



INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.



ΣΤΕΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



IME
ΓΣΕΒΕΕ



IN.E.M.Y. - ΕΣΕΕ
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

SETE

INSETE

Κοινή δήλωση Κοινωνικών Εταίρων (ΓΣΕΕ-ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΣΕ-ΣΣΕΤΕ)

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ συμφώνησαν τα εξής:

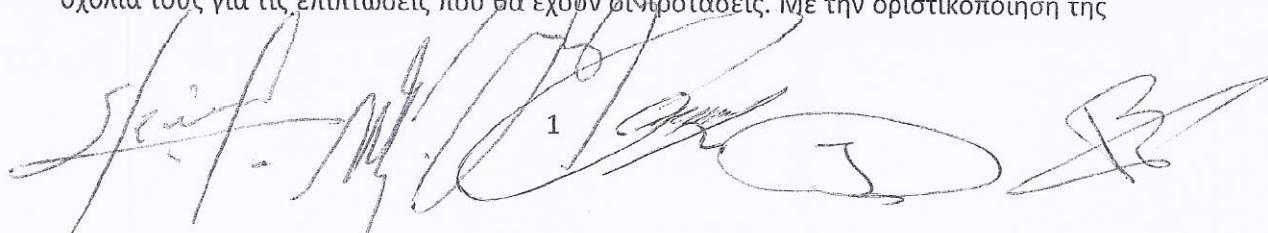
1. Υπογραμμίζουν ότι ως «βέλτιστες πρακτικές» πρέπει να θεωρηθούν όσες εναρμονίζονται με το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και την προστασία των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων, που προσδιορίζουν την ταυτότητα της Ευρώπης. Αναφέρονται στο κείμενο αρχών που υπέγραψαν οι ευρωπαϊκές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων την 27/6/2016 με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
2. Επιβεβαιώνουν εκ νέου και στο σύνολο τους τα συμφωνηθέντα στις τριμερείς συναντήσεις που διεξάχθηκαν υπό την αιγίδα της ΔΟΕ την 30^η Σεπτεμβρίου 2014 στη Γενεύη και την 26^η Νοεμβρίου 2015 στο Ζάμπειο, οι οποίες ενσωματώνονται στην παρούσα και αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα τους.
3. Θεωρούν ότι δεν υφίσταται θέμα μείωσης του κατώτατου μισθού ή κατάργησης του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού.
4. Επισημαίνουν την ανάγκη ύπαρξης κοινωνικού διαλόγου, ούτως ώστε, μεταξύ άλλων, να συμφωνείται στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ο ελάχιστος νόμιμος μισθός, με γενική και καθολική ισχύ για όλους τους εργαζομένους.
5. Συμφωνούν, τέλος, ότι ο ν. 1264/1982, πρέπει να εκσυγχρονιστεί, κυρίως ως προς την αντιμετώπιση πρακτικών κακής εφαρμογής του, χωρίς όμως να τίθεται σε αμφισβήτηση το δικαίωμα στην απεργία και στη συνταγματική προστασία συνδικαλιστικής δράσης.

Επί της διαδικασίας, εν όψει του νέου γύρου διαπραγμάτευσης μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και των θεσμών για τα εργασιακά στο αμέσως επόμενο διάστημα, προτείνουν να διεξαχθεί με συναινετική πρόθεση ένας ειλικρινής κοινωνικός διάλογος, ει δυνατό με τριμερή σύνθεση, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες ανεργίας και ύφεσης που επικρατούν στη χώρα και το γεγονός ότι η διαπραγμάτευση του Υπουργείου με τους θεσμούς θα γίνει σε επίπεδο λεπτομερών νομοθετικών ρυθμίσεων.

Ειδικότερες θέσεις τους έχουν ήδη δημόσια γνωστοποιήσει και θέσει υπόψη της Ανεξάρτητης Επιτροπής Εμπειρογνομώνων.

Κατόπιν αυτών, για την προώθηση και εξειδίκευση των παραπάνω θέσεων, προτείνεται να επιδιωχθεί στην διαπραγμάτευση να ακολουθηθεί η εξής διαδικασία:

1^η συνάντηση: μεταξύ της Ανεξάρτητης Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την αγορά εργασίας και των Κοινωνικών Εταίρων. Όταν διαμορφωθεί το σχέδιο των προτάσεών τους, να δοθεί η ευκαιρία αυτοτελώς στους κοινωνικούς εταίρους να εκφράσουν τα σχόλια τους για τις επιπτώσεις που θα έχουν οι προτάσεις. Με την οριστικοποίηση της



1

έκθεσης, να περιληφθεί στο παραδοτέο ειδικό Προσάρτημα, όπου κάθε ένας από τους φορείς θα εκφράζει τις απόψεις του επί των προτάσεων των Εμπειρογνομόνων.

2^η συνάντηση: μεταξύ των δύο πλευρών της διαπραγμάτευσης και των Κοινωνικών Εταίρων. Στη φάση της αρχικής ανταλλαγής απόψεων μεταξύ του Υπουργείου και των Θεσμών, οι κοινωνικοί εταίροι θα λάβουν τις συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις που προτείνονται εκατέρωθεν ώστε να τους δοθεί η ευκαιρία να εκφράσουν τις απόψεις τους.

3^η συνάντηση: μεταξύ των δύο πλευρών της διαπραγμάτευσης και των Κοινωνικών Εταίρων. Κατά την πορεία και ιδίως όταν θα πλησιάζει η ολοκλήρωση της διαπραγμάτευσης, οι κοινωνικοί εταίροι να λάβουν γνώση των συγκεκριμένων νομοθετικών ρυθμίσεων που θα έχουν διαμορφωθεί, με τις εκατέρωθεν τυχόν διαφοροποιήσεις μεταξύ Υπουργείου και των Θεσμών, ώστε να τους δοθεί η ευκαιρία να τις σχολιάσουν με επιδίωξη να διαμορφωθεί, εάν είναι δυνατόν, κοινή εθνική θέση.

Αθήνα, 19/7/2016

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: «ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΕΝΕΥΗΣ 2014»

Συμπεράσματα που συμφωνήθηκαν από τους Έλληνες Κοινωνικούς Εταίρους και το Υπουργείο Εργασίας στη Συνάντηση Υψηλού Επιπέδου, η οποία συντονίστηκε από το Γενικό Διευθυντή του Γραφείου.

■ «Νομικό πλαίσιο και τις διαδικασίες που διέπουν τις ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα»: Η συγκριτική μελέτη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και η σχετική αξιολόγηση των νέων διαδικασιών κατέληξε πως το ισχύον νομικό πλαίσιο σε αυτό το πεδίο εναρμονίζεται με τα κοινοτικά και διεθνή εργασιακά πρότυπα. Η πλευρά των Εργοδοτών υπογράμμισε τις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων στην περίπτωση αναδιάρθρωσης και/ή συγχωνεύσεων και εξαγορών, ενώ η πλευρά των Εργαζόμενων τόνισε την ανάγκη για σεβασμό των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Οι κοινωνικοί εταίροι επιβεβαίωσαν την εμπιστοσύνη τους στις διαδικασίες του τριμερούς Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ), όπως τροποποιήθηκαν προσφάτως. Πρότειναν στην κυβέρνηση μέτρα για την θεσμική ενίσχυση και ενδυνάμωση του ΑΣΕ και συμφώνησαν πως το Διεθνές Γραφείο Εργασίας θα μπορούσε να βοηθήσει ως προς την παρακολούθηση της λειτουργίας του για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

2

■ «Ανταπεργία εργοδοτών -λόκ-άουτ». Όλα τα μέρη αναγνώρισαν πως δεν υπάρχει λόγος να τροποποιηθεί η σχετική νομοθεσία. Στη βάση της συγκριτικής μελέτης που παρουσιάστηκε, και αναφορικά με την τεχνική διάσταση του θέματος, διαπιστώθηκε πως οι καλόπιστοι εργοδότες, διαθέτουν επαρκή νομοθετημένα μέσα που διασφαλίζουν την προστασία τους βάσει των σχετικών διατάξεων του αστικού κώδικα, δικαστικού ελέγχου, κλπ.

■ «Συλλογική/συνδικαλιστική δράση»: Η συγκριτική μελέτη κατέδειξε πως η εθνική νομοθεσία για την προστασία της λειτουργίας των συνδικάτων συνάδει με τους κανόνες της ΕΕ και τις πρακτικές της. Η πλευρά των εργαζόμενων υπογράμμισε τον ιστορικό και εμβληματικό χαρακτήρα του νόμου 1264/1982, ο οποίος σε Ευρωπαϊκό επίπεδο συνιστά ορόσημο για τα θεμελιώδη δημοκρατικά δικαιώματα.

Οι εργοδότες ανέφεραν πως από την έναρξη ισχύος του νόμου 1264/1982, έχουν υπάρξει τομείς που χρήζουν βελτίωσης, καθώς επίσης και πρακτικές που αλλοιώνουν και στρεβλώνουν το νόμο.

■ Επίσης, τα μέρη συμφώνησαν πως ένα σταθερό και απρόσκοπτο σύστημα απόδοσης των εισφορών των εργαζομένων είναι πρωταρχικής σημασίας για τη λειτουργία των συνδικάτων.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν περαιτέρω να ξεκινήσουν συνομιλίες προκειμένου να προσδιορίσουν εν δυνάμει θέματα και σημεία προς συζήτηση, με τη στήριξη του ΙΛΟ.»

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΚΟΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΕΘΝΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΤΑΙΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΑΛΟΓΟ**



3

Κοινωνικός Διάλογος και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας - Η σημασία της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για την ελληνική οικονομία

Κύρια σημεία

- Από το 2010 έως σήμερα στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης και ύφεσης η νέα πραγματικότητα της ένταξης της χώρας αφενός στο Μηχανισμό Δημοσιονομικής Στήριξης από τα κράτη -μέλη της ζώνης του Ευρώ και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και αφετέρου στις δεσμευτικές συμφωνίες οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής (Μνημόνιο 1 και 2) οδήγησε σε ριζικό μετασχηματισμό όλου του θεσμικού οικοδομήματος των εργασιακών σχέσεων τόσο σε συλλογικό όσο και σε ατομικό επίπεδο με έντονο το στοιχείο της αποσπασματικότητας, της προχειρότητας, της πολυπλοκότητας, της απορρύθμισης και της απαξίωσης του κοινωνικού διαλόγου καθώς πολλές από τις νομοθετικές αλλαγές επήλθαν με Πράξεις νομοθετικού περιεχομένου.
- Οι σημαντικότερες ανατροπές κατά την περίοδο εφαρμογής του Μνημονίου-1 που αφορούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σημειώνονται με την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (άρθρο 37) με τον οποίο αλλάζει δραστικά το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτό εφαρμόζεται στην Ελλάδα μετά το Ν. 1876/1990 και με την ΠΥΣ 6/26.02.2012, η οποία εκδόθηκε βάσει του Ν. 4046/2012. Βάσει δε της παρ. 6 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 η εφαρμογή των διατάξεων των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/1990 αναστέλλεται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, συνεπώς αναστέλλεται η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας, με απόφασή του, ύστερα από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), να κηρύσσει γενικώς υποχρεωτική ΣΣΕ ή ΔΑ για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος, και για όλη τη χρονική διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, δηλαδή για τα έτη 2012-2015.
- Στη χώρα μας έπειτα από την ψήφιση του άρθρου 37 Ν. 4024/2011, που αφορά στην αναστολή της επέκτασης των ΣΣΕ και των ΔΑ για όσο χρόνο διαρκεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής για τα έτη 2012, 2013, 2014 και 2015 δεν κηρύχθηκε καμμία ΣΣΕ ή ΔΑ ως γενικώς υποχρεωτική.
- Η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου επέφερε αφενός ραγδαία μείωση της κάλυψης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων από κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις, σε ποσοστό που σήμερα αγγίζει το 6,9% ενώ στο παρελθόν (1992-2010) άγγιζε το 52,7% και αφετέρου μείωση αποδοχών τουλάχιστον σε μια στις δύο κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ.
- Το θεσμικό πλαίσιο για την επέκταση των ΣΣΕ στα κράτη μέλη της ΕΕ, αποδεικνύει πως ο θεσμός της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων, όπως προκύπτει από τη συγκριτική επισκόπηση, συναντάται στις περισσότερες χώρες αντίστοιχης με την Ελλάδα, οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης, καθώς από τα 28 κράτη-μέλη τα 23 διαθέτουν εκείνο το θεσμικό πλαίσιο που τους επιτρέπει να επεκτείνουν την εφαρμογή των συλλογικών τους ρυθμίσεων. Ο θεσμός δε αυτός προστατεύεται από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 26 και 131, οι οποίες

έχουν κυρωθεί σε παγκόσμιο επίπεδο από 104 και 51 χώρες αντίστοιχα, ανάμεσα στις οποίες και αρκετές ευρωπαϊκές χώρες.

- Οι βασικοί παράγοντες που διαφέρουν από χώρα σε χώρα ως προς την επέκταση των ΣΣΕ

Διαπιστώσεις

- Οι συνέπειες της αναστολής της επέκτασης στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, είναι κυρίως οι ακόλουθες: α) η κάθετη μείωση του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων (οι οποίες κατά την περίοδο 1992-2010 κάλυπταν το 52,7% των συλλογικών ρυθμίσεων στη χώρα, ενώ το έτος 2014 κάλυπταν μόλις το 6,9%), β) η εκρηκτική άνοδος σύναψης των επιχειρησιακών σ.σ.ε. καθώς ήδη για το έτος 2014 από το σύνολο των 307 συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, οι 286 ήτοι ποσοστό 93,1% αφορούν επιχειρησιακές σ.σ.ε. και οι 21, ήτοι ποσοστό μόλις 6,9% αφορούν κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις, γ) η πλήρης απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, δ) η ύπαρξη αθέμιτου ανταγωνισμού στις επιχειρήσεις τόσο εργοδοτών όσο και εργαζομένων, ε) η αύξηση των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού μεταξύ ομοειδών επιχειρήσεων, στ) η μετατόπιση της

είναι τρεις: ποιος αναλαμβάνει την πρωτοβουλία για την επέκταση, ποιες είναι οι ελάχιστες προϋποθέσεις και όροι για την επέκταση και πόσο συχνά χρησιμοποιείται ο θεσμός αυτός.

διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας από το πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο πεδίο των ατομικών συμβάσεων, ζ) η άنيση μεταχείριση των μισθωτών που παρέχουν εργασία (ιδίου είδους, η) η αποχώρηση μελών κυρίως των εργοδοτικών οργανώσεων, θ) η αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος και της συλλογικής αυτονομίας και εν τέλει ι) η απορρύθμιση στην αγορά και εργασίας και κ) η υποχώρηση της ανταγωνιστικότητας αντί της βελτίωσής της στους κλάδους και την οικονομία.

- Η μελέτη της καλής πρακτικής στα κράτη μέλη της ΕΕ όπου εφαρμόζεται με αποτελεσματικότητα ο θεσμός της επέκτασης εφαρμογής των ΣΣΕ και ο διάλογος των κοινωνικών εταίρων μπορεί και πρέπει να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο επανασχεδιασμού των εργασιακών σχέσεων και αποκατάστασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ.

Προτάσεις – Συμπέρασμα

Η επαναφορά της δυνατότητας του Υπουργού Εργασίας να κηρύσσει γενικά υποχρεωτικές τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αναμένεται να έχει θετική επίπτωση στη δυναμική της λειτουργίας των κλάδων, όπως επισημαίνεται από τις ίδιες τις κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις. Αλλωστε ένας τέτοιος θεσμός, όπως προκύπτει από τη συγκριτική επισκόπηση, συναντάται στις περισσότερες χώρες αντί-

στοιχώς με την Ελλάδα, οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης.

Συνεπώς η αναμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου με σκοπό την επαναφορά του θεσμού στη χώρα μας θεωρείται, από όλες τις πλευρές, σκόπιμη και χρήσιμη και για την οικονομία και για την ισορροπημένη πορεία των εργασιακών σχέσεων του κλάδου.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

