

**ΥΠΟΜΝΗΜΑ**  
**ΣΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Συνημμένα:**

1. *Τεκμηρίωση οικονομικών στοιχείων (ΣΕΒ, Μηνιαίο Δελτίο Οικονομικής Δραστηριότητας, 13/6/2016)*
2. *Συμπεράσματα Τριμερούς Συνάντησης Υψηλού Επιπέδου με ILO, Σεπτέμβριος 2014, Γενεύη*
3. *Προτάσεις Γενικού Εισαγγελέα στο ΔΕΚ για ομαδικές απολύσεις, 9/6/2016*
4. α) *Επείγουσες Παρατηρήσεις του ΣΕΒ προς το ILO σχετικά με την υποχρεωτική διαιτησία, 25/9/2014*  
  
β) *Απόφαση των Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων του ILO, Ιούνιος 2015*

Αθήνα, Ιούνιος 2016

## **ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ**

Από τη δημόσια συζήτηση των τελευταίων μηνών, προκύπτει ότι οι παρακάτω θέσεις τυγχάνουν γενικευμένης αποδοχής.

Κοινός στόχος των κοινωνικών εταίρων είναι η ανάκτηση των χαμένων θέσεων εργασίας και η βελτίωση του εισοδήματος των εργαζομένων, με τρόπο διατηρήσιμο.

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί, πλέον, αποκλειστικά από τον ιδιωτικό τομέα. Προϋπόθεση, οι επιχειρήσεις να είναι διεθνώς ανταγωνιστικές, και η οικονομία συνολικά να λειτουργεί με τρόπο αποτελεσματικό.

Λόγω της πολυετούς ύφεσης, χρειάζεται στα επόμενα χρόνια ένα επενδυτικό σοκ, που έχει υπολογιστεί στο ύψος των 105 δις. περίπου, για να αποκατασταθεί η απώλεια και φθορά του παραγωγικού δυναμικού και των υποδομών στα χρόνια της κρίσης μέχρι σήμερα, καθώς και για να πυροδοτηθεί ένας νέος κύκλος ανάπτυξης.

Η παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας χρειάζεται ταυτόχρονα τη δημιουργία περιβάλλοντος διεθνώς ανταγωνιστικής οικονομίας και τη δημιουργία περιβάλλοντος που είναι διεθνώς ελκυστικό στις επενδύσεις. Η στρατηγική για την ανασυγκρότηση αυτή πρέπει να ακολουθεί την εξής εθνική επιλογή: να βασίζεται η διεθνής ανταγωνιστικότητα της χώρας στην οικονομία της γνώσης και να μην είναι ανταγωνιστικότητα βασισμένη στο χαμηλό κόστος εργασίας.

***Για τον ΣΕΒ οι δημόσιες πολιτικές αξιολογούνται σύμφωνα με τον βαθμό που συνεισφέρουν σε μία τέτοια στρατηγική.***

## **ΜΕΤΡΑ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 2010-2015**

Οι αλλαγές που έγιναν στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας τα τελευταία 6 χρόνια είχαν γενικά δύο κατευθύνσεις. Η πρώτη είχε σκοπό να μειώσει τις δυσκαμψίες των ρυθμίσεων, που οι ελληνικές κυβερνήσεις είχαν επιβάλλει πέραν των Ευρωπαϊκών Οδηγιών (goldplating) ή των συνήθων ευρωπαϊκών πρακτικών, και η δεύτερη είχε σκοπό τη διευκόλυνση της μείωσης του μέσου επιπέδου των μισθών.

Δυστυχώς τα μέτρα που υιοθετήθηκαν με τα Μνημόνια δεν είχαν παράλληλα και έναν αναπτυξιακό άξονα, ο οποίος να αντισταθμίσει τις απώλειες στις θέσεις εργασίας. Έτσι υπήρξε γενική δραστική μείωση της οικονομικής δραστηριότητας, χωρίς τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά κυρίως με κλείσιμο επιχειρήσεων και αναδιάρθρωση πολλών που επέζησαν, οι οποίες από κάποιο σημείο και πέρα κατάφεραν τη συγκράτηση των ήδη υπάρχουσών θέσεων. Αντίστοιχα υπήρξε μείωση του μέσου επιπέδου μισθών, και τάση σταθεροποίησης του στη συνέχεια.

## ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

Κοιτώντας μπροστά, πρέπει να κτίσουμε το νέο παραγωγικό πρότυπο με όρους που σήμερα εκπροσωπούν τη γενική τάση στην Ευρώπη. Η τάση αυτή, που θα υποστηρίξει την διεθνή ανταγωνιστικότητα της χώρας, είναι επιγραμματικά:

- να δίνονται στην αγορά οι δυνατότητες να αξιοποιεί ποικίλες μορφές εργασίας,
- να εφαρμόζονται οι ευρωπαϊκοί κανόνες με την ελάχιστη δυνατή γραφειοκρατία, χωρίς πρόσθετες δυσκαμψίες στο εθνικό επίπεδο,
- να εξακολουθήσει να υπάρχει η δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες και τα πρότυπα των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, εφαρμοζόμενα όμως σε όλη τους την έκταση, και όχι εξαιρώντας τα σημεία που δεν αρέσουν στην εργατική πλευρά
- και τέλος, οι συλλογικές αποφάσεις που ισχύουν να λαμβάνονται όσο εγγύτερα γίνεται στο ρυθμιζόμενο αντικείμενο, το οποίο μεταξύ άλλων σημαίνει σε περίπτωση συρροής περισσοτέρων ΣΣΕ, να υπερισχύει εκείνη που είναι πλησιέστερη στην επιχείρηση.

Αντιλαμβανόμαστε ότι εργασία της Επιτροπής είναι να αποτυπώσει τις υφιστάμενες βέλτιστες πρακτικές, και, μεταξύ αυτών, να προτείνει εκείνες που είναι πιο κατάλληλες για την περίπτωση της Ελλάδας.

Θεωρούμε ότι οι προτάσεις θα αφορούν στις άμεσες ρυθμίσεις που είναι ενδεχομένως σκόπιμο να υιοθετηθούν και όχι στο τελικό πλαίσιο-στόχο που θα πρέπει ιδανικά να εφαρμοστεί όταν η χώρα εξέλθει από τα προγράμματα των μνημονίων και έχει επανέλθει στην κανονικότητα.

Τούτο αναφέρεται διότι, όσο ακόμη βρισκόμαστε στη φάση των μνημονίων, πρέπει να υπάρξει μεγάλη περίσκεψη σχετικά με μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί και έχουν προσωρινό χαρακτήρα, ακριβώς λόγω της κρίσης και για όσο διάστημα η χώρα βρίσκεται σε καθεστώς οικονομικής ύφεσης και κάτω από προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής. Μάλιστα αξίζει να σημειωθεί ότι και το ΣτΕ έχει αποδεχθεί τις ρυθμίσεις αυτές.

## ΕΙΔΙΚΕΣ ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Με δεδομένες τις αλλαγές που έχουν ήδη θεσμοθετηθεί, θα πρέπει να γίνουν δύο επισημάνσεις:

**Πρώτη επισημάνση:** Το θέμα της επιβολής πρόσθετων μέτρων για περαιτέρω μείωση των μισθών πιστεύουμε ότι δεν θα ωφελούσε. Ήδη η ανεργία δείχνει να έχει κάπως σταθεροποιηθεί, και το επίπεδο των μισθών επίσης. Δεν είναι εύκολο να τεκμηριώσει κανείς σχέση αίτιου-αιτιατού ανάμεσα στις παράλληλες εξελίξεις στα δύο αυτά μεγέθη, αλλά μακροσκοπικά δείχνουν να έχουν βρει ένα σημείο ισορροπίας. Κάποια μείωση του μέσου όρου των μισθών αναμένεται να εμφανιστεί ακόμη, κυρίως διότι τους

αποχωρούντες από την αγορά εργασίας τους αναπληρώνουν νεότεροι εργαζόμενοι με μικρότερες αποδοχές.[\(συν 1\)](#)

**Δεύτερη επισήμανση:** Τα θέματα των ρυθμίσεων που είχαν συζητηθεί το φθινόπωρο του 2014, γνωρίζουμε ότι είχαν πάρει μία περίπου τελική μορφή στο πλαίσιο της 5<sup>ης</sup> αξιολόγησης. Δηλαδή, σε τριμερείς συναντήσεις το Υπουργείο Εργασίας (μάλιστα και με τη συμβολή και της ΔΟΕ), μετά από συζήτηση με τους κοινωνικούς εταίρους, είχε διαμορφώσει μία δέσμη προτάσεων που αντιλαμβανόμαστε ότι είχε γίνει τότε σχεδόν στο σύνολό της αποδεκτή από τους θεσμούς. Θα ήταν μη παραγωγικό να ξεκινήσει η συζήτηση πάλι από το μηδέν για τα ίδια θέματα.[\(συν 2\)](#)

Όσον αφορά τα θέματα που προσδιορίζονται στην πρόσκληση του Υπουργείου Εργασίας, σημειώνονται τα εξής:

1. **Ομαδικές απολύσεις :**Μετά την τοποθέτηση του Γενικού Εισαγγελέα στο ΔΕΚ, αναμένεται κατάργηση των ρυθμίσεων που συνιστούν ευθεία παρέμβαση στην εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων και στην διαχείριση του προσωπικού τους και ενδεχομένως τις εκθέτει σε κίνδυνο να λειτουργούν με ζημία, δηλαδή ο Υπουργός να απαγορεύει ή να εγκρίνει τις ομαδικές απολύσεις σε συγκεκριμένη επιχείρηση.[\(συν3\)](#)

Από την άλλη πλευρά, για τις ακραίες εκείνες περιπτώσεις όπου η επιχείρηση οδηγείται σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων για να διασωθεί η απομένουσα δραστηριότητα, πρέπει το Κράτος να αξιοποιήσει κοινοτικούς και άλλους πόρους με σκοπό τον περιορισμό των δυσμενών επιπτώσεων στο κοινωνικό σύνολο από τις ομαδικές απολύσεις. Το ύψος των απαιτούμενων πόρων είναι σχετικά μικρό, αλλά πρέπει να υπάρχει ετοιμότητα υποδοχής των εκάστοτε περιπτώσεων που βέβαια δεν μπορούν να προγραμματιστούν όπως γίνεται με τα λοιπά κοινοτικά προγράμματα. Επομένως είναι σκόπιμο η Πολιτεία να έχει προετοιμαστεί κατάλληλα για ένα τέτοιο ενδεχόμενο.

2. **Κατώτατος μισθός :**Αίτημα τού ΣΕΒ, όπως και τής ΓΣΕΕ, είναι να καθορίζεται ο κατώτατος μισθός με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Αν δεν είναι δυνατόν να γίνει αυτό τώρα, τουλάχιστον να απλοποιηθεί η διαδικασία καθορισμού κατώτατου μισθού (που έχει προβλεφθεί νομοθετικά) και να μειωθεί ο αριθμός των εμπλεκόμενων στη διαβούλευση. Η εκπροσώπηση των κοινωνικών εταίρων να είναι από αυτούς τους φορείς που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ.

3. **Συλλογικές συμβάσεις:** Στην Ελλάδα ισχύει σήμερα καθεστώς ελευθερίας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι, παρά το κλίμα ύφεσης και

αβεβαιότητας που επικρατεί, διατηρούν ζωντανό τον κοινωνικό διάλογο. Οι εργατικές και οι εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ελεύθερες και διαπραγματεύονται και υπογράφουν κάθε μορφής και επιπέδου Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), Εθνική γενική, κλαδικές, καθώς και επιχειρησιακές

Επομένως, είναι παραπλανητικό αυτό που λέγεται ότι στην Ελλάδα έχει καταλυθεί και (κατά συνέπεια) πρέπει να αποκατασταθεί η ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων νοθεύεται στην Ελλάδα μόνο από την «επιβολή» συστήματος υποχρεωτικής διαιτησίας. Στην υποχρεωτική διαιτησία προσφεύγει ένα από τα δύο μέρη, χωρίς την συγκατάθεση του άλλου, εάν αποτύχουν, ουσιαστικά ή τεχνητά, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Λέμε τεχνητά, γιατί η μία πλευρά μπορεί εσκεμμένα να προκαλέσει ναυάγιο των διαπραγματεύσεων, όταν γνωρίζει ή αισθάνεται ότι ο διαιτητής θα της δώσει περισσότερα από τον αντισυμβαλλόμενο.

Τα αρμόδια όργανα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) έχουν κρίνει ότι η υποχρεωτική διαιτησία είναι αντίθετη προς τις συμβάσεις 98 και 154 της ΔΟΕ. Ειδικά για την ελληνική υποχρεωτική διαιτησία, τα ίδια όργανα έχουν κρίνει ότι είναι αντίθετη προς την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συγκεκριμένα, στη πρόσφατη απόφαση των Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων του 2015, γίνεται υπόδειξη προς την ελληνική κυβέρνηση να λάβει υπόψη της, τις απόψεις του ΣΕΒ για την υποχρεωτική διαιτησία. **(συν [4α](#) & [4β](#))**

Βέβαια, με την 2307/2014 απόφασή του, το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣΤΕ) έκρινε ότι το κράτος είναι υποχρεωμένο από το Σύνταγμα να εγκαταστήσει ένα μηχανισμό υποχρεωτικής διαιτησίας για την προστασία της κοινωνικής ειρήνης. Πρώτα παρατηρούμε ότι πρόκειται για μια ερμηνεία που δεν δεσμεύει τα υπόλοιπα Δικαστήρια. Δεύτερον, αν ο λόγος που υπάρχει η υποχρεωτική διαιτησία είναι η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης πρέπει τότε να αφορά μόνον στις ουσιώδεις υπηρεσίες, με την στενή έννοια του όρου, δηλαδή σ' εκείνες των οποίων η διακοπή θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία ολόκληρου ή μέρους του πληθυσμού (Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, έκθεση 286, υποθέσεις 1648 και 1650, παρ. 461).

Τέλος ο τρόπος με τον οποίο επανήλθε η υποχρεωτική διαιτησία μετά την απόφαση του ΣΤΕ 2307/2014, δεν έχει ακόμη αποδείξει ότι εξασφαλίζεται μία αντικειμενική διαδικασία. Ήδη περιπτώσεις που έχουν συζητηθεί στον ΟΜΕΔ φαίνεται να δείχνουν μία τάση επαναφοράς των παλαιών ΣΣΕ/ ΔΑ του 2009 ή του 2010, ουσιαστικά αγνοώντας ότι η λειτουργία των επιχειρήσεων σήμερα γίνεται σε ένα τελείως διαφορετικό οικονομικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον. Επίσης αγνοείται η κρίσιμη πραγματικότητα ότι σήμερα οι ρυθμίσεις αυτές θα πρέπει να εφαρμοστούν μόνο από τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που υπογράφουν, ενώ παλαιότερα αποκτούσαν γενική ισχύ. Επομένως αποτέλεσμα είναι αφενός μεν να αποδυναμώνονται ή και να εξαφανίζονται οι εργοδοτικές οργανώσεις λόγω φυγής μελών τους, αφετέρου δε στις μικρές ιδίως

επιχειρήσεις να μην εφαρμόζονται στην πράξη οι διαιτητικές αποφάσεις γιατί η αντίστοιχη ΜΜΕ κινδυνεύει να κλείσει, πιεζόμενη ανταγωνιστικά από μια άλλη που δεν υποχρεούται να εφαρμόσει την ίδια ρύθμιση.

**4. Συνδικαλιστικός νόμος:** Ο νόμος αυτός ψηφίστηκε το 1982. Πιστεύουμε ότι υπάρχουν σημεία όπου απαιτούνται αλλαγές, όπως ενδεικτικά στις παρακάτω δύο περιοχές:

#### ΚΥΡΗΞΗ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

- Η εξουσιοδότηση της γενικής συνέλευσης τού σωματείου προς το διοικητικό συμβούλιο να κηρύξει απεργία ή στάση εργασίας να είναι συγκεκριμένη με ημέρες, ώρες και χρονική διάρκεια.

#### ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ

- Να επανέλθουν οι συνδικαλιστικές άδειες στα επίπεδα τού αρχικού νόμου 1284/1982, δηλαδή να καταργηθεί η επέκταση των αδειών με τον ν. 2224/1994 (άρθρο 6 § § 3,4). Οι συνδικαλιστικές άδειες να μην πληρώνονται από τον εργοδότη.
- Να αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας τής σύμβασης εργασίας προστατευόμενου συνδικαλιστή η καταδίκη του για ποινικό αδίκημα. Επίσης, όσο κάποιος προστατευόμενος συνδικαλιστής είναι υπόδικος, να έχει την ευχέρεια η επιχείρηση να τον θέσει σε αργία.
- Τα προνόμια των συνδικαλιστών (προστασία, άδειες) μεταξύ των επιχειρησιακών σωματείων να αφορούν μόνο στην συνδικαλιστική εκείνη οργάνωση που ο νόμος ορίζει ότι είναι αρμόδια για να συνάπτει επιχειρησιακή σύμβαση.

### ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Εν κατακλείδι, πρέπει να υπάρξει ρύθμιση κάποιων ζητημάτων που θα συμπληρώνουν πολλές αλλαγές των τελευταίων έξι ετών, και όλα αυτά να ισχύουν όσο ακόμη βρισκόμαστε μέσα στην κρίση.

Χρονικός Ορίζοντας ρυθμίσεων: Στα θέματα απασχόλησης, αυτό το διάστημα ουσιαστικά μεταφράζεται για όσο ακόμη έχουμε διψήφια ποσοστά ανεργίας. Αυτό φαίνεται σήμερα να είναι τουλάχιστον για το υπόλοιπο της παρούσας δεκαετίας.

Θεσμική ισχύς κοινωνικού διαλόγου: Ιδιαίτερα σε μια περίοδο κρίσης σαν αυτή που βιώνουμε, η διεθνής εμπειρία έχει καταδείξει ότι ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να συμβάλει στη διατύπωση δημιουργικών και καινοτόμων απαντήσεων και να προωθήσει μια περισσότερο ισόρροπη και χωρίς διακρίσεις ανάκαμψη.

Κρίσιμο στην όλη διαδικασία είναι η οικοδόμηση αλλά και ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να διεξαγάγουν έναν ανοιχτό κοινωνικό διάλογο για την μετά - μνημόνια εποχή. Ο σεβασμός από πλευράς του Κράτους και η ενσωμάτωση από αυτό των αποφάσεων του κοινωνικού διαλόγου στις διαμορφούμενες στρατηγικές και

πολιτικές, συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της προσέλκυσης ξένων επενδύσεων.

Σε αυτή την κατεύθυνση η Επιτροπή σας μπορεί να προσφέρει πρότυπα σωστής κοινωνικής διαβούλευσης, προσκαλώντας μας για να σχολιάσουμε την εργασία σας όταν θα έχει προχωρήσει σε κάποια ενδιάμεσα συμπεράσματα. Πιστεύουμε ότι χρειάζεται αυτή η διαδικασία επιβεβαίωσης (validation), ακόμη και εάν εκεί καταγραφούν αποκλίνουσες απόψεις, για να υπάρχει αυξημένη αποδοχή στις προτάσεις σας στην εργοδοτική και στην εργατική πλευρά, και όχι μόνο στο δίπολο Κυβέρνησης-δανειστών.

Στο πνεύμα αυτό ο ΣΕΒ είναι στη διάθεσή σας για συνεργασία.