

## **2.1 Συνδικαλιστική Δράση**

**1.** Η ισχύουσα ελληνική νομοθεσία ρυθμίζει εκτενώς τις διαδικασίες για την κήρυξη απεργίας. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων δεν βλέπει την ανάγκη για αυστηρότερους κανόνες σχετικά με την απεργία. Εναπόκειται στον Έλληνα νομοθέτη να καθορίσει τις προϋποθέσεις της νόμιμης απεργίας σεβόμενος το συνταγματικό πλαίσιο.

**2.** Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων δεν βλέπει κάποιον επείγοντα λόγο για άρση της απαγόρευσης της ανταπεργίας (lockout). Οι διατάξεις για τις εργατικές διαφορές στην Ελλάδα έχουν καθιερώσει μία ισορροπία δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων – οι κανόνες τους είναι αποδεκτοί και από τα δύο μέρη. Ο Έλληνας νομοθέτης μπορεί να διευκρινίσει πως ο εργοδότης δικαιούται να μην πληρώσει τους μη απεργούς εργαζόμενους εφόσον δεν μπορούν να συνεχίσουν την εργασία τους, επειδή λαμβάνει χώρα απεργία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

## **2.2 Ομαδικές Απολύσεις**

**3.** Πριν την πραγματοποίηση της ομαδικής απόλυσης, οι εργοδότες οφείλουν να προχωρήσουν καλόπιστα σε διαβούλευση και διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Βάσει των οικονομικών δυνατοτήτων της επιχείρησης, θα πρέπει να σχεδιαστεί ένα κοινωνικό πλάνο που θα παρέχει αποζημίωση στους εργαζόμενους που ενδεχομένως θα μείνουν άνεργοι για ένα αβέβαιο χρονικό διάστημα. Θα πρέπει να παρέχεται επανεκπαίδευση στους εργαζόμενους που απολύονται προκειμένου να ενισχυθούν οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας. Οι ομαδικές απολύσεις θα πρέπει να ρυθμίζονται λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία τους ως ένα λειτουργικό εργαλείο για την προσαρμογή των επιχειρήσεων σε περιόδους κρίσης. Το ισχύον σύστημα της προληπτικής διοικητικής έγκρισης συζητείται ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μετά τη την έκδοση της απόφασης επί του προδικαστικού ερωτήματος, το ισχύον σύστημα θα μπορούσε να καταργηθεί ή να αντικατασταθεί από ένα άλλο σύστημα εκ των προτέρων έγκρισης του σχεδίου απολύσεων.

**4.** Σε περιπτώσεις προσωρινής οικονομικής δυσχέρειας, η εργασία μειωμένου ωραρίου μπορεί να αποτρέψει τις ομαδικές απολύσεις. Η εργασία μειωμένου ωραρίου πρέπει να είναι ευέλικτη βάσει των υπάρχουσών αναγκών της επιχείρησης. Ο εργαζόμενος θα

πρέπει να λαμβάνει επίδομα ανεργίας από το δημόσιο ή το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης για τις ώρες που δεν μπόρεσε να εργαστεί. Μετά την πάροδο της κρίσης, ο εργοδότης θα μπορεί να προχωρήσει στην επανέναρξη της πλήρους δραστηριότητάς του με τη βοήθεια ενός έμπειρου εργατικού δυναμικού.

### 2.3 Κατώτατος μισθός

5. Θα πρέπει να υπάρχει ένας νόμιμος κατώτατος μισθός που θα λαμβάνει υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές σχετικά με την ανάπτυξη, τις τιμές, την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση, την ανεργία, τα εισοδήματα και τους μισθούς. Υπάρχει διαφωνία στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων ως προς την αρμοδιότητα καθορισμού του ύψους και των αυξήσεων του κατώτατου μισθού. Ένα μέρος της Επιτροπής προτείνει τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, κατόπιν διαβουλεύσεων με ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, μέσω εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας με καθολική εφαρμογή<sup>1</sup>. Ένα άλλο μέρος της Επιτροπής προτείνει τον καθορισμό του κατώτατου μισθού από την κυβέρνηση, κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες<sup>2</sup>.

6. Υπάρχει διαφωνία στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων ως προς τη λειτουργία του κατώτατου μισθού των νέων. Ένα μέρος της Επιτροπής προτείνει την αντικατάσταση του κατώτατου μισθού των νέων από ένα μειωμένο κατώτατο μισθό βάσει εργασιακής εμπειρίας με ανώτατη διάρκεια τα δύο έτη. Το ως άνω σύστημα μειωμένου κατώτατου μισθού θα πρέπει να αξιολογηθεί μετά την πάροδο των δύο ετών<sup>3</sup>. Ένα άλλο μέρος της Επιτροπής προτείνει τη διατήρηση του κατώτατου μισθού των νέων με τα ισχύοντα ηλικιακά όρια<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup>Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής, ήτοι την υποστήριξη των Gerhard Bosch, Wolfgang Däubler, Ioannis Koukiadis, António Monteiro Fernandes και Bruno Veneziani.

<sup>2</sup>Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την υποστήριξη των εξής μελών της Επιτροπής: Juan Jimeno, Pedro Silva Martins και του Προέδρου, Jan van Ours.

<sup>3</sup>Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής, ήτοι την υποστήριξη των Gerhard Bosch, Wolfgang Däubler, Ioannis Koukiadis, António Monteiro Fernandes και Bruno Veneziani.

<sup>4</sup>Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την υποστήριξη των εξής μελών της Επιτροπής: Juan Jimeno, Pedro Silva Martins και του Προέδρου, Jan van Ours.

## 2.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

7. Οι αντιπροσωπευτικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα μπορούν να επεκτείνονται από το κράτος κατόπιν αίτησης ενός από τα διαπραγματευόμενα μέρη σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο. Οι συλλογικές συμβάσεις θεωρούνται αντιπροσωπευτικές εφόσον καλύπτουν το 50% των εργαζομένων της διαπραγματευτικής μονάδας του κλάδου/επαγγέλματος. Η απόφαση για την επέκταση της συλλογικής σύμβασης λαμβάνεται από τον Υπουργό Εργασίας μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι θα θεσμοθετήσουν ένα διοικητικό σύστημα που θα επιτρέπει τον αξιόπιστο έλεγχο του ποσοστού των εργαζομένων που αντιπροσωπεύεται στη διαπραγματευτική μονάδα. Ένα μέρος της Επιτροπής προτείνει, επίσης, τη δυνατότητα επέκτασης, σε περιπτώσεις σοβαρών προβλημάτων στην αντίστοιχη αγορά εργασίας (υψηλός κύκλος εργασιών, υψηλό ποσοστό χαμηλόμισθων, στρέβλωση ανταγωνισμού), καθώς και σε περιπτώσεις δημοσίου συμφέροντος (π.χ. εισαγωγή συστήματος μαθητείας<sup>5</sup>. Ένα άλλο μέρος της Επιτροπής θεωρεί πως η επέκταση πρέπει να είναι δυνατή μόνο σε περίπτωση που καλύπτεται το όριο του 50%<sup>6</sup>.

8. Υπάρχει διαφωνία στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων σχετικά με την αρχή της εύνοιας. Ένα μέρος της Επιτροπής υποστηρίζει πως συλλογικές συμβάσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου δεν μπορούν να αποκλίνουν επί τα χείρω εθνικών/κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, εκτός κι αν οι κοινωνικοί εταίροι προβλέπουν ρήτρες για συγκεκριμένα ζητήματα, οι οποίες επιτρέπουν προσωρινές αποκλίσεις σε περιπτώσεις επειγουσών οικονομικών/χρηματοοικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων<sup>7</sup>. Ένα άλλο μέρος της Επιτροπής θεωρεί πως η μισθολογική ευελιξία στο μικρο-επίπεδο είναι σημαντική. Συνεπώς, η ιεραρχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων πρέπει να διέπεται από την αρχή της επικουρικότητας, όπου συμβάσεις που συνάπτονται σε επιχειρησιακό επίπεδο,

---

<sup>5</sup> Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής, ήτοι την υποστήριξη των Gerhard Bosch, Wolfgang Däubler, Ioannis Koukiadis, António Monteiro Fernandes, Bruno Veneziani και του Προέδρου, Jan van Ours.

<sup>6</sup> Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την υποστήριξη των εξής μελών της Επιτροπής: Juan Jimeno και Pedro Silva Martins.

<sup>7</sup> Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής, ήτοι την υποστήριξη των Gerhard Bosch, Wolfgang Däubler, Ioannis Koukiadis, António Monteiro Fernandes, Bruno Veneziani και του Προέδρου, Jan van Ours.

εγγύτερα των εμπλεκόμενων εργαζομένων και επιχειρήσεων, υπερισχύουν συμβάσεων που συνάπτονται σε κλαδικό/ομοιοεπαγγελματικό/εθνικό επίπεδο<sup>8</sup>.

**9.** Η χρονική επέκταση, η μετενέργεια και η διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποφασίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους. Αν δεν λάβουν σχετική απόφαση για το πρώτο ζήτημα, η χρονική επέκταση πρέπει να διαρκεί έξι μήνες. Αν το δεύτερο ζήτημα δεν ρυθμιστεί στη συλλογική σύμβαση, η μετενέργεια πρέπει να καλύπτει όλους τους συμφωνηθέντες όρους εργασίας. Αν το τρίτο ζήτημα δεν ρυθμιστεί στη συλλογική σύμβαση, η συλλογική σύμβαση θα μπορεί να καταγγέλλεται με προειδοποίηση τριών μηνών.

**10.** Αν δεν μπορεί να επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων οι όροι της συλλογικής σύμβασης μπορούν να καθορίζονται μέσω διαιτησίας, κατά προτίμηση εφόσον και τα δύο μέρη συμφωνούν. Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα πρέπει να θεωρείται έσχατο μέσο, αφού καταδεικνύει έλλειψη εμπιστοσύνης. Το σύστημα διαιτησίας τροποποιήθηκε πρόσφατα και θα πρέπει να αξιολογηθεί μέχρι το 2018 προκειμένου να εκτιμηθεί ο ρόλος της διαιτησίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

**11.** Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να διαπραγματεύονται για τις μισθολογικές ωριμάνσεις, την ίση μεταχείριση υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, τη δια βίου μάθηση, την παραγωγικότητα, την καινοτομία και την ενσωμάτωση των νέων, λαμβάνοντας υπόψη τα κριτικά σχόλια που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση. Με δεδομένο πως ορισμένα από τα ως άνω ζητήματα συνδέονται στενά με στρατηγικές του κράτους για τον εκσυγχρονισμό της ελληνικής οικονομίας και τη βελτίωση και του συστήματος επαγγελματικής επιμόρφωσης, η ενδυνάμωση ενός ουσιαστικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου είναι απαραίτητη. Σε αυτό το πλαίσιο μία συζήτηση για τα προβλήματα του συνδικαλιστικού νόμου θα ήταν χρήσιμη. Ωστόσο, σε αυτό το πεδίο, δεν βλέπουμε κάποια αντίθεση με την ευρωπαϊκή νομοθεσία και τις ευρωπαϊκές πρακτικές.

**12.** Ο Ο.Α.Ε.Δ. πρέπει να εξετάσει την ανάπτυξη πρωτοβουλιών για τη μεγαλύτερη επανένταξη των ανέργων και την προσέλκυση θέσεων εργασίας από επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων καλά σχεδιασμένων επιδοτήσεων πρόσληψης με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

---

<sup>8</sup> Διευκρινιστική σημείωση του Υπουργείου: Η θέση αυτή συγκεντρώνει την υποστήριξη των εξής μελών της Επιτροπής: Juan Jimeno και Pedro Silva Martins.