

Κώστας Δ. Παπαδημητρίου

Καθηγητή Εργατικού Δικαίου

Νομικής Αθηνών

www.lawpapadimitriou.gr

Η απώλεια των σημείων ισορροπίας της κλαδικής συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η σωβούσα και πολύχρονη πλέον οικονομική κρίση η οποία συνταράσσει την κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας μας, δεν άφησε αλώβητο το εργατικό δίκαιο, ένα κλάδο του δικαίου, ο οποίος είναι ιδιαίτερα ευαίσθητος στις σχετικές διακυμάνσεις. Οι μεταβολές δεν μπορούσαν έτσι να είναι παρά αναμενόμενες. Εκείνο όμως το οποίο πρέπει να επισημανθεί, είναι το ότι οι μεταβολές είναι τέτοιες που μεταβάλλουν πλέον τη φυσιογνωμία του, ειδικότερα στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπου παρατηρούνται οι δραστικότερες μεταβολές.

Οι μεταβολές αυτές είναι τέτοιας εμβέλειας ώστε μετατοπίζονται πλήρως τα σημεία ισορροπίας πάνω στα οποία στηριζόταν το οικοδόμημα των, συλλογικών κυρίως, εργασιακών σχέσεων τα τελευταία χρόνια αν όχι τις τελευταίες δεκαετίες.

Αν εξετάσει κανείς το προηγούμενο καθεστώς διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων, θα διαπίστωνε ότι στηριζόταν κατά κύριο λόγο σε ορισμένες σταθερές. Η πρώτη ήταν η αρχή της εύνοιας, η δεύτερη η δυνατότητα κήρυξης των συλλογικών συμβάσεων ως γενικών υποχρεωτικών, η τρίτη ήταν η διατήρηση των ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων και μετά τη λήξη της ισχύος τους και τέλος η δυνατότητα προσφυγής, υπό όρους και προϋποθέσεις, μονομερώς στη διαιτησία.

Αν όμως παρατηρήσει κανείς το νέο τοπίο εργασιακών σχέσεων, θα διαπιστώσει ότι οι περισσότερες από τις παραπάνω σταθερές δεν ισχύουν πλέον¹. Κυρίως όμως

¹ Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων των ν. 4024/2011 και 4046/2012, ΕΕργΔ 2013. 699 επ.

αποδυναμώθηκε συνειδητά το δυναμικότερο τμήμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων: η κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση.

Στην εισήγηση αυτή δεν θα ασχοληθούμε συνειδητά με την αρχή της εύνοιας, η οποία αποτελεί αντικείμενο άλλης εισήγησης, αλλά θα αναλύσουμε τη δομή και τη σημασία της κλαδικής διαπραγμάτευσης. Πάντως θα ασχοληθούμε με τις άλλες δύο παραμέτρους του συστήματος εργασιακών σχέσεων, δηλαδή τη μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων και την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών, ζητήματα ως προς τα οποία υπήρξαν θεαματικές μεταβολές.

Η δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Όπως είναι γνωστό το συνδικαλιστικό κίνημα είναι πολυεπίπεδο και αναπτύσσεται, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και αλλού, στο πεδίο που θεωρεί καταλληλότερο. Αντίστοιχα δημιουργεί και δομές, με τη σύσταση πέραν των πρωτοβάθμιων σωματείων και Ομοσπονδιών ή και Συνομοσπονδιών.

Έτσι η συνδικαλιστική δράση αναπτύσσεται στο επίπεδο της επιχείρησης, εκεί ακριβώς όπου αναπτύσσεται η σύγκρουση με το διευθυντικό δικαίωμα, αλλά συχνά και η βασική συνεννόηση των δύο πλευρών. Αντίστοιχα σημαντικότερη είναι η δράση στο επίπεδο του κλάδου, όπου ακριβώς συναντώνται οι εργαζόμενοι των ομοειδών επιχειρήσεων. Δημιουργούν έτσι τις Ομοσπονδίες, όπως η ΟΤΟΕ. Όμως, μάλλον υποβαθμισμένη είναι η δράση σε ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο, καθώς θεωρείται συνδεδεμένη με συντεχνιακές τάσεις, οι οποίες δεν συμβαδίζουν με τη σύγχρονη εποχή. Τέλος, στο εθνικό επίπεδο οι εργαζόμενοι συντονίζουν τη δράση τους μέσω της δημιουργίας μιας (ή σε άλλες χώρες περισσότερων) Συνομοσπονδίας, της ΓΣΕΕ .

Αντίστοιχα με αυτή τη δομή είναι και η συλλογική διαπραγμάτευση και η σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα, στο ν. 1876/1990 προβλέπονται τέσσερα κύρια είδη συλλογικών συμβάσεων, οι εθνικές γενικές, οι οποίες καλύπτουν τους εργαζόμενους όλης της χώρας, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις (εθνικές και τοπικές), οι οποίες καλύπτουν τους εργαζόμενους ενός κλάδου ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους, οι αναλογικά λίγες πλέον ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις και τέλος οι επιχειρησιακές.

Η έννοια του κλάδου

Στο παρελθόν γινόταν συχνά σύγχυση μεταξύ κλάδου και επαγγέλματος. Αναφερόμενος κανείς στην κλαδική σύμβαση εννοούσε την ομοιοεπαγγελματική. Όμως τα πράγματα διευκρινίσθηκαν πλήρως από κάθε άποψη μετά το 1990. Κλάδος είναι το σύνολο των ομοειδών επιχειρήσεων, οι οποίες συγκροτούν ένα ενιαίο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας². Στο πεδίο του κλάδου, η κλαδική συλλογική σύμβαση επιδιώκει λοιπόν να ρυθμίσει ενιαία τους όρους εργασίας στον κλάδο αυτό, ανεξάρτητα από το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας του κάθε μισθωτού, δηλαδή το επάγγελμά του.

Η σημασία της κλαδικής διαπραγμάτευσης

Οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν το βασικό στοιχείο της εδραίωσης των εργασιακών σχέσεων. Ενώ μέχρι το 1990 η νομοθεσία δεν τις αναγνώριζε ρητά, τελικά αυτό συνέβη με τις ρυθμίσεις του νόμου 1876/1990. Πράγματι ο νόμος αυτός, μετέτρεψε το αναχρονιστικό καθεστώς του ν. 3239/1955 και αναγνώρισε για πρώτη φορά, τις πιο δυναμικές μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης, δηλαδή την επιχειρησιακή και την κλαδική.

Πριν απ' όλα πρέπει να τονίσουμε ότι η κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση επιτελεί μια σημαντική κοινωνική λειτουργία. Εξασφαλίζει «θεμιτούς» μισθούς και «δίκαιες» συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους στον κλάδο³. Αναπτύσσει λοιπόν την επιθυμητή κοινωνική ισορροπία και εξασφαλίζει την κοινωνική ειρήνη, προϋποθέσεις και οι δύο για την εύρυθμη οικονομική ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Περαιτέρω όμως η κλαδική διαπραγμάτευση επιτελεί και μια σημαντική οικονομική λειτουργία, η οποία συχνά υποτιμάται. Εξασφαλίζει το θεμιτό ανταγωνισμό μεταξύ ομοειδών επιχειρήσεων, ώστε να αποφεύγεται το λεγόμενο κοινωνικό ντάμπινγκ. Πράγματι ο ανταγωνισμός, από τη φύση του, αναπτύσσεται μόνο μεταξύ ομοειδών επιχειρήσεων. Ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων άλλου κλάδου απλά δεν έχει νόημα. Όταν όμως εδραιώνεται η κλαδική διαπραγμάτευση, θεσπίζονται ελάχιστοι όροι εργασίας, έτσι ώστε δεν είναι επιτρεπτός ο ανταγωνισμός μεταξύ ομοειδών επιχειρήσεων στη βάση των επιδείνωσης των όρων εργασίας των απασχολούμενων

² Για την έννοια του κλάδου βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. ΔΕΝ, 2007, σελ. 420 επ.

³ Γ. Λεβέντη, ο.π. σελ. 424.

εργαζομένων. Έτσι ο ανταγωνισμός αποκτά «θεμιτά» πλαίσια και μετατοπίζεται από το «κοινωνικό ντάμπινγκ» στη βελτίωση της παραγωγικότητας, πράγμα το οποίο βέβαια μπορεί να έχει και ευρύτερες οικονομικές συνέπειες.

Ανεξαρτήτως των παραπάνω η κλαδική διαπραγμάτευση παρουσιάζει σημαντικά πλεονεκτήματα, κυρίως γιατί από τη φύση της μπορεί να λάβει υπόψη της την οικονομική κατάσταση των ομοειδών επιχειρήσεων⁴. Υπερτερεί σαφώς της ομοιοεπαγγελματικής διαπραγμάτευσης, καθώς στη τελευταία η οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων διαδραματίζει δευτερεύοντα ρόλο. Εκείνο που μας ενδιαφέρει κυρίως είναι οι επαγγελματικές δεξιότητες των εργαζομένων ανεξάρτητα από το είδος της επιχειρήσεως, άλλες από τις οποίες μπορεί να είναι σε καλή κατάσταση και άλλες όχι. Αλλά για το λόγο αυτό η ομοιοεπαγγελματική διαπραγμάτευση δεν μπορεί να είναι ιδιαίτερα δημιουργική, ενώ εκφράζει μάλλον παρωχημένου χαρακτήρα συντεχνιακές αντιλήψεις⁵. Δεν είναι τυχαίο ότι και ο ίδιος ο νομοθέτης φαίνεται να αποθαρρύνει αυτού του είδους τη διαπραγμάτευση, θεσπίζοντας προτεραιότητα τόσο της κλαδικής, όσο και της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης έναντι της ομοιοεπαγγελματικής. Περαιτέρω, έστω και αν η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση είναι δυνατόν και οφείλει να λάβει υπόψη την οικονομική κατάσταση της επιχειρήσεως, να είναι δηλαδή κοντά στην οικονομική πραγματικότητα, η κλαδική διαπραγμάτευση εμφανίζει λιγότερους κινδύνους σε σχέση με την επιχειρησιακή. Πράγματι στην επιχείρηση είναι δυνατόν να ασκηθούν πιέσεις σε εκπροσώπους εργαζομένων, ιδίως αν αυτοί δεν είναι στενά συνδεδεμένοι με το υπόλοιπο συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ δεν είναι εδώ άγνωστο το φαινόμενο των λεγόμενων «κίτρινων» συνδικάτων. Τέλος, η κλαδική διαπραγμάτευση διακρίνεται σαφώς από την εθνική. Η εθνική διαπραγμάτευση έχει βεβαίως τεράστια κοινωνική σημασία, αφού θέτει τα ελάχιστα όρια αμοιβής και εργασίας στη χώρα⁶. Όμως, εκ των πραγμάτων, δεν μπορεί να οδηγηθεί πολύ μακριά, καθώς λαμβάνει υπόψη μόνο την εθνική παραγωγικότητα και όχι τις ιδιαιτερότητες των κατ' ιδίαν κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Συναντούμε δηλαδή και εδώ τα μειονεκτήματα της ομοιοεπαγγελματικής διαπραγμάτευσης. Με βάση τα παραπάνω δεν αποτελεί

⁴ Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο - Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Σάκκουλα, 2011, σελ. 139.

⁵ Ι. Κουκιάδη, ο.π., σελ. 138.

⁶ Ι. Κουκιάδη, ο.π., σελ. 137 επ.

έκπληξη το γεγονός ότι στην κλαδική διαπραγμάτευση συναντάμε τα ποιοτικότερα χαρακτηριστικά.

Οι φορείς της διαπραγμάτευσης

Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 1876/1990 από εργατικής πλευράς από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου. Δεν νοείται δηλαδή στο επίπεδο του κλάδου συλλογική σύμβαση, η οποία θα συνάπτεται από οργάνωση που καλύπτει μόνο συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων.

Από εργοδοτικής πλευράς στην ίδια διάταξη ορίζεται γενικά ότι η κλαδική σύμβαση συνάπτεται από εργοδοτικές οργανώσεις. Δεν υπάρχει δηλαδή συγκεκριμένος προσδιορισμός της εμβέλειας της εργοδοτικής οργάνωσης

Ειδικά όμως για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες- Τράπεζες ακριβώς για να αντιμετωπισθεί το ενδεχόμενο να μην υπάρχει ή να μην εμφανίζεται κάποια εργοδοτική τραπεζική οργάνωση. Στην περίπτωση αυτή οι Τράπεζες εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους. Αποτελεί όμως προϋπόθεση για τη σύναψη αυτής της σύμβασης οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε να καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε να είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν⁷. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση.

Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του ν. 1876/1990, δηλαδή της μεσολάβησης και σε περίπτωση διαφωνίας της διαιτησίας.

⁷ Ι. Κουκιάδη, ο.π., σελ. 213, ο οποίος αναφέρει ότι «οι συνάπτοντες τις σ.σ.εργ εργοδότες θεωρούνται κατά κάποιο τρόπο ότι συνιστούν ad hoc συνδικαλιστική οργάνωση περιορισμένου σκοπού».

Η παράταση ισχύος και η μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων

Η παράταση της αναγκαστικής ισχύος των συλλογικών συμβάσεων έχει ιδιαίτερη θεσμική σημασία για την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων: σε περίπτωση λήξεως ή καταγγελίας συλλογικών συμβάσεων διατηρείται η ισχύς των κανονιστικών διατάξεών τους, πράγμα που επιτρέπει να μην προκαλείται μια ραγδαία επιδείνωση των όρων παροχής εργασίας μέχρι να συναφθεί μια νέα συλλογική σύμβαση⁸. Αντιστοίχως μεγάλη, αν όχι μεγαλύτερη είναι η σημασία της μετενέργειας, η οποία αρχίζει αμέσως μετά τη λήξη της κατά τα παραπάνω παράτασης ισχύος, επιτρέποντας τη διατήρηση των κοινωνικών όρων, ακόμη και αν υπογραφεί η νέα συλλογική σύμβαση, εκτός εάν μεσολαβήσει ατομική συμβατική ρύθμιση.

Σύμφωνα έτσι με τις προϊσχύσασες διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990, προβλεπόταν ότι οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούσαν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονταν και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονταν και στο διάστημα αυτό, ενώ μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εξακολουθούσαν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

Με τη ρύθμιση της ΠΥΣ του 2012 η μετενέργεια οιονεί καταργείται, αφού περιορίζεται πλέον στο βασικό μισθό και σε μερικά επιδόματα. Και όπως είναι γνωστό ο μισθός του εργαζόμενου αποτελείται από ένα σύνολο βασικού μισθού και ποικίλων επιδομάτων, έτσι ώστε όταν περιορίζεται σε ελάχιστα από αυτά, δεν είναι δυνατόν παρά να προκύπτει η κατακρήμνιση των αποδοχών. Η απαλλαγή από τη δέσμευση της συλλογικής σύμβασης είναι, μετά την πάροδο της παράτασης των τριών μηνών από τη λήξη της, άμεση και βεβαίως δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου.

Δεν χρειάζεται λοιπόν ιδιαίτερη προσπάθεια για να υποστηρίξει κανείς ότι οι επιπτώσεις είναι σοβαρότατες. Είτε δεν θα συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, οπότε η σύμβαση εργασίας θα παραπέμπεται στην ατομική διαπραγμάτευση, είτε θα υπάρχει έντονη πίεση για μια τέτοια υπογραφή έστω και με

⁸ Για την ισχύ των κανονιστικών όρων και τη μετενέργεια σ.σ.ε βλ. Γ. Λεβέντη, ο.π., 482 επ.

υποβαθμισμένους όρους, προκειμένου να μπορέσει να διατηρηθεί κάποια ρύθμιση στο συλλογικό επίπεδο.

Η δυνατότητα κηρύξεως σσε ως γενικώς υποχρεωτικών

Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεσμεύουν, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 2 του ν. 1876/1990, μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών και εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Προβλέπεται, όμως, υπό προϋποθέσεις, η σημαντικότερη των οποίων είναι να δεσμεύεται ήδη το 50 % των εργαζομένων του αντίστοιχου κλάδου ή επαγγέλματος, η επέκταση των αποτελεσμάτων των συλλογικών συμβάσεων με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στην περίπτωση αυτή, η συλλογική σύμβαση εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους και εργοδότες που ανήκουν στον αντίστοιχο κλάδο ή επάγγελμα. Η ρύθμιση αυτή, δηλαδή η κήρυξη συλλογικής συμβάσεως ως γενικά υποχρεωτικής εφόσον συντρέχουν ορισμένοι νόμιμοι όροι, υπαγορεύεται, σύμφωνα με τη νομολογία⁹, από το δημόσιο συμφέρον, ήτοι την εφαρμογή ομοιομόρφων όρων εργασίας σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και την προστασία της συλλογικής ρυθμίσεως από ανεπιθύμητο ανταγωνισμό εκ μέρους μη δεσμευομένων αμέσως από τη σύμβαση εργοδοτών και μισθωτών¹⁰.

Με διάταξη του ν. 4024/2012 έχει επίσης ανασταλεί η εφαρμογή των διατάξεων του ν. 1876/1990 με τις οποίες προβλέπεται η δυνατότητα κηρύξεως σ.σ.ε. ως γενικά υποχρεωτικών, δηλαδή να εφαρμόζεται και σε εργοδότες που δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων.

Ανεξαρτήτως των ατελειών της προηγούμενης ρυθμίσεως και ίσως της κακής εφαρμογής της, η εν λόγω τροποποίηση εν δυνάμει εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για την εν γένει πορεία των εργασιακών σχέσεων. Πολλοί εργοδότες επιθυμούν να αποχωρήσουν από εργοδοτικές οργανώσεις γνωρίζοντας αφενός ότι είναι δυνατόν με τον τρόπο αυτό να αποφύγουν την εφαρμογή της ισχύουσας κλαδικής συλλογικής σύμβασης και αφετέρου ότι δεν υπάρχει περίπτωση η κλαδική συλλογική σύμβαση

⁹ ΣτΕ Ολ 4555/1996, ΔΕΝ 53, 441. ΣτΕ 3050/1984, ΕΕργΔ 1985, 9.

¹⁰ Ι. Κουκιάδη, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., 309. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., 467, ο οποίος αναφέρει ότι ο ανταγωνισμός των μη συνδικαλισμένων απειλεί την αποτελεσματικότητα της συλλογικής σύμβασης και τα συμφέροντα των συνδικαλισμένων. Ομοίως Γ. Λεβέντη, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, 1981, 120 επ.. Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Β/ΙΙΙ, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 1991, 210.

που υπεγράφη να κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική. Περαιτέρω, με βάση το παραπάνω ενδεχόμενο, και οι κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις θα ασκούν έντονη πίεση προς τις εργατικές για υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων, ώστε δηλαδή να αποτραπεί η αποχώρηση διαφωνούντων εργοδοτών. Και βέβαια η επιδίωξη του κοινωνικού ντάμπινγκ εμφανίζεται και εδώ αναπόφευκτη με συνέπειες και για την κοινωνική ειρήνη και για τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ επιχειρήσεων .

Η αποδυνάμωση της κλαδικής συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε συνέχεια των παραπάνω, πράγματι απορρυθμίστηκε και μετασχηματίστηκε ριζικά με κύριο χαρακτηριστικό την υποχώρηση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επίπεδο των επιχειρήσεων με τον πολλαπλασιασμό των επιχειρησιακών ΣΣΕ οι οποίες, μετά την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και την καθιέρωση σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ με δυσμενέστερους όρους από τις κλαδικές ΣΣΕ, αποτελούν βασικό μηχανισμό εφαρμογής μειώσεων των αποδοχών των εργαζομένων άνω του 15%. Επιπροσθέτως με την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων επήλθε αφενός ραγδαία μείωση της κάλυψης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων από κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις, σε ποσοστό που σήμερα αγγίζει το 6,9% ενώ στο παρελθόν (1992-2010) άγγιζε το 52,7% και αφετέρου μείωση αποδοχών τουλάχιστον σε μια στις δύο κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ¹¹. Περαιτέρω η αναστολή της επέκτασης των ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών και η αποδυνάμωση του επικουρικού βραχίονα του θεσμού της Διαιτησίας, ο οποίος αποτελούσε μηχανισμό παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, οδήγησε σε επιπλέον απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την ραγδαία αποκέντρωσή τους και την αύξηση των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

¹¹ Κ. Παπαδημητρίου- Χρ. Ιωάννου, Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-2014 σε Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα, 14^ο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, 103 επ.