

Σκ/140114

ΠΡΟΣ

**Το Συμβούλιο της Ευρώπης,
Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Κράτους Δικαίου,
Τμήμα Κοινωνικού Χάρτη και Ευρωπαϊκού Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλειας
Agora
Council of Europe
1, quai Jacoulot
F-67075 Strasbourg Cedex
Fax 0033 388413258**

**Κοινοποίηση: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διεύθυνση
Διεθνών Σχέσεων**

Θέμα : *Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ επί της 24^{ης} Ελληνικής Έκθεσης εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (Περίοδος Αναφοράς 1/1/2009-31/12/2012)*

Στην Ελλάδα εφαρμόζεται, ιδίως από το Μάιο του 2010 μέχρι και σήμερα ένα επικίνδυνο πείραμα, που έχει σκοπό την εκθεμελίωση όλων των εργασιακών δικαιωμάτων, που κατακτήθηκαν τα τελευταία εκατό χρόνια στη χώρα. Ο σκοπός αυτός υλοποιείται μέσω της ραγδαίας εσωτερικής υποτίμησης, της επιδείνωσης της ζωής των εργαζομένων, της υπονόμησης και εξουδετέρωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων και της πλήρους καταστροφής του συστήματος διαμόρφωσης συλλογικών ρυθμίσεων για τους όρους αμοιβής και εργασίας.

Θα επικεντρώσουμε τις παρατηρήσεις μας, για τους σκοπούς του παρόντος κειμένου, στις πιο καίριες νομοθετικές παρεμβάσεις στα εργασιακά του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, κατά την περίοδο αναφοράς, που συνιστούν, εκτός όλων των άλλων, παραβίαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ):

Κατά την τριετία 2009-2012 στην Ελλάδα, με μια σειρά νομοθετημάτων¹ επιβλήθηκαν στους εργαζόμενους οριζόντια μόνιμα μέτρα λιτότητας, που μείωσαν και υποβάθμισαν σημαντικά το επίπεδο μισθών και συντάξεων, παραβιάζοντας σε πολλές

¹ (Ν. 3833/2010 (ΦΕΚ Α'40/15-3-2010), Ν. 3845/2010 (ΦΕΚ Α'65/6-5-2010), Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α'66/11-5-2010), Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α'115/15-7-2010), Ν. 3871/2010 (ΦΕΚ Α'141/17-8-2010), Ν. 3891/2010 (ΦΕΚ Α'4-11-2010), Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ Α'212/17-12-2010), ΦΕΚ Α'3920/2011 (ΦΕΚ Α'33/3-3-2011) Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27-10-2011), 4046/2012, ΠΥΣ 6/28-2-2012, Ν. 4093/2012 κλπ)

περιπτώσεις και αυτά ακόμη τα ακραία όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης². Συγχρόνως υπονομεύθηκε ευθέως ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, που υποστηριζόταν επί μια εικοσαετία από τον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Εκτός από το νομοθετικό πεδίο, η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, ολοκληρώνεται με τη κατεδάφιση, στην πράξη, όλου του προστατευτικού πλέγματος κανόνων και δικαιωμάτων, που δέχθηκαν τη χαριστική βολή από την επικράτηση ακραίας ευελιξίας και την εκτίναξη της ανεργίας σε δυσθεώρητα ύψη. Την εικόνα καταστροφής συμπληρώνει η υποβάθμιση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) τόσο σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και σε υλικά μέσα για την επιτέλεση του ελεγκτικού του έργου, σε μια εποχή που είναι αναγκαία και επιβεβλημένη η ουσιαστική και αποτελεσματική ενίσχυσή του.

Ενδεικτικά, αναφερόμαστε, ειδικότερα, στα εξής νομοθετήματα:

1. **Ο ν. 4024/2011** επέφερε σοβαρές ανατροπές εργασιακών δικαιωμάτων τόσο στο δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Αυτές δεν χειροτέρευσαν μόνο τους όρους εργασίας των εργαζομένων αλλά έπληξαν δραματικά και το δικαίωμα στη θέση εργασίας .

Με το άρθρο 31 του ν. 4024/2011 επιβλήθηκε η κατάργηση των ΣΣΕ που καθόριζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και υπερέβαιναν τα καθοριζόμενα ανώτατα, κατά περίπτωση, όρια αποδοχών, η επιβολή πλαφόν στις ήδη μειωμένες αποδοχές τους και η αντιστοίχιση, κατ' ανώτατο όριο, των αποδοχών τους με αυτές των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα. Η ρύθμιση αυτή αγνόησε πλήρως το πραγματικό γεγονός της διαφορετικής σύνθεσης του μισθού και της εφαρμογής διαφορετικού συστήματος αμοιβής στις επιχειρήσεις αυτές, που βασίζεται τόσο στην επιχειρηματική ή/και παραγωγική δραστηριότητα των επιχειρήσεων αυτών όσο και στα επαγγελματικά ή/και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων τους και τις ειδικές συνθήκες εργασίας (πχ λόγω επικινδυνότητας ή λόγω του ανθυγιεινού αυτής). Οι συλλογικές ρυθμίσεις που ίσχυαν και εφαρμόστηκαν επί σειρά ετών στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ιδιαίτερα στις εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς, ήταν, εκτός όλων των άλλων, προσαρμοσμένες στα ιδιωτικο-οικονομικά και παραγωγικά χαρακτηριστικά τους

Ο ν. 3899/2010 καθιέρωσε το θεσμό των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 13 του ν. 3899/2010) , οι οποίες, κατ' απόκλιση από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης που ίσχυε μέχρι τότε, υπερίσχυαν σε περίπτωση συρροής τους με κλαδική ΣΣΕ, ακόμη και αν περιείχαν δυσμενέστερους όρους. **Η μετατόπιση του πεδίου συλλογικής διαπραγμάτευσης, από το κλαδικό, στο επίπεδο της επιχείρησης , όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος, επικυρώθηκε και με το άρθρο 37 του ν. 4024/2011,** που κατάργησε τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ και καθιέρωσε τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών σε με δυσμενέστερους

² Σύμφωνα με έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ Και ΑΔΕΔΥ (2012), με βάση τα δεδομένα του 2011, η Ελλάδα παρουσίασε το 2010 το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό φτώχειας στην ΕΕ των 15 (21,4%) μετά την Ισπανία. Ένας στους δυο Έλληνες βρίσκεται στο όριο της φτώχειας , με ετήσιο εισόδημα μικρότερο από 4.871 ευρώ. Το ποσοστό των ατόμων που αντιμετώπισαν υλική αποστέρηση το 2011 αυξήθηκε στο 28,4% από 21,8% που ήταν το 2008, ενώ το ποσοστό φτώχειας των ανέργων αυξήθηκε στο 44,2% το 2010, από 37,9% το 2008

όρους από τις κλαδικές, παρέχοντας ικανότητα σύναψής τους και στα μορφώματα των «ενώσεων προσώπων». Στην πράξη οι επιχειρησιακές ΣΣΕ έχουν λειτουργήσει ως εργαλεία μείωσης των αποδοχών και χειροτέρευσης των όρων εργασίας των εργαζομένων.

Με το άρθρο 37 του ν. 4024/2011 έχει ανασταλεί/καταργηθεί και η δυνατότητα επέκτασης της εφαρμογής των ΣΣΕ (=κήρυξης τους ως γενικά υποχρεωτικών), η οποία λειτουργούσε ως παράγοντας εξισορρόπησης του ανταγωνισμού σε κλαδικό επίπεδο. Η κατάργηση αυτή εξυπηρετεί την πλήρη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και την καθιέρωση ακόμη μεγαλύτερης μισθολογικής ευελιξίας. Το σημαντικό όμως είναι ότι ακόμη και οι διακηρυγμένοι σκοποί των μνημονιακών νόμων για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων δεν φαίνεται από τα επίσημα στοιχεία να εκπληρώνονται, αφού όχι μόνο δεν έχουν οδηγήσει σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, αλλά αντίθετα σε υποχώρησή της³

Οι διατάξεις των άρθρων 31 και 37 του νόμου 4024/2011 έθιξαν τον πυρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και ανέτρεψαν θεσμικές ρυθμίσεις που ενσωματώνονται στο Σύνταγμα και σε σειρά αναγνωρισμένων Διεθνών Συμβάσεων και Συνθηκών, οι οποίες βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ.

Με τις ρυθμίσεις των άρθρων 31 και 37 του νόμου 4024/2011 παραβιάστηκαν τα άρθρα 1 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων), 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), 30 (που παρέχει δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και το άρθρο 31 (που επιβάλλει υποχρέωση αποτελεσματικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών) του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ)

Παραβιάστηκε ακόμη και το άρθρο 3 παρ. 1 του Πρωτοκόλλου του 1988, αφού η ευχέρεια να μπορούν, με τις επιχειρησιακές σσε, να συνομολογούνται όροι δυσμενέστεροι των κλαδικών καταστρατηγεί το σκοπό του Πρωτοκόλλου που είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αυτό επιβεβαιώνεται από τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, σύμφωνα με τα οποία παρατηρείται ραγδαία αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ και μάλιστα με «ενώσεις προσώπων», με τις οποίες «συνομολογούνται» μειώσεις μισθών και γενικά υποβάθμιση των συνθηκών και του επιπέδου εργασίας. Στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 παρ. 1 του Πρωτοκόλλου του 1988 εμπίπτουν οι συλλογικές συμβάσεις και οι συλλογικές συμφωνίες, οι οποίες προκύπτουν μετά από συλλογικές

³ Η χώρα μας το 2012 υποχώρησε στην 96^η θέση της κατάταξης του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF) για την ανταγωνιστικότητα, από την 90ή που κατείχε το 2011, σύμφωνα με την έκθεση του διεθνούς οργανισμού. Η Ελλάδα έχασε τα τελευταία πέντε με έξι χρόνια 30 περίπου θέσεις και την βλέπουμε να κατέχει την 96^η θέση σε σύνολο 144 χωρών που περιλαμβάνονται στη λίστα του WEF. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι από τις χώρες της νότιας Ευρώπης, που πλήττονται επίσης από την κρίση, η Πορτογαλία κατέχει την 49^η θέση ενώ η Ισπανία την 36^η θέση.

διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων, αφού αυτές μαζί με άλλες νομοθετικές πράξεις εμπίπτουν στην έννοια του όρου «εθνική νομοθεσία και πρακτική»⁴

2. Ακολουθως, με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/28-2-2012, που εκδόθηκε βάσει της εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. **4046/2012**, επιβλήθηκαν, μεταξύ άλλων, καταλυτικές νομοθετικές παρεμβάσεις τόσο στην ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) όσο και στο νόμο 1876/1990 «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

Με τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ ειδικότερα:

α) επιβλήθηκαν μειώσεις μισθών και ημερομισθίων, καθώς και «πάγωμα» αποδοχών που ρυθμιζονταν με ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις. *Ειδικότερα, με το άρθρο 1 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012 ορίστηκε «Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 (Α' 152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.»*

β) επήλθε αναγκαστικά (ex lege) η λήξη ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων,

γ) καταργήθηκαν οι όροι εργασίας για ορισμένη χρονική διάρκεια των ατομικών εργασιακών σχέσεων με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης, εκτός αν συντρέξει σπουδαίος λόγος καταγγελίας για πρόωρη λύση (ρήτρα «μονιμότητας»), καθώς και όροι εργασίας με τους οποίους επιβάλλονται περιορισμοί στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, την άσκηση του οποίου εναρμονίζουν με την γενικότερη αρχή της απαγόρευσης αυθαίρετης άσκησης των δικαιωμάτων.

δ) Μετά την αναγκαστική ex lege λήξη συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων στο διάστημα από τον Μάιο 2012 μέχρι, το αργότερο, τον Μάιο 2013 καταργήθηκαν, γενικά, όλοι οι όροι εργασίας που προέρχονται από τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις (συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση), οι οποίοι στο προϊσχύσαν δίκαιο μετά τη λύση των συλλογικών ρυθμίσεων ενσωματώνονταν, ως απλοί συμβατικοί όροι πλέον, στις ατομικές εργασιακές σχέσεις (μετενέργεια – άρθρο 9 παρ. 5 ν. 1876/90). Η μόνη εξαίρεση που έκανε η ΠΥΣ 6/2012 αφορά τον βασικό μισθό και τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας – όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις για την καταβολή τους), που διασώζονται από την κατάργηση, προσωρινά πάντως, μέχρις ότου τροποποιηθούν ή αντικατασταθούν με συλλογική ή ατομική συμφωνία. Και επειδή είναι απίθανο να υπάρξει συλλογική συμφωνία μοναδικός διαπλαστικός παράγοντας για ρύθμιση (τροποποίηση, χειροτέρευση, κατάργηση) θα παραμείνει η ατομική σύμβαση. Η

⁴ Απόφαση Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών δικαιωμάτων επί της με αρ. 65/2011 συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝΟΠ /ΔΕΗ και της ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδος (μειοψηφία κ. Πέτρου Στάγκου)

μετενέργεια επέτρεπε την «αποθησαύριση» όσων όρων εργασίας είχαν κατακτηθεί σε δεκαετίες διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων, με την επιφύλαξη, βέβαια, της μη τροποποίησής τους με διάδοχη συλλογική ρύθμιση. Πρέπει εδώ να προστεθεί ότι η αναγκαστική ex lege λήξη συλλογικών συμβάσεων (σσε) και διαιτητικών αποφάσεων (δα) επιβλήθηκε για να απαλλαγούν οι εργοδότες από τις ανειλημμένες με αυτές (σσε και δα) υποχρεώσεις. Μεταλλάχθηκε επομένως η λύση συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων από εργαλείο διαδοχής συλλογικών ρυθμίσεων σε μέσο απαλλαγής από υποχρεώσεις που έχουν αναληφθεί νόμιμα κι όλα αυτά ως (απρόσφορο) μέσο εσωτερικής υποτίμησης με εξοντωτικές μειώσεις μισθών (μόνο).

Όμως με την ΠΥΣ 6/2012 έγινε κάτι ακόμη βαρύτερο από τα προηγούμενα: Επλήγησαν στον πυρήνα τους τόσο η συλλογική αυτονομία όσο και η διαιτησία, στην πραγματικότητα δηλαδή καταλύθηκε ένας ολόκληρος μηχανισμός αυτορρύθμισης και προστασίας που κατοχυρώνει το Σύνταγμα της χώρας μας με το άρθρο 22 παρ. 2.

Το σύστημά μας, όπως λειτούργησε και στην πράξη, εξασφάλιζε συλλογικές ρυθμίσεις των όρων εργασίας είτε με τη μορφή των συλλογικών συμβάσεων είτε με τη μορφή των διαιτητικών αποφάσεων. Οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 σημαίνουν το πέρασμα από το συλλογικό στο ατομικό πεδίο διαπραγμάτευσης, αφού αν η εργοδοτική και η εργατική πλευρά δεν καταφέρουν να βρουν σημείο σύγκλισης και η εργατική πλευρά δεν μπορέσει να πειθαναγκάσει την εργοδοτική σε υποχωρήσεις και συμβιβασμούς με την άσκηση ή την απειλή άσκησης του δικαιώματος απεργίας, διέξοδο δεν προσφέρει πλέον η προσφυγή στη διαιτησία, αφού η ΠΥΣ κατήργησε το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής και επιτρέπει μόνον την από κοινού (συμφωνημένη) προσφυγή στη διαιτησία. Επομένως η εργοδοτική πλευρά θα αρνηθεί να στέρξει στη σύναψη συλλογικής σύμβασης ή να συμφωνήσει για από κοινού με την εργατική πλευρά προσφυγή στη διαιτησία, αφού το κενό ρύθμισης που θα προκύψει (από τη μη σύναψη συλλογικής σύμβασης και τη μη ρύθμιση με διαιτητική απόφαση) θα πληρωθεί με ατομική διαπραγμάτευση, δηλαδή με την επιβολή της θέλησης του εργοδότη.

Επομένως, η ΠΥΣ 6/2012 δεν περιορίστηκε στην επέμβαση στο περιεχόμενο και τη μείωση ή το «πάγωμα» του μισθού ή την αναιρέση των προστατευτικών έναντι απολύσεων ρυθμίσεων, αλλά προχώρησε στην καταστροφή όλου του μηχανισμού συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας, μια καταστροφή που καθιστά τους εργαζομένους παθητικά υποκείμενα στη διαδικασία διάπλασης των όρων εργασίας, τη ρύθμιση των οποίων παραπέμπει 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 η ΠΥΣ 6/2012 ορθώνει σειρά ολόκληρη απαγορεύσεων, καθιστά με άλλα λόγια παράνομη κάθε σχετική απεργία.

Οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012, που έχουν ήδη εφαρμοστεί έχουν επιφέρει δραματικές συνέπειες στη ζωή των εργαζομένων της χώρας. Οι επιπτώσεις των μέτρων αποτυπώνονται στη βίαιη υποβάθμιση του επιπέδου ζωής των εργαζομένων, ενώ, μέσω της κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας, που επέρχεται με την βίαιη λήξη ισχυουσών ΣΣΕ, την τροποποίηση των διατάξεων της διαιτησίας του ΟΜΕΔ και των κανόνων για την παράταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ευνοείται απροκάλυπτα η διαπραγμάτευση σε ατομικό επίπεδο, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος. Έτσι, ολοκληρώνεται η κατάλυση των στοιχειωδών κανόνων προστασίας των εργαζομένων και η μέσω αυτής πλήρης απορρύθμιση της ήδη χαοτικής αγοράς εργασίας, γεγονός που αναπόδραστα βαθαίνει περαιτέρω την ήδη παρατεταμένη

ύφεση, με δεδομένα και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, που έχουν επίσημα καταγραφεί.

Η δραματική μείωση των κατώτατων μισθών που επέφερε η ΠΥΣ 6/2012 που συνοδεύονται με υπερφορολόγηση των μισθών φτώχειας με άμεσους, έμμεσους και έκτακτους φόρους, πλήττουν κυρίως τους εξαρτημένους μισθωτούς και εξαφανίζουν κυριολεκτικά τα υπολείμματα μισθών. **Με την έννοια αυτή η ΠΥΣ υποβάθμισε δραματικά το επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης που θέτει ως όριο τόσο το Σύνταγμα της χώρας όσο και ο Χάρτης στο άρθρο 4 παρ. 1 αυτού.**

Από τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής ασφάλισης και Πρόνοιας παρατηρείται μια δραματική συρρίκνωση του αριθμού των συλλογικών ρυθμίσεων (που καταρτίζονται εντός και εκτός ΟΜΕΔ), που κορυφώνεται ιδίως κατά το διάστημα εφαρμογής της ΠΥΣ (από 29-2-2012 και εξής). Αυτό ακριβώς είναι το αποτέλεσμα της καταστροφής του μηχανισμού παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων που διασφάλιζε ο ν. 1876/90 και εγγυόταν ο (επικουρικός) βραχίονας της διαιτησίας του ΟΜΕΔ. **Παρά τη μείωση του αριθμού των συλλογικών ρυθμίσεων (κλαδικών, ομοιεπαγγελματικών), στην οποία οδήγησε η ΠΥΣ, παρατηρείται μια εκτίναξη του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ.** Πρόκειται για μετάθεση του πεδίου διαπραγμάτευσης από τον «κλάδο» στην «επιχείρηση», όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος. Όπως προαναφέραμε, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, σύμφωνα με το άρθρο 37 του ν. 4024/2011 υπερισχύουν πλέον σε περίπτωση συρροής τους σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ, ακόμη και αν περιέχουν δυσμενέστερες ρυθμίσεις. Ο μόνος περιορισμός των επιχειρησιακών σσε είναι να μην περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους από τους όρους των ΕΓΣΣΕ. Τα επίσημα στοιχεία⁵ επιβεβαιώνουν την τεράστια αύξηση του αριθμού τους, ενώ από την επεξεργασία των μισθολογικών όρων τους συνάγεται ότι, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, με αυτές συμφωνήθηκαν μειώσεις μισθών. Ένα ακόμη αξιόλογο στοιχείο που προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων είναι το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρησιακών σσε καταρτίστηκαν μεταξύ εργοδοτών και ενώσεων προσώπων. Οι ενώσεις προσώπων αποτελούν «μορφώματα», ουσιαστικά καρικατούρα, συνδικαλιστικών οργανώσεων, που συστήνονται, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 5 του ν. 1876/1990, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 31 παρ. 1 του ν. 4024/2011, για ειδικό σκοπό από τα 3/5 τουλάχιστον των εργαζομένων της επιχείρησης, διαλύονται όταν πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5, ενώ οι εκπρόσωποί της δεν απολαμβάνουν καμιάς συνδικαλιστικής προστασίας, γεγονός που δεν τους επιτρέπει να λειτουργήσουν με ανεξαρτησία έναντι του εργοδότη. Η ραγδαία αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ που καταρτίζονται με «ενώσεις προσώπων» επιβεβαιώνει, εκτός όλων των άλλων, και το γεγονός ότι αυτή η καρικατούρα συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι υποχείριο του εργοδότη κατά τη διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακή βάση, γι' αυτό και οι συναπτόμενες σσε μειώνουν τους κλαδικούς μισθούς. Η συνέπεια αυτής της εξέλιξης είναι η μαζική προσβολή της συνδικαλιστικής ελευθερίας αφού με την ανάδειξη των ενώσεων προσώπων αποδυναμώνεται ο ρόλος των γνήσιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Συνακόλουθα, επηρεάζεται η ελευθερία, η ανάγκη και η διάθεση των εργαζομένων να γίνουν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού αποδυναμώνεται η διαπραγματευτική δύναμη και ο ρόλος τους για την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

⁵ Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012, Τάσεις, τομές και προοπτικές, Μελέτη Χρ. Ιωάννου, Κ. Παπαδημητρίου, ΟΜΕΔ, Απρίλιος 2013,

Η εφαρμογή του παραπάνω νομοθετικού πλαισίου αποτυπώνει την πλήρη ανατροπή της ισορροπίας του συστήματος, που εξασφάλιζε την ύπαρξη συλλογικών ρυθμίσεων, μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και, σε περίπτωση αποτυχίας τους, μέσα από τον επικουρικό μηχανισμό στήριξης της συλλογικής αυτονομίας, που εξασφάλιζε η διαιτησία του ΟΜΕΔ.

Με βάση τα προαναφερόμενα, η ΠΥΣ 6/2012, μεταξύ άλλων, παραβιάζει **κατάφωρα τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ) και ειδικότερα, το άρθρο 1 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων), το άρθρο 2 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά δίκαιες συνθήκες εργασίας), το άρθρο 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), το άρθρο 7 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει την προστασία των παιδιών και των νεαρών προσώπων σε περίπτωση απασχόλησης) καθώς και το άρθρο 3 παρ. 1 του Πρωτοκόλλου του 1988 (υπονόμευση του δικαιώματος των εργαζομένων να λαμβάνουν μέρος στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του επιπέδου εργασίας τους). Παραβιάζει ακόμη το άρθρο 30 (που παρέχει δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και το άρθρο 31 (που επιβάλλει υποχρέωση αποτελεσματικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών).**

3. Η μείωση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων κατά 32% για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών

Περαιτέρω, η δυσμενής διάκριση σε βάρος των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, για τους οποίους η μείωση του κατώτατου μισθού διαμορφώνεται, με το άρθρο 1 παρ. 2 της ΠΥΣ, στο 32% **παραβιάζει, εκτός των άλλων και το άρθρο 4 παρ. 1 του ΕΚΧ, όπως έκρινε και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Η Επιτροπή, κατά την εξέταση της με αρ. 66/2011 Συλλογικής Προσφυγής των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΑΔΕΔΥ και ΓΕΝΟΠ – ΔΕΗ κατά Ελλάδος, ερεύνησε το θέμα των διακρίσεων λόγω ηλικίας εν όψει της μειωμένης αμοιβής των νέων, κατά τα παραπάνω, και αποφάνθηκε ότι η μείωση των κατώτατων αμοιβών των νέων κάτω των 25 ετών κατά 32% είναι δυσανάλογη προς τον επιδιωκόμενο σκοπό καθώς οδηγεί τους μισθούς τους κάτω από το όριο της φτώχειας και συνεπώς παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 1 του Χάρτη. Έκρινε ακόμη η Επιτροπή ότι οι διατάξεις που εξαιρούν τους νέους εργαζόμενους, μέσω συμβάσεων μαθητείας από το πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, όσον αφορά την ετήσια άδεια αναψυχής, παραβιάζουν ομοίως το χάρτη**

Η ραγδαία μείωση κατά 32% του κατώτατου μισθού των νέων παραβιάζει και την αρχή της μισθολογικής ισότητας, ενώ **κανένας λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος**, δεν συντρέχει στην περίπτωση αυτή για την επιβολή μέτρων μισθολογικής και άρα και κοινωνικοασφαλιστικής ανισότητας που, υποθετικά, θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις δυνατότητες των νέων για εύρεσης εργασίας. Άλλωστε, η ήδη εφαρμοσθείσα με βάση προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση μείωση έως 20% από τα κατώτατα όρια αποδοχών στους νέους ηλικίας

κάτω των 25 ετών δεν οδήγησε ούτε σε μείωση της ανεργίας ούτε σε αύξηση της απασχόλησής τους, εξαιτίας της γενικευμένης μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων και της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Ο σκληρός ανταγωνισμός μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων διαλύει και τα τελευταία αναχώματα εργατοδικαϊκής προστασίας, που έχουν υποχωρήσει εξαιτίας του πλήγματος που επέφερε η ΠΥΣ 6/2012 στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα. Ο φαύλος κύκλος ανεργία – συντριβή των όρων ελάχιστης προστασίας, συμπαρασύρει τελικά και τις αξιώσεις των νέων για αξιοπρεπή εργασία. Είναι χαρακτηριστικό ότι σύμφωνα με πρόσφατα επίσημα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., **η ανεργία των νέων, τον Οκτώβριο του 2013 ανήλθε σε ποσοστό άνω του 57.9%** Η αντίθεση, λοιπόν, στην αρχή της μισθολογικής ισότητας είναι δεδομένη, αφού η ρύθμιση του άρθρου 1 παρ. 2 της ΠΥΣ 6/2012 οδηγεί ευθέως σε έντονη μισθολογική διαφοροποίηση των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους μεγαλύτερης ηλικίας. Ο ΕΚΧ (άρθρο 4) προστατεύει το δικαίωμα σε ίση αλλά και δίκαιη αμοιβή, ώστε να εξασφαλίζει σε όλους τους εργαζόμενους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, ενώ επιβάλλει στο Κράτος να μην επιτρέπει τις παραβιάσεις, αλλά και να απέχει από την εισαγωγή άνισης μεταχείρισης που σχετίζεται με το νόμιμο ύψος αμοιβών και όρων εργασίας, όπως εν προκειμένω με την καθιέρωση διάκρισης με βάση την ηλικία, η οποία θα ήταν θεμιτή μόνο αν αντικειμενικά αποσκοπούσε στην προστασία των ευάλωτων αυτών ηλικιακών ομάδων και όχι στη μείωση του γενικά προβλεπόμενου κατώτατου ορίου προστασίας. Στο πλαίσιο αυτό δεν μπορεί να γίνει ανεκτή διάκριση που εδράζεται σε **στοιχεία τυχαία, άσχετα ή συγκυριακά**, τα οποία, εν πάση περιπτώσει, δεν συνδέονται με ουσιαστικές διαφοροποιήσεις των επιμέρους περιπτώσεων. Στην προκειμένη περίπτωση σαφώς πρόκειται για θέσπιση τυχαίων και ατεκμηρίωτων διαφοροποιήσεων ως προς τη μεταχείριση των εργαζομένων, οι οποίοι διακρίνονται με βάση το τυπικό και συγκυριακό στοιχείο της ηλικίας τους και όχι με βάση το ουσιαστικό κριτήριο του είδους, της ποιότητας και της ποσότητας της εργασίας που παρέχουν.

Η απορρύθμιση του ισχύοντος προστατευτικού θεσμικού πλαισίου για τους νέους μέχρι 25 ετών και η έλλειψη αντισταθμιστικών μέτρων και εγγυήσεων για την προστασία των νέων εργαζομένων (π.χ. από επικίνδυνες εργασίες και καταχρηστικές πρακτικές) σε συνδυασμό με την έλλειψη αποτελεσματικού μηχανισμού ελέγχου, εκτός από τη δραματική μείωση των αποδοχών τους, έχει ήδη πολλαπλές και παράπλευρες επαχθείς συνέπειες σε βάρος των νεοεισερχόμενων νεαρής ηλικίας στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να τους έχει καταστήσει περισσότερο ευάλωτους στην οικονομική εκμετάλλευση και συνακόλουθα στην κοινωνική περιθωριοποίηση. Συναφώς, παραβιάζεται και το άρθρο 7 του ΕΚΧ (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει την προστασία των παιδιών και των νεαρών προσώπων σε περίπτωση απασχόλησης).

4. Α. Ακολουθως με το ν. 4093/2012 :

- Θεσπίστηκε νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, που τέθηκε σε ισχύ από 1-4-2013.
- Μετά την αντικατάσταση του άρθρου 8 παρ. 1 του ν. 1876/90, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν, με γενική εφαρμογή στους εργαζόμενους όλης της χώρας, τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας. Μπορούν ακόμη να ρυθμίζουν και μισθολογικούς όρους, βασικούς μισθούς και προσαυξήσεις τους (πχ επίδομα γάμου) σε επίπεδα πάνω από την κρατική ρύθμιση, με ισχύ όμως μόνο στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων.

- Καθορίστηκε ο βασικός μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών στα 586,08 ευρώ και το βασικό ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών στα 26,18 ευρώ. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο βασικός μισθός καθορίστηκε στα 510,95 ενώ για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το βασικό ημερομίσθιο καθορίστηκε στα 22,83 ευρώ.
- Η μόνη προσαύξηση που προβλέπεται στον κατώτατο μισθό (καταργουμένου του επιδόματος γάμου) είναι η (περιορισμένη) προσαύξηση λόγω τριετιών , διατηρουμένων και εδώ των ηλικιακών διακρίσεων των εργαζομένων.

Με τις παραπάνω ρυθμίσεις και τον τρόπο ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου επήλθε μια πρωτοφανής επέμβαση στη συλλογική αυτονομία αφού αφαιρέθηκε βία η εξουσία ρύθμισης όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (και μάλιστα τις κορυφαίες) υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Καταλύεται η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος για την επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης. Ο νομοθέτης γίνεται, ουσιαστικά και αποκλειστικά κυρίαρχος στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού, αφού έχει ήδη αφαιρεθεί από τις κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην πράξη, η δυνατότητα σύναψης εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η δυνατότητα ορισμού με ΕΓΣΣΕ υψηλότερου ορίου κατώτατου μισθού σε σχέση με αυτό του νόμου, χωρίς όμως καθολική ισχύ και εφαρμογή , που θα δεσμεύει μόνο τα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων, υπονομεύει εξ αρχής στην πράξη κάθε συλλογική προσπάθεια στην κατεύθυνση αυτή. Γιατί όποια εργοδοτική οργάνωση θα δεχθεί τελικά να υπογράψει μια τέτοια ΕΓΣΣΕ αναλαμβάνει, συγχρόνως, και τον κίνδυνο να αποχωρήσουν τα μέλη της προκειμένου να μη δεσμεύονται από αυτήν.

Με τις ρυθμίσεις του ν. 4093/2012 αναιρείται πλήρως ο ρόλος και η λειτουργία της ΕΓΣΣΕ, ως ελάχιστου γενικού ορίου προστασίας με καθολική εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους, που δεν υπάγονται σε άλλη ευνοϊκότερη ρύθμιση. Συνακόλουθα, υπονομεύεται ο ρόλος και η λειτουργία της κορυφαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) , αφού αναιρείται η κορυφαία εκδήλωση συλλογικής αυτονομίας της , που είναι η υπογραφή της ΕΓΣΣΕ .

Οι παραπάνω ρυθμίσεις του ν. 4093/2012 παραβιάζουν, εκτός των άλλων, τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ) και ειδικότερα τα παρακάτω άρθρα :

- **άρθρο 1 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων),**
- **άρθρο 2 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά δίκαιες συνθήκες εργασίας),**
- **άρθρο 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης),**
- **άρθρο 7 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει την προστασία των παιδιών και των νεαρών προσώπων σε περίπτωση απασχόλησης),**
- **άρθρο 3 παρ 1 του Πρωτοκόλλου του 1988 (δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν μέρος στον καθορισμό και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους)**
- **άρθρο 30 (δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και**
- **άρθρο 31 (υποχρέωση αποτελεσματικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων**

ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών).

4. Β. Με το ν. 4093/2012 τροποποιήθηκαν ακόμη και οι διατάξεις σχετικά με τον προσδιορισμό της αποζημίωσης απόλυσης υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Θεσιπίστηκε:

- Μείωση του χρόνου προειδοποίησης απόλυσης από 6 μήνες σε 4, κατ' ανώτατο όριο, μήνες.
- Κατά τον προσδιορισμό της αποζημίωσης απόλυσης, για προϋπηρεσία μέχρι 16 έτη διατηρείται το ύψος της αποζημίωσης (12 μισθοί), το οποίο ισχύει ως ανώτατο όριο ακόμη και για απολύσεις που πραγματοποιούνται μετά τη δημοσίευση του Νόμου. Για όσους έχουν ήδη συμπληρώσει κατά τη δημοσίευση του Νόμου πάνω από 17 - 25 χρόνια προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, για κάθε έτος της προϋπηρεσίας αυτής καταβάλλεται ένας επιπλέον μισθός.
- Βάση υπολογισμού των επιπλέον αυτών μισθών λαμβάνονται οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το ποσό των 2000 ευρώ.

Για όσους απασχολούνται και ήδη έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των 17 ετών καταβάλλεται, σύμφωνα με το νόμο επιπλέον αποζημίωση πέραν της προβλεπόμενης αμέσως παραπάνω, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, με πλαφόν όμως τα 2.000 ευρώ

Περαιτέρω μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης επέρχεται με τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης.

Οι ρυθμίσεις αυτές, με τις οποίες παραβιάζεται το άρθρο 4 παρ. 1, 3 και 4 του ΕΚΧ, έχουν τις εξής συνέπειες:

- Μετακυλύεται μεγάλο μέρος του κινδύνου από την απώλεια της θέσης εργασίας στον εργαζόμενο, δεδομένου ότι η αποζημίωση απόλυσης αποτελεί μέσο για την άμβλυνση των συνεπειών από την καταγγελία καθώς και μέσο συντήρησης του μισθωτού μέχρι την εξεύρεση άλλης εργασίας. Η μείωση της αποζημίωσης σε συνδυασμό με την κατάσταση στην αγορά εργασίας και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, δεν είναι μόνο αδικαιολόγητη, αλλά αποδυναμώνει το σκοπό της.
- Δημιουργούνται, κατά παράβαση της αρχής της (μισθολογικής) ισότητας εργαζόμενοι διαφορετικών ταχυτήτων, με βάση το τυχαίο γεγονός του χρόνου πρόσληψης. Οι εργαζόμενοι που θα προσληφθούν από εδώ και στο εξής καθώς και όσοι εργάζονται μεν, αλλά δεν έχουν συμπληρώσει 16 χρόνια εργασίας στον ίδιο εργοδότη θα λαμβάνουν περιορισμένη αποζημίωση που θα έχει οροφή τους 12 μισθούς. Για όσους έχουν συμπληρώσει κατά τη δημοσίευση του παρόντος προϋπηρεσία 17-28 ετών θα δικαιούνται για κάθε επιπλέον έτος προϋπηρεσίας 1 μισθό με πλαφόν τις 2000 ευρώ.

4.Γ. Με το ν. 4093/2012 επήλθαν, μεταξύ άλλων, σοβαρές μεταβολές στα χρονικά όρια εργασίας

Ο χρόνος εργασίας συναρτάται αναγκαστικά με την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου και ρυθμίζεται τόσο από το εσωτερικό όσο και από το κοινοτικό δίκαιο. Οι οδηγίες 93/104/ΕΚ και 2000/34 ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο με το ΠΔ 88/1999, που τροποποιήθηκε στη συνέχεια από το ΠΔ 76/2005

Το ελληνικό δίκαιο είχε αξιοποιήσει τη δυνατότητα ευνοϊκότερης ρύθμισης, που παρέχει το κοινοτικό δίκαιο, και καθόρισε τον ελάχιστο χρόνο ημερήσιας ανάπαυσης στις 12 ώρες, αντί 11 της οδηγίας

Με το ν 4093/2012 :

- Αποσυνδέθηκε το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων από το ωράριο εργασίας του προσωπικού τους
- Καθιερώθηκε η δυνατότητα απόκλισης από το πενθήμερο για τους εργαζόμενους στα καταστήματα με ΣΣΕ με διευθετήσεις του χρόνου εργασίας σε εβδομαδιαία βάση
- Ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης μειώθηκε από τις 12 στις 11 ώρες
- Παρασχέθηκε η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν σώρευση εργασίας να χορηγούν το τμήμα της άδειας (των 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου και 12 επί εξαήμερου) οποτεδήποτε μέσα στο ημερολογιακό έτος
- Καταργήθηκε η αμοιβή για την εργασία του Σαββάτου (30%)

Με τις ρυθμίσεις αυτές επήλθε σοβαρή υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, που με τη σειρά της έχει και επακόλουθες συνέπειες, ιδίως σε ό,τι αφορά στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ειδικότερα, παραβιάστηκε το δικαίωμα σε πενθήμερη εργασία, που ανήκει στο κοινοτικό κεκτημένο. Με τη μείωση της ελάχιστης ημερήσιας ανάπαυσης στις 11 ώρες και συνακόλουθα τη συρρίκνωση του ελεύθερου χρόνου των μισθωτών, τίθενται ζητήματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας, ενώ η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε τόσο μικρή χρονική βάση (εβδομάδα) οδηγεί σε περαιτέρω εντατικοποίηση της εργασίας.

Οι ρυθμίσεις αυτές παραβιάζουν το άρθρο 2 του ΕΚΧ για δίκαιες συνθήκες εργασίας

5. Απόλυση εργαζομένου, με διάρκεια απασχόλησης έως ένα έτος, χωρίς προειδοποίηση ή αποζημίωση

Με το άρθρο 17 παρ. 5 του ν. 3899/2010 ορίστηκε ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»

Η υπερβολική αυτή επιμήκυνση του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου (12μηνος αντί του διμήνου που ίσχυε μέχρι τότε) έχει προφανή σκοπό την καταστρατήγηση του δικαίου της καταγγελίας αφού στοχεύει στην απαλλαγή των εργοδοτών από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, μέσω των ελεύθερων καταγγελιών. Το σκοπό αυτό επιβεβαίωσε ο νομοθέτης με το ν. 4093/2012 με τον οποίο ορίστηκε (Υποπ. ΙΑ.12 περ. 1) ότι «*Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη...*» Όπως άλλωστε σαφώς αναφέρεται και στην 24^η Ελληνική Έκθεση (Νοέμβριος 2012) με τη ρύθμιση του ν. 4093/2012 «*επιδιώκεται η προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και επιχειρείται η άμβλυση των εμποδίων στην κινητικότητα των εργαζομένων ...*»

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης αναγνωρίζει στο άρθρο 4 παρ. 4 το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να του χορηγείται εύλογος χρόνος προειδοποίησης σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, χωρίς να προσδιορίζεται ο χρόνος αυτός. Επομένως είναι ερευνητέο στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση αν ο χρόνος προειδοποίησης είναι επαρκής.

Η Επιτροπή, εξετάζοντας τη με αρ. 65/2011 προσφυγή των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΑΔΕΔΥ και ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ κατά της Ελλάδας, ερεύνησε το ζήτημα αν η επιμήκυνση της δοκιμαστικής περιόδου (εντός της οποίας η εργοδοτική καταγγελία είναι ελεύθερη) παραβιάζει το Χάρτη.

Η Επιτροπή, όπως είναι γνωστό, ακολουθώντας τη νομολογία της αναφορικά με τη διάταξη αυτή έκρινε ότι η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου δεν είναι ασύμβατη με τη χορήγηση της δυνατότητας στους εργοδότες να διαπιστώσουν την καταλληλότητα του προσωπικού που προσλαμβάνουν, αλλά δεν πρέπει να εφαρμόζεται με τέτοια ευρύτητα, ώστε να καθίστανται ανεφάρμοστες για τον εργαζόμενο οι εγγυήσεις που αφορούν την περίοδο προειδοποίησης και την αποζημίωση. **Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή επιβεβαίωσε την παραβίαση του άρθρου 4 παρ. 4 του Χάρτη και έκρινε ότι το δικαίωμα σε εύλογο χρόνο προειδοποίησης σε περίπτωση λήξης της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων** ανεξάρτητα από το status ή το βαθμό τους, συμπεριλαμβανομένων αυτών που απασχολούνται σε μη τακτική βάση. Επίσης εφαρμόζεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η εθνική νομοθεσία θα πρέπει να είναι τόσο ευρεία, ώστε κανείς εργαζόμενος να μην μείνει απροστάτευτος. Ο κύριος λόγος του χρόνου προειδοποίησης είναι να δοθεί η δυνατότητα στον εργαζόμενο να έχει τον κατάλληλο χρόνο για εξεύρεση άλλης εργασίας πριν τη λήξη της τρέχουσας απασχόλησης του χωρίς να στερείται τις αποδοχές της εργασίας του. Στο πλαίσιο αυτό χρόνος προειδοποίησης μικρότερος του μήνα για προϋπηρεσία ενός έτους αντίκειται στο Χάρτη.

Η συστηματική μη συμμόρφωση του έλληνα νομοθέτη με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το άρθρο 4 παρ. 4 του Χάρτη επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι **ο ν. 4093/2012 ψηφίστηκε μετά την έκδοση της παραπάνω απόφασης της Επιτροπής, που διαπίστωσε την ενλόγω παράβαση.**

Η Ελληνική Κυβέρνηση, έχει επιβάλει βίαιες ανατροπές σε βάρος των εργαζομένων με σειρά αντισυνταγματικών νομοθετικών μέτρων, πολλά από τα οποία δεν διαθέτουν ούτε την αναγκαία δημοκρατική και κοινοβουλευτική νομιμοποίηση, αφού είτε ψηφίζονται με τη διαδικασία του κατεπείγοντος στη Βουλή είτε νομοθετούνται χωρίς αποχρώντα λόγο από την εκτελεστική εξουσία.

Η Κυβέρνηση δεν επεδίωξε ούτε τη διενέργεια ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου στη βάση των εναλλακτικών και γνωστών θέσεων που σταθερά προτείνει η ΓΣΕΕ για την κοινωνική διάσταση των απαιτούμενων και βιώσιμων μέτρων εξόδου από την οικονομική κρίση. Το κυριότερο όμως είναι το απρόσφορο των μέτρων, τα οποία όχι μόνο δεν οδήγησαν σε αύξηση της «ανταγωνιστικότητας» της οικονομίας μας, αλλά βύθισαν τους Έλληνες εργαζόμενους στη φτώχεια (μέσω της βίαιης εσωτερικής υποτίμησης που επέβαλαν) και την οικονομία σε ύφεση.

Όλα αυτά συνιστούν σαφή παραβίαση από την Ελλάδα των υποχρεώσεων της που απορρέουν από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, όπως αναλύθηκαν παραπάνω.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης