

**Ομιλία του κ. Χ. Κυριαζή στην ημερίδα με θέμα:  
"Το Μέλλον της Εργασίας μετά το Μνημόνιο"  
Τρίτη, 24 Οκτωβρίου 2017**

Κυρίες και κύριοι,

Όπως ανέλυσε λίγο πριν στην ομιλία του ο Πρόεδρος του ΣΕΒ, ο κοινός στόχος ανάκτησης των χαμένων θέσεων εργασίας και βελτίωσης του εισοδήματος των εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί, με μία προϋπόθεση: ότι οι δημόσιες πολιτικές υποστηρίζουν και ενισχύουν τις εξωστρεφείς, διεθνώς ανταγωνιστικές επιχειρήσεις στους παραγωγικούς τομείς των διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών & υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, η παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας χρειάζεται και τη δημιουργία περιβάλλοντος που είναι διεθνώς ελκυστικό στις επενδύσεις, λόγω του επενδυτικού σοκ που απαιτείται για να μπούμε σε μακροπρόθεσμη αναπτυξιακή τροχιά.

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.**

Τι κάναμε, όμως, παλαιότερα?

Στα προ της κρίσεως χρόνια υπήρξε μία σταδιακή υπερ-ρύθμιση της αγοράς εργασίας (και άλλων αγορών) με αποτέλεσμα η ελληνική νομοθεσία να καταλήξει ανάμεσα στις πλέον δύσκαμπτες του ΟΟΣΑ, με βαθμολογία στο δείκτη EPL 2,8 ο οποίος έπεσε στο μέσο όρο του ΟΟΣΑ (2,3) με τις νομοθετικές αλλαγές 2010-2011. Το παλαιό καθεστώς ήταν ένας από τους τρεις κύριους λόγους <sup>(1)</sup> για τους οποίους μας απέφευγαν οι μεγάλοι επενδυτές του εξωτερικού. Ωφέλησε, βέβαια, συντεχνιακά τους ήδη εργαζόμενους, τους insiders, και άφησε εντελώς ακάλυπτους περίπου το 1/3 του δυναμικού που θα έπρεπε να συγκαταλέγεται στους μισθωτούς (ο υπολογισμός προκύπτει από στοιχείο του ILO <sup>2)</sup>). Η αγορά είχε βρει δύο διεξόδους που οδήγησαν μεγάλα κομμάτια του εργαζόμενου πληθυσμού έξω από τη

---

<sup>1</sup>Οι άλλοι δύο παράγοντες ήταν τα φορολογικά και η αβέβαιη και διεφθαρμένη διαδικασία αδειοδοτήσεων

<sup>2</sup>Περίπου 15% υπερβάλλουσα αδήλωτη εργασία + 18% υπερβάλλουσα απασχόληση ελευθέρων επαγγελματιών ( 32% αντί του μέσου ευρωπαϊκού 14%)

[http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/49757/1\\_Diagnostic\\_Report\\_on\\_undeclared\\_work\\_in\\_Greece\\_gr.pdf](http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/49757/1_Diagnostic_Report_on_undeclared_work_in_Greece_gr.pdf)

δικαιοδοσία του εργατικού δικαίου: την αδήλωτη εργασία και την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών των ελευθέρων επαγγελματιών.

Επομένως είχαμε μία αυτό-ακύρωση: από τη μια πλευρά επιλεκτική προστασία, από την άλλη μία εγκατάλειψη για το 1/3 του κόσμου, ακριβώς των πιο αδύναμων ομάδων που αφήνονταν να κοιτάζουν από την έξω μεριά του φράχτη την προστασία που παρείχαν οι νόμοι. Πιστεύουμε ότι δεν πρέπει να επιστρέψουμε σε αυτές τις συνθήκες. Πρέπει να κτίσουμε το νέο παραγωγικό πρότυπο με όρους εργασιακών ρυθμίσεων με τους οποίους:

- Θα υποστηρίξουμε πρώτιστα την δημιουργία παραγωγικών θέσεων μόνιμης και πλήρους απασχόλησης. Αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να δαιμονοποιούμε τις νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας που φέρνουν οι καινοτόμες δραστηριότητες και ο ανταγωνισμός του εξωτερικού. Έχουν και αυτές τη θέση τους ως συμπλήρωμα των βασικών μορφών που γνωρίζουμε σήμερα.
- Θα εφαρμόζεται το ευρωπαϊκό κεκτημένο με την ελάχιστη δυνατή γραφειοκρατία, χωρίς πρόσθετες δυσκαμψίες στο εθνικό επίπεδο,
- Θα εξακολουθήσει η ελευθερία συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες και τα πρότυπα των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, εφαρμοζόμενα όμως σε όλη τους την έκταση, και όχι επιλεκτικά, όχι δηλαδή εξαιρώντας τα σημεία που δεν αρέσουν στην εργατική πλευρά (όπως η εθελοντική διαίτησία<sup>3</sup> και η αναγνώριση των ενώσεων προσώπων<sup>4</sup> για την εργατική εκπροσώπηση)
- Τέλος, οι συλλογικές αποφάσεις που ισχύουν θα λαμβάνονται όσο εγγύτερα γίνεται στο ρυθμιζόμενο αντικείμενο, το οποίο για παράδειγμα σημαίνει σε περίπτωση συρροής περισσοτέρων ΣΣΕ, θα υπερισχύει εκείνη που είναι πλησιέστερη στην επιχείρηση.

Με την παρούσα εισήγηση και την συζήτηση στο πάνελ στη συνέχεια, επιδιώκουμε 3 πράγματα:

1. Να παρουσιάσουμε συνοπτικά τις θέσεις του ΣΕΒ στις ποικίλες εργασιακές ρυθμίσεις που συνιστούν την λεγόμενη «εργασιακή ατζέντα», δηλαδή τα θέματα που έρχονται στη πρώτη γραμμή της επικαιρότητας γιατί αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης ανάμεσα στις ελληνικές κυβερνήσεις και τους πιστωτές.

---

<sup>3</sup> C098 & C154

<sup>4</sup> C154, art.5

2. Να επισημάνουμε ποια είναι η αντίστοιχη θέση της εργατικής πλευράς, όπως την καταλαβαίνουμε, ώστε στο επόμενο διάστημα να επιδιώξουμε συζήτηση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για τις εκατέρωθεν θέσεις.
3. Να ακούσουμε τη φωνή της ίδιας της βιομηχανίας και των επιχειρήσεων, που έρχονται καθημερινά αντιμέτωπες με πληθώρα αγκυλώσεων, γραφειοκρατικών διαδικασιών και παρωχημένων προσεγγίσεων για θέματα της παραγωγής, θέματα που σπάνια αποτελούν αντικείμενο συζήτησης ή διαπραγμάτευσης στα υψηλόβαθμα κλιμάκια και εν πολλοίς είναι «αγκάθια» ξεχασμένα στα χρόνια της κρίσης.

## **A) ΘΕΣΕΙΣ ΣΕΒ**

Ας ξεκινήσουμε με τις θέσεις του ΣΕΒ

### **Κατώτατος μισθός :**

Αίτημα τού ΣΕΒ, όπως και της ΓΣΕΕ και των άλλων κοινωνικών εταίρων, είναι να καθορίζεται ο εθνικός κατώτατος μισθός με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Ο ΣΕΒ έχει πει ότι, αν δεν είναι εφικτό αυτό τώρα, τουλάχιστον να απλοποιηθεί η διαδικασία καθορισμού κατώτατου μισθού (που έχει προβλεφθεί νομοθετικά) και να μειωθεί ο αριθμός των εμπλεκόμενων στη διαβούλευση. Σε κάθε περίπτωση, ο ΣΕΒ **έχει αυτή τη θέση με την προϋπόθεση ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αποδεχτεί τις αδυναμίες του συστήματος που εφαρμόστηκε τις δεκαετίες του 1990 και του 2000 και θα υιοθετήσουν ρυθμίσεις και πρακτικές που θα εμποδίσουν να ξανασυμβούν.**

Δύο ήταν οι κύριες αδυναμίες του συστήματος.

Η πρώτη αδυναμία ήταν η δημιουργία στην πράξη αυτοματισμών. Μέσα σε λίγες εβδομάδες, η αύξηση της ΕΓΣΣΕ γινόταν αύξηση των κλαδικών με κάποια προσαύξηση, και αμέσως μετά αύξηση στις επιχειρήσεις, με νέα προσαύξηση. Με τον τρόπο αυτό δημιουργήθηκε μία ιδιαίτερα ισχυρή σύνδεση μεταξύ του μισθού που ορίζονταν στις ΕΓΣΣΕ και του μέσου μισθού στην ελληνική οικονομία, και που είχε βέβαια σοβαρή επίδραση στην ανταγωνιστικότητα, όπως δείξαν τα νούμερα σε βάθος χρόνου.

Το domino αυτό, όπως τότε το χαρακτηρίζαμε, είχε τρία γρανάζια: την υποχρεωτική διαιτησία, τη δυνατότητα υποχρεωτικής επέκτασης των ΣΣΕ και τη λεγόμενη «συρροή». Σε αυτά θα επανέλθουμε αργότερα. Η δεύτερη αδυναμία του

παλαιού συστήματος ήταν η αντίληψη για το πιά αύξηση θεωρείται δικαιολογημένη κατά την υπογραφή νέας ΕΓΣΣΕ. Οι παλιοί θυμούνται ότι τα μεγέθη που ετίθεντο στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων ήταν ο πληθωρισμός (προσοχή, ο ελληνικός πληθωρισμός, που ήταν πολύ υψηλότερος του ευρωπαϊκού, παρά το κοινό νόμισμα), προσθετικά η αύξηση της παραγωγικότητας και ακόμη πρόσθετα ποσοστά για τη σύγκλιση των ελληνικών μισθών με τους ευρωπαϊκούς.

Όλοι οι κοινωνικοί εταίροι φέρουμε από κοινού την ευθύνη για τις συμφωνίες εκείνες. Οδήγησαν σταδιακά το κόστος εργασίας έξω από τις παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας, με αποτέλεσμα την δραστική αναπροσαρμογή προς τα κάτω του μέσου μισθού, που έγινε στα χρόνια της κρίσης. Και μην γελιόμαστε ότι η προσαρμογή αυτή έγινε με οδηγίες των δανειστών. Η ύφεση και τα λουκέτα είχαν ωθήσει την ίδια την αγορά σε δραματική προσαρμογή, που περιλάμβανε σχεδόν παντού δύο στοιχεία, μείωση των πράγματι καταβαλλομένων αποδοχών, και παράλληλα την απώλεια θέσεων εργασίας.

Το συμπέρασμα για μας, το μάθημα του παρελθόντος, είναι ότι στο νέο εργασιακό περιβάλλον, πρώτον, δεν πρέπει να υπάρχουν διαδικασίες που επιφέρουν αυτοματισμούς μεταξύ του εθνικού κατώτατου μισθού και των λοιπών επιπέδων, και δεύτερον, οι μεταβολές των μισθών πρέπει να ακολουθούν στενά τις μεταβολές της παραγωγικότητας.

Ως προς το σημερινό επίπεδο του κατώτατου μισθού, πιστεύουμε ότι βρισκόμαστε σε ένα επίπεδο ισορροπίας της αγοράς. Αυτό που μπορούμε να πούμε προς το παρόν είναι ότι δεν υπάρχει δυνατότητα και ανάγκη μεταβολής του κατώτατου μισθού. Υπάρχουν θέματα της σύνθεσης του κατώτατου νόμιμου (π.χ. των τριετιών) τα οποία θα πρέπει να εξετάσουμε σε επόμενη φάση.

Διενεργούμε δύο μελέτες σχετικές με τους μισθούς, που θα δημοσιοποιηθούν στο αμέσως επόμενο διάστημα, αλλά μπορούμε να αναφέρουμε ορισμένα βασικά συμπεράσματα:

## Πρώτη μελέτη: Μισθοί, παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα

- ✓ Η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας χρειάζεται ρυθμίσεις που οδηγούν σε αυξήσεις μισθών που δεν είναι ίδιες αδιακρίτως σε όλους τους κλάδους, αλλά διαφοροποιούνται κατά κλάδο και πολύ περισσότερο κατά επιχείρηση, καθώς διαφορετικές επιχειρήσεις έχουν διαφορετικές αντοχές σε αυξήσεις μισθών, αναλόγως της αύξησης της παραγωγικότητάς τους.
- ✓ Οι αποφάσεις για αύξηση των μισθών πρέπει να συνδέονται με την αύξηση της παραγωγικότητας στους κλάδους των «διεθνώς εμπορεύσιμων», της οποίας η αύξηση πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα και προϋπόθεση για την παράλληλη και ταυτόχρονη αύξηση των μισθών και την διατήρηση και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.
- ✓ Η μείωση του μισθολογικού κόστους στα μνημονιακά χρόνια βελτίωσε σημαντικά την ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας, όμως σε μεγάλο βαθμό ακυρώθηκε από αντίθετες πολιτικές, γιατί ταυτόχρονα υπήρξε υπερφορολόγηση, αύξηση του μη μισθολογικού κόστους, του κόστους του χρήματος, του ενεργειακού κόστους και των λοιπών παραγόντων που επηρεάζουν την διεθνή ανταγωνιστικότητα.
- ✓ Η Πραγματική Σταθμισμένη Συναλλαγματική Ισοτιμία με βάση το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην μεταποίηση αντανάκλα την πορεία της ανταγωνιστικότητά της. Ευνοϊκή είναι η επίδραση της παραγωγικότητας στην ανταγωνιστικότητα της μεταποίησης (ελαστικότητα -0,29) αλλά επηρεάζεται σημαντικά και από τις μεταβολές του μισθού (ελαστικότητα 0,29).
- ✓ Σημαντική επιβάρυνση της ανταγωνιστικότητας προκύπτει επίσης από την πορεία των επιτοκίων δανεισμού των επιχειρήσεων (0,19) και του επιπέδου των τιμών (ενΔΤΚ ελαστικότητα 0,17). Η βελτίωση του κόστους εργασίας των ανταγωνιστριών χωρών επιδρά επίσης αρνητικά στην ανταγωνιστικότητα της ελληνικής μεταποίησης (-0,18).
- ✓ Η επανάληψη επιλογών της περιόδου 2002-2010 (αυξήσεις κατώτατων και μέσων μισθών πέραν της παραγωγικότητας, χαμηλές επενδύσεις, απώλεια παραγωγικότητας, υψηλός πληθωρισμός) θα προξενούσαν σημαντικές απώλειες στην ανταγωνιστικότητα της μεταποίησης.

Αυτά όλα σημαίνουν πρακτικά ότι η έξοδος από την ανεργία και τα συμπιεσμένα εισοδήματα πρέπει να περιλαμβάνει σημαντική μείωση των επιτοκίων δανεισμού,

ανάκαμψη των επενδύσεων στην μεταποίηση και βελτίωση εκεί της παραγωγικότητας. Η επιλογή αυτή αποτελεί μίγμα πολιτικής αμοιβαίου οφέλους για επιχειρήσεις, εργαζομένους και εθνική οικονομία, η οποία θα συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης και εν συνεχεία στην δυνατότητα αύξησης των μισθών. Επομένως θα έπρεπε να είναι σήμερα η κοινή ατζέντα διεκδικήσεων από ένα ενιαίο μέτωπο εργαζομένων και εργοδοτών.

### **Δεύτερη μελέτη: Κατώτατες αμοιβές και Απασχόληση στην Ελλάδα**

- ✓ Η Ελλάδα <sup>(5)</sup> έχει σήμερα σύστημα διοικητικού καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού, ο οποίος βρίσκεται στην μέση της ενδιάμεσης κατηγορίας των κρατών-μελών (12η θέση).
- ✓ Οι προβλέψεις του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013 για τον καθορισμό του εθνικού κατώτατου μισθού, θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου για την βελτίωση της εφαρμογής του, αξιοποιώντας και την διεθνή ευρωπαϊκή εμπειρία.
- ✓ Κυρίαρχο κριτήριο στον καθορισμό των μεταβολών του κατώτατου μισθού είναι οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και κυρίως στις ομάδες των μισθωτών που βρίσκονται μισθολογικά στο όριο, και φαίνεται ότι σήμερα αντιπροσωπεύουν σημαντική μερίδα του πληθυσμού.
- ✓ Για την περίοδο Ιανουαρίου 2003 – Απριλίου 2016 η ελαστικότητα της απασχόλησης ως προς το κατώτατο σχετικό ημερομίσθιο στο σύνολο των επιχειρήσεων εκτιμάται αρνητική σε -0,15 για τους άνδρες και -0,16 για τις γυναίκες.
- ✓ Η αρνητική επίδραση των μεταβολών του κατώτατου μισθού αφορά κυρίως τις μικρές επιχειρήσεις (απασχολούμενα άτομα λιγότερα από 10, που αντιπροσωπεύουν το 90% των επιχειρήσεων και το 28% των απασχολούμενων) και όχι τις μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 10 ατόμων) δηλαδή αφορούν τα οριακά τμήματα της αγοράς εργασίας.
- ✓ Την περίοδο της κατάρρευσης 2010-2016 η επίδραση του κατώτατου και του μέσου μισθού στην απασχόληση εμφανίζεται έντονη και στατιστικά σημαντική. Η μείωσή του συνέβαλε στην σταθεροποίηση της απασχόλησης και στην θετική μεταβολή της στην συνέχεια, δηλαδή στην μείωση του δείκτη της ανεργίας.

---

<sup>5</sup> όπως και άλλα 21 κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 28



- ✓ Προτεραιότητα προς το παρόν πρέπει να δοθεί στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας και όχι στην επαναφορά του κατώτατου μισθών στα επίπεδα 2010, τα οποία πιθανότατα θα επιβαρύνουν την ανεργία.
- ✓ Η μη μεταβολή του κατωτάτου μισθού δεν δεσμεύει τους πράγματι καταβαλλόμενους μισθούς και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων, οι οποίες πρέπει να διαμορφώνουν τους δικούς τους μισθούς λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες κάθε επιχείρησης και κάθε κλάδου.

Ένα θέμα που σχετίζεται με το κόστος εργασίας αλλά δεν αποτελεί μέρος της συζήτησης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι το μη μισθολογικό κόστος. Οι ασφαλιστικές εισφορές και τα συνεισπραττόμενα αποτελούν ένα τεράστιο βαρίδι στη μισθωτή εργασία, δημιουργώντας αντικίνητρα και μειώνοντας την ανταγωνιστικότητα. Το θέμα βέβαια αποτελεί αντικείμενο συζήτησης για το τραπέζι του ασφαλιστικού, που δεν εξετάζουμε σήμερα, όμως το αποτέλεσμα του είναι να συμπιέζονται οι πραγματικοί μισθοί και να εξωθούνται πολλοί στην παραβατικότητα.

Δεύτερο αντικείμενο της «εργασιακής ατζέντας»

### **Συλλογικές συμβάσεις:**

Στην Ελλάδα ισχύει σήμερα καθεστώς ελευθερίας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι εργατικές και οι εργοδοτικές οργανώσεις είναι ελεύθερες να υπογράφουν κάθε μορφής και επιπέδου Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), Εθνική γενική, κλαδικές, καθώς και επιχειρησιακές. Την περασμένη χρονιά (2016) υπογράφηκαν 10 κλαδικές/ομοιοπαγγελματικές, 309 επιχειρησιακές και 6 τοπικές, με την ελεύθερη βούληση των δύο πλευρών.

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

Η ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων **νοθεύεται** στην Ελλάδα, όμως, από την επιβολή συστήματος της λεγόμενης 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 διαισθάνεται ότι ο διαιτητής θα της δώσει περισσότερα από ότι θα της έδινε η άλλη πλευρά.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) έχουν κρίνει ότι η υποχρεωτική διαιτησία είναι αντίθετη προς τις διεθνείς συμβάσεις <sup>(6)</sup>. Ειδικά για την ελληνική υποχρεωτική διαιτησία, τα ίδια όργανα έχουν κρίνει ότι είναι αντίθετη προς την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Βέβαια, με απόφασή του<sup>(7)</sup>, 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 πρέπει να υπάρχει ορατή απειλή για την κοινωνική ειρήνη, πράγμα που κατά την άποψή μας δεν συνέβη στις περιπτώσεις που έχουν εξεταστεί τα τελευταία χρόνια. Δεύτερον, οι διεθνείς κανόνες αποδέχονται σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας όσον 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 <sup>(8)</sup>.

Ως προς την επέκταση και κήρυξη γενικώς υποχρεωτικής μιας κλαδικής ή / και ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ μέσω Υπουργικής Απόφασης, χρειάζεται ειδική προσοχή ώστε να μην επαναληφθούν τα αγκάθια του παρελθόντος. Είναι ένα από τα γρανάζια του domino, που λέγαμε προηγουμένως. Η επέκταση μπορεί να έχει νόημα σε ώριμες αγορές, με προϋποθέσεις πραγματικής πλειοψηφικής αντιπροσωπευτικότητας από πλευράς εργοδοτών και εργαζομένων.

Εμείς είχαμε φθάσει να μην γίνεται ούτε καν προσχηματικός έλεγχος των αριθμητικών προϋποθέσεων για την κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικής μιας ΣΣΕ. Επίσης όσοι είναι ένθερμοι οπαδοί της επέκτασης, παραβλέπουν την πραγματικότητα, που ισχύει πολύ περισσότερο σήμερα, ότι οι πιο αδύναμες εταιρείες του κάθε κλάδου που θα αναγκαστούν να ακολουθήσουν μπορεί είτε να εξωθηθούν σε κλείσιμο, είτε να προσφύγουν σε αδήλωτη ή υποδηλωμένη εργασία για να μην πληγούν από τους κατώτατους μισθούς που θα ορίζουν οι μεγαλύτεροι

---

<sup>6</sup> διεθνείς συμβάσειςεργασίας 98 και 154

<sup>7</sup> την 2307/2014

<sup>8</sup> Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, έκθεση 286, υποθέσεις 1648 και 1650, παρ. 461



στον κλάδο, οι οποίοι συνήθως είναι και οι διαπραγματευτές αυτών των συμβάσεων.

Να σημειώσουμε ότι, αναφορικά με τις κλαδικές ΣΣΕ, η επέκταση θα ήταν στην τρέχουσα συγκυρία ενάντια στην προσπάθεια αναδιοργάνωσης και διάσωσης ενός εξαιρετικά μεγάλου πλήθους επιχειρήσεων, που πασχίζουν να προσαρμοστούν στα δεδομένα της κρίσης.

Ακόμη πιο προβληματική είναι η επέκταση των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ οι οποίες καλύπτουν εργαζόμενους σε τελειώς ανόμοιες μεταξύ τους επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις με πολύ διαφορετική οικονομική κατάσταση. Είναι ασφαλώς άσκοπη η δημιουργία προνομιούχων οριζόντιων ειδικοτήτων που στρεβλώνουν τις μισθολογικές κλίμακες μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων και όπου οι μισθοί δεν μπορούν πλέον να συσχετίζονται με στοιχεία βελτίωσης της παραγωγικότητας. Επομένως έχουν (όπως αποδείχθηκε και στο παρελθόν) την αναχρονιστική υφή των κλειστών συντεχνιών που προσπαθούν πέρα από την οικονομική λογική να αποσπάσουν για τα μέλη τους μερίδιο της πίτας εις βάρος των συναδέλφων τους.

Ο ΣΕΒ είναι ενάντια στην σχεδόν αυτόματη επέκταση των ΣΣΕ, όπως την ευαγγελίζονται πολλοί που αναζητούν την αναβίωσή της. Δεδομένου ότι ο θεσμός της επέκτασης, όπου αλλού ισχύει στην Ευρώπη, δεσμεύει επιχειρήσεις που δεν έλαβαν μέρος στη συλλογική διαπραγμάτευση, πριν συζητηθεί οποιαδήποτε αλλαγή από το σημερινό σύστημα πρέπει να διασφαλίζονται απαραίτητα :

- Το ποσοστό κάλυψης εργαζομένων να είναι ιδιαίτερα αυξημένο.
- Να μην κηρύσσονται γενικά υποχρεωτικές οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ
- Να μην κηρύσσονται γενικά υποχρεωτικές οι κλαδικές ΣΣΕ που δεν έχουν συνυπογραφεί και από τις δύο πλευρές.

Αυτές οι προϋποθέσεις φέρνουν στην επιφάνεια σωρεία τεχνικών προβλημάτων. Για λόγους ασφάλειας δικαίου είναι σκόπιμο να υπάρχει αξιόπιστος, αντικειμενικός, διαφανής και άμεσος (ταχύς) τρόπος για να διαπιστώνεται για κάθε μία Κλαδική Συλλογική Σύμβαση ποιες επιχειρήσεις είναι υπόχρεες να την εφαρμόσουν και για ποιους εργαζόμενους τους συγκεκριμένα και εξατομικευμένα εντός της ίδιας της επιχείρησης.

Σχετικά με την ΣΣΕ που υπερισχύει σε περίπτωση **συρροής** επιχειρησιακής και κλαδικής σύμβασης ο ΣΕΒ θεωρεί ότι πρέπει να υπερισχύει η επιχειρησιακή. Ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων επιβάλλεται να αναδιαρθρωθεί για να επιζήσει, και η προσπάθεια αυτή εξυγίανσης της αγοράς θα διαρκέσει πολλά χρόνια. Αυτό δεν εξαρτάται από τον κλάδο δραστηριότητας της κάθε επιχείρησης. Αντίθετα, σε κάθε κλάδο υπάρχουν κάποιες επιχειρήσεις που πάνε καλά και πολλές που θα μπορούσαν να επιζήσουν μόνο με δραστικό εκσυγχρονισμό. Είναι αδύνατον επομένως σε κλαδικό επίπεδο να μπορεί να επιτευχθεί ένας κατώτερος κοινός παρονομαστής, που να ανταποκρίνεται στις διαφορετικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Η σημερινή ρύθμιση με την οποία υπερέχει η επιχειρησιακή σύμβαση έναντι της κλαδικής, εξασφαλίζει την επιβίωση πολλών επιχειρήσεων και θέσεων εργασίας. Η εφαρμογή κριτηρίων εξαίρεσης από τις κλαδικές (opt out) ενέχει σημαντικούς κινδύνους στην εφαρμογή τους (περιοριστικά κριτήρια που δεν θα καλύπτουν όλες τις περιπτώσεις, δημοσιοποίηση προβλημάτων επιχείρησης, αβέβαιη υιοθέτηση της ρύθμισης κ.λπ.).

### **Ομαδικές απολύσεις:**

Πιστεύουμε ότι η ρύθμιση που τελικά υιοθετήθηκε με το άρθρο 17 του ν. 4472/2017 δίνει ικανοποιητική λύση στο ζήτημα, όπως είχε τεθεί από εκείνους που το είχαν θέσει. Μέχρι τώρα, πρακτικά οι υπουργοί Εργασίας αρνούντο να επιτρέψουν την υλοποίηση ομαδικών απολύσεων, με αποτέλεσμα να χαθούν και πολλές θέσεις εργασίας που μπορεί να είχαν διασωθεί.

Το πρόβλημα όμως το έχουμε ακόμη μπροστά μας. Στα επόμενα 2-3 χρόνια θα πρέπει να υπάρξει ένα κύμα διάσωσης και αναδιάρθρωσης μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων στο πλαίσιο ρύθμισης των κόκκινων δανείων. Εκεί πρέπει να υπάρξει μία ρεαλιστική προσέγγιση από όλες τις πλευρές για να βγούμε από την εμπειρία αυτή με τις λιγότερες απώλειες.

Από την άλλη πλευρά, 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.

### **Συνδικαλιστικός νόμος:**

Ο νόμος αυτός ψηφίστηκε το 1982. Αναγνωρίζουμε τον εμβληματικό χαρακτήρα του νόμου, αλλά πιστεύουμε ότι υπάρχουν κάποια σημεία όπου απαιτούνται αλλαγές. Παρά τις προσκλήσεις μας, μέχρι σήμερα δεν έχει καταστεί εφικτό να γίνει συζήτηση σε διμερές ή τριμερές επίπεδο για τις αλλαγές αυτές. Να αναφέρουμε εδώ τις σπουδαιότερες 3-4 περιοχές προβλημάτων, όπως τα έχουν αποτυπώσει τα μέλη μας.

- Υπερβολικό εύρος προστασίας συνδικαλιστών (αριθμός προστατευομένων, διάρκεια). Κατάχρηση προστασίας από διάφορους συνδικαλιστικούς χώρους, σε ορισμένες περιπτώσεις γίνεται και αυτοσκοπός η συμμετοχή στα συνδικαλιστικά όργανα.
- Υπερβολικός αριθμός συνδικαλιστικών αδειών για στελέχη δευτεροβαθμίων και τριτοβαθμίων οργανώσεων. Ορισμένες συνδικαλιστικές άδειες "είναι πληρωνόμενες" από τους εργοδότες.
- Χαμηλά ποσοστά συμμετοχής εργαζομένων στις αποφάσεις για την κήρυξη απεργιακών κινητοποιήσεων. Περιπτώσεις κατάχρησης της πρακτικής να εξουσιοδοτείται το ΔΣ από την ΓΣ για κήρυξη απεργίας. Συχνές περιπτώσεις παράνομης παρεμπόδισης εισόδου.

## Χρηματοδότηση Προγραμμάτων και Φορέων

Είχαν δημιουργηθεί στο απώτερο παρελθόν φορείς όπως η Εργατική Εστία και το ΛΑΕΚ, χρηματοδοτούμενοι από εισφορές εργαζομένων & εργοδοτών. Μέσα από τους φορείς αυτούς αντλούσαν χρηματοδότηση προγράμματα των κοινωνικών εταίρων και φορείς τους, ενώ με την πάροδο των ετών το κράτος οικειοποιήθηκε πλήρως αυτούς τους πόρους και υφίσταται σήμερα ορατός ο κίνδυνος του σημαντικού επηρεασμού της αποτελεσματικότητας των φορέων αυτών λόγω της κρατικής παρέμβασης στη διαχείριση. Πιστεύουμε, λοιπόν, ότι πρέπει να υπάρξει εξ υπαρχής ένας επανασχεδιασμός του πεδίου, τόσο για τα έσοδα όσο και για τις δαπάνες.

Συγκεκριμένα, πιστεύουμε ότι πρέπει να υπάρξει ένα συγκροτημένο πλαίσιο, με ιδιωτικοοικονομικούς κανόνες λογιστικής διαφάνειας, που θα αντιμετωπίζει τα εξής θέματα:

- 1) Το τεράστιο ζήτημα της χρηματοδότησης της επαγγελματικής ενδο-επιχειρησιακής και δι-επιχειρησιακής κατάρτισης των εργαζομένων, που να είναι κρίσιμο για την επάνοδο σε βιώσιμη ανάπτυξη και αύξηση των θέσεων εργασίας. Είναι πρώτιστο θέμα, και με απόσταση πιο σημαντικό από τα επόμενα.
- 2) Την χρηματοδότηση των λειτουργικών εξόδων των εργατικών οργανώσεων, που σήμερα καλύπτονται από τις πηγές της πρώην εργατικής εστίας.
- 3) Την χρηματοδότηση των φορέων που συνδιοικούνται από τους κοινωνικούς εταίρους, όπως ο ΟΜΕΔ και το ΕΛΙΝΥΑΕ.
- 4) Τα προγράμματα θεσμικής ενδυνάμωσης των κοινωνικών εταίρων από ευρωπαϊκούς πόρους, που θα έπρεπε να έχουν μεγαλύτερη θεσμικότητα
- 5) Τα προγράμματα στήριξης των ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων που ασχολούνται με την έρευνα και την κατάρτιση

## **B) Backtracking ή ολική επαναφορά:**

### **τα 75 σημεία της ΓΣΕΕ**

Πάμε να δούμε τώρα πως τοποθετείται επίσημα η ΓΣΕΕ για όλα αυτά. Δεν αρμόζει σε εμάς να πούμε τις θέσεις της, αλλά μόνο να σχολιάσουμε όσα δημόσια έχει πει, σε συσχέτιση με όσα και εμείς είπαμε αμέσως πριν. Στις 29 Αυγούστου 2017, εν όψει

της ομιλίας του Πρωθυπουργού στην Θεσσαλονίκη, η ΓΣΕΕ δημοσιοποίησε επιστολή της προς τον Πρωθυπουργό <sup>(9)</sup> με τα αιτήματά της σχετικά με την ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Απαριθμούνται εκεί 75 σημεία, που εάν υιοθετηθούν επαναφέρουν την κατάσταση επακριβώς στο σημείο από όπου ξεκίνησε το 2009 προσθέτοντας και πληθώρα άλλων περιοριστικών κανόνων. Το αίτημα αυτό της ΓΣΕΕ αποτελεί την πλέον ακραία μορφή αυτού που οι ευρωπαίοι περιγράφουν ως backtracking, δηλαδή επαναφορά στην προτέρα κατάσταση, χωρίς να αξιολογείται εάν αυτό έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, ή, πιο στενά, στην απασχόληση.

Από ότι μπορούμε να καταλάβουμε, η θέση αυτή για επιστροφή στο 2009 δεν βασίζεται σε οικονομική λογική – αντίθετα σε πολλά σημεία την αντιστρατεύεται. Βασίζεται αποκλειστικά στη λογική των κεκτημένων δικαιωμάτων.

Για τον ΣΕΒ το κείμενο αυτό είναι πολύ σημαντικό. Πλην τριών από τα 75 σημεία (στα οποία θα μπορούσαμε να βρούμε κοινό τόπο), τα υπόλοιπα τοποθετούν τη ΓΣΕΕ στον αντίποδα των όσων ο ΣΕΒ προτείνει, με χάσμα να χωρίζει τις δύο πλευρές ως προς τις τοποθετήσεις τους.

Τέτοιο χάσμα μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων δεν είναι σπάνιο ούτε πρωτόγνωρο. Το σπάνιο στις προηγμένες οικονομίες είναι να υπάρχει αποφυγή συζήτησης πάνω στις εκατέρωθεν θέσεις, και αποφυγή συμμετοχής σε κοινές προσπάθειες για την επίλυση εθνικής εμβέλειας θεμάτων όπως η σημερινή κρίση.

Επομένως απευθύνουμε ανοικτή πρόσκληση προς τη ΓΣΕΕ, να εγκύψουμε μαζί στα θέματα αυτά για να διαμορφώσουμε, εάν αυτό είναι δυνατό, κοινή πρόταση για το νέο εργασιακό περιβάλλον.

Τα πράγματα είναι απλά. Εάν δεν το κάνουμε εμείς, θα το κάνουν κάποιιοι άλλοι για λογαριασμό μας, χωρίς να μας ρωτήσουν. Σήμερα το κάνουν οι κυβερνήσεις υπό την πίεση των δανειστών. Αύριο θα το κάνουν σε σύμπνοια κάποιιοι εργαζόμενοι και κάποιιοι εργοδότες που θα βρίσκουν τρόπους να αγνοούν το νόμο και να βάζουν τον εαυτό τους έξω από αυτόν, ακυρώνοντας πλήρως τον σκοπό που ο νόμος έχει, να προστατεύσει αυτούς ακριβώς τους εργαζόμενους.

Η συζήτησή μας θα πρέπει να εμφορείται από το πνεύμα της «Πρωτοβουλίας της Κωνσταντινούπολης για την εκατονταετία» που εγκρίθηκε από την περιφερειακή σύνοδο του ILO στις αρχές Οκτωβρίου φέτος. Λέει το κείμενο του ILO: ( <sup>10</sup> )

<sup>9</sup> <http://www.gsee.gr/?p=34835>

<sup>10</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_579907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_579907.pdf)

«... ανάγκη να προωθηθεί μία ισχυρή και υπεύθυνη εταιρική σχέση ώστε να υπάρξει κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα που θα συνεισφέρει σε μια δίκαιη κατανομή, σε κοινωνική πρόοδο και σταθερότητα βασισμένη σε πολιτικές αμοιβών προσανατολισμένες από την παραγωγικότητα».

Στη συνέχεια παραθέτει 13 κατηγορίες πολιτικών που συναποτελούν το πλαίσιο πολιτικών που το ILO θεωρεί επιθυμητό. Οι τρεις πρώτες είναι:

- Υγιείς μακροοικονομικές, δημοσιονομικές και κλαδικές πολιτικές για ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς και απασχόληση
- Πολιτικές για ένα περιβάλλον που προωθεί τη δημιουργία επιχειρήσεων, τις βιώσιμες επιχειρήσεις και τις καινοτόμες δραστηριότητες
- Πολιτικές για την εκπαίδευση, ανάπτυξη δεξιοτήτων και δια βίου μάθηση

**Η συζήτηση που επιδιώκουμε με την εργατική πλευρά θα θέλαμε να διεξαχθεί σύμφωνα με το γράμμα και το πνεύμα αυτού του κειμένου του ILO.**

### **Γ) Η φωνή των Μελών**

Σε μία τέτοια προσπάθεια, έχει σημασία να ακούσουμε τη φωνή των επιχειρήσεων που υποφέρουν από πληθώρα ρυθμίσεων που είναι παράλογες, γραφειοκρατικές ή μιας περασμένης εποχής. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν είναι αντικείμενο της λεγόμενης "εργασιακής ατζέντας", αλλά δεν μπορούν συνέχεια να αγνοούνται γιατί αποτελούν εμπόδια στην ανταγωνιστικότητα, με ελάχιστη ή καθόλου συνεισφορά στην προστασία της εργασίας. Και έτσι στρέφομαι πρώτα στην κυρία Κολιοπούλου, γνωρίζοντας ότι ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Κ. Ελλάδος έχει κάνει λεπτομερή αποτύπωση των προβλημάτων σε σημείωμα που το έχουμε και αυτό αναρτήσει στον ιστότοπο της ημερίδας.

.....