

Θέματα

ΡΟΤΑΜΙΤΙΣ VΕΚRIS



Η άνοδος και η πτώση (;) του «μνημονιακού» εργατικού δικαίου
(ενημέρωση και απόπειρα προβληματισμού, για νομικούς και μη)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I.	Εισαγωγικά	1
II.	Ο καθορισμός ελάχιστων συνθηκών αμοιβής και εργασίας	6
III.	Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	14
IV.	Διαιτησία	20
V.	Αποζημίωση απόλυσης.....	21
VI.	Μορφές «ευέλικτης απασχόλησης»	23
VII.	Ομαδικές απολύσεις.....	24
VIII.	Συμπεράσματα	25

Επιμέλεια:

Αλέξιος Δημ. Παπασταύρου

Αθήνα, 6 Μαΐου 2015

I. Εισαγωγικά

1. Από το 2010, σε εκτέλεση των «μνημονίων», το εργατικό δίκαιο τροποποιήθηκε επανειλημμένως: πολλοί μίλησαν ακόμη και για «θάνατό» του, άλλοι για «προσωρινό αναγκαίο κακό», λιγότεροι -αν όχι, ελάχιστοι- επιδοκίμασαν.

Στις εκλογές της 25/1/15, τα κόμματα που υποσχέθηκαν την κατάργηση των «μνημονίων»¹ επιδοκιμάστηκαν από ποσοστό μεγαλύτερο του 57% και εξέλεξαν πάνω από 200 βουλευτές. Μαζί τους συμφωνούν όλες οι εργατικές οργανώσεις και -σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό- οι περισσότερες εργοδοτικές.

Το ζήτημα φέρεται να βρίσκεται στο επίκεντρο της διαπραγματεύσεως με τους «θεσμούς». Η Κυβέρνηση έχει καταθέσει προς συζήτηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή -και υποσχεθεί να εισαγάγει μέχρι τις 15/5/2015 προς ψήφιση στη Βουλή- σχέδιο νόμου με τίτλο «Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις»². Οι «θεσμοί» φέρονται να αξιώνουν «απόσυρσή του», η Κυβέρνηση φέρεται να επιμένει ότι αποτελεί «κόκκινη γραμμή»³. Ομοίως με την τροποποίηση του δικαίου των ομαδικών απολύσεων -πρόσθετη φερόμενη αξίωση, πρόσθετη φερόμενη «κόκκινη γραμμή»⁴.

Συνεπώς, η ρευστότητα της οικονομίας, αν όχι η παραμονή στην Ευρωζώνη, μοιάζει να εξαρτάται (και) από τη γεφύρωση καταρχήν αντιφατικών θέσεων.

Η κοινή δήλωση του Πρωθυπουργού και του Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 6/5/2015 αναγνωρίζει τη δυνατότητα γεφύρωσης⁵. Στην ίδια

¹ ΣΥ.ΡΙ.ΖΑ., «Χρυσή Αυγή», Κ.Κ.Ε., Αν.Ελ., Ένωση Κεντρώων, «Τελεία», ΑΝΤ.ΑΡ.ΣΥ.Α. κ.ά.

² Βλ. το κείμενό του - <http://www.tanea.gr/news/economy/article/5230930/olo-to-nomosxedio-gia-tis-sylogikes-symbaseis-kai-ton-katwtato-mistho/>

³ Βλ. όλον τον ηλεκτρονικό Τύπο της 2 και 3/5/2015 περί «εμπλοκής στις διαπραγματεύσεις λόγω των εργασιακών», π.χ. <http://www.capital.gr/NewsTheme.asp?id=2295417>

⁴ Υπουργός Εργασίας στις 3/5/2015, «Υπάρχει μία παράλογη εμμονή στο ζήτημα των συλλογικών συμβάσεων» (<http://news.in.gr/greece/article/?aid=1231404657>). Και στις 4/5/2015: «Δεν υπάρχει λογική να ζητά να μην αγγίξουμε τι; Ό,τι υπήρξε ως νομοθέτημα, το οποίο διέλυσε και αποδιάρθρωσε τις εργασιακές σχέσεις, να μην το αγγίξετε. Και όχι μόνο αυτό, κάντε και άλλα. Δηλαδή ομαδικές απολύσεις ... όχι συλλογικές συμβάσεις ... Μας ζητούν να μην αγγίξουμε τίποτα από αυτά τα οποία τα προηγούμενα πέντε χρόνια διέλυσαν τη ζωή των Ελλήνων πολιτών, είναι δυνατόν; ... Στα ζητήματα τα εργασιακά φαίνεται πιο άκαμπτη η πλευρά του ΔΝΤ» (σ.σ.: δηλαδή ο «θεσμός» που κατ' εξοχήν επιμένει στους αριθμούς - <http://news.in.gr/greece/article/?aid=1231404741>)

⁵ «... συζήτησαν την ανάγκη οι μισθολογικές εξελίξεις και οι θεσμοί της αγοράς εργασίας να διαδραματίσουν ένα υποστηρικτικό ρόλο στη δημιουργία θέσεων εργασίας, στην ανταγωνιστικότητα και την κοινωνική συνοχή ... υπήρξε σύγκλιση απόψεων γύρω από τον

κατεύθυνση, αν και πιο γενικόλογα, κινείται και άρθρο του Υπουργού Οικονομικών της 6/5/2015⁶.

Επομένως, χρήσιμο είναι να γνωρίζει κανείς ποιες είναι οι «μνημονιακές» παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο και ποιος το περιεχόμενο του υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου, καθώς και τι ακριβώς αυτά σημαίνουν.

2. Το εργατικό δίκαιο αφορά στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις των εργαζομένων (και των εργοδοτών). Όχι των ανέργων. Βεβαίως, επιδρά -μαζί με άλλα- στην ανεργία. Αλλά η ίδια η ύπαρξη του εργατικού δικαίου προϋποθέτει την ύπαρξη εργασίας, επομένως εργαζομένων και εργοδοτών.

Αυτό αναδεικνύει μια αντίθεση εγγενή στο εργατικό δίκαιο: Από ένα σημείο και πέρα, η βελτίωση της θέσης των εργαζομένων προκαλεί ανεργία και «μαύρη εργασία». Διότι όσο αυξάνει το (κάθε είδους) κόστος της εργασίας, τόσο κινητοποιείται ο εργοδότης -από κερδοσκοπία ή ανάγκη- είτε να μην προσλάβει, είτε να απασχολεί με φθηνότερα. Από ένα σημείο και πέρα η πλέον καλόπιστη απόπειρα ενίσχυσης του εργατικού δικαίου επιτυγχάνει το ακριβώς αντίθετο, δηλ. το αποδυναμώνει και οδηγεί περισσότερους εργαζόμενους εκτός του προστατευτικού πλαισίου του (ανεργία και «μαύρη εργασία»).

Η παραπάνω διαπίστωση γέννησε την άποψη, ότι η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου συνεπάγεται αύξηση της απασχόλησης. Όμως, πρόκειται για υπεραπλουστευμένη γενίκευση, ιδίως για δύο λόγους:

- α. Διότι το επίπεδο της απασχόλησης εξαρτάται ιδίως από τις δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις, που αποτελούν συνάρτηση πλήθους άλλων παραγόντων (π.χ. φορολογικά έσοδα, πρόσβαση σε αγορές, πολιτικό κλίμα, φορολογικό σύστημα, ταχύτητα απονομής Δικαιοσύνης κ.ά.⁷).

ρόλο ενός μοντέρνου και αποτελεσματικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο θα πρέπει να αναπτυχθεί μέσω ευρείας διαβούλευσης και να πληροί τα υψηλότερα ευρωπαϊκά πρότυπα ...» - <http://www.enikos.gr/politics/315141,Koinh-dhlwsh-Tsipra-Gioynker-gia-thn-poreia-twn-diapragmateysewn.html>

⁶ «... Sustainable recovery requires synergistic reforms that unleash the country's considerable potential by removing bottlenecks in several areas: ... the labor market ...» - <http://www.project-syndicate.org/commentary/greek-recovery-strategy-by-yanis-varoufakis-2015-05>

⁷ Βλ. την έρευνα του ΕΒΕΑ, «Εμπόδια στην επιχειρηματικότητα» (http://www.acci.gr/acci/Home/EBEA_Announcements/tabid/441/ItemID/2456/View/Details/language/en-US/Default.aspx), όπου «το ύψος του μισθολογικού κόστους χαρακτηρίζεται μετρίως σημαντικό πρόβλημα από την πλειοψηφία των συμμετεχόντων», ενώ

β. Διότι η εξαχρείωση των συνθηκών αμοιβής και εργασίας, όχι μόνον εξευτελίζει κάθε κοινωνία, αλλά και μειώνει την κατανάλωση και προκαλεί ανεργία (χωρίς καν να ληφθούν υπόψη οι κοινωνικές συγκρούσεις κι η ενίσχυση ακραίων μορφών αντίδρασης και οργάνωσης).

Κατά συνέπεια, ζητούμενο είναι η εξεύρεση του σημείου εκείνου, που διαφέρει κάθε φορά και σε κάθε τόπο, το οποίο επιτυγχάνει συγχρόνως την ελάχιστη δυνατή ανεργία και τις βέλτιστες δυνατές (και επαρκώς αξιοπρεπείς) συνθήκες αμοιβής και εργασίας. Οποιαδήποτε παρέκκλιση από το σημείο αυτό προς την κατεύθυνση είτε της αναξιοπρεπούς μείωσης των εργασιακών δικαιωμάτων είτε τις υπερβολικής αύξησής τους -και αδιάφορα αν γίνεται «επ' ονόματι του λαού» ή όχι- εξ ορισμού οδηγεί σε αύξηση της ανεργίας ή και σε ανεπίτρεπτη χειροτέρευση των συνθηκών αμοιβής κι εργασίας, ήτοι καταλήγει να βλάπτει τους εργαζομένους και, εν τέλει, την κοινωνία.

3. Τα σύμβολα είναι σημαντικά. Όμως, ακόμη πιο σημαντική είναι η αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας⁸ και της φτώχειας⁹. Επομένως:

α. Αν τα σύμβολα, ήτοι η κατάργηση των «μνημονιακών» ρυθμίσεων κτλ, οδηγούν σε αύξηση της απασχόλησης και των αποδοχών, τότε πρέπει να υλοποιηθούν αμέσως. Σήμερα! Ήδη έχουν καθυστερήσει!

β. Αν, όμως, οδηγούν σε αύξηση της ανεργίας ή και σε μείωση αποδοχών (ιδίως μέσω αύξησης της ανεργίας, της «ελαστικής» και της «μαύρης» απασχόλησης, χωρίς καν να λαμβάνουμε υπόψη τις συνέπειες τυχόν αποτυχίας των διαπραγματεύσεων με τους «θεσμούς»), τότε τα σύμβολα, όσο σημαντικά κι αν είναι, οφείλουν να παραμεριστούν.

το 80% χαρακτηρίζει πρόβλημα ύψιστης βαρύτητας «τις συνεχείς αλλαγές και την έλλειψη σταθερότητας στο φορολογικό, εργασιακό και ασφαλιστικό καθεστώς». Σημειώνεται ότι από την 1/10/2009 έχουν ψηφιστεί περισσότερες από 20 νομοθετήματα που τροποποίησαν βασικές διατάξεις του εργατικού δικαίου (μεταξύ αυτών οι ν. 3762 και 3790/09, 3845, 3846, 3850, 3860, 3896 και 3899/10, 3986, 3996 και 4024/11, 4046, 4052 και 4093/12, 4111/13, 4254/14, η Π.Υ.Σ. 6/12, το π.δ. 41/12), ενώ ο νυν Υπουργός Εργασίας έχει ήδη εξαγγείλει άλλα 3 τέτοια νομοθετήματα, μόνο για το 2015!

⁸ Κατά την από 5/4/2015 ανακοίνωση της ΕΛΣΤΑΤ, τον Ιανουάριο 2015 το ποσοστό ανεργίας ανήλθε σε 25,7% (27,2% τον Ιανουάριο 2014) -σε 50,1% στους νέους 15 - 24 ετών (http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJ002_DT_MM_01_2015_01_F_EN.pdf)

⁹ Κατά την EUROSTAT, το 2014 το 35,9% των Ελλήνων βρίσκονταν σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (29,4% το 2005, 27,6% το 2009), έναντι 23,1% στο σύνολο της Ευρωζώνης (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>)

Συνεπώς, η κατάργηση ή διατήρηση των εν λόγω ρυθμίσεων και η αποδοχή ή απόρριψη νέων πρέπει να βασιστεί σε συναισθηματικώς αποφορτισμένα δεδομένα. Όχι σε προκαταλήψεις, σύμβολα, θεωρίες ή εκθέσεις ιδεών.

4. Σε ζητήματα εργατικού δικαίου τουλάχιστον, ο δημόσιος διάλογος στη χώρα μας πάσχει, διότι ασχολείται περισσότερο με συνθήματα και εντυπώσεις απ' ό τι με τα δεδομένα. Για παράδειγμα, πολλοί εργοδότες πείστηκαν, ιδίως από πολιτικούς και δημοσιογράφους, ότι δικαιούνταν να μειώσουν μονομερώς τις (υψηλότερες των ελάχιστων νόμιμων) καταβαλλόμενες αποδοχές των εργαζομένων τους, ενώ δεν το δικαιούνταν. Και πολλοί εργαζόμενοι πείστηκαν, επίσης ιδίως από πολιτικούς και δημοσιογράφους, ότι π.χ. στις 25/1/15 οι αποδοχές τους επανήλθαν στα επίπεδα του 2009, ενώ δεν επανήλθαν. Γι' αυτό το λόγο, το παρόν σημείωμα φιλοδοξεί:
 - α. Να παρουσιάσει με ακρίβεια, αν και συχνά επιγραμματικώς, τις βασικές «μνημονιακές» τροποποιήσεις του εργατικού δικαίου (και την αξιούμενη του νόμου περί ομαδικών απολύσεων), και να τις αντιπαραθέσει στο υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου: τι ίσχυε στο εργατικό δίκαιο πριν από τα «μνημόνια», τι ισχύει μετά και τι προτίθεται να κάνει η Κυβέρνηση; Έτσι, ενδέχεται να κατανοήσουμε αν η απόσταση Κυβέρνησης - «θεσμών» είναι όντως γεφυρώσιμη.
 - β. Να θεμελιωθεί σε συναισθηματικώς αποφορτισμένα στοιχεία και αριθμούς, που δεν επηρεάζονται από σύμβολα και προκαταλήψεις.
 - γ. Να συμβάλει σε προβληματισμό για το πώς ενδείκνυται εργαζόμενοι και εργοδότες να προσεγγίσουν τα νέα δεδομένα που διαμορφώνονται.
5. Το εργατικό δίκαιο είναι κατ' εξοχήν πολιτικό. Αντικείμενό του είναι η αλληλεπίδραση κεφαλαίου - μισθωτής εργασίας, δηλ. ο πυρήνας οργάνωσης της σύγχρονης οικονομίας, κοινωνίας και Δημοκρατίας. Έτσι, το παρόν σημείωμα έχει κατ' ανάγκη νομικό-πολιτικό χαρακτήρα, κατά μείζονα λόγο καθώς φέρεται ως ενδεχόμενο τα «εργασιακά» να οδηγήσουν σε "Grexit". Οι δε αναλύσεις περιορίζονται στον ιδιωτικό τομέα. Διότι η ανεργία προέρχεται μόνο από τον ιδιωτικό τομέα, δεδουλευμένα οφείλονται σε εργαζόμενους μόνον

του ιδιωτικού τομέα και οι εξεταζόμενες νομοθετικές πρωτοβουλίες αφορούν μόνο στον ιδιωτικό τομέα¹⁰.

Εξετάζονται ο καθορισμός ελάχιστων συνθηκών αμοιβής και εργασίας (II), οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ -III), η διαιτησία (IV), οι αποζημιώσεις απόλυσης (V), η «ευέλικτη απασχόληση» (VI) και οι ομαδικές απολύσεις (VII)¹¹, προτού εξαχθούν συμπεράσματα (VIII).

II. Ο καθορισμός ελάχιστων συνθηκών αμοιβής και εργασίας

1. Μέχρι τα «μνημόνια», οι ελάχιστες συνθήκες αμοιβής και εργασίας ιδίως:
 - α. Συμφωνούνταν μεταξύ εργοδοτικών (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ) και εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων (ΓΣΕΕ) με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Δεν επιτρεπόταν καμία συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας να προβλέπει όρους χειρότερους αυτών.
 - β. Καθόριζαν το ελάχιστο ημερομίσθιο σε μικτό ποσό € 33,57 και τον ελάχιστο μισθό σε € 751,39, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.
 - γ. Δεν προέβλεπαν μειωμένες αποδοχές για τους νεότερους σε ηλικία.
 - δ. Προσέθεταν επιδόματα τριετιών (έως 6 για εργάτες, έως 3 για υπαλλήλους) και γάμου.
2. Μετά τις «μνημονιακές» παρεμβάσεις¹², ισχύουν ελάχιστες συνθήκες αμοιβής και εργασίας, αναφορικά προς τις οποίες:
 - α. Οι ελάχιστοι όροι αμοιβής καθορίστηκαν στιγμιαίως από το νόμο (βλ. τις μειώσεις, υπό β). Όχι από συμφωνία των «κοινωνικών ανταγωνιστών»¹³.

¹⁰ Η (κατανοητή) αγωνία πολιτικών και «media» κάθε μήνα να πληρώνονται εγκαίρως «μισθοί και συντάξεις» αποπροσανατολίζει: ήδη μισθοί δεν πληρώνονται σε περισσότερους από 1.000.000 εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα -τους οφείλονται δεδουλευμένα 6 μηνών.

¹¹ Δεν θα αναφερθούμε καθόλου σε ζητήματα που δεν προκαλούν ιδιαίτερες αντιδράσεις (π.χ. αύξηση διάρκειας προστασίας νέων μητέρων κατά της απόλυσης, κατάτμηση αδειών, κατάργηση Βιβλίου Νεοπροσλαμβανομένων αντικατάσταση εγγράφων από «Εργάνη», κ.ά.).

¹² άρθρο πρώτο, υποπαράγραφος ΙΑ.11 ν. 4093/2012

¹³ Επιλέγεται ο όρος «κοινωνικοί ανταγωνιστές», έναντι των περισσότερο συνηθισμένων, αλλά και εσφαλμένων, «κοινωνικοί εταίροι» ή «κοινωνικοί συνομιλητές». Η αλληλεπίδραση κεφαλαίου - μισθωτής εργασίας είναι εξ ορισμού διαλεκτική και ανταγωνιστική -και πρέπει να είναι, προκειμένου να παράγει τα βέλτιστα αποτελέσματα!

Εν συνεχεία, εφόσον εργοδότης μετέχει σε εργοδοτική οργάνωση (ή μέλος αυτής) που υπέγραψε την ΕΓΣΣΕ, οι ελάχιστοι όροι αμοιβής συμφωνούνται με την ΕΓΣΣΕ, όπως πριν. Αν δεν μετέχει, καθορίζονται από το νόμο.

Όλα τα υπόλοιπα (όροι εργασίας, όχι αμοιβής, π.χ. άδειες, παρόλο που συμβάλλουν στο κόστος εργασίας) συμφωνούνται, όπως πριν.

Επίσης όπως πριν, δεν επιτρέπεται καμία συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας να προβλέπει όρους χειρότερους αυτών.

- β. Καθορίζουν το ελάχιστο ημερομίσθιο (για εργάτες) σε μικτό ποσό € 26,18 και τον ελάχιστο μισθό (για υπαλλήλους) σε € 586,08.

Πρόκειται για μείωση 22% και για «καθαρό» μισθό € 495,24, ήτοι 38% περισσότερο από το κατά την ΕΛΣΤΑΤ όριο της φτώχειας.

- γ. Προβλέπουν μειωμένες αποδοχές για νέους έως 25 ετών: ελάχιστο μικτό ημερομίσθιο € 22,83 και ελάχιστο μικτό μισθό € 510,95.

Πρόκειται για περαιτέρω μείωση 10%, και για «καθαρό» μισθό € 431,75, ήτοι 20% περισσότερο από το όριο της φτώχειας.

- δ. Μόνο στους άνω των 25 ετών, προσθέτουν (θεωρητικώς) τριετίες (έως 6 για εργάτες, έως 3 για υπαλλήλους, όπως πριν), ενώ, κατά μία τουλάχιστον άποψη, καταργούν το επίδομα γάμου. Όμως, έως ότου η ανεργία μειωθεί στο 10%, επομένως πρακτικώς για πολλά χρόνια, θα λαμβάνεται υπόψη μόνον η προϋπηρεσία μέχρι τις 14/2/2012.

Όλες οι παραπάνω ρυθμίσεις κρίθηκαν συμβατές προς το Σύνταγμα με τη με αριθ. 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, ιδίως για λόγους «υπέριπτου κοινωνικού συμφέροντος».

3. Κατά το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου¹⁴:

- α. Οι ελάχιστοι επιτρεπτοί όροι αμοιβής καθορίζονται στιγμιαίως από το νόμο, όπως ακριβώς έπραξε και ο «μνημονιακός νομοθέτης».

Εν συνεχεία μόνο, προβλέπεται η δυνατότητα συμφωνίας των «κοινωνικών ανταγωνιστών», όπως και κατά τη «μνημονιακή» νομοθεσία. Αλλά η ΕΓΣΣΕ, όχι ο νομοθετημένος μισθός, θα ισχύει για όλους τους εργαζόμενους και εργοδότες, είτε την υπέγραψαν είτε όχι. Η διάταξη

¹⁴ άρθρο 15

αυτή θα αποκτήσει νόημα, μόνον αν οι «κοινωνικοί ανταγωνιστές» συμφωνήσουν ελάχιστες αποδοχές υψηλότερες αυτών του νόμου.

- β. Αυξάνονται στα «προμνημονιακά» επίπεδα το ελάχιστο ημερομίσθιο (από 1/10/2015 σε € 29,05 και από 1/7/2016 σε € 33,57) και ο ελάχιστος μισθός (από 1/10/2015 σε € 650,00 και από 1/7/2016 σε € 751,39).
- γ. Καταργείται η διάκριση μεταξύ εργαζομένων άνω και κάτω των 25 ετών.
- δ. Καταργείται το «πάγωμα» των τριετιών, ενώ τουλάχιστο μια ρύθμιση μπορεί να ερμηνευτεί ως αναβίωση του επιδόματος γάμου.

4. Τα παραπάνω δικαιολογούν προβληματισμό, τουλάχιστον ως προς τα εξής:

α. *Είναι επιτρεπτή η νέα παραβίαση της συλλογικής αυτονομίας, δηλ. ο καθορισμός αποδοχών από το νομοθέτη, παρόλο που αποκλειστικώς αρμόδιοι γι' αυτό είναι οι «κοινωνικοί ανταγωνιστές»;*

ι. Με τη με αριθ. 2307/2014 απόφασή της, η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ) δέχθηκε ότι η πρώτη, η «μνημονιακή», προς μείωση, νομοθετική παραβίαση της συλλογικής αυτονομίας «... που αποτελεί περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, είναι επιτρεπτή όταν συντρέχουν λόγοι δημοσίου και γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, συνδεδεμένοι με την λειτουργία της εθνικής οικονομίας και ενόσω αυτοί διαρκούν ... [όπως π.χ.] προ του κινδύνου στάσης πληρωμών και κατάρρευσης της εθνικής οικονομίας με απρόβλεπτες οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες ...». Τώρα, όμως, ο νομοθέτης παραβιάζει εκ νέου τη συλλογική αυτονομία, σε αντίθετη αυτή τη φορά κατεύθυνση, αυξητικά.

Είναι σύμφωνες προς το Σύνταγμα και οι δύο ευθέως αντίθετες παραβιάξεις, ή ενδέχεται το ΣτΕ να κρίνει προβληματική τη δεύτερη, π.χ. επειδή δεν απομακρύνει «τον κίνδυνο στάσης πληρωμών και κατάρρευσης της εθνικής οικονομίας με απρόβλεπτες οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες», αλλά ενδεχομένως τον επιτείνει;

Ή, καθώς η νομοθετική παραβίαση της συλλογικής αυτονομίας επιτρέπεται συνταγματικώς μόνον «... όταν συντρέχουν λόγοι δημοσίου και γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, συνδεδεμένοι με την λειτουργία της εθνικής οικονομίας και ενόσω αυτοί διαρκούν ...», πώς θα συμβιβάσει το ΣτΕ ευθέως αντιφατικές θέσεις; Πώς θα δεχθεί

συγχρόνως ότι η δια νόμου μείωση των ελάχιστων αμοιβών δικαιολογούταν από τέτοιους λόγους, αλλά και ότι η δια νόμου αντίστροφη αύξηση δικαιολογείται επίσης από τους ίδιους λόγους;

Ή θα δεχθεί τον παραλογισμό ότι η κρίση συνεχίζεται¹⁵, αλλά δεν συντρέχουν πια οι λόγοι που επέβαλαν την πρώτη νομοθετική παραβίαση, με αποτέλεσμα (λογικό άλμα) να επιτρέπεται νέα παραβίαση, αρκεί να είναι προς την αντίθετη κατεύθυνση;

Είναι σαφές ότι δικαιολογούνται επιφυλάξεις αντισυνταγματικότητας.

- ii. Γενικότερα, αν πράγματι σεβόταν τη «συλλογική αυτονομία», ο (οιασδήποτε κομματικής προέλευσης) νομοθέτης δεν θα καταπατούσε τα όριά της σε κάθε ευκαιρία. Με άλλα λόγια, αν υπάρχει δυνατότητα τέτοιων αυξήσεων στην Ελλάδα του 2015 (47,06%, πλέον τριετιών κτλ, εντός έτους για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών), ο νομοθέτης οφείλει να αφήσει τους «κοινωνικούς ανταγωνιστές» να συμφωνήσουν. Όμως, προφανώς γνωρίζει ότι τέτοιες δυνατότητες δεν υφίστανται και, συνακόλουθα, προεξοφλεί ότι δεν θα συμφωνήσουν τέτοιες αυξήσεις (όπως ακριβώς ο «μνημονιακός νομοθέτης» προεξόφλησε ότι δεν θα συμφωνούσαν τέτοιες μειώσεις). Έτσι, ο «μεταμνημονιακός» νομοθέτης καταλήγει να αντιγράφει τον «μνημονιακό», τουλάχιστον ως προς τις μεθόδους και την περιφρόνηση του Συντάγματος.

Μπορεί κανείς να αντιπαραθέσει ότι η «μεταμνημονιακή» παρέμβαση είναι ευγενέστερη της «μνημονιακής», διότι αυξάνει ελάχιστα όρια αποδοχών, αντί να τα μειώνει. Αν, όμως, οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας και της «μαύρης εργασίας», τότε θα επιδεινώσει την κατάσταση, αδιάφορα αν εκκίνησε από τα ευγενέστερα κίνητρα. Και η επιδείνωση του εφιάλτη της ανεργίας δεν έχει τίποτε το ευγενικό.

- iii. Είναι γνωστή (και εσφαλμένη) η διάθεση πολλών κατά καιρούς κυβερνώντων να επιβάλλουν τις (κατ' αυτούς ορθές) απόψεις τους στους «κοινωνικούς ανταγωνιστές». Όμως, η προσέγγισή τους είναι αναποτελεσματική και ιδίως την απαγορεύει το Σύνταγμα.

Η δική μας άποψη ήταν και παραμένει η ίδια, ήδη πολύ πριν από την κρίση: τόσο από την άποψη του Συντάγματος, όσο και από την

¹⁵ Κατά το I.O.B.E., τον Απρίλιο 2015 ο δείκτης οικονομικού κλίματος είναι ο χαμηλότερος από το 12/2013 (<http://news.in.gr/economy/article/?aid=1231404773#ref=newsroombox>)

άποψη της αποτελεσματικότητας, δεν ενδείκνυται να παρεμβαίνει ο νομοθέτης στη συλλογική αυτονομία και να αποφασίζει πώς θα διαχειριστούν «την τσέπη τους» οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Ο ρόλος του νομοθέτη πρέπει να περιορίζεται στην εξασφάλιση θεσμών διαλόγου και διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Κάθε επιπλέον παρέμβασή του ήταν, είναι και θα παραμείνει αναποτελεσματική και πηγή προβλημάτων.

Έτσι, η παραβίαση της συλλογικής αυτονομίας από το «μνημονιακό» νομοθέτη ήταν και παραμένει κατακριτέα. Αλλά και τυχόν νέα παραβίασή της από το «μεταμνημονιακό» νομοθέτη θα είναι και θα παραμείνει εξίσου κατακριτέα. Ο δε συνδυασμός των δύο θα είναι ό,τι πιο κατακριτέο, διότι θα αυξήσει την ανεργία και - μακροπροθέσμως το σημαντικότερο- θα ενισχύσει την καταστροφική νοοτροπία, που δυστυχώς πολλοί ακόμη ενστερνίζονται, ότι το «κράτος - αφέντης» δικαιούται να παρεμβαίνει και να ρυθμίζει τα πάντα, συμπεριλαμβανομένων ζητημάτων που το Σύνταγμα του απαγορεύει. Κι η τήρηση του Συντάγματος έχει κατ' εξοχήν αξία σε περιόδους κρίσης, όχι σε περιόδους άνεσης και ευκολίας.

B. Γιατί να αυξηθούν τα ελάχιστα όρια αποδοχών επακριβώς στα «προμνημονιακά» επίπεδα;

- i. Γιατί όχι λιγότερο, π.χ. € 600 ή 620; Γιατί όχι περισσότερο, π.χ. € 900 ή 1.500; Ή γιατί όχι «στρογγυλεμένο» (να διευκολυνθούν κι οι μισθοδοσίες), π.χ. € 750 ή 800; Γιατί ειδικά € 751,39;

Δεν έχει δοθεί, ούτε καν συζητηθεί οποιαδήποτε αιτιολογία. Οι λόγοι των συγκεκριμένων αυξήσεων είναι αποκλειστικώς συμβολικοί.

- ii. Αν μια νομοθετική παρέμβαση δεν εφαρμοστεί, ή δεν μπορεί να εφαρμοστεί, αποτυγχάνει.

Ήδη πολλοί εργοδότες δεν πληρώνουν (δεδουλευμένα οφείλονται σε περισσότερους από 1.000.000 εργαζόμενους, περίπου σε 1 στους 3). Απ' όσους πληρώνουν, πολλοί, προκειμένου να το καταφέρουν, καταφεύγουν σε μορφές «μαύρης εργασίας» (π.χ. εντελώς «μαύρης», ή εμφανίζοντας αναληθώς τον εργαζόμενο ως αυτοαπασχολούμενο - «μπλοκάκι»- ή ως μερικώς απασχολούμενο κτλ). Η κατάσταση δεν

θα μεταβληθεί αν αυξηθούν τα ελάχιστα όρια αποδοχών: όποιος δεν πληρώνει € 586,08 δεν θα πληρώνει ούτε € 751,39.

Κατά συνέπεια, βεβαίως ενδιαφέρει το ζήτημα του ύψους των (χαμηλών) ελάχιστων αποδοχών. Αλλά λογικώς πρέπει πρώτα να επιλυθεί το πρόβλημα της συστηματικής παραβίασης του νόμου περί ελάχιστων αποδοχών¹⁶. Αν το (ήδη χαμηλό) ελάχιστο όριο αποδοχών τηρούταν, η κατάσταση (όσων εργαζομένων θα αμείβονταν) θα ήταν, όχι κατ' ανάγκη καλή, αλλά πάντως καλύτερη. Κι όσο δεν τηρείται, τίποτε δεν θα βελτιωθεί με νομοθετικές αυξήσεις ελάχιστων ορίων.

- iii. Είναι ενδεχόμενο η νομοθετική αύξηση των ελάχιστων ορίων αποδοχών να αυξήσει την ανεργία και τη «μαύρη εργασία». Αν κάποιος αναγκάζεται να μην τηρήσουν το όριο των € 586,08, σίγουρα περισσότεροι θα αποφύγουν να τηρήσουν το υψηλότερο όριο των € 751,39. Κι από όσους τηρήσουν το νέο όριο, ασφαλώς ορισμένοι θα αναζητήσουν να περιορίσουν το αυξημένο κόστος μισθοδοσίας τους μέσω απολύσεων.

Ο κίνδυνος αυτός δεν περιορίζεται μόνο σε όσους αμείβονται με την ΕΓΣΣΕ. Επεκτείνεται σε όλους τους κλάδους και τα επαγγέλματα. Διότι ήδη διεκδικούν αντίστοιχη τύχη και οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Όμως, η προσδοκία της «επιστροφής στο 2009» είναι επικίνδυνη. Με 3πλάσια ανεργία, 80% του ΑΕΠ και ανύπαρκτη δυνατότητα δανεισμού, το 2015 δεν είναι 2009, ούτε μπορεί να γίνει.

- iv. Νομίμως, πολλοί εργοδότες καταφεύγουν σε μερική απασχόληση, είτε γιατί το απαιτεί η εργασία τους, είτε -συνηθέστερα- για να περιορίσουν το κόστος τους. Η μερική απασχόληση αυξήθηκε κατά 33,47% εντός έτους¹⁷, ενώ το 23,2% των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ μισθωτών λαμβάνει μικτό μηνιαίο μισθό κατώτερο των € 500 (όλοι

¹⁶ Από λόγους αρχής τασσόμαστε πάντοτε υπέρ της τήρησης της νομιμότητας. Όμως, το θέμα χρήζει προσοχής: Ο κύριος όγκος της «μαύρης εργασίας» εμφανίζεται σε μικρές επιχειρήσεις, έως 10-15 ατόμων, συνήθως οικογενειακού χαρακτήρα, που όμως σαν σύνολο αποτελούν το μεγαλύτερο έλληνα εργοδότη (και κατανοητώς αναζητούν τρόπο να μειώσουν ή να αποφύγουν τις εξωπραγματικές «κρατήσεις»). Όσο και να μοιάζει παράλογο, συχνά το κράτος αναγκάζεται να αγνοήσει -ορθότερα: να μην διαπιστώσει- παρανομίες, για να μην διακινδυνεύσει αύξηση της ανεργίας. Διότι αν πληγούν οι παραπάνω επιχειρήσεις -και η αυστηρή τήρηση της νομιμότητας θα τις πλήξει- οι συνέπειες θα είναι βαρύτερες.

¹⁷ <http://www.kathimerini.gr/808136/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/nomo8etikh-ry8mish-gia-na-mpei-freno-sth-merikh-apasxolhsh>

λόγω μερικής απασχόλησης), και ένα πρόσθετο 16% κατώτερο των € 750 (πολλοί για τον ίδιο λόγο). Αυτοί θα ωφεληθούν περιορισμένα από την αύξηση των ελάχιστων ορίων αποδοχών, καθώς ο μισθός τους δεν είναι πλήρης. Παράλληλα είναι ενδεχόμενο να αυξηθεί ο αριθμός τους, για να ελεγχθεί η αύξηση του κόστους μισθοδοσίας, πράγμα που εν τέλει θα οδηγήσει σε μείωση του εισοδήματος πολλών που, πριν τις αυξήσεις, εργάζονταν υπό πλήρες ωράριο.

- v. Ο σοβαρός καθορισμός ελάχιστων ορίων αποδοχών προϋποθέτει πρώτα - πρώτα συμφωνία σχετικά με το ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης, που τα όρια αυτά επιβάλλεται να εξασφαλίζουν. Για να δώσουμε ένα μόνο παράδειγμα (υπάρχουν χιλιάδες δεδομένα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν), κατά την ΕΛΣΤΑΤ το όριο της φτώχειας ανέρχεται σε € 5.023,00 ετησίως, ανά άτομο¹⁸. Επομένως, με 14 μισθούς ετησίως, πρόκειται για «καθαρό» μηνιαίο μισθό € 358,79. Πόσο περισσότερο επιβάλλουν οι αρχές κι οι αντιλήψεις μας να αμείβεται ο πρωτοεισερχόμενος στην αγορά, ανειδίκευτος εργαζόμενος;
- vi. Ο σοβαρός καθορισμός ελάχιστων ορίων αποδοχών προϋποθέτει, εν συνεχεία, συμφωνία αναφορικά με τους κλάδους και, συνακόλουθα, τις επιχειρήσεις που θέλουμε να ανταγωνιστούμε. Διότι άλλοι είναι οι ανταγωνιστές μας, αν προσδοκούμε ανάπτυξη π.χ. στον τραπεζικό τομέα, όπως επιλέξαμε ως χώρα από τις αποφάσεις της Νομισματικής Επιτροπής του 1980 και επί 3 δεκαετίες. Άλλοι, αν στοχεύουμε στη βιομηχανία, την οποία έχουμε εγκαταλείψει (πλην λίγων κλάδων). Άλλοι, αν επικεντρώθουμε στον τουρισμό, που είναι και ο βασικός συγκεκριμένος κλάδος που αναφέρει όποιος ευαγγελίζεται την ανάπτυξη. Άλλοι, αν μας ενδιαφέρει η ενέργεια, θέμα ιδιαίτερα επίκαιρο. Οι δε επιχειρήσεις αυτές προέρχονται από διαφορετικές χώρες, κάθε μία από τις οποίες έχει διαφορετικά ελάχιστα όρια.
- vii. Ο σοβαρός καθορισμός ελάχιστων ορίων αποδοχών προϋποθέτει, τέλος¹⁹, συμφωνία αναφορικά με τις υπάρχουσες δυνατότητες. Η πραγματικότητα δεν μπορεί να αγνοείται. Και επιβάλλεται να λαμβάνεται υπόψη με βάση συγκεκριμένα, μετρήσιμα στοιχεία.

¹⁸(http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0802/PressReleases/A0802_SFA10_DT_AN_00_2013_01_F_GR.pdf), όπου το από 13/10/2014 Δελτίο Τύπου της ΕΛΣΤΑΤ

¹⁹ Προφανώς μπορούν να ληφθούν υπόψη και άλλες παράμετροι. Οι απαιτήσεις, που παραθέτουμε, είναι οι λογικώς ελάχιστες.

- viii. Τέτοια σοβαρή μελέτη προ του καθορισμού ελάχιστων ορίων αποδοχών δυστυχώς δεν έγινε από το «μνημονιακό» νομοθέτη, ούτε γίνεται από το «μεταμνημονιακό» νομοθέτη. Αλλά αναμφίβολα χρειάζεται. Και οι μόνοι διατεθειμένοι -αλλά και αρμόδιοι κατά το Σύνταγμα- να την κάνουν είναι οι «κοινωνικοί ανταγωνιστές». Διότι, για παράδειγμα, οι συνδικαλιστές είναι σαφώς οι καταλληλότεροι για να προσδιορίσουν τα υπό β.ν. Κι οι εργοδότες τα υπό β.νι. Και οι δυο από κοινού, μέσω του ανταγωνισμού, του αγώνα και του διαλόγου τους, τα υπό β.νii. Γι' αυτό πρέπει το Κράτος να σέβεται τη συλλογική αυτονομία. Όχι μόνον επειδή το επιβάλλει το Σύνταγμα -αν κι αυτό κανονικά θα έπρεπε να αρκεί. Αλλά και επειδή οι «κοινωνικοί ανταγωνιστές» είναι καταλληλότεροι του Κράτους να καθορίσουν τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας.
- γ. *Είναι κατακριτέα η διάκριση μεταξύ εργαζομένων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας;*
- Όπως προαναφέρθηκε²⁰, τον Ιανουάριο 2015 η ανεργία ανήλθε σε 25,7%, αλλά σε 50,1% στους νέους 15 - 24 ετών. Η διαπίστωση, ότι «*χάνεται μια γενιά*», τρομάζει. Η ανάγκη παροχής κινήτρων προς τους εργοδότες για να προσλάβουν νέους έως 25 ετών είναι αυτονόητη. Ενδεχομένως το μειωμένο ελάχιστο όριο αποδοχών να μην είναι ενδεδειγμένο κίνητρο. Όμως, κάτι πρέπει να γίνει επειγόντως. Μόνον η αβουλία και η αδράνεια απαγορεύονται, διότι οδηγούν σε καταστροφή. Εξάλλου, η θέσπιση τέτοιων κινήτρων σε καμία περίπτωση δεν συνιστά ανεπίτρεπτη άνιση μεταχείριση. Άνιση μεταχείριση είναι η ασθένεια της ανεργίας, από την οποία πάσχουν περισσότεροι νέοι. Όχι η ίασή της.
- δ. *Και μια παρατήρηση για το «επίδομα γάμου»:*
- Όταν θεσπίστηκε, ο νόμος προέβλεπε την προίκα και χαρακτήριζε τον άνδρα «κεφαλή της οικογένειας». Είναι εξίσου αναχρονιστικό. Δεν απαιτείται η εξαφάνισή του να οδηγήσει σε μείωση αποδοχών. Ας συζητηθεί το ενδεχόμενο χορήγησης άλλου, ισόποσου επιδόματος, για πραγματική ανάγκη. Όμως, η αντίληψη, ότι ο γάμος οδηγεί σε αύξηση των εξόδων του εργαζομένου συζύγου, που επιβαρύνεται από το ανίσχυρο «έτερο ήμισυ», μας εκθέτει ως σύγχρονη κοινωνία.

²⁰ Υποσημείωση 8.

III. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

1. Μέχρι τις «μνημονιακές» παρεμβάσεις, οι βασικές αρχές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) είχαν σε γενικές γραμμές ως εξής²¹:
 - α. Υπήρχαν τέσσερα (4) είδη ΣΣΕ:
 - i. οι εθνικές γενικές, για τις οποίες έγινε ήδη λόγος,
 - ii. οι κλαδικές, που αφορούσαν έναν κλάδο, ήτοι «περισσότερες ομοειδείς ή συναφείς ... επιχειρήσεις ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας» (π.χ. τράπεζες),
 - iii. οι ομοιοεπαγγελματικές, εθνικές ή τοπικές, που αφορούσαν στα μέλη «ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων» πόλης ή περιφέρειας ή της χώρας (π.χ. λογιστές), και
 - iv. οι επιχειρησιακές, που αφορούσαν σε μεμονωμένη επιχείρηση.
 - β. *Επιχειρησιακή ΣΣΕ* εδικαιούτο να συνάψει η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση (σωματείο) των εργαζομένων της επιχείρησης.
 - γ. *Για να εφαρμοστεί μια ΣΣΕ σε έναν εργαζόμενο, έπρεπε:*
 - i. Να μετείχε σε συνδικαλιστική οργάνωση που την είχε υπογράψει, ή σε μέλος τέτοιας κτλ, και ο εργοδότης να μετείχε σε εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση που την είχε υπογράψει, ή
 - ii. Αν κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δέσμευε ήδη (εκ της υπογραφής της) εργοδότες που απασχολούσαν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος, ο Υπουργός Εργασίας εδικαιούτο να επεκτείνει την υποχρεωτική της εφαρμογή στο σύνολο του κλάδου ή επαγγέλματος. Στην πράξη, επεκτεινόταν η εφαρμογή σχεδόν όλων των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, χωρίς να ελέγχεται η πλήρωση της προϋπόθεσης του 51%.
 - δ. Εφόσον σε έναν εργαζόμενο μπορούσαν να εφαρμοστούν περισσότερες από μία ΣΣΕ (π.χ. επειδή εργαζόταν ως λογιστής σε Τράπεζα που είχε συνάψει και επιχειρησιακή ΣΣΕ), εφαρμόζοταν μόνο μία:
 - i. η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, εκτός

²¹ ν. 1876/1990, ως είχε.

- ii. αν μπορούσε να του εφαρμοστεί είτε (i) μια κλαδική ή μια επιχειρησιακή, είτε (ii) μια ομοιοεπαγγελματική, οπότε του εφαρμοζόταν υποχρεωτικώς η κλαδική ή η επιχειρησιακή (ανάλογα με την περίπτωση).
 - ε. Οι ΣΣΕ συνάπτονταν είτε για 1 έτος, είτε για αόριστο χρονικό διάστημα.
 Στην πράξη, οι ΣΣΕ αόριστης διάρκειας δεν καταγγέλλονταν -ή αν καταγγέλλονταν, είτε αναβίωναν με ρητή διάταξη της νέας ΣΣΕ, είτε θεωρούνταν ότι ενσωματώθηκαν στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, οδηγώντας εν πολλοίς στο ίδιο αποτέλεσμα. Αυτό είχε σαν συνέπεια τη συνεχή ενίσχυση των εργατικών δικαιωμάτων, χωρίς ποτέ αποδυνάμωση (π.χ. τη διαρκή αύξηση αποδοχών, ποτέ τη μείωση), αλλά και μια ανούσια δυσκολία προσδιορισμού των ισχυουσών διατάξεων (ελλείψει κωδικοποιήσεων) που επέτεινε τη νομική αβεβαιότητα.
 - στ. Όταν έληγε η διάρκεια ισχύος μιας ΣΣΕ ή καταγγελλόταν, η ισχύς της παρατεινόταν αυτομάτως επί 6μηνο.
 - ζ. Όταν παρήρχετο και το 6μηνο της παράτασης ισχύος, οι (κανονιστικοί) όροι της ΣΣΕ εξακολουθούσαν να ισχύουν, ως εκ του νόμου ενσωματωθέντες στην ατομική σύμβαση εργασίας, έως ότου η τελευταία (ατομική σύμβαση εργασίας) έληγε, καταγγελλόταν (ήτοι παραιτούταν ή απολυόταν ο εργαζόμενος) ή τροποποιούταν.
2. Μετά τα «μνημόνια», οι βασικές αρχές έχουν σε γενικές γραμμές ως εξής:
- α. Παραμένουν τα ίδια είδη ΣΣΕ.
 - β. Αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση (σωματείο), επιχειρησιακή ΣΣΕ δικαιούται να συνάψει και ένωση προσώπων, αποτελούμενη από τα 3/5 των εργαζομένων της εργοδοτικής επιχείρησης²².
 Στην πράξη, η δυνατότητα αυτή χρησιμοποιήθηκε από πολλούς εργοδότες για να επιτύχουν μείωση αποδοχών, ενώ συχνά η ανεξαρτησία των ενώσεων προσώπων αυτών έναντι του εργοδότη είναι σαφώς μειωμένη, συγκριτικώς προς αυτή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.
 - γ. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής μιας ΣΣΕ παρέμειναν ίδιες, αλλά «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής

²² άρθρο 37 § 1 ν. 4024/2011

Στρατηγικής> ανεστάλη το δικαίωμα του Υπουργού Εργασίας να επεκτείνει την εφαρμογή κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ²³.

Η ρύθμιση αυτή, που οφείλεται στην χρόνια κατάχρηση της σχετικής δυνατότητας από σειρά Υπουργών Εργασίας που δεν έλεγχαν σοβαρά αν πληρούταν η προϋπόθεση του 51%, επέτρεψε την ενίσχυση ενός (συνήθως αθέμιτου) ανταγωνισμού και τη συνδικαλιστική αναρχία σε κλάδους και επαγγέλματα. Διότι οι κατ' εξοχήν παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας δεν μετέχουν στις σχετικές εργοδοτικές οργανώσεις, ακριβώς για να αποφύγουν δέσμευσή τους από την υπογραφή ΣΣΕ. Οι παραπάνω συνέπειες επιβαρύνθηκαν από το ότι πολύ μικρό ποσοστό εργαζομένων (και εργοδοτών) είναι συνδικαλισμένο. Αποτέλεσμα όλων αυτών ήταν οι εργοδοτικές οργανώσεις να αρνούνται να υπογράψουν ΣΣΕ, για να μην περιαγάγουν τα μέλη τους σε δυσμενέστερη ανταγωνιστική θέση.

Αμφότερα τα δεινά, ήτοι τόσο η κατάχρηση της δυνατότητας επέκτασης όσο και η μη υπογραφή ΣΣΕ, θα μπορούσαν ενδεχομένως να είχαν αποφευχθεί αν, αντί να τροποποιήσουμε τη νομοθεσία, απλώς την εφαρμόζαμε, ήτοι αν η πλήρωση της προϋπόθεσης του 51% ελεγχόταν.

- δ. Εφόσον σε έναν εργαζόμενο μπορούν να εφαρμοστούν περισσότερες από μία ΣΣΕ (π.χ. επειδή εργάζεται ως λογιστής σε Τράπεζα που έχει συνάψει και επιχειρησιακή ΣΣΕ), εξακολουθεί να εφαρμόζεται μόνο μία, αλλά²⁴:
- i. αν υπάρχει επιχειρησιακή, εφαρμόζεται αυτή, υπό την προϋπόθεση ότι είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο απ' ότι η ΕΓΣΣΕ,
 - ii. όπως και παλαιότερα, μόνον αν δεν υπάρχει επιχειρησιακή, εφαρμόζεται η κλαδική, πάντοτε υπό την ίδια προϋπόθεση,
 - iii. όπως και παλαιότερα, μόνον αν δεν υπάρχει ούτε επιχειρησιακή ούτε κλαδική, μόνον τότε εφαρμόζεται τυχόν ομοιοεπαγγελματική, πάντοτε υπό την ίδια προϋπόθεση.

Στην πράξη, αυτό επέτρεψε στους εργοδότες να συμφωνούν επιχειρησιακές ΣΣΕ που προβλέπουν ελάχιστα όρια αποδοχών μειωμένα συγκριτικώς προς αυτά των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Αυτό, με τη σειρά του, σχεδόν εξαφάνισε τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, εξασθενώντας τις αντίστοιχες οργανώσεις, που κατέληξαν ακόμη και να

²³ άρθρο 37 § 6 ν. 4024/2011

²⁴ άρθρο 37 § 5 ν. 4024/2011

αναζητούν λόγο εξακολούθησης της λειτουργίας τους, και έπληξε σοβαρά (αλλά λιγότερο) τις κλαδικές ΣΣΕ.

- ε. Οι ΣΣΕ συνάπτονται υποχρεωτικώς για 1 έτος κατ' ελάχιστο έως 3 κατά μέγιστο²⁵. Όλες οι παλαιές ΣΣΕ αόριστης διάρκειας λύθηκαν υποχρεωτικώς²⁶. Η ρύθμιση κρίθηκε συμβατή προς το Σύνταγμα, με την προαναφερθείσα απόφαση του ΣτΕ.

Πρακτικώς, αυτό πολλαπλασίασε τους εργαζόμενους που ωφελούνται μόνον από την ΕΓΣΣΕ (και τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό).

- στ. Όταν λήγει η διάρκεια ισχύος μιας ΣΣΕ ή καταγγελθεί, η ισχύς της εξακολουθεί να παρατείνεται αυτομάτως, αλλά επί 3μηνο.

- ζ. Όταν παρέλθει και το 3μηνο της παράτασης ισχύος, όλοι οι όροι της ΣΣΕ παύουν να ισχύουν, πλην όσων αφορούν στο βασικό μισθό και σε 4 επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και ανθυγιεινής εργασίας), που μόνον αυτά ενσωματώνονται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας²⁷. Και αυτή η ρύθμιση κρίθηκε συμβατή προς το Σύνταγμα, με την προαναφερθείσα απόφαση του ΣτΕ, αλλά με ενδιαφέρουσα μειοψηφία.

Πρόκειται για τη ρύθμιση που χρησιμοποιήθηκε κατ' εξοχήν για την επίτευξη μείωσης αποδοχών, αφού «στην αγορά» επικράτησε η εσφαλμένη άποψη, ότι μετά τη λήξη ή την καταγγελία ΣΣΕ οι αποδοχές μειώνονταν αυτομάτως στα παραπάνω ελάχιστα όρια, αδιάφορα αν ο εργαζόμενος είχε συμφωνήσει να αμείβεται σύμφωνα με αυτά, ή με υψηλότερες (συμβατικές, καταβαλλόμενες) αποδοχές («κλειστό μισθό»).

3. Κατά το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου²⁸, ιδίως:

- α. Παραμένουν τα ίδια είδη ΣΣΕ, αλλά προστίθεται και η «Ομιλική»²⁹ (για όλους τους εργαζόμενους ενός ομίλου επιχειρήσεων).
- β. Επανερχόμαστε στο «προμνημονιακό καθεστώς» με την κατάργηση των διατάξεων περί ενώσεων προσώπων³⁰.

²⁵ άρθρο 2 § 1 ΠΥΣ 6/2012

²⁶ άρθρο 2 §§ 2 και 3 ΠΥΣ 6/2012

²⁷ άρθρο 2 § 4 ΠΥΣ 6/2012

²⁸ Βλ. το κείμενό του - <http://www.tanea.gr/news/economy/article/5230930/olo-to-nomosxedio-gia-tis-syllogikes-symbaseis-kai-ton-katwtato-mistho/>

²⁹ άρθρο 2

- γ. Επανερχόμαστε στο «προμνημονιακό καθεστώς» αναφορικά με το δικαίωμα του Υπουργού Εργασίας να επεκτείνει την εφαρμογή κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ που ήδη καλύπτει το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος, το οποίο δικαίωμα επανενεργοποιείται³¹.
- δ. Επανερχόμαστε στο «προμνημονιακό καθεστώς» αναφορικά με την επιλογή της εφαρμοστέας ΣΣΕ, με την προσθήκη και της «ομιλικής, που πρέπει κι αυτή να προτιμάται έναντι ομοιοεπαγγελματικής³².
- ε. Επανερχόμαστε στο «προμνημονιακό καθεστώς» των ΣΣΕ ετήσιας διάρκειας ή αορίστου χρόνου³³. Δεν αναβιώνουν οι παλιές ΣΣΕ που έληξαν εκ της ΠΥΣ 6/2012, εκτός κι αν περιείχαν Κανονισμούς Εργασίας ή Οργανισμούς Προσωπικού, οπότε αναβιώνουν³⁴.

Η (αμφισβητήσιμη συνταγματικότητα) αναβίωση των Κανονισμών Εργασίας ή Οργανισμών Προσωπικού συνεπάγεται αναβίωση και «ρητρών μονιμότητας», οι οποίες παρέχουν σε κατηγορίες εργαζομένων αυξημένη προστασία έναντι της απόλυσης, συγκριτικώς προς αυτήν άλλων συναδέλφων τους. Έτσι, για παράδειγμα, η νομολογία δέχεται ότι όταν Κανονισμός Εργασίας προβλέπει ότι η σύμβαση εργασίας λύεται με τη συνταξιοδότηση, ο σχετικός όρος μετατρέπει τη σύμβαση εργασίας από αορίστου σε ορισμένου χρόνου, με συμφωνημένη ημερομηνία λήξης αυτήν που ο εργαζόμενος συμπληρώνει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Αυτό έχει σαν συνέπεια να απαιτείται σπουδαίος λόγος για την απόλυση πριν από τη συνταξιοδότηση, όχι απλός λόγος που απαιτείται για την απόλυση του μέσου εργαζομένου. Η νομολογία αυτή θα επανακτήσει πλήρως τη σημασία της, αν το σχέδιο νόμου ψηφιστεί ως έχει.

- στ. Επανερχόμαστε στο «προμνημονιακό καθεστώς» της 6μηνιας παράτασης ισχύος³⁵.

³⁰ άρθρα 2 και 6

³¹ άρθρο 9

³² άρθρο 8

³³ άρθρο 7 § 1

³⁴ άρθρο 17 §1

³⁵ άρθρο 7 §4 -Η επιμονή του «μνημονιακού» νομοθέτη να τη συντμήσει από 6 σε 3 μήνες και αυτή του «αντιμνημονιακού» να την επεκτείνει από 3 σε 6 μήνες, καταδεικνύει την αδυναμία συνεννόησης ακόμη και επί των πλέον απλών ζητημάτων. Διότι εξυπακούεται ότι είναι εντελώς επουσιώδες το αν μια ΣΣΕ θα παραταθεί για 3 ή 6 μήνες αφού καταγγελθεί η λήξει, καθώς τίποτε δεν εμποδίζει τις διαπραγματεύσεις να έχουν ξεκινήσει ήδη νωρίτερα.

- ζ. Επανερχόμαστε στο «προμνημονιακό καθεστώς» της ενσωμάτωσης των όρων της λήξασας ή καταγγελθείσας ΣΣΕ στις ατομικές συμβάσεις³⁶.
- η. Προστίθενται και νέες ρυθμίσεις, ιδίως:
- i. Από 1/10/2015 οι ΣΣΕ πρέπει να περιλαμβάνουν ρητώς το περιεχόμενο όλων των διατηρούμενων όρων, και πίνακες αποδοχών³⁷.
Πρόκειται για ενδιαφέρουσα ρύθμιση, ιδίως αν ερμηνευτεί ως καταργούσα κάθε όρο που δεν επαναλαμβάνεται ρητώς το περιεχόμενό του. Και η «κωδικοποίηση» (επιτέλους!) είναι αναγκαία.
 - ii. Οι εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις καθίστανται εκ του νόμου αρμόδιες να συνάψουν ΣΣΕ, ακόμη κι αν το καταστατικό τους ρητώς το απαγορεύει ή αρνείται την αρμοδιότητα αυτή³⁸.
Εκτιμούμε ότι ενδέχεται να αμφισβητηθεί η συμβατότητα της ρύθμισης αυτής προς το Σύνταγμα.
 - iii. Οι επιχειρησιακές και οι ομιλικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να δύνανται να εκπροσωπούν το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης ή του ομίλου³⁹.
Πρόκειται για ενδιαφέρουσα ρύθμιση, που ενσωματώνει τη θέση της παγιωθείσας νομολογίας.

4. Το συμπέρασμα είναι ότι η «μνημονιακή» παρέμβαση θέλησε να δώσει την πρωτοκαθεδρία στην επιχειρησιακή ΣΣΕ. Διότι, όπως υποστηρίζεται, η διάγνωση δυνατοτήτων και αναγκών είναι ακριβέστερη και ορθότερη όταν γίνεται σε επιχειρησιακό επίπεδο, απ' ότι σε κλαδικό ή επαγγελματικό. Αλλά και διότι επικράτησε η άποψη, ότι η μείωση των αποδοχών, επομένως η εσωτερική υποτίμηση, μπορούσε να επιτευχθεί ευχερέστερα σε στενότερο επιχειρησιακό επίπεδο, απ' ότι π.χ. σε κλαδικό.

Εν πάση περιπτώσει, το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου επαναφέρει πλήρως το «προμνημονιακό καθεστώς» ως προς τα πάντα, μάλιστα ενισχυμένο. Όμως, αυτή η πλήρης επαναφορά δεν είναι απαραίτητοι για να επιτευχθούν οι διακηρυγμένοι στόχοι της Κυβέρνησης (βλ. τα Συμπεράσματα).

³⁶ άρθρο 7 §5

³⁷ άρθρο 4

³⁸ άρθρο 6 §1 περ. α

³⁹ άρθρο 6 §2

IV. Διαιτησία

1. Μέχρι τα «μνημόνια, αν τα διαπραγματευόμενα μέρη δεν κατέληγαν σε συμφωνία για ΣΣΕ, κάθε ένα εδικαιούτο να ζητήσει την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης από τον «Όργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας» (ΟΜΕΔ). Αν η μεσολάβηση δεν κατέληγε σε ΣΣΕ, όποιο μέρος είχε αποδεχθεί την πρόταση μεσολάβησης (σε επιχειρησιακό επίπεδο) ή η εργατική οργάνωση που την είχε αποδεχθεί (σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο) εδικαιούτο να προσφύγει μονομερώς στη διαιτησία του ίδιου ΟΜΕΔ. Η απόφαση του διαιτητή ήταν δεσμευτική και υπείχε θέση ΣΣΕ, δυνάμενη να ελεγχθεί δικαστικώς.

2. Αρχικώς, τα «μνημόνια» επικεντρώθηκαν στην κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και στον περιορισμό της στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου, αποκλειόμενου κάθε άλλου θέματος.

Αιτία γι' αυτό αποτέλεσε η νοοτροπία, που κυριάρχησε επί χρόνια, ότι μια διαιτητική απόφαση του ΟΜΕΔ περίπου όφειλε να δεχθεί αιτήματα της εργασιακής πλευράς και ιδίως αφενός να επιβάλει την υποχρεωτική χορήγηση αυξήσεων που σε ουκ ολίγες περιπτώσεις κρίθηκαν υπερβολικές (π.χ. αυξήσεις χορηγήθηκαν και μετά την έναρξη της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης το 2008, ακόμη και σε τομείς που επλήγησαν σφοδρότατα) κι αφετέρου να χορηγήσει παροχές και διευκολύνσεις (που ποτέ δεν κοστολογούνταν).

Συνεπακόλουθο, όμως, των παραπάνω «μνημονιακών» παρεμβάσεων αποτέλεσε η εν τοις πράγμασι κατάργηση των ΣΣΕ. Εργοδότες θεώρησαν (κακώς) ότι, χωρίς την απειλή της διαιτησίας, δεν είχαν λόγο να συμφωνήσουν ΣΣΕ. Συνδικαλιστικές οργανώσεις θεώρησαν (κακώς) ότι, ελλείψει διαιτησίας, δεν είχαν κανέναν αποτελεσματικό τρόπο να πιάσουν τον εργοδότη να συμφωνήσει ΣΣΕ. Υπερβολικά πολλοί λησμόνησαν ότι η συνεννόηση ωφελεί αμφότερες τις πλευρές και ότι η διαπραγμάτευση δεν (πρέπει να) προϋποθέτει την ύπαρξη «μπαμπούλα». Έτσι, επί χρόνια ο ΟΜΕΔ τέθηκε κατ' ουσίαν σε αργία, ο (μεγάλης αποτελεσματικότητας) θεσμός της μεσολάβησης ατόνησε και (με αξιοσημείωτες εξαιρέσεις) πολλοί εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων απέμειναν να παρακολουθούν τις εξελίξεις, αντί να τις διαμορφώνουν.

Όμως, η με αριθ. 2307/2014 απόφασή του ΣτΕ έκρινε αντισυνταγματική τόσο την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, όσο και τον περιορισμό του αντικειμένου της (με ενδιαφέρουσα μειοψηφία).

Έτσι, καταλήξαμε στο ισχύον δίκαιο, σύμφωνα με το οποίο ιδίως:

- α. Οποιοδήποτε μέρος δικαιούται να προσφύγει στη διαιτησία του ΟΜΕΔ.
 - β. Το αντικείμενο της διαιτησίας είναι όμοιο με των ΣΣΕ, χωρίς περιορισμό.
 - γ. Η διαιτησία διεξάγεται από 1 ή 3 διαιτητές.
 - δ. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να έχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία.
 - ε. Η διαιτητική απόφαση υπόκειται σε έφεση ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.
 - στ. Η διαιτητική απόφαση (είτε πρωτοβάθμια χωρίς άσκηση έφεσης, είτε δευτεροβάθμια), ιδίως η αιτιολογία της, υπόκειται σε έλεγχο των Δικαστηρίων, με πολύ σύντομες προθεσμίες για την άσκηση και την εκδίκαση της σχετικής αγωγής.
3. Το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου (άρθρο 11) τροποποιεί ιδίως τα εξής:
- α. Μόνο το μέρος που αποδέχθηκε τη μεσολάβηση ή την πρόταση του μεσολαβητή, ενώ το άλλο μέρος την απέρριψε, δικαιούται να προσφύγει μονομερώς στη διαιτησία.
 - β. Συστήνεται Σώμα Εμπειρογνομόνων στον ΟΜΕΔ, προς υποβοήθηση του έργου των μεσολαβητών και των διαιτητών.
4. Το συμπέρασμα είναι ότι, δεδομένης της νομολογίας του ΣτΕ, το σχέδιο νόμου διατηρεί τη βάση του «μνημονιακού» συστήματος, περιορίζει (μάλλον θεωρητικώς) τον κύκλο των δικαιούμενων να προσφύγουν μονομερώς στη διαιτησία και συστήνει Σώμα Εμπειρογνομόνων, το οποίο, αν στελεχωθεί και λειτουργήσει ορθά, μπορεί να προσφέρει πολύτιμες υπηρεσίες.

V. Αποζημίωση απόλυσης

Δεν υπάρχει υπό διαβούλευση νομοθέτημα κατάργησης των «μνημονιακών» παρεμβάσεων στις αποζημιώσεις απόλυσης⁴⁰. Αυτές είναι:

- α. Ενεργοποίηση της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης μετά τους 12 μήνες απασχόλησης (αντί για 2 μήνες που ίσχυε στο παρελθόν).
- β. Μέγιστη αποζημίωση στους 12 (από 24) «ετησιοποιημένους μισθούς» (= μικτός μισθός x 14 : 12)⁴¹.

⁴⁰ άρθρο πρώτο, υποπαράγραφος ΙΑ.12 ν. 4093/2012 (Μνημόνιο 3) και ν. 3988/2010

- γ. Η αποζημίωση απόλυσης, χωρίς προμήνυση, ανέρχεται πλέον σε⁴²:

Συμπληρωμένη προϋπηρεσία	«Ετησιοποιημένοι μισθοί»
1 - 4 έτη	2
4 - 6 έτη	3
6 - 8 έτη	4
8 - 10 έτη	5
10 έτη	6
Κάθε πρόσθετο έτος μέχρι τα 16	+1

- δ. Η προμήνυση, η οποία, όπως και στο προϊσχύσαν δίκαιο, επιτρέπει τη μείωση της αποζημίωσης στο $\frac{1}{2}$, ανέρχεται σε⁴³:

Συμπληρωμένη προϋπηρεσία	Διάρκεια προμήνυσης (σε μήνες)
1 - 2 έτη	1
2 - 5 έτη	2
5 - 10 έτη	3
10 έτη και πάνω	4

Όμως, η δυνατότητα μείωσης της αποζημίωσης χρησιμοποιείται ελάχιστα, καθώς αφενός το $\frac{1}{2}$ της αποζημίωσης συν τους μισθούς του χρόνου προμήνυσης σπανίως υπολείπεται του συνολικού ποσού αποζημίωσης, ενώ αφετέρου ακόμη κι όταν υφίσταται, η ωφέλεια αυτή δεν είναι τέτοια που να εξισορροπεί τα αρνητικά της εξακολούθησης της απασχόλησης εργαζομένου που έχει ειδοποιηθεί και γνωρίζει ότι τελεί υπό απόλυση.

- ε. Η αποζημίωση απόλυσης μπορεί να καταβάλλεται τμηματικώς, σε διμηνιαίες δόσεις, ίσες τουλάχιστον προς τις αποδοχές 2 μηνών.

⁴¹ Εξαίρεση αποτελούν όσοι είχαν προϋπηρεσία άνω των 17 ετών στις 12/11/2012 (που «πάγωσε» τότε και δεν αυξάνεται), οι οποίοι δικαιούνται 1 ακόμη μισθό για κάθε έτος υπηρεσίας άνω των 17, με μέγιστο τους 12 επιπλέον (όπως και στο παρελθόν), αλλά χωρίς να λαμβάνονται υπόψη μικτές τακτικές αποδοχές στο βαθμό που υπερβαίνουν τις € 2.000.

⁴² Σύμφωνα με το άρθρο 5 §1 ν. 3198/1955, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης δεν λαμβάνονται υπόψη μηνιαίες αποδοχές στο μέτρο που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του 30πλάσιου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. Σήμερα πρόκειται για ποσό (26,18 x 30 x 8 =) € 6.283,20. Αν ψηφιστεί το σχέδιο νόμου, σε ένα χρόνο θα πρόκειται για ποσό (33,57 x 30 x 8 =) € 8.056,80. Προφανώς δεν είναι αυτός ο στόχος της αύξησης των ελάχιστων νόμιμων αποδοχών, όμως θα ωφελήσει και τους πλέον υψηλόμισθους, και θα υποχρεώσει τις επιχειρήσεις να αυξήσουν τα αποθεματικά τους.

⁴³ άρθρο 34 §9 ν. 4111/2013

στ. Οι αποζημιώσεις απόλυσης των έμμισθων δικηγόρων εξισώθηκαν προς αυτές των εργαζομένων ως προς όλα, με εξαίρεση το «πλαφόν» του άρθρου 5 §1 ν. 3198/1955 (βλ. υποσημείωση αριθ. 42).

VI. Μορφές «ευέλικτης απασχόλησης»

1. Δεν υπάρχει υπό διαβούλευση νομοθέτημα που να αφορά στην κατάργηση ή περιορισμό των μορφών «ευέλικτης απασχόλησης» (έχει εξαγγελθεί, όμως⁴⁴).

Στο πεδίο αυτό, οι κυριότερες «μνημονιακές» παρεμβάσεις αφορούν σε:

α. Εκ περιτροπής απασχόληση⁴⁵.

Πρόκειται για τη δυνατότητα του εργοδότη, αντί να προβεί σε απολύσεις, να συμφωνήσει με τους εργαζομένους, ή υπό προϋποθέσεις να επιβάλλει μονομερώς (αλλά τότε επί 9μηνο ετησίως κατά μέγιστο), να μην εργάζονται όλοι κατά πλήρες εβδομαδιαίο ή μηνιαίο ωράριο, αλλά πότε οι μεν πότε οι δε (όμως κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο), «κυκλικώς», «εκ περιτροπής», με αντίστοιχη μείωση αποδοχών.

Επειδή μπορεί να επιβληθεί μονομερώς, χρησιμοποιήθηκε κατά κόρον. Συχνότατη, όμως, υπήρξε η κατάχρησή της, ιδίως όταν προσεγγίστηκε ως μέσο μισθολογικής μείωσης, όχι πραγματική εκ περιτροπής απασχόληση.

β. Προσωρινή απασχόληση⁴⁶.

Οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ), ήτοι επιχειρήσεις που έχουν ως αντικείμενο τη διάθεση σε άλλους εργοδότες προσωπικού που προσλαμβάνουν οι ίδιες, προβλέπονταν ήδη προ «μνημονίων». Οι «μνημονιακές» παρεμβάσεις επικεντρώθηκαν στα εξής:

i. Αρχικώς, η παραχώρηση μισθωτού από ΕΠΑ σε άλλο εργοδότη εξακολούθησε να επιτρέπεται μόνο για «έκτακτες,

⁴⁴ <http://www.kathimerini.gr/808136/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/nomo8etikh-ry8mish-gia-na-mpei-freno-sth-merikh-apasxolhsh> Αυτός ο εξαγγελθείς περιορισμός της δυνατότητας προσφυγής σε «ευέλικτη απασχόληση» πρέπει να γίνει με ιδιαίτερη φειδώ. Και λόγω της νομοθέτησης αυξήσεων, εργοδότες θα προσπαθήσουν να ελέγξουν το κόστος μισθοδοσίας τους, καταφεύγοντας είτε σε «ευέλικτη απασχόληση» είτε σε απολύσεις. Κι αν η μια δυνατότητα τους αποκλειστεί ή τους περιοριστεί, ευνότητα θα οδηγηθούν στην άλλη.

⁴⁵ άρθρο 17 § 3 ν. 3899/2010

⁴⁶ άρθρο πρώτο υποπαρ. ΙΑ.4 ν. 4254/2014

πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες». Η σχετική διάταξη (άρθρο 122 §3 ν. 4052/2012) καταργήθηκε. Επομένως, επιτρέπεται η καταφυγή σε ΕΠΑ και για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών (όπως στην πράξη παγίως γινόταν, άλλωστε).

- ii. Παραμένει μεν ο περιορισμός της μέγιστης διάρκειας προσωρινής απασχόλησης (με ανανεώσεις) στους 36 μήνες και η απαγόρευση καταφυγής στην προσωρινή απασχόληση προς αντικατάσταση απεργών, όμως μειώθηκαν οι χρόνοι που η προσωρινή απασχόληση πρέπει να απέχει από απολύσεις. Έτσι, απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση, αν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο 3μηνο (από 6μηνο) είχε απολύσει εργαζομένους της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους, ή το προηγούμενο εξάμηνο (από 12μηνο) είχε προβεί σε ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων.

Τέλος, υπενθυμίζεται ότι ο προσωρινώς απασχολούμενος δικαιούται ίσης μεταχείρισης με τους «μόνιμους» συναδέλφους του.

VII. Ομαδικές απολύσεις

1. Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονταν από τον α.ν. 99/11.8.1967, οποίος, και ως συνταχθείς από συγκεκριμένο καθεστώς, ήταν εχθρικός σε κάθε έννοια συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και διαβουλεύσεων εργαζομένων - εργοδοτών. Στόχευε αποκλειστικώς η απόφαση πραγματοποίησης ή απαγόρευσης των ομαδικών απολύσεων να αποτελεί αρμοδιότητα της Κυβέρνησης (οι απολύσεις όφειλαν «... τύχωςι της εγκρίσεως του Υπουργού Εργασίας»).

Μετά την αποκατάσταση της Δημοκρατίας και την ένταξη στην ΕΟΚ, το 1983 χρειάστηκε να εναρμονίσουμε το δίκαιό μας με τη σχετική Κοινοτική Οδηγία. Αυτή, όπως και η ισχύουσα σήμερα, προέβλεπε διαβουλεύσεις εργαζομένων - εργοδότη και απλή ενημέρωση της Κυβέρνησης για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, όχι για να τις απαγορεύσει ή επιτρέψει, αλλά για να τις γνωρίζει και να προετοιμάσει εγκαίρως τα όποια μέτρα της προς ελάφρυνση των δυσμενών συνεπειών τους.

Όμως, ο νομοθέτης δεν θέλησε να αποκοπεί πλήρως από τα προϊσχύσαντα, με αποτέλεσμα την υιοθέτηση συστήματος που εξακολουθεί να προβλέπει ότι η

Κυβέρνηση δικαιούται να επιτρέπει ή να απαγορεύει τις ομαδικές απολύσεις, αλλά αποφασίζει μετά από διαβουλεύσεις εργαζομένων - εργοδότη.

2. Οι «θεσμοί» φέρονται να ζητούν την αποδυνάμωση ή και κατάργηση αυτής της αρμοδιότητας της Κυβέρνησης (ήδη κατώτερου στελέχους της), που είναι ξένη για τη συντριπτική πλειονότητα των χωρών της ΕΕ. Η Κυβέρνηση φέρεται να αντιτείνει ότι αυτό θα αυξήσει την ανεργία.

VIII. Συμπεράσματα

1. Από όλα τα παραπάνω, συνάγονται τα εξής αναφορικά με τις πιθανότητες επίτευξης συμφωνίας με τους «θεσμούς»:
 - α. Αν η επίτευξη συμφωνίας όντως προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, τη διατήρηση του «μνημονιακού» συστήματος ΣΣΕ και την «απελευθέρωση» των ομαδικών απολύσεων, τότε είναι απίθανη, αν όχι αδύνατη.
 - β. Η διαιτησία δεν επηρεάζεται ουσιωδώς από το σχέδιο νόμου και δεν μπορεί να αποτελεί σημείο τριβής.
 - γ. Οι λοιπές «μνημονιακές» παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο δεν αγγίζονται (για την ώρα) και δεν μπορούν να αποτελούν σημείο τριβής.
 - δ. Οι ομαδικές απολύσεις είτε θα απελευθερωθούν, είτε όχι. Η υποβάθμιση του οργάνου που αποφασίζει έχει ήδη γίνει. Επομένως, ξεκάθαρα, είτε θα απαιτείται κρατική άδεια, είτε όχι. Μέση λύση δεν μοιάζει να υπάρχει. Για να επιτευχθεί συμφωνία, θα πρέπει λογικώς να μεταβληθεί καίρια η θέση επί του ζητήματος είτε της Κυβέρνησης είτε των «θεσμών».
 - ε. Το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου συνιστά πλήρη ανατροπή όλων των «μνημονιακών» παρεμβάσεων στο δίκαιο των ΣΣΕ. Το μοναδικό σημείο συμφωνίας του «μνημονιακού» με το «μεταμνημονιακό» νομοθέτη είναι η περιφρόνηση της «συλλογικής αυτονομίας». Κατά τα λοιπά, μοιάζουν να πρόκειται για θεμελιωδώς αντίθετες μεταξύ τους προσεγγίσεις.
 - στ. Σε μια καλόπιστη προσπάθεια γεφύρωσης της απόστασης, ίσως να αξίζει να δοκιμαστεί μια προσέγγιση σαν την ακόλουθη:
 - i. Σεβασμός της «συλλογικής αυτονομίας»: Τα ελάχιστα όρια αποδοχών δεν αυξάνονται με νόμο. Αποτελούν αποκλειστική αρμοδιότητα των

«κοινωνικών ανταγωνιστών», όπως ορίζει το Σύνταγμα. Εναπόκειται στους εργαζόμενους -όχι στην Κυβέρνηση- να διεκδικήσει αυξήσεις, στους εργοδότες -όχι στην Κυβέρνηση- να τις χορηγήσουν.

- ii. Διατήρηση της «μνημονιακής» δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ με ένωση προσώπων. Επειδή η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν θα υπερισχύει των κλαδικών, το ενδιαφέρον σύστασης τέτοιων ενώσεων εξαφανίζεται. Είναι παράλογο να αποτελεί πρόβλημα κάτι τόσο επουσιώδες (χωρίς να υποτιμούμε τη συμβολική του αξία).
- iii. Παραμένει το σχέδιο νόμου ως έχει αναφορικά με τη σύγκριση επιχειρησιακής και κλαδικής ΣΣΕ και την εφαρμογή της ευνοϊκότερης.
- iv. Παραμένει το σχέδιο νόμου ως έχει αναφορικά με την επανενεργοποίηση του δικαιώματος του Υπουργού Εργασίας να επεκτείνει το πεδίο ισχύος των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που ήδη καλύπτουν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Νομοθετείται, όμως, (α) υποχρέωση αναφοράς συγκεκριμένων αριθμών και στοιχείων ανεξάρτητης πηγής, που να αποδεικνύουν την τήρηση της προϋπόθεσης, και (β) ρητή υποχρέωση αναστολής της ισχύος της υπουργικής απόφασης επέκτασης, αν το ΣτΕ πιθανολογήσει ότι η αιτιολογία είναι ανεπαρκής.
- v. Διατήρηση της «μνημονιακής» ρύθμισης περί διάρκειας ισχύος των ΣΣΕ⁴⁷. Εναπόκειται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να διεκδικούν την πρόοδο των εργασιακών δικαιωμάτων, που δεν δυσχεραίνεται ουσιαστικά από την έλλειψη δυνατότητας κατάρτισης ΣΣΕ αορίστου χρόνου (άλλωστε, οι ήδη καταργηθείσες δεν αναβιώνουν).

Αν τα διαπραγματευόμενα μέρη όντως επιθυμούν να συμφωνήσουν, το παραπάνω πλαίσιο (ή κάποιο παρόμοιο) ικανοποιεί βασικές αξιώσεις αμφοτέρων. Βεβαίως, απαιτεί και υποχωρήσεις από κάθε πλευρά. Όμως, κάθε τίμια και αποτελεσματική συμφωνία τις απαιτεί.

- vi. Το προβληματικότερο σημείο μοιάζει να είναι η νέα παραβίαση της συλλογικής αυτονομίας και η νομοθετική επιβολή αυξήσεων των ελάχιστων νόμιμων αποδοχών στα «προμνημονιακά» επίπεδα (μαζί και τριετίες κτλ). Αν οι δύο πλευρές επιμείνουν αμετακίνητες στις

⁴⁷ Αλλά διάκρισή τους από τους Κανονισμούς Εργασίας που πρέπει να μπορούν να έχουν αόριστη διάρκεια (δεν έχει νόημα η επαναδιαπραγμάτευσή τους κάθε 1-3 έτη).

θέσεις τους, συμφωνία δεν θα επιτευχθεί, εκτός και αν η συζήτηση αλλάξει εντελώς επίπεδο, και από το μισθολογικό στραφεί σε άλλα εργασιακά ζητήματα. Για παράδειγμα, αν στόχος ήταν η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της χώρας και γι' αυτό τα ελάχιστα όρια αμοιβών μειώθηκαν, θα μπορούσε κανείς να αφήσει κατά μέρος την αμοιβή και να ασχοληθεί με τη διάρκεια της εργασίας. Έτσι, θα μπορούσε να προτείνει επαναφορά των ελάχιστων ορίων αμοιβών στα προμνημονιακά επίπεδα, με σύγχρονη νομοθέτηση πρόσκαιρης (για κάποια χρόνια) αύξησης της ημερήσιας διάρκειας της εργασίας (άλλωστε, ο εργοδότης ήδη δικαιούται εκ του νόμου να αξιώνει παροχή εργασίας επί 9 ώρες ημερησίως -την «υπερεργασία»). Δεν επιμένουμε στο παράδειγμα, που θέλει πολλή συζήτηση και σίγουρα προξενεί φρίκη σε ορισμένους. Επιμένουμε, όμως, ότι η επίτευξη συμφωνίας προϋποθέτει απόπειρες συλλογισμού, απαλλαγμένου από προκαταλήψεις, και νέες, ενδεχομένως «αιρετικές» ιδέες.

2. Μπορεί να επιτευχθεί συμφωνία με τους θεσμούς, ή όχι. Μπορεί το σχέδιο νόμου να ψηφιστεί, ή όχι. Όμως, ό,τι και να γίνει, ένα είναι σίγουρο: εργασία θα εξακολουθήσει να παρέχεται στον τόπο μας και βιοπορισμός θα εξακολουθήσει να αναζητείται, υπό τις όποιες συνθήκες.

Κατά συνέπεια, ανεξαρτήτως νομοθετικού και πραγματικού πλαισίου, εργαζόμενοι, εργοδότες και οργανώσεις αμοτέρων ίσως να ήταν χρήσιμο να προβληματιστούν επί των εξής απόψεων:

- α. Η συλλογική διαπραγμάτευση επιβάλλεται να συνεχίζεται διαρκώς. Είτε το νομοθετικό πλαίσιο ευνοεί τους μεν, είτε ευνοεί τους δε, εργοδότες και εργαζόμενοι έχουν μόνο να κερδίσουν από το μεταξύ τους ανταγωνισμό και διάλογο, εν τέλει από τη μεταξύ τους διαβούλευση.
- β. Αυτό ισχύει τόσο σε ατομικό, όσο και σε συλλογικό (ιδίως εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό) επίπεδο. Αντίθετα προς την καθεστηκυία αντίληψη, κάθε εργοδότης έχει συμφέρον να διαβουλεύεται με τους εργαζομένους και τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, κάθε επιπέδου.
- γ. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις -εργατικές και εργοδοτικές- μπορούν και οφείλουν να συμβάλουν ουσιαδώς στη διαβούλευση. Διαθέτουν εμπειρία, ενημέρωση, τεχνογνωσία, και ενίοτε ομάδες και συστήματα,

που οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι και εργοδότες συχνά στερούνται. Η δε ενεργή συμμετοχή τους είναι αναγκαία προϋπόθεση για να υπάρχει πιθανότητα περιορισμού του αθέμιτου ανταγωνισμού. Αυτά ιδίως τα πλεονεκτήματα οφείλει να εκτιμήσει κάθε μεμονωμένος εργαζόμενος και εργοδότης και να αποφασίσει αν θα συμμετάσχει σε τέτοια οργάνωση. Βεβαίως, η συμμετοχή μπορεί και να σημαίνει ότι θα αναγκαστεί να προβεί σε ενέργειες με τις οποίες διαφωνεί (ιδίως ο εργαζόμενος), ή ότι θα δεσμευτεί από ΣΣΕ με την οποία διαφωνεί (ιδίως ο εργοδότης). Αλλά τα μειονεκτήματα δεν μοιάζουν να υπερτερούν των πλεονεκτημάτων.

- δ. Η εκμετάλλευση (πρόσκαιρου) νομοθετικού πλαισίου προς αποφυγή διαλόγου και αποκομιδή πλεονεκτημάτων καταλύει τον αλληλοσεβασμό και την εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, που αποτελούν προϋποθέσεις επιτυχούς διαβούλευσης. Έτσι, ακόμη κι όταν επιτρέπουν βραχυπρόθεσμα κέρδη (για την όποια πλευρά), στην πραγματικότητα προκαλούν πολύ μεγαλύτερη ζημία.
- ε. Αντίστοιχη ζημία, για τους ίδιους λόγους, προκαλεί η νομοθετική παραβίαση της «συλλογικής αυτονομίας», ιδίως όταν γίνεται καταφανώς υπέρ της μίας ή της άλλης πλευράς. Έσφαλε ο «μνημονιακός» νομοθέτης (με καλές δικαιολογίες), απειλεί να σφάλει και ο «μεταμνημονιακός» νομοθέτης (με καλές δικαιολογίες, επίσης). Όμως, κάθε δράση προκαλεί αντίδραση, και αντίστροφα. Γι' αυτό εργαζόμενοι και εργοδότες -και οι οργανώσεις τους- οφείλουν να προστατεύουν σαν «κόρη οφθαλμού» τη «συλλογική αυτονομία», αδιάφορα ποια πλευρά μοιάζει να ωφελείται (προσκαίρως) από την παραβίασή της.
- στ. Η επιτυχής διαβούλευση γεννά νέες ιδέες, εξελίσσει υπάρχουσες, απορρίπτει ορισμένες. Επομένως, είναι παράλογη η αξίωση αποδοχής όλων των θέσεων της μιας πλευράς, όσο «δίκαιες» κι αν είναι. Διότι και η άλλη πλευρά θεωρεί τις δικές της αξιώσεις εξίσου «δίκαιες». Αν και στη γλώσσα μας η λέξη «συμβιβασμός» έχει αρνητική χροιά -πράγμα που ίσως δηλώνει κάτι για τη νοοτροπία μας- εργαζόμενοι και εργοδότες (και οι οργανώσεις τους) έχουν μόνο να κερδίσουν όταν αναζητούν τη σύνθεση των αντίθετων απόψεων.
- ζ. Η σύνθεση αντίθετων απόψεων προϋποθέτει ειλικρίνεια, καινοτομία, ιδέες και ένα σωρό άλλα, όμως μπορεί να διευκολυνθεί σοβαρά από:

- i. Τη λειτουργία ομάδας, εξειδικευμένης στην εργασιακή διαβούλευση, που να τελεί σε τακτική (συναινετική ή όχι) επαφή με τον «κοινωνικό ανταγωνιστή». Οι σχέσεις, που διευκολύνουν την επίτευξη συμφωνιών, «κτίζονται», ακόμη και μέσω αντιθέσεων, αντιπαραθέσεων και αγώνων. Η δε εξειδίκευση στο αντικείμενο αποτελεί προφανές πλεονέκτημα.
 - ii. Τη συνεχή επικοινωνία με τις αντίστοιχες οργανώσεις. Είναι απαραίτητη η έγκαιρη ενημέρωση για άλλες συλλογικές διαπραγματεύσεις, ή την πορεία του κλάδου, του επαγγέλματος κτλ. Ουδείς τα γνωρίζει όλα από μόνος του.
 - iii. Την παράδοση κατά τις διαβουλεύσεις όλων των αποδεικτικών στοιχείων που ενισχύουν τις θέσεις της κάθε πλευράς. Έτσι, όχι μόνον οι θέσεις καθίστανται πειστικότερες, όχι μόνο διευκολύνεται η άλλη πλευρά να τις κατανοήσει και να αντιπροτείνει ιδέες, αλλά και γίνεται η αναγκαία προετοιμασία για την παρουσίαση των ίδιων στοιχείων στη μεσολάβηση και τη διαιτησία (το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου απαγορεύει να εμφανιστούν ενώπιον του ΟΜΕΔ στοιχεία που προηγουμένως δεν εμφανίστηκαν στις διαπραγματεύσεις).
 - iv. Τις υπηρεσίες μεσολάβησης του ΟΜΕΔ. Είναι συχνά πολύτιμες. Υπάρχουν μεσολαβητές με ιδιαίτερες ικανότητες στη σύνθεση απόψεων (και η επιλογή τους μπορεί να συμφωνηθεί από τα μέρη).
 - v. Την καλόπιστη και εμπειριστατωμένη παρουσία στις διαδικασίες της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Αυτό δεν σημαίνει επ' ουδενί απεμπόληση δικαιωμάτων. Ίσα - ίσα, επιβάλλεται να παρίσταται κανείς στις διαδικασίες αυτές όπως θα έπραττε και ενώπιον Δικαστηρίου. Άλλωστε, κι αυτές οδηγούν σε έκδοση δεσμευτικής απόφασης, που λαμβάνεται με βάση νομοθετημένους κανόνες, πρέπει να αιτιολογείται, υπόκειται σε έφεση και προσβάλλεται με αγωγή. Όμως, η καχυποψία έναντι του ΟΜΕΔ δεν είναι πάντοτε εντελώς δικαιολογημένη, ενώ η καλόπιστη και εμπειριστατωμένη παρουσία βοηθά πάντα, ακόμη και ενώπιον προκατάληψης.
3. Κλείνουμε με συνοπτικό πίνακα των σημείων διαφοράς μεταξύ της «προμνημονιακής» ρύθμισης, της «μνημονιακής» και της υπό διαπραγμάτευση:

Προ «μνημονίων»	«Μνημόνια»	Υπό διαπραγμάτευση
<i>Ελάχιστα όρια αμοιβής και εργασίας</i>		
Συμφωνία ελάχιστων ορίων αμοιβής & εργασίας με την ΕΓΣΣΕ	Καθορισμός ελάχιστων ορίων αμοιβής από νόμο, μετά με ΕΓΣΣΕ. Ελάχιστα όρια εργασίας με ΕΓΣΣΕ	Καθορισμός ελάχιστων ορίων αμοιβής από νόμο, μετά με ΕΓΣΣΕ. Ελάχιστα όρια εργασίας με ΕΓΣΣΕ
Ελάχιστο ημ/σθιο: €33,57, ελάχιστος μισθός €751,39	Ελάχιστο ημ/σθιο: €26,18, ελάχιστος μισθός €586,08	Ελάχιστο ημ/σθιο: €33,57, ελάχιστος μισθός €751,39
Όχι διάκριση ηλικίας	Αν κάτω των 25 ετών, €22,83 και €510,95	Όχι διάκριση ηλικίας
Επίδομα ζετίας (εργάτες: - 6, υπάλληλοι: - 3), όλη η προϋπηρεσία, όλες οι ηλικίες	Επίδομα ζετίας ίδιο, προϋπηρεσία έως 14/2/12, μόνο για τους άνω των 25	Επίδομα ζετίας (εργάτες: - 6, υπάλληλοι: - 3), όλη η προϋπηρεσία, όλες οι ηλικίες
Επίδομα γάμου	Καταργήθηκε;	Αναβιώνει;
ΣΣΕ		
4 είδη ΣΣΕ	Όμοια είδη ΣΣΕ	Προστίθεται η «ομιλική» ΣΣΕ
Επιχειρησιακή συνάπτει το Σωματείο	Επιχειρησιακή συνάπτει η Ένωση Προσώπων (αν δεν υπάρχει Σωματείο)	Επιχειρησιακή συνάπτει το Σωματείο
Δυνατότητα επέκτασης	Αναστολή δυνατότητας	Δυνατότητα επέκτασης
Ευνοϊκότερη ΣΣΕ υπερισχύει	Επιχειρησιακή υπερισχύει	Ευνοϊκότερη ΣΣΕ υπερισχύει
1 έτος ή αόριστη διάρκεια	1 - 3 έτη	1 έτος ή αόριστη διάρκεια
Παράταση 6 μηνών	Παράταση 3 μηνών	Παράταση 6 μηνών
Πλήρης μετενέργεια	Μετενέργεια μόνο βασικού μισθού και 4 επιδομάτων	Πλήρης μετενέργεια
<i>Διαιτησία</i>		
Για επιχειρησιακή, μπορεί να προσφύγει αν αποδέχτηκε την πρόταση μεσολάβησης. Για άλλη, αν αποδέχτηκε και είναι συνδ/κή οργάνωση.	Μπορεί να προσφύγει οποιοδήποτε μέρος.	Μπορεί να προσφύγει το μέρος που αποδέχτηκε την πρόταση μεσολάβησης.
Αντικείμενο σαν ΣΣΕ	Αντικείμενο ο καθορισμός βασικού μισθού και ημ/σθίου	Αντικείμενο σαν ΣΣΕ

Προ «μνημονίων»	«Μνημόνια»	Υπό διαπραγμάτευση
1 διαιτητής	1 ή 3 διαιτητές	1 ή 3 διαιτητές
Όχι ειδική διάταξη για αιτιολογία	Πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία	Πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία
Όχι έφεση	Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας	Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας
Δικαστικός έλεγχος	Δικαστικός έλεγχος με σύντομες προθεσμίες	Δικαστικός έλεγχος με σύντομες προθεσμίες
<i>Αποζημίωση απόλυσης</i>		
Από 2 μήνες	Από 12 μήνες	;
- 24 μισθούς	- 12 μισθούς, με ειδική ρύθμιση παλαιότερων	;
Προμήνυση	Μειωμένη προμήνυση	;
Δυνατότητα δόσεων	Μικρότερες δόσεις	;
Έμμισθοί δικηγόροι με ιδιαίτερη ρύθμιση	Εξίσωση ρυθμίσεων	
<i>«Ευέλικτη απασχόληση»</i>		
Τίποτε μονομερώς	Δυνατότητας μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας	;
Για «έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες»	Για ανάγκες κάθε είδους	;
Τουλάχιστον 6 μήνες από απολύσεις ή 12 από ομαδικές	Τουλάχιστον 3 μήνες από απολύσεις ή 6 από ομαδικές	;
<i>Ομαδικές απολύσεις</i>		
Απαιτείται κρατική άδεια	Απαιτείται κρατική άδεια	Θα καταργηθεί η κρατική άδεια;