

**ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ «ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΥ»
ΔΙΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Α. ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ

Με το λεγόμενο «Αναπτυξιακό» Νομοσχέδιο, εισάγονται προς διαβούλευση ρυθμίσεις, που, σύμφωνα με το συνοδευτικό κείμενο του Υπουργού Ανάπτυξης που περιλαμβάνεται στην «Ανοιχτή Διακυβέρνηση», έχουν τους εξής βασικούς άξονες:

- 1) Προσέλκυση Στρατηγικών Επενδύσεων
- 2) Έλεγχος Επενδυτικών Σχεδίων και Πιστοποίηση Ολοκλήρωσης και Έναρξης της Παραγωγικής Λειτουργίας Επενδύσεων των ν. 4399/2016, 3908/2011, 3299/2004 και 2601/1998
- 3) Δημιουργία ενιαίου ψηφιακού χάρτη προκειμένου να υπάρχει δημόσια και δωρεάν πρόσβαση από το κοινό στα γεωχωρικά δεδομένα
- 4) Συγκρότηση Εθνικού Μητρώου Υποδομών, στο οποίο θα περιλαμβάνονται όλες οι υποδομές και τα κτίρια που ανήκουν ή βρίσκονται υπό τη διαχείριση φορέων του δημόσιου τομέα
- 5) Διατάξεις βελτίωσης της λειτουργίας των επιχειρηματικών πάρκων
- 6) Διατάξεις για την απλοποίηση της αδειοδότησης των βιομηχανικών δραστηριοτήτων
- 7) Απλοποίηση του θεσμικού πλαισίου για την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας
- 8) Διατάξεις για την τροποποίηση ελέγχου και εποπτείας της αγοράς
- 9) Διατάξεις σχετικές με την αδειοδότηση και τον έλεγχο κατασκευών κεραιών στην ξηρά
- 10) Διατάξεις για τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες
- 11) Θέσπιση εθνικού προγράμματος απλούστευσης διαδικασιών
- 12) Οργανωτικά θέματα του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης
- 13) Εργασιακά θέματα και ατομικές εργασιακές σχέσεις
- 14) Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας
- 15) Ασφαλιστικές διατάξεις
- 16) Διατάξεις σχετικές με παρεμβάσεις στη Δικαιοσύνη
- 17) Διατάξεις σχετικά με την απλοποίηση διαδικασιών ΓΕΜΗ
- 18) Διατάξεις σχετικά με τις δημόσιες συμβάσεις
- 19) Ελληνική εταιρεία επενδύσεων και εξωτερικού εμπορίου Α.Ε. και
- 20) Λοιπές διατάξεις

Στον άξονα του νομοσχεδίου για τα «Εργασιακά θέματα και ατομικές εργασιακές σχέσεις» περιέχονται διατάξεις οι οποίες, κατά τη γνώμη μας, περιέχουν σαφή υποβάθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων, τόσο της προσπάθειας ελέγχου της συνδικαλιστικής δράσης όσο και της ευθείας προσβολής του δικαιώματος ρύθμισης των συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το νομοσχέδιο «διανθίζεται» με κάποια (ελάχιστα) μέτρα προς την κατεύθυνση της προστασίας της εργασίας, με τη βελτίωση κάποιων υπαρχόντων διατάξεων (π.χ. για τη δομή των προστίμων για την αδήλωτη εργασία, ή την προσαύξηση για παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν του ωραρίου μερικώς απασχολούμενου μισθωτού κλπ.), πλην όμως η εφαρμογή των μέτρων αυτών επαφίεται στην αποτελεσματικότητα των ήδη υποστελεχωμένων (και προσφάτως θεσμικά υποβαθμισμένων) υπηρεσιών του ΣΕΠΕ, επομένως είναι πρακτικώς αβέβαιος ο θετικός τους αντίκτυπος.

B. ΕΠΙ ΤΩΝ ΚΑΤ'ΙΔΙΑΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΣχΝ:

Άρθρο 49:

Προβλέπεται δυνατότητα των κλαδικών και εθνικών/τοπικών ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, να συμφωνούν ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων εργαζόμενους που εργάζονται:

A) επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας (Κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις- ΚΟΙΝΣΕΠ κλπ.)

B) Νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα

Γ) επιχειρήσεις που: «αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα , όπως κατ'εξοχήν αυτές που βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας, ή συνδιαλλαγής ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης». Σύμφωνα με το κείμενο του νόμου *«Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται τα κριτήρια για τις επιχειρήσεις που εξαιρούνται και καθορίζονται οι κατηγορίες όρων των συλλογικών συμβάσεων που εξαιρούνται για τις επιχειρήσεις αυτές και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης».*

Αυτή είναι μία από τις ποικίλες εξουσιοδοτήσεις που παρέχει ο νόμος στον Υπουργό να παρέμβει καθοριστικά στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, δοθέντος ότι αφήνεται ευρεία ευχέρεια στο να καθορίσει ποιες είναι οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν «σοβαρά οικονομικά προβλήματα». Και τούτο διότι η διατύπωση του νόμου δεν περιορίζει τις επιχειρήσεις αυτές μόνο στις περιπτώσεις όπου έχει ανοίξει μια προπτωχευτική διαδικασία (άρθρ. 99

Πτωχευτικού Κώδικα, δηλ. επικύρωση συμφωνίας εξυγίανσης με τους πιστωτές) ή μια παραπτωχευτική διαδικασία (π.χ. Ν. 4307/2014 «καθεστώς ειδικής διαχείρισης»-περίπτωση MEGA) ή μια πτωχευτική διαδικασία (προφανώς εννοεί μετά την υποβολή αίτησης πτώχευσης ή δήλωσης στάσης πληρωμών) ή τέλος η διαδικασία του Εξωδικαστικού Μηχανισμού Ρύθμισης Οφειλών Επιχειρήσεων (Ν.4469/2017). **Ο νόμος αναγράφει ότι οι παραπάνω περιπτώσεις συνιστούν «κατ'εξοχήν» επιχειρήσεις με «σοβαρά οικονομικά προβλήματα», επομένως ο Υπουργός μπορεί να προβλέψει και άλλες περιπτώσεις, χωρίς αντικειμενικά δηλ. κριτήρια (όπως είναι η ύπαρξη μιας δικαστικής απόφασης. Είναι δηλ. πιθανό να προβλέψει ότι ένας αρνητικός ισολογισμός (με ζημίες), υπάγει την επιχείρηση σε αυτές με «σοβαρά οικονομικά προβλήματα» (ισχύει για τουλάχιστον το 50% των εταιρειών που, με βάση τα στατιστικά, είχαν π.χ. αρνητικούς ισολογισμούς το 2017!). Αλλά και αν η Υ.Α. προβλέψει ότι πρέπει να μεσολαβεί κάποιου είδους δικαστική κρίση για την υπαγωγή στο κριτήριο των «σοβαρών οικονομικών προβλημάτων», πάλι θεωρούμε ότι θα υπάρχει κατάχρηση. Και τούτο διότι τόσο η πτωχευτική διαδικασία (που ανοίγει με αίτηση πιστωτή ή τη δήλωση παύσης πληρωμών του ίδιου του επιχειρηματία, αίτηση ή δήλωση που πολλές φορές είναι εικονική με σκοπό το κέρδος χρόνου μέχρι την εκδίκαση της υπόθεσης) όσο και η προπτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης μπορεί να διαρκέσουν για υπερβολικά μεγάλο χρονικό διάστημα με αποτέλεσμα την παράταση του εξαιρετικού_αυτού χαρακτήρα της ρύθμισης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που αφορά το μέτρο. Σημαντική επίσης είναι και η ευρεία ευχέρεια που παρέχεται στον Υπουργό να καθορίσει τις κατηγορίες των όρων των ΣΣΕ που μπορούν να εξαιρούνται από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ.**

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ: Το ευρύτατο περιθώριο παρέμβασης του Υπουργού που του παρέχει ο νόμος (ειδικά στις ρυθμίσεις των άρθρ. 51 και 52 του νόμου-συρροή και επέκταση) θεωρούμε ότι είναι ανεπίτρεπτη διείσδυση στη συλλογική αυτονομία (αφού τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούσαν, εφόσον ήθελαν, να συμφωνήσουν αυτοβούλως σε τέτοιου είδους εξαιρέσεις), είναι επικίνδυνη και, ιδίως, θα οδηγήσει, κατά τη γνώμη μας, σε ευρύτατες μειώσεις κλαδικών μισθών και, κατ'επέκταση, σε υποβάθμιση του ρόλου των κλαδικών συνδικάτων.

Άρθρο 50 :

Α. Στο ζήτημα της θέσπισης του ΓΕΜΗΣΟΕ (Μητρώου), η ρύθμιση ζητά την χορήγηση των εξής στοιχείων: Καταστατικό με τροποποιήσεις ή την πράξη διάλυσης, αριθμό ψηφισάντων στις εκλογές (προφανώς εννοεί στις τελευταίες, ενώ η πληροφορία αυτή λογικά θα επικαιροποιείται), σύνθεση του Δ.Σ., έδρα της οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και οικονομικές καταστάσεις, αν η

οργάνωση λαμβάνει χρηματοδότηση κρατική ή συγχρηματοδοτούμενη (ΟΑΕΔ ή προγράμματα κλπ.). Δεν υπεισέρχομαι στο σκοπό θέσπισης της διάταξης (αφού με τον τρόπο αυτό δεν αντιμετωπίζονται τα «σωματεία-σφραγίδες», το φαινόμενο των οποίων υποτίθεται ήθελε το Υπουργείο να αντιμετωπίσει), επισημαίνω μόνο ότι, **δίνεται πάλι ευρεία ευχέρεια στον Υπουργό με Υ.Α. ο οποίος θα κρίνει ποια στοιχεία από τα ανωτέρω είναι δημόσια (θέλει πολύ προσοχή να μην παραβιαστεί το ευαίσθητο προσωπικό δεδομένο της συνδικαλιστικής δράσης) και πώς οι εργοδότες, κατά βάση, θα μπορούν να λαμβάνουν γνώση για την αντιπροσωπευτικότητα των σωματείων, παρακάμπτοντας το ρόλο της Επιτροπής του άρθρ.15 Ν. 1264/82, που είναι αρμόδια για τη διαπίστωση της αντιπροσωπευτικότητας** (αφού κριτήριο για την αντιπροσωπευτικότητα μπορεί να είναι, παράλληλα με τον αριθμό, και το αν καλύπτουν όλες τις ειδικότητες μιας επιχείρησης ή ενός κλάδου). Ειδικά για τις λεγόμενες «οικονομικές καταστάσεις» τη δημοσιότητα των οποίων επιβάλει το ΣχΝ, «εφόσον υφίστανται κρατικές...πηγές χρηματοδότησης», θεωρούμε ότι επιχειρείται να επαναφερθεί το ζήτημα «χρηματοδότηση» των συνδικάτων, παρά το γεγονός ότι αυτό έχει ήδη επιλυθεί νομοθετικά με το Ν. 4491/2017, στο άρθρ. 16 παρ.2 του οποίου ορίζεται ότι «...**Οι ως άνω δαπάνες αποτελούν απόδοση πόρου και δεν συνιστούν επιχορήγηση ή χρηματοδότηση, κατά το άρθρο 41 του ν. 4129/2013 (Α'52), το άρθρο 10B του ν.3861/2010 (Α'112) και την παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 2731/1999 (Α'138) όπως ισχύουν**»

B. Με την παρ. 5 του άρθρου 50, εισάγεται η λεγόμενη «Ηλεκτρονική ψηφοφορία», η οποία θα αφορά α) τις αποφάσεις των Γ.Σ., β) τις αποφάσεις των οργάνων Διοίκησης και γ) τις αποφάσεις κήρυξης απεργίας. Κατά τη γνώμη μας η διάταξη αυτή **αλλοιώνει όλο το πλέγμα των διατάξεων του Ν. 1264/1982 για τη λειτουργία των Γενικών Συνελεύσεων και τη λήψη αποφάσεων σε αυτές.** Και τούτο διότι οποιουδήποτε είδους «ηλεκτρονική» ψηφοφορία (η οποία, ψηφοφορία, αποτελεί μέρος μίας ενεργούς και «ζωντανής» Γενικής Συνέλευσης και όχι μία αποσπασματική διαδικασία, αποκομμένη από αυτήν), θέτει ζητήματα : α) ύπαρξης απαρτίας (κατά παράβαση του άρθρ. 8 παρ.2 εδ.α' Ν. 1264/82), η οποία πρέπει να υπάρχει καθ'όλη τη διάρκεια της Γ.Σ. (Λεβέντη Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο» σ. 198, Κρητικό «Δίκαιο Σωματείων και Συνδικαλιστικών Οργανώσεων» σ. 227, Βλαστό ΕΕΔ 1984 σ.808, ΕιρΑμαρ 397/1984 ΕΕΔ 1985,84), β) παραβίασης της αρχής της αυτοπρόσωπης εμφάνισης (άρθρ. 8 παρ.2 εδ.β' Ν. 1264/82), γ) μυστικότητας της ψηφοφορίας (8 παρ.3 Ν. 1264/82) σε συνδυασμό με τις ειδικές απαρτίες του ίδιου άρθρου. Στο σημείο αυτό να επισημάνουμε ότι η διάταξη, δυνητικού χαρακτήρα, δεν παρέχει κανένα εχέγγυο τήρησης της μυστικότητας, αφού αφήνει ευρύ πεδίο στα ίδια τα σωματεία να αποφασίσουν τον τρόπο, με τροποποίηση του καταστατικού ή με

απόφαση του Δ.Σ., μ'άλλα λόγια η διάταξη είναι ΑΜΕΣΑ ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΑ (προβλέπει ότι ο Υπουργός «δύναται» να βγάλει απόφαση για τους όρους, προϋποθέσεις και λεπτομέρεια εφαρμογής). Περαιτέρω, το σύστημα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας (για το οποίο ακόμα και στη Μ.Βρετανία έχουν διατυπωθεί έντονες επιφυλάξεις, βλ. «The Report of the Independent Review of Electronic Balloting for Industrial Action» by Sir Ken Knight , 2017 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/668942/e-balloting-review-report-sir-ken-knight.pdf), δηλ. η από απόσταση ψηφοφορία, πέραν των ενδεχόμενων ζητημάτων ουσιαστικής μυστικότητας, φαλκιδεύει τη «ζωντανή» διαδικασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ανώτατο επίπεδο λειτουργίας τους, δηλ. τη Γ.Σ., αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους ως απλές μονάδες χωρίς δυνατότητα ενημέρωσης, ζύμωσης και, τελικά, αποτύπωσης του πραγματικού ενδιαφέροντός τους για τα εργασιακά ζητήματα που απασχόλησαν τη Γ.Σ. και έχουν επίπτωση στους ίδιους

ΑΡΘΡΟ 51:

Προβλέπει ότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ (η οποία καταρτίζεται και από την «ένωση προσώπων» της επιχείρησης)υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν υπάρχουν οι εξαιρέσεις της παρ. 8 άρθρ. 49 ΣγΝ για τις «προβληματικές επιχειρήσεις». Επαναφέρεται δηλ. (με την κατωτέρω παραλλαγή) η μνημονιακή διάταξη της παρ. 2 Ν. 1876/90, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 5ου του Ν. 4475/17 , ενώ παλαιότερα είχε τροποποιηθεί με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/11 , και με την παρ. 1 του άρθρου 16 του Ν. 4472/2017), σύμφωνα με το οποίο «*Εως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.* Σημειωτέον ότι, αποκλειστικό κριτήριο για το αν υπερισχύει η επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι η πρόβλεψη ή μη εξαιρέσεων για τις «προβληματικές» επιχειρήσεις από την κλαδική, αν δηλ. δεν προβλέπονται τέτοιες, η επιχειρησιακή εφαρμόζεται άνευ ετέρου!

Επίσης προβλέπει ότι για τις περιπτώσεις των επιχειρήσεων «με σοβαρά οικονομικά προβλήματα», η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει της κλαδικής μόνο αν στην κλαδική ήδη έχουν συμφωνηθεί εξαιρέσεις για τις επιχειρήσεις «με σοβαρά οικονομικά προβλήματα», όπως η ανωτέρω διατύπωση), σε περίπτωση που η επιχείρηση αντιμετωπίζει «σοβαρά οικονομικά προβλήματα» **και** βρίσκεται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας, ή

συνδιαλλαγής ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης. Στο ζήτημα της Υ.Α που θα εκδοθεί για την εξειδίκευση των περιπτώσεων των επιχειρήσεων αυτών, ήδη αναφερθήκαμε. Εκεί που φαίνεται ότι υπάρχει διαφορά σε σχέση με τη διατύπωση του άρθρ. 49, σε σχέση με την ΥΑ, είναι ότι στο άρθρο 51 η εξαίρεση θα αφορά επιχειρήσεις που σωρευτικά έχουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα **«και»** βρίσκονται σε καθεστώς προπρωχευτικής κλπ. διαδικασίας. Δεν ξέρω αν το «και» οφείλεται σε αβλεψία ή αν όντως η βούληση θα είναι ότι τα σοβαρά οικονομικά προβλήματα (σε αντίθεση με το άρθρ. 49) θα πρέπει να αποδεικνύονται με μία υπαρκτή, εκκρεμή διαδικασία, εγώ πάντως πιστεύω ότι στη συζήτηση του νόμου τα κριτήρια θα διευρυνθούν, όπως και στο άρθρ. 49. **Κατά τα άλλα ισχύουν όσα αναφέραμε και παραπάνω για την ευρεία δυνατότητα του Υπουργού να καθορίσει ελεύθερα και χωρίς συγκεκριμένα κριτήρια, ποιες είναι οι εξαιρούμενες επιχειρήσεις.**

Επίσης, με την ίδια ρύθμιση, η τοπική ομοιοεπαγγελματική ΥΠΕΡΙΣΧΥΕΙ της εθνικής κλαδικής ή εθνικής ομοιοεπαγγελματικής (π.χ. η εθνική ΣΣΕ οδηγών τουριστικών λεωφορείων δεν θα ισχύει έναντι της ΣΣΕ οδηγών τουριστικών λεωφορείων της Χ. τουριστικής περιοχής η οποία θα μπορεί να θεσπίζει χαμηλότερους μισθούς). Αυτό δημιουργεί ξεχωριστά καθεστώτα ανά περιοχή (κάποιοι μίλησαν, εύστοχα, για «Ειδικές Οικονομικές Ζώνες»), με δεδομένο ότι τα περιθώρια εργοδοτικών πιέσεων ή παρεμβάσεων σε τοπικά ομοιοεπαγγελματικά σωματεία είναι μεγαλύτερα στην επαρχία (σε συνδυασμό με την, κατά περίπτωση, ανεργία του συγκεκριμένου επαγγέλματος). Καταργεί έτσι τη με ενιαίο τρόπο ρύθμιση των εργατικών δικαιωμάτων από μία εθνική σύμβαση, νοθεύει τον ανταγωνισμό και, φυσικά, οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια σε χαμηλότερες αμοιβές. Η διάταξη αυτή οδηγεί σε νέα φαλκίδευση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης με την εισαγωγή του τοπικού στοιχείου (δηλ. ενός στοιχείου που έρχεται σε αντίφαση με την κεντρική αρχή προστασίας του εργαζομένου που διέπει το εργατικό δίκαιο) και μάλιστα κατά παράβαση της έλλειψης ιεράρχησης των ΣΣΕ, σύμφωνα με το Ν. 1876/90

ΑΡΘΡΟ 52:

Με βάση το ΣχΝ, για την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης απαιτείται: α) αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, β) τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίηση αυτής στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας γνωμοδοτεί αιτιολογημένα προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

λαμβάνοντας υπόψη:α) την αίτηση για επέκταση, β) την τεκμηριωμένη βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι, η συλλογική ρύθμιση δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος και γ) το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών, ενώπιον του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση.

1.- Η ρύθμιση είναι τόσο μονομερώς διατυπωμένη ώστε η επέκταση της ΣΣΕ με Υ.Α. να εξαρτάται πλέον κατά κύριο λόγο από την «αναγκαιότητα» (!!!) και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα, παραγνωρίζοντας πλήρως τη βιοποριστική λειτουργία του μισθού των εργαζομένων αλλά και τη μικρή σχέση που το ύψος του έχει (ειδικά μετά την τελευταία 10ετία κατακρήμνισης των μισθών, κλαδικών ή κατώτατων) με την ανταγωνιστικότητα, όπως και ο ίδιος ο ΣΕΒ έχει παραδεχθεί («Όπως προκύπτει από την ανάλυσή μας, η ανταγωνιστικότητα δεν συνδέεται αποκλειστικά ή κυρίως με τις μεταβολές των μισθών και το μισθολογικό κόστος..... Σημαντικά επιβαρυντική επίδραση στην ανταγωνιστικότητα ασκούν τα επιτόκια δανεισμού των επιχειρήσεων (συντελεστής ελαστικότητας =0,19), καθώς ο εναρμονισμένος δείκτης τιμών καταναλωτή περίπου κατά το ίδιο μέγεθος (0,17)...» Μισθοί & Ανταγωνιστικότητα Special Report Οκτώβριος 2017).

2.- Καθίσταται πρακτικώς αδύνατη η υποβολή έκθεσης τεκμηρίωσης των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση από τη συνδικαλιστική οργάνωση προς το Α.Σ.Ε., αφού τα στοιχεία για την τεκμηρίωση αυτή είναι **ανέφικτο να έχει στα χέρια της η οργάνωση, αφού τηρούνται σε δημόσιους φορείς** οι οποίοι, όπως δείχνει η εμπειρία μέχρι σήμερα, δεν παρείχαν τα σχετικά στοιχεία, με αποτέλεσμα, τόσο η έκθεση τεκμηρίωσης όσο και η διαδικασία διαβούλευσης ενώπιον του ΑΣΕ, να είναι «κενό γράμμα».

3.- Ο Υπουργός μπορεί με την απόφασή του να εξαιρεί τις «προβληματικές» (η ίδια διατύπωση με τα άλλα άρθρα) επιχειρήσεις (ακόμα και αν η ΣΣΕ έχει ήδη προβλέψει εξαιρέσεις για αυτές!). Η ευρεία εξουσιοδότηση στον Υπουργό συνεχίζεται και στο άρθρο αυτό και μάλιστα με μεγαλύτερη ένταση κατ'αποτέλεσμα: ο Υπουργός, παρά το ότι πληρούνται όλα τα ανωτέρω κριτήρια (50% του κλάδου, αναγκαιότητα της επέκτασης, θετική επίδραση στην ανταγωνιστικότητα και τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση), μπορεί αυτοβούλως να εξαιρεί με τα κριτήρια που ο ίδιος θα θέσει (!!!) πολύ μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων (όπως ήδη αναφέραμε), με συνέπεια ο θεσμός της επέκτασης να καταργείται de facto. Σημειωτέον ότι στο νόμο δεν

προβλέπεται επ' ουδενί κάποιο αντιστάθμισμα στην εξαίρεση αυτή, που να εξισορροπεί τη μονομέρεια των ρυθμίσεων, όπως π.χ. τη διατήρηση των θέσεων εργασίας κατά την περίοδο της εξαίρεσης κλπ.

4. Επαναλαμβάνεται και έχει πλέον ισχύ νόμου η 3μηνη αναγκαστική παράταση της ισχύος μίας ΣΣΕ (ΠΥΣ 6/2012), σε αντιδιαστολή με την 6μηνη προγενέστερη ρύθμιση.

ΑΡΘΡΟ 53

Σύμφωνα με το ΣχΝ η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνον στις εξής περιπτώσεις:

α) εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του Ν. 1915/1990,

β) εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της **επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.** Η αίτηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία πρέπει να περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που την δικαιολογούν, η δε διαιτητική απόφαση που εκδίδεται επί αυτής είναι άκυρη εάν δεν περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση, κατ' ουσίαν αλλοιώνεται το επικουρικό σύστημα που θέσπισε ο Ν. 1876/90 για τον καθορισμό όρων εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων ο οποίος έχει κριθεί συνταγματικός τόσο με την υπ' αριθμ. 25/2004 ΟΛΑΠ όσο και με την υπ' αριθμ. 2307/2014 απόφαση ΟλΣτΕ. Σύμφωνα με τη σκέψη 32 της απόφασης της Ολομέλειας του Συμβουλίου Επικρατείας, το οποίο έκρινε την προγενέστερη διάταξη που επέτρεπε την προσφυγή στη διαιτησία μόνο με κοινή συμφωνία των μερών «η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος επιβάλλει στον νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ενεργοποίηση της διαδικασίας αυτής δεν προϋποθέτει την συναίνεση και των δύο μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά, σύμφωνα με την συνταγματική αυτή διάταξη, αρκεί προς τούτο η θέληση έστω και του ενός μέρους. Τούτο συνάγεται τόσο από το γράμμα όσο και από τον σκοπό της παραπάνω διατάξεως.

Συγκεκριμένα, η προσφυγή στην διαιτησία με την συναίνεση και των δύο μερών αποτελεί εκδήλωση της συλλογικής αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και εντάσσεται στο πλαίσιο της. Όπως οι εταίροι αυτοί προσέρχονται σε διαπραγματεύσεις προκειμένου να ρυθμίσουν, με κοινή απόφασή τους, που θα λάβει τον τύπο της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, ζητήματα εργασιακών σχέσεων, εξίσου μπορούν να αναθέσουν σε διαιτητικό όργανο την ρύθμιση των ζητημάτων αυτών. Ως εκ τούτου, η ειδική μνεία στο συνταγματικό κείμενο της διαιτησίας θα ήταν περιττή, αν αφορούσε μόνο την συναινετική προσφυγή σε αυτήν και όχι και την δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία για την επίλυση συλλογικής διαφοράς. Εξ άλλου, ο σκοπός της συνταγματικής αυτής διατάξεως, που είναι, κυρίως, η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης με την αποφυγή διαιώνισης των συλλογικών διαφορών και την επίλυσή τους με την εξεύρεση ισορροπημένων, κατά το δυνατόν, λύσεων, δεν εξυπηρετείται, αν το ένα μέρος της συλλογικής διαφοράς, αρνούμενο να δεχθεί την διαιτησία, έχει την δυνατότητα να ματαιώσει την επίλυσή της σε συλλογικό επίπεδο, με αποτέλεσμα είτε οι σχετικοί όροι εργασίας να ρυθμίζονται μόνο στο επίπεδο των ατομικών συμβάσεων εργασίας, στο πλαίσιο των οποίων ο εργοδότης είναι, συνήθως, το ισχυρότερο μέρος, είτε ως προς τους όρους αυτούς να υπάρχει κανονιστικό κενό και να παρατείνεται η σχετική εκκρεμότητα και η διαμάχη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων...». Με τη ρύθμιση του ΣχΝ, η οποία είναι καταφανώς αντισυνταγματική για τους παραπάνω λόγους, απαγορεύεται κατ'ουσίαν η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία για την επίλυση συλλογικής διαφοράς στο πεδίο μιας επιχείρησης (αφού μόνη αυτή δεν επηρεάζει το γενικότερο κοινωνικό ή δημόσιο συμφέρον συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας), ενώ καθιστά και de facto εξαιρετικά δυσχερή τη μονομερή προσφυγή στις λοιπές περιπτώσεις (πλην ΔΕΚΟ), δοθέντος ότι η αίτηση πρέπει να συνοδεύεται και από τεκμηρίωση της συνδρομής των προϋποθέσεων που τη δικαιολογούν (που για τους ήδη αναφερθέντες λόγους είναι πρακτικώς αδύνατη).

Άμεσο αποτέλεσμα της ρύθμισης αυτής είναι η μετεξέλιξη του ΟΜΕΔ (Σε ό,τι αφορά τις αρμοδιότητές του εκ του άρθρ. 16 Ν. 1876/1990) σε μηχανισμό απόρριψης αιτήσεων διαιτησίας ή έκδοσης διαιτητικών αποφάσεων δημοσίων επιχειρήσεων και μεγάλων εταιρειών (π.χ. Τραπεζών), αφήνοντας αρρυθμιστες τις εργασιακές σχέσεις της μεγάλης πλειοψηφίας των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα με συνέπεια την τραγική μισθολογική υποβάθμιση μέχρι του ύψους του κατώτατου μισθού αλλά και την κατάργηση μη μισθολογικών όρων εργασίας

ΑΡΘΡΟ 54:

ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΔΕΔΟΥΛΕΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: Η αξιολογή καθυστέρηση δεδουλευμένων της υφιστάμενης ρύθμισης γίνεται «καθυστέρηση αποδοχών πέραν των δύο μηνών από τον εργοδότη». Κάνει πιο συγκεκριμένο το

διάστημα στο οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να θεωρήσει τη μη καταβολή αποδοχών μονομερή βλαπτική μεταβολή και να αποχωρήσει ζητώντας αποζημίωση, **θέλει όμως προσοχή διότι πρέπει να προστεθεί ρύθμιση με την οποία έναντι καταβολές (π.χ. 20 ή 50 ευρώ) οι οποίες όμως δεν εξοφλούν πλήρως τις αποδοχές του διμήνου, δεν στερούν από τον εργαζόμενο το δικαίωμα αυτό.**

ΑΡΘΡΟ 55

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: Θεσπίζεται προσαύξηση 12% ανά ώρα απασχόλησης πέραν του συμβατικού μειωμένου ωραρίου μέχρι τη συμπλήρωση του δώρου. Προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός του ΣχΝ, δηλ. η προστασία των μερικώς απασχολούμενων και το κίνητρο του εργοδότη να μετατρέπει τη σύμβαση εργασίας σε πλήρους απασχόλησης, θεωρούμε ότι η προσαύξηση αυτή πρέπει να συμβαδίζει με την προσαύξηση λόγω νόμιμης υπερωρίας (ήτοι εργασίας μετά την 9^η ώρα επί πενθήμερης απασχόλησης) δηλ. στο 40%. Σε κάθε περίπτωση, με το ΣΕΠΕ υποστελεχωμένο και θεσμικά υποβαθμισμένο, η εν λόγω διάταξη ελπίζουμε να μην παραμείνει ως «ευχολόγιο», αφού η υποδηλωμένη εργασία προϋποθέτει αυστηρούς ελέγχους για τον εντοπισμό της.

ΑΡΘΡΟ 63

Υποβολή ΑΠΔ μόνο με πληρωμή ενός μέρους των παλιότερων οφειλών. Η διάταξη **μπορεί να δημιουργήσει το παλαιότερο πρόβλημα της μη ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων για υγεία, επίδομα ανεργίας κλπ., τουλάχιστον μέχρι την εξέταση της καταγγελίας τους στον ΕΦΚΑ, οπότε οφείλει ο ΕΦΚΑ να αντιμετωπίζει και εξετάζει πλέον με πολύ μεγαλύτερη ταχύτητα τις καταγγελίες των μισθωτών για μη επικόλληση ή διαφορά ενσήμων, προκειμένου να προβαίνει στην ασφαλιστική τακτοποίηση και τις καταλογιστικές πράξεις.**

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Πρόκειται για ένα ΣχΝ που χαρακτηρίζεται από πλήρη μονομέρεια υπέρ της εργοδοτικής πλευράς, οι δε φαινομενικά «φιλεργατικές» ρυθμίσεις (π.χ. μερική απασχόληση), μόνο ως ευχολόγια μπορούν να εκληφθούν, αν δεν συνοδεύονται από εντατικοποίηση των ελέγχων. Χτυπά καίρια τη συνδικαλιστική αυτονομία, εκμηδενίζει τις κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και κατ'επέκταση τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και εξουδετερώνει τον ήδη παροπλισμένο θεσμό της διαιτησίας, επί μονομερούς προσφυγής σε αυτόν. Καθιστά τον Υπουργό Εργασίας απόλυτο και μόνο ρυθμιστή των όρων και προϋποθέσεων εφαρμογής μίας ΣΣΕ, με την ευρεία ευχέρεια που του παρέχει μέσω Υπουργικών Αποφάσεων να εξαιρεί κατά το δοκούν μεγάλο αριθμό

επιχειρήσεων. Περιέχει αποσπασματικές διατάξεις αμφίβολης ισχύος και δυνατότητας εφαρμογής τους (ηλεκτρονική ψηφοφορία), που παραβιάζουν σημαντικές αρχές του δικαίου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, διατηρώντας παράλληλα διατάξεις όπως η αυξημένη απαρτία της Γ.Σ. για τη λήψη απόφασης για απεργία . Με λίγα λόγια όχι μόνο διατηρεί το υφιστάμενο αντεργατικό νομοθετικό πλαίσιο, αλλά ισχυροποιεί το ένα από τα δύο μέρη (εργοδοτική πλευρά), με αποτέλεσμα την έτι περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο όνομα της «ανταγωνιστικότητας» (η οποία λίγο επηρεάζεται από το κόστος εργασίας).

Αθήνα, 16-9-2019

Ο ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΕΛΙΣΣΑΡΗΣ