

Βασιλική Ν. Γεωργακοπούλου

Δρ. Οικονομίας της Εργασίας

Ειδική Σύμβουλος της ΟΤΟΕ.

Οι εργασιακές ρυθμίσεις του ν. 4472/2017 και οι αντίστοιχες...’ουρές’ του επικαιροποιημένου Μνημονίου

1. Παράταση, χωρίς καμιά εξήγηση, του καθεστώτος εξαίρεσης από τις Ευρωπαϊκές πρακτικές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις..

Όπως είναι γνωστό, οι παράγραφοι 5 και 6 του άρθρου 37 ν. 4024/2011 («Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία κ.α. διατάξεις εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015) προέβλεπαν την αναστολή, μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015,

- αφ’ ενός της **αρχής της εύνοιας** στη συρροή κλαδικών-επιχειρησιακών ΣΣΕ, δηλαδή να μην επιτρέπεται οι επιχειρησιακές ΣΣΕ να έχουν διατάξεις δυσμενέστερες των κλαδικών στα μισθολογικά και στα λοιπά θέματα.
- αφ’ ετέρου της **δυνατότητας επέκτασης**, με Υπουργική Απόφαση που τις κήρυσσε υποχρεωτικές, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και στα μη μέλη των συμβαλλομένων σε αυτές οργανώσεων.

Στο άρθρο 16 του ν. 4472/2017 ορίζεται ότι η αναστολή αυτή επεκτείνεται «μέχρι το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής»

Στην Εισηγητική Έκθεση αναφερόταν λήξη της εν λόγω αναστολής στις 20.8.2018, ημερομηνία κανονικής λήξης του 3^{ου} Μνημονίου-Προγράμματος Στήριξης/Οικονομικής Προσαρμογής, ωστόσο στις διατάξεις του άρθρου δεν αναφέρθηκε αντίστοιχη προθεσμία. Λογικό, κατ’ αρχήν, καθόσον η λήξη του προγράμματος στη συγκεκριμένη ημερομηνία προϋποθέτει επιτυχή

ολοκλήρωση της 3^{ης} αξιολόγησης χωρίς καθυστερήσεις και με προϋπόθεση να μην υπάρξουν περαιτέρω «ουρές» στην ολοκλήρωσή του.

Μετά την ψήφιση του ως άνω νόμου, και **για να μην υπάρξει καμιά αμφιβολία** ότι οι παραπάνω αρχές δεν θα επανέλθουν «αυτόματα» στα τέλη Αυγούστου του 2018, όπως αναφερόταν στην Εισηγητική Έκθεση του άρθρου 16, η Κυβέρνηση αναγκάστηκε να φέρει τροπολογία σε άσχετο νομοσχέδιο, η οποία το μόνο που ουσιαστικά έκανε ήταν να αλλάξει την εν λόγω Εισηγητική Έκθεση.

Η μέχρι σήμερα πρακτική των πολύμηνων καθυστερήσεων στην ολοκλήρωση κάθε αξιολόγησης δείχνει ότι **υπάρχει πιθανότητα σημαντικής περαιτέρω χρονικής παράτασης της συγκεκριμένης αναστολής**, αν όχι νέας απαίτησης των θεσμών να μην επανέλθουν οι Σ.Δ. στην κανονικότητα ακόμα και μετά τη λήξη του Προγράμματος.

Σε αυτό συνηγορεί και το ανακοινωθέν του Eurogroup της 15/6/2017, σύμφωνα με το οποίο «...Όσον αφορά στις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, **το Eurogroup καλωσορίζει την υιοθετημένη νομοθεσία που διασφαλίζει τις προηγούμενες μεταρρυθμίσεις όσον αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ευθυγραμμίζει τις ομαδικές απολύσεις με τις βέλτιστες πρακτικές της Ε.Ε...**» (η υπογράμμιση δική μου, Β.Γ.)

Η επαναφορά της αρχής της εύνοιας στη συρροή κλαδικών-επιχειρησιακών ΣΣΕ και της δυνατότητας επέκτασής τους και στα μη συμβαλλόμενα μέλη είναι σημαντικός παράγων για την επιστροφή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της αγοράς εργασίας στην κανονικότητα και έχει ένα ενδιαφέρον ιστορικό.

Κατ' αρχήν, με βάση τον ν. 4074/2011, η αναστολή τους **έληγε αυτοδίκαια** με τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου 2012-2015, διότι αποτελούσε μέτρο στο πλαίσιο του **συγκεκριμένου** Μεσοπρόθεσμου (2012-2015) και όχι των μεσοπρόθεσμων Πλαισίων «εν γένει».

Ωστόσο, το καλοκαίρι του 2015 η Κυβέρνηση, με το 3^ο Μνημόνιο, δεσμεύτηκε να **παγώσει κάθε επαναφορά στα προηγούμενα ή/και αλλαγή** στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο μέχρι την ολοκλήρωση της 2^{ης} αξιολόγησης, (βλ. Αγγλικό κείμενο 3^{ου} Μνημονίου, σελ.22, α' παράγραφος).

Και τούτο διότι στο Τρίτο Μνημόνιο προβλεπόταν, με βάση και πόρισμα «ανεξάρτητων σοφών» που ορίστηκαν από την Κυβέρνηση και τους Θεσμούς,

η επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων με βάση τις ευρωπαϊκές και τις διεθνείς «βέλτιστες πρακτικές», το αργότερο με το κλείσιμο της δεύτερης αξιολόγησης του εν λόγω Προγράμματος.

Η διαπραγμάτευση για τη δεύτερη αξιολόγηση ολοκληρώθηκε, αλλά στο θέμα της «επαναφοράς των συλλογικών διαπραγματεύσεων» όχι μόνο δεν έγινε κάποιο θετικό βήμα, ούτε καν με βάση τις θέσεις της συντριπτικής πλειοψηφίας των ανεξάρτητων ειδικών στο Πόρισμά τους, όπως αντίθετα είχε εξαρχής συμφωνηθεί, αλλά :

- **Παραμένει σε ισχύ για τουλάχιστον 1 χρόνο ακόμα** (ή και για αρκετά περισσότερο, εάν το Πρόγραμμα Στήριξης δεν ολοκληρωθεί εγκαίρως) το απαράδεκτο καθεστώς εξαίρεσης από κάθε ευρωπαϊκό κανόνα και πρακτική στις Σ.Δ. Έτσι διαιωνίζονται οι συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού, αсуδοσίας και βίαιης εσωτερικής υποτίμησης σε βάρος των μισθών και των εργασιακών δικαιωμάτων γενικότερα.
- **Από ολόκληρο το πόρισμα των «Σοφών», που ήταν θετικό ως προς την αναγκαία επαναφορά της κανονικότητας και των θεμελιωδών αρχών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το μόνο που υιοθετήθηκε, όπως προκύπτει από το Αγγλικό κείμενο του προσχεδίου της «τεχνικής συμφωνίας», (EUFIN/2017-Draft preliminary Agreement 2 May 2017, σελ. 27) ήταν η άποψη της μειοψηφίας:**
 - ο **να θεσπιστούν τρόποι ελέγχου της αντιπροσωπευτικότητας**, με τη θέσπιση κατάλληλου διοικητικού συστήματος μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2017— εξ ου και η άμεση προοπτική **δημιουργίας ψηφιακής βάσης καταγραφής δεδομένων των συνδικάτων**- και
 - ο **να τηρούνται αυστηρά κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας** για οποιαδήποτε επέκταση των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.
- **Τα παραπάνω σημαίνουν ότι, ακόμα και όταν επιτέλους ισχύσει ξανά η αρχή της επέκτασης των ΣΣΕ, στους περισσότερους κλάδους θα είναι εξαιρετικά δύσκολο να κηρυχθεί μια ΣΣΕ υποχρεωτική,**
 - ο **αφ' ενός λόγω του πλήθους των συνήθως ανοργάνωτων μικρομεσαίων επιχειρήσεων,**
 - ο **αφ' ετέρου διότι σε αρκετούς κλάδους ή περιοχές οι εργοδότες συνειδητά δεν οργανώνονται, για να μη δεσμεύονται από ΣΣΕ.**
- **Ας σημειωθεί ότι και στο θέμα των κριτηρίων επέκτασης ΣΣΕ έχει, από την πλευρά των Θεσμών, υπερισχύσει η άποψη για εφαρμογή αποκλειστικά του ποσοτικού κριτηρίου(50%+) . Δεν έγινε δεκτό, ως εναλλακτικό, ένα πρόσθετο κριτήριο, ευρύτερα βασισμένο στο «δημόσιο συμφέρον», που αποτελεί ωστόσο και τη νομιμοποιητική**

βάση της επέκτασης των ΣΣΕ. Με βάση αυτό το κριτήριο, μια ΣΣΕ μπορεί να κηρυχθεί υποχρεωτική ακόμα και εάν δεν συντρέχουν οι όροι αντιπροσωπευτικότητας, προκειμένου λ.χ. να ρυθμιστεί με κάποια ελάχιστα πλαίσια μια κλαδική/τοπική αγορά εργασίας που παρουσιάζει χαρακτηριστικά ιδιαίτερης απορρύθμισης-αποδιάρθρωσης, συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος της εργασίας (όπως η αγορά εργασίας των περισσότερων κλάδων της οικονομίας σήμερα) κλπ. Η πλειοψηφία της Επιτροπής των ανεξάρτητων ειδικών έκρινε μάλιστα στο Πόρισμά της ότι, με βάση τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων-συντριπτική πλειοψηφία ΜΜΕ στους περισσότερους κλάδους- και την κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, κανονικά θα έπρεπε να ισχύσει και αυτό το κριτήριο επέκτασης των ΣΣΕ.¹

- Δεν δίνεται λύση ούτε στο θέμα της χρονικής επέκτασης και της μετενέργειας των ΣΣΕ, παρά τη θετική -και γι' αυτό- σύσταση της συντριπτικής πλειοψηφίας των ανεξάρτητων ειδικών στο σχετικό πόρισμά τους.
- Γενικότερα, η ΠΥΣ 6/2012, που πλήττει την ΕΓΣΣΕ, τη μετενέργεια, τις πολυετίες κλπ. παραμένει άθικτη. Συνεπώς όλες οι διεκδικήσεις των συνδικάτων για την κατάργησή της παραμένουν επίκαιρες και στο ακέραιο.

¹ Η πλειοψηφία της «Επιτροπής Σοφών για την αναθεώρηση των θεσμών της Ελληνικής αγοράς Εργασίας», (6 στους 8) στο πόρισμά της -που βάσει του Μνημονίου 3 αποτελεί βάση συζήτησης στη διαπραγμάτευση για τα εργασιακά- (σελ. 6) αναφέρει, ότι **θα πρέπει η αρμόδια κρατική υπηρεσία/Υπουργείο Εργασίας να μπορεί να κηρύξει υποχρεωτική μια ΣΣΕ και «στην περίπτωση σοβαρών προβλημάτων στην αντίστοιχη αγορά εργασίας (υψηλός ρυθμός προσλήψεων-αποχωρήσεων, υψηλό μερίδιο χαμηλά αμειβόμενων, στρεβλώσεις ανταγωνισμού...) και στην περίπτωση άλλων θεμάτων δημοσίου συμφέροντος (λ.χ. θέσπιση μιας συμφωνίας ενός νέου συστήματος μαθητείας στον κλάδο κ.α.)**.

Εύλογα θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι το κριτήριο του «δημοσίου συμφέροντος» θα πρέπει να υπάρχει και να λειτουργεί επικουρικά για την επέκταση των κλαδικών ΣΣΕ, όταν δεν υπάρχει αντιπροσωπευτικότητα αλλά α) σημαντικό μέρος των εργοδοτών του πεδίου ισχύος συστηματικά αποφεύγουν ή αδυνατούν να συμμετέχουν σε εργοδοτικές οργανώσεις β) κυριαρχούν συνθήκες αυξημένης εργασιακής και ασφαλιστικής παραβατικότητας, ή/και υψηλό ποσοστό χαμηλόμισθων κλπ. γ) η ΣΣΕ περιέχει σημαντικούς όρους για την επαναρρύθμιση και την εργασιακή ανασύνταξη του κλάδου (λ.χ. ένα νέο σύστημα ελάχιστων κλαδικών αμοιβών, επιμόρφωσης κλπ).

- Παραμένει επίσης το «μόρφωμα» των ενώσεων προσώπων, που έπαιξε και παίζει σημαντικότατο ρόλο στη διάβρωση κλαδικών ΣΣΕ από συχνά ελεγχόμενα από τον εργοδότη επιχειρησιακά μορφώματα, σε κλάδους και χώρους όπου δεν υπήρχαν συνδικάτα.
- Από τα παραπάνω προκύπτει ότι **με ευθύνη Θεσμών και Κυβέρνησης, δεν τηρήθηκε η συμφωνία του τρίτου Μνημονίου** (σελ. 21-22 στο Αγγλικό κείμενο) **ώς προς την αποκατάσταση της κανονικότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**. Και αυτό σε αντίθεση με τη ρητή πρόβλεψη της Συμφωνίας να «ευθυγραμμισθούν τα πλαίσια ομαδικών απολύσεων, απεργίας και συλλογικών διαπραγματεύσεων» με τις «βέλτιστες πρακτικές στην Ε.Ε.».

Για να είμαστε πιο ακριβείς, η Συμφωνία τηρήθηκε μόνο για όσα και όπως οι «Θεσμοί» τα επιδίωκαν, δηλαδή:

- ✓ αφ' ενός για τη μη επαναφορά της στοιχειώδους κανονικότητας στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, ώστε να συνεχιστεί απρόσκοπτα η μονομερής και βίαιη εσωτερική υποτίμηση σε βάρος των μισθών και των εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και η αθέμιτη ακραία απορρύθμιση των αγορών εργασίας στη χώρα, προς όφελος των «δυνητικών επενδυτών», που ακόμα δεν είδαμε.... (Για τα θέματα αυτά έχω λεπτομερώς αναφερθεί σε εισηγησή μου στην εκδήλωση του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ για τις κλαδικές ΣΣΕ, σε άρθρα και δημόσιες παρεμβάσεις μου κλπ.)²
- ✓ αφ' ετέρου για την ταχύτατη διευθέτηση του θέματος των μαζικών απολύσεων, καθώς και για την αποδυνάμωση των απεργιών και το σταδιακό «ξήλωμα» του ν. 1264/82, αλλά και ολόκληρης της Εργατικής νομοθεσίας, όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Εάν η με κάθε τρόπο αποδυνάμωση των κλαδικών ΣΣΕ υπερ των επιχειρησιακών και τελικά των ατομικών, δεν είναι (ή δεν πρόκειται στο μεσοδιάστημα να γίνει...) **η νέα κανονικότητα και οι «βέλτιστες**

² Μεταξύ άλλων βλέπε Β.ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ «Οικονομική και κοινωνική σημασία των κλαδικών ΣΣΕ»

<https://www.academia.edu/30316168/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%84%CF%89%CE%BD%CE%9A%CE%BB%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD%CE%A3.%CE%A3.%CE%95>

Επίσης «Η Αποκατάσταση των συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και κάποιοι 'αρρωστημένοι' συνδικαλιστές» <https://ergasianews.gr/2017/03/20/i-apokatastasi-ton-sylogikon-symvaseon-ergasias-ke-kapii-arrostimeni-syndikalistes/>.

πρακτικές» στην Ε.Ε, θεωρούμενη μάλιστα συμβατή με τους στόχους της «βιώσιμης και ολοκληρωμένης ανάπτυξης», τόσο η Κυβέρνηση όσο και οι θεσμοί θα όφειλαν να εξηγήσουν «γιατί δεν είναι ακόμα επιθυμητή» ή εφικτή η επιστροφή της θεσμικής κανονικότητας στην Ελλάδα. Πόσο μάλλον που είναι σε όλους γνωστές οι παρενέργειες διατήρησης αυτής της σοβαρής θεσμικής εκκρεμότητας για την οικονομία, την κοινωνία και την ομαλότητα στην αγορά εργασίας. Τέτοια εξήγηση όχι μόνο δεν δόθηκε, αλλά δημιουργήθηκε η εντύπωση ότι η αναστολή του ν. 4024/2011 θα ίσχυε επ' αόριστον και ότι είναι «επιτυχία» να προδιαγράφεται η άρση της με τη λήξη του τρέχοντος Προγράμματος Στήριξης...

2. «Τι είχαμε, τι χάσαμε;»

Υπάρχουν, ωστόσο, απόψεις που ισχυρίζονται, σχετικά με την αποκατάσταση των κλαδικών, κυρίως, ΣΣΕ, ότι ποτέ ουσιαστικά δεν τις είχαμε για να τις χάσουμε...

Με άλλα λόγια, ισχυρίζονται ότι στο προηγούμενο καθεστώς είχαμε κυρίως κλαδικές συμβάσεις-μαϊμού, τις οποίες χαρακτήριζε αυθαίρετα ως τέτοιες το Υπουργείο Εργασίας (ασχέτως αν για ορισμένες, όπως για την κλαδική ΣΣΕ των Υπηρεσιών, υπήρξαν αποφάσεις ανώτατων δικαστηρίων οι οποίες στήριξαν τον αντίστοιχο χαρακτηρισμό τους...) και μάλιστα τις κήρυξε υποχρεωτικές, χωρίς να τηρεί αυστηρά το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας. Ή ακόμα ότι οι περισσότερες κλαδικές ΣΣΕ δεν προέρχονταν από κανονικές και ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά από Διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ.

Παρ' ότι αυτοί οι ισχυρισμοί έχουν κάποια πραγματική, αλλά περιπτωσιολογική βάση, δεν επαρκούν για να φτάσουμε στο αστήρικτο και ισοπεδωτικό συμπέρασμα ότι ποτέ δεν υπήρξαν ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, ούτε αμιγώς κλαδικές ΣΣΕ, οπότε γιατί να επαναφέρουμε το ανύπαρκτο;.

Κατά πρώτο, αν ήταν όντως έτσι, προς τι τόσος πόνος, πολιτικό κόστος και αλλεπάλληλες νομοθετικές ρυθμίσεις για να καταργήσουμε κάτι ανύπαρκτο; Θα αρκούσε να εφαρμόζαμε πιο αυστηρά τα υφιστάμενα κριτήρια. Ή μήπως όλα αυτά έγιναν για να επιβραβεύσουμε και να διαιωνίσουμε εκείνα ακριβώς τα συμφέροντα και τις κακόπιστες συμπεριφορές, που συστηματικά υπονόμευαν τις διεπιχειρησιακές ΣΣΕ και γενικότερα τον θεσμό των

ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, χειροτερεύοντας στην ουσία αντί να διορθώσουμε τα πράγματα;

Κατά δεύτερο, τέτοιοι αφορισμοί κατά τη γνώμη μου δεν ευσταθούν, ιδίως εάν λάβουμε υπόψη ότι:

- οι μεγαλύτεροι και σημαντικότεροι κλάδοι της Οικονομίας (Εμπόριο, Υπηρεσίες, Τουρισμός, Επισιτισμός, σημαντικοί κλάδοι της Βιομηχανίας, Ασφαλιστικές Εταιρείες, Τράπεζες κ.α) καλύπτοντο και αρκετοί εξακολουθούν να καλύπτονται από κλαδικές ΣΣΕ ιδιαίτερης ιστορικότητας και σημασίας.

- το γεγονός ότι το Υπουργείο Εργασίας κήρυξε υποχρεωτικές ΣΣΕ χωρίς πάντοτε να εξετάζει αυστηρά το κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας συνδέεται κυρίως με την έλλειψη δεδομένων και κριτηρίων για την αντιπροσωπευτικότητα των εργοδοτικών οργανώσεων. Μπορεί όμως και να αποδοθεί στους λόγους δημοσίου συμφέροντος, που αναφέραμε στην υποσημείωση 1, δηλαδή στην ανάγκη ρύθμισης μιας αρρύθμιστης ή προβληματικής αγοράς εργασίας, για την αποτροπή φαινομένων κοινωνικού dumping και γενικότερα αθέμιτου ανταγωνισμού. Πρακτική που, όπως είδαμε, δεν είναι άγνωστη στην Ευρώπη, ακόμα και στην ίδια την πολλά διδάσκουσα Γερμανία...

- με βάση τις στατιστικές του Υπουργείου Εργασίας, διαχρονικά το μεγαλύτερο κομμάτι των διεπιχειρησιακών ΣΣΕ (κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών) συνάπτοντο και προ κρίσης με ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, εκτός Διαιτησίας και συχνά εκτός Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ. **Η Διαιτησία εκπλήρωνε και εξακολουθεί, πιστεύω, να εκπληρώνει τον συνταγματικά προβλεπόμενο ρόλο της, της έσχατης λύσης στην αντιμετώπιση της κακόπιστης συμπεριφοράς ενός τουλάχιστον των μερών, στις περισσότερες περιπτώσεις της εργοδοτικής πλευράς.**

Προβληματικές περιπτώσεις ή ακραίες διαπραγματευτικές συμπεριφορές πάντοτε υπήρξαν και εξακολουθούν να υπάρχουν στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις. Το ίδιο ισχύει για τις περιπτώσεις μερών που θεωρούν «βολικό» να μεταθέτουν την ευθύνη μιας δύσκολης συμφωνίας σε έναν τρίτο, στον Διαιτητή ή τους Διαιτητές.

Σε καμιά, όμως, ευνομούμενη Πολιτεία δεν μπαίνει στο ψυγείο ούτε καταργείται ο νόμος, πόσο μάλλον συνταγματικός κανόνας ή θεσμός (εν προκειμένω η Διαιτησία), επειδή κάποιοι κακόπιστοι ή επιτήδριοι βρίσκουν τρόπους να τον αλλοιώσουν και να τον υπονομεύσουν.

Αντίθετα, τέτοιες προβληματικές πρακτικές επιβάλλουν την με κάθε τρόπο ενίσχυση και στήριξή του.

3. Ομαδικές απολύσεις: Τυπικός έλεγχος διαδικασίας, αντί ελέγχου επί της ουσίας...

Στο θέμα αναφέρεται με πληρότητα η έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής (σελ. 20-22) , στην οποία ευθέως παραπέμπουμε για το νομικό σκεπτικό.

Με το άρθρο 17 του ν. 4472/2017 **δεν αλλάζουν τα ισχύοντα όρια για τις ομαδικές απολύσεις** βάσει του ν. 1387/1983, όπως ισχύει.

Καταργείται όμως το «βετο» του Υπουργού ή κατά περίπτωση του Περιφερειάρχη για τις μαζικές απολύσεις. Το «βέτο» αυτό ασκείτο με βάση 3 κριτήρια: των «συνθηκών της αγοράς εργασίας», της «κατάστασης της επιχείρησης» και του «συμφέροντος της εθνικής οικονομίας».

Όπως είναι γνωστό, το ΔΕΕ (Δικαστήριο της Ε.Ε) έκρινε, στη γνωστή υπόθεση ΑΓΕΤ Ηρακλής, ότι αυτά τα κριτήρια μπορεί κατά περίπτωση να κριθεί από τα δικαστήρια ότι αντίκεινται στην Οδηγία, ότι είναι «ασαφής» και «δεν πληρούν την αρχή της αναλογικότητας» . Η Κυβέρνηση δεσμεύτηκε εξ αρχής να νομοθετήσει σύμφωνα με αυτή την Απόφαση.

Αντί όμως να επιχειρηθεί να εξειδικευτούν και να εξορθολογιστούν τα συγκεκριμένα κριτήρια, ή να θεσπιστούν άλλα πιο κατάλληλα, βάσει πραγματικών δεδομένων, αυτά με το άρθρο 17 του νέου νόμου καταργήθηκαν συλλήβδην και αίρεται πλήρως η επί της ουσίας διοικητική εξέταση και έγκριση.

Στη θέση της θεσπίζεται η αρμοδιότητα του ΑΣΕ (Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας) να **ελέγξει μόνο** εάν τηρήθηκε **το τυπικό** της διαδικασίας διαβούλευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων, όπως αυτό ήδη προβλέπεται από την Οδηγία 98/59/ΕΚ.³

³ Σύμφωνα με την Οδηγία, κάθε εργοδότης που εξετάζει το ενδεχόμενο να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, πρέπει να πραγματοποιεί διαβουλεύσεις *** με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

Οι διαβουλεύσεις **πρέπει** να καλύπτουν τους τρόπους και τα μέσα για:

- την αποφυγή ομαδικών απολύσεων ή τη μείωση του αριθμού των θιγόμενων εργαζομένων και
- τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών μέσω της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

Πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται από τον εργοδότη:

Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη **αυξάνεται στις 30 ημέρες**, και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων αυτών, ο εργοδότης **μπορεί** (δυνατότητα, όχι υποχρέωση...) να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων **κοινωνικό πλάνο** για τους υπό απόλυση εργαζόμενους.

Το κοινωνικό πλάνο μπορεί να περιλαμβάνει μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.

Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε Πρακτικό Διαβούλευσης, που υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε.

Οι χώρες της ΕΕ δύνανται να θέτουν σε εφαρμογή μέτρα που επιτρέπουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες. Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις σχετικές πληροφορίες κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων και πρέπει να τους γνωστοποιεί γραπτώς τα εξής:

- τους λόγους της απολύσεως·
- την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις·
- τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων·
- τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων·
- τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν·
- τη μέθοδο υπολογισμού αποζημίωσης (κατά περίπτωση).

Διαδικασία της ομαδικής απολύσεως

Ο εργοδότης πρέπει να τηρεί την ακόλουθη διαδικασία:

- Να κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση. Η κοινοποίηση πρέπει να περιέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση, και τις διαβουλεύσεις που πραγματοποιούνται, εκτός από τη μέθοδο που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της αποζημίωσης.
- Εάν οι εργαζόμενοι είναι το πλήρωμα ποντοπόρου σκάφους, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τις αρχές της χώρας στην οποία είναι νηολογημένο το σκάφος.
- Να διαβιβάζει αντίγραφο της κοινοποίησής στους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι δύνανται να υποβάλλουν παρατηρήσεις στην αρμόδια δημόσια αρχή.
- Οι ομαδικές απολύσεις ισχύουν —το νωρίτερο— 30 ημέρες από την κοινοποίηση και η αρμόδια δημόσια αρχή χρησιμοποιεί αυτή την προθεσμία για να εξεύρει λύσεις.
- Οι χώρες της ΕΕ μπορούν να παρέχουν στην αρμόδια αρχή την ευχέρεια συντομεύσεως αυτής της προθεσμίας ή παρατάσεώς της μέχρι 60 ημέρες από την κοινοποίηση, σε περιπτώσεις που δεν μπορεί να βρεθεί λύση στα προβλήματα. Δύνανται να παρέχονται ευχέρειες μεγαλύτερης παρατάσεως.
- Ο εργοδότης πρέπει να πληροφορείται την παράταση και τους λόγους της παρατάσεως προ της λήξεως της αρχικής προθεσμίας.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να καταθέτουν στο Α.Σ.Ε. υπόμνημα επί των διαβουλεύσεων.

Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας τους και ισχύουν 10 ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο Α.Σ.Ε.

Αν δεν υπάρξει συμφωνία το Α.Σ.Ε., με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδει εντός αποκλειστικής προθεσμίας 10 ημερών από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης, διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και η υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων.

Αν το ΑΣΕ κρίνει πως οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη τηρήθηκαν, οι απολύσεις ισχύουν **20 ημέρες από την έκδοση της απόφασης.**

Σε αντίθετη περίπτωση, το Α.Σ.Ε. παρατείνει τις διαβουλεύσεις των μερών ή τάσσει προθεσμία στον εργοδότη, ώστε εκείνος να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προς εκπλήρωση των ανωτέρω υποχρεώσεων.

Σε κάθε περίπτωση, οι απολύσεις ισχύουν εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης στο ΑΣΕ. (σ.σ. Σε αντίθεση με την αντίστοιχη Οδηγία Ε.Ε, που δίνει τη δυνατότητα να παρέχονται ευχέρειες μεγαλύτερης παράτασης από τις 60 ημέρες).

Όπως προβλέπεται και από την ήδη ισχύουσα νομοθεσία και την κοινοτική Οδηγία, σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τις διαδικασίες ενημέρωσης του ΑΣΕ από την εργοδοσία.

Για την άσκηση αυτής της νέας αρμοδιότητας, συστήνεται στο ΑΣΕ **Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων**, με τριμερή και ισομερή σύνθεση (5 εκπρόσωποι Δημοσίου, 5 ΓΣΕΕ, 5 τριτοβάθμιων εργοδοτικών οργανώσεων, με ισάριθμους αναπληρωτές).

Ας σημειωθεί ότι στην εισηγητική Έκθεση του άρθρου 18 αναφερόταν ότι «*Η μη προσφυγή του εργοδότη στο ΑΣΕ συνεπάγεται την ακυρότητα των απολύσεων, ενώ η αρνητική αιτιολογημένη απόφαση του ΑΣΕ, λόγω μη πλήρωσης των σχετικών προϋποθέσεων, συνιστά τεκμήριο ακυρότητας των απολύσεων σε περίπτωση προσφυγής των απολυόμενων στα πολιτικά δικαστήρια*».

Σχετική διάταξη, ωστόσο, δεν περιλήφθηκε στο αντίστοιχο άρθρο του νομοσχεδίου, όπως κατατέθηκε και όπως διαμορφώθηκε τελικά στη Βουλή. Η τυχόν ακυρότητα των κατά περίπτωση μαζικών απολύσεων αφήνεται να κριθεί στο σύνολό της από τα δικαστήρια, εφόσον προσφύγουν σε αυτά οι εργαζόμενοι.

4. Πρόσθετοι λόγοι απόλυσης συνδικαλιστή.

Με το άρθρο 18 του νέου νόμου η Κυβέρνηση υλοποιεί την προαπαιτούμενη δράση για «*αναθεώρηση της (περιοριστικής, σύμφωνα με τον σκοπό του άρθρου 14 ν. 1264, που είναι να προστατεύσει τη συνδικαλιστική δράση από τυχόν εκδικητικές απολύσεις εκ μέρους των εργοδοτών) λίστας των αιτιολογημένων λόγων για τη λύση της σχέσης εργασίας των εργαζομένων που είναι υπό προστασία ως μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων*», προσθέτοντας 2 ακόμα λόγους απόλυσης:

- "Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του".

- "Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών" (σ.σ. αρχικά οι ημέρες ήταν 7, έγινε όμως «νομοτεχνική βελτίωση» διότι «κρίθηκε» -από την Κυβέρνηση; τους θεσμούς; τους κοινωνικούς εταίρους;- ότι πρέπει να ισχύουν τα ίδια όπως και με τους απλούς εργαζόμενους...).

Ας σημειωθεί ότι, όπως επισημαίνει για τη σχετική διάταξη η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής (σελ. 24), αδικαιολόγητη απουσία μπορεί να θεωρηθεί από τα δικαστήρια και η περαιτέρω συμμετοχή του συνδικαλιστή σε απεργία που έχει κηρυχθεί παράνομη ή καταχρηστική, εξ ου και η ταυτόχρονη κατάργηση της προϊσχύουσας διάταξης ότι (συνδικαλιστής) απολύεται και όταν «εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική».

5. Συνδικαλιστικές άδειες: Σε κωδικοποιημένη εκκρεμότητα...

Το άρθρο 19 ν. 4472/2017 ουσιαστικά κωδικοποιεί την ισχύουσα νομοθεσία για το θέμα, χωρίς -εννοείται- να επηρεάζει ευνοϊκότερες συλλογικές συμφωνίες ή ρυθμίσεις, που ισχύουν σε διάφορους κλάδους ή εργασιακούς χώρους, όπως άλλωστε συμβαίνει στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε, όπου αυτά τα θέματα ρυθμίζονται κυρίως με ΣΣΕ.

Η εκκρεμότητα ωστόσο δεν έχει λήξει, τουλάχιστον από την πλευρά των θεσμών, όπως άλλωστε δηλώθηκε και από την αρμόδια Υπουργό στη Βουλή. Μέχρι την ολοκλήρωση της 3^{ης} αξιολόγησης του Προγράμματος Στήριξης αναμένονται αλλαγές ή και ανατροπές, με ή χωρίς τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων, η διαβούλευση των οποίων, πάντως, θα προηγηθεί.

Με αυτά τα δεδομένα, το σ.κ. σε όλους τους χώρους και σε όλα τα επίπεδα έχει κάθε λόγο να μην εφησυχάζει.

Πρέπει, αντίθετα, ήδη να προετοιμάζεται για μια επόμενη μέρα με αυξημένα προβλήματα και εμπόδια στη δράση του, που επιβάλλουν ακόμα μεγαλύτερη συσπείρωση και -προφανώς-οργανωτική και λειτουργική ενότητα σε κάθε χώρο.

6. Ρωγμές στην απαγόρευση της ανταπεργίας.

Με το άρθρο 20 του νέου νόμου συμπληρώνεται το άρθρο 22 του ν. 1264/1982 με νέα παράγραφο 5. Με αυτήν προβλέπεται ότι με την ίδια ταχεία διαδικασία που διέπει την επίλυση διαφορών εφαρμογής των διατάξεων για τον τρόπο κήρυξης μίας απεργίας και τηρουμένων των ιδίων προθεσμιών, θα εκδικάζονται και οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.

Το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα ορίζει ότι *"αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σ' άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού"*.

Με άλλα λόγια, η ανταπεργία εξακολουθεί να απαγορεύεται, αλλά ο εργοδότης πλέον θα μπορεί, με βάση τη συγκεκριμένη διάταξη και μάλιστα με ταχύτατη διαδικασία, να επικαλεστεί αδυναμία αποδοχής της εργασίας εξαιτίας της απεργίας προκειμένου να μην καταβάλει μισθό στον εργαζόμενο που δεν απήργησε, όπως άλλωστε έχει ήδη κρίνει -ως δυνατότητα- η νομολογία του Αρείου Πάγου.

Σύμφωνα με νομικές εκτιμήσεις (τις οποίες συμμερίζεται και η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής στην Έκθεσή της, σελ. 24), **με τη συγκεκριμένη διάταξη αμβλύνεται σε σημαντικό βαθμό η απαγόρευση της ανταπεργίας.**

7. «Τα καλύτερα έρχονται...;»: Λοιπές εκκρεμότητες – ουρές της Συμφωνίας.

Πέρα από όσα ήδη νομοθετήθηκαν, σύμφωνα με το αγγλικό κείμενο του «συμπληρωματικού Μνημονίου», το οποίο διέρρευσε και δεν διαψεύστηκε από καμιά πλευρά (σελ. 28), προβλέπονται και τα εξής:

α) Παραδοτέο-κλειδί για την επόμενη (γ') αξιολόγηση αποτελεί η υιοθέτηση νομοθεσίας για αύξηση στο 50% της απαιτούμενης απαρτίας των πρωτοβάθμιων σωματείων, προκειμένου αυτά να μπορούν να ψηφίσουν για κήρυξη απεργίας.

Αυτό αναμένεται να δυσχεράνει υπέρμετρα τη συνδικαλιστική δράση, ιδιαίτερα σε επιχειρησιακά συνδικάτα πανελλαδικής εμβέλειας, όπως είναι και τα τραπεζικά συνδικάτα.

β) Μέχρι τον Δεκέμβριο του 2017 οι αρχές θα εκπονήσουν έκθεση που θα περιλαμβάνει ανεξάρτητη νομική γνωμοδότηση για τον ρόλο της Διαιτησίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι αρχές, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, θα αναθεωρήσουν τις τρέχουσες διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας **μέχρι τον Φεβρουάριο του 2018** (παραδοτέο-κλειδί).

Λαμβάνοντας υπόψη την «ανεξάρτητη νομική γνωμοδότηση», οι αρχές **θα υιοθετήσουν όλα τα αναγκαία μέτρα μέχρι τον Μάρτιο του 2018.** Αυτό θα πρέπει να γίνει σε διαβούλευση με τους θεσμούς, **αλλά και σε συμμόρφωση με την Απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, η οποία έκρινε συνταγματική τη μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία** και για όλα τα θέματα που μπορούν να περιληφθούν σε ΣΣΕ, οικονομικά και θεσμικά. (παραδοτέο-κλειδί).

Τα παραπάνω σημαίνουν ότι οι διαδικασίες του ΟΜΕΔ, ιδιαίτερα δε το περιεχόμενο και οι προϋποθέσεις της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία

θα τεθούν σε **νέα αμφισβήτηση και αναμόρφωση**, με ό,τι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για τη ρύθμιση των συλλογικών όρων εργασίας, τα πρόσωπα, τα κριτήρια και τις διαδικασίες που θα εμπλέκονται σε αυτήν.

γ) Τέλος, για μια ακόμη φορά τίθεται θέμα **κωδικοποίησης της υφιστάμενης Εργατικής Νομοθεσίας**.

Αυτή τη φορά, όμως, αναφέρεται **ρητά στη Συμφωνία η ανάγκη παρεμβάσεων «απλοποίησής της»**, με τη διατύπωση ότι «*Η υφιστάμενη νομοθεσία θα πρέπει να «περιοριστεί στα αναγκαία» (streamlined) και να «εξορθολογιστεί» (rationalised) μέσω της κωδικοποίησής της σε έναν νόμο-«Κώδικα Εργατικού Δικαίου» μέχρι τον Ιούνιο του 2018*». (παραδοτέο-κλειδί).

Το project «τεχνικής βοήθειας» (από ποιούς, άραγε...) για να γίνει ο Κώδικας προβλεπόταν να ξεκινήσει **το αργότερο μέχρι τον Ιούνιο του 2017**.

Εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι όσα εργασιακά δικαιώματα δεν ξηλώθηκαν στις προηγούμενες μνημονιακές φάσεις και αξιολογήσεις, ή όσα εξακολουθούν να «ενοχλούν», **μπορούν να τεθούν άμεσα σε κίνδυνο μέσα από αυτή τη διαδικασία**.

Οι διατυπώσεις της Συμφωνίας φαίνεται να ανοίγουν διάπλατα τον δρόμο για κάτι τέτοιο. Το να τον κλείσουν εναπόκειται, πλέον, στο σ.κ. και στην κοινωνία.

Βασιλική Ν. Γεωργακοπούλου

Δρ. Οικονομίας της Εργασίας

Ειδική Σύμβουλος της ΟΤΟΕ.

Μάϊος-Ιούνιος 2017