



ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΗΤΑΝ, ΕΙΝΑΙ
ΚΑΙ ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΕΔΩ!

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
Μέλος της ITUC και της ETUC

GSEE
GREEK GENERAL CONFEDERATION OF LABOUR
Affiliated to ITUC and ETUC

Αριθμ. πρωτ.....**638**.....

Αθήνα.....**13/9/2019**.....

Σκ/ζγ/130919

Προς

τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
κ. Γιάννη Βρούτση

Θέμα: Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί των διατάξεων για τα Εργασιακά του Σχεδίου
Νόμου «Αναπτυξιακό Πολυνομοσχέδιο»

Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις

Επί του Άρθρου 49 του ΣχΝ

Με τη νέα παράγραφο 8 που προστέθηκε στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990 προβλέπεται ότι οι εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές σσε είναι δυνατόν να θεσπίζουν ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, όπως και εξοχών επιχειρήσεις που βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή συνδιαλλαγής ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης.

Η διάταξη αυτή αναμένεται βάσιμα να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό το εύρος εφαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αλλά και την ίδια την ύπαρξή τους, αφού όπως είναι φανερό πλήθος επιχειρήσεων θα επιδιώξουν να εξαιρεθούν από τους κλαδικούς μισθούς, ενώ οι εργαζόμενοι σ αυτές θα δουν τους μισθούς τους να μειώνονται σημαντικά. Αν μάλιστα λάβουμε υπόψη την σχεδόν στερεότυπη επίκληση οικονομικών προβλημάτων από τις επιχειρήσεις και την, συχνότατα καταχρηστική, προσφυγή των επιχειρήσεων στις παραπτωχευτικές διαδικασίες το εύρος των εξαιρέσεων από το πεδίο εφαρμογής των κλαδικών σσε προμηνύεται ιδιαίτερα μεγάλο.

Η εξουδετέρωση της εμβέλειας των κλαδικών σσε θα διαταράξει με βεβαιότητα όλη την ισορροπία του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και

θα μετατοπίσει αναπόδραστα το πεδίο διαπραγμάτευσης από τον κλάδο στην επιχείρηση, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος.

Επί του Άρθρου 50 του ΣχΝ

1. Με τη νέα παράγραφο 4 στο άρθρο 6 του ν. 1876/1990, θεσπίζεται υποχρέωση για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων (και εργοδοτών) και ειδικά γι αυτές που συνάπτουν σσε ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) τηρούνται α) το καταστατικό της οργάνωσης, οι τυχόν τροποποιήσεις και η τυχόν πράξη διάλυσης της β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης δ) οι οικονομικές καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή τις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

Με τη διάταξη αυτή, αλλά και με την εξουσιοδοτική διάταξη του νέου άρθρου για ρύθμιση, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, κάθε θέματος, μεταξύ άλλων, **δημοσιότητας των στοιχείων και χορήγησης πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου**, εντείνονται οι υπάρχουσες ανησυχίες για την επεξεργασία των στοιχείων αυτών από τρίτους. Εξάλλου, ούτε η απόδειξη της αντιπροσωπευτικότητας αποτελεί λόγο που δικαιολογεί τη ρύθμιση αφού, όπως είναι γνωστό, όταν εγείρεται παρόμοιο ζήτημα ενώπιον της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκθέτουν οι ίδιες τα στοιχεία που αποδεικνύουν την αντιπροσωπευτικότητά τους.

Το ζήτημα των οικονομικών καταστάσεων που αξιώνει η νέα διάταξη του ΣχΝ σε σχέση με τη χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ήδη νομοθετικά λυμένο με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 2 του ν. 4491/2017¹, σύμφωνα με την οποία η χρηματοδότηση αυτή **αποτελεί απόδοση πόρου και δεν συνιστά επιχορήγηση ή χρηματοδότηση**. Επομένως η αξίωση υποβολής οικονομικών καταστάσεων, όταν υπάρχει χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ, αν δεν οφείλεται σε αβλεψία, επιχειρεί να εγείρει εκ νέου ζητήματα, που έχουν νομοθετικά επιλυθεί.

¹ «2. Η περίπτωση δ' της παρ. 6 του άρθρου 34 του ν. 4144/2013 (Α' 88) αντικαθίσταται ως εξής:

«δ. Οι δαπάνες των κλάδων «Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΛΑΕΚ) και «Λογαριασμός Κοινωνικής Πολιτικής» βαρύνουν, για την κάλυψή τους, τους διαχρονικά αποδιδόμενους πόρους στον ΟΑΕΔ και καταβάλλονται από τα σχετικά ταμειακά διαθέσιμα, ανεξαρτήτως εάν έχει μεταφερθεί από τον ΕΦΚΑ, κατά το έτος απόδοσης του πόρου, το ποσό που αντιστοιχεί στις εν λόγω ενιαίες δαπάνες. **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.»**

3. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από 1.1.2017».

2. Με την νέα παράγραφο 5 στο άρθρο 6 του ν. 1876/1990 προβλέπεται ότι η ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεων των ΓΣ και λοιπών οργάνων διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, συμπεριλαμβανομένων και των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο.

Η δυνατότητα διενέργειας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας θέτει ζητήματα συμμετοχής των μελών – ψηφοφόρων της οργάνωσης στη Γενική Συνέλευση και στα λοιπά όργανα διοίκησης, τα οποία θα μπορούν, ενδεχομένως, να ψηφίζουν και από απόσταση, χωρίς να παρίστανται στο συλλογικό όργανο. Με τον τρόπο αυτό υπονομεύεται η ζωντανή διαδικασία και λειτουργία των συλλογικών οργάνων, όπου συν-διαμορφώνονται ή μπορεί και να μεταβάλλονται γνώμες, μέσα από το ζωντανό διάλογο. Η ρύθμιση παραβιάζει την δημοκρατική και ελεύθερη λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και πλήττει τη συλλογική της αυτονομία που εγγυάται και προστατεύει το Σύνταγμα.

Επί του Άρθρου 51 του ΣχΝ

Συρροή συλλογικών ρυθμίσεων

Κάμπτεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στη συρροή κλαδικής και επιχειρησιακής σσε υπέρ της τελευταίας (επιχειρησιακής). Στο πλαίσιο αυτό, το ΣχΝ ορίζει ότι κατ'εξίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή συνδιαλλαγής ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης, **η επιχειρησιακή σσε υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της (σύμφωνα με τα παραπάνω).**

Αυτό σημαίνει ότι ακόμη και αν δεν έχει συμφωνηθεί μεταξύ των μερών εξαίρεση επιχείρησης από την εφαρμογή της κλαδικής σσε, η κλαδική δεν εφαρμόζεται εφόσον υπάρχει επιχειρησιακή, η οποία υπερισχύει ακόμη και αν είναι δυσμενέστερη. Η εξαίρεση εδώ από το πεδίο εφαρμογής της κλαδικής σσε δεν θεσπίζεται από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς, αλλά ισχύει απευθείας από το νόμο. **Είναι μάλιστα αξιοσημείωτο ότι η ανατροπή του κανόνα της ευνοϊκότερης ρύθμισης δεν συνοδεύεται από κανένα μέτρο προστασίας των εργαζομένων και της απασχόλησης στην επιχείρηση, με την απαγόρευση π.χ. απολύσεων.**

Με την παραπάνω ρύθμιση πλήττεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης επί συρροής κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, που έχει και συνταγματική θεμελίωση και επιπλέον με τη συρρίκνωση της κλαδικής διαπραγμάτευσης καταλύεται και η συλλογική αυτονομία που εγγυάται το Σύνταγμα.

Με τη νέα παράγραφο 3 στο άρθρο 10 του ν. 1876/1990 ορίζεται ότι η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερισχύει της αντίστοιχης τοπικής.

Όπως είναι γνωστό, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης ισχύει χωρίς να ενδιαφέρει το τοπικό ή το επαγγελματικό πεδίο μιας σσε γιατί ο νόμος δεν προβλέπει σύστημα ιεραρχίας των σσε. Με την παράγραφο 3 αίρεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης καθόσον παρέχεται ιεραρχικό προβάδισμα στην τοπική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σσε έναντι τις αντίστοιχης εθνικής, ακόμη και όταν η τελευταία είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

Παρέχεται με τον τρόπο αυτό η δυνατότητα με τοπικές κλαδικές συμβάσεις να μειώνονται οι μισθοί των εθνικών κλαδικών σσε. Ευνοείται έτσι η δημιουργία «νησίδων» όπου δεν θα ισχύει ο μισθός της εθνικής κλαδικής σσε και το μόνο όριο που θα υπάρχει θα είναι ο κατώτατος μισθός

Επί του Άρθρου 52 του ΣχΝ

Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων

Σύμφωνα με το ΣχΝ για την επέκταση απαιτείται α) αίτηση οποιουδήποτε από τα δεσμευόμενα μέρη στον Υπουργό Εργασίας β) τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίησή της στο ΑΣΕ

Τα στοιχεία που λαμβάνει υπόψη του το ΑΣΕ για τη γνωμοδότησή του στον Υπουργό Εργασίας είναι α) η αίτηση β) η τεκμηριωμένη βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι η σσε δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50 % των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος και γ) το πόρισμα της διαβούλευσης των δεσμευόμενων μερών ενώπιον του ΑΣΕ για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση.

1. Με το ΣχΝ καταργείται η δυνατότητα του Υπουργού να επεκτείνει ο ίδιος και να κηρύσσει γενικά υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος σσε, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος

Με τις προϋποθέσεις που τίθενται δυσχεραίνεται ουσιαστικά η επέκταση της σσε, αφού κριτήρια όπως η οι επιπτώσεις της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ή τη λειτουργία του ανταγωνισμού, πέραν της ασάφειας που εισάγουν χαρακτηρίζονται από πλήρη μονομέρεια, **αφού στον κατάλογο αυτό δεν συμπεριλαμβάνονται κριτήρια που αφορούν τους εργαζόμενους (π.χ. προστασία και βιοποριστική λειτουργία μισθού).**

Η ρύθμιση αυτή καθιερώνει ακόμη μεγαλύτερη μισθολογική ευελιξία – επισφάλεια με αναίρεση της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού. Το σημαντικό όμως είναι ότι ακόμη και ο διακηρυγμένος σκοπός του Σχεδίου Νόμου για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων δεν θα εκπληρωθεί, όπως αποδεικνύουν οι εκθέσεις του ΔΝΤ και επίσημα τα στοιχεία από την εφαρμογή προγενέστερων μνημονιακών διατάξεων (άρθρο 37 του ν.4024/2011), με τις οποίες είχε ανασταλεί η δυνατότητα επέκτασης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε, αφού όχι μόνο δεν είχαν οδηγήσει σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, αλλά αντίθετα σε υποχώρησή της.

2. Με τις προωθούμενες διατάξεις, εισάγεται υποχρέωση στο μέρος που κάνει την αίτηση κήρυξης μιας ΣΣΕ ή Δ.Α. ως γενικά υποχρεωτικής (κατά μείζονα λόγο στην εργατική πλευρά) να τη συνοδεύσει από έκθεση στην οποία να τεκμηριώνονται οι επιπτώσεις της εν λόγω επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Η έκθεση αυτή απευθύνεται στον Υπουργό Εργασίας και κοινοποιείται υποχρεωτικά στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. Όπως είναι γνωστό, τα κρίσιμα στοιχεία αυτής της τεκμηρίωσης τηρούνται σε δημόσιες βάσεις δεδομένων (πχ ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΓΑΝΗ, ΟΠΣ ΕΦΚΑ), οι οποίες είτε δεν χορηγούν καθόλου τα αιτούμενα από τις οργανώσεις

μας στοιχεία, είτε καθυστερούν σημαντικά να τα χορηγήσουν και μάλιστα, χωρίς τις απαιτούμενες διασταυρώσεις, λόγω των προβλημάτων στη διαλειτουργικότητα των συστημάτων αυτών. Σε αρκετές μάλιστα περιπτώσεις έχει διατυπωθεί ως αιτιολογία της καθυστέρησης χορήγησης το υψηλό κόστος που απαιτείται για να ζητηθεί από τις εταιρίες που χειρίζονται τις βάσεις δεδομένων για να προχωρήσουν στη σύνθετη χορήγηση στοιχείων. Η υποχρέωση αυτή που επιβάλλεται στα μέρη της ΣΣΕ προς επέκταση, και κυρίως στην εργατική πλευρά, αντιβαίνει τις διατάξεις της νομοθεσίας, που επιβάλλει στο Κράτος την υποχρέωση να παρέχει τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν «τις εξελίξεις της εθνικής οικονομίας, καθώς και τα στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών» (άρθρο 4 παρ.4 Ν. 1876/1990). Στο βαθμό μάλιστα, που η κατάθεση αυτής της έκθεσης αποτελεί στοιχείο της νομιμότητας της διαδικασίας επέκτασης γίνεται αντιληπτό ότι δημιουργείται ένας νόμιμος λόγος άρνησης της επέκτασης μιας ΣΣΕ.

3. Με το ΣχΝ παρέχεται η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή συνδιαλλαγής ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης να εξαιρούνται από την εφαρμογή όρων ή ολόκληρης της σσε που κηρύσσεται υποχρεωτική. Αυτό μπορεί να συμβεί ανεξάρτητα από το αν στην επεκτεινόμενη σσε προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων για εργαζόμενους στις επιχειρήσεις αυτές.

Όλες τις παραπάνω ρυθμίσεις επιφέρουν πλήγμα στις κλαδικές σσε, αφού υπονομεύουν τόσο την κατάρτιση και την εφαρμογή τους όσο και την επέκτασή τους.

4. Στην παρ. 3 του ΣχΝ ορίζεται ακόμη ότι η επέκταση ισχύει από τη δημοσίευση της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και λήγει τρεις μήνες μετά την πάροδο ισχύος της σσε, επικυρώνοντας τη μείωση, με την ΠΥΣ 6/2012, της παράτασης των όρων σσε μετά τη λήξη ή την καταγγελία τους, από έξι σε τρεις μήνες.

Επί του Άρθρου 53 του ΣχΝ

Δραστικός περιορισμός της προσφυγής στη διαιτησία του Ο.ΜΕ.Δ.

Στις διατάξεις του ΣχΝ περιλαμβάνεται ο δραστικός περιορισμός της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, η οποία προβλέπεται να ισχύσει μόνο α) στις συλλογικές διαφορές που αφορούν επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτικής σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου και β) στην περίπτωση οριστικής αποτυχίας των διαπραγματεύσεων όταν η επίλυση της διαφοράς επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος που συνδέεται με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Η διατύπωση μάλιστα του ΣχΝ ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή μόνο ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών αποδίδει, ταυτολογικά, την πραγματική λειτουργία της διαιτησίας του ΟΜΕΔ, ως επικουρικού μηχανισμού επίλυσης συλλογικών διαφορών, όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις. Τα στατιστικά στοιχεία μάλιστα του ΟΜΕΔ από την πολύχρονη λειτουργία της διαιτησίας επιβεβαιώνουν την επικουρική λειτουργία της.

Όπως είναι γνωστό, η διαιτησία αποτελεί τον επικουρικό μηχανισμό για τη ρύθμιση των όρων εργασίας, όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Το σύστημα διαιτησίας που καθιέρωσε (στην αρχική του μορφή) ο ν. 1876/90 αποτέλεσε μια θεμελιώδη επιλογή της ελληνικής Πολιτείας. Η ψήφιση του νόμου αποτέλεσε ένα σπανιότατο φαινόμενο στην ιστορία του κοινοβουλευτικού μας βίου, αφού έγινε με την ομόθυμη στήριξη όλων των κομμάτων της Βουλής, ενώ για το περιεχόμενό του είχαν συμφωνήσει προηγουμένως και οι κορυφαίες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (ΣΕΒ και ΓΣΕΕ). Η διαιτησία του ν. 1876/90 αντικατέστησε την αυταρχική κρατική διαιτησία του ν. 3239/55, που περιόριζε ασφυκτικά τόσο τη συλλογική αυτονομία όσο και το δικαίωμα απεργίας.

Το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αποτελεί μια εύλογη κύρωση για το μέρος που με τη συμπεριφορά του ανατρέπει το πλαίσιο διαλόγου που δημιουργεί η μεσολάβηση τρίτου ενώ παρέχει συγχρόνως τη θεσμική εγγύηση ότι θα υπάρξει συλλογική ρύθμιση και ότι η ρύθμιση των όρων εργασίας δεν θα επιστρέψει στην ατομική σύμβαση εργασίας.

Η συνταγματικότητα και νομιμότητα του συστήματος της διαιτησίας του ν. 1876/90 (υπό την αρχική του μορφή), κρίθηκε ήδη με την ομόφωνη απόφαση με αρ. 25/2004 της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου καθώς και την απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας με τη με αρ. 2307/2014 απόφασή της, με την οποία έκανε δεκτή την αίτηση ακύρωσης της ΓΣΕΕ, ακύρωσε, ως αντίθετες στο Σύνταγμα της Ελλάδας, τις διατάξεις εκείνες της ΠΥΣ 6/2012, που καθόριζαν δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών, και περιόριζαν το αντικείμενο της διαιτησίας αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου με απαγόρευση ρύθμισης οποιουδήποτε άλλου ζητήματος, ακόμη και διατηρητικών ρητρών. Το Ανώτατο Δικαστήριο δέχθηκε με την απόφασή του ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012, με την οποία ορίστηκε ότι η προσφυγή στη διαιτησία προϋποθέτει σε κάθε περίπτωση συμφωνία των μερών, αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Σύμφωνα με την απόφαση του ΣτΕ, από το γράμμα και το σκοπό της συνταγματικής αυτής διάταξης επιβάλλεται στο 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 τη συναίνεση και των δύο μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά σύμφωνα με τη συνταγματική αυτή διάταξη αρκεί προς τούτο η θέληση έστω του ενός μέρους.

Παρά την υποχρέωση συμμόρφωσης της ελληνικής πολιτείας με το περιεχόμενο της απόφασης 2307/2014 του ΣτΕ., ακολούθησε η ψήφιση του ν. 4303/2014 με τον οποίο ορθώθηκαν διαδικαστικά εμπόδια στη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του ΟΜΕΔ.

Η παρούσα ρύθμιση περιορίζει δραστικά τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία, η οποία στην πράξη θα είναι δυνατή μόνο με τη συναίνεση και των δύο μερών, υπονομεύοντας ευθέως την επίλυση των συλλογικών διαφορών. Αποτέλεσμα της απαγόρευσης θα είναι η αδυναμία ύπαρξης συλλογικών ρυθμίσεων και η επιστροφή στην ατομική διαπραγμάτευση.

Πρόκειται για μια διάταξη που παραβιάζει το Σύνταγμα, αλλά και την απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, αφού οδηγεί

σε ανατροπή του μηχανισμού συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας, που καθιστά τους εργαζομένους παθητικά υποκείμενα στη διαδικασία διάπλασης των όρων εργασίας, τη ρύθμιση των οποίων παραπέμπει, κατ' αποτέλεσμα, στην ατομική διαπραγμάτευση και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, ενώ συμπαρασύρει και το βασικό συνδικαλιστικό δικαίωμα, από το οποίο στερεί το βασικό εργαλείο, τη συλλογική αυτονομία, καθώς και το δικαίωμα απεργίας, αφού για όλα τα ουσιώδη ζητήματα που αποτελούν τα συνηθισμένα απεργιακά αιτήματα το ΣχΝ ορθώνει σειρά ολόκληρη απαγορεύσεων και περιορισμών, καθιστά με άλλα λόγια εμμέσως παράνομη κάθε σχετική απεργία.

Οι θέσεις – αιτήματα της ΓΣΕΕ

- Να αποκατασταθεί η δυνατότητα επέκτασης / κήρυξης γενικά υποχρεωτικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε. Στη θέση αυτή συμφωνούν και οι εργοδοτικές οργανώσεις, αφού το μέτρο της επέκτασης προστατεύει τις επιχειρήσεις από τον αθέμιτο ανταγωνισμό και τις ίδιες από την συρρίκνωση στην οποία οδηγεί η αποχώρηση των μελών τους.
- Να παραμείνει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στη συρροή κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών με επιχειρησιακές σσε.
- Να καταργηθεί η ικανότητα των ενώσεων προσώπων να συνάπτουν επιχειρησιακές σσε, ικανότητα και δυνατότητα που τα τελευταία χρόνια έχει χρησιμοποιηθεί ως όχημα μείωσης μισθών.
- Οι κανονιστικοί όροι σσε που έληξε ή καταγγέλθηκε, να εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και να εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.
- Να αποκατασταθεί η μετενέργεια του συνόλου των όρων της σσε μετά την πάροδο του βμήνου.
- Να αυστηροποιηθούν οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 21 του ν. 1876/1990 και να προβλέπεται ότι εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού που παραβιάζουν όρους ισχύουσας ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ τιμωρούνται εκτός από χρηματική ποινή και με ποινή φυλάκισης Ακόμη, η ποινική προστασία να επεκτείνεται και σε περίπτωση παραβίασης ΚΥΑ που εκδίδονται σε περιπτώσεις που είναι ανέφικτη η σύναψη σσε, λόγω έλλειψης εργοδοτικής οργάνωσης (άρθρο μόνο του Ν. 435/1968).
- Να καταργηθεί ο δεύτερος βαθμός διαιτησίας και η δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά των διαιτητικών αποφάσεων, ενώπιον Πενταμελούς Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, που μας έφερε πίσω σε ένα σύστημα που προσομοιάζει με το προγενέστερο του Ν. 1876/1990 καθεστώς με την καθιέρωση ενός νέου σταδίου κρίσης, από όργανο, στο οποίο την πλειοψηφία έχουν ανώτατοι δικαστές και σύμβουλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.
- Να καταργηθεί η υποχρέωση αναφοράς στη διαιτητική απόφαση του περιεχομένου των κανονιστικών όρων άλλων συλλογικών συμβάσεων, που διατηρούνται σε ισχύ, γιατί με τον τρόπο αυτό τίθενται ανυπέβλητα προσκόμματα στη διατύπωση των «διατηρητικών ρητρών», που στερεότυπα αναφέρονται στις συλλογικές ρυθμίσεις, βάσει των οποίων τα μέρη της

συλλογικής διαφοράς «κτίζουν» στους ήδη διαμορφωμένους όρους εργασίας και όχι σε κενό και από μηδενική βάση.

- Να καταργηθεί ο κατάλογος των επιπλέον στοιχείων που υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, όπως αυτά ορίστηκαν με το ν. 4303/2014, όπως, ενδεικτικά, πρόοδος στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, η εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και η οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας. Πρόκειται για κατάλογο στοιχείων που χαρακτηρίζονται από απόλυτη μονομέρεια υπέρ της εργοδοτικής πλευράς.
- Να αποκατασταθούν οι ελεύθερες συλλογικές συμβάσεις και στο χώρο των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, που επλήγησαν βάνανυσα με τα μνημονιακά νομοθετήματα των προηγούμενων ετών.

Κύριε Υπουργέ,

Για όλα τα ως άνω θέματα και προκειμένου να συζητήσουμε αναλυτικά τις θέσεις της Συνομοσπονδίας παρακαλούμε να ορίσετε άμεσα συνάντηση μαζί σας.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος



Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κιουτσούκης