

Οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4635/2019 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα

**Βασίλης Λασκαρίδης, προπτυχιακός φοιτητής Νομικής Σχολής
Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου**

Το παρόν άρθρο αποσκοπεί στην ανάλυση των σημαντικότερων αλλαγών που επήλθαν στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τον προσφάτως εκδοθέντα αναπτυξιακό Ν. 4635/2019. Μετά από μια συνοπτική παρουσίαση των αλλαγών αυτών, επεξηγείται η νομοθετική αναγκαιότητά τους, όπως αυτή διαφαίνεται μέσα από την αιτιολογική έκθεση του Σχ/Ν, αλλά και την έκθεση της Διεθνούς Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για τα Εργασιακά, η οποία είχε συσταθεί από κοινού από τους θεσμούς και το Υπουργείο Εργασίας της Ελλάδας το 2016. Στο τέλος παρατίθεται η κριτική που ασκήθηκε στον νόμο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και επιχειρείται μια συνολική αποτίμησή του..

Τον Οκτώβριο του 2019 δημοσιεύτηκε ο αναπτυξιακός νόμος 4635/2019 με τίτλο «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις»^[1]. Στο μέρος ΙΒ με τίτλο «Εργασιακά Θέματα» περιλαμβάνονται διατάξεις που επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο κεφάλαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

1. Το περιεχόμενο των νομοθετικών αλλαγών

Ειδικότερα, με το άρθρο 53 προστίθεται παράγραφος 8 στο άρθρο 3 του Νόμου 1876/1990^[2], βάσει της οποίας με τις καταρτιζόμενες εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (στο εξής «ΣΣΕ») μπορεί να θεσπίζονται ειδικοί όροι ή να εισάγεται εξαίρεση από την εφαρμογή συγκεκριμένων συλλογικών συμβατικών όρων για τους εργαζομένους οι οποίοι εργάζονται σε ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεις. Τέτοιες επιχειρήσεις είναι οι επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, τα νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, όπως κατ'εξοχήν επιχειρήσεις σε καθεστώς προπρωχευτικής ή

παραπρωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται τα κριτήρια για τις επιχειρήσεις που εξαιρούνται από την εφαρμογή των εν λόγω συλλογικών συμβάσεων.^[3] Περαιτέρω, με το άρθρο 54 εισάγεται η ηλεκτρονική ψήφος ως μέσο διεξαγωγής ψηφοφορίας για τη λήψη αποφάσεων -συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων περί κηρύξεως απεργίας- από τις γενικές συνελεύσεις και λοιπά όργανα διοικήσεως των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Όροι διασφάλισης της διαφάνειας και της μυστικότητας της διαδικασίας θα εξειδικεύονται στο καταστατικό αυτών, ενώ με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της συγκεκριμένης διάταξης.

Μια ακόμη σημαντική αλλαγή στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις επήλθε με το άρθρο 55 του ν. 4635/2019 αναφορικά με τη συρροή συλλογικών ρυθμίσεων. Το εν λόγω άρθρο αντικατέστησε το άρθρο 10, παρ. 2, του Ν. 1876/1990, ορίζοντας ότι ενώ η κλαδική

« Στο μέρος ΙΒ [του νόμου] με τίτλο 'Εργασιακά Θέματα' περιλαμβάνονται διατάξεις που επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο κεφάλαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. »

^[1] ΦΕΚ 167Β/30-10-2019 της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως.

^[2] Καζάκος, Α., Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά το Ν. 1876/1990, Εκδόσεις Σάκουλα, 1998.

^[3] Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, <http://www.opengov.gr/yproian/?p=10439> (τελευταία πρόσβαση 22/12/2019).

Οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4635/2019

ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει της κλαδικής. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και καθορίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της συγκεκριμένης διάταξης. Ομοίως προβλέπεται ότι η τοπική ομοιοεπαγγελματική ή η κλαδική ΣΣΕ υπερισχύει έναντι αντίστοιχης εθνικής ομοιοεπαγγελματικής ή κλαδικής ΣΣΕ^[4].

Μια άλλη μείζονα αλλαγή στο θεσμικό πλαίσιο του συλλογικού εργατικού δικαίου επιφέρει το άρθρο 56 του Ν. 4635/2019 περί κήρυξης ΣΣΕ (ή Διαιτητικών αποφάσεων) ως γενικώς υποχρεωτικών. Ειδικότερα, με το άρθρο αυτό, το οποίο μεταβάλλει το άρθρο 11 του Ν. 1876/1990 περί προσχώρησης και επέκτασης των ΣΣΕ, καθίσταται πιο αυστηρό το νομοθετικό πλαίσιο περί κήρυξης ΣΣΕ (ή Διαιτητικών αποφάσεων) ως γενικώς υποχρεωτικών. Μετά την έναρξη ισχύος του νόμου, το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας υποχρεούται μέσω σχετικού πορίσματος του, να αιτιολογεί την αναγκαιότητα της επέκτασης ισχύος μιας ΣΣΕ και, ακολούθως, ο Υπουργός Εργασίας να εγκρίνει το εν λόγω πόρισμα και να αποφασίζει σχετικά με την επέκταση της κανονιστικής ισχύος μιας ΣΣΕ, εκδίδοντας σχετική Υπουργική Απόφαση. Επιπλέον σύμφωνα με τις αλλαγές του εν λόγω άρθρου, οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα μπορούν να εξαιρούνται από την επέκταση σε αυτές είτε του συνόλου είτε τμήματος των όρων μιας ΣΣΕ ή μιας διαιτητικής απόφασης που κηρύσσεται

γενικώς υποχρεωτική, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας^[5].

Τέλος, αλλαγές στο σύστημα προσφυγής στη διαιτησία επέφερε το άρθρο 57 του νόμου, σύμφωνα με το οποίο περιορίζεται εφεξής η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας, δηλαδή από οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή μεμονωμένους εργοδότες. Η προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατή ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας μόνο σε συγκεκριμένες και εξαιρετικές περιπτώσεις και συγκεκριμένα: α) αν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, 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.

Επισημαίνεται ότι για τον χαρακτηρισμό επιχειρήσεων ως κοινής ωφελείας δεν έχει σημασία το ιδιοκτησιακό καθεστώς, αλλά μόνο η φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Έτσι, και ιδιωτικές επιχειρήσεις θεωρούνται ως επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, όπως ιδιωτικές αεροπορικές εταιρείες, ιδιωτικές επιχειρήσεις ταχυδρομικών υπηρεσιών, παροχής ενέργειας κ.λπ. β) Δεύτερον, μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατή εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη ΣΣΕ, αποτύχουν οριστικά οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας^[6]. Μάλιστα, στη διαιτητική απόφαση πρέπει να υπάρχει ειδική αιτιολογία για τη συνδρομή της εν λόγω προϋπόθεσης, διαφορετικά αυτή θα είναι άκυρη. Στην υπό ψήφιση διάταξη δεν προσδιορίζονται τα κριτήρια βάσει των οποίων θα επιχειρείται μια τέτοια κρίση^[7]. Οριστική αποτυχία των δια-

« Οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα μπορούν να εξαιρούνται από την επέκταση σε αυτές είτε του συνόλου είτε τμήματος των όρων μιας ΣΣΕ. »

[4] Οι σημαντικότερες εργασιακές διατάξεις του νέου πολυνομοσχεδίου βρίσκονται στον σύνδεσμο <https://www.taxheaven.gr/news/45673/upd-oi-shmantikoteres-ergasiakes-diataxeis-toy-neoy-poly-nomosxedioy> (τελευταία πρόσβαση 22/12/2019).

[5] Στ. Παπαπέτρου, (2019), Η κωδικοποίηση των αλλαγών στα εργασιακά και τη διαιτησία, 1 Νοεμβρίου: <https://m.naftemporiki.gr/story/1528854/i->

kodikopoiisi-ton-allagon-sta-ergasiaka-kai-ti-diaitisia (τελευταία πρόσβαση 22/12/2019).

[6] Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, <http://www.den.gr/Post/277/782/el/O-Neos-Nomos-EPENDYO-stin-ELLADA-kai-alles-diataxeis/> (τελευταία πρόσβαση 22/12/2019).

[7] Έκθεση της Επισημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του Σχ/Ν «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», σ. 32.

Εργατικό Δίκαιο

πραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει εφόσον σωρευτικώς: (αα) έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας και (ββ) έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης.

2. Η αναγκαιότητα των νομοθετικών αλλαγών

Όσον αφορά τις αλλαγές του άρθρου 53, η αιτιολογική έκθεση του Σχ/Ν αναφέρει ότι από τη δεκαετία του 1990 σημειώθηκε στις χώρες της Ε.Ε. θέσπιση της δυνατότητας εξαίρεσης συγκεκριμένων κατηγοριών επιχειρήσεων από το σύνολο ή μέρος όρων των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας εθνικής ή τοπικής εμβέλειας. Σκοπός των εξαίρεσεων αυτών ήταν καταρχάς η διατήρηση των ευρείας εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, με παράλληλη ευχέρεια προσαρμογής των αμοιβών στις μικρές επιχειρήσεις των οποίων οι οικονομικές δυνατότητες δεν επιτρέπουν την καταβολή αμοιβών και τη χορήγηση παροχών στο ίδιο επίπεδο με τις εύρωστες και κερδοφόρες επιχειρήσεις. Στην Ελλάδα δεν αναπτύχθηκε ανάλογη πρακτική, ενώ η οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας^[8] που οδήγησε σε μείζονα οικονομική ύφεση και διάγνωση της ανεργίας κατέστησε προφανή την ανάγκη λήψης μέτρων σχετικά με την έκταση εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας^[9].

Στο πλαίσιο αυτό, ζητήθηκε η άποψη Διεθνούς Επιτροπής Ειδικών Εμπειρογνομόνων σχετικά με την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων, η οποία σε σχετική έκθεσή της^[10] περιέλαβε συστάσεις για την πρόβλεψη ρητρών εξαίρεσης στις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις. Όσον αφορά τη δημιουργία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Μητρώου

Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και ενώσεων προσώπων εργαζομένων και Μητρώου Οργανώσεων Εργοδοτών, όπως προβλέπεται στο άρθρο 55 του Νόμου, η αιτιολογική έκθεση του Σχ/Ν υπογραμμίζει την αναγκαιότητα του Μητρώου. Αυτό διότι εξυπηρετεί τον στόχο της αξιόπιστης διασφάλισης της πληρότητας και διαφάνειας σε σχέση με την ταυτότητα και την αντιπροσωπευτική δυνατότητα των οργανώσεων των κοινωνικών εταιρών, η οποία αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την εμπέδωση της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της εφαρμογής των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας^[11].

Σχετικά με το άρθρο 55, η αιτιολογική έκθεση του ΣΧ/Ν αναφέρει ότι υπήρχε αναγκαιότητα θέσπισης της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης κατά τη συρροή συλλογικών συμβάσεων, όπως άλλωστε και της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων και της διάρκειας της ισχύος τους. Αυτό διότι η ισχύς του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 είχε ανασταλεί με την παράγραφο 5 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 όσο διαρκούσε το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Προσαρμογής.

Η αναστολή αυτή της εφαρμογής του θεσμού της επέκτασης συνέβαλλε στη μείωση του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων. Για το θέμα δημοσίευσε σχετικές συστάσεις και η Διεθνής Επιτροπή Ειδικών Εμπειρογνομόνων, λαμβάνοντας υπόψη την εφαρμοζόμενη πρακτική στις 28 χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη διαχρονικώς παρατηρούμενη μείωση του ποσοστού εργαζομένων που οι όροι απασχόλησής τους καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικότερα, η Διεθνής Επιτροπή Ειδικών Εμπειρογνομόνων επεσήμανε την ανάγκη περιορισμού της αρχής της

« Υπήρχε αναγκαιότητα θέσπισης της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης κατά τη συρροή συλλογικών συμβάσεων, όπως άλλωστε και της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων και της διάρκειας της ισχύος τους. »

[8] Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης η προστατευτική λειτουργία των ΣΣΕ μειώθηκε αισθητά, βλ. Στ. Γιαννακούρου, Αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και συλλογική διαπραγματεύση: προς αναζήτηση νέων κανόνων, ΕΕργΔ, Τόμος 77ος, Τεύχος 3, 2018, σελ.294.

[9] Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις»: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f02>

6f42-950c-4efc-b950340c4fb76a24/anaptyxhs-ortho-pap.pdf (τελευταία πρόσβαση 22/12/2019).

[10] Recommendations Expert Group for the Review of Greek Labour Market Institutions, 2016, 27 sept, pp.9 & 49

[11] Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ό.π., σελ. 47. Για την έννοια και τις λειτουργίες της αντιπροσωπευτικότητας βλ. Γιαννακούρου, Στ., ό.π.

Οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4635/2019

εύνοιας^[12] στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την εισαγωγή εξαιρέσεων σε περιπτώσεις εκτάκτων οικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων^[13].

Με την ρύθμιση του άρθρου 56, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση η επέκταση συλλογικών συμβάσεων εναρμονίζεται με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τον γενικό κανόνα της δυνατότητας εξαίρεσης από συγκεκριμένους όρους της συλλογικής σύμβασης. Οι εξαιρέσεις αυτές σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση διασφαλίζουν ότι η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων θα συμβάλλει στη δημιουργία συνθηκών βιώσιμης και ολιστικής οικονομικής ανάπτυξης με κοινωνική συνοχή και ταυτοχρόνως στη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας^[14].

Τέλος, αναφορικά με τις αλλαγές του άρθρου 57, η αιτιολογική έκθεση κάνει ειδική μνεία σε κανόνες υπερνομοθετικής ισχύος για την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την οποία ήδη από το έτος 1975 κατοχυρώνει και το ελληνικό Σύνταγμα, όπως οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Η αρμόδια Επιτροπή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία είναι επιφορτισμένη με την παρακολούθηση της εφαρμογής των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, συνέστησε στην Ελληνική Κυβέρνηση τη λήψη κατάλληλων μέτρων. Στόχος των μέτρων ήταν να εξασφαλιστεί ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα επιτρέπεται μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις και να διασφαλιστεί ότι το κράτος θα απέχει από κάθε παρέμβαση που θα περιορίζει το δικαίωμα σε ελεύθερη και οικειοθελή συλλογική διαπραγματεύση^[15]. Εξάλλου, και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης θεωρεί ότι οποιαδήποτε μορφή υποχρεωτικής προσφυγής στη διαιτησία συνιστά παραβίαση της διάταξης του άρθρου 6(3) του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού

Χάρτη (ΑΕΚΧ), είτε το εθνικό δίκαιο επιτρέπει σε ένα από τα μέρη να παραπέμψει τη διαφορά σε διαιτησία χωρίς τη συγκατάθεση του άλλου είτε επιτρέπει στην κυβέρνηση ή σε οποιαδήποτε άλλη αρχή να παραπέμψει τη διαφορά σε διαιτησία χωρίς τη συγκατάθεση ενός μέρους ή και των δύο. Σύμφωνα λοιπόν με την αιτιολογική έκθεση, η διαδικασία μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία όπως εφαρμόζόταν στην Ελλάδα δεν συνέβαλλε στην προάσπιση της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κάτι που εξασφαλιζόταν πλέον μέσω των νέων διατάξεων του άρθρου 57.^[16]

3. Κριτική στον νόμο από τη σκοπιά των κοινωνικών εταιριών

Συνδικάτα και εργοδοτικές ενώσεις εξέφρασαν τις ενστάσεις τους για το εν λόγω νομοθέτημα.

Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), ενώ τάχθηκε υπέρ της υποχρεωτικής διαιτησίας, τόνισε παράλληλα ότι η ελληνική Πολιτεία καλείται να εφαρμόσει την απόφαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2018 και 2019 ως προς τον περιορισμό της υποχρεωτικής διαιτησίας σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Και ενώ η χώρα θα έπρεπε να κυρώσει εν συνόλω το άρθρο 6 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη για την εκούσια διαιτησία, αντιθέτως η ρύθμιση του νέου νόμου εισάγει έναν περιορισμό στην προαιρετική διαιτησία, με ποικίλες νομοθετικές παραπομπές οι οποίες, όπως χαρακτηριτικά αναφέρεται από την ανακοίνωση του ΣΕΒ, μένει να αποδειχθεί στην πράξη εάν αποσαφηνίζουν πλήρως το πεδίο εφαρμογής. Περαιτέρω τονίζεται ότι αναφορικά με την επέκταση των ΣΣΕ καθορίζονται πρόσθετες προϋποθέσεις, όπως η ανάλυση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα

« Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα επιτρέπεται μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις. »

[12] Η δυνατότητα να συνομολογούνται δυσμενέστερα όροι για τους εργαζόμενους με επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., ειδικά σε επιχειρήσεις όπου αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, επιτρέπει την προσαρμογή του κόστους εργασίας και την διατήρηση των θέσεων εργασίας μέσω της μείωσης των μισθών ή του ωραρίου εργασίας, κάτω από τα ωράρια που θεσπίζουν οι εθνικές κλαδικές. Βλ. Γιαννακούρου, Στ., ό.π., σελ. 306.

[13] Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ό.π., σελ. 48.

[14] Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ό.π., σελ. 49.

[15] Εξέταση στο πλαίσιο των ΔΣΕ 98 και 154 (Individual Case (CAS) - Discussion: 2018, Publication: 107th ILC session (2018) Direct Request (CEACR) - (Observation CEACR adopted 2018 published 108th ILC (session 2019)).

[16] Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ό.π., σελ. 49.

Εργατικό Δίκαιο

/ απασχόληση, χωρίς να δίδονται περαιτέρω διευκρινίσεις^[17].

Επιπρόσθετα, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) χαρακτήρισε τις νομοθετικές αλλαγές ως «μονομερείς παρεμβάσεις στον πυρήνα της συνδικαλιστικής δράσης και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων».^[18] Ο πρόεδρος της τόνισε από το βήμα της Βουλής ότι με τον περιορισμό της επέκτασης των ΣΣΕ και με την εξαίρεση ορισμένων επιχειρήσεων από την εφαρμογή των κλαδικών ΣΣΕ επιτυγχάνεται η μη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων (τα οποία προστατεύονταν μέσω της κλαδικής), και αντ' αυτού θα υπάρξει και ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων ενός κλάδου λόγω του μεγαλύτερου κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις που δεσμεύονται από ΣΣΕ. Επιπλέον, αναφορικά με τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), ο ίδιος τόνισε^[19] ότι η κυβέρνηση επικαλούμενη «à la carte» την Διεθνή Οργάνωση εργασίας, εισάγει νέους περιορισμούς στην λειτουργία του και δεν συμμορφώνεται με την απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ 2307/2014^[20]. Ας σημειωθεί ότι και διάφορα κόμματα είχαν καταθέσει ενστάσεις αντισυνταγματικότητας για το άρθρο 57 του νομοσχεδίου, με το οποίο τροποποιείται το καθεστώς προσφυγής σε διαιτησία, οι οποίες ωστόσο απορρίφθηκαν^[21].

Επιπλέον, έντονη ήταν η αντίδραση της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ), η οποία θεώρησε ότι με το άρθρο 55 η κυβέρνηση χτυπά τόσο τις κλαδικές συμβάσεις, όσο και τις εθνικές, δημιουργώντας

γώντας ζώνες υποκατώτατων κλαδικών μισθών αλλά και ρυθμίσεων. Η ίδια Οργάνωση εξέφρασε την άποψη ότι επιβάλλεται να γίνει μια περιοριστική εξειδίκευση των κριτηρίων του νομοσχεδίου σχετικά με τις εξαιρέσεις από τις κλαδικές συμβάσεις, διαφορετικά υπάρχει ο κίνδυνος η εξαίρεση να γίνει ο κανόνας, ενώ χαρακτήρισε σχεδόν απαγορευτική τη μονομερή προσφυγή στην Διαιτησία από δω και στο εξής.^[22]

Ο πρόεδρος του Δ.Σ. της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) τόνισε και αυτός, εκπροσωπώντας τη Συνομοσπονδία, ότι μέσα από αυτό το νομοσχέδιο στην ουσία "καταργείται" η κλαδική σύμβαση. Επισήμανε ότι η επεκτασιμότητα (η οποία πλέον καθίσταται αρκετά δύσκολη), όπως και οι κλαδικές ΣΣΕ, εξασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία της αγοράς. Επιπλέον, διευκρίνισε ότι «η κλαδική σύμβαση διασφαλίζει όχι μόνο την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και του μικρού εργοδότη, καθώς διαφορετικά θα αρχίσει ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων». Χαρακτηριστικό είναι ότι και ο πρόεδρος του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Αθήνας (ΕΚΑ) συνέπλευσε με τη θέση της ΓΣΕΒΕΕ και υπογράμμισε ότι πλέον καθίσταται αρκετά δυσχερής η διαδικασία για την υπογραφή μίας κλαδικής ΣΣΕ.^[23]

Τέλος, η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) χαρακτήρισε σε γενικές γραμμές θετικές τις αλλαγές. Ειδικότερα, αναφερόμενη στη διάταξη του άρθρου 53 τόνισε ότι οι συμβατικές ρητρες εξαίρεσης ή απόκλισης (opening

« Έντονη ήταν η αντίδραση της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας. »

^[17] ΣΕΒ, «Ο αναπτυξιακός νόμος «Επενδύω στην Ελλάδα», Οικονομία και Επιχειρήσεις, Τεύχος 17 | 4 Νοεμβρίου 2019.

^[18] Σαλούρου, Ρ., Αναπτυξιακό νομοσχέδιο: Πού και γιατί αντιδρούν φορείς και συνδικάτα, 15/9/2019, <https://www.euro2day.gr/news/economy/article/1697813/anaptyxiako-shedio-nomou-roy-antidroy-nkai-giati-f.html> (τελευταία πρόσβαση 22/1/2020).

^[19] Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής, 2η συνεδρίαση – ακρόαση εξωκοινοβουλευτικών προσώπων, επεξεργασία και εξέταση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», 16/10/2019 : https://www.hellenicparliament.gr/Koinovouleftikes-Epitropes/Synedriaseis?met_id=c131488a-08a3-4e77-b98d-aae600bac237.

^[20] Γιαννακούρου, Στ. (2014), Σύνταγμα & εργασιακές ρυθμίσεις του Μνημονίου II, Η απόφαση Ολ. ΣτΕ

2307/2014, Επίκαιρα Νομοθετικά Θέματα και Εξελίξεις τ. 2(2), σ. 11, <https://entha.euc.ac.cy/index.php/entha/issue/view/2> (τελευταία πρόσβαση 22/1/2020).

^[21] Απορρίφθηκαν οι ενστάσεις αντισυνταγματικότητας για διατάξεις στο ν/σ για τα εργασιακά, 2019, Οκτ. 23: <https://www.kathimerini.gr/1048438/article/epi-kairo-thta/politikh/aporif8hkan-oi-enstaseis-antisyn-tagmatikothtas-gia-diatazeis-sto-ns-gia-ta-er-gasiaka> (τελευταία πρόσβαση 22/12/2019).

^[22] Σαλούρου Ρ., ό.π..

^[23] Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, 2η συνεδρίαση – ακρόαση εξωκοινοβουλευτικών προσώπων, επεξεργασία και εξέταση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», 16/10/2019 : https://www.hellenicparliament.gr/Koinovouleftikes-Epitropes/Synedriaseis?met_id=c131488a-08a3-4e77-b98d-aae600bac237

Οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4635/2019

clauses) εφαρμόζονται αποτελεσματικά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, π.χ. Γερμανία και Γαλλία. Όμως, επεσήμανε ότι η εν λόγω διάταξη παραμένει αόριστη και θα πρέπει να διευκρινιστεί στο νόμο το πλαίσιο της ρύθμισης, το οποίο στη συνέχεια θα εξειδικεύεται με την Υπουργική Απόφαση. Διευκρίνισε, επιπλέον, ότι το πεδίο εφαρμογής της διάταξης είναι ευρύ και μπορεί να οδηγήσει σε καταστρατήγησή της από επιχειρήσεις οι οποίες ενδέχεται να ξεκινούν εικονικά προπρωχευτικές ή παραπρωχευτικές διαδικασίες εξυγίανσης με σκοπό να υπαχθούν σε αυτήν. Ακόμη θεωρεί ότι οι αλλαγές στο άρθρο 56, ενέχουν τον κίνδυνο να καταστεί υποκειμενική η διαδικασία της τεκμηρίωσης και της αίτησης για την επέκταση μιας ΣΣΕ, καθώς η οργάνωση πρέπει να πείσει το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας και αυτό με την σειρά του τον Υπουργό ότι η πράξη αυτή είναι αιτιολογημένη. Έτσι, η επέκταση καθίσταται δυσχερής και τα κριτήριά της υπερβολικά και δυσανάλογα προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, εγείροντας -ίσως- ζητήματα συμβατότητας με το Σύνταγμα και τις Διεθνείς πηγές (ΔΣΕ, Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης).^[24]

Τέλος θα πρέπει να επισημανθεί ότι και η Επιστημονική Υπηρεσία της βουλής στην έκθεσή της^[25] εγείρει προβληματισμό σχετικά με το αν θα πρέπει να προσδιοριστούν με ακρίβεια στην εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 53, καθώς και σε αυτή του άρθρου 56, θέματα όπως το είδος των μέτρων τα οποία θα πρέπει να λαμβάνονται για την προστασία των υφισταμένων θέσεων εργασίας και το εύρος της προστασίας, όπως και το αν η τήρησή τους θα αποτελεί προϋπόθεση για τη νομιμότητα των εξαιρέσεων ή τη συνέχισή τους. Επιπρόσθετα, αναφορικά με τη διάταξη του άρθρου 54, επισημάνθηκε ότι μέσω αυτής διευκολύνεται η συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων, αλλά παρουσιάστηκαν και οι ανησυχίες της Υπηρεσίας σχετικά με πώς θα διασφαλιστεί το αδιάβλητο της ψήφου,

αλλά και πώς θα αποφευχθεί η παραχάραξη της με τεχνικά μέσα.^[26]

4. Γενική αποτίμηση του νέου νομοθετικού πλαισίου

Στο στόχαστρο της κριτικής του αναπτυξιακού Ν. 4635/2019 βρέθηκαν κατά κύριο λόγο οι ρυθμίσεις που αφορούν τις συλλογικές σχέσεις εργασίας (άρθρα 53-57). Παρά το γεγονός ότι σημειώνονται και θετικές εξελίξεις, όπως για παράδειγμα οι αλλαγές που αφορούν τη διαιτησία, υπάρχουν νομοθετικές παρεμβάσεις που, ενώ εμφανίζονται με βάση την αιτιολογική έκθεση του νόμου ως καινοτόμες και εκσυγχρονιστικές, παρίστανται προβληματικές.

Η σημαντικότερη τροποποίηση που γεννά επιφυλάξεις και προβληματισμό είναι η πρόβλεψη του νέου νόμου για τις λεγόμενες ρήτρες "απόκλισης" ή "εξαιρέσης" ορισμένων κατηγοριών επιχειρήσεων από όρους μιας εθνικής κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ^[27], δηλαδή από το ρυθμιστικό πεδίο μιας ΣΣΕ. Θεωρώ ότι αυτή η ρύθμιση θα έχει σαν αποτέλεσμα τη μετάπτωση της απορρύθμισης των σχέσεων εργασίας από το κράτος στους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους, δηλαδή στις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που έχουν την ικανότητα σύναψης ΣΣΕ.

Περαιτέρω, δε, η ίδια η δομή της ελληνικής οικονομίας, με μικρομεσαίες επιχειρήσεις που πράγματι τελούν στα πρόθυρα της χρεοκοπίας, φαίνεται να υποθάλλει τον κίνδυνο μετατροπής του κανόνα της καθολικής εφαρμογής των κλαδικών ΣΣΕ σε εξαίρεση. Η δυνατότητα ή μάλλον η επιβολή της εξαίρεσης από το πεδίο εφαρμογής της κλαδικής ΣΣΕ απροσδιόριστου αριθμού επιχειρήσεων που επικαλούνται οικονομικά προβλήματα φαίνεται να παραπέμπει στη δημιουργία ειδικών οικονομικών ζωνών με την λειτουργία ιδιότυπων τοπικών συμφώνων απασχόλησης που θα οδηγήσει στην απορρύθμιση των εργασιακών

« Η ίδια η δομή της ελληνικής οικονομίας, με μικρομεσαίες επιχειρήσεις που πράγματι τελούν στα πρόθυρα της χρεοκοπίας, φαίνεται να υποθάλλει τον κίνδυνο μετατροπής του κανόνα της καθολικής εφαρμογής των κλαδικών ΣΣΕ σε εξαίρεση. »

[24] Υπόμνημα ΕΣΣΕ επί του νομοσχεδίου « Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις », 2019, Οκτ. 17

[25] Έκθεση επί του νομοσχεδίου « Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις », αναρτητέα στην κοινοβουλευτική διαφάνεια.

[26] Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής, Έκθεση επί του νομοσχεδίου « Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις », αναρτητέα στην κοινοβουλευτική διαφάνεια.

[27] Με αυτόν τον τρόπο, τα συνδικάτα ενστερνίζονται μια μετριοπαθή στάση, προβαίνοντας από την πλευρά τους σε παραχωρήσεις, π.χ. συναινώντας σε πάγωμα μισθών ή σε αύξηση του χρόνου εργασίας, αποσκοπώντας στην εξασφάλιση της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα και συνακόλουθα των θέσεων εργασίας. Βλ. Στ. Γιαννακούρου ό.π., σελ. 307-308.

Εργατικό Δίκαιο

σχέσεων και τελικά στην ελλιπή προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων.

Η πολύ γενική διατύπωση της σχετικής διάταξης σχετικά με τις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα και κυρίως η ευρεία διακριτική ευχέρεια εξειδίκευσης των κριτηρίων καθορισμού των επιχειρήσεων αυτών που επιφυλάσσεται στον ενάστοτε Υπουργό Εργασίας, αφήνουν κατά τη γνώμη μου ανοικτό το ενδεχόμενο της μετατροπής της εξαίρεσης σε «κανόνα». Προβάλλει ορατός ο κίνδυνος παράλυσης του θεσμού της επέκτασης, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τον «κλαδικό μισθό».

Πάντως το φαινόμενο της αποκέντρωσης, της μετατόπισης δηλαδή των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το κλαδικό στο επιχειρησιακό και από το εθνικό στο τοπικό επίπεδο, είναι κάτι το οποίο παρατηρείται σχεδόν σε όλα τα κράτη της Ε.Ε. κατά τη διάρκεια της κρίσης. Έτσι, η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε μπορεί να προσαρμόζει τους όρους εργασίας στις ανάγκες της κάθε επιχείρησης προκειμένου να αποφευχθεί η απώλεια θέσεων εργασίας αλλά και μαζικές απολύσεις.^[28] Εκείνο όμως που διδάσκει η συγκριτική εμπειρία είναι ότι σε άλλες χώρες η αποκέντρωση αυτή γίνεται υπό την οργάνωση και διαχείριση των ίδιων των συνδικάτων μετά από διάλογο και με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Με άλλα λόγια, τέτοιες ρυθμίσεις επιτυγχάνουν όταν συναντούν την αποδοχή όλων των κοινωνικών εταίρων οι οποίοι το πράττουν όταν είναι ώριμοι για να οργανώνουν και να διαχειρίζονται τις αλλαγές στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο όνομα ενός ευρύτερου κοινωνικού συμφέροντος και όχι αμιγώς συντεχνιακών συμφερόντων.

Είναι γεγονός ότι η συλλογική αυτονομία, η οποία αποτελεί τον πυρήνα του εργατικού δικαίου, έχει δεχθεί συχνά ισχυρά πλήγματα^[29] σε χώρες που αντιμετωπίζουν δημοσιονομική κρίση, όπως η Ελλάδα^[30]. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μετατόπιση του κέντρου βάρους της διαπραγμάτευσης από τη συλλογική στην ατομική διαπραγμάτευση^[31], καθώς επίσης

και τη μείωση του μισθολογικού κόστους με τρόπο που πλήττεται ουσιαστικά αφενός το δικαίωμα της αξιοπρεπούς διαβίωσης, αφετέρου η δυνατότητα αποτελεσματικής προάσπισης των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων. Στο μέλλον απομένει να αποδειχθεί εάν το εργατικό δίκαιο θα συνεχίσει να επηρεάζεται στον ίδιο βαθμό με σήμερα από οικονομικές παραμέτρους και να τελεί υπό την αέναη αίρεση της αμφισβήτησης του συσχετισμού των κοινωνικών δυνάμεων, όπως αυτοί διαπερνούν το νομικοπολιτικό σύστημα, με ότι κι αν αυτό συνεπάγεται για τα δικαιώματα των εργαζομένων.

♦♦♦♦

«Το φαινόμενο της αποκέντρωσης, της μετατόπισης δηλαδή των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το κλαδικό στο επιχειρησιακό και από το εθνικό στο τοπικό επίπεδο, είναι κάτι το οποίο παρατηρείται σχεδόν σε όλα τα κράτη της Ε.Ε.»

[28] Στ. Γιαννακούρου, ό.π. (2018), σελ.305-306.

[29] Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης η εργατική πλευρά αναγκάστηκε να προχωρήσει σε παραχωρήσεις σχετικά με τις αμοιβές και τον χρόνο εργασίας χωρίς αυτές να συνοδεύονται με ικανοποιητικά αντισταθμίσιμα. βλ. Γιαννακούρου, Στ., ό.π. (2018), σελ. 294.

[30] Γιαννακούρου, Στ., Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2012, 1151.

[31] Υπάρχει μία κοινή τάση σε όλα σχεδόν τα κράτη της Ε.Ε για αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. βλ. Γιαννακούρου, Στ., ό.π. (2018), σελ.294.