



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

ΣΚΟΥΛΙΚΑΡΙΤΗ ΑΝΤΩΝΙΑ

AM15047

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Παπαετροπούλου Ταλιαδούρου Ευανθία

ΙΟΥΛΙΟΣ 2020

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την καθηγήτρια μου κ. Παπαπετροπούλου Ταλιαδούρου Ευανθία για την καθοδήγηση και την βοήθεια της σε όλη την διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας.

Ακόμη δεν θα παραλείψω να εκφράσω τις ευχαριστίες και την ευγνωμοσύνη μου, προς την οικογένεια μου για την κατανόηση και την ψυχολογική υποστήριξη που μου παρείχαν καθ'όλη την διάρκεια των σπουδών μου.

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο. Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ.....	7
1.1. Έννοια και περιεχόμενο συνδικαλιστικής ελευθερίας.....	7
1.2. Ιστορική αναδρομή.....	8
1.3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις.....	13
1.4. Ίδρυση και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	13
1.5. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	15
1.6. Δομή συνδικαλιστικού κινήματος και είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο . Η ΑΠΕΡΓΙΑ.....	19
2.1. Η έννοια της απεργίας.....	19
2.2. Η αναγνώριση του δικαιώματος της απεργίας.....	21
2.2.1. Η συνταγματική αναγνώριση.....	21
2.2.2. Η διεθνής αναγνώριση.....	22
2.2.3. Η νομοθετική αναγνώριση.....	22
2.3. Φορέας δικαιώματος και κήρυξης της απεργίας	23
2.4. Τα αιτήματα της απεργίας.....	24
2.5. Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα.....	25
2.6. Οι παγκόσμιες ιστορικές απεργίες.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο . ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.....	54
3.1. Διάκριση ανάλογα με τον φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας.....	54
3.2. Διάκριση ανάλογα με τη στρατηγική που εφαρμόζεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση	55
3.3. Διάκριση ανάλογα με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.....	56
3.4. Διάκριση ανάλογα με τον αποδέκτη των απεργιακών αιτημάτων.....	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο. ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ ΚΑΙ Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ.....	58
4.1. Ειδικοί όροι για τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας.....	58
4.1.1. Χρόνος προειδοποίησης του εργοδότη.....	58
4.1.2. Διάθεση προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.....	59

4.2. Απαγορεύσεις στη συμπεριφορά του εργοδότη – εγγυήσεις υπέρ του δικαιώματος της απεργίας.....	59
4.2.1. Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών.....	59
4.2.2. Απαγόρευση ανταπεργίας εργοδοτών.....	60
4.2.3. Απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων κατά της πραγματοποίησης της απεργίας.....	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο. ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.....	62
5.1. Συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία.....	62
5.2. Συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία.....	63
5.3. Συνέπειες στους μη απεργούς μισθωτούς.....	64
5.4. Η ευθύνη προς αποζημίωση.....	65
Συμπεράσματα.....	66
Βιβλιογραφία.....	67
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ	
Πίνακας 1: Συμβάντα διαμαρτυρίας (2011-2017).....	32
Πίνακας 2: Διάρκεια κινητοποιήσεων (2011-2017).....	33
Πίνακας 3: Μορφές δράσης (2011-2017).....	34
Πίνακας 4: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον δημόσιο τομέα (2011-2017).....	35
Πίνακας 5: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017).....	36
Πίνακας 6: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017).....	37
Πίνακας 7: Μορφές δράσης στον δημόσιο τομέα (2011-2017).....	38
Πίνακας 8: Μορφές δράσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017).....	39
Πίνακας 9: Μορφές δράσης στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017).....	40
Πίνακας 10: Αιτήματα κινητοποιήσεων (2011-2017).....	42
Πίνακας 11: Αιτήματα κινητοποιήσεων στον δημόσιο τομέα (2011-2017).....	43
Πίνακας 12: Αιτήματα κινητοποιήσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017).....	44
Πίνακας 13: Αιτήματα κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017).....	45
ΛΙΣΤΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	
Γράφημα 1. Συμβάντα διαμαρτυρίας (2011 - 2017).....	31
Γράφημα 2: Διάρκεια κινητοποιήσεων (2011-2017).....	32
Γράφημα 3: Μορφές δράσης (2011-2017).....	33
Γράφημα 4: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον δημόσιο τομέα (2011-2017).....	34
Γράφημα 5: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017).....	35

Γράφημα 6: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017).....	36
Γράφημα 7: Μορφές δράσης στον δημόσιο τομέα (2011-2017).....	37
Γράφημα 8: Μορφές δράσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017).....	38
Γράφημα 9: Μορφές δράσης στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017).....	39
Γράφημα 10: Αιτήματα κινητοποιήσεων (2011-2017).....	41

Εισαγωγή

Δεν νοείται συνδικαλιστική δράση χωρίς τη δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να μπορούν να ασκούν πίεση για την επίτευξη των συλλογικών διεκδικήσεών τους. Η απεργία αποτελεί κατεξοχήν μέσο συλλογικής δράσης με αγωνιστικό σκοπό. Η απεργία προστατεύεται από την ευρωπαϊκή και τη διεθνή νομοθεσία, αναγνωρίζεται ρητά και από το ελληνικό Σύνταγμα ως δικαίωμα με συλλογική διάσταση (κηρύσσεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ασκείται από κοινού από τους περισσότερους εργαζομένους) και ατομική διάσταση (ατομική βούληση του εργαζομένου να μετέχει σε αυτήν) για την προάσπιση των συλλογικών συμφερόντων.

Το Σύνταγμα αναγνωρίζει την απεργία ως δικαίωμα των εργαζομένων για συλλογική αποχή από την εργασία τους. Χαρακτηριστικό της γνώρισμα είναι το προσωρινό της διακοπής της απασχόλησης, που εκφράζεται με την πρόθεση επανόδου στην εργασία. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού επαφίεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων που έχουν συσταθεί και λειτουργούν νόμιμα. Φορέας του δικαιώματος είναι κάθε εργαζόμενος, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλος ή όχι συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία. Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι μια κορυφαία διαδικασία για τα σωματεία. Από την ανάγνωση των διατάξεων του Συντάγματος, αλλά και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρούμε ότι αναγνωρίζεται ρητά το δικαίωμα σε απεργιακή κινητοποίηση, αλλά ταυτόχρονα συνοδεύεται από περιορισμούς στην άσκησή του, οι οποίοι εξειδικεύονται από τη νομοθεσία. Στην ελληνική νομοθεσία, ο νόμος που εξειδικεύει τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία άσκησης του δικαιώματος για απεργία είναι ο Ν. 1264/1982.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^Ο. Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ

- 1.1. Έννοια και περιεχόμενο συνδικαλιστικής ελευθερίας**
- 1.2. Ιστορική αναδρομή**
- 1.3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις**
- 1.4. Ίδρυση και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων**
- 1.5. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων**
- 1.6. Δομή συνδικαλιστικού κινήματος και είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων**

1.1. Έννοια και περιεχόμενο συνδικαλιστικής ελευθερίας

Η συνδικαλιστική ελευθερία είναι θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, η οποία προστατεύεται ρητά από το Σύνταγμα, αλλά και από διεθνείς συμβάσεις και συνθήκες που δεσμεύουν τη χώρα μας. Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί μια δυναμική σύνθεση του δικαιώματος ελεύθερης ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, του δικαιώματος ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του δικαιώματος συλλογικής δράσης και κινητοποίησης για την προστασία των εργατικών συμφερόντων και την προώθηση των εργατικών.¹

Με βάση τις συνταγματικές διατάξεις, το βασικό περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι το ακόλουθο:²

- ❖ Το δικαίωμα ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση Η θεσμική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ιστορικό αποτέλεσμα της εμφάνισης, της λειτουργίας και της δράσης των συνδικάτων. Βασικό περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας τη διαφύλαξη και την προαγωγή των εργασιακών και

¹Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ. 1 – 3.

Κουκιάδης Ι. (2017). Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις – 2^η Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 3.

²Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό, σελ. 125.

οικονομικών συμφερόντων του. Η νομοθεσία περιέχει τους ελάχιστους όρους και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την ίδρυση και τη λειτουργία των σωματείων. Όμως, η οργανωτική μορφή της υπό ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης εναπόκειται στην επιλογή των εργαζομένων που επιλέγουν επίσης την οργάνωση στην οποία θα προσχωρήσουν και θα γίνουν μέλη. Όλοι οι εργαζόμενοι στην ελληνική επικράτεια μπορούν να γίνουν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς διάκριση ως προς το φύλο, την εθνική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις τους.

- ❖ Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης ΣΣΕ, αλλά και το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων Η έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας προσδιορίζεται ταυτόχρονα από τα δύο βασικά μέσα που υπηρετούν τον σκοπό της: το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων και το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ). Αυτά τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων δίνουν το νόημα της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και αποτελούν τις εγγυήσεις της. Οι εγγυήσεις αυτές έχουν συνταγματική θωράκιση και αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

1.2. Ιστορική αναδρομή

Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί κατοχύρωση ενός πολύ σημαντικού δικαιώματος, το οποίο αναγνωρίζουν στις μέρες μας όλα σχεδόν τα σύγχρονα συντάγματα. Μέχρι την κατοχύρωση αυτή, όμως, χρειάστηκαν μακροχρόνιοι αγώνες και δυναμικές κινητοποιήσεις του συνδικαλιστικού-εργατικού κινήματος, το οποίο κάνει την εμφάνισή του στα τέλη του 18ου αιώνα.³

Ανέκαθεν, βέβαια, ο άνθρωπος είχε διακρίνει την σημασία της συστήσεως ενώσεων για την προαγωγή των επαγγελματικών του συμφερόντων, για αυτό και «σωματεία» εμφανίζονται κιόλας στα αρχαία χρόνια. Ο κώδικας του Hammurabi, μαρτυρεί πως το 2279 π.Χ, οι διάφοροι επαγγελματίες, τεχνίτες, έμποροι ήταν οργανωμένοι σε αναγκαστικά σωματεία. Αλλά και στην αρχαία Ελλάδα και ιδίως στην Αθήνα φαίνεται ότι λειτουργούσαν κάποια υποτυπώδη επαγγελματικά σωματεία, των σκυλοδεσμών, των κεραμέων, των κωποξυστών κ.α. Γνωστός είναι άλλωστε ο Νόμος του Σόλωνα περί σωματείων (αρχές 6ου αι. π.Χ).

³https://gsee.gr/?page_id=5440, Ιστορική αναδρομή, ανάκτηση από: ΓΣΕΕ.

Είναι η εποχή της αστικής και της βιομηχανικής επανάστασης. Ολοένα και περισσότεροι άνθρωποι συγκεντρώνονται στα μεγάλα αστικά κέντρα και απασχολούνται στις μεγάλες βιομηχανίες και μονάδες παραγωγής, συνήθως κάτω από άθλιες συνθήκες και πολύ δυσμενείς όρους. Η εκμετάλλευση της ανθρώπινης εργασίας και αξιοπρέπειας βρίσκονται στο αποκορύφωμά τους. Την ίδια περίοδο η αστική τάξη διεκδικεί την απελευθέρωσή της από τον ζυγό των γαιοκτημόνων, την ανεξαρτητοποίηση και την συμμετοχή στην άσκηση της πολιτικής εξουσίας. Μέσα στο κλίμα αυτό κάνει την εμφάνισή του το συνδικαλιστικό κίνημα, με την δημιουργία συνασπισμών, συντεχνιών, αδελφοτήτων, σωματείων και συνδικάτων. Οι πρώτες ενώσεις αποσκοπούν στην προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους και βασιζόνταν στην ενστικτώδη αντίληψη μιας στενής κοινωνικής αλληλεγγύης, ενώ με το πέρασμα του καιρού και την ολοένα αυξανόμενη και απάνθρωπη εκμετάλλευση των εργατικών μαζών, δημιουργείται ένα προλεταριάτο με συγκεκριμένη ταξική συνείδηση, το οποίο στρέφεται πλέον ανοιχτά κατά της αστικής τάξης και του καπιταλιστικού συστήματος. Η επανάσταση αυτή, ενισχυόμενη από τις διδαχές της γαλλικής επανάστασης, εξαπλώνεται ραγδαία σε όλη την Ευρώπη, με τεράστιες πολιτικές συνέπειες, μια και ξεκινά η εδραίωση του δημοκρατικού πολιτεύματος στον ευρωπαϊκό χώρο. Σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιμετωπίζουν αρχικά την απαγόρευση της νομοθεσίας, ενώ αργότερα έρχεται η εποχή της ανοχής και της αναγνώρισής τους, με την συνταγματική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Πρώτη η Αγγλία επιτρέπει το 1824 τις εργατικές ενώσεις, ενώ ακολουθεί το 1831 το βελγικό σύνταγμα, καθώς και τα επαναστατικά συντάγματα της Γαλλίας και της Ιταλίας (1848). Η ελευθερία αυτή ίδρυσης και λειτουργίας των συνδικάτων, θεμελιώθηκε στην ελευθερία ενώσεως, ενώ η συνδικαλιστική ελευθερία αρχίζει να κατοχυρώνεται ρητά στις αρχές του αιώνα μας, όπως για παράδειγμα το γερμανικό σύνταγμα της Βαϊμάρης το 1919 (αρθ. 159). Στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, βέβαια, η αναγνώριση έγινε στα συντάγματα που ψηφίστηκαν μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο.⁴

Ως προς την αναγνώριση της συνδικαλιστικής ελευθερίας η Ελλάδα ακολουθεί παρόμοια πορεία με αυτή των άλλων ευρωπαϊκών κρατών, η οποία, όμως, σημειώνεται αρκετά χρόνια αργότερα από τα κράτη αυτά. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι η χώρα μας απέκτησε αρκετά αργά την ανεξαρτησία της, αλλά και στην υποτελή κατάσταση της βιομηχανίας της. Ξεκινώντας την ιστορική αναδρομή του ελληνικού

⁴https://gsee.gr/?page_id=5440, Ιστορική αναδρομή, ανάκτηση από: ΓΣΕΕ.

συνδικαλιστικού κινήματος μπορούμε να πούμε ότι η διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών εργασίας κατά τα τέλη του 19ου αιώνα ήταν η αρχή της διεκδικητικής δράσης των εργαζομένων.

Οι δύσκολες και εξοντωτικές συνθήκες εργασίας σε βιομηχανικές και βιοτεχνικές μονάδες ώθησαν τους εργαζόμενους στη δημιουργία των πρώτων σωματείων. Ιστορικά το πρώτο σωματείο ιδρύθηκε το 1879 στην Σύρο με την ονομασία Αδελφικός σύνδεσμος ξυλουργών. Αξίζει εδώ να πούμε ότι και η πρώτη σημαντική κινητοποίηση εργατών έλαβε χώρα στην Σύρο στις 17 Δεκεμβρίου του 1878 και αφορούσε στους εργάτες στα ναυπηγεία Σύρου.

Στις αρχές του νέου αιώνα σημαντικές κινητοποιήσεις σε πολλούς κλάδους και πολλές πόλεις πραγματοποιούνται και δημιουργούνται σωματεία και δευτεροβάθμιες οργανώσεις, με κομβικό σημείο το άρθρο 11 του Συντάγματος δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και το Νόμο 281/1914 νομοθετική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

1918: Η ιδέα μίας κεντρικής συνδικαλιστικής οργάνωσης κερδίζει έδαφος και το 1918 με πρωτοβουλία της Φεντερασιόν Θεσσαλονίκης και των Εργατικών Κέντρων Αθήνας και Πειραιά συγκαλείται πανελλαδική συνδιάσκεψη των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη δημιουργία εθνικού κέντρου. Το 1^ο Πανελλαδικό Εργατικό Συνέδριο, άρχισε στις 21 Οκτώβρη 1918 στην Αθήνα και τελείωσε στο Δημοτικό Θέατρο του Πειραιά. Συμμετείχαν 44 σωματεία που εκπροσωπούσαν 60.000 οργανωμένους εργάτες. Οι σοσιαλιστές πρότειναν να βασιστεί η ΓΣΕΕ στην αρχή της πάλης των τάξεων ενώ η άλλη πλευρά υποστήριζε ότι ο εργάτης πρέπει να ενδιαφέρεται μόνο για τα στενά επαγγελματικά του συμφέροντα. Τελικά το άρθρο του καταστατικού υπερψηφίστηκε. Το Ιδρυτικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ αποτελεί σημαντικό σταθμό στην ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος, γιατί συνένωσε το συνδικαλισμένο προλεταριάτο της χώρας μας κάτω από ένα ανώτατο ηγετικό όργανο.⁵

Τα επόμενα χρόνια η ΓΣΕΕ ζει μια περίοδο κυβερνητικών παρεμβάσεων, καταστολών, αντιπαραθέσεων των αριστερών και των ρεφορμιστών, εσωτερικών τριβών, διασπάσεων. Το 1925 η ΓΣΕΕ αποσυνδέεται από το Σοσιαλιστικό Εργατικό Κόμμα της Ελλάδας - ΣΕΚΕ. Λίγο αργότερα (1930-1936) στη χώρα γίνονται πολυάριθμες απεργιακές κινητοποιήσεις και η γενική απεργία στο Ηράκλειο και στην Αθήνα.

⁵https://gsee.gr/?page_id=5440, Ιστορική αναδρομή, ανάκτηση από: ΓΣΕΕ.

Μέσα σε αυτά τα χρόνια (1934), γίνεται το 7^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ σε ένα κλίμα ενοποίησης του πολυδιασπασμένου συνδικαλισμού. Όμως δεν άλλαξε κάτι, καθώς πρόλαβε η δικτατορία του Μεταξά. Στα χρόνια που ακολούθησαν έως το 8^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (1946), αξίζει να θυμηθούμε την Πρωτομαγιά του '36 στη Θεσσαλονίκη και αλλά και λίγες μέρες αργότερα την απεργία στις 9 Μαΐου, κατά τη διάρκεια και των δύο υπήρξαν αιματηρές συγκρούσεις. Μιλάμε για μια περίοδο σύνδεσης της οικονομικής και ιδεολογικής εξάρτησης των συνδικάτων από το κράτος και μεθόδευσης για τη συρρίκνωση της αυτονομίας του συνδικαλιστικού κινήματος. Κατά τη διάρκεια της κατοχής η ΓΣΕΕ απομονώνεται, το συνδικαλιστικό κίνημα καθοδηγείται από το ΕΑΜ και τελικά η ΓΣΕΕ είναι το μόνο συνδικαλιστικό κίνημα της Ευρώπης που ματαίωσε την αποστολή εργαζομένων στη χιτλερική Γερμανία. Μετά την απελευθέρωση η Κ.Ε. του ΕΑΜ διορίζεται προσωρινή διοίκηση της ΓΣΕΕ. Όμως το 1946 πραγματοποιείται το 8^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ, το οποίο ακυρώνεται από το Συμβούλιο της Επικρατείας και οι ρεφορμιστές με την υποστήριξη των Αμερικανών και του Κράτους εγκαθίστανται στη διοίκηση της ΓΣΕΕ, απομακρύνοντας τους αριστερούς.

Κατά την περίοδο που ακολουθεί κυριαρχούν η συνεργασία με κρατικούς, παρακρατικούς και εργοδοτικούς μηχανισμούς, οι μεθοδεύσεις για την αλλοίωση της θέλησης των εργαζομένων, μια σειρά από σποραδικές και ασυντόνιστες απεργίες με κύριο αίτημα την αύξηση αποδοχών και τέλος ο εργατοπατερισμός. Το 1956 ιδρύεται το Δημοκρατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα από συνδικαλιστικά στελέχη που συνδέονται με την Ενιαία Δημοκρατική Αριστερά (ΕΔΑ).

Από το 1960 (14^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ) έως και το 1976 (18^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ) σημαντικά γεγονότα για το Συνδικαλιστικό Κίνημα λαμβάνουν χώρα. Το 1962 οι κεντροαριστερές δυνάμεις ιδρύουν τις 115 Συνεργαζόμενες Εργατοϋπαλληλικές Οργανώσεις-ΣΕΟ (1962). Παράλληλα, οι κεντρώοι δραστηριοποιούνται στη Δημοκρατική Συνδικαλιστική Αλλαγή και από κοινού οργανώνουν σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων, όπως των οικοδόμων, των δασκάλων, των καθηγητών και των τραπεζικών. Το 1966 χρησιμοποιούνται οι παλιές δοκιμασμένες συνταγές της νοθείας και η κεντροαριστερά αντιπολίτευση το καταγγέλλει ως νόθο και αποχωρεί. Έτσι και οι διοικήσεις της ΓΣΕΕ αντανakλούσαν τις εσωτερικές διενέξεις παραγόντων του καθεστώτος.⁶

Οι μεταπολιτευτικοί νόμοι 5 και 6/1975 και το ΝΔ 42/74 αντικαθιστούν τις διοικήσεις των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, αλλά διατηρούν τις διοικήσεις

⁶https://gsee.gr/?page_id=5440, Ιστορική αναδρομή, ανάκτηση από: ΓΣΕΕ.

των πρωτοβάθμιων οργανώσεων και επικρίθηκαν για διαστρέβλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, καθώς αναπαρήγαγαν το ίδιο σύστημα της εξάρτησης της βάσης από την κορυφή. Ο Ν.330/76 ρυθμίζει τα συνδικαλιστικά θέματα και γίνεται αντικείμενο καθολικής αντίδρασης της αντιπολίτευσης, που τον κατηγορεί ως αντεργατικό.

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις στη μεταπολίτευση είναι αγωνιστικές και μεγάλης διάρκειας. Πρωτοστατούν οι βιομηχανικοί εργάτες, οι μεταλλωρύχοι, οι τραπεζικοί, οι εκπαιδευτικοί, οι εργαζόμενοι στην Κοινή Ωφέλεια.

Στη ΓΣΕΕ, παρά ορισμένες παραχωρήσεις στα εργατικά αιτήματα, το Κράτος, μέσω του Υπουργείου Εργασίας, κινεί τα νήματα των εξελίξεων. Στο 18^ο Συνέδριο (1976) συμμετέχει η αριστερή αντιπολίτευση, ενώ αντίθετα στα τρία επόμενα αρνείται να συμμετάσχει στις εκλογικές διαδικασίες, χαρακτηρίζοντάς τα ως νόθα.

Λίγα χρόνια αργότερα το 1982 εκπίπτει η διοίκηση της ΓΣΕΕ και διορίζεται νέα, η οποία αποτελεί τη συντριπτική πλειοψηφία των δημοκρατικών πολιτικών δυνάμεων. Με το Ν.1264/82 και την καθιέρωση της απλής αναλογικής, ξεκινά μία νέα περίοδος για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλισμού και την κατοχύρωση των ελευθεριών του. Έτσι το επόμενο Συνέδριο (22^ο) είναι το πιο αντιπροσωπευτικό και δημοκρατικό Συνέδριο στην μεταπολεμική περίοδο, που οδηγεί σε σχηματισμό ενωτικού αντιπροσωπευτικού Προεδρείου της ΓΣΕΕ. Η θητεία της Διοίκησης αυτής διακόπηκε με δικαστική παρέμβαση ένα χρόνο πριν την κανονική λήξη της. Τα γεγονότα που ακολουθούν τη ρήξη του 1985 καταδεικνύουν την ανάγκη θωράκισης της αυτόνομης λειτουργίας και δράσης της ΓΣΕΕ, που επιτυγχάνεται στο 25^ο Συνέδριο (1989) και ισχυροποιείται με την ψήφιση νέου Καταστατικού στο 26^ο Συνέδριο (1990). Λίγο πριν τη νέα χιλιετία η ΓΣΕΕ διεκδικεί και αγωνίζεται για τη νέα εργατική τάξη και τα νέα δεδομένα της εποχής.

Στη δεύτερη χιλιετία της δράσης της, η ΓΣΕΕ διευρύνει τις παρεμβάσεις της συμμετέχοντας σε όλα τα όργανα τριμερούς εκπροσώπησης (Εργαζόμενοι-εργοδότες-κράτος), καταθέτοντας επιστημονικά τεκμηριωμένες προτάσεις για νομοσχέδια, πολιτικές απασχόλησης, κ.ο.κ. Για την καλύτερη υποστήριξη της δράσης της ενεργοποιεί δομές ή δημιουργεί νέες: το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, το Κέντρο Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ – Ακαδημία Εργασίας, το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων, το Αρχείο Ιστορίας Συνδικάτων.⁷

⁷https://gsee.gr/?page_id=5440, Ιστορική αναδρομή, ανάκτηση από: ΓΣΕΕ.

1.3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Το σωματείο καλείται να δραστηριοποιηθεί στη βάση αρχών που οριοθετούν τη νόμιμη εκπροσώπηση των εργαζομένων-μελών του, τις συλλογικές διαδικασίες έκφρασης γνώμης, τη λειτουργία και τις δράσεις του διοικητικού συμβουλίου, τη συμμετοχή του σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος. Το θεσμικό πλαίσιο αυτών των αρχών έχει στόχο να προστατεύεται αποτελεσματικά η ελεύθερη και αυτόνομη λειτουργία του σωματείου μας. Η συλλογική δράση, όμως, δεν περιορίζεται μόνο στη χώρα μας. Η έκφραση αλληλεγγύης στη συλλογική διεκδίκηση και στην προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων έχει παγκόσμια χαρακτηριστικά. Για αυτό και τα ελληνικά συνδικάτα εκπροσωπούνται κεντρικά μέσω της ΓΣΕΕ τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω της συμμετοχής της στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, μέσω της συμμετοχής της στη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (ITUC). Διεθνής εκπροσώπηση, όμως, υπάρχει και σε κλαδικό και σε ευρύτερο επαγγελματικό επίπεδο μέσω της συμμετοχής των ελληνικών ομοσπονδιών.⁸

1.4. Ίδρυση και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η λειτουργία και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προστατεύεται, από το Σύνταγμα (άρθρο 23) και ρυθμίζεται κυρίως από τον Ν. 1264/82, και συμπληρωματικά από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τα σωματεία. Σημαντικά ζητήματα επίσης ρυθμίζονται και από τον Ν. 1767/1988 για τα συμβούλια εργαζομένων. Ο Ν.1264/82, εκτός από ορισμένες διατάξεις του, δεν εφαρμόζεται στις δημοσιογραφικές και τις ναυτεργατικές οργανώσεις. Κατά κανόνα, η συνδικαλιστική οργάνωση του Ν. 1264/82 λειτουργεί με τη μορφή του νομικού προσώπου (σωματείο), για την ίδρυση του οποίου απαιτούνται 20 εργαζόμενοι τουλάχιστον. Κατ' εξαίρεση, μπορεί να λειτουργήσει ως ένωση προσώπων, όταν ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση δεν υπερβαίνει τους 40 και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη. Η

⁸Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό, σελ. 128.

Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ. 11.

νομοθεσία ρυθμίζει τις ελάχιστες απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη νόμιμη ίδρυση και λειτουργία των σωματείων, τα οποία είναι ελεύθερα να προσδιορίσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τους όρους της δράσης τους μέσα από το καταστατικό τους. Η διαδικασία ίδρυσης του σωματείου ολοκληρώνεται μετά την έκδοση της δικαστικής απόφασης για την έγκριση του καταστατικού και την εγγραφή του στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων, που τηρείται στο Πρωτοδικείο της έδρας του (σωματείου).

9

Θεμελιώδες χαρακτηριστικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που τη διαφοροποιεί από τα κοινά σωματεία του Αστικού Κώδικα, είναι ο ειδικός σκοπός της, που είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων που καλύπτει.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαμορφώνουν ελεύθερα τα καταστατικά τους, να οργανώνουν τη λειτουργία τους στο πλαίσιο του καταστατικού τους και να εκλέγουν ελεύθερα τα όργανα εκπροσώπησής τους. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει την ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων για την ίδρυση ή τη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστική οργάνωση. Η συνδικαλιστική δράση απαγορεύεται να παρεμποδίζεται τόσο από τον εργοδότη όσο και από το Κράτος. Σημαντική εγγύηση για την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση των συνδικάτων είναι η οικονομική τους αυτοδυναμία, που προστατεύεται από τον νόμο. Για αυτό και περιγράφονται ειδικά οι πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και η απαγόρευση να δέχονται ενισχύσεις από εργοδότες, κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις. Η παρουσία του σωματείου δεν μπορεί να κατασχεθεί. Οι σκοποί που υπηρετεί η συνδικαλιστική οργάνωση απαγορεύουν να ασκεί κερδοσκοπική δραστηριότητα. Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:¹⁰

- ❖ τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδικαλιστικές εισφορές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών τους,

⁹Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό, σελ. 129.

¹⁰Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό, σελ. 131.

- ❖ τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας τους και τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών, εκδηλώσεων και εορτών,
- ❖ η επιχορήγηση από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας για την κάλυψη λειτουργικών δαπανών τους.

Η εξασφάλιση οικονομικής ανεξαρτησίας και αυτάρκειας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ένα από τα μέσα που κατοχυρώνουν την ανεξαρτησία τους και ενισχύουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη, ιδίως όταν οι πόροι τους επαρκούν για τη δημιουργία αποθεμάτων, π.χ., με τη μορφή απεργιακών ταμείων.

Το σωματείο διαλύεται μόνο με δικαστική απόφαση όταν:

- ❖ το αποφασίσει η Γενική Συνέλευση με βάση το καταστατικό,
- ❖ τα μέλη του μείνουν λιγότερα από δέκα,
- ❖ διαπιστωθεί παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού.

1.5. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Μετά την απασχόληση ενός διμήνου μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση-εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του, κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Κατά την έννοια του Ν.1264/82, ως εργαζόμενοι νοούνται όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί) και στους οποίους συμπεριλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ.

Η άρνηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης για εγγραφή μέλους ελέγχεται δικαστικά. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να γίνει μέλος το πολύ δύο πρωτοβάθμιων σωματείων, ενός επιχειρησιακού και ενός κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Δεν μπορεί, όμως, να είναι μέλος ταυτόχρονα σε δύο σωματεία ίδιου τύπου (δηλ. σε δύο κλαδικά, σε δύο ομοιοεπαγγελματικά, σε δύο επιχειρησιακά) ή σε ένα τρίτο σωματείο οποιουδήποτε είδους. Σημειώνεται ότι είναι ισχυρή διάταξη καταστατικού συνδικαλιστικής οργάνωσης που απαγορεύει τη συμμετοχή των μελών της σε άλλη οργάνωση.

Ο εργαζόμενος που σταμάτησε να εργάζεται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του από πρωτοβουλία του εργοδότη (απόλυση) δεν χάνει την ιδιότητα του μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης. Με την επιφύλαξη άλλης

ρύθμισης του καταστατικού του σωματείου, χάνει την ιδιότητα του μέλους και διαγράφεται από το σωματείο το μέλος που: ¹¹

- ❖ χωρίς να συντρέχει λόγος ανώτερης βίας δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για τη διοίκηση του σωματείου,
- ❖ πριν από έξι μήνες σταμάτησε με τη θέλησή του να απασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του, εκτός εάν αυτό οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή στην τοπική αυτοδιοίκηση,
- ❖ απέκτησε την ιδιότητα του εργοδότη.

1.6. Δομή συνδικαλιστικού κινήματος και είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η διάκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων βασίζεται στην έννοια της κοινότητας συμφερόντων μεταξύ των εργαζομένων – μελών τους και γίνεται με βάση διάφορα κριτήρια.

Με βάση το είδος της εργασίας των μελών και το είδος της παραγωγικής διαδικασίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές και επιχειρησιακές.

Με βάση τη γεωγραφική εμβέλεια μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να έχει τοπικό, περιφερειακό ή πανελλαδικό χαρακτήρα.

Με βάση τη δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις προκύπτει η διάκρισή τους κατά βαθμούς.

¹¹Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό, σελ. 132.

Με βάση το τελευταίο κριτήριο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε:

12

1. Πρωτοβάθμιες. Αυτές διακρίνονται σε σωματεία, τοπικά παραρτήματα και ενώσεις προσώπων.

❖ Το σωματείο ιδρύεται από 20 τουλάχιστον εργαζομένους που υπογράφουν το καταστατικό του. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου και η εγγραφή του σωματείου στο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου.

❖ Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης έχουν δικαίωμα να γίνουν μέλη των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων, με την προϋπόθεση ότι η ίδρυσή τους προβλέπεται από το καταστατικό της κύριας οργάνωσής τους.

Οι ενώσεις προσώπων ιδρύονται από δέκα τουλάχιστον εργαζομένους με ιδρυτική πράξη που υπογράφουν και καταθέτουν στο Ειρηνοδικείο και στη συνέχεια κοινοποιούν στον εργοδότη. Η σύσταση και λειτουργία τους προβλέπεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 εργαζομένους και με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του.

2. Δευτεροβάθμιες. Σε αυτές συγκαταλέγονται οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα, που συνιστώνται από δύο ή περισσότερα σωματεία.

3. Τριτοβάθμιες. Συγκροτούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας.

¹²Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό, σελ. 134.

Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ. 13 – 18.

Κουκιάδης Ι. (2017). Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις – 2^η Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 109 – 111.

Τα μέλη των πρωτοβάθμιων σωματείων δικαιούνται να ψηφίσουν αντιπροσώπους μόνο για μία Ομοσπονδία και ένα Εργατικό Κέντρο. Αν ανήκουν σε δύο πρωτοβάθμια σωματεία, επιλέγουν το ένα από τα δύο σωματεία για να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, δηλώνοντάς το στον πρόεδρο της Εφορευτικής Επιτροπής των εκλογών. Αυτή η δήλωση δεσμεύει τον εργαζόμενο για όλο τον χρόνο της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισε και της θητείας των οργάνων που ψήφισαν οι αντιπρόσωποι του σωματείου του. Τα πρωτοβάθμια σωματεία συμμετέχουν με τους αντιπροσώπους τους στην εκλογή των οργάνων διοίκησης της Ομοσπονδίας ή/και του Εργατικού Κέντρου που ανήκουν και επιλέγουν αποκλειστικά μέσω ποιου από τα δύο θα αντιπροσωπευθούν στη ΓΣΕΕ. Η παραβίαση αυτών των κανόνων δημιουργεί σημαντικά προβλήματα τόσο στις εκλογές των σωματείων όσο και την αντιπροσώπευσή τους στις υπερκείμενες οργανώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο . Η ΑΠΕΡΓΙΑ

- 2.1. Η έννοια της απεργίας**
- 2.2. Η αναγνώριση του δικαιώματος της απεργίας**
 - 2.2.1. Η συνταγματική αναγνώριση**
 - 2.2.2. Η διεθνής αναγνώριση**
 - 2.2.3. Η νομοθετική αναγνώριση**
- 2.3. Φορέας δικαιώματος και κήρυξης της απεργίας**
- 2.4. Τα αιτήματα της απεργίας**
- 2.5. Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα**
- 2.6. Οι παγκόσμιες ιστορικές απεργίες**

2.1. Η έννοια της απεργίας

Σύμφωνα με το Σύνταγμα και του Νόμους μας, απεργία είναι η ομαδική αποχή από την εργασία που πραγματοποιείται με αγωνιστικό σκοπό, με σκοπό δηλαδή να ασκηθεί πίεση στην εργοδοτική πλευρά, μέσω της ζημίας που προκαλεί, προκειμένου να προαχθούν και να διαφυλαχθούν τα συμφέροντα των εργαζομένων. Άρα τα εννοιολογικά στοιχεία της απεργίας είναι τα παρακάτω: ¹³

- ❖ η αποχή από την εργασία. Πρόκειται για την προσχεδιασμένη προσωρινή απόχη από την εργασία, είτε με την μορφή της μη προσέλευσης σε αυτή, είτε, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, με την μορφή της μη εκπλήρωσης υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ατομικές σχέσεις εργασίας. Η άρνηση παροχής εργασίας δεν εκφράζει βούληση των μισθωτών να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας τους, να αποχωρήσουν ή να παραιτηθούν. Τέλος, λόγω του χαρακτήρα της, ως προσωρινή αποχή, προϋποθέτει βούληση επανάληψης της ομαλής λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, ειδάλλως η έλλειψη αυτής της βούλησης σημαίνει λύση της εργασιακής σχέσης και επομένως, εφόσον δεν υφίσταται πλέον εργασιακή σχέση, δεν μπορεί να γίνει λόγος για απεργία.

¹³Ληξουριώτης Ι. (1987). Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, σελ: 45 – 51.

Παπασταύρου Δ. (2002). Απεργία – Συλλογικό εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ: 67 – 70.

- ❖ ο ομαδικός χαρακτήρας αυτής της αποχής, αφού το συνδικαλιστικό δικαίωμα και η απεργία ασκούνται σύμφωνα με την φύση τους με συλλογικό τρόπο. Η απεργία αποτελεί θεσμό του συλλογικού εργατικού δικαίου για την επιδίωξη συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων. Το στοιχείο της συλλογικότητας είναι εκείνο που επέτρεψε στην απεργία να γίνει παραδεκτή από το δίκαιο. Η συλλογικότητα δεν σχετίζεται με τον αριθμό των συμμετεχόντων στην απεργία, ούτε με την εκτέλεση της απεργίας. Πρόκειται για μεταγενέστερα πραγματικά περιστατικά που σχετίζονται με την επιτυχία ή μη της απεργίας. Επομένως, συλλογικότητα υπάρχει και όταν για την εξυπηρέτηση συλλογικών συμφερόντων απέχει από την εργασία μικρός αριθμός μισθωτών ή όταν η παροχή ελαττωμένης εργασίας περιορίζεται σε ορισμένο βασικό τομέα της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η επιβράδυνση των εργασιών του οποίου καθιστά αδύνατη ή περιττή την εργασία των πολλών. Επίσης συλλογικότητα υπάρχει και όταν η απεργία δεν αφορά στα συμφέροντα του συνολικού προσωπικού της επιχείρησης ή όλων των μισθωτών που συμμετέχουν στην απεργία αλλά αρκεί και η προάσπιση συμφερόντων μικρότερης ομάδας του προσωπικού. Ακόμα και η αποχή από την εργασία ενός και μόνο μισθωτού θεωρείται νόμιμη, όταν η απεργία έχει κηρυχθεί από συνδικαλιστική οργάνωση για συλλογικές διεκδικήσεις. Το απεργιακό αίτημα πρέπει να έχει γνήσιο συλλογικό χαρακτήρα και όχι απλώς συλλογική εμφάνιση.
- ❖ ο αγωνιστικός σκοπός. Για να είναι νοητή η απεργία πρέπει η συλλογική αποχή από την εργασία να γίνεται με σκοπό να πιέσει την άλλη πλευρά να ικανοποιήσει τα αιτήματα των απεργών. Αποχή για άλλους σκοπούς, όπως για διασκέδαση, για ξεκούραση ή για την πραγματοποίηση γενικής συνέλευσης, δεν αποτελεί μέσο πίεσης για την προάσπιση των εργασιακών συμφερόντων και επομένως πρόκειται για παραβίαση των ατομικών συμβάσεων εργασίας και όχι για απεργία. Συνηθίζεται οι οργανώσεις, όταν αποβλέπουν σε κινητοποιήσεις για εορτασμούς, να προβάλουν κάποιο προσχηματικό διεκδικητικό αίτημα, για να εμφανίσουν την αποχή ως νόμιμη απεργία και να συγκαλύψουν με αυτό τον τρόπο το αληθινό αίτιό της. Η ικανοποίηση των αιτημάτων των απεργών πρέπει να προέλθει από τον εργοδότη ή από τον σε κάθε περίπτωση υφιστάμενο την απεργιακή πίεση και όχι από την οργάνωση ή τους συμμετέχοντες στην απεργία. Η ικανοποίηση των διεκδικήσεων από την ίδια την οργάνωση που απεργεί ή από τους ίδιους τους συμμετέχοντες στην απεργία αποτελεί

παραβίαση των ατομικών συμβάσεων εργασίας με συνέπεια την εκτέλεση ή την μη προσήκουσα εκτέλεση τους.

Με βάση την ελληνική νομοθεσία, μπορεί να γίνει λόγος για απεργία ως πολεμικό μέσο του εργασιακού αγώνα, μόνο όταν οι μετέχοντες σε αυτή έχουν την ιδιότητα του μισθωτού, δηλαδή συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με κάποιον εργοδότη. Νόμιμη είναι η απεργία εφόσον το δικαίωμα άσκησής της είναι σύμφωνο με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το Σύνταγμα και με το κοινό Δίκαιο (αρχή της νομιμότητας).

Η απεργία λοιπόν είναι μέσο του εργασιακού αγώνα και συνίσταται στην προσχεδιασμένη πρόσκαιρη συλλογική αποχή μισθωτών από την εργασία, με σκοπό την άσκηση πίεσης κατά κανόνα στον εργοδότη και σε τρίτο, και με τη βούληση επανάληψης της ομαλής παροχής εργασίας μετά τη λήξη της αγωνιστικής δράσης.¹⁴

2.2. Η αναγνώριση του δικαιώματος της απεργίας

2.2.1. Η συνταγματική αναγνώριση

Το δικαίωμα της απεργίας αναγνωρίστηκε νομοθετικά για πρώτη φορά με το ν.2111/1920, ενώ συνταγματικά με το Σύνταγμα του 1975. Το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται, επίσης, και από όλα σχεδόν τα σύγχρονα Συντάγματα αντίστοιχων χωρών. Το Ελληνικό Σύνταγμα προβλέπει έτσι στο άρθρο 23 παρ. 2 ότι η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.¹⁵

¹⁴Ληξουριώτης Ι. (1987). Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, σελ: 45 – 51.

Παπασταύρου Δ. (2002). Απεργία – Συλλογικό εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας, σελ: 67 – 70.

¹⁵Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ. 208 - 209.

2.2.2. Η διεθνής αναγνώριση

Το δικαίωμα της απεργίας θεωρείται ως ένα από τα πιο σημαντικά δικαιώματα του ανθρώπου. Προστατεύεται, έτσι, σε διεθνές επίπεδο αυτοτελώς από το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα του ΟΗΕ, από το χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Προστατεύεται επίσης μέσω της διεθνούς προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας και ειδικότερα μέσω των σχετικών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αρ.87 και 98. Πάντως, όσο και αν το δικαίωμα της απεργίας δεν ανήκει στη ρυθμιστική αρμοδιότητα των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει, κατά ο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να αναγνωρίζεται ως θεμελιώδες δικαίωμα που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου, την τήρηση των οποίων εξασφαλίζει το Δικαστήριο αυτό.

16

2.2.3. Η νομοθετική αναγνώριση

Η απεργία αναγνωρίζεται προ πολλού νομοθετικά στη χώρα μας. Η τελευταία νομοθετική ρύθμιση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας πραγματοποιήθηκε με το ν. 1264/1982 ο οποίος ασφαλώς κινείται στο πλαίσιο της διατάξεως του άρθρου 23 Σ, αλλά περιέχει περαιτέρω τις προϋποθέσεις της νόμιμης άσκησης του. Και όσο και αν η συνταγματική διάταξη δεν παραπέμπει στο νόμο ως προς τη δυνατότητα επιβολής ρυθμιστικών περιορισμών, γίνεται δεκτό ότι είναι δυνατόν να υπάρξουν τέτοιες ρυθμίσεις.

Στο άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982 ορίζεται, ότι η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις:¹⁷

❖ ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και

¹⁶Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ. 209.

¹⁷Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ. 209 - 210.

- ❖ ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς τους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.

2.3. Φορέας δικαιώματος και κήρυξης της απεργίας

Το δικαίωμα της απεργίας, αποτελεί προέκταση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23§1Σ) και αναγνωρίζεται στους εργαζόμενους που τελούν σε σχέση εξαρτημένης εργασίας -είτε είναι ημεδαποί είτε αλλοδαποί, είτε είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης είτε όχι- οι οποίοι προκειμένου να διεκδικήσουν αποτελεσματικά ορισμένα θεμελιώδη και αναγνωρισμένα δικαιώματά τους, ή να πετύχουν να κατοχυρωθούν υπέρ αυτών καλύτεροι όροι εργασίας, καταφεύγουν στην απεργία, αποτελούσα το ισχυρότερο μέσο άσκησης πίεσεως στην εργοδοτική πλευρά.

Γίνεται δεκτό από τη νομολογία του ΣτΕ14 ότι η απεργία των ανεξάρτητων επαγγελματιών, σκοπός της οποίας είναι η άσκηση πίεσεως στην εκάστοτε Κυβέρνηση, δεν εμπίπτει στο προστατευτικό πεδίο του αρ.23§2Σ. Εντούτοις, και για τους ελεύθερους επαγγελματίες συντρέχει ανάγκη συλλογικής προάσπισης των συμφερόντων του επαγγελματικού τους κλάδου, και συνεπώς, πρέπει να θεωρηθούν και αυτοί φορείς του δικαιώματος απεργίας του αρ.23§2Σ, ώστε κατά τη διάρκεια της αποχής τους από τα εργασιακά τους καθήκοντα να αναστέλλονται οι συμβατικά ανειλημμένες υποχρεώσεις τους έναντι των πελατών τους.

Το αρ.23§2 εδ.β'Σ απαγορεύει κατά τρόπο απόλυτο το δικαίωμα απεργίας στους δικαστικούς λειτουργούς και στους υπηρετούντες στα Σώματα Ασφαλείας. Η απαγόρευση αυτή καταλαμβάνει και τους πολιτικούς δημοσίους υπαλλήλους των Σωμάτων Ασφαλείας, καθώς και τους υπηρετούντες στο λιμενικό σώμα και τις ένοπλες δυνάμεις. Όσον αφορά στο δικαίωμα απεργίας α) των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των ν.π.δ.δ. και β) του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, εάν η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, μπορεί να υπόκειται σε ειδικούς και συγκεκριμένους περιορισμούς από τον κοινό νομοθέτη, οι οποίοι σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να θίγουν τον πυρήνα του δικαιώματος, φτάνοντας μέχρι την κατάργησή του ή την παρεμπόδιση της άσκησης του. Τέτοιοι περιορισμοί τίθενται, για παράδειγμα, με το

Ν.1264/1982, στο αρ.21 του οποίου προβλέπεται ότι η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία οφείλει να φροντίζει για την ύπαρξη, κατά τη διάρκεια της απεργίας, του αναγκαίου προσωπικού για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων, καθώς και του αναγκαίου προσωπικού για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (αρ.21§§1-2). Με το όρο “στοιχειώδεις ανάγκες”, νοείται το σύνολο των αναγκών που δεν δύναται να αναβληθεί η ικανοποίησή τους χωρίς ανεπανόρθωτη βλάβη των μελών του κοινωνικού συνόλου. Το προσωπικό που διαθέτει η συνδικαλιστική οργάνωση για την ασφάλεια ή την στοιχειώδη λειτουργία της επιχείρησης δεν απεργεί και η σχέση εργασίας του λειτουργεί κανονικά στο πλαίσιο του σκοπού, για τον οποίο έχει διατεθεί.¹⁸

2.4. Τα αιτήματα της απεργίας

Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων για συλλογική αποχή από την εργασία τους και ασκείται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις που έχουν συσταθεί και λειτουργούν νόμιμα, ως μέσο για τη διαφύλαξη και την προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς.

Τα αιτήματα της απεργίας δεν είναι αναγκαία ζητήματα που μπορούν να διευθετηθούν μόνο με ΣΣΕ, δηλαδή να είναι αποκλειστικά εργασιακού χαρακτήρα, αλλά μπορούν να είναι πολύ ευρύτερα, όπως θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά). Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά τις νομικές διαφορές, όπως η απόλυση εργαζομένων, αυτές μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο αίτημα απεργίας, αρκεί να μετατρέπονται σε θέματα συλλογικού ενδιαφέροντος (όπως οι απολύσεις για οικονομικούς λόγους). Τα οικονομικά συμφέροντα που αποτελούν αιτήματα της απεργίας πρέπει να συνδέονται με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, έστω και κατά έμμεσο, αλλά τουλάχιστον ευκρινή τρόπο. Έτσι έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας η κυβερνητική πολιτική τιμών, χρηματοδότησης των επιχειρήσεων, επενδύσεων κτλ. Επισημαίνεται ότι σε πολλές περιπτώσεις απεργιακών κινητοποιήσεων (χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι γενικές πανελλαδικές -

¹⁸Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ. 211 - 212.

πανεργατικές απεργίες που κηρύσσει η ΓΣΕΕ), συμπεριλαμβάνονται μαζί με τα εργασιακά και ασφαλιστικά αιτήματα και αιτήματα που αφορούν την κυβερνητική οικονομική πολιτική, στο μέτρο που αυτά έχουν άμεση επίπτωση στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.¹⁹

2.5. Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα 2011 - 2017

Όπως έχει σωστά ειπωθεί, τα συνδικάτα ήταν οι «βασικοί μάντες» των κινητοποιήσεων ενάντια στη λιτότητα, καθώς και η «μονάδα εσωτερικής διακυβέρνησης» της αντιμνημονιακής εκστρατείας, αφού χωρίς την προκήρυξη γενικής απεργίας ήταν δύσκολο να οργανωθούν μεγάλα γεγονότα διαμαρτυρίας. Πράγματι, σχεδόν όλες οι γενικές απεργίες, ειδικά της περιόδου 2010-2012, εξελίχθηκαν σε «μεγάλα γεγονότα διαμαρτυρίας» με δεκάδες χιλιάδες διαδηλωτές στο κέντρο της Αθήνας και παράλληλα συμβάντα διαμαρτυρίας σε δεκάδες ελληνικές πόλεις. Όπως έχουμε επισημάνει σε προηγούμενα κείμενα, η δράση του συνδικαλιστικού κινήματος κατά την περίοδο 2010-2015 μπορεί να χωριστεί σε δύο υποπεριόδους: 2010-2012 και 2013-2015.²⁰

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 1 και το Γράφημα 1, οι εργατικές κινητοποιήσεις κλιμακώθηκαν κατά τα έτη 2011 και 2012, ενώ από το έτος 2013 ξεκίνησε μια σταδιακή υποχώρηση. Η πρώτη περίοδος χαρακτηρίστηκε από την έντονη απεργιακή δραστηριότητα και τη χρήση συγκρουσιακών μορφών δράσης (βίαιες διαδηλώσεις, καταλήψεις, περιφρουρήσεις εργοστασίων), ενώ η δεύτερη από την υποχώρηση των απεργιακών κινητοποιήσεων (ιδιαίτερα των κοστοβόρων πολυήμερων απεργιών) και την αντικατάστασή τους από μη απεργιακού τύπου λιγότερο κοστοβόρες μορφές δράσης, όπως φαίνεται από την μεγάλη αύξηση των συγκεντρώσεων, των παραστάσεων διαμαρτυρίας και των κατά βάση μη βίαιων διαδηλώσεων (Γράφημα 3, Πίνακας 3). Το ποσοστό επιλογής της απεργίας ως μέσο πάλης έφτασε το 56% στα χρόνια της

¹⁹ Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό, σελ: 262 – 263.

²⁰https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

κινηματικής έξαρσης (2011-2012), ενώ έπεσε στο 43% στα δύο επόμενα χρόνια. Μάλιστα, το 2015 η απεργιακή δράση βρέθηκε στην πιο χαμηλή τιμή της στα χρόνια της (αντι) μνημονιακής περιόδου (37,8%). Όμως, η πτώση της απεργιακής δραστηριότητας το 2015 δεν συνδυάστηκε με την εν μέρει αναπλήρωσή της από την άνοδο των μη απεργιακών κινητοποιήσεων, καθώς, παρ' όλη την αύξηση των παραστάσεων διαμαρτυρίας, μειώθηκαν τόσο οι συγκεντρώσεις όσο και οι πορείες. Δεν κατέστη με λίγα λόγια δυνατό να ακολουθηθεί η στρατηγική της αντικατάστασης της γενικότερης απεργιακής δραστηριότητας (απεργία, επίσχεση εργασίας, στάση εργασίας) με μη απεργιακή δραστηριότητα (συγκέντρωση, πορεία, παράσταση διαμαρτυρίας) που είχε υιοθετηθεί από το 2013 κυρίως στον δημόσιο τομέα και λιγότερο στον ιδιωτικό και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Διάγραμμα 7, Πίνακας 7). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα το ποσοστό των κινητοποιήσεων, που δεν κρατούν παρά λίγες ώρες, να συνεχίσει να αυξάνεται το 2015 για 4η συνεχόμενη χρονιά (Διάγραμμα 2, Πίνακας 2) και πλέον να αφορά περί το 55% των περιπτώσεων.²¹

Στον δημόσιο τομέα (Διάγραμμα 4, Πίνακας 4), κινητοποιήσεις λίγων ωρών σημειώθηκαν σε ποσοστό πάνω από 40% την περίοδο της έξαρσης (2010-2012), ενώ την περίοδο της ύφεσης (2013-2015) ξεπέρασαν το 60%. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τον ιδιωτικό τομέα (Διάγραμμα 6, Πίνακας 6) ήταν λιγότερο από 30% για την πρώτη περίοδο και μεταξύ 40% και 50% για τη δεύτερη. Οι κινητοποιήσεις που ξεπερνούσαν τις 24 ώρες έπεσαν, όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, από το 30% στο 15%, μεταξύ των δύο περιόδων, και από το 30- 40% σε λιγότερο από 20% στον ιδιωτικό. Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Διάγραμμα 5, Πίνακας 5) η εξέλιξη ήταν παρόμοια, αν και πιο ακανόνιστη. Το 2016, ωστόσο, φαίνεται να σημειώνεται μια αξιοσημείωτη ανάκαμψη του εργατικού κινήματος, καθώς λαμβάνουν χώρα 359 συμβάντα διαμαρτυρίας έναντι 256 του προηγούμενου έτους (Γράφημα 1, Πίνακας 1). Πρόκειται για αύξηση 38% (27% στον δημόσιο τομέα, 127% στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και 40% στον ιδιωτικό τομέα). Αν ρίξουμε όμως μια ματιά στα ποιοτικά στοιχεία, θα προσέξουμε ότι η αύξηση αυτή αφορά τις μη απεργιακού τύπου κινητοποιήσεις (Γράφημα 2, Πίνακας 2) που κρατούν λίγες ώρες (Γράφημα 3, Πίνακας 3). Πρόκειται για άμαζες κινητοποιήσεις, κατά κύριο λόγο συγκεντρώσεις και δευτερευόντως παραστάσεις διαμαρτυρίας, πορείες και στάσεις εργασίας, οι οποίες σχετίζονται βασικά με

²¹https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

τις αντιδράσεις ενάντια στον ασφαλιστικό νόμο Κατρούγκαλου. Όσον αφορά τώρα τα αιτήματα των κινητοποιήσεων (Γράφημα 10, Πίνακας 10), αυτά βρίσκονται σε απόλυτη συστοιχία με τις εφαρμοζόμενες μνημονιακές πολιτικές και τη στάση των εργοδοτών, όπως αυτή διαμορφώνεται στη διάρκεια των μνημονιακών χρόνων. Τα αιτήματα είναι στη συντριπτική τους πλειονότητα αμυντικού χαρακτήρα. Πρόκειται δηλαδή για «αμυντικές κινητοποιήσεις», όπως προσφύως χαρακτήρισε τις κινητοποιήσεις ενάντια στη λιτότητα ο Paul Almeida (2007).²²

Η εξασφάλιση της εργασίας και του μισθού αποδεικνύεται το κύριο μέλημα των εργαζομένων. Οι περικοπές μισθών και επιδομάτων, η καταβολή δεδουλευμένων, οι απολύσεις και επαναπροσλήψεις, οι ιδιωτικοποιήσεις-αναδιαρθρώσεις-μετατάξεις-επαναλειτουργία επιχειρήσεων, καθώς και ζητήματα που άπτονται της υπογραφής ή της εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης, βρίσκονται στην κορυφή της εργατικής αιτηματολογίας. Κάποια αιτήματα εμφανίζονται πιο συχνά κατά τα πρώτα μνημονιακά χρόνια, μιας και τότε έμελλε να εφαρμοστούν τα σχετικά μέτρα (περικοπές μισθών, και επιδομάτων, ιδιωτικοποιήσεις, αναδιαρθρώσεις, μετατάξεις, επαναλειτουργία επιχειρήσεων, συμβάσεις εργασίας, εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση κ.ά.). Μάλιστα, κάποια εντοπίζονται αποκλειστικά στην περίοδο της διακυβέρνησης Παπανδρέου (εργασιακή εφεδρεία), ενώ άλλα αποκλειστικά στην περίοδο διακυβέρνησης Σαμαρά (διαθεσιμότητες, αξιολόγηση). Άλλα πάλι είναι περισσότερο διαχρονικά αιτήματα (καταβολή δεδουλευμένων, απολύσεις και επαναπροσλήψεις, εργασιακές σχέσεις, κυριακάτικη αργία, ασφάλεια, εργασιακά δικαιώματα, περικοπές κονδυλίων και κοινωνικού κράτους ή μείωση προσωπικού). Οι επιστρατεύσεις αυξήθηκαν επί διακυβέρνησης Σαμαρά, ενώ οι διώξεις συνδικαλιστών αποτελούν μέρος του μνημονιακού εργασιακού τοπίου. Τα ασφαλιστικά ζητήματα, πάντοτε σημαντικά για τους εργαζομένους, απέκτησαν κεντρικό ρόλο μόνο στις αρχές του 2016, οπότε ψηφίζόταν ο νόμος Κατρούγκαλου. Αντιθέτως, τα φορολογικά ζητήματα ποτέ δεν απέκτησαν κεντρικότητα παρά τα όσα λέγονται και παρά τη φιλολογία περί «φοροφυγάδων». Τέλος, “επιθετικά” αιτήματα, όπως αναβάθμιση ή ενίσχυση υπηρεσιών, αύξηση προσλήψεων, κονδυλίων ή μισθών έμειναν καθόλη τη μνημονιακή περίοδο μειωθητικά. Βέβαια, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των τομέων της οικονομίας όσον αφορά στα αιτήματα. Στο

²²https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

δημόσιο, όπου επικρατεί η μονιμότητα και ο μισθός είναι εξασφαλισμένος, ο κίνδυνος της εφεδρείας, της διαθεσιμότητας ή της μετάταξης προβάλλει ως ο βασικός τροφοδότης της δημοσιοϋπαλληλικής αιτηματολογίας (Πίνακας 11). Ο κανόνας, όμως, έχει πολλές εξαιρέσεις, με αποτέλεσμα η καταβολή των δεδουλευμένων και η εναντίωση σε απολύσεις να αφορά σημαντικό ποσοστό των συνολικών αιτημάτων. Στο ευρύτερο δημόσιο ο πλέον βασικός κίνδυνος για τους εργαζομένους δεν είναι άλλος από τις ιδιωτικοποιήσεις, τις αναδιαρθρώσεις ή το κλείσιμο οργανισμών (Πίνακας 12). Αντιθέτως, στον ιδιωτικό τομέα, όπου δεν υπάρχει εργασιακή μονιμότητα και ο μισθός δεν μπαίνει στην ώρα του, τα αιτήματα αφορούν την καταβολή των δεδουλευμένων, την προστασία από τις απολύσεις, την τήρηση των συμβάσεων, τις κακές συνθήκες εργασίας κ.λπ. (Πίνακας 13).

23

Το 2017 φαίνεται να σηματοδοτεί μια αλλαγή. Τα αιτήματα για προσλήψεις σε έναν χρόνο σχεδόν διπλασιάστηκαν (από 15 σε 28), για αναβάθμιση/ενίσχυση υπηρεσιών ή εξασφάλιση του δημόσιου χαρακτήρα τους σχεδόν τριπλασιάστηκαν (από 7 σε 20), ενώ για αυξήσεις μισθών πενταπλασιάστηκαν (από 5 σε 25). Από την άλλη, τα αιτήματα για καλύτερες εργασιακές σχέσεις και δικαιώματα εκτοξεύθηκαν από 29 σε 70. Το ίδιο συνέβη και με τα αιτήματα για σεβασμό ή υπογραφή συλλογικών συμβάσεων (από 30 σε 118). Αν και οι τάσεις αυτές είναι κοινές σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, η πρώτη ομάδα “επιθετικών” αιτημάτων φαίνεται να είναι πιο προσφιλής στον δημόσιο τομέα, ενώ η δεύτερη στον ιδιωτικό. Και στις δύο περιπτώσεις πάντως, η για πρώτη φορά κατά τη μνημονιακή περίοδο ένταξη των “επιθετικών” αιτημάτων στον πυρήνα της αιτηματολογίας των εργατικών κινητοποιήσεων μαρτυρά την κοινή πεποίθηση των εργαζομένων ότι για πρώτη φορά έπειτα από πολλά χρόνια οι δυνατότητες του εργοδότη μπορούν να τροφοδοτήσουν κάποιες από τις ανάγκες του εργαζόμενου. Πρόκειται για τον εντοπισμό ενός είδους πολιτικής ευκαιρίας εκ μέρους των εργαζομένων, που έρχεται να συμπληρώσει μια λίστα εμπεδωμένων οικονομικών απειλών. Αυτό προκύπτει ειδικότερα

²³https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

από την ενίσχυση του διεκδικητισμού στον δημόσιο τομέα, που είναι και ο μόνος τομέας που ενισχύει τη δράση του (143 συμβάντα διαμαρτυρίας έναντι 126 το 2016).²⁴

Η συνολική δραστηριότητα του εργατικού κινήματος παραμένει στα ίδια επίπεδα με το 2016, επιβεβαιώνοντας έτσι τη μερική ανάκαμψή του σε σχέση με την καθοδική πορεία που είχε διαγράψει από το 2013 ως το 2015. Για πρώτη φορά από την αρχή της περιόδου οι 24ωρες και 48ωρες δράσεις, που είχαν καταγράψει τις χαμηλότερες τιμές τους το 2016, αυξάνονται, ενώ αυξάνονται για πρώτη φορά ξανά και οι απεργίες, οι οποίες δεν έπαψαν να μειώνονται μετά το 2012. Πρόκειται, ωστόσο, για μια ανάκαμψη που εξακολουθεί να συνδέεται με τη χρήση μη κοστοβόρου ρεπερτορίου δράσης (κυρίως συγκεντρώσεις), ενώ δεν συνδυάζεται με ενίσχυση της μαζικότητας των δράσεων. Ενδεικτική αυτής της συνθήκης είναι και η μείωση των διαδηλώσεων στη χαμηλότερη τιμή της εξεταζόμενης περιόδου (από 17 σε 7). Φυσικά, κατά τη διάρκεια των μνημονιακών χρόνων δεν κινητοποιήθηκαν ούτε όλοι οι κλάδοι ταυτόχρονα ούτε όλοι οι κλάδοι εξίσου. Η απειλή φαίνεται πως ήταν η βασική κινητήρια δύναμη των κινητοποιήσεων, για αυτό και κάποιοι κλάδοι κινητοποιούνταν ή κινητοποιούνταν περισσότερο ακριβώς όταν εγείρονταν κλαδικά ζητήματα. Για παράδειγμα, αν και οι εργαζόμενοι στη ΔΕΗ και στα λιμάνια είχαν γενικά μια υποτονική δραστηριότητα μέχρι το 2014, μόλις ανακοινώθηκε το πρόγραμμα των ιδιωτικοποιήσεων που τους αφορούσε, σημειώθηκε άνοδος των κινητοποιήσεων στους αντίστοιχους κλάδους. Οι πρωταθλητές των κινητοποιήσεων ήταν όμως άλλοι. Μιλάμε για τους εργαζομένους στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ), όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα και για τους εργαζομένους στον τομέα της Υγείας όσον αφορά τον δημόσιο. Οι μεν πλήττονταν θανάσιμα από την πτώση της διαφημιστικής δαπάνης και της αδυναμίας των ιδιοκτητών των ΜΜΕ να συνάψουν νέα δάνεια με τις τράπεζες, με αποτέλεσμα να απολυθούν αθροιστικά οι μισοί εργαζόμενοι στα ΜΜΕ μέσα σε μια 5ετία, να μειωθεί ο μέσος μισθός επίσης κατά 50% και να επικρατήσουν οι ατομικές συμβάσεις. Οι δε πλήττονταν σημαντικά από τις μνημονιακές περικοπές τόσο άμεσα όσο και έμμεσα, καθώς η υποχρηματοδότηση των δημόσιων μονάδων υγείας αποδιοργάνωσε το δημόσιο σύστημα υγείας και το έφτασε στα όριά του. Τη σημασία της απειλής για την πρόκληση κινητοποιήσεων επιβεβαιώνει

²⁴https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

άλλωστε και μια πληθώρα περιπτώσεων όπου «όταν ετέθη ζήτημα ζωής ή θανάτου» οι εργαζόμενοι χωρίς σχεδόν καμία εξαίρεση κινητοποιήθηκαν να σώσουν ότι μπορούσαν.²⁵

Από την άλλη, υποτονική ήταν η δραστηριότητα σε κλάδους που δεν αντιμετώπισαν έντονα οικονομικά προβλήματα και όπου κατ' επέκταση οι επιχειρήσεις δεν προέβησαν σε μαζικές απολύσεις ή μεγάλες μειώσεις μισθών. Τέτοιες περιπτώσεις είναι η βιομηχανία τροφίμων και ποτών, τα σουπερμάρκετ, ο ΟΤΕ και οι τράπεζες. Αν και μαζικοί κλάδοι με συγκεντρωμένο ανθρώπινο δυναμικό, παρουσίασαν μάλλον μικρή απεργιακή δραστηριότητα, ακριβώς γιατί οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους κλάδους ένιωθαν πιο προστατευμένοι και λιγότερο απειλούμενοι από τους συναδέλφους τους στους περισσότερους άλλους κλάδους. Οι τραπεζικοί υπάλληλοι και οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ, οι οποίοι ήταν πρωταγωνιστές παλαιότερων κυμάτων διαμαρτυρίας, αυτή τη φορά δεν έπαιξαν τον ρόλο της πρωτοπορίας. Οι εργαζόμενοι στη βιομηχανία τροφίμων και ποτών εξακολούθησαν να δουλεύουν σε ανθρήες επιχειρήσεις (αν και αυτό δεν εμπόδιζε την Coca-Cola να κλείσει ή να μεταφέρει κάποια από τα εργοστάσιά της, με οδυνηρό αντίκτυπο στους εργαζομένους των εν λόγω παραγωγικών μονάδων, οι οποίοι ξεκίνησαν καμπάνια για μποϊκοτάζ). Η παραπάνω παρατήρηση είναι σημαντική, γιατί γενικά όπου η παραγωγή είναι «εργοστασιακού τύπου» τόσο οι οργανωτικοί πόροι όσο και η ταξική-συνδικαλιστική συνείδηση είναι πιο ανεπτυγμένοι. Για αυτό ακριβώς τον λόγο οι εργάτες σε έργα υποδομής παρουσίασαν μεγαλύτερη απεργιακή δραστηριότητα από τους εργάτες σε εργοστάσια παραγωγής προϊόντων και οι τελευταίοι με τη σειρά τους κινητοποιήθηκαν περισσότερο από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους στον τομέα των υπηρεσιών.²⁶

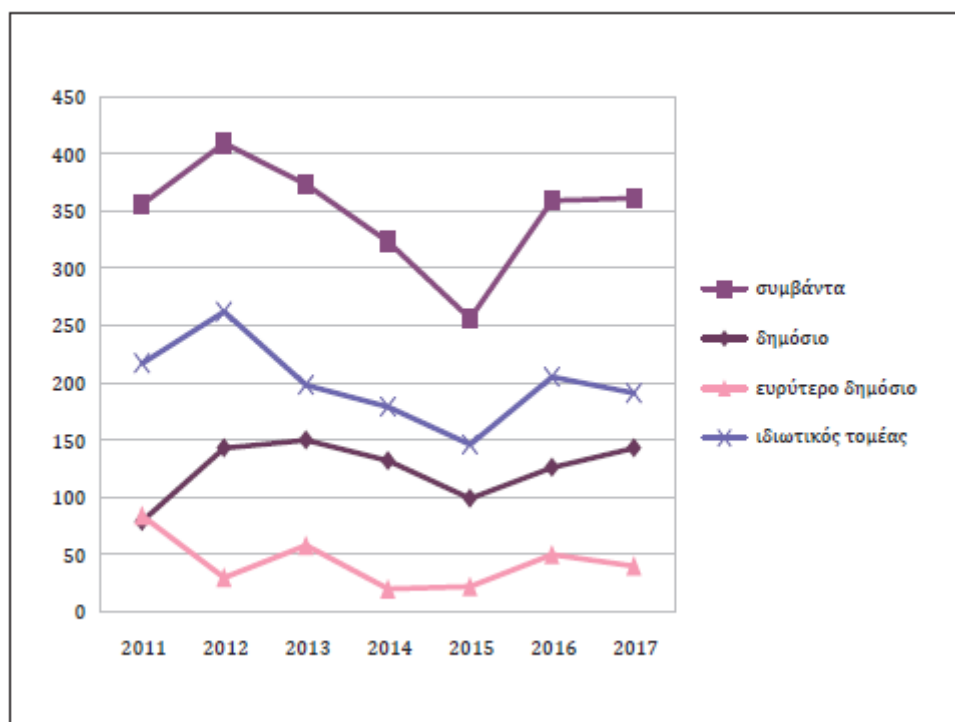
Εκτός όμως από τις απειλές, τους συσσωρευμένους οργανωτικούς πόρους και την ταξική-συνδικαλιστική συνείδηση, ο πλέον καθοριστικός παράγοντας στη δυνατότητα των εργαζομένων να κινητοποιηθούν είναι η δομή των πολιτικών ευκαιριών, ήτοι η μονιμότητα και η ασφάλεια της εργασίας τους. Για αυτό οι εργαζόμενοι στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα κινητοποιήθηκαν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τους συναδέλφους τους στον ιδιωτικό. Ειδικά, ορισμένοι κλάδοι όπου συμπίπτει η εργασιακή

²⁵https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

²⁶https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

ασφάλεια (πολιτική ευκαιρία), τα έντονα προβλήματα (απειλή), η μαζικότητα (οργανωτικοί πόροι) και το έντονο εργατοτεχνικό στοιχείο (που προωθεί την ταξική-συνδικαλιστική συνείδηση), όπως για παράδειγμα ο χώρος των ΟΤΑ και των Μέσων Μαζικής Μεταφοράς, αναδείχθηκαν σε βασικούς κινηματικούς δρώντες κατά την περίοδο της αντιμνημονιακής καμπάνιας. Εκτός όμως από τις μεγαλύτερες απειλές και ευκαιρίες, τους συσσωρευμένους οργανωτικούς πόρους και την εργατική συνείδηση και ταυτότητα, τον καμβά των ευνοϊκών παραγόντων που έπαιξαν ρόλο στις εργατικές κινητοποιήσεις καθ' όλη την περίοδο της αντιμνημονιακής εκστρατείας συμπληρώνει η μαχητική ηγεσία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιας ηγεσίας μπορεί να θεωρηθεί η ηγεσία του συνδικάτου εργαζομένων της Χαλυβουργίας, που έφερε εις πέρας τη μεγαλύτερη απεργία από την εποχή του εργοστασιακού συνδικαλισμού των πρώτων χρόνων της Μεταπολίτευσης. Σημαντικό ρόλο έπαιξε βέβαια σε κάποιες περιπτώσεις (π.χ. ΕΡΤ και καθαρίστριες του Υπουργείου Οικονομικών) η αλληλεγγύη πολιτικών, συνδικαλιστικών και κοινωνικών φορέων, καθώς και η συμπαράσταση του απλού κόσμου.²⁷

Γράφημα 1: Συμβάντα διαμαρτυρίας (2011-2017)



Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

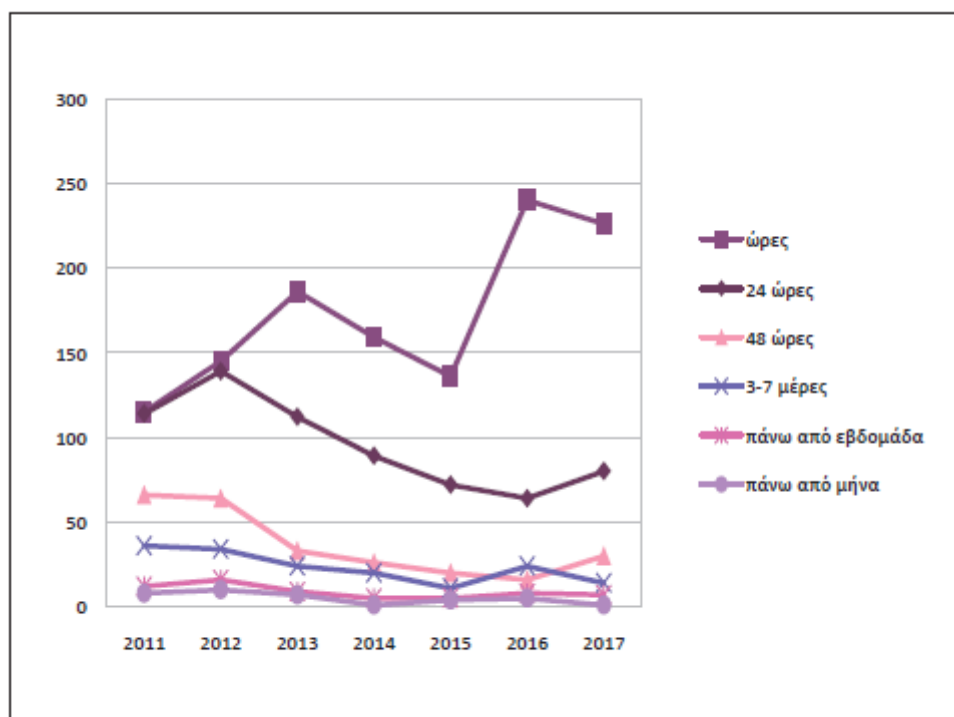
²⁷https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf, Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

Πίνακας 1: Συμβάντα διαμαρτυρίας (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
συμβάντα	356	409	373	323	256	359	361
δημόσιο	79	143	150	132	99	126	143
ευρύτερο δημόσιο	84	30	58	20	22	50	40
ιδιωτικός τομέας	217	262	198	179	146	205	191

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 2: Διάρκεια κινητοποιήσεων (2011-2017)



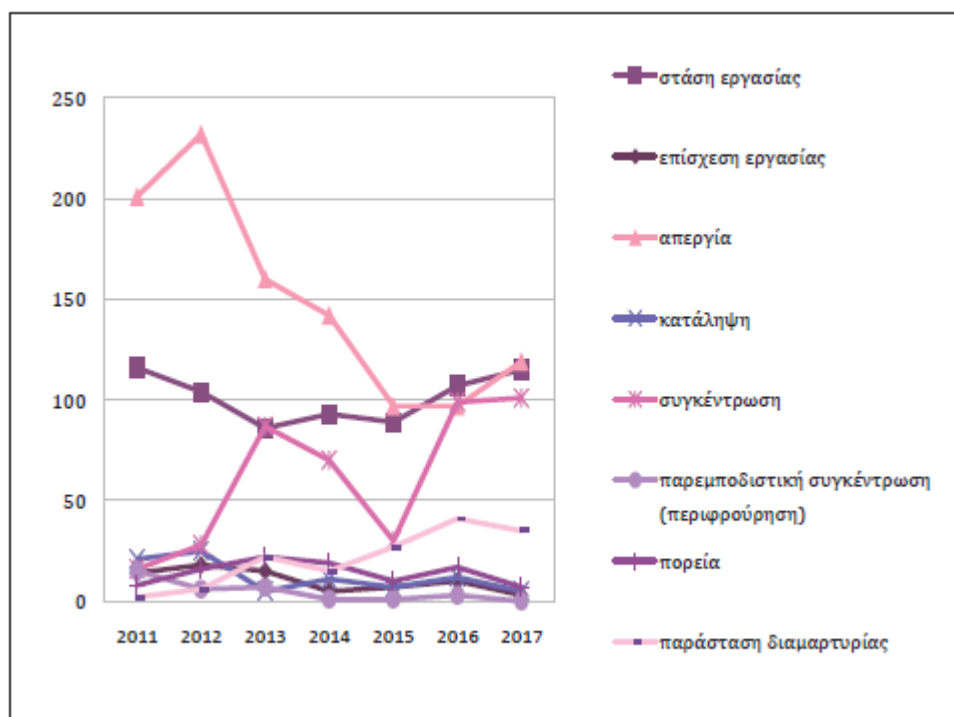
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 2: Διάρκεια κινητοποιήσεων (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ώρες	34	62	90	80	61	100	92
24 ώρες	23	39	38	27	22	17	30
48 ώρες	11	24	9	12	7	5	8
3-7 μέρες	6	13	6	6	3	4	9
πάνω από εβδομάδα	3	4	4	1	2	0	3
πάνω από μήνα	0	1	3	0	1	0	0

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 3: Μορφές δράσης (2011-2017)



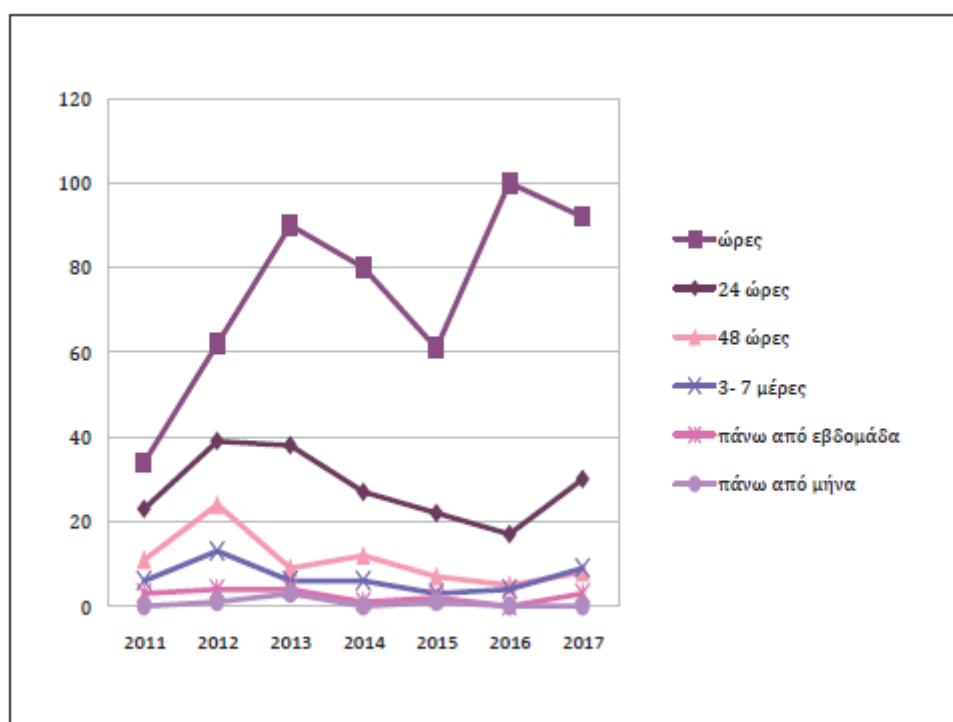
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 3: Μορφές δράσης (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
στάση εργασίας	116	104	86	93	89	107	115
επίσχεση εργασίας	14	18	15	5	7	10	3
απεργία	201	232	160	142	97	97	119
κατάληψη	21	25	5	11	7	12	5
συγκέντρωση	16	28	87	70	30	99	101
παρεμποδιστική συγκέντρωση (περιφρούρηση)	15	6	7	1	1	3	0
πορεία	8	16	22	19	10	17	7
παράσταση διαμαρτυρίας	2	6	22	15	27	41	35

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 4: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον δημόσιο τομέα (2011-2017)



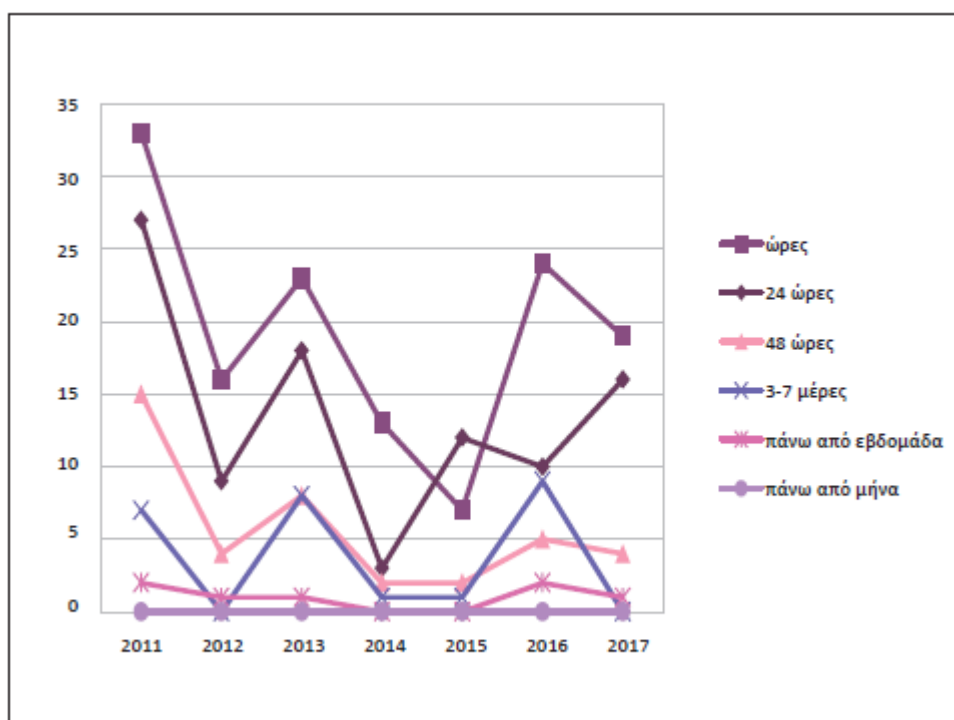
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 4: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον δημόσιο τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ώρες	34	62	90	80	61	100	92
24 ώρες	23	39	38	27	22	17	30
48 ώρες	11	24	9	12	7	5	8
3-7 μέρες	6	13	6	6	3	4	9
πάνω από εβδομάδα	3	4	4	1	2	0	3
πάνω από μήνα	0	1	3	0	1	0	0

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 5: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017)



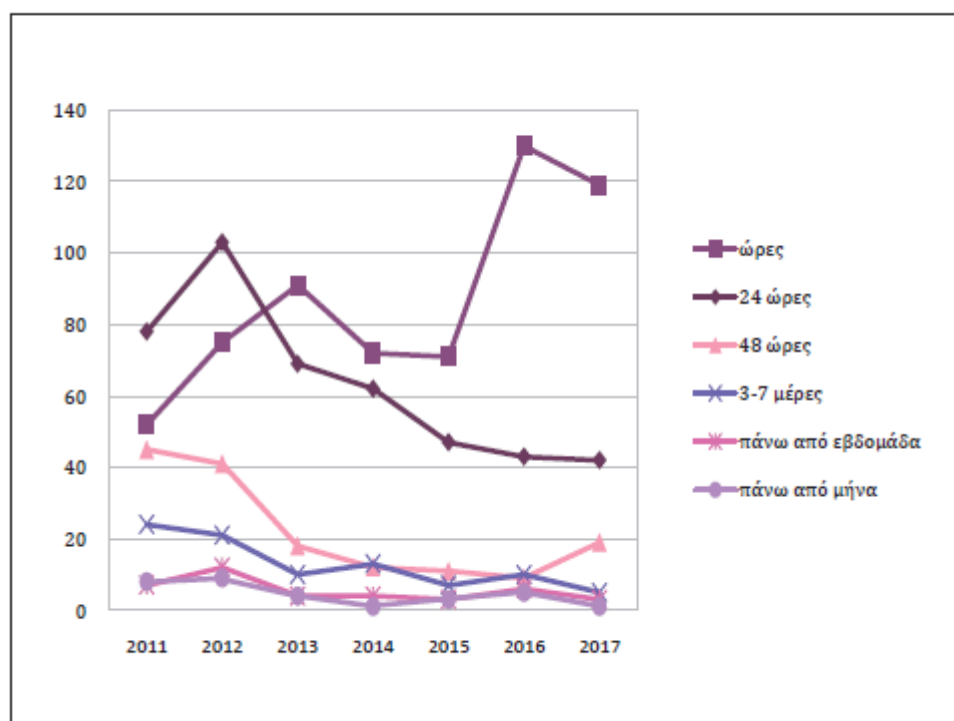
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 5: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ώρες	33	16	23	13	7	24	19
24 ώρες	27	9	18	3	12	10	16
48 ώρες	15	4	8	2	2	5	4
3-7 μέρες	7	0	8	1	1	9	0
πάνω από εβδομάδα	2	1	1	0	0	2	1
πάνω από μήνα	0	0	0	0	0	0	0

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 6: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017)



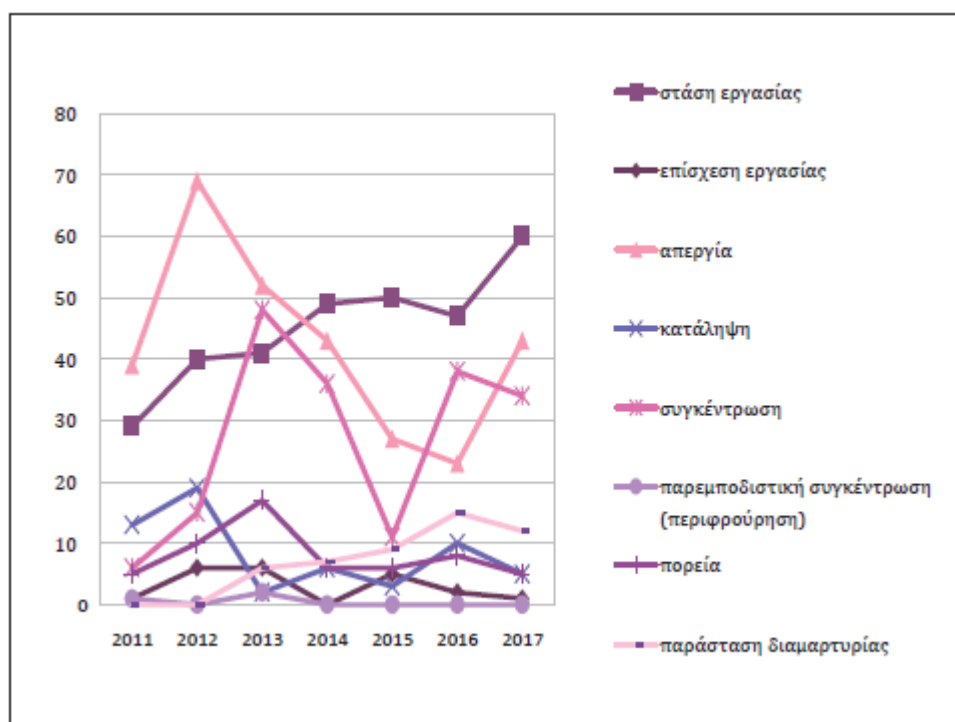
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 6: Διάρκεια κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ώρες	52	75	91	72	71	130	119
24 ώρες	78	103	69	62	47	43	42
48 ώρες	45	41	18	12	11	9	19
3-7 μέρες	24	21	10	13	7	10	5
πάνω από εβδομάδα	7	12	4	4	3	6	3
πάνω από μήνα	8	9	4	1	3	5	1

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 7: Μορφές δράσης στον δημόσιο τομέα (2011-2017)



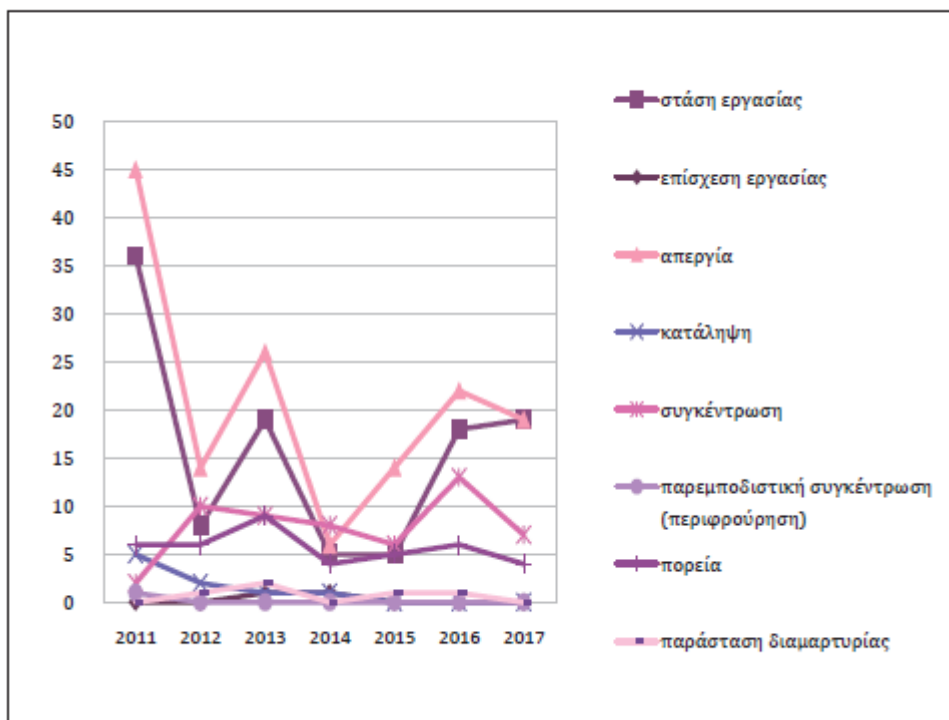
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 7: Μορφές δράσης στον δημόσιο τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
στάση εργασίας	29	40	41	49	50	47	60
επίσχεση εργασίας	1	6	6	0	5	2	1
απεργία	39	69	52	43	27	23	43
κατάληψη	13	19	2	6	3	10	5
συγκέντρωση	6	15	48	36	11	38	34
παρεμποδιστική συγκέντρωση (περιφρούρηση)	1	0	2	0	0	0	0
πορεία	5	10	17	6	6	8	5
παράσταση διαμαρτυρίας	0	0	6	7	9	15	12

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 8: Μορφές δράσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017)



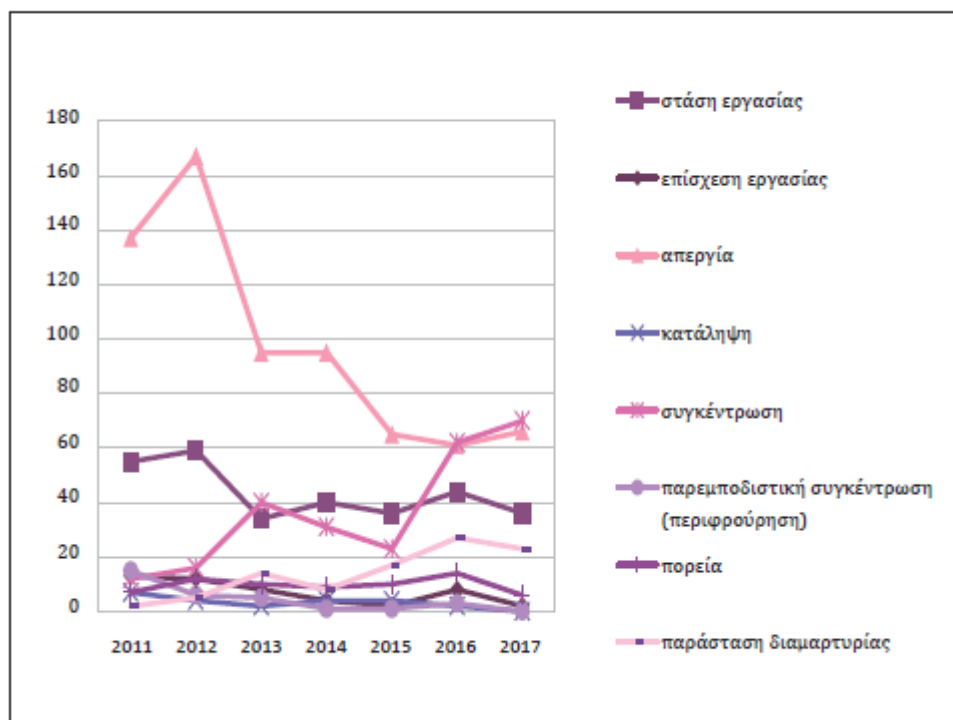
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 8: Μορφές δράσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
στάση εργασίας	36	8	19	5	5	18	19
επίσχεση εργασίας	0	0	1	1	0	0	0
απεργία	45	14	26	6	14	22	19
κατάληψη	5	2	1	1	0	0	0
συγκέντρωση	2	10	9	8	6	13	7
παρεμποδιστική συγκέντρωση (περιφρούρηση)	1	0	0	0	0	0	0
πορεία	6	6	9	4	5	6	4
παράσταση διαμαρτυρίας	0	1	2	0	1	1	0

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 9: Μορφές δράσης στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017)



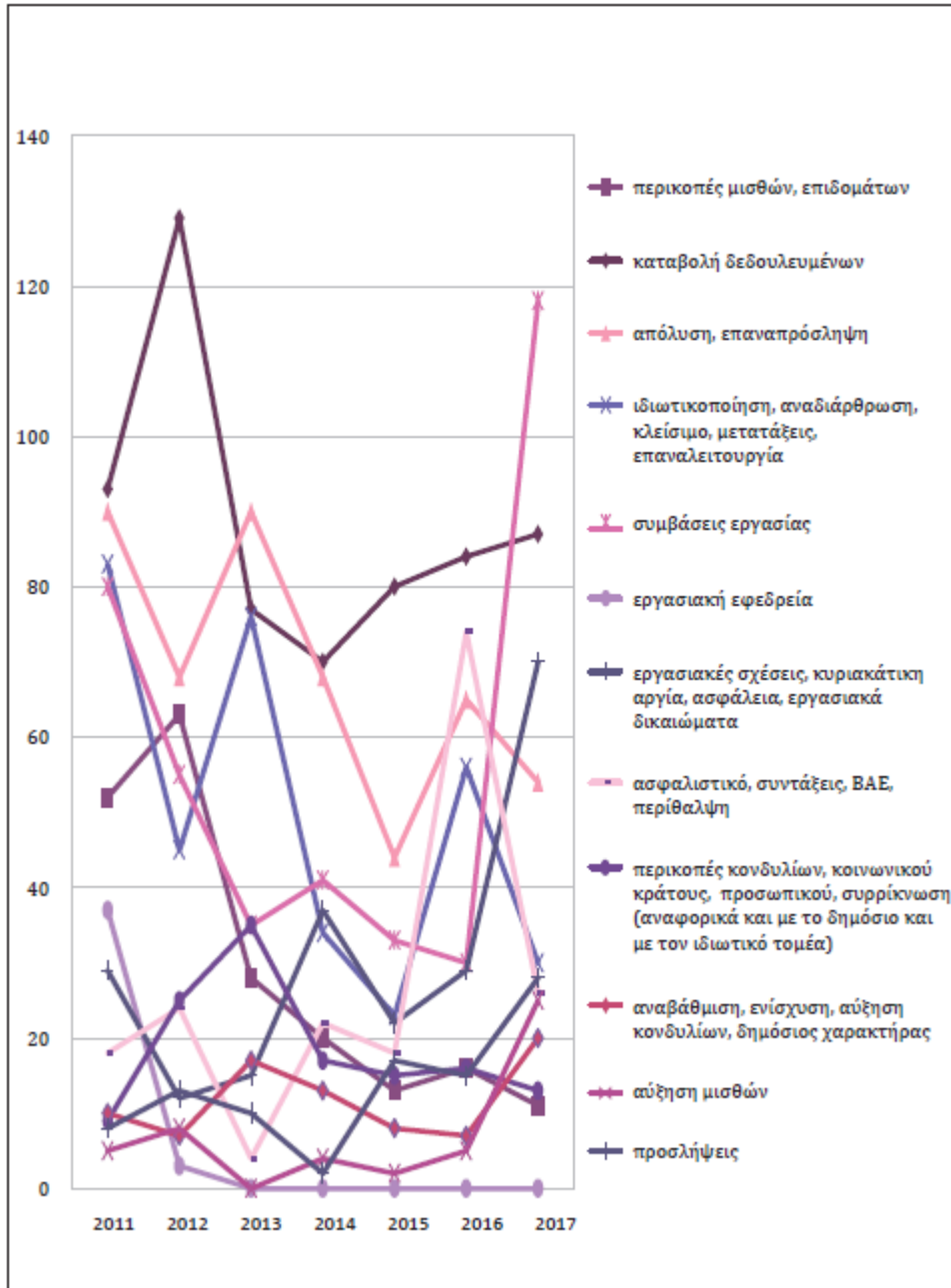
Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 9: Μορφές δράσης στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
στάση εργασίας	55	59	34	40	36	44	36
επίσχεση εργασίας	13	12	8	4	2	8	2
απεργία	137	167	95	95	65	61	66
κατάληψη	7	4	2	4	4	2	0
συγκέντρωση	12	16	40	31	23	62	70
παρεμποδιστική συγκέντρωση (περιφρούρηση)	15	6	5	1	1	3	0
πορεία	7	12	10	9	10	14	6
παράσταση διαμαρτυρίας	2	5	14	8	17	27	23

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γράφημα 10: Αιτήματα κινητοποιήσεων (2011-2017)



Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 10: Αιτήματα κινητοποιήσεων (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
περικοπές μισθών, επιδομάτων	52	63	28	20	13	16	11
καταβολή δεδουλευμένων	93	129	77	70	80	84	87
απόλυση, επαναπρόσληψη	90	68	90	68	44	65	54
ιδιωτικοποίηση, αναδιάρθρωση, κλείσιμο, μετατάξεις, επαναλειτουργία	83	45	76	34	23	56	30
συμβάσεις εργασίας	80	55	35	41	33	30	118
εργασιακή εφεδρεία	37	3	0	0	0	0	0
διαθεσιμότητα, αξιολόγηση	1	21	39	44	2	1	5
εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση	16	17	5	4	3	0	1
εργασιακές σχέσεις, κυριακάτικη αργία, ασφάλεια, εργασιακά δικαιώματα	29	12	15	37	22	29	70
ασφαλιστικό, συντάξεις, ΒΑΕ, περίθαλψη	18	24	4	22	18	74	26
φορολογικό	13	8	3	2	2	7	1
διώξεις συνδικαλιστών, επιστρατεύσεις	6	2	19	14	12	9	6
περικοπές κονδυλίων, κοινωνικού κράτους, προσωπικού, συρρίκνωση (αναφορικά και με τον δημόσιο και με τον ιδιωτικό τομέα)	9	25	35	17	15	16	13
προστασία ανέργων	4	4	14	6	4	10	3
λοιπά, γενικά, επαγγελματικά δικαιώματα ελεύθερων επαγγελματιών	11	28	12	13	20	11	30
αναβάθμιση, ενίσχυση, αύξηση κονδυλίων, δημόσιος χαρακτήρας	10	7	17	13	8	7	20
αύξηση μισθών	5	8	0	4	2	5	25
προσλήψεις	8	13	10	2	17	15	28

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 11: Αιτήματα κινητοποιήσεων στον δημόσιο τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
πериκοπές μισθών, επιδομάτων	17	23	5	5	6	6	7
καταβολή δεδουλευμένων	6	27	8	9	32	14	30
απόλυση, επαναπρόσληψη	6	12	38	28	3	12	15
ιδιωτικοποίηση, αναδιάρθρωση, κλείσιμο, μετατάξεις, επαναλειτουργία	27	21	35	17	8	17	9
συμβάσεις εργασίας	8	2	6	15	6	10	42
εργασιακή εφεδρεία	22	1	0	0	0	0	0
διαθεσιμότητα, αξιολόγηση	0	19	35	41	0	0	5
εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση	2	1	0	0	1	0	0
εργασιακές σχέσεις, κυριακάτικη αργία, ασφάλεια, εργασιακά δικαιώματα	8	8	2	4	6	13	19
ασφαλιστικό, συντάξεις, ΒΑΕ, περίθαλψη	9	10	3	9	8	35	10
φορολογικό	9	6	1	2	1	1	0
διώξεις συνδικαλιστών, επιστρατεύσεις	0	0	9	5	6	5	0
πериκοπές κονδυλίων, κοινωνικού κράτους, προσωπικού, συρρίκνωση (αναφορικά και με τον δημόσιο και με τον ιδιωτικό τομέα)	6	17	29	16	13	14	7
προστασία ανέργων	2	1	2	0	0	0	0
λοιπά, γενικά, επαγγελματικά δικαιώματα ελεύθερων επαγγελματιών	6	16	9	3	18	7	11
αναβάθμιση, ενίσχυση, αύξηση κονδυλίων, δημόσιος χαρακτήρας	5	5	9	8	7	5	14
αύξηση μισθών	2	6	0	1	2	3	13
προσλήψεις	3	13	8	1	13	9	22

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 12: Αιτήματα κινητοποιήσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
πериκοπές μισθών, επιδομάτων	8	5	5	1	0	2	0
καταβολή δεδουλευμένων	3	2	13	2	3	1	0
απόλυση, επαναπρόσληψη	4	0	12	4	0	3	0
ιδιωτικοποίηση, αναδιάρθρωση, κλείσιμο, μετατάξεις, επαναλειτουργία	40	9	18	9	6	25	11
συμβάσεις εργασίας	15	3	10	1	5	4	2
εργασιακή εφεδρεία	11	0	0	0	0	0	0
διαθεσιμότητα, αξιολόγηση	0	0	3	2	0	0	0
εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση	2	0	0	0	0	0	0
εργασιακές σχέσεις, κυριακάτικη αργία, ασφάλεια, εργασιακά δικαιώματα	7	2	1	0	2	2	5
ασφαλιστικό, συντάξεις, ΒΑΕ, περίθαλψη	7	1	0	0	5	7	7
φορολογικό	5	3	0	2	0	2	0
διώξεις συνδικαλιστών, επιστρατεύσεις	0	0	6	2	0	1	0
πериκοπές κονδυλίων, κοινωνικού κράτους, προσωπικού, συρρίκνωση (αναφορικά και με τον δημόσιο και με τον ιδιωτικό τομέα)	3	2	1	2	0	1	2
προστασία ανέργων	2	1	3	0	0	0	0
λοιπά, γενικά, επαγγελματικά δικαιώματα ελεύθερων επαγγελματιών	1	2	0	3	3	2	1
αναβάθμιση, ενίσχυση, αύξηση κονδυλίων, δημόσιος χαρακτήρας	0	1	2	3	1	1	1
αύξηση μισθών	1	0	0	0	0	0	0
προσλήψεις	0	0	1	1	4	2	3

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Πίνακας 13: Αιτήματα κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα (2011-2017)

ιδιωτικός τομέας	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
πериκοπές μισθών, επιδομάτων	31	39	20	15	7	8	4
καταβολή δεδουλευμένων	84	100	56	58	46	69	57
απόλυση, επαναπρόσληψη	82	56	51	41	41	52	39
ιδιωτικοποίηση, αναδιάρθρωση, κλείσιμο, μετατάξεις, επαναλειτουργία	25	17	28	14	9	14	10
συμβάσεις εργασίας	68	50	21	26	22	18	75
εργασιακή εφεδρεία	6	1	0	0	0	0	0
διαθεσιμότητα, αξιολόγηση	1	2	5	5	2	1	0
εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση	16	16	5	4	2	0	1
εργασιακές σχέσεις, κυριακάτικη αργία, ασφάλεια, εργασιακά δικαιώματα	21	6	12	32	14	16	46
ασφαλιστικό, συντάξεις, ΒΑΕ, περίθαλψη	10	15	2	11	10	45	13
φορολογικό	3	5	2	2	1	4	1
διώξεις συνδικαλιστών, επιστρατεύσεις	6	2	12	9	6	5	6
πериκοπές κονδυλίων, κοινωνικού κράτους, προσωπικού, συρρίκνωση (αναφορικά και με τον δημόσιο και με τον ιδιωτικό τομέα)	1	6	7	3	2	3	4
προστασία ανέργων	4	4	11	6	4	9	3
λοιπά, γενικά, επαγγελματικά δικαιώματα ελεύθερων επαγγελματιών	4	20	7	10	8	5	17
αναβάθμιση, ενίσχυση, αύξηση κονδυλίων, δημόσιος χαρακτήρας	5	4	8	4	0	0	5
αύξηση μισθών	4	1	0	3	0	2	12
προσλήψεις	5	0	1	0	1	3	3

Πηγή: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

2.6. Οι παγκόσμιες ιστορικές απεργίες

17ος αιώνας²⁸

Ο 17ος αιώνας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ο αιώνας της απολυταρχίας. Ο αιώνας που η Ευρώπη επηρεάζει το παγκόσμιο κλίμα, με φορείς πολιτισμού και πρώτοι τη τάξει τις αυλές, βάζοντας σε δεύτερη μοίρα τη μεσαία τάξη. Η απόλυτη μοναρχία ως κυρίαρχο πολίτευμα συγκεντρώνει τις εξουσίες με κύριο εκπρόσωπο της τη Γαλλία του Λουδοβίκου. Παρότι η εργατική τάξη δεν είναι τόσο οργανωμένη και συμπαγής, μέσα στην πρώτη εικοσαετία του αιώνα καταγράφεται μία μεγάλη απεργία.

1619 – Απεργούν οι Πολωνοί τεχνίτες: Η απεργία των Πολωνών τεχνιτών έλαβε χώρα το Jamestown της Βιρτζίνια και είναι η πρώτη απεργία στην ιστορία της Βόρειας Αμερικής. Οι Πολωνοί τεχνίτες είχαν μεταφερθεί εκεί από τον αποικιακό ηγέτη Τζον Σμιθ για να φτιάχνουν γυάλινα σκεύη, πίσσα και ποτάσα. Στις 30 Ιουνίου του 1619 οι Πολωνοί τεχνίτες κατεβαίνουν σε απεργία ζητώντας δικαίωμα ψήφου στις αποικιακές εκλογές. Η σημασία της εργασίας τους ήταν τέτοια, που οι τεχνίτες κέρδισαν, αναγκάζοντας τους ηγέτες να τους δώσουν πλήρη εκλογικά δικαιώματα.

18ος αιώνας²⁹

Κανένα άλλο γεγονός δεν υπήρξε πιο σημαντικό από τη Γαλλική Επανάσταση κι αυτές οι δυο λέξεις θα μπορούσαν να είναι η περιγραφή του αιώνα. Ο λαός διακηρύσσει τα δικαιώματα του ανθρώπου και του πολίτη, ενάντια στην πολυτελή ζωή βασιλιάδων και ευγενών, φέρνοντας την πρώτη Δημοκρατία. Με σύνθημα «Ελευθερία – Ισότητα – Αδελφότητα» καταργείται η απολυταρχία και γκρεμίζεται το φεουδαρχικό σύστημα.

Δύο (από τις πολλές) μεγάλες απεργίες καταγράφονται τον αιώνα αυτό, κατά την περίοδο που έχει ήδη ξεκινήσει η βιομηχανική επανάσταση στην Αγγλία, το 1760, πριν ακόμα από τη Γαλλική Επανάσταση, με κορύφωση στις αρχές του 19ου αιώνα. Ο 18ο αιώνας, μας διδάσκει ίσως περισσότερο από κάθε άλλον, πόσα μπορούμε να κερδίσουμε με τον συλλογικό αγώνα.

1766 – Η απεργία των ανθρακωρύχων: Το Real del Monte ήταν μια πόλη που ευημερούσε από την εξόρυξη υπό την σκέπη του ισπανικού στέμματος και βρίσκεται στο

²⁸<https://www.iforinterview.com/pagosmies-istorikes-apergies-part-a/>,
ιστορικές απεργίες – Μέρος Α, ανάκτηση από: IforINTERVIEW.

Παγκόσμιες

²⁹<https://www.iforinterview.com/pagosmies-istorikes-apergies-part-a/>,
ιστορικές απεργίες – Μέρος Α, ανάκτηση από: IforINTERVIEW.

Παγκόσμιες

ανατολικό-κεντρικό Μεξικό. Τα ορυχεία ελέγχονταν από τον Pedro Romero de Terreros έως και την ανεξαρτησία του Μεξικού το 1821. Το 1766 η απεργία των ανθρακωρύχων εναντίον των μισθολογικών και εργασιακών πρακτικών του Terreros, θεωρείται η πρώτη μεγάλη απεργία της Βόρειας Αμερικής, καθώς δεν έγινε απλά διακοπή των εργασιών, αλλά στην ουσία ήταν μια τεράστια προσπάθεια να επαναδιαπραγματευθούν οι συμβάσεις και οι συνθήκες εργασίας.

1787 – Η απεργία των υφαντών του Calton: Η απεργία του Calton θεωρείται η πρώτη μεγάλη βιομηχανική διαμάχη στην ιστορία της Σκωτίας, όταν τα στρατεύματα πυροβόλησαν διαδηλωτές, σκοτώνοντας έξι από αυτούς. Η απεργία συνέβαλε στο να δημιουργηθεί ένα εργατικό κίνημα το οποίο πέτυχε θεμελιώδεις αλλαγές μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Το καλοκαίρι του 1787, και αφού η βιομηχανοποίηση επέφερε σημαντική πτώση στους μισθούς τους, οι υφαντές ξεκίνησαν διαμαρτυρία. Οι απεργοί έκοψαν τους ιστούς και τους αργαλειούς των υφαντών και έβαλαν φωτιά στις αποθήκες, με αποτέλεσμα να καούν τρεις εργάτες. Στάλθηκε ομάδα αστυνομικών οι οποίοι απομακρύνθηκαν από τους ίδιους τους διαδηλωτές. Περαιτέρω διαμάχες καταστάθηκαν από τα στρατεύματα σχετικά γρήγορα. Το 1788, ο φερόμενος ως επικεφαλής της απεργίας James Granger, συνελήφθη. Καταδικάστηκε ως «δημιουργός παράνομων συνδυασμών» σε δημόσιο μαστίγωμα και εξορία για επτά χρόνια. Όταν επέστρεψε πήρε μέρος στην απεργία του 1811.

19ος αιώνας³⁰

Βιομηχανική Επανάσταση. Η ουσία ενός ολόκληρου αιώνα. Νέες τεχνικές, νέες ανακαλύψεις, πολλές μετακινήσεις, η απόλυτη μοναρχία και οι επαναστάσεις χρωματίζουν τον αιώνα των μεγάλων αλλαγών. Στο πρώτο μισό του αιώνα ο κόσμος εκβιομηχανίζεται, οι άνθρωποι παράγουν περισσότερα αγαθά και φέρνουν αλλαγές στην εργασία, τις μεταφορές και στη συγκοινωνία. Οι πόλεις μεγαλώνουν και οι άνθρωποι μετακινούνται μέσα και γύρω από αυτές, δημιουργώντας το στρώμα των εργατών. Η νέα αυτή κοινωνική ομάδα δουλεύει στα εργοστάσια, ζει φτωχικά και έχει ως μόνο εισόδημα το μεροκάματο. Μετά το 1820 δημιουργούνται οι πρώτες εργατικές οργανώσεις στη Μεγάλη Βρετανία και στη συνέχεια έχουμε τα πρώτα εργατικά συνδικάτα για κάθε επάγγελμα ξεχωριστά. Έτσι, έχουμε και τις διεκδικήσεις και τις πρώτες απεργίες.

³⁰ <https://www.iforinterview.com/pagosmies-istorikes-apergies-part-a/>,

1835 – Απεργία εργατών των εργοστασίων: Η απεργία του 1835 έλαβε χώρα στο Paterson του New Jersey, με συμμετοχή περισσότερων από 2.000 εργατών από τα 20 εργοστάσια της πόλης. Οι απεργοί, πολλά παιδιά Ιρλανδικής καταγωγής, απαιτούσαν μείωση των ωρών εργασίας σε 11 ανά ημέρα. Οι εργοδότες αρνήθηκαν να διαπραγματευτούν με τους εργάτες και κατάφεραν να σπάσουν την απεργία παρότι οι εργαζόμενοι του Paterson είχαν την υποστήριξη και άλλων εργατών από τις γύρω πόλεις. Οι εργοδότες υποσχέθηκαν μείωση των εργατικών ωρών σε 12 ώρες τις καθημερινές και 9 το Σάββατο. Με τη λήξη της απεργίας οι ηγέτες των απεργών τέθηκαν σε μαύρη λίστα από τους εργοδότες και αποκλείστηκαν από οποιαδήποτε εργασία στην πόλη. Παρά το γεγονός ότι η απεργία έσπασε, ιστορικά έχει μεγάλη σημασία αυτή η μείωση των ωρών.

1842 – Γενική Βρετανική απεργία: Τον Ιούλιο του 1842 μία ομάδα ανθρακωρύχων αρνήθηκε να δουλέψει με αίτημα την αλλαγή των μεροκάματων. Αυτό ήταν η αρχή για να εξαπλωθεί η απεργία στη βιομηχανική καρδιά της Βρετανίας και στις 9 Αυγούστου οι απεργοί συσπειρώθηκαν στο Μάντσεστερ. Κατά τη διάρκεια των διαδηλώσεων, παρότι το κράτος δεν είχε τόσες δυνάμεις ώστε να καταπνίξει όλη εκείνη την οργή, δεν ήταν λίγοι αυτοί που έπεσαν νεκροί από τα πυρά των αστυνομικών. Παρότι η κυβέρνηση κατάφερε να συλλάβει τους πρωτεργάτες της επανάστασης, δεν κατάφερε να καταπνίξει το εργατικό δίκαιο και μέχρι το Σεπτέμβριο παρέμειναν στο δρόμο πάνω από 500.000 εργάτες. Περίπου 1.500 διαδηλωτές μνηύθηκαν, ανάμεσά τους και 50 συνδικαλιστές.

1889 – Λονδίνο, απεργία λιμενεργατών: Η απεργία ξεκίνησε στις 14 Αυγούστου και κατέληξε με νίκη για τους 100.000 απεργούς, δημιουργώντας ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις μεταξύ των Λονδρέζων λιμενεργατών και θεωρείται ορόσημο στην ανάπτυξη του βρετανικού εργατικού κινήματος. Η απεργία αυτή βοήθησε ώστε να δοθεί η δέουσα προσοχή στο πρόβλημα της φτώχειας της βικτοριανής Βρετανίας και το κίνημα αυτό των λιμενεργατών έλαβε ιδιαίτερη συμπάθεια. Η απεργία ξεκίνησε ως διαμάχη για το μπόνους χρημάτων που έπαιρναν οι εργάτες κατά τη διάρκεια των εκφορτώσεων, το οποίο μπόνους είχε μειώσει ο John Lowther για να προσελκύει πλοία στις δικές του αποβάθρες.

1893 – Βελγική γενική απεργία: Από τα τέλη του 19ου αιώνα έως και τις αρχές του 20ου, οι Βέλγοι εργάτες κατέβηκαν σε 20 απεργιακές κινητοποιήσεις, διεκδικώντας όχι μόνο αντιπροσωπευτική εκπροσώπηση στη βουλή, αλλά και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Στη γενική απεργία του 1892, οι εργάτες κατάφεραν να εξασφαλίσουν καθολικό δικαίωμα ψήφου στους άντρες καθώς το τεράστιο κύμα των απεργών, περίπου 300.000, δεν άφηνε και πολλά περιθώρια διαπραγμάτευσης. Η γενική απεργία κλήθηκε το βράδυ

της 11ης Απριλίου και σύμφωνα με τον Βέλγο ιστορικό Henri Pirenne, η απεργία κλήθηκε μόνο υπό την πίεση των ανθρακωρύχων του Borinage και κατά τη διάρκεια της εξάπλωσής της σκοτώθηκαν από 13 έως 20 εργάτες. Η πίεση της απεργίας ήταν τέτοια που η νίκη ήταν αναπόφευκτη. Το Κοινοβούλιο απηύθυνε τις σοσιαλιστικές απαιτήσεις και εισήγαγε τις μεταρρυθμίσεις των εκλογικών δικαιωμάτων.

1894 – Απεργία στο εργοστάσιο της Πούλμαν: Οι εργάτες της Pullman Palace Car Company άφησαν τα κατσαβίδια τους και κατέβηκαν σε απεργία ως ένδειξη διαμαρτυρίας για τις περικοπές των μισθών και τα εξαντλητικά ωράρια εργασίας. Έλαβαν άμεση υποστήριξη από τους εργάτες των σιδηροδρόμων οι οποίοι αρνήθηκαν να λειτουργήσουν τις αμαξοστοιχίες που έβγαιναν από το εργοστάσιο της Πούλμαν κι έτσι σύντομα βρέθηκαν στους δρόμους πάνω από 250.000 εργάτες της βιομηχανίας. Από τις 11 Μαΐου μέχρι και τις 6 Ιουλίου, οι εργάτες συσπειρώθηκαν σε ένα μαζικό κίνημα το οποίο θα έληγε άδοξα όταν παρατάχθηκαν τα ομοσπονδιακά στρατεύματα του Σικάγο. Η γενικευμένη όμως λαϊκή κατακραυγή κατάφερε κάποιες μεταρρυθμίσεις. Η απεργία επηρέασε εκατοντάδες πόλεις σε όλη τη χώρα και υπήρξε σημαντική καμπή για το αμερικανικό εργατικό δίκαιο. Ανέστρεψε την Αμερικανική Ένωση Σιδηροδρόμων εναντίον της Πούλμαν και η απεργία καθώς και το μποϊκοτάζ έκλεισαν μεγάλο μέρος της κυκλοφορίας και των εμπορευμάτων. Ένα ακόμα αίτιο της απεργίας ήταν η έλλειψη δημοκρατίας στην πόλη Pullman και η πολιτική της η οποία συμπεριελάμβανε έναν άκαμπτο πατερναλιστικό έλεγχο των εργαζομένων και του φυσικού αερίου και την άρνηση της εταιρείας να μπορέσουν οι εργάτες να αγοράσουν δικά τους σπίτια.

20ος αιώνας³¹

Η σύγχρονη παγκόσμια ιστορία αμαυρώνεται. Δύο Παγκόσμιοι Πόλεμοι είναι αρκετοί ώστε να καταγράψουν σε έναν μόνο αιώνα εκατομμύρια αθώα θύματα. Όμως και δεκάδες σημαντικά πρόσωπα που έμελε ν' αλλάξουν τον τρόπο που βλέπουμε τον κόσμο: Αϊνστάιν, Σαρτρ, Στάλιν, Χίτλερ, Ρήγκαν, Πικάσο, Έλβις. Και πάνω απ' όλα, το απόγειο του καπιταλισμού. Και σε ένα τέτοιο πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, θα έρθουν να πρωτοστατήσουν μεγάλες απεργίες. Εργάτες που διεκδικούν αυτό το μερίδιο ζωής που είναι δικαίωμα όλων.

1911 – Λίβερπουλ, Μεταφορές: γενική απεργία: Γνωστή ως «η μεγάλη απεργία των μεταφορέων», η εν λόγω απεργία αφορούσε λιμενεργάτες, εργάτες σιδηροδρόμων,

³¹<https://www.iforinterview.com/pagosmies-istorikes-apergies-merosb/>,

Παγκόσμιες

ιστορικές απεργίες – Μέρος Β, ανάκτηση από: IforINTERVIEW.

ναυτικούς, καθώς και εργάτες από άλλους τομείς και κατάφερε να παραλύσει το εμπόριο του Λίβερπουλ για το μεγαλύτερο μέρος του καλοκαιριού. Ήταν η πρώτη φορά που τα συνδικάτα κατάφεραν να εγκατασταθούν σε μόνιμη βάση κι έτσι να γίνουν πραγματικές μαζικές οργανώσεις της εργατικής τάξης. Η απεργία ξεκίνησε ως διεκδίκηση των δικαιωμάτων των ναυτικών κι αργότερα ως αλληλεγγύη συμμετείχαν κι οι υπόλοιποι εργάτες/εργαζόμενοι. Στις 13 Αυγούστου ένα τεράστιο πλήθος 85.000 εργατών μαζεύτηκε στην οδό Lime για να παρακολουθήσει το συνδικαλιστή Tom Mann, ο οποίος ηγείτο της απεργίας. Οι αστυνομικοί άνοιξαν πυρ και τραυμάτισαν περισσότερα από 350 άτομα. Η Κυριακή εκείνη είναι γνωστή μέχρι και σήμερα ως αιματηρή Κυριακή. Δύο μέρες αργότερα, στις 15 Αυγούστου, οι στρατιώτες άνοιξαν πυρ τραυματίζοντας 15 άτομα, δύο από τα οποία έπεσαν νεκρά: ο 19χρονος John Sutcliffe με δύο σφαίρες στο κεφάλι και ο ηλικιωμένος Michael Prendergast με δυο σφαίρες στο στήθος. Το δικαστήριο αργότερα έκρινε τις δολοφονίες «δικαιολογημένες».

1926 – Η γενική απεργία του Ηνωμένου Βασιλείου: Μέχρι και σήμερα είναι η μεγαλύτερη απεργία που έχει γίνει στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η απεργία είχε τις ρίζες της στη συνεχή σύγκρουση μεταξύ της εθνικής οργάνωσης συνδικάτων, της Ένωσης Εμπόρων και της Βρετανικής κυβέρνησης. Η σύγκρουση επήλθε όταν η κυβέρνηση προσπάθησε να μειώσει τους μισθούς των ανθρακωρύχων. Παρότι η απεργία είχε αριθμητική απήχηση, με 1.5 εκατομμύριο εργάτες να βγαίνουν στους δρόμους, διήρκεσε μόλις 9 μέρες και τελικά ήταν ανεπιτυχής.

1952 – Η μεγάλη χαλυβουργική απεργία, Αμερική: Μία από τις πιο σημαντικές ιστορικά απεργίες ήταν εκείνη των εργατών της χαλυβουργικής, με τεράστια νίκη έναντι 10 μεγάλων χαλυβουργικών, συμπεριλαμβανομένης της US Steel. Η απεργία ξεκίνησε τον Ιούλιο του 1952 και διήρκεσε 53 ολόκληρες ημέρες και έληξε με τους όρους που είχαν ζητήσει αρχικά οι εργάτες με την έναρξη της απεργίας. Η απεργία είναι επίσης σημαντική, αφού ο πρόεδρος Truman προσπάθησε να αποτρέψει τον απεργιακό αυτό κλοιό εθνικοποιώντας τη χαλυβουργία, όμως το Ανώτατο Δικαστήριο ακύρωσε αυτή του την απόφαση.

1959 – Η χαλυβουργική απεργία, Αμερική: Εφτά χρόνια μετά την επιτυχημένη απεργία των εργατών στη χαλυβουργική, μισό εκατομμύριο εργάτες βγήκαν ξανά στους δρόμους, όμως αυτή τη φορά η επιτυχία τους ήταν αμφίβολη. Παρότι κατάφεραν να κερδίσουν μία οριακή αύξηση των μισθών τους, ασκήθηκε πίεση στη νέα γενιά

εργαζομένων σε όλη τη χώρα. Επιπλέον, λόγω των απεργιών η χώρα έκανε εισαγωγή χάλυβα, κάτι που τελικά κατέστρεψε τη βιομηχανία μακροπρόθεσμα.

Ο Μάιος του 1968 – Γαλλία: Πολιτικές και κοινωνικές αναταραχές που καταγράφηκαν στην ιστορία με τον όρο «Γαλλικός Μάης». Τα γεγονότα ξεκίνησαν με τις κινητοποιήσεις των Γάλλων μαθητών και φοιτητών και σύντομα υπήρξε γενική απεργία των Γάλλων εργατών, η οποία τελικά οδήγησε σε πολιτική και κοινωνική κρίση η οποία πήρε τη μορφή επανάστασης, κάτι που οδήγησε στη διάλυση της Γαλλικής Εθνοσυνέλευσης και την προκήρυξη εθνικών εκλογών από τον τότε πρόεδρο Σαρλ Ντε Γκωλ.

Πολλοί φιλόσοφοι και ιστορικοί αναφέρουν το γεγονός αυτό ως το σημαντικότερο του 20ου αιώνα, μιας και ήταν μια παλλαϊκή εξέγερση άνευ φυλετικών, πολιτιστικών, ηλικιακών και κοινωνικών διακρίσεων. Ο Πρόεδρος της Γαλλίας προσπάθησε να σπάσει την απεργία, όμως αυτό έκανε την κατάσταση πιο έντονη. Στους δρόμους ήταν πια δέκα εκατομμύρια εργάτες, περίπου τα 2/3 του γαλλικού εργατικού δυναμικού. Τα γεγονότα κατέληξαν σε πολιτική αποτυχία, μιας και το κόμμα του Ντε Γκωλ βγήκε ισχυρότερο από πριν. Όμως, η επανάσταση αυτή έγινε συνώνυμη των αλλαγών στις κοινωνικές αξίες. Είναι σημείο-καμπή για την αμφισβήτηση του κατεστημένου και για τη μετάβαση από το συντηρητισμό στις φιλελεύθερες ιδέες (ισότητα, ανθρώπινα δικαιώματα, σεξουαλική απελευθέρωση). Η Ευρώπη εμπνεύστηκε από αυτό τον γαλλικό αγώνα, καθώς υπήρξε αφορμή για ρήξη μεταξύ ορισμένων κομματιών του σοσιαλιστικού κινήματος με τα παραδοσιακά κομμουνιστικά κόμματα.

1978-9 – Ο χειμώνας της «δυσαρέσκειας»: Τη χρονιά εκείνη ο χειμώνας στη Μεγάλη Βρετανία ήταν βαρύς. Το ίδιο και ο πέλεκυς που έπεσε στους μισθούς. Οι διαδοχικές απεργίες προέκυψαν όταν τα εργατικά συνδικάτα άρχισαν να διεκδικούν μεγαλύτερους μισθούς και ιδιαίτερα για τους υπαλλήλους της καθαριότητας. Ο απεργιακός αυτός κλοιός θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός μιας και έσπασε την ισχύ της κυβέρνησης με αποτέλεσμα την άνοδο στην εξουσία της Μάργκαρετ Θάτσερ στις επόμενες εκλογές.

21ος αιώνας³²

Ο αιώνας της ψηφιακής επανάστασης και η εποχή της πληροφορίας. Και παρότι η πληροφορία μπορεί να φτάσει στα χέρια μας εύκολα, γρήγορα και ανέξοδα, για κάποιο

³²<https://www.iforinterview.com/pagosmies-istorikes-apergies-merosb/>,

λόγο που είναι μάλλον δύσκολο να συλλάβουμε, οι άνθρωποι αρεσκομάστε περισσότερο σε πληροφορίες που δε μας αφορούν, αφήνοντας απ' έξω εκείνα τα σημαντικά που θα έπρεπε όλοι να γνωρίζουμε, όπως για παράδειγμα τα εργατικά μας δικαιώματα.

2004-2005 – Απεργία Χόκεϊ: Ποιος θα μπορούσε να πιστέψει πως το χόκεϊ θα σταματούσε να είναι άθλημα; Κάτι τέτοιο φάνηκε να έγινε τη σεζόν 2004-2005, η οποία φάνηκε να κρατάει για πάντα, καθώς ο πάγος παρέμεινε καθαρός για έναν ολόκληρο χρόνο. Ο λόγος; Οι μισθοί των παικτών και ο κίνδυνος οι μισθοί αυτοί να τεθούν υπό ένα συγκεκριμένο ανώτερο όριο. Οι παίκτες του χόκεϊ δεν ήταν διατεθειμένοι να το δεχτούν. Τελικά, το θέμα επιλύθηκε και γρήγορα τα γήπεδα γέμισαν ξανά.

2006 – Απεργία στη Wal-Mart, Φλόριντα: Το 2006, 200 εργαζόμενοι της Wal-Mart διαμαρτύρονται για τις άθλιες συνθήκες εργασίας και τους μειωμένους μισθούς. Παρότι το λογότυπο της εταιρείας είναι ένα «χαμογελαστό πρόσωπο», αυτό δε συμβαίνει με τους εργαζόμενους εκεί. Οι πελάτες ποτέ δε βλέπουν την πραγματική αλήθεια, το αίμα, τον ιδρώτα και τα δάκρυα πίσω από τη συσκευασία 40 χαρτοπετσετών που κοστίζουν 2 δολάρια. Το 2008 η διαμαρτυρία έσπασε με τον καλύτερο τρόπο. Η εταιρεία πλήρωσε 640 εκατομμύρια δολάρια από τις πολλαπλές αγωγές που κατατέθηκαν εναντίον του “κίτρινου” χαμόγελου.

2007 – Απεργία μεταλλωρύχων στη Νότια Αφρική: Η απεργία ξεκίνησε στις 4 Δεκεμβρίου του 2007 και κράτησε μόνο μία ημέρα, με το σύνολο των εργατών στην εξορυκτική βιομηχανία να απεργεί ενάντια στις επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Παρότι οι κίνδυνοι αυτοί ήταν ήδη γνωστοί, τις χρονιές 2006-2007 οι θάνατοι είχαν αυξηθεί σημαντικά και η απεργία ήταν μια ηχηρή κατακραυγή ώστε να υπάρξει ένα κρατικό σχέδιο για τη μείωση των θανάτων.

2009-2010 – Ταχυδρομική απεργία, Ηνωμένο Βασίλειο: Δεκάδες εκατομμύρια πακέτα δεν παραδόθηκαν από το καλοκαίρι του 2009 έως και την άνοιξη του 2010, λόγω της απεργίας των ταχυδρομικών υπαλλήλων. Η απεργία ξεκίνησε με αιτία τα σχέδια εκσυγχρονισμού τα οποία επηρέαζαν άμεσα την ασφάλεια της εργασίας των εργαζομένων. Τα νέα σχέδια θα μείωναν το ανθρώπινο δυναμικό. Τελικά, η απεργία έκλεισε με μία συμφωνία υψηλότερων αποδοχών και διατήρηση του 75% των εργαζομένων.

2011 – Απεργία των δασκάλων, USA: Οι δάσκαλοι ξεκίνησαν την απεργία το Σεπτέμβριο του 2011, διαμαρτυρόμενοι για τους χαμηλούς μισθούς, τα μεγέθη των τάξεων που έκαναν μάθημα, καθώς και για τον τρόπο που το κράτος «πετάει» τους δασκάλους στις συνοικίες. Παρότι οι περιφερειακοί δικηγόροι υποστήριζαν πως οι

δημόσιοι λειτουργοί δεν μπορούν να απεργούν και προσπάθησαν μέσω του Ανώτατου Δικαστηρίου να τους αναγκάσουν να επιστρέψουν στις τάξεις τους, η απεργία διήρκεσε αρκετές μέρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο . ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

3.1. Διάκριση ανάλογα με τον φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας

3.2. Διάκριση ανάλογα με τη στρατηγική που εφαρμόζεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση

3.3. Διάκριση ανάλογα με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα

3.4. Διάκριση ανάλογα με τον αποδέκτη των απεργιακών αιτημάτων

Η μακρά συνδικαλιστική δράση διαμόρφωσε πολλαπλές μορφές απεργίας, η κατηγοριοποίηση των οποίων γίνεται ανάλογα με τον φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη της, τη στρατηγική που εφαρμόζεται, το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα και τον αποδέκτη των αιτημάτων της.

3.1. Διάκριση ανάλογα με τον φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας

Συνδικαλιστική απεργία: Πραγματοποιείται με την ευθύνη και την καθοδήγηση κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζει η νομοθεσία για την κήρυξη και την πραγματοποίηση νόμιμης απεργίας (απόφαση και κήρυξη από το αρμόδιο όργανο, προειδοποίηση εργοδότη, διάθεση προσωπικού ασφαλείας ή στοιχειώδους λειτουργίας)

Αδέσποτη απεργία: Πραγματοποιείται από:

1. ομάδα μη συνδικαλιζόμενων εργαζομένων,
2. αυθόρμητα από ομάδα εργαζομένων ή
3. από συνδικαλιστική οργάνωση που βρίσκεται υπό σύσταση (δεν έχει, δηλαδή, ολοκληρωθεί η διαδικασία ίδρυσής της με την εγγραφή της στο Ειδικό Βιβλίο Σωματείων του οικείου Πρωτοδικείου).³³

³³Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 8 - 9.

3.2. Διάκριση ανάλογα με τη στρατηγική που εφαρμόζεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση

Μερική απεργία: Πρόκειται για την απεργία, κατά την οποία δεν απεργεί το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, αλλά μόνο ορισμένοι εργαζόμενοι, που κατέχουν θέσεις «κλειδιά», με αποτέλεσμα να παύει η λειτουργία ολόκληρης της επιχείρησης, λόγω της αλληλεξάρτησης των διαφόρων τμημάτων της, τα οποία δεν μπορούν να λειτουργήσουν από τους λοιπούς εργαζόμενους που δεν απεργούν (π.χ. απεργία χειριστών ηλεκτρονικών υπολογιστών σε τράπεζες).

Κυκλική ή περιστροφική απεργία: Πρόκειται για την περισσότερο δραστική μορφή μερικής απεργίας, της οποίας η τακτική στηρίζεται στη διαδοχική απεργία διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης, με αποτέλεσμα η τελευταία να παραμένει κλειστή καθ' όλη τη διάρκεια της απεργίας.

Στάσεις εργασίας ή διαλείπουσα απεργία: Μορφή απεργίας, κατά την οποία η αποχή των απεργών από την εργασία τους δεν είναι συνεχής, αλλά, είτε διαρκεί για ορισμένο

διάστημα του ημερησίου ωραρίου, είτε διακόπτεται κατά χρονικά διαστήματα ή / και επαναλαμβάνεται μέσα στην ίδια ημέρα ή εβδομάδα ή μία φορά ανά εβδομάδα κ.ο.κ. Όταν οι στάσεις εργασίας είναι επαναλαμβανόμενες, η απεργία χαρακτηρίζεται ως διαλείπουσα. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι στάσεις εργασίας αποτελούν μορφή απεργίας και, επομένως, πρέπει να τηρούνται στο ακέραιο οι προϋποθέσεις που ορίζονται από τη νομοθεσία για την νόμιμη κήρυξή τους.

Λευκή απεργία: Κατά τη διάρκεια λευκής απεργίας οι εργαζόμενοι δεν απέχουν από την εργασία τους, αλλά παρέχουν εργασία μειωμένης ποσότητας, δηλαδή με μικρότερη από τη συνηθισμένη αποδοτικότητα (π.χ. επιβράδυνση ρυθμού παραγωγής, σχολαστική τήρηση των κανονισμών και τυπικών διατυπώσεων της εργασίας και η επίδειξη υπερβολικού – φαινομενικά – ζήλου.³⁴

³⁴Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 9.

3.3. Διάκριση ανάλογα με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα

Διεκδικητική απεργία: Κατά τη διάρκεια της διεκδικητικής απεργίας οι απεργοί προβάλλουν συγκεκριμένα αιτήματα και ζητούν την άμεση ικανοποίησή τους, επιδιώκοντας να κάμψουν τη θέληση του εργοδότη.

Προειδοποιητική απεργία: Κατά τη διάρκεια της προειδοποιητικής απεργίας, αν και προβάλλονται συγκεκριμένα αιτήματα, επιδιώκεται να τονιστεί στην εργοδοτική πλευρά η αποφασιστικότητα των απεργών να διεκδικήσουν με αγωνιστικό τρόπο (απεργία διαρκείας

ή επαναλαμβανόμενες στάσεις εργασίας), εάν χρειαστεί, την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Πρόκειται για μορφή απεργίας με μικρή διάρκεια που πραγματοποιείται συνήθως κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων με την εργοδοτική πλευρά, όταν π.χ. η τελευταία δεν έχει πρόθεση για σοβαρό διάλογο).

Απεργία διαμαρτυρίας: Κατά τη διάρκεια μίας απεργίας διαμαρτυρίας οι εργαζόμενοι – απεργοί εκφράζουν την έντονη διαμαρτυρία τους σχετικά με συγκεκριμένα ζητήματα. Και αυτή η μορφή απεργίας έχει συνήθως σύντομη διάρκεια, ενώ συχνά αποδέκτης της διαμαρτυρίας των απεργών δεν είναι ο εργοδότης, αλλά το κράτος (π.χ. για το περιεχόμενο κάποιου ασφαλιστικού νομοσχεδίου).³⁵

3.4. Διάκριση ανάλογα με τον αποδέκτη των απεργιακών αιτημάτων

Εργασιακή (επαγγελματική) απεργία: Στόχο έχει την προώθηση και ικανοποίηση των συλλογικών εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων, με ουσιαστικό αποδέκτη την εργοδοτική πλευρά και στόχο την κάμψη της θέλησής του. Στην έννοια του εργοδότη υπάγεται οποιοσδήποτε ημεδαπός ή αλλοδαπός εργοδότης, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα της οικονομίας, όπως και το Δημόσιο (Κυβέρνηση, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ), εφόσον λειτουργεί ως εργοδότης.

Πολιτική απεργία: Τα αιτήματα της πολιτικής απεργίας έχουν ως αποδέκτη το κράτος. Στόχος της είναι η πίεση της πολιτικής βούλησης. Η απεργία που επιδιώκει καθαρά πολιτικούς σκοπούς, σκοπούς άλλους από αυτούς που

³⁵Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 10.

προβλέπονται από τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις (ά από τις διατάξεις του Ν. 1264/1982), θεωρείται παράνομη.

Εργασιακή – πολιτική απεργία: Έχει μεικτά χαρακτηριστικά, διεκδικεί, δηλαδή, αιτήματα τα οποία, αν και αναφέρονται στα εργασιακά, ασφαλιστικά, οικονομικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων, η ικανοποίησή τους εξαρτάται από το κράτος και μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο μέσω της νομοθετικής του εξουσίας.

Απεργία αλληλεγγύης: Πρόκειται για την απεργία που κηρύσσεται για την υποστήριξη άλλης (της κύριας) απεργίας, με την οποία προβάλλονται και διεκδικούνται ήδη εργασιακά και άλλα αιτήματα. Η νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης εξαρτάται από τη νομιμότητα της κύριας απεργίας, την οποία υποστηρίζει.³⁶

³⁶Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 10-11.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο. ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ ΚΑΙ Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ

4.1. Ειδικοί όροι για τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας

4.1.1. Χρόνος προειδοποίησης του εργοδότη

4.1.2. Διάθεση προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου

4.2. Απαγορεύσεις στη συμπεριφορά του εργοδότη – εγγυήσεις υπέρ του δικαιώματος της απεργίας

4.2.1. Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών

4.2.2. Απαγόρευση ανταπεργίας εργοδοτών

4.2.3. Απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων κατά της πραγματοποίησης της απεργίας

4.1. Ειδικοί όροι για τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας

4.1.1. Χρόνος προειδοποίησης του εργοδότη

Για τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας και τους εργαζόμενους στο Δημόσιο με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου προβλέπεται αυξημένος χρόνος προειδοποίησης για την κήρυξη απεργίας, που είναι οι τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες πριν την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση αυτή πρέπει να περιέχει τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν και κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη (ή στους εργοδότες), στο Υπουργείο που ασκεί τη σχετική εποπτεία και στο Υπουργείο Απασχόλησης.³⁷

³⁷Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 12.

4.1.2. Διάθεση προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου

Για τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέρα από το προσωπικό ασφαλείας, πρέπει να διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Στον καθορισμό των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου προέχει το ουσιαστικό κριτήριο, δηλαδή η ανάγκη εξυπηρέτησης πραγματικά ζωτικών αναγκών και όχι αφηρημένη η ένταξη της συγκεκριμένης επιχείρησης στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα ή στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας.

Οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου καθορίζονται με συμφωνία μεταξύ της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και στη διοίκηση της επιχείρησης το αργότερο μέχρι την 25^η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους.³⁸

4.2. Απαγορεύσεις στη συμπεριφορά του εργοδότη – εγγυήσεις υπέρ του δικαιώματος της απεργίας

4.2.1. Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών

Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών. Ως «απεργοσπάστες» έχει επικρατήσει να θεωρούνται εκείνοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που δεν συμμετέχουν στην απεργία της επιχείρησης ή του επαγγέλματος και πηγαίνουν κατά την ημέρα που η απεργία πραγματοποιείται στην εργασία τους. Ο ν. 1264/1982 με τη διάταξη του άρθρου 22 παρ.1, χαρακτηρίζει ως «απεργοσπάστες» τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται από τον εργοδότη για να καλύψουν τις κενές θέσεις εργασίας των απεργών. Συναφής διάταξη είναι αυτή του άρθρου 24 περ. α' του Ν. 2956/2001, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, βάση της οποίας απαγορεύεται η απασχόληση (μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης) σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, όταν με αυτήν όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

³⁸Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 12 - 13.

Εξάλλου από το σκοπό της νομοθετικής αυτής απαγόρευσης για την πρόσληψη απεργοσπαστών συνάγεται ότι δεν επιτρέπονται προσλήψεις εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απεργίας που οδηγούν και σε έμμεση αντικατάσταση των απεργών. Έμμεση αντικατάσταση των απεργών υπάρχει όταν πχ οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που δεν απεργούν, τοποθετούνται στις κενές θέσεις των απεργών και στις θέσεις των μετακινούμενων προσλαμβάνονται άλλοι.

Η πρόσληψη απεργοσπαστών απαγορεύεται:

1. κατά τη διάρκεια της απεργίας,
2. κατά το διάστημα που μεσολαβεί από την προειδοποίηση του εργοδότη για την επικείμενη απεργία και μέχρι την έναρξή της,
3. κατά τα χρονικά διαστήματα που μεσολαβούν μεταξύ των στάσεων εργασίας ή κατά τη διάρκεια μιας σύντομης αναστολής της απεργίας.³⁹

4.2.2. Απαγόρευση ανταπεργίας εργοδοτών

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του ν. 1264/1982 (άρθρο 22 παρ.2) απαγορεύεται η ανταπεργία («λόκ – άουτ»). Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών που ασκείται με τα χαρακτηριστικά στοιχεία της απεργίας, δηλαδή κατά τρόπο συλλογικό (εναντίον όλων των εργαζομένων) και με αγωνιστικό σκοπό (άσκηση πίεσης στους εργαζόμενους να δεχθούν τη ρύθμιση των όρων εργασίας που επιδιώκει αυτός). Μορφές με τις οποίες μπορεί να εκδηλωθεί η ανταπεργία, είναι ο αποκλεισμός των εργαζομένων από τις θέσεις εργασίας, το κλείσιμο της επιχείρησης κλπ.

Η ανταπεργία διακρίνεται σε «επιθετική», όταν πρώτος προσφεύγει σε αυτήν ο εργοδότης και σε «αμυντική», όταν ο εργοδότης κηρύσσει ανταπεργία μετά από απεργία που πραγματοποιούν ήδη εργαζόμενοι, αποκλείοντας από την εργασία όχι μόνο τους απεργούς, αλλά και τους μη απεργούς.

Γίνεται δεκτό ότι η νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας ισχύει χωρίς εξαιρέσεις. Επομένως, απαγορεύεται η ανταπεργία, έστω κι αν ασκείται προς απόκρουση παράνομης απεργίας.⁴⁰

³⁹Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 13 - 14.

4.2.3. Απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων κατά της πραγματοποίησης της απεργίας

Κατά την τρίτη παράγραφο του άρθρου 22 του ν. 1264/1982 δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα, δηλ. με την ειδική διαδικασία που εφαρμόζεται σε επείγουσες περιπτώσεις ή για να αποτραπεί επικείμενος κίνδυνος.

Η απαγόρευση αυτή του νόμου είναι γενική και χωρίς εξαιρέσεις, ανεξάρτητα από τους λόγους που προσδίδουν στην απεργία τον παράνομο χαρακτήρα της. Είναι όμως δυνατή η απαγόρευση με ασφαλιστικά μέτρα άλλων παράνομων πράξεων των απεργών, όπως πχ για την άρση της παρακώλυσης από τους απεργούς της εισόδου στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή της κατάληψης των χώρων εργασίας.⁴¹

⁴⁰Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 14.

⁴¹Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, σελ. 14 - 15.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο. ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

5.1. Συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία

5.2. Συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία

5.3. Συνέπειες στους μη απεργούς μισθωτούς

5.4. Η ευθύνη προς αποζημίωση

5.1. Συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία

Η απεργία εξ ορισμού περιέχει άρνηση των ανειλημμένων υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας, επέμβαση στη σφαίρα του εργοδότη και πρόκληση σ' αυτόν οικονομικής ζημίας.

Ο εργαζόμενος – απεργός βρίσκεται στη νομική κατάσταση προσωρινής μη εκπλήρωσης της εργασίας για δικαιολογημένο λόγο (ανασταλτικό αποτέλεσμα της απεργίας). Η απεργία νομιμοποιεί την αποχή από την εργασία και ο χρόνος αποχής εξομοιώνεται με χρόνο εργασίας, σημαντικό γεγονός για τα δικαιώματα του εργαζόμενου που στηρίζονται στην αρχαιότητα (προϋπηρεσία). Με το ανασταλτικό αποτέλεσμα ο απεργός δεν χάνει τη θέση εργασίας του, ενώ αυτόματα επιβάλλεται η αυτόματη επανένταξή του, μετά τη λήξη της απεργίας, στο προσωπικό της επιχείρησης με διατήρηση όλων των κεκτημένων δικαιωμάτων του.

Αίρεται η υποχρέωση από τον εργαζόμενο - απεργό για παροχή εργασίας, που οδηγεί και στην άρση της υποχρέωσης του εργοδότη καταβολή του ημερομισθίου της ημέρας απεργίας (εξαιρέση εδώ υπάρχει για το προσωπικό ασφαλείας). Η αναστολή της σχέσης εργασίας συνεπάγεται την αναστολή τα άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και της υποχρέωσης υπακοής του μισθωτού. Μολονότι με την αναστολή αυτών των υποχρεώσεων αναστέλλεται και η ασφαλιστική σχέση (υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών), ο εργαζόμενος διατηρεί τη γενική αξίωση για ασφαλιστικές παροχές στη διάρκεια της απεργίας.

Ο εργαζόμενος – απεργός προστατεύεται από την απόλυση, καθώς η συμμετοχή σε νόμιμη απεργιακή κινητοποίηση δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο απόλυσης από τον εργοδότη. Η τυχόν απόλυση κατά τη διάρκεια της απεργίας ή μετά από συμμετοχή σε απεργία για λόγους εκδίκησης θεωρείται παρεμπόδιση της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και είναι άκυρη. Ταυτόχρονα απαγορεύεται και κάθε

άλλο εκδικητικό και ζημιογόνο μέτρο για τον εργαζόμενο – απεργό, όπως η μετάθεση ή ο εξαναγκασμός σε παραίτηση.⁴²

5.2. Συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά αυθαίρετη απουσία από την εργασία και μπορεί κάτω από προϋποθέσεις να εκληφθεί ως παραίτηση από την πλευρά των εργαζομένων – απεργών. Η νομοθεσία, όμως, δεν υιοθετεί αυτόματα καμία από τις λύσεις αυτές. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν εξομοιώνεται από την πρώτη στιγμή με αυθαίρετη απουσία, με βάση το σκεπτικό ότι, από τη στιγμή που κατά το νόμο την ευθύνη της κήρυξης της απεργίας έχει η συνδικαλιστική οργάνωση, άρα και οι ευθύνες για τις συνέπειες της συμμετοχής σε παράνομη απεργία υπάρχουν όχι σε ατομικό, αλλά σε συλλογικό επίπεδο. Συνεπώς πρέπει πρώτα να κριθεί η νομιμότητα της απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Λαμβάνοντας υπόψη το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας μέχρι το σημείο που θα κριθεί παράνομη η σχετική απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης με δικαστική απόφαση, ελέγχεται η καλή πίστη του απεργού. Ο νομοθέτης δέχεται ότι η συμμετοχή του απεργού σε απεργία που κρίθηκε παράνομη αποβάλλει το χαρακτήρα της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης ή ότι αποχή είναι αδικαιολόγητη μετά την κήρυξη της απεργίας ως μη νόμιμη. Συνεπώς από τη στιγμή που η ατομική συμμετοχή του απεργού κριθεί παράνομη, η απουσία μετατρέπεται σε αυθαίρετη ιδίως μετά από άρνηση της πρόσκλησης του εργοδότη να εργαστεί και μπορεί να θεωρηθεί ως λύση της σύμβασης από την πλευρά του εργαζόμενου.

Στη βάση κυρίως της αυθαίρετης απουσίας από την εργασία, μπορούν να κινηθούν πειθαρχικές διαδικασίες, σύμφωνα με τις διατάξεις του κανονισμού εργασίας που ισχύει στην επιχείρηση.

Ενδεχομένως μπορεί να τεθεί θέμα αστικής ευθύνης του εργαζόμενου - απεργού για αποζημίωση του εργοδότη. Το ζήτημα, όμως, αυτό περιέχει αρκετές δυσχέρειες, γιατί δεν είναι εύκολο να αποδειχθεί η αιτιώδης συνάφεια στη σχέση ζημίας του εργοδότη και υπαιτιότητας από την ατομική πράξη του εργαζόμενου –

⁴²<https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/apergia.pdf>, Εργασιακά Θέματα – Απεργία, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, σελ: 15 – 16.

απεργού, αφού η ζημία θα οφείλεται στην παράβαση πολλών εργαζομένων (συλλογική διάσταση του δικαιώματος της απεργίας).⁴³

5.3. Συνέπειες στους μη απεργούς μισθωτούς

Σε περίπτωση κήρυξης απεργίας, τίθεται το ζήτημα εάν ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει μισθούς στους εργαζομένους, οι οποίοι δεν απεργούν, των οποίων την εργασία δεν ενδιαφέρεται να χρησιμοποιήσει. Η αξιοποίηση αυτής της εργασίας τους είναι δυνατόν να είναι απλά μη συμφέρουσα, αλλά μπορεί να είναι και αντικειμενικά αδύνατη. Τέλος, είναι δυνατόν η αξιοποίηση αυτή να είναι αδύνατη και για λόγους ανωτέρας βίας. Ανωτέρα βία, συντρέχει και στην περίπτωση που η διακοπή της εργασίας οφείλεται σε τυχερό γεγονός, δηλαδή σε φυσικό ή άλλο απρόβλεπτο συμβάν, που επηρεάζει τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενο, χωρίς να είναι δυνατό να αποδοθεί σε πταίσμα του εργοδότη, ούτε είναι δυνατό να αποτραπεί με μέτρα άκρας συνέσεως και επιμέλειας.

Σύμφωνα με το άρθρο 656 εδαφ. ά ΑΚ, αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς τη αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλεται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Κρίσιμο στοιχείο εν προκειμένω είναι αν η απεργία αποτελεί στοιχείο που βρίσκεται στη σφαίρα ευθύνης του εργοδότη ή των εργαζομένων. Υποστηρίχτηκαν και οι δυο απόψεις και ότι δηλαδή η απεργία είναι γεγονός που δεν αφορά τον εργοδότη, αλλά τους μισθωτούς, οπότε αυτός απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθών στους μη απεργούς εργαζομένους, αλλά και η αντίθετη άποψη και η απεργία αποτελεί γεγονός, το οποίο, ήδη, επικρατούσε νομολογιακά, επικυρώθηκε και νομοθετικά με τη διάταξη του άρθρου 656 ΑΚ σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.

Τελικά, κρίθηκε, επίσης, νομολογιακά ότι η απεργία των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει γεγονός ανωτέρας βίας αν συνοδεύεται από κατάληψη του εργοστασίου ή

⁴³ <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/apergia.pdf>, Εργασιακά Θέματα – Απεργία, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, σελ: 16 – 17.

άλλων εγκαταστάσεων της επιχείρησης, κατά τρόπο που εμποδίζεται η προσέλευση όσων εργαζομένων επιθυμούν να εργαστούν.⁴⁴

5.4. Η ευθύνη προς αποζημίωση

Αν θεωρηθεί ότι μια απεργία είναι παράνομη, είναι δυνατόν να προκύψει και ζήτημα αποζημιώσεως του εργοδότη ή των τρίτων που υπέστησαν ζημιά από την απεργία αυτή. Πάντως, το ζήτημα σπανίως εμφανίζεται στην πράξη καθώς δεν είναι ευχερής ούτε η απόδειξη της αιτιώδους συνάφειας μεταξύ της ζημιάς του εργοδότη ή των τρίτων και της συμπεριφοράς του καθενός απεργού, ούτε της υπαιτιότητας του. Εξάλλου, και η ικανοποίηση αξίωσης αποζημιώσεως κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εμφανίζεται δυσχερής όχι μόνο γιατί οι οργανώσεις αυτές δεν είναι οικονομικά εύρωστες, αλλά και γιατί η περιούσια τους είναι ακατάσχετη.⁴⁵

⁴⁴Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ: 265.

⁴⁵Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, σελ: 264 - 265.

Συμπεράσματα

Το δικαίωμα της απεργίας συνδέεται στενά με τη συνδικαλιστική ελευθερία αποτελώντας αναγκαίο συμπλήρωμα της. Η συνδικαλιστική ελευθερία, το δικαίωμα της απεργίας, αλλά και η συλλογική αυτονομία αποτελούν αλληλεξαρτώμενα και αλληλοσυμπληρούμενα ατομικά δικαιώματα, εκφάνσεις του ίδιου φαινομένου, δηλαδή της αντιπαράθεσης συμφερόντων στο πλαίσιο της δημοκρατικής έννομης τάξης. Ανεξάρτητα λοιπόν από το γεγονός ότι το δικαίωμα της απεργίας έχει πλέον κατακτήσει τη δίκη του, αυτοτελή, συνταγματική κατοχύρωση, δεν παύει να εξυπηρετεί λειτουργικά και να αποτελεί εγγύηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η απεργία είναι η σημαντικότερη μορφή εργασιακού αγώνα και το μέσο με το οποίο οι εργαζόμενοι, αρνούμενοι να προσφέρουν την εργασία τους, επιδιώκουν αγωνιστικά και συλλογικά να βελτιώσουν τις οικονομικές και κοινωνικές τους συνθήκες ασκώντας πίεση κατά βάση στην ισχυρότερη εργοδοτική πλευρά, έτσι ώστε να δημιουργήσουν ευνοϊκό για αυτούς συσχετισμό δυνάμεων. Σκοπός της απεργίας, όπως ρητά αναφέρεται στη συνταγματική διάταξη, είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

Από κοινωνική άποψη, δεν είναι δυνατόν να υπάρξουν ισορροπημένες εργασιακές σχέσεις χωρίς καταχώρηση της ελευθερίας της απεργίας. Η σύγκρουση συμφερόντων υπάρχει σε κάθε είδος κοινωνίας. Ειδικότερα, η σύγκρουση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας είναι αναπόφευκτη και αποτελεί ενδογενές στοιχείο του αστικού οικονομικού καθεστώτος. Όσο και αν η άσκηση της απεργίας αποτελεί ζημιογόνο γεγονός, και για την επιχείρηση και για τους ιδίους τους εργαζομένους, δεν μπορεί να παραβλεφθεί ότι τελικά με τους εργατικούς αγώνες έχει διαμορφωθεί το σημερινό κοινωνικό επίπεδο και με τον ίδιο τρόπο εξελίχθηκε και σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο, η εργατική και κοινωνική νομοθεσία. Χωρίς βέβαια τα παραπάνω να σημαίνουν ότι η απεργία αποτελεί αυτοσκοπό. Το κρίσιμο στοιχείο είναι ότι πρέπει, καταρχήν, να επιδιώκονται προληπτικές μέθοδοι με τις οποίες θα επιλύονται ειρηνικά οι παραπάνω διαφορές, ώστε να εξαλείφονται ορισμένες και στο μέτρο του δυνατού βεβαίως, από τις αιτίες που προκαλούν τη σύγκρουση και να ρυθμίζεται τελικά η διαφορά όταν η σύγκρουση αυτή προκύπτει. Και πολύ περισσότερο, πρέπει να επιδιώκεται η ρύθμιση της σύγκρουσης μάλλον μέσω ενίσχυσης μηχανισμών ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης, παρά μέσω καταστολής.

Βιβλιογραφία

1. Βαρχαλάμα Ε., Σταμάτη Α. (2012). Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ – Εκπαιδευτικό υλικό.
2. Βέργου Σ.Α., Σταμάτη, Α. (2013). Εργασιακά θέματα – Απεργία. Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ.
3. Κουκιάδης Ι. (2017). Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις – 2^η Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
4. Ληξουριώτης Ι. (1987). Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας.
5. Παπασταύρου Δ. (2002). Απεργία – Συλλογικό εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
6. Παπαδημητρίου Κ. (2018). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Συνδικαλιστική ελευθερία – Συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Απεργία. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη.
7. https://gsee.gr/?page_id=5440
Ιστορική αναδρομή, ανάκτηση από: ΓΣΕΕ.
8. <https://www.iforinterview.com/pagosmies-istorikes-apergies-part-a/>
Παγκόσμιες ιστορικές απεργίες – Μέρος Α, ανάκτηση από: IforINTERVIEW.
9. <https://www.iforinterview.com/pagosmies-istorikes-apergies-merosb/>
Παγκόσμιες ιστορικές απεργίες – Μέρος Β, ανάκτηση από: IforINTERVIEW.
10. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf
Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα – Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011 – 2017, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
11. <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/apergia.pdf>
Εργασιακά Θέματα – Απεργία, ανάκτηση από: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.