ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ

Αντιμετώπιση της ανεργίας, ενίσχυση της επιχειρηματικότητας

Κύριος Ερευνητής:
Ιωάννης Ληξουριώτης,
Δικηγόρος παρ΄ Αρείω Πάγω,
Καθηγητής Εργατικού Δικαίου,
Πάντειο Πανεπιστήμιο

ΕΛΛΑΔΑ 2021
Ατζέντα για την ελευθερία και την ευημερία

Εργασιακά: Αντιμετώπιση της ανεργίας, ενίσχυση της επιχειρηματικότητας

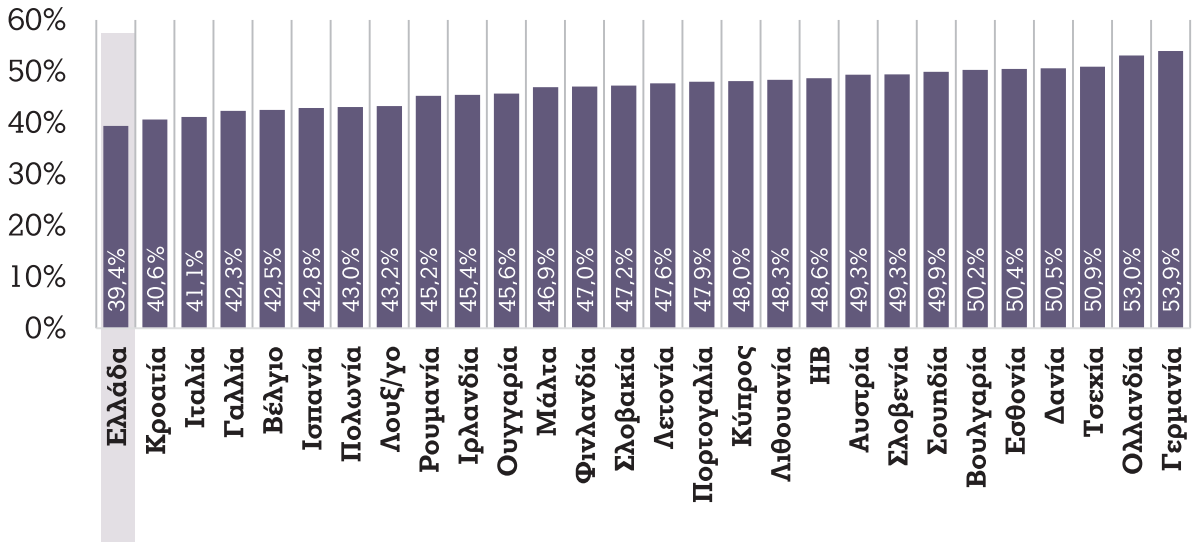
- Απλούστευση και εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας, κανονικοποίηση και απελευθέρωση του ρυθμιστικού πλαισίου της εργασίας.
- Ισορροπία μεταξύ της προστασίας των εργαζομένων και της επιχειρηματικότητας.
- Ισορροπία μεταξύ κανονιστικών ρυθμίσεων και ελευθερίας σύναψης σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

- Σημαντική ενίσχυση της απασχόλησης, της επιχειρηματικότητας και της ανάπτυξης.
- Ενίσχυση της βεβαιότητας στον σχεδιασμό της εργασιακής ζωής και της επιχειρηματικής δράσης.

Εισαγωγή

Το εργασιακό περιβάλλον της Ελλάδας χαρακτηρίζεται από θηριώδη ανεργία, σοβαρό έλλειμμα ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και εκτεταμένη μαύρη εργασία. Ενδεικτικό είναι πως η Ελλάδα είναι η χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με το μικρότερο ποσοστό εργαζομένων προς τον συνολικό πληθυσμό (Σχήμα 1).

Σχήμα 1. Ποσοστό απασχολούμενων επί του συνολικού πληθυσμού, 2018.



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

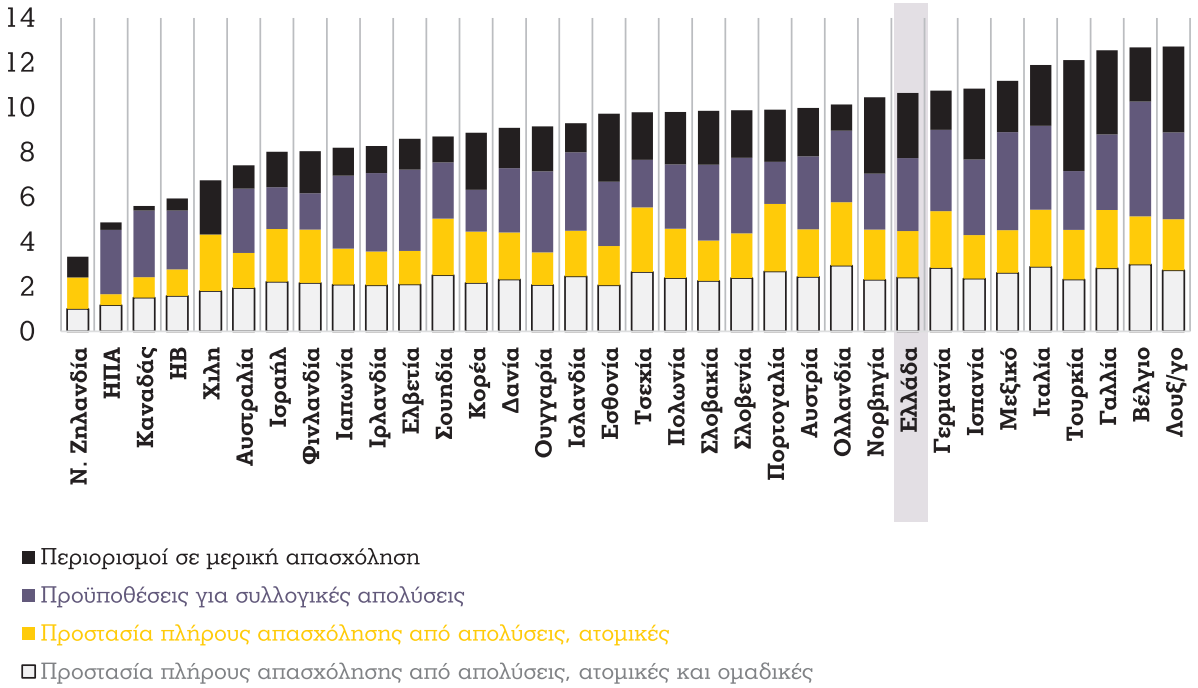
Σε μεγάλο βαθμό, η κατάσταση αυτή οφείλεται στην αρνητική επίδραση της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας στην αγορά εργασίας και την επιχειρηματική αποτελεσματικότητα. Ο γιγαντισμός, η ακαμψία και η πολυπλοκότητα του ισχύοντος εργατικού δικαίου εμποδίζουν την ανάπτυξη συναινέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, δεν επιτρέπουν την προσαρμογή των όρων εργασίας στις συγκεκριμένες επιχειρησιακές και παραγωγικές ανάγκες, και εντέλει δεν προσφέρουν αποτελεσματική προστασία στους εργαζόμενους. Το πρόβλημα επιτείνεται από την κακή λειτουργία και τις στρεβλές πρακτικές των κρατικών ελεγκτικών μηχανισμών που δημιουργούν μια επαχθή γραφειοκρατία η οποία κατά κανόνα οδηγεί τις εργατικές διαφορές στα δικαστή-

ρια.

Θεωρητικό υπόβαθρο αυτής της νομοθετικής συμπεριφοράς είναι η λεγόμενη προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου, μια θεωρητική κατασκευή που εντάσσει αδιάκριτα στην έννοια της προστασίας οποιαδήποτε συνδικαλιστική διεκδίκηση, ισοπεδώνει τους εργαζόμενους από πλευράς πραγματικών αναγκών και ενδιαφέρεται αποκλειστικά και μόνο για όσους κατέχουν ήδη μία θέση εργασίας, αδιαφορώντας για τους ανέργους.

Όπως επισημαίνει ο ΟΟΣΑ (Σχήμα 2) η υπερρύθμιση στο πεδίο αυτό, αυξάνοντας το κόστος απασχόλησης, καθιστά τις επιχειρήσεις πιο διστακτικές στις προσλήψεις. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, ενώ μετά τις μεταρρυθμίσεις του 2012 δεν κατατάσσεται πλέον ανάμεσα στις πιο ρυθμισμένες χώρες του ΟΟΣΑ, η προστατευτικότητα των σχετικών ρυθμίσεων παραμένει πάνω από τον μέσο όρο του οργανισμού.

Σχήμα 2. Ένταση προστατευτικότητας εργατικής νομοθεσίας, 2013-4.



Πηγή: ΟΟΣΑ

Αυτή η κατ' όνομα προστατευτική προσέγγιση δεν λαμβάνει υπόψη ότι η εργατική νομοθεσία, δεδομένης και της διαρκώς μεταβαλλόμενης φύσης της σύγχρονης επιχείρησης, πρέπει να θέτει τους ελάχιστους αναγκαίους εργασιακούς όρους και όχι να υποκαθιστά τη λειτουργία και τη δυναμική της συμβατικής ελευθερίας, ούτε βεβαίως να τιμωρεί όσους βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας. Αυτό που αντιθέτως συμβαίνει είναι ότι επιχειρεί με επιμέρους ρυθμίσεις που συχνά δεν ανταποκρίνονται στην οικονομική πραγματικότητα να εξασφαλίσει τη συνεχή βελτίωση των όρων εργασίας και την αδιασάλευτη διατήρηση των ήδη απασχολουμένων στις θέσεις εργασίας τους, αντιμετωπίζοντας συχνά το εργατικό δίκαιο ουσιαστικά ως εργαλείο αναδιανομής εισοδήματος.

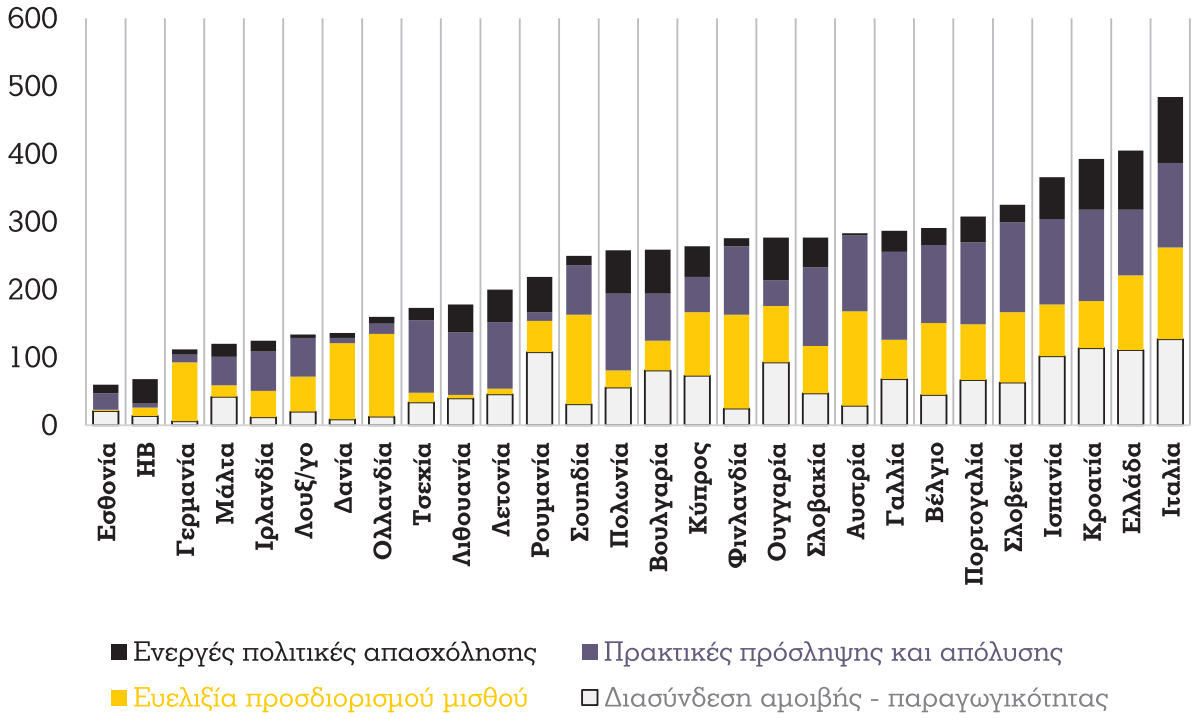
Την προβληματική αυτή κατάσταση επιτείνει το αναποτελεσματικό, υπερβολικά ρυθμισμένο πλαίσιο επίλυσης των συλλογικών διαφορών, η έντονη δικαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, και η υποτυπώδης έως ανύπαρκτη σημασία που αποδίδεται από την εργατική νομοθεσία στην επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση.

Έντονα προβληματική είναι τέλος η συνδικαλιστική πρακτική και δράση που χαρακτηρίζεται από σοβαρό εκπροσωπευτικό έλλειμμα,[1] άκρατο ριζοσπαστισμό, έλλειμμα διαπραγματευτικής και συναινετικής κουλτούρας και υψηλό κομματισμό και συντεχνιασμό των συνδικάτων.

Είναι χαρακτηριστικό ότι σύμφωνα με την έρευνα γνώμης στελεχών επιχειρήσεων που διεξάγει το World Economic Forum (Σχήμα 3), το ρυθμιστικό πλαίσιο της εργασίας στην Ελλάδα συνεχίζει να θεωρείται εξαιρετικά προβληματικό, συν τοις άλλοις στα πεδία της διασύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα, της ευελιξίας προσδιορισμού του μισθού, και των ενεργών πολιτικών απασχόλησης.

1 Ο βαθμός συνδικαλιστικής υπαγωγής στην Ελλάδα είναι δύσκολο να διακριβωθεί, δεδομένου ότι δεν υπάρχουν αξιόπιστες μετρήσεις. Στους πίνακες συνδικαλιστικής πυκνότητας του ΟΟΣΑ, η τελευταία αναφορά είναι για το 2013 με ποσοστό 24,7%, εκτίμηση μάλλον ιδιαίτερα υπερβολική.

Σχήμα 3. Ένταση προβλημάτων στο ρυθμιστικό πλαίσιο της εργασίας, 2018-9 - Έρευνα γνώμης στελεχών επιχειρήσεων.



Πηγή: World Economic Forum, Global Competitiveness Index 2018-9.

Υπό αυτό το πρίσμα, οι προτάσεις που ακολουθούν κινούνται στους εξής βασικούς άξονες:

- Την απλοποίηση και τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας.
- Την αναγνώριση της δυναμικής των οικονομικών, παραγωγικών, τεχνολογικών και κοινωνικών αλλαγών στη νομοθεσία.
- Την ισορροπία μεταξύ των στόχων της προστασίας των εργαζομένων και του επιχειρηματικού συμφέροντος.
- Την ισορροπία μεταξύ κανονιστικών ρυθμίσεων και ελευθερίας σύναψης σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Τα σαφώς θετικά αποτελέσματα των προτεινόμενων παρεμβάσεων τόσο στην οικονομική ανάπτυξη, όσο και στην επίδοση της χώρας στους σχετικούς διεθνείς δείκτες είναι δύσκολο να ποσοτικοποιηθούν εκ των προτέρων. Αφενός, γιατί η συμβολή τους στην οικονομική ανάπτυξη συναρτάται με το ευρύτερο οικονομικό κλίμα και τα υπόλοιπα μέτρα ενίσχυσης της επιχει-

ρηματικότητας. Αφετέρου γιατί τα πεδία παρέμβασης που περιγράφονται στις επόμενες σελίδες υπερβαίνουν σε μεγάλο βαθμό τα πιο τυποποιημένα πεδία που συνυπολογίζουν οι διεθνείς δείκτες (ποσό αποζημίωσης, ημέρες άδειας κλπ). Σε κάθε περίπτωση, μολονότι η ποσοτικοποίηση είναι σχεδόν αδύνατη, η κανονικοποίηση και απελευθέρωση των εργασιακών ρυθμίσεων είναι βέβαιο πως θα έχει ισχυρό θετικό αποτέλεσμα στην απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και συνεπώς στην οικονομική ανάπτυξη.

Προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις[2]

Α. Ατομικές Εργασιακές σχέσεις

- Αναθεώρηση των ειδικών περιπτώσεων συμβάσεων
- Μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας
- Χρόνος εργασίας
- Λύση της σύμβασης

Για την απλοποίηση και τον εκσυγχρονισμό των ατομικών εργασιακών σχέσεων και την άρση των υφιστάμενων εμποδίων στην απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την ανταγωνιστικότητα, προτείνονται παρεμβάσεις στα παρακάτω πεδία:

1. Ειδικές περιπτώσεις συμβάσεων

Προτείνεται η αναθεώρηση των όρων λειτουργίας συμβάσεων που δεν συνιστούν «καθαρές» συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας (όπως οι συμβάσεις μαθητείας, πρακτικής άσκησης, δοκιμαστικής απασχόλησης, απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας) στην κατεύθυνση της αποτελεσματικότερης επίτευξης του σκοπού τους.

Επίσης, προτείνεται η καθιέρωση μιας ενιαίας σύμβασης εργασίας,[3] η οποία θα μειώσει την πολυπλοκότητα και την αβεβαιότητα που δημιουργεί η συνύπαρξη των συμβάσεων αορίστου και ορισμένου χρόνου.

2. Μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας

Προτείνεται η διευκόλυνση της τροποποίησης της σύμβασης εργασίας, ειδικά στις περιπτώσεις σημαντικών τεχνολογικών και παραγωγικών αλ-

2 Για μια αναλυτικότερη παρουσίαση των προτεινόμενων επιμέρους μεταρρυθμίσεων, μπορείτε να ανατρέξετε στο εκτενέστερο κείμενο που συνέταξε ο συγγραφέας της μελέτης.

3 Πρόταση του Jean Tirole, βραβείο Νόμπελ Οικονομίας 2014 (*The single open-ended contract* – SOEC) Βλ. Giuseppe Casale / Adalberto Perulli, *Towards the Single Employment Contract: Comparative Reflections*, 2014, ed. ILO, Catherine Barnard, *The single open-ended contract and a floor of rights*, Trinity College, Cambridge.

λαγών στην επιχείρηση,[4] με την επανεξέταση των νομικών συνεπειών της μονομερούς δυσμενούς μεταβολής της σύμβασης εργασίας.

Μεταξύ άλλων προτείνεται:

- Να γίνει συγκεκριμένη η έννοια της ουσιώδους μεταβολής των όρων εργασίας που δεν θα μπορεί να κάνει μονομερώς ο εργοδότης (μισθός, γενικό αντικείμενο της θέσης εργασίας, ωράριο και τόπος εργασίας).
- Να μην θεωρούνται ουσιώδεις οι προσαρμογές στην περιγραφή των καθηκόντων του εργαζομένου αν δεν αλλάζουν το γενικό αντικείμενο της εργασίας.
- Να μην θεωρείται αλλαγή του τόπου εργασίας η μετακίνηση του εργαζομένου σε εγκατάσταση που λειτουργεί εντός του ίδιου νομού.

3. Χρόνος εργασίας

Οι ισχύουσες ρυθμίσεις που αφορούν τον χρόνο εργασίας είναι αναχρονιστικές, αποσπασματικές, διάσπαρτες σε διάφορα νομοθετικά κείμενα που το ένα τροποποιεί ρητά ή σιωπηρά το άλλο και άρα αντιφατικές, δυσνόητες και προφανώς δύσκολα εφαρμόσιμες, ενώ δημιουργούν σημαντικά λειτουργικά προβλήματα και πρόσθετα λειτουργικά κόστη στις επιχειρήσεις. Η αναθεώρησή τους συνεπώς στην κατεύθυνση της απλοποίησης και κωδικοποίησης αποτελεί απόλυτη προτεραιότητα.

Μεταξύ άλλων προτείνεται:

- Η κατάργηση του παγκοσμίως πρωτότυπου δυισμού μεταξύ «υπερωρίας» και «υπερεργασίας».
- Ο καθορισμός γενικού κανονικού μέσου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας 40 ωρών για περίοδο τεσσάρων μηνών[5] με εξασφάλιση ημερήσιας ανάπαυσης τουλάχιστον 11 διαδοχικών ωρών.[6] Αυτονόητο είναι ότι το ημερήσιο ωράριο των εργαζομένων θα μπορεί να αυξομειώνεται

4 Για παράδειγμα, στη Δανία ήσσονος σημασίας τροποποιήσεις μπορούν να εφαρμοστούν από τον εργοδότη με μια σύντομη προειδοποίηση 14 ημερών.

5 Σημειωτέον ότι η περίοδος αναφοράς των τεσσάρων μηνών προβλέπεται από την ευρωπαϊκή Οδηγία 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η οποία όμως προβλέπει ως ανώτατο όριο κανονικής εβδομαδιαίας εργασίας τις 48 ώρες. Η μέτρηση της υπερωρίας με βάση τον μέσο όρο των 40 ωρών για περίοδο τεσσάρων μηνών προβλέπεται στη Δανία, στη Σουηδία, στην Ιρλανδία και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

6 Η εξασφάλιση των 11 διαδοχικών ωρών ημερήσιας ανάπαυσης προβλέπεται από την ευρωπαϊκή Οδηγία 2003/88/ΕΚ.

όταν ειδικές περιστάσεις το επιβάλλουν. Στην περίπτωση αυτή, στο μέτρο που δεν γίνεται υπέρβαση του μέσου εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών δεν θα δημιουργείται υπερωρία. Αυτό σημαίνει ότι υπερωρία θα υφίσταται όταν υπάρχει υπέρβαση του προαναφερθέντος μέσου όρου των 40 ωρών.[7]

- Ο καθορισμός των 200 ωρών ως ανώτατου ορίου νόμιμης υπερωριακής εργασίας για μια περίοδο τεσσάρων μηνών,[8] δηλαδή ένας μέσος όρος 12 ωρών εβδομαδιαίως.
- Η κλιμάκωση της υπερωριακής αμοιβής σε λογική βάση.
- Η κατοχύρωση της δυνατότητας σύναψης συλλογικών συμφωνιών με πιο ευέλικτα σχήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας βάσει των διαρκών ή εποχιακών αναγκών των επιχειρήσεων, καθώς και της ατομικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας υπό ειδικές προϋποθέσεις.
- Η αναμόρφωση των ρυθμίσεων για την εργασία την Κυριακή με πρότυπο τις αντίστοιχες ρυθμίσεις των άλλων ευρωπαϊκών χωρών.

4. Λύση της σύμβασης εργασίας

Το ζήτημα της λύσης της σύμβασης εργασίας αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές και χρόνιες παθογένειες του ελληνικού εργατικού δικαίου. Η ακαμψία και μη προβλεψιμότητα των ρυθμίσεων, το μεγάλο κόστος και οι αυστηροί νομοθετικοί περιορισμοί της δυνατότητας του εργοδότη να διαμορφώνει ελεύθερα τον αριθμό των θέσεων εργασίας σύμφωνα με τις εκάστοτε οικονομικές, παραγωγικές, οργανωτικές και τεχνολογικές ανάγκες της επιχείρησης περιορίζουν την παραγωγική δυναμική και αποθαρρύνουν τις νέες προσλήψεις, δημιουργώντας ανεργία.

Ενδεικτικό του μεγέθους του προβλήματος είναι εξάλλου το γεγονός ότι η συντριπτική πλειονότητα των δικαστικών εργασιακών διενέξεων στην Ελλάδα αφορά υποθέσεις απολύσεων.

Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται:

- Η υιοθέτηση του συστήματος της αιτιολογημένης απόλυσης, όπως αυτή

7 Στη Γερμανία, οι ώρες μιας εργάσιμης ημέρας μπορούν να παραταθούν σε 10 ώρες κατ' ανώτατο όριο εάν δεν υπερβαίνουν κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες ανά εργάσιμη ημέρα, σε διάστημα έξι ημερολογιακών μηνών ή εντός 24 εβδομάδων.

8 Στη Σουηδία, όπου το κανονικό εβδομαδιαίο ωράριο είναι 40 ώρες, οι ώρες υπερωρίας για διάστημα ενός ημερολογιακού μήνα είναι 50 ώρες.

θεσπίζεται από το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να αποσαφηνιστεί ότι αποτελεί επαρκή λόγο απόλυσης η μη ικανοποιητική απόδοση του εργαζόμενου, η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, η παραπτωματική συμπεριφορά, καθώς και οι οικονομικές, παραγωγικές, οργανωτικές και τεχνολογικές ανάγκες της επιχείρησης.[9]

- Σήμερα στο ελληνικό δίκαιο, σε αντίθεση με άλλες έννομες τάξεις, δεν απαιτείται αιτιολόγηση από πλευράς του εργοδότη, και παράλληλα δεν υφίσταται η έννοια της απόλυσης λόγω απώλειας δυνατότητας απασχόλησης. Τα δικαστήρια εφαρμόζοντας τη γενική ρήτρα της μη κατάχρησης του εργοδοτικού δικαιώματος συχνά κρίνουν ότι ο εργοδότης προέβη στην απόλυση για καταχρηστικούς λόγους[10] ή ότι θα μπορούσε να αντιμετωπίσει τις επιχειρηματικές του ανάγκες λαμβάνοντας άλλα μέτρα και να μην κάνει χρήση της απόλυσης, που αποτελεί κατά την νομολογία έσχατη λύση, τροφοδοτώντας έτσι μια συνεχή και έντονη αβεβαιότητα ως προς τον νόμιμο ή μη χαρακτήρα κάθε απόλυσης.
- Σε ό,τι αφορά την προειδοποίηση της απόλυσης, καθώς η μακρόχρονη προειδοποιητική περίοδος διαρρηγνύει τον εργασιακό δεσμό, προτείνεται η διάρκειά της να μην υπερβαίνει τους δύο μήνες και να δίνεται στον εργοδότη η δυνατότητα αντί να προειδοποιεί τους εργαζόμενους, να τους απολύει άμεσα καταβάλλοντας τις αμοιβές της περιόδου προειδοποίησης προσαυξημένες με έναν επιπλέον μισθό.[11]
- Για την αποζημίωση της απόλυσης, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν μεγάλη προϋπηρεσία[12] και υψηλό μισθό[13] θα πρέπει

9 Αυτό ισχύει σε πολλά κράτη της ΕΕ, όπως π.χ. στην Ιρλανδία. Επίσης, στην Ιταλία είναι δυνατή η απόλυση ενός εργαζομένου λόγω κακής απόδοσης ως προς τις συμβατικές του υποχρεώσεις. Κριτήριο για την εκτίμηση αυτή είναι να υπάρχει ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ της παραγωγικότητας του εργαζομένου και της μέσης παραγωγικότητας των συναδέλφων του με παρόμοια επαγγελματικά προσόντα και καθήκοντα, και το χάσμα παραγωγικότητας να οφείλεται στην αμέλεια του ίδιου του απολυόμενου.

10 Καταχρηστική θεωρείται η απόλυση όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης ή εμπάθειας, λόγω συνδικαλιστικής δράσης (π.χ. συμμετοχή σε απεργία), λόγω πολιτικών προτιμήσεων του εργαζομένου κ.ο.κ.

11 Στο Ισραήλ, η διάρκεια της προειδοποίησης καθορίζεται ανάλογα με τη διάρκεια της απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 30 ημερολογιακές ημέρες. Μάλιστα, ο εργοδότης μπορεί να παραιτηθεί από την προσφορά της εργασίας του εργαζομένου, υπό την προϋπόθεση ότι πληρώνει τις αντίστοιχες αποδοχές.

12 Ο νόμος θέτει όριο τα 16 έτη προϋπηρεσίας για όσους την 12.11.2012 δεν είχαν συμπληρώσει 17 έτη προϋπηρεσίας και τα 28 έτη για τους εργαζόμενους με μεγαλύτερη προϋπηρεσία κατά την ημερομηνία αυτή.

13 Ο νόμος δεν θέτει ένα γενικό ανώτατο όριο στο ύψος της αποζημίωσης απόλυσης αλλά ένα ανώτατο όριο στις μηνιαίες αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό της. Αυτό ανέρχεται σήμερα στο ύψος των 6.283,20 ευρώ, το οποίο είναι ιδιαίτερα υψηλό.

να προβλεφθεί ένα εύλογο ανώτατο όριο,[14] με δυνατότητα συνομολόγησης μεγαλύτερου ύψους αποζημίωσης με την ατομική σύμβαση εργασίας, ή εναλλακτικά η προσαρμογή του σχετικού συστήματος σύμφωνα με τα ισχύοντα στην Αυστρία.[15]

- Σε ό,τι αφορά τις απολύσεις που κηρύττει άκυρες το δικαστήριο, όπου σήμερα βάσει του ισχύοντος δικαίου ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει σωρευτικά μισθούς υπερημερίας και επαναπρόσληψη στην παλιά εργασία του με την ίδια αμοιβή ανεξάρτητα αν η ίδια θέση εργασίας υφίσταται πλέον ή όχι, προτείνεται η διαβάθμιση των συνεπειών της μη τήρησης των προϋποθέσεων για την νόμιμη απόλυση, και η διαφοροποίηση της έλλειψης τυπικών προϋποθέσεων (έλλειψη έγκυρου έγγραφου απόλυσης ή μη καταβολή πλήρους αποζημίωσης) από την έλλειψη των ουσιαστικών προϋποθέσεων (καταχρηστική απόλυση). Δηλαδή, η μη τήρηση από τον εργοδότη των τυπικών προϋποθέσεων να μην οδηγεί οπωσδήποτε στην ακύρωση της απόλυσης, αλλά να υποχρεούται ο εργοδότης να αποκαθιστά τις ελλείψεις ή να επιβάλλεται σ' αυτόν να καταβάλλει στον απολυθέντα μία εύλογη αποζημίωση.[16]
- Ως προς τις ομαδικές απολύσεις, προτείνεται η υιοθέτηση της σχετικής διατύπωσης της Οδηγίας της ΕΕ χωρίς περαιτέρω προσθήκες και η υιοθέτηση των προβλέψεων του ισπανικού και του δανικού δικαίου[17] ως προς το ζήτημα του επιτρεπτού αριθμού ή ποσοστού απολύσεων, καθώς και η διασάφηση των διατάξεων που αφορούν τις λεγόμενες «συμφωνημένες ομαδικές απολύσεις», δηλαδή τις οικονομικές απολύσεις που

14 Ο νόμος θέτει ένα ανώτατο όριο του ποσού της αποζημίωσης μόνο στις περιπτώσεις που ο εργοδότης είναι το Δημόσιο, ή ΝΠΔΔ, ή τράπεζα του δημόσιου τομέα, ή επιχείρηση κοινής ωφέλειας. Το ποσό αυτό ανέρχεται στο ύψος των 15.000 ευρώ, το οποίο προφανώς είναι ιδιαίτερα μικρό εάν συγκριθεί με το ύψος της αποζημίωσης που μπορεί να λάβουν οι υπόλοιποι εργαζόμενοι.

15 Στην Αυστρία, από το 2002, ο Νόμος περί Πρόβλεψης Εισοδήματος των Εργαζομένων (BMSVG), που καλύπτει όλες τις συμβάσεις εργασίας, ορίζει ότι οι εργοδότες παρακρατούν μια καθορισμένη από τον νόμο εισφορά από τον μηνιαίο μισθό και τη μεταφέρουν στο επιλεγμένο από τους εργαζόμενους ταμείο. Σε περίπτωση απόλυσης υπαλλήλου που έχει τουλάχιστον τρία έτη απασχόλησης μπορεί αυτός να επιλέξει μεταξύ της αποζημίωσης απόλυσης από το λογαριασμό ή της αποταμίευσης του δικαιώματος για μελλοντική σύνταξη. Εάν ο εργαζόμενος παραιτηθεί, ή εάν η διάρκεια της απασχόλησης είναι μικρότερη των τριών ετών, δεν καταβάλλεται αποζημίωση, αλλά το υπόλοιπο του λογαριασμού μεταφέρεται στον επόμενο εργοδότη. Το ποσό της αποζημίωσης λήξης της σύμβασης εξαρτάται από το κεφάλαιο που έχει συγκεντρωθεί στο ταμείο, το εισόδημα από επενδύσεις, και το εγγυημένο κεφάλαιο.

16 Για παράδειγμα, στην Αγγλία αν η απόλυση είναι παράνομη, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση για παράνομη απόλυση.

17 Δηλαδή, να επιτρέπεται να απολύονται μέχρι 10 εργαζόμενοι όταν οι θέσεις απασχόλησης στην επιχείρηση είναι μέχρι 100 εργαζόμενοι, μέχρι 10% των εργαζομένων όταν ο συνολικός αριθμός των θέσεων είναι 100 έως 300 εργαζόμενοι, και μέχρι 30 εργαζόμενοι όταν οι θέσεις εργασίας είναι 300 και πάνω.

γίνονται με τη συγκατάθεση των απολυθέντων,[18] οι οποίες δημιουργούν στην πράξη πλήθος προβλημάτων.

Β. Εθνικός κατώτατος μισθός[19]

Στην Ελλάδα, κατά την τεσσαρακονταετία που προηγήθηκε της έναρξης της κρίσης, η κοινωνία εκπαιδεύτηκε στην συνεχή κατ' έτος αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων με ρυθμούς που ακολουθούσαν ή και υπερέβαιναν τον ετήσιο πληθωρισμό. Η αύξηση των μισθών αποτελούσε μόνιμη προεκλογική υπόσχεση όλων των πολιτικών ηγεσιών, ενώ τα συνδικάτα θεωρούσαν αδιανόητη τη διατήρηση του ίδιου μισθού πέραν του ενός έτους, ανεξαρτήτως της κατάστασης της παραγωγικότητας και του επιπέδου ανταγωνιστικότητας των παραγωγικών κλάδων ή των επιχειρήσεων. Η συνθήκη αυτή συνέβαλε αποφασιστικά στην επίσπευση και ένταση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα.[20]

Μετά την ένταξη της Ελλάδας στο Μηχανισμό Στήριξης των ΕΕ-ΕΚΤ-ΔΝΤ, το ύψος του Εθνικού Κατώτατου Μισθού μειώθηκε κατά 22%[21] και η διαμόρφωσή του έπαψε να αποτελεί αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης καθώς ανατέθηκε στο κράτος. Παράλληλα, η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να προβλέψει ανώτερους μισθούς, οι οποίοι όμως εφαρμόζονται μόνο στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εργοδότες που εκπροσωπούνται από τις εργοδοτικές οργανώσεις που συμβάλλονται σ' αυτές. Είναι προφανές ότι αυτός ο δυισμός συνιστά μια λανθασμένη και πρακτικά ζημιογόνα ρύθμιση, που περιπλέκει το ζήτημα του βασικού μισθού.

Τα κριτήρια που κατά τον νόμο προβλέπονται για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού μέσα από μια ιδιαίτερα περίπλοκη, δυ-

---

18 Στην Ελλάδα, η μορφή αυτή ομαδικής λύσης των συμβάσεων εργασίας χαρακτηρίζεται και ως «εθελούσια έξοδος». Στη Γαλλία, η «συμφωνημένη ομαδική απόλυση» (rupture conventionnelle collective) προβλέφθηκε πρόσφατα με διάταγμα του Macron.

19 Ο ελάχιστος μέσος μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται σήμερα σε 683,76 ευρώ το μήνα, λαμβάνοντας υπόψη 14 ετήσιους μισθούς.

20 Αξιοσημείωτο είναι ότι κατά τα έτη 2009 και 2012 και ενώ η χώρα ήδη από το 2008 κινούταν προς την οικονομική κατάρρευση, οι γενικοί κατώτατοι μισθοί συνέχισαν να αυξάνονται. Συγκεκριμένα από 794 ευρώ το 2008, αυξήθηκαν σε 817,80 ευρώ (2009), σε 862,80 ευρώ (2010 και 2011) και σε 876,60 ευρώ (2012), για να μειωθούν αργότερα, με το Ν 4093/2012 από 12.11.2012 (έναρξη ισχύος του εν λόγω νόμου).

21 Έτσι ο Εθνικός Κατώτατος Μισθός διαμορφώθηκε στα 586,08 ευρώ και το αντίστοιχο ημερομίσθιο στα 26,18 ευρώ. Για τους μισθωτούς κάτω των 25 ετών ο Εθνικός Κατώτατος Μισθός μειώθηκε κατά 32% και διαμορφώθηκε στα 510,95 ευρώ

σκίνητη και πρακτικά ανεφάρμοστη διαδικασία είναι «η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και οι προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών».

Τέλος, ο νόμος επιβάλλει, αδικαιολόγητα, την ενεργοποίηση του μηχανισμού αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού για κάθε ημερολογιακό έτος.

Για την αντιμετώπιση αυτής της προβληματικής κατάστασης προτείνεται:

- Ο καθορισμός του Εθνικού Κατώτατου Μισθού βάσει των αντικειμενικών κριτηρίων της εθνικής ανταγωνιστικότητας,[22] του μέσου μισθού,[23] του μεσοσταθμικού πληθωρισμού της νομισματικής ένωσης, σε συνδυασμό με τις κινήσεις του ισοζυγίου των εξωτερικών συναλλαγών.[24]
- Ο καθορισμός να γίνεται σε πρώτη φάση από ανεξάρτητη επιτροπή εμπειρογνωμόνων, η οποία θα λαμβάνει υπόψη της τις προτάσεις των κοινωνικών συνομιλητών και της κυβέρνησης, αλλά θα αποφασίζει με τα προβλεπόμενα από το νόμο οικονομικά κριτήρια.
- Ως προς τον τρόπο και την έκταση εφαρμογής του Εθνικού Κατώτατου Μισθού, να προβλέπεται η διαφοροποίησή του σε περιφέρειες της χώρας με έντονα διαφορετικά χαρακτηριστικά (τοπικό επίπεδο ανεργίας, βαθμός ανάπτυξης, είδος επιχειρηματικής δραστηριότητας, εποχικότητα της απασχόλησης κτλ.), καθώς και βάσει ηλικίας και επαγγελματικής εμπειρίας του εργαζομένου.
- Τέλος προτείνεται η εξαίρεση από των υπαγωγή στον Εθνικό Κατώτατο Μισθό των περιπτώσεων «μικρο-εργασιών».

---

22 Σύμφωνα με τον τελευταίο διαθέσιμο Δείκτη Παγκόσμιας Ανταγωνιστικότητας 2017-2018 του World Economic Forum, η Ελλάδα κατατάσσεται σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση, δηλαδή στην 87η θέση μεταξύ 137 χωρών.

23 Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), ο μέσος μισθός για ασφαλισμένους με πλήρη απασχόληση το Δεκέμβριο του 2018 ήταν στα 1.175,33 ευρώ το μήνα, ενώ ο κατώτατος μισθός είναι 586,0 ευρώ. Σύμφωνα με άλλη πηγή, τον Ιούνιο του 2018 ο μέσος μισθός στην Ελλάδα διαμορφώθηκε στα 1.092,01 ευρώ (https://tradingeconomics.com/greece/wages).

24 Βλ. Ιωάννου Δ. / Ιωάννου Χ., Το επί πλέον ναυάγιο. Ερμηνευτικό εγκόλπιο για την κρίση, 2017, Andy's Publishers, σελ. 52 επ.

Γ. Συνδικαλιστικά σωματεία και άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος

Ο ελληνικός συνδικαλισμός είναι οργανωμένος με ιεραρχική δομή. Υπάρχουν τρία επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων: οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις,[25] οι οποίες συνενώνονται σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα),[26] που με τη σειρά τους συνενώνονται στη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος.[27] Αυτή η διάρθρωση δημιουργεί έναν πολύ μεγάλο αριθμό συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες συνυπάρχουν και αλληλοκαλύπτονται, καθώς και συνδικαλιστών.

Ακόμη, οι ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες αποτελούν κατάλοιπο των συντεχνιών, έχουν ως μέλη εργαζόμενους του ίδιου επαγγέλματος χωρίς να έχει σημασία το είδος της επιχείρησης στην οποία αυτοί εργάζονται. Τούτο σημαίνει ότι τα μέλη των οργανώσεων αυτών είναι διασπαρμένα κατά τρόπο οριζόντιο σε επιχειρήσεις διαφορετικού αντικειμένου και οικονομικού κλάδου, και ως εκ τούτου παρέχουν την εργασία τους με εντελώς διαφορετικές συνθήκες εργασίας.

Το πρόβλημα επιτείνεται από την εφαρμογή της λεγόμενης «αρχής της πολλαπλότητας», βάσει της οποίας η ύπαρξη μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν αποκλείει την ίδρυση μιας άλλης όμοιας συνδικαλιστικής οργάνωσης της οποίας το καταστατικό μπορεί να καλύπτει το ίδιο ακριβώς εργασιακό πεδίο, υποθάλποντας έτσι την κατάτμηση και τον κομματισμό στον χώρο του συνδικαλισμού, αλλά και την εξυπηρέτηση στοχεύσεων ξένων προς τον σκοπό του, όπως η αξιοποίηση προνομίων όπως οι συνδικα-

25 Οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις έχουν τη νομική μορφή του σωματείου και μπορούν να συσταθούν από 20 τουλάχιστον εργαζόμενους, στο επίπεδο μιας επιχείρησης (επιχειρησιακές), ενός οικονομικού κλάδου (κλαδικές) ή ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος (ομοιοεπαγγελματικές) και μπορούν να έχουν είτε τοπική είτε εθνική εμβέλεια.

26 Ανάλογα με το είδος τους, οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις συνενώνονται είτε σε κλαδικές είτε σε ομοιοεπαγγελματικές ομοσπονδίες, ενώ παράλληλα έχουν δικαίωμα να ενταχθούν στο τοπικό Εργατικό Κέντρο. Τα Εργατικά Κέντρα, κατάλοιπο μιας παλαιάς συντεχνιακής αντίληψης, είναι ιδιόμορφα δευτεροβάθμια συνδικάτα, διαμορφωμένα σε τοπικό επίπεδο (μιας πόλης ή μιας ευρύτερης περιφέρειας), στα οποία μπορούν να συμμετέχουν τα κάθε είδους πρωτοβάθμια σωματεία της συγκεκριμένης περιοχής. Λόγω της ιδιομορφίας τους αυτής, τα Εργατικά Κέντρα δεν έχουν δικαίωμα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όμως ο νόμος τους παρέχει όλα τα λοιπά συνδικαλιστικά δικαιώματα, μεταξύ των οποίων και το δικαίωμα απεργίας.

27 Εάν ληφθεί υπόψη το μέγεθος της χώρας και η ασήμαντη εκπροσωπευτική ισχύς των συνδικάτων, ο αριθμός των Ομοσπονδιών και των Εργατικών Κέντρων είναι εξωφρενικά μεγάλος. Σήμερα, οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ομοσπονδίες είναι 73 και τα Εργατικά Κέντρα 81 σε όλη τη χώρα.

λιστικές άδειες και η προστασία από την απόλυση.

Για την αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης, προτείνεται μεταξύ άλλων:

- Η εξαίρεση των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων και των Εργατικών Κέντρων από την κατά τον νόμο αναγνωρισμένη κατηγορία συνδικαλιστικής οργάνωσης,[28] και η ρητή απαγόρευση κήρυξης από αυτά απεργίας σε μεμονωμένες επιχειρήσεις ή συγκεκριμένους επιχειρηματικούς κλάδους, δεδομένου ότι η ύπαρξη επιχειρηματικών και κλαδικών σωματείων καλύπτει επαρκώς την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος στους χώρους αυτούς.
- Η εξάρτηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων από την εξασφάλιση ενός ελάχιστου βαθμού τυπικής και ουσιαστικής αντιπροσωπευτικότητας. Διαφορετικά, να θεωρούνται ως απλά σωματεία του αστικού κώδικα.
- Ο καθορισμός των μελών των διοικητικών συμβουλίων των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων σε σχέση με τον αριθμό των εργαζομένων των επιχειρήσεων στο πλαίσιο των οποίων ιδρύονται και δρουν.[29]
- Ο έλεγχος της χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων που εξακολουθούν σήμερα να χρηματοδοτούνται από το κράτος μέσω του ΟΑΕΔ, καθώς και από τους εργοδότες για «εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών», μέσω της οποίας τα συνδικαλιστικά στελέχη ιδίως δημοσίων επιχειρήσεων δωροδωκούνται με τρόπο κεκαλυμμένο από την εργοδοσία τους.[30]
- Η πρόβλεψη υψηλότερων ποσοστών συμμετοχής και ψηφοφορίας για την απαρτία και τη λήψη σημαντικών αποφάσεων.
- Η κατάργηση της υποχρεωτικότητας της απλής αναλογικής και των ξεχωριστών ψηφοδελτίων, με την πρόβλεψη της δυνατότητας χρήσης ενός ενιαίου ψηφοδελτίου για όλους τους υποψηφίους, δηλαδή να εισαχθεί

---

28 Η λειτουργία τους να βασίζεται στις γενικές διατάξεις περί σωματείων του αστικού κώδικα και τα ίδια να μετασχηματιστούν σε εργατικούς φορείς χωρίς συνδικαλιστικά δικαιώματα. Αυτό σημαίνει ότι δεν θα πρέπει να θεωρούνται δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και, προφανώς, δεν θα πρέπει να εντάσσονται στην ΓΣΕΕ.

29 Σχετικά με αυτό, χρήσιμο είναι να ανατρέξει κανείς στις σχετικές νομοθετικές προβλέψεις άλλων χωρών, όπως στη Γαλλία ή στο Λουξεμβούργο, όπου ο αριθμός των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στις επιχειρήσεις βρίσκεται σε σχέση αναλογίας με τον αριθμό των εργαζομένων σ΄ αυτές.

30 Χαρακτηριστική περίπτωση των τελευταίων ετών είναι το σκάνδαλο της χρηματοδότησης της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, στελέχη της οποίας κατηγορήθηκαν και τιμωρήθηκαν για σοβαρές παραβάσεις του Ποινικού Κώδικα.

το πλειοψηφικό σύστημα που θα ενθαρρύνει την εκλογή ικανότερων εκπροσώπων.

- Ο περιορισμός του δικαιώματος παρουσίας και άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στο επίπεδο της επιχείρησης (πίνακες ανακοινώσεων, τακτική μηνιαία ενημέρωση από τον εργοδότη, διανομή ανακοινώσεων) στα επιχειρησιακά σωματεία, με την εξαίρεση των επιχειρήσεων με μικρό αριθμό εργαζομένων από τις σχετικές υποχρεώσεις. Μόνο όταν δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία, κάποια από τα δικαιώματα αυτά θα μπορούσαν να ασκούνται από επιχειρησιακά συμβούλια.
- Σε ό,τι αφορά την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση, προτείνεται να επιτρέπεται η απόλυση για κάθε περίπτωση σπουδαίου λόγου με περιορισμό της διάρκειας της προστασίας στον χρόνο θητείας και για έξι μήνες μετά, όπως ισχύει και στην περίπτωση προστασίας των εγκύων γυναικών, καθώς και του εύρους της στους συνδικαλιστές της πλέον αντιπροσωπευτικής οργάνωσης. Ο έλεγχος της νομιμότητας της απόλυσης να γίνεται εκ των υστέρων από τα αστικά δικαστήρια, όπως και σε όλες τις λοιπές περιπτώσεις ελέγχου των απολύσεων, και όχι πριν από την απόλυση από ειδική διοικητική επιτροπή.
- Σε ό,τι αφορά τις συνδικαλιστικές άδειες, ζήτημα που πρόσφατα επαναρρυθμίστηκε από τον νόμο, προτείνεται η αναθεώρηση της υποχρέωσης του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές για όλο το διάστημα της απουσίας, καθώς και η κατάργηση της χορήγησης της συνδικαλιστικής άδειας ως οιονεί άδειας ανάπαυσης. Ο συνδικαλιστής που ζητά να κάνει χρήση αυτής, να την συνδέει με την άσκηση συγκεκριμένης κάθε φορά συνδικαλιστικής δραστηριότητας, ή την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος.

Δ. Συλλογικές συμβατικές σχέσεις

Η εξαντλητική διαχείριση των συλλογικών συμβατικών σχέσεων από την ελληνική εργατική νομοθεσία αντανακλά και ταυτόχρονα τροφοδοτεί περαιτέρω τον υποβιβασμό της αξίας της ελεύθερης διαπραγμάτευσης και την έλλειψη διαπραγματευτικής κουλτούρας.

Σημαντικό ρόλο στη δημιουργία των προβλημάτων αυτών έχει η υπερτροφική παρουσία και ο συνωστισμός συνδικαλιστικών οργανώσεων, ο αριθμός των οποίων είναι αντιστρόφως ανάλογος προς την πραγματική εκπροσωπευτική τους ισχύ.

Επίσης, το ελληνικό σύστημα συλλογικών εργασιακών σχέσεων δεν περιέχει κανόνες για την αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες.[31] Τούτο σημαίνει ότι οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση έχει δικαίωμα να εμφανιστεί στις διαπραγματεύσεις, αρκεί να μην αντιταχθεί κάποια άλλη οργάνωση με το επιχείρημα ότι είναι η «πλέον αντιπροσωπευτική».

Γενικότερα, στο ελληνικό σύστημα συλλογικών εργασιακών σχέσεων προβλέπεται η υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης, πράγμα που σημαίνει ότι εφόσον η αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση καλέσει τον εργοδότη για διαπραγματεύσεις, αυτός οφείλει να προσέλθει ανεξάρτητα από την ουσιαστική αντιπροσωπευτικότητα του συνδικάτου.

Στην Ελλάδα, κάθε συνδικαλιστική οργάνωση θεωρείται αντιπροσωπευτική, έστω και με ασήμαντο αριθμό μελών, στο μέτρο που αυτό δεν αμφισβητηθεί από μία άλλη αντίστοιχου επιπέδου συνδικαλιστική οργάνωση.[32]

Η παραπάνω κατάσταση έχει τις εξής συνέπειες:

- Ο εργοδότης ή η εργοδοτική οργάνωση είναι υποχρεωμένοι να διαπραγματεύονται με τη μοναδική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή του κλάδου, χωρίς να μπορούν να αμφισβητήσουν την πραγματική αντιπροσωπευτικότητά της.
- Εάν υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αρμόδια να συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας με την εργοδοσία είναι αυτή που έχει τα περισσότερα μέλη, χωρίς να έχει σημασία ο αριθμός των μελών αυτών σε σχέση με τους εργαζόμενους της συγκεκριμένης διαπραγματευτικής ενότητας.

Τέλος, είναι επιτακτική η ανάγκη επικαιροποίησης του είδους και του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων. Για παράδειγμα, η ομοιοεπαγ-

31 Ούτε στη Γερμανία υπάρχει θεσμοθετημένη διαδικασία αναγνώρισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων - εάν όμως ένα συνδικάτο δεν είναι πραγματικά αντιπροσωπευτικό, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στο δικαστήριο προκειμένου αυτό να αναγνωριστεί.

32 Δηλαδή η ύπαρξη της αντιπροσωπευτικότητας βασίζεται αποκλειστικά και μόνο στο συσχετισμό της δύναμης μεταξύ περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων και δεν εκτιμάται αυτοτελώς για το συγκεκριμένο συνδικάτο. Με άλλα λόγια, εάν υπάρχει μόνο μια συνδικαλιστική οργάνωση σε μια επιχείρηση ή σε έναν διαπραγματευτικό κλάδο, δεν τίθεται κατ' ουσία ζήτημα αντιπροσωπευτικότητας, και η οργάνωση αυτή έχει δικαίωμα να καλέσει την αντίστοιχη εργοδοτική πλευρά για διαπραγματεύσεις. Έτσι, μια συνδικαλιστική οργάνωση με ασήμαντη αντιπροσωπευτικότητα και ελάχιστα μέλη μπορεί να συνάψει επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας και να δεσμεύσει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, και εφόσον η συλλογική σύμβαση επεκταθεί, το σύνολο των εργαζομένων του κλάδου.

γελματική συλλογική σύμβαση εργασίας θεσπίζει ομοιόμορφους όρους εργασίας για εργαζόμενους που κάνουν το ίδιο επάγγελμα, ανεξάρτητα από τον κλάδο και το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται. Για παράδειγμα, ένας ηλεκτρολόγος μιας πολύ μικρής επιχείρησης του ξενοδοχειακού κλάδου λαμβάνει τον ίδιο μισθό με έναν ηλεκτρολόγο μιας πολύ μεγάλης επιχείρησης που ανήκει στη βαριά μεταλλοβιομηχανία.

Για την αντιμετώπιση των ως άνω προβλημάτων, προτείνεται μεταξύ άλλων:

- Να εκτιμάται η αντιπροσωπευτικότητα από έναν αδιάβλητο τρίτο φορέα (πχ τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας - ΟΜΕΔ), βάσει αυτοτελών κριτηρίων, όπως ένα εύλογο κατώτατο όριο αριθμού μελών, με τη σύγκριση μεταξύ περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων να λαμβάνει χώρα μόνο στην περίπτωση που έχει ήδη πιστοποιηθεί ο αντιπροσωπευτικός χαρακτήρας των συγκρινόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η αντιπροσωπευτικότητα των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων να κρίνεται βάσει της αντιπροσωπευτικότητας των πρωτοβάθμιων οργανώσεων που είναι μέλη τους.
- Να οριοθετηθεί η δυνατότητα σύναψης τοπικών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων μόνο στο επίπεδο της διοικητικής περιφέρειας.[33]
- Να οριστεί η 1η Ιανουαρίου κάθε έτους ως υποχρεωτική ημερομηνία έναρξης όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Είναι αυτονόητο ότι η παραπάνω πρόταση πρέπει να συνδυαστεί με τον αντίστοιχο περιορισμό και προσαρμογή της δυνατότητας πρόωρης καταγγελίας της συλλογικής σύμβασης εργασίας από τα μέρη.
- Να αντικατασταθεί η αρχή της εύνοιας από την αρχή της εγγύτητας για την επίλυση ζητημάτων συρροής συλλογικών συμβάσεων: Να επικρατούν οι όροι εκείνης της συλλογικής σύμβασης εργασίας που βρίσκεται εγγύτερα σε κάθε συγκεκριμένη ατομική εργασιακή σύμβαση, ανεξάρτητα από το εάν αυτή περιλαμβάνει ευνοϊκότερους ή δυσμενέστερους όρους εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η κλαδική σύμβαση εργασίας θα καλύπτει μόνο τις επιχειρήσεις που δεν έχουν επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση.[34]

33 Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι στην Κρήτη δεν θα υπογράφονται πέντε τοπικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις για τα ξενοδοχεία, όπως γίνεται μέχρι σήμερα, αλλά μόνο μία για όλη την Περιφέρεια.

34 Σε άλλες χώρες, όπως π.χ. στην Ισπανία, ο νόμος επιτρέπει στα μέρη της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης να συμφωνούν παρεκκλίσεις από τους όρους της κλαδικής σύμβασης προς δυσμενέστερη κατεύθυνση.

- Σε ό,τι αφορά την επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προτείνεται να οριστεί ένα υψηλότερο από το σημερινό προβλεπόμενο ποσοστό, για παράδειγμα το 60-70% των εργαζομένων του συγκεκριμένου οικονομικού κλάδου. Όσο χρόνο εξακολουθήσουν να υπάρχουν ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, η επεκτασιμότητα να μην εφαρμόζεται σ' αυτές. Ομοίως, η επεκτασιμότητα να μην καλύπτει το σύνολο των όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας, αλλά μόνο όρους όπως οι βασικές αποδοχές και κάποια βασικά επιδόματα, και να μην ισχύει για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τις διαιτητικές αποφάσεις.

Ε. Υποχρεωτική διαιτησία

Για την αποτελεσματικότερη, ταχύτερη και ασφαλέστερη επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας μεταξύ των μερών, προτείνεται:

- Να ενισχυθεί περαιτέρω η απευθείας διαπραγμάτευση με τον καθορισμό ενός ελάχιστου επαρκούς διαστήματος για την πραγματοποίησή της.
- Να καταργηθεί η ισχύουσα διάταξη βάσει της οποίας τα μέρη μπορούν σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων να προσφεύγουν με κοινή συμφωνία στη διαιτησία, δεδομένου ότι η εν λόγω δυνατότητα επιτρέπει στις δημόσιες επιχειρήσεις να συναλλάσσονται με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και να μεταφέρουν τεχνηέντως τη συλλογική διαφορά στην ευθύνη του διαιτητικού οργάνου.
- Να προβλεφθεί η υποχρέωση των συνδικάτων να συνοδεύουν εξαρχής το αίτημά τους για διαπραγμάτευση με σαφή αιτιολόγηση των υποβαλλόμενων οικονομικών και άλλων διεκδικήσεων, το οποίο σήμερα προβλέπεται μόνο όταν η συλλογική διαφορά οδηγηθεί στη μεσολάβηση.
- Να γίνει λιγότερο ελκυστική η διαιτητική απόφαση από τη συλλογική σύμβαση εργασίας και να μην εξομοιώνεται πλήρως με αυτήν.
- Να μην επιτρέπεται η υποχρεωτική διαιτησία στο επιχειρησιακό επίπεδο, εκτός εάν πρόκειται για επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας. Η εξαίρεση αυτή βασίζεται στο επιχείρημα ότι στο επιχειρησιακό επίπεδο δεν διαταράσσεται η γενικότερη κοινωνική ειρήνη.
- Τα εργασιακά θέματα που θα επιτρέπεται να προχωρούν στη μεσο-

λαβητική διαδικασία να περιορίζονται μόνο σε συγκεκριμένες διεκδικήσεις και να μην εκτείνονται στο σύνολο αυτών που επιλύονται με τις απευθείας διαπραγματεύσεις.

- Η διαιτητική απόφαση να μην έχει αναδρομική ισχύ και να αρχίζει να ισχύει από την ημέρα έκδοσής της.
- Η διάρκεια του χρόνου ισχύος της διαιτητικής απόφασης να περιορίζεται στο ένα έτος και τα μέρη να υποχρεούνται να επαναλάβουν σύντομα τις απευθείας διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.
- Η διαιτητική απόφαση της οποίας λήγει η ισχύς να μην επεκτείνεται με τους ίδιους όρους που επεκτείνεται η συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Να αποσαφηνιστεί η έννοια της άρνησης της μεσολάβησης εκ μέρους του ενός μέρους, που συνιστά προϋπόθεση για το δικαίωμα του άλλου μέρους να προσφύγει μονομερώς στη διαιτησία.

ΣΤ. Απεργία

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, απεργίες με σημαντική συμμετοχή είναι αφενός αυτές που κηρύσσονται από τα συνδικάτα των μεγάλων δημοσίων οργανισμών και των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (αποκομιδή σκουπιδιών, αστικές συγκοινωνίες κ.λπ.) και αφετέρου οι γενικές απεργίες που κηρύττει η ΓΣΕΕ. Ακόμη όμως και στην περίπτωση των γενικών απεργιών, η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και στις κρατικές υπηρεσίες εργάζεται κανονικά.

Συνεπώς, οι απεργίες δεν δημιουργούν ιδιαίτερο πρόβλημα στη λειτουργία των επιχειρήσεων, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ακτιβιστές συνδικαλιστές κλείνουν τις εισόδους των επιχειρήσεων μη επιτρέποντας στους εργαζόμενους να εισέλθουν.

Βασικό πρόβλημα στο ισχύον πλαίσιο είναι η μικρή απαρτία και απαιτούμενη πλειοψηφία για τη λήψη της απεργιακής απόφασης από τα πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά σωματεία, που έχει ως συνέπεια να λαμβάνονται αποφάσεις για κήρυξη απεργιακών κινητοποιήσεων με ελάχιστες ψήφους εργαζόμενων.[35]

35 Για το θέμα αυτό, έγινε πρόσφατα νομοθετική παρέμβαση ήσσονος σημασίας που δεν βελτίωσε αισθητά το πρόβλημα.

Ένα δεύτερο πρόβλημα αφορά τον τρόπο λήψης της απεργιακής απόφασης από τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης καθώς και από τις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεδομένου ότι στις περιπτώσεις αυτές ο νόμος επιτρέπει η απεργία να αποφασίζεται αποκλειστικά και μόνο από τα διοικητικά συμβούλια των συνδικάτων, χωρίς καμία συμμετοχή των εργαζομένων που καλούνται να απεργήσουν. Το ίδιο ισχύει και για τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλαδή για την ΓΣΕΕ και την ΑΔΕΔΥ. Αποτέλεσμα των εν λόγω προβλέψεων είναι να λαμβάνονται αποφάσεις για απεργίες με συνοπτικές διαδικασίες και χωρίς να υπάρχει συναίνεση των εργαζομένων, δηλαδή, κατ' ουσία, οι απεργίες να επιβάλλονται εκ των άνωθεν.

Για τον εξορθολογισμό της υφιστάμενης κατάστασης προτείνεται:

- Προκειμένου για απεργίες και στάσεις εργασίας που πραγματοποιούνται από επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, η απαρτία και η πλειοψηφία να μην συνδέεται με τα μέλη της οργάνωσης που την κηρύσσει αλλά με το συνολικό αριθμό του προσωπικού της επιχείρησης.
- Προκειμένου για κλαδικές απεργίες, η απόφαση να διαμορφώνεται βάσει της συναίνεσης της πλειοψηφίας των διοικητικών συμβουλίων των πρωτοβάθμιων συνδικάτων.
- Η απόφαση για γενική απεργία της ΓΣΕΕ να απαιτεί απόλυτη πλειοψηφία επί του συνόλου των μελών του διοικητικού συμβουλίου της.
- Από την στιγμή που αρχίζουν οι διαπραγματεύσεις να μην μπορεί το συνδικάτο για μια εύλογη περίοδο να κάνει χρήση του απεργιακού δικαιώματος, εκτός εάν ο εργοδότης κακόπιστα δεν προσέλθει στις διαπραγματεύσεις.
- Να απαγορεύεται η κήρυξη νέας απεργίας για ζητήματα που έχουν επιλυθεί με συλλογική σύμβαση που βρίσκεται σε ισχύ, ή για ζητήματα τα οποία θα μπορούσαν να είχαν αποτελέσει αντικείμενο της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας.[36] Το δικαίωμα αυτό να επανακτάται πριν τη λήξη της συλλογικής σύμβασης μόνο εάν έχει επέλθει ιδιαίτερα σοβαρή μεταβολή των δεδομένων που είχαν ληφθεί υπόψη

36 Στη Δανία, εάν η εταιρεία καλύπτεται από μια συλλογική σύμβαση, οι απεργίες δεν μπορούν κανονικά να ξεκινήσουν κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης, η οποία συνήθως διαρκεί δύο ή τρία χρόνια. Επίσης, στην Ελβετία ο νόμος προβλέπει την υποχρέωση των μερών να διατηρούν την ειρήνη και να απέχουν από εργασιακούς αγώνες σχετικά με ζητήματα που ρυθμίζονται ήδη από τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

για τη σύναψη της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης.

Ειδικά σε ό,τι αφορά την απεργία στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας προτείνεται:

- Να διασφαλίζεται η εξυπηρέτηση των βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.
- Να θεωρούνται οικονομικά και ποινικά υπόλογες οι διοικήσεις των εν λόγω φορέων για ζημίες που προκαλούνται από τις εμφανώς παράνομες απεργίες, εφόσον δεν προσέφυγαν δικαστικώς ή/και δεν προσπάθησαν να εφαρμόσουν τις δικαστικές αποφάσεις που κηρύσσουν άκυρη την απεργία.
- Η απόφαση για απεργία να λαμβάνεται με απαρτία και πλειοψηφία μεγαλύτερη από τις λοιπές απεργίες του ιδιωτικού τομέα.
- Να μην επιτρέπονται οι απεργίες διαρκείας.
- Τα σωματεία να γνωστοποιούν την ημερομηνία πραγματοποίησης της απεργίας καθώς και την αιτιολόγησή της τουλάχιστον οκτώ ημέρες πριν την πραγματοποίησή της.[37]
- Οι παραλήπτες της προειδοποίησης να οφείλουν άμεσα να ενεργοποιούν μια διαδικασία συμφιλίωσης, η οποία εντός της παραπάνω προθεσμίας θα αποβλέπει στην επίλυση της διαφοράς και την αποφυγή πραγματοποίησης της απεργίας.
- Η απεργία των εκπαιδευτικών της δημόσιας ή της ιδιωτικής εκπαίδευσης να απαγορεύεται ρητά κατά την περίοδο των εξετάσεων.

37 Για παράδειγμα, στο Βέλγιο προβλέπεται προθεσμία προειδοποίησης οκτώ εργάσιμων ημερών για τις απεργίες που κηρύσσονται στις σιδηροδρομικές μεταφορές.

Συμπέρασμα

Οι προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις θα συμβάλλουν σημαντικά στον εξορθολογισμό και την κανονικοποίηση του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου για την εργασία μέσω της αντιμετώπισης επίμονων στρεβλώσεων και την εναρμόνιση με βέλτιστες πρακτικές χωρών της ΕΕ. Μολονότι, δεδομένων των δομικών προβλημάτων του υφιστάμενου περιβάλλοντος, τα αποτελέσματα της εφαρμογής τους δεν μπορούν να ποσοτικοποιηθούν με ασφάλεια, είναι βέβαιο ότι σε συνδυασμό με τις προτάσεις που αναπτύσσονται στα υπόλοιπα πεδία της Ατζέντας θα ενισχύσουν σημαντικά την ανάπτυξη και την απασχόληση, αλλά και την ανταγωνιστικότητα της χώρας.

Ο Ιωάννης Ληξιουριώτης είναι δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω και καθηγητής Εργατικού Δικαίου στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Το ΚΕΦίΜ και ο κ. Ληξιουριώτης ευχαριστούν θερμά όλες και όλους όσοι με τη συμμετοχή τους στα workshop που πραγματοποιήθηκαν κατά την προετοιμασία της ανά χείρας μελέτης την εμπλούτισαν διατυπώνοντας επιμέρους προτάσεις πολιτικής και άκρως εποικοδομητική κριτική.

Αναφορές (βιβλιογραφία)

Barnard C. (2017). The single open-ended contract and a floor of rights. Trinity College, Cambridge.

Casale G, Perulli A. (2014). Towards the Single Employment Contract: Comparative Reflections. ILO.

Ιωάννου Δ, Ιωάννου Χ. (2017). Το επί πλέον ναυάγιο: Ερμηνευτικό εγκόλπιο για την κρίση. Andy's Publishers.

Πηγές

https://www.weforum.org/reports/the-global-competitveness-report-2018

http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm

ΕΛΛΑΔΑ 2021
Αιζέντα για την ελευθερία και την ευημερία

Στέγη Μάρκου Δραγούμη
Μαιζώνος 38, Αθήνα
T: +30 210 523 8373
www.kefim.org
info@kefim.org
facebook.com/kefim.org.gr/
twitter.com/kefimgr
youtube.com/c/ΚεΦιΜΜάρκοςΔραγούμης