

KPMG

19^ο Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού

Αθήνα, 18 Φεβρουαρίου 2016

Μια δομική επανεξέταση του σύγχρονου εργατικού δικαίου

Εισηγητής

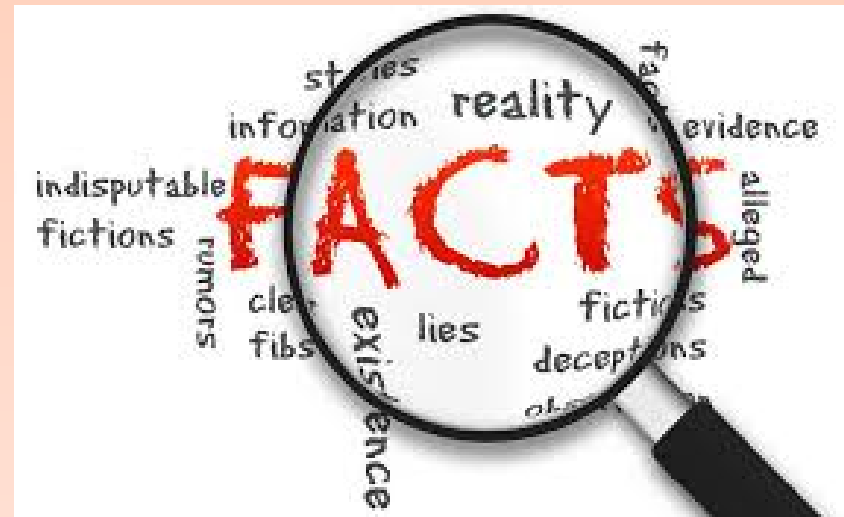
Ιωάννης Ληξουριώτης

Καθηγητής Παντείου

Πανεπιστημίου, Δικηγόρος

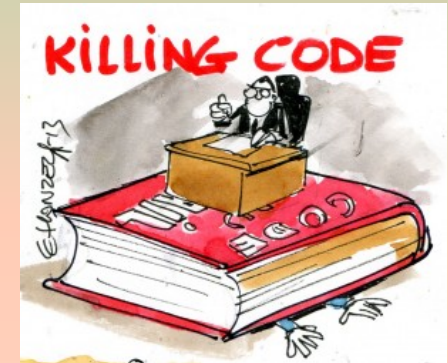


Πάγιες παθογένειες του εργατικού δικαίου

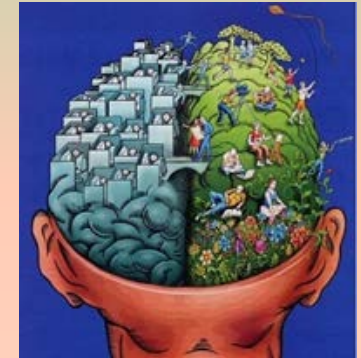


Βασικά χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου

- ✓ Πολύ ογκώδες, πολύ εκτεταμένο, πολύ σύνθετο, πολύ δυσανάγνωστο και πολύ ακριβό
 - Πολλαπλότητα ρυθμιστικών πηγών (κρατικές ρυθμίσεις, σ.σ.ε., δ.α., ενωσιακή νομοθεσία, διεθνείς συμβάσεις εργασίας, κανονισμοί εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια, κ.λπ.)
 - Αδιάκοπη σώρευση ατάκτως ερριμμένων διατάξεων
 - Έλλειψη κωδικοποίησης
 - Ασυγχρονία μεταξύ κανόνων των διαφόρων ρυθμιστικών πηγών



Νομοθετικό περιβάλλον



- ✓ Χαώδες νομοθετικό περιβάλλον
- ✓ Αντιφατικότητα διατάξεων
- ✓ Δυσκολία ερμηνείας και εφαρμογής
 - Για το ίδιο θέμα: άλλα λέει ο ένας νόμος, άλλα λέει ο άλλος νόμος, άλλα λέει η σ.σ.ε., άλλα καταλαβαίνει η ΓΣΕΕ, άλλα γνωμοδοτεί η κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, άλλα «πιάνει» ο Χ Επιθ. Εργασίας, άλλα «ψυλλιάζεται» ο Ψ Επιθ. Εργασίας κ.ο.κ. !!!!
 - Το χειρότερο όλων: άλλα λέει ο ένας δικαστής και άλλα ο άλλος !

«Ετερογονία των σκοπών»

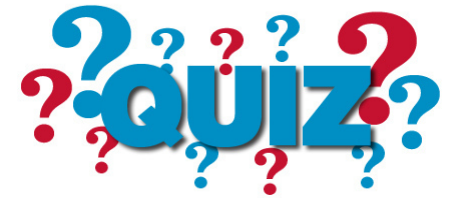


- ✓ **Συνέπειες στο οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο**
 - **Τροχοπέδη στις επενδύσεις και στην ανάπτυξη**
 - **Παραγωγή ανεργίας**
 - **Προσωρινή «προστασία» των insiders → «περιμένοντας την ανεργία»**
 - **Ανάπτυξη μαύρης εργασίας**

Ένα μικρό QUIZ ...

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ Τι ισχύει σήμερα για το «επίδομα γάμου» ;
- Η ΕΓΣΣΕ του 2012-2013 που αναφερόταν στο επίδομα γάμου έληξε στο τέλος του 2014 (Η σύμβαση αυτή δεν δέσμευε τον ΣΕΒ)
- Η ΕΓΣΣΕ του 2014 (δεσμεύει και τον ΣΕΒ)
 - δεν κάνει καμία νέα αναφορά στο επίδομα γάμου
 - δεν περιέχει όρο για επαναφορά της ισχύος παλαιότερων μισθολογικών όρων (μεταξύ των οποίων και το επίδομα γάμου)
- Η ΕΓΣΣΕ του 2014 ήταν ετήσιας ισχύος και έπρεπε να λήξει στο τέλος του 2014 (+ 3 μήνες νόμιμη παράταση)
 - Ο Υπ. Εργασίας την παρατείνει με νέες διατάξεις μέχρι 30.9.2015
 - Παρατείνεται εκ νέου με νέα ΕΓΣΣΕ μέχρι 31.12.2015
- Τι ισχύει σήμερα με το «επίδομα γάμου» ;

Όλα τριγύρω αλλάζουνε και όλα τα ίδια μένουν ... για το εργατικό δίκαιο

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ Σε τι μοιάζει ο εργαζόμενος του 19^{ου} αιώνα με τον εργαζόμενο της εποχής του iPad ;
- ✓ Σε τι μοιάζει η υποτυπώδης τεχνολογία του 19^{ου} αιώνα με τη σημερινή τεχνολογική έκρηξη ;
- ✓ Τι ομοιότητα έχει η παραγωγική διαδικασία κατά την πρώτη βιομηχανική επανάσταση με τα σημερινά δεδομένα οργάνωσης της παραγωγής ;
- ✓ Ποιες ήταν οι πολιτικές ελευθερίες τον 19^ο αιώνα και ποιες είναι σήμερα ;
- ✓ Σε ποιο επίπεδο βρίσκονται γενικότερα οι ελευθερίες και τα ανθρώπινα δικαιώματα σήμερα σε σχέση με τον 19^ο και πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα ;

**«τα πάντα ρει, μηδέποτε κατά τ'
αυτό μένειν» (Ηράκλειτος)**

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



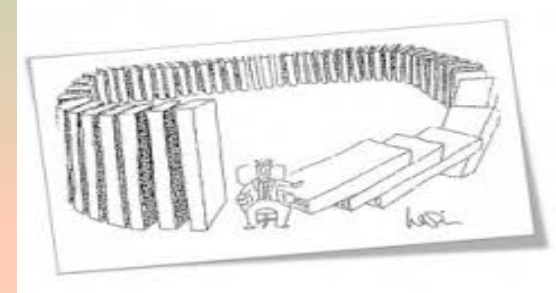
✓ **Τι δεν λαμβάνεται υπόψη:**

- **Ότι οι ατομικές εργασιακές σχέσεις είναι κατά κανόνα σχέσεις διάρκειας**
- **Ότι μέσα στο χρόνο μεταβάλλονται αδιάκοπα οι οικονομικές, τεχνολογικές, οργανωτικές και παραγωγικές συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης**
- **Ότι όλες επιχειρήσεις δεν έχουν τις ίδιες ανάγκες**
- **Ότι μέσα στο χρόνο αλλάζουν οι ανάγκες της επιχείρησης**
- **Ότι μέσα στο χρόνο αλλάζει και ο ίδιος ο εργαζόμενος**

**«τα πάντα ρει, μηδέποτε κατά τ'
αυτό μένειν» (Ηράκλειτος) (3)**

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ **1^η συνέπεια: Ανάσχεση επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων προς βλάβη της επιχείρησης → και προς βλάβη των εργαζομένων**
- ✓ **2^η συνέπεια: Εάν η σχέση εργασίας δεν τροποποιείται εύκολα μία διέξοδος υπάρχει: **η λύση της απόλυσης****
- ✓ **3^η συνέπεια: Επειδή η απόλυση ακριβή και ιδίως αβέβαιης κατάληξης → **συνάπτονται συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή γίνεται προσφυγή στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης****

Πάμε πάλι από την αρχή: Τι είναι μια εξαρτημένη εργασιακή σχέση ;



1. Είναι μια ενοχική «συμφωνία» (σύμβαση εξαρτημένης εργασίας)
1. Είναι μια ανταλλακτική σχέση (εργασία/μισθός)
2. Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά ;
 - Ο εργαζόμενος δέχεται να παρέχει έναντι αμοιβής την εργασία του υπό την διευθυντική εξουσία του εργοδότη, χωρίς να αναλαμβάνει επιχειρηματικό κίνδυνο,
 - ο εργοδότης, που φέρει τους κινδύνους από την επιχειρηματική δραστηριότητα, αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλλει στον εργαζόμενο έναν σταθερό μισθό, ανεξάρτητα από το κερδοφόρο ή όχι αποτέλεσμα της χρησιμοποιούμενης εργασίας και ανεξάρτητα από την κερδοφορία της επιχείρησής του.

..κατανέμοντας τα ρίσκα

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016

Ο εργαζόμενος αποδέχεται την υπαγωγή του στο διευθυντικό δικαίωμα (εξάρτηση) αυτού που φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο (εργοδότη) έναντι ενός σταθερού μισθού, που κατ' αρχήν δεν επηρεάζεται από τη διακύμανση της κερδοφορίας της επιχείρησης (ασφάλεια)



εξάρτηση έναντι ασφάλειας

Προσοχή : Η μείωση της εξάρτησης δεν μεγαλώνει την ασφάλεια του εργαζόμενου



Τα «πρέπει» της εργατικής νομοθεσίας (1)

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ Οφείλει να διατηρεί την ισορροπία στην κατανομή των ρίσκων → διαφορετικά αυτοαναιρείται
- ✓ Οφείλει να μην περιθωριοποιεί την ατομική σύμβαση
- ✓ Οφείλει να επιτρέπει στις ατομικές συμβάσεις να προσαρμόζονται στην πραγματικότητα
- ✓ Οφείλει να συνειδητοποιεί ότι η αυτοματοποίηση δεν είναι εχθρός → οι εργαζόμενοι δεν κινδυνεύουν από τα ρομπότ
- ✓ Οφείλει να δημιουργεί και να μην καταστρέφει θέσεις εργασίας
- ✓ Οφείλει να συλλαμβάνει την αναγκαιότητα της κινητικότητας

Τα «πρέπει» της εργατικής νομοθεσίας (2)

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ Το εργατικό δίκαιο δεν πρέπει να είναι εργαλείο αναδιανομής εισοδήματος και άσκησης κοινωνικής πολιτικής, ούτε να εξυπηρετεί συντεχνιακές επιδιώξεις
- ✓ Το εργατικό δίκαιο δεν πρέπει να είναι ιδεολογικό εργαλείο
- ✓ Το εργατικό δίκαιο δεν πρέπει να αντιμετωπίζει τις εργασιακές διαφορές ως «ταξικές διαφορές»
- ✓ Το εργατικό δίκαιο δεν πρέπει να ξεχνά ότι οι επιχειρήσεις είναι ζωντανοί οργανισμοί, που, για να διατηρούνται στη ζωή και να αναπτύσσονται, οφείλουν να παράγουν κέρδος
- ✓ Το εργατικό δίκαιο δεν πρέπει να αδιαφορεί για την οικονομία, για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και για τις επιπτώσεις του στην απασχόληση

«Οι άλλοι»

(εξοικείωση με την ιδέα ότι δεν είναι καταστροφικό να παρέχονται υπηρεσίες και με άλλες μορφές εργασίας)

- ✓ Συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου
 - γέννημα της ακαμψίας του εργατικού δικαίου
 - γέννημα της ακριβής απόλυσης
- ✓ Συμβάσεις πλήρους ωραρίου ή μερικής απασχόλησης (part-time work)
 - Το εργατικό δίκαιο δεν κατανοεί ότι η μερική απασχόληση δημιουργεί θέσεις εργασίας που μπορούν να μετεξελιχθούν σε πλήρη απασχόληση
- ✓ Συμβάσεις παραχώρησης ή διάθεσης προσωπικού
 - Δανεισμός εργασίας
 - Συμβάσεις προσωρινής εργασίας
 - Μεσολάβηση για εύρεση εργασίας (ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας)
- ✓ Ανάθεση υπηρεσιών σε τρίτη εταιρεία (Outsourcing)



Ο διοικητικός έλεγχος της εφαρμογής του εργατικού δικαίου

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016

- ✓ **Χαώδης νομοθεσία περί διοικητικού ελέγχου**
 - Π.χ. ποιος μπορεί να διαβεβαιώσει με ασφάλεια τι ισχύει για την τήρηση των εργοδοτικών υποχρεώσεων για τα ωράρια και τις υπερωρίες;
- ✓ **Διάχυτη κυρωτική διάθεση**
 - Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για κάθε παράβαση προβλέψεων της εργατικής νομοθεσίας (από το 2011)
 - Π.χ. η μη καταβολή της πλήρους αποζημίωσης απόλυσης διώκεται ποινικά (φυλάκιση και πρόστιμο !)
- ✓ **Εκδικητικός χαρακτήρας του κρατικού ελέγχου**
 - Εξοντωτικές ποινικές και διοικητικές κυρώσεις
 - Π.χ. πρόστιμο από 330 έως 50.000 ευρώ για κάθε μία παράβαση
 - Οριστικό κλείσιμο επιχείρησης



Ιωάννης 18.03.
Ληξουριώ 2016
της

Αμοιβή της εργασίας



Κυρίαρχη περί μισθού αντίληψη



- ✓ Ο μισθός καθορίζεται πρωτίστως από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (νόμιμος μισθός)
 - περιθωριοποίηση του ατομικού μισθού
- ✓ Η αμοιβή εργασίας τιμολογείται σχεδόν αποκλειστικά με βάση το χρόνο εργασίας (ίδιος χρόνος εργασίας → ίδια αμοιβή) → εξισωτισμός των αποδοχών
- ✓ Αύξηση αμοιβής → πάλι κυρίαρχο κριτήριο ο χρόνος: προϋπηρεσία → συνεπώς αναπαραγωγή εξισωτισμού
- Με τις πρόσφατες μνημονιακές ρυθμίσεις πάγωσαν (δεν καταργήθηκαν) οι μισθολογικές ωριμάνσεις

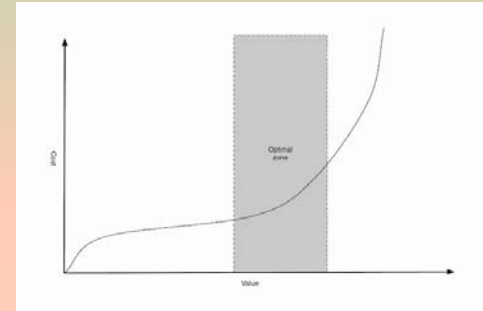
Όλες οι κόττες δεν γεννάν τα ίδια αυγά

- ✓ Ο ίδιος χρόνος εργασίας δεν παράγει πάντα το ίδιο χρήμα
- ✓ Ο μισθωτός, μαζί με το χρόνο εργασίας του, πουλά στον εργοδότη (ουσιαστικές) γνώσεις, εμπειρίες, ικανότητα, αντίληψη, χαρακτήρα
 - όλα αυτά συντείνουν στη διαμόρφωση της αποδοτικότητας της εργασίας



Η απαξίωση του ατομικού «μισθού αποδοτικότητας»

- ✓ Το εργατικό δίκαιο απορρίπτει ως τρόπο καθορισμού του μισθού τον μισθό αποδοτικότητας
- ✓ Οι σ.σ.ε. από τη φύση τους δεν λαμβάνουν υπόψη ουσιαστικά κριτήρια γιατί δεν ορίζουν ατομικούς μισθούς
- ✓ Συνέπεια:
Η αμοιβή δεν ακολουθεί την καμπύλη της αποδοτικότητας των εργαζομένων και παρασύρει στον εξισωτισμό των αποδοχών
- ✓ Στην ουσία δεν υπάρχει ατομικός μισθός



Πώς υπονομεύεται ο ατομικός μισθός αποδοτικότητας ;



✓ Βασικές αιτίες για την υπονόμηση του ατομικού μισθού:

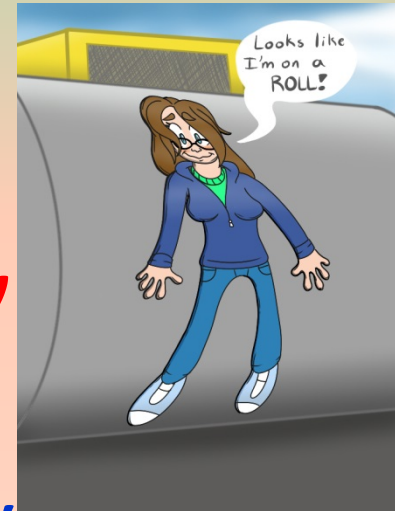
1. Ο αυτοματισμός στις αυξήσεις των σ.σ.ε.
2. Η λειτουργία της αρχής της ίσης μεταχείρισης

→ Εάν ο εργοδότης χορηγήσει ατομικό «μισθό αποδοτικότητας» αυτό θεωρείται οικειοθελής παροχή

→ Η απειλή είναι εδώ: αυτόματη γενίκευση των αποδοχών του ενός σε όλο το προσωπικό που κάνει την ίδια εργασία

Η ΕΓΣΣΕ και οι αυτοματοποιημένες αποδοχές

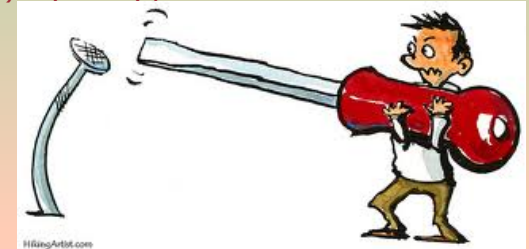
- ✓ Η ε.γ.σ.σ.ε. λειτουργούσε επί δεκαετίες ως **μάντας αδιάκοπων αυτοματοποιημένων ισοπεδωτικών αυξήσεων** (καθέτως και οριζοντίως)
- ✓ Ήδη από το 2013 ισχύει νέο παράλληλο σύστημα νομοθετημένου γενικού κατώτατου μισθού
- ✓ Τα πράγματα χειροτέρευσαν:
 - Ο γενικός κατώτατος μισθός θα ορίζεται από το Κράτος
 - Η ΕΓΣΣΕ θα καθορίζει (ανώτερες) αποδοχές και λοιπούς όρους για τους εργαζόμενους των εργοδοτών που καλύπτουν οι εργοδοτικές οργανώσεις που υπογράφουν
- ✓ Τι θα γίνει όταν αρχίσουν να εφαρμόζονται αυτά ;



Ομοιοεπαγγελματικές και Κλαδικές σ.σ.ε.

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



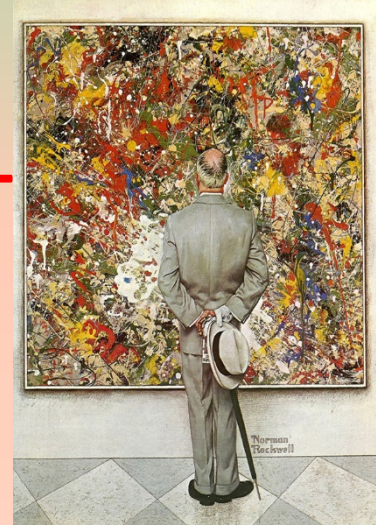
- ✓ Οι λοιπές σ.σ.ε. σωρεύουν πρόσθετες αυξήσεις που διαμορφώνουν από οικονομικής πλευράς **λάθος μισθούς** και **όχι μισθούς ισορροπίας** που υπαγορεύονται από τις πραγματικές συνθήκες
- Οι «**κλαδικές**» σ.σ.ε. πρέπει να αφήνουν ανάσα για τη διαφοροποίηση των επιχειρήσεων
- Οι «**ομοιοεπαγγελματικές**» σ.σ.ε. είναι μια παράλογη κατασκευή (το είδος αυτό ενδημεί αποκλειστικά στην Ελλάδα)
 - Καθιερώνουν έναν βάνανσο μισθολογικό «εξισωτισμό»

Η συρροή όρων σ.σ.ε. (1)

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016

- ✓ Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες σ.σ.ε., εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο
- ✓ Δηλαδή, αυτόματη αύξηση του μισθού μόλις συρρεύσει νέα σ.σ.ε., χωρίς τίποτε να έχει αλλάξει στην επιχείρηση
- ✓ Αποτελέσματα
 - Πρόκληση κανονιστικής ασάφειας
 - Παραμερισμός του ειδικού και συγκεκριμένου έναντι του γενικού και αφηρημένου → ισοπέδωση
 - Παράβλεψη ιδιαιτεροτήτων μεταξύ επιχειρήσεων, κλάδων, περιοχών και διαστρέβλωση της αρχής της ισότητας
 - Αυθαίρετη μεταφορά στην επιχείρηση εκτιμήσεων που έγιναν σε άλλο επίπεδο και σε άλλο χρόνο



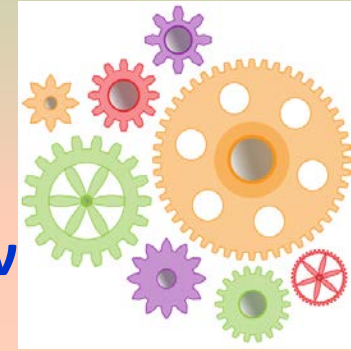
Η συρροή όρων σ.σ.ε. (2)

✓ Τι ισχύει σήμερα

- Η κλαδική και η επιχειρησιακή σ.σ.ε. υπερισχύουν της ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε.
- Όσο ισχύει το Μνημόνιο: Η επιχειρησιακή σ.σ.ε. υπερισχύει της κλαδικής σ.σ.ε.

✓ Πώς επιλύεται οριστικά το πρόβλημα

- **Να ισχύει για κάθε εργαζόμενο μόνο μία σ.σ.ε. : Αυτή που είναι κάθε φορά εγγύτερα στην εργασιακή του σχέση**
- Έτσι θα υπάρχει ένας μόνο «νόμιμος μισθός» και συνεπώς δεν θα υφίσταται ζήτημα «συρροής» όρων σ.σ.ε.



Χρόνος εργασίας



Ωράριο: Το βασίλειο του νομοθετικού χάους

- ✓ **Νόμιμο ωράριο + συλλογικό συμβατικό ωράριο = εξαφάνιση του προσωπικού ωραρίου**
- ✓ **Το απίθανο δίδυμο της υπερεργασίας-υπερωρίας = μια διεθνής πρωτοτυπία**
 - Η ευθύνη των συλλογικών συμβάσεων
- ✓ **Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**
 - **Μια χειραγωγημένη ελαστικότητα**
 - Προκατασκευασμένο περιεχόμενο
 - Μόνο με σ.σ.ε.
 - Ατομική διευθέτηση δεν επιτρέπεται



«Κυριακή γιορτή και σχόλη να' ταν η βδομάδα όλη»

✓ Το πρόβλημα της εργασίας κατά την Κυριακή

- Τι ισχύει:

α) 4 Κυριακές στις αντίστοιχες περιόδους εκπτώσεων

β) 2 Κυριακές πριν την ημέρα των Χριστουγέννων

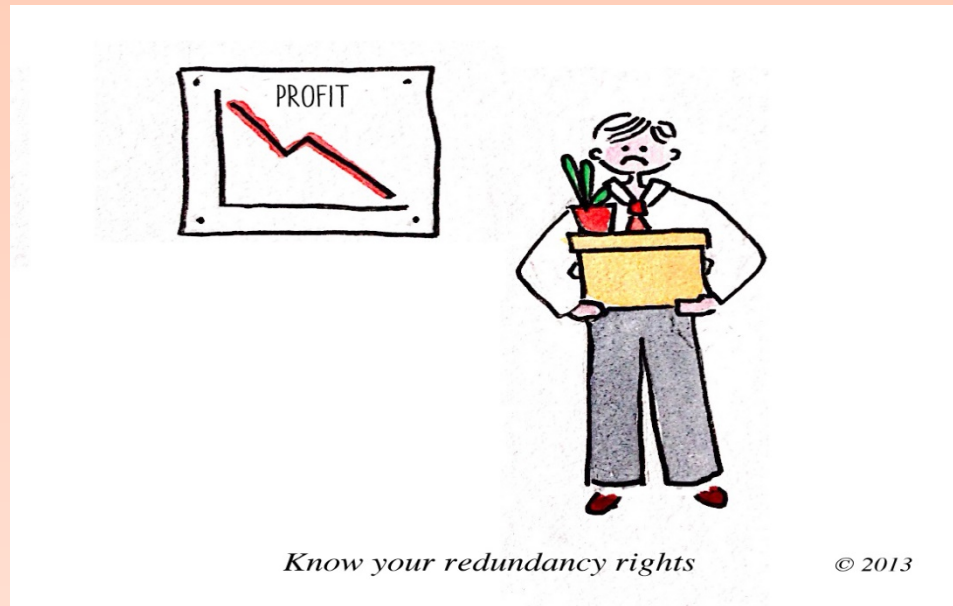
γ) 1 Κυριακή πριν το τέλος του έτους

δ) 1 Κυριακή των Βαΐων

ε) Οποιαδήποτε άλλη Κυριακή με απόφαση του αρμόδιου Αντιπεριφερειάρχη υπό προϋποθέσεις (μόνο τα μικρά καταστήματα, όχι οι αλυσίδες κ.λπ.)



Απολύσεις



Ακαμψία στις απολύσεις

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016

✓ Γιατί γίνονται απολύσεις;

- Οικονομικοί λόγοι
- Τεχνικοί λόγοι
- Οργανωτικοί λόγοι
- Προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς
- Λόγοι που αφορούν στο πρόσωπο του μισθωτού
 - Επαγγελματική ανεπάρκεια
 - Προβλήματα συμπεριφοράς



αναδιαρθρώσεις

- ✓ Νομοθετικό φρένο στις απολύσεις → φρένο στις προσλήψεις → παραγωγή ανεργίας
- ✓ Η κοινωνική ανασφάλεια δημιουργείται από την δομική ανεργία και όχι από τις ίδιες τις απολύσεις

Η «λογική» του ελληνικού συστήματος ελέγχου των απολύσεων

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ Οι απολύσεις στη χώρα μας θεσπίστηκαν αναιτιολόγητες **έναντι** μακροχρόνιας προειδοποίησης και υψηλής αποζημίωσης
- ✓ Το αναιτιολόγητο της απόλυσης υποκαθίσταται από την κατάχρηση της «καταχρηστικής απόλυσης»
- ✓ Αυτοματισμοί
 - ακυρότητα απόλυσης → επαναπρόσληψη
 - ακυρότητα απόλυσης → αέναη παραγωγή μισθών υπερημερίας

Το κόστος των απολύσεων μετά τις πρόσφατες ρυθμίσεις

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ Μη καταβολή αποζημίωσης εάν η σύμβαση λυθεί πριν τη συμπλήρωση 12μηνιαίας υπηρεσίας
- ✓ Σημαντικός περιορισμός του χρόνου προειδοποίησης
 - Τακτική καταγγελία: αποζημίωση 1 μέχρι 4 μήνες ανάλογα με την προϋπηρεσία (πριν το 2010 ήταν μέχρι 24 μήνες!!)
- ✓ Δυνατότητα καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης υπαλλήλου με διμηνιαίες δόσεις
- ✓ Περιορισμός των μηνών προϋπηρεσίας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης από 24 σε 16 μήνες
 - Ειδικές ρυθμίσεις για όσους την 12.11.2012 είχαν συμπληρώσει 17 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη

Οι ομαδικές απολύσεις

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



- ✓ Οι λόγοι των ομαδικών απολύσεων
- ✓ Στοιχεία της έννοιας
 - Αριθμός (ποσότητα) απολύσεων – χρόνος πραγματοποίησής τους – αριθμός εργαζομένων επιχείρησης ή εκμετάλλευσης
 - 20 έως 150 προσωπικό = μέχρι 6 απολύσεις
 - 151 > 5% και μέχρι 30 απολύσεις
- ✓ Εργοδοτικές υποχρεώσεις (ακόμη και εάν κλείνει η επιχείρηση)
 - Υποχρέωση για πληροφόρηση και διαβούλευση με εργαζόμενους
 - Υποχρέωση για ενημέρωση της αρμόδιας αρχής
- ✓ Έγκριση από Νομάρχη ή Υπουργό (εντός 10 ημερών)
 - Δεν χρειάζεται μόνο εάν κλείνει η επιχείρηση

} ημερολογιακός μήνας

Γενική εκτίμηση για τις πρόσφατες ρυθμίσεις



Χαρακτηριστικά των πρόσφατων αλλαγών

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016

- ✓ Επήλθε κάποια βελτίωση σε επί μέρους ζητήματα (π.χ. απολύσεις, σ.σ.ε.)

Ωστόσο:

- ✓ Οι νομοθετικές αλλαγές δεν έγιναν με τη συνείδηση της αναγκαιότητας αλλά κάτω από τις πιέσεις της τρόικας
- ✓ Πλήρης έλλειψη στόχων και ιεράρχησης των προβλημάτων
- ✓ Αποσπασματική και άναρχη προσέγγιση (πλίνθοι και κέραμοι ατάκτως ερριμμένοι)
- ✓ Επανειλημμένες κανονιστικές παλινωδίες (π.χ. στο ζήτημα της μετενέργειας της σ.σ.ε., στο ζήτημα της υποχρεωτικής διαιτησίας κ.ά.)
- ✓ Νομοτεχνική ανεπάρκεια στη διατύπωση των νομοθετικών κειμένων (δουλειά του ποδαριού)



Που πάμε ;

Ιωάννης Ληξουριώτης

18.02.2016



Σας ευχαριστώ ιδιαίτερα