

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ, ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ
ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:
ΚΥΡΙΑΖΗ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ
ΜΕΡΕΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΣ**

**ΕΠΟΠΤΕΙΑ:
ΒΑΡΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**

ΠΑΤΡΑ 2017

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία θα ασχοληθούμε με τα εργατικά σωματεία, τις συλλογικές συμβάσεις αλλά και τον κατώτατο μισθό, κάνοντας ιδιαίτερη αναφορά στις αλλαγές που επήλθαν στον κατώτατο μισθό τα τελευταία έτη λόγω της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης στην οποία η χώρα έχει περιέλθει.

Αρχικά θα αναφερθούμε στα εργατικά σωματεία αλλά και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μετέπειτα και αφού παραθέσουμε την έννοια και τα είδη του μισθού θα καταγράψουμε στοιχεία από διάφορες έρευνες και μελέτες που έχουν δημοσιοποιηθεί σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι οι διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων που στοχεύουν στην υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας (έγγραφο επιστολή – πρακτικά), ενώ συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι έγγραφες συμφωνίες συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη που καθορίζουν τους όρους εργασίας.



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με τα εργατικά σωματεία, τις συλλογικές συμβάσεις αλλά και τον κατώτατο μισθό.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στα εργατικά σωματεία, παραθέτοντας την έννοια, τον σκοπό τους αλλά και ατα είδη τους και λοιπά στοιχεία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο δίνουμε την έννοια του μισθού και τα είδη του ενώ στο τρίτο κεφάλαιο αναλύουμε στοιχεία σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στην συνέχεια του κεφαλαίου αυτού παρουσιάζουμε τον μέσο μισθό στην Ελλάδα αλλά και τα καταγράφουμε τις συνέπειες των μηνμονίων επί του μισθού.

Στο τέταρτο κεφάλαιο υπάρχει η σύγκριση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα με τον κατώτατο μισθό σε λοιπές χώρες της E.E

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας προς τον καθηγητή και επόπτη της παρούσας εργασίας, κο Βάρδα Ιωάννη για την βοήθεια που μας παρείχε καθόλη την διάρκεια συγγραφής της εργασίας αυτής.

Επίσης θα θέλαμε να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας προς τις οικογένειές μας για όλη την συμπαράστασή τους καθόλη την διάρκεια των σπουδών μας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥΣ	1
1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ	1
1.2 ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ	2
1.3 Η ΙΔΡΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ	3
1.4 ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ	4
1.5 ΤΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΟΥ	8
2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	8
2.1 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	8
2.1 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΩΝ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ, ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΕΝ ΜΕΣΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	13
3.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΣΣΕ.	13
3.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ	17
3.3 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΣΕ	33
3.4 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΣΕ	38
3.5 ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 2016	39
3.6 Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2016	43
3.7 Ο ΜΕΣΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	46
3.8 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ ΣΤΟΝ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΥΠΟΛΟΙΠΗ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ Η ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	58

4.1 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε.	58
4.2 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΧΩΡΩΝ Ε.Ε	61
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥΣ

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ

Σωματείο είναι η ένωση 20 τουλάχιστον εργαζομένων που απασχολούνται στον ίδιο κλάδο της οικονομίας ή εργάζονται στον ίδιο εργοδότη¹.

Για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους οι μισθωτοί οργανώθηκαν σε εργατικά σωματεία (ενώσεις ή συνδικάτα). Στην αρχή τα σωματεία αυτά είχαν στόχο να δημιουργήσουν ταμεία αλληλοβοήθειας για τα μέλη τους που ήταν άνεργα ή αδύναμα να εργαστούν. Σύντομα, όμως, τα σωματεία διεύρυναν τους στόχους τους διεκδικώντας τη μείωση του ωραρίου εργασίας, την αύξηση του μισθού, το σεβασμό της προσωπικότητας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τα πολιτικά δικαιώματα (δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι) για όσους δεν είχαν ακίνητη περιουσία.

Η αντίδραση των εργοδοτών ήταν ισχυρή. Τα εργατικά σωματεία πολλές φορές αντιμετωπίστηκαν ως παράνομες οργανώσεις και πολλά συνδικαλιστικά στελέχη καταδικάστηκαν σε ποινές φυλάκισης. Η εργατική εορτή της Πρωτομαγιάς έχει καθιερωθεί σε όλες τις χώρες σε ανάμνηση της αιματηρής διάλυσης από την αστυνομία μιας εργατικής διαδήλωσης στο Σικάγο το 1886. Το αίτημα των διαδιλωτών ήταν η καθιέρωση του ωραρίου των 8 ωρών.

Σταδιακά, όμως, το δικαίωμα συνδικαλισμού έχει γίνει νόμιμο δικαίωμα σε όλες τις δημοκρατικές χώρες. Οι εργατικές ενώσεις και τα σωματεία, ιδιαίτερα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θεωρούνται ως σημαντικοί κοινωνικοί παράγοντες και οι απόψεις τους λαμβάνονται σοβαρά υπόψη στη διαμόρφωση της κρατικής πολιτικής.

¹ <http://kepea.gr/article.php?id=252>

Βασικός στόχος των εργατικών σωματείων είναι η προάσπιση του εισοδήματος και της εργασίας των εργαζομένων και η τήρηση των συμβατικών και νόμιμων υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει οι εργοδότες. Η δράση των εργατικών σωματείων στοχεύει στον περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος των εργοδοτών.

Σύμφωνα με το Άρθρο 28 του χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα καθώς και να προσφεύγουν, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας

1.2 ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ

Τα πρωτοβάθμια σωματεία διακρίνονται σε:

Ομοιοεπαγγελματικά,

Κλαδικά,

Επιχειρησιακά,

Τοπικά,

Πανελλαδικά

Τοπικά Παραρτήματα

Ομοιοεπαγγελματικά, είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση το επάγγελμα που ασκεί ο μισθωτός π.χ. σωματείο λογιστών, σωματείο οικοδόμων.

Κλαδικά, είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο ανήκει η επιχείρηση, όπου εργάζεται ο μισθωτός, π.χ. σωματείο εργαζομένων στη βιομηχανία τσιμέντου, στη χημική βιομηχανία, σωματεία τραπεζοϋπαλλήλων,

Επιχειρησιακά, είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση την επιχείρηση ή εκμετάλλευση όπου εργάζεται ο μισθωτός π.χ. σωματείο εργαζομένων ΤΙΤΑΝ, σωματείο εργαζομένων Ναυπηγείων Ελευσίνας.

Τοπικά, είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση το επάγγελμα ή τον κλάδο σε μία πόλη ή ένα νομό π.χ. σωματείο εμποροϋπαλλήλων Θεσσαλονίκης.

Πανελλαδικά, είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση το επάγγελμα ή το κλάδο και έχουν πανελλαδική εμβέλεια π.χ Σύλλογος Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας

Τοπικά παραρτήματα είναι οργανικά τμήματα ενός σωματείου και όχι αυτόνομες οργανώσεις με τοπική ή περιφερειακή εμβέλεια πχ τοπικό παράρτημα Συλλόγου Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας.

1.3 Η ΙΔΡΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Για να ιδρυθεί μια Πρωτοβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση και να αποκτήσει νομική προσωπικότητα που είναι απαραίτητη και αναγκαία κύρια για τη νομιμότητα της συλλογικής της δράσης, απαιτούνται να γίνουν οι παρακάτω ενέργειες:

1.Είκοσι τουλάχιστον μισθωτοί που ασκούν το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα ή απασχολούνται στον ίδιο κλάδο της οικονομίας ή εργάζονται στον ίδιο εργοδότη αποφασίζουν την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης . Τα είκοσι αυτά άτομα ονομάζονται ιδρυτικά μέλη.

Τα ιδρυτικά μέλη του εργατικού σωματείου θα πρέπει να συμπληρώσουν και τις προϋποθέσεις που απαιτεί ο ν.1264/82 (άρθρο 7παρ.1) για την προσχώρηση σε ήδη υφιστάμενο εργατικό σωματείο δηλαδή, να έχει συμπληρώσει δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής τους . Ιδρυτικά μέλη εργατικών σωματείων μπορούν επίσης να είναι, αλλοδαποί και ανήλικοι εργαζόμενοι, εφ' όσον εργάζονται νόμιμα (ν.1264/82 άρθρο 1 αριθμ.12,άρθρο 7 παρ.1 εδα.2) . Η σύμπραξη των 20 τουλάχιστον μισθωτών γίνεται με ιδρυτική πράξη . Η ιδρυτική πράξη περιέχει την απόφαση των ιδρυτικών μελών να ιδρύσουν εργατικό σωματείο ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπει ο νόμος και να υπαχθούν στις διατάξεις του καταστατικού.

2. Να εκλεγεί απ' τα ιδρυτικά μέλη 5μελές προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, με μυστική ψηφοφορία χωρίς την παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου.

3. Με πρωτοβουλία του προσωρινού Δ.Σ. να συνταχθεί ένα σχέδιο καταστατικού, το οποίο έρχεται στη Γενική Συνέλευση των Ιδρυτικών Μελών για να συζητηθεί, να γίνουν διάφορες προτάσεις και να εγκριθεί το καταστατικό που δέχεται η πλειοψηφία, μετά από ψηφοφορία. Στο τέλος υπογράφεται αυτό απ' όλα τα μέλη. Το καταστατικό πρέπει να περιέχει τα στοιχεία που ορίζει το άρθρο 80 του Α.Κ, ειδικότερα με τους όρους εισόδου των μελών, επίσης πρέπει να ορίζει το επάγγελμα που πρέπει να ασκεί ο μισθωτός, την επιχείρηση, ή την εκμετάλλευση στην οποία πρέπει να απασχολείται ο μισθωτός για να γίνει μέλος του εργατικού σωματείου. Επίσης το καταστατικό πέρα από υποχρεωτικά θέματα που ορίζει ο νόμος, μπορεί να ρυθμίζει και άλλα θέματα που αναφέρονται στην εσωτερική οργάνωση, λειτουργία και δράση του εργατικού σωματείου.

4. Σύμφωνα με το ν. 1264/82 ,άρθρο 3, οι Συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει απαραίτητα να τηρούν ορισμένα βιβλία, τα οποία αγοράζονται από το προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, αριθμείται η κάθε σελίδα τους και θεωρούνται απ' το γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους, πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται

1.4 ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Το άρθρο 7 παρ.1 του ν.1264/82 θέτει περιορισμούς στην εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ορίζοντας ότι ένας εργαζόμενος για να γίνει μέλος μιας οργάνωσης πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του εφ' όσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Το ίδιο άρθρο απαγορεύει την πολλαπλή συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία.

Κάθε εργαζόμενος επιτρέπεται , να συμμετέχει σε δύο το πολύ σωματεία: ένα εργοστασιακό - επιχειρησιακό και ένα κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό, δηλ σωματείο εργαζομένων του αυτού επαγγέλματος. Επομένως απαγορεύεται απ' το ν. 1264/82 η συμμετοχή σε δύο εργοστασιακά ή επιχειρησιακά σωματεία ή σε δύο σωματεία εργαζομένων του αυτού επαγγέλματος ή

κλάδου.

Ανήλικοι και αλλοδαποί, εργαζόμενοι νόμιμα μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων .

ΔΙΑΓΡΑΦΗ ΜΕΛΟΥΣ

Αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό, διαγράφεται από την συνδικαλιστική οργάνωση το μέλος:

1) που δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για τη διοίκηση του σωματείου, χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία,

2) που έχει πάψει με τη θέλησή του να απασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του, για διάστημα έξι μηνών εκτός εάν τούτο οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Επίσης το καταστατικό του σωματείου μπορεί να ρυθμίσει ειδικότερα την εφαρμογή των λόγων διαγραφής του άρθρου 7παρ.1, προβλέποντας π.χ. κάποιο όργανο, στο οποίο θα έχει τη δυνατότητα να προσφύγει το αυτοδίκαια διαγραφόμενο μέλος. Αντίθετα το καταστατικό δεν επιτρέπεται να καταργήσει ή να ρυθμίσει προς επιεικέστερο τους λόγους διαγραφής του άρθρου 7 παρ.1 του ν.1264/82, απαιτώντας π.χ. εγκατάλειψη του επαγγέλματος για δύο χρόνια αντί για έξι μήνες που ορίζει ο ν.1264.

1.5 ΤΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Η διοίκηση, δηλ. η εκτέλεση, επιμέλεια και διεύθυνση των υποθέσεων της συνδικαλιστικής οργάνωσης ασκείται από το Διοικητικό συμβούλιο. Το Διοικητικό συμβούλιο είναι, επομένως το μόνιμο εκτελεστικό όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης που διαχειρίζεται όλες τις υποθέσεις της και την εκπροσωπεί δικαστικώς και εξωδίκως (άρθρο 67 Α.Κ.)

Το Διοικητικό Συμβούλιο της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκροτείται όπως ορίζει το καταστατικό. Οι ιδιότητες του Προέδρου, Αντιπροέδρου, Γεν. Γραμματέα ή Ταμία δεν επιτρέπεται να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο. Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 χρόνια. (άρθρο 9παρ.1,εδαφ.β ν.1264) .

Οι αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου που αντίκεινται στο νόμο ή στο καταστατικό είναι ακυρώσιμες ή απόλυτα άκυρες, όπως ακριβώς και οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι νόμιμοι αντιπρόσωποί της αλλά καταστατικά όργανα της συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκφράζουν τη θέλησή της.

Η εσωτερική σχέση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και Διοικητικού Συμβουλίου διέπεται από τις διατάξεις του καταστατικού . Το Διοικητικό συμβούλιο υπόκειται σε έλεγχο της Γενικής Συνέλευσης που είναι το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης . Η γενική συνέλευση έχει δικαίωμα να παύει το Διοικητικό συμβούλιο. Η άρση της εμπιστοσύνης και η έκφραση από τη Γενική Συνέλευση μομφής σημαίνει παύση ή τουλάχιστον σημαίνει υπόδειξη προς το Διοικητικό συμβούλιο να παραιτηθεί. Η παύση μπορεί να αφορά ολόκληρο το Διοικητικό συμβούλιο ή ορισμένα μόνο μέλη του.

Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τα αναγκαία για τη διοίκησή της πρόσωπα ή αν τα συμφέροντα των προσώπων αυτών συγκρούονται με τα συμφέροντα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τότε το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, διορίζει προσωρινή διοίκηση . Δεν υπάρχει αντίθετα έλλειψη διοίκησης , όταν οι θέσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν παραιτηθεί, παυτεί, εκπέσει, καλύπτονται από αναπληρωματικά μέλη, αυτό όμως πρέπει να προβλέπεται από το καταστατικό. Η προσωρινή διοίκηση διορίζεται από το δικαστήριο και έχει περιορισμένη εξουσία και για περιορισμένο χρονικό διάστημα, π.χ. δεν έχει εξουσία να αποφασίσει , την πραγματοποίηση ή την κήρυξη της απεργίας, ή την σύναψη συλλογικής σύμβασης .

ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Σε κάθε συνδικαλιστική οργάνωση εκλέγεται απ' τις εκλογές, με μυστική ψηφοφορία η ελεγκτική επιτροπή (άρθρ.8παρ.3 εδ. β ν.1264).Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης πρέπει να καθορίζει πέρα από τα στοιχεία του άρθρου 80 Α.Κ. τον αριθμό των μελών καθώς και τον τρόπο συγκροτήσεως και λειτουργίας της ελεγκτικής επιτροπής. Η διάρκεια της θητείας της ελεγκτικής επιτροπής ταυτίζεται με τη διάρκεια της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου. Επομένως δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 χρόνια. Η κατά το νόμο αρμοδιότητα της ελεγκτικής επιτροπής συνίσταται στην παρακολούθηση και στον έλεγχο του Διοικητικού Συμβουλίου ως προς την οικονομική διαχείριση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η ελεγκτική επιτροπή υποβάλλει έκθεση στη Γεν. Συνέλευση για την οικονομική διαχείριση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία συζητείται συνήθως με τον απολογισμό του Διοικητικού Συμβουλίου.

ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΙ

Αν η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση συμμετέχει σε υπερκείμενη δευτεροβάθμια οργάνωση π.χ. ομοσπονδία , εκλέγει αντιπροσώπους με τους οποίους εκπροσωπείται στη δευτεροβάθμια οργάνωση.

Οι αντιπρόσωποι όλων των πρωτοβάθμιων οργανώσεων που συμμετέχουν στη δευτεροβάθμια συγκροτούν τη Γενική Συνέλευση της δευτεροβάθμιας οργάνωσης ή το Συνέδριο των αντιπροσώπων, όπως συνήθως ονομάζεται. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των αντιπροσώπων απέναντι στην υπερκείμενη οργάνωση ρυθμίζονται απ' το καταστατικό της, από τον νόμο και από τις διατάξεις του Α.Κ. για τα σωματεία (άρθρο 78) που εφαρμόζονται ανάλογα στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις. Το καταστατικό της υπερκείμενης οργάνωσης καθορίζει το μέτρο, με το οποίο υπολογίζεται ο αριθμός των αντιπροσώπων . Το μέτρο πρέπει να είναι ενιαίο για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ώστε να διασφαλίζεται ίση εκπροσώπηση όλων των οργανώσεων στην υπερκείμενη οργάνωση.Ο αριθμός των αντιπροσώπων βρίσκεται με τη διαίρεση του αριθμού των μελών που ψήφισαν για την ανάδειξη των αντιπροσώπων στην πρωτοβάθμια οργάνωση δια του μέτρου που καθορίζει το καταστατικό της υπερκείμενης οργάνωσης. Αν από τη διαίρεση προκύπτει κλάσμα μεγαλύτερο από το μισό του αριθμού που αποτελεί το μέτρο, τότε προστίθεται ένας ακόμη αντιπρόσωπος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^Ο Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΟΥ

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Μισθός εννοείτε κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία.

Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδειάς, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα².

2.2 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που απορρέει από την σύμβαση εργασίας. Χωρίς την ύπαρξη του μισθού δεν υφίσταται σύμβαση εργασίας. Ο μισθός είναι ουσιώδες στοιχείο γιατί δεν είναι μόνο το οικονομικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, αλλά κυριώς το βιοποριστικό μέσο για τη συντήρηση του εργαζομένου. Για το λόγο αυτό υπάρχουν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες προκειμένου να διασφαλίσουν ένα σταθερό εισόδημα για το βιοπορισμό του εργαζομένου, προβλέπουν την καταβολή του μισθού ακόμη και χωρίς την παροχή εργασίας ή προβλέπουν μέτρα για την προστασία του μισθού ή ακόμη εντάσσουν στην έννοια του μισθού και παροχές οι οποίες σαφώς δεν μπορούν να αποτελούν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

² <http://kepea.gr/aarticle.php?id=200>

Κατά τη νομολογία με βάση τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 ΑΚ και του άρθρου 1 της 95 ΔΣΕ³, δεν αποτελεί μισθό μόνο η κατά το νόμο ή την ατομική συμφωνία καταβαλλόμενη εκ μέρους του εργοδότη προς τον εργαζόμενο βασική παροχή, αλλά στην έννοια του μισθού εντάσσεται και κάθε άλλη συνοδευτική παροχή σε χρήμα ή σε είδος που καταβάλλεται ως αντιπαροχή στο συγκεκριμένο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας⁴.

2.3 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΩΝ

- Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Δυο είναι τα είδη αποδοχών που θα αναλύσουμε, τις τακτικές αποδοχές που δίνονται σταθερά και σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και οι έκτακτες που καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας σε μη σταθερές συνθήκες. Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται ο μισθός και όλα τα επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδειας και εορτών καθώς επίσης και οποιαδήποτε επιπρόσθετη παροχή έχει συμφωνηθεί με την σύμβαση εργασίας.

Έκτακτες, είναι η αποδοχές για κάθε οικειοθελή εργασία αφού έχει διατυπωθεί από τον εργοδότη σαν τέτοια. Τέτοιες περιπτώσεις είναι η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυκτερινής εργασίας (εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση) και τα bonus.

Σε διαφορετική περίπτωση θεωρείτε σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, με αυτό το τρόπο αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Για αυτό το λόγο κάθε εργοδότης θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει το ακόλουθο όρο στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας. Ρητά συμφωνείται και ο μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή του εργοδότη στο μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους του και

³ Υπ' αριθμ. 95 Διεθνής σύμβαση Εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 3248,1955 « περί κυρώσεως της υπ' αριθμ.95 Διεθνούς Συμβάσεως περίπροστασίας του ημερομισθίου

⁴ ΑΠ 74/2009, ΔΕΝ 66, 2010, 273, ΑΠ 854/2005, ΕεργΔ 65, 2/2206,, ΑΠ 1749/2008 ΔΕΝ 67, 2011,210

προέρχεται από ελευθεριότητα του εργοδότη, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής.

Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής αναφοράς σε κάθε περίπτωση. Ο εργοδότης δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

Ο διαχωρισμός των αποδοχών σε έκτακτες και τακτικές, είναι πολύ σημαντικός διότι σε περίπτωση απολύσεως ή αποζημίωσης υπολογίζετε βάση μόνο του τακτικού μισθού και όχι με τον καταβαλλόμενο μισθό. Επίσης τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους δεν εμπεριέχονται στις αποδοχές. Παρά μόνο σε περίπτωση που δεν γίνετε εκκαθάριση με σκοπό των έλεγχου για την εγκυρότητα των δαπανών. Τότε υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές.

Πολλές φορές οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να καθορίζεται με βάση ποσοστού επί των κερδών που απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Σε περίπτωση όμως που η απόδοση του εργαζόμενου δεν είναι ικανοποιητική με αποτέλεσμα το ποσοστό των κερδών του να μην φτάνει το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διάφορα και να του καταβάλει τουλάχιστον το νόμιμο μισθό. Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν).

Αυτό δεν συγγέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

- Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός των εργαζομένων

Νόμιμος είναι μισθός ο οποίος ορίζεται από νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και καθορίζει τον κατώτατο μισθό που πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο σύμφωνα με την εργασία ή υπηρεσία που έχει προσφέρει.

Συμβατικός μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας και είναι ξεκάθαρο πως και σε αυτή την περίπτωση δεν πρέπει να είναι κατώτατος από το νόμιμο. Αν πάλι συμφωνηθεί κάτι τέτοιο η συμφωνία είναι άκυρη.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός όπου με βάση αυτόν υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός, όμως παραμένουν διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό: Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

- Συνήθης μισθος

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα. Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά

ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

- **Αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση**

Η νομολογία παγίως δέχεται ότι η αμοιβή του εργαζομένου για υπερωριακή αποζημίωση δεν συμφωνίζεται με τις μισθολογικές παροχές ούτε κατόπιν συμφωνίας⁵. Ωστόσο θεωρείται έγκυρη συμφωνία περί προκαταβολής στον εργαζόμενο ορισμένου επί πλέον των κατωτάτων ορίων ποσού έναντι εξόφλησης οφειλής από παροχή συγκεκριμένης υπερωριακής εργασίας⁶.



⁵ αυτό ορίζεται ρητώς με το άρθρο 8 παρ. 4 ΝΔ 4020/1959

⁶ ΑΠ 1269/2005 Νο Β 54, 2006,212, ΑΠ 1520/200 ΔΕΝ 60, 2004, Καρακατσάνης/ Γαρδικας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ 5^η, α995, δελ 212.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ, ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΕΝ ΜΕΣΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

3.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΣΣΕ.

Η έννοια των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η εξής: «Διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων που στοχεύουν στην υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας (έγγραφο επιστολή – πρακτικά)».

Τα οφέλη των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι:

- Βελτιώνουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων
- Προστατεύουν τους εργαζόμενους
- Βελτιώνουν την παραγωγικότητα Διευκολύνουν την προσαρμογή των επιχειρήσεων στις αλλαγές

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου 1876/90 η διαδικασία των διαπραγματεύσεων προβλέπεται ως εξής:

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

2. Η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για τη διαπραγμάτευση πρόσωπα. Η άλλη πλευρά

οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε 24 ώρες, εφ' όσον πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση. Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

3. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.

4. Η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει από την εργοδοτική πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης⁷.

ΣΣΕ είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταιριών (κατά κανόνα επαγγελματικών οργανώσεων, εργαζομένων και εργοδοτών) και ρυθμίζει κατά τρόπο **υποχρεωτικό** τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων, τους οποίους δεσμεύει.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση μεταξύ των αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, η οποία ρυθμίζει τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Η ρύθμιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας επιβάλλεται αυτοδίκαια και αναγκαστικά ακυρώνοντας κάθε αντίθετη συμφωνία εκτός αν η συμφωνία είναι πιο ευνοική για τον εργαζόμενο⁸.

Αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι

⁷ http://www.kepea.gr/uploads/File/N_1876_90.pdf

⁸ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δε συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων:

Κύρια χαρακτηριστικά της εννοίας της ΣΣΕ είναι ότι:

- είναι μία σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο μεταξύ των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεταξύ της επαγγελματικής οργανώσεως των εργαζομένων και του εργοδότη. Για τη σύναψη, επομένως, ΣΣΕ, πρέπει να υπάρχει σύμπτωση δύο αντιθέτων δηλώσεων βουλήσεων καθώς και οι λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση μιας έγκυρης συμβάσεως (ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ, τύπος, νόμιμο περιεχόμενο κλπ.).

- ρυθμίζει τους όρους εργασίας τρίτων, δηλ. των εργαζομένων και των εργοδοτών που δεσμεύονται από τη ΣΣΕ. Επομένως, από τη ΣΣΕ προκύπτουν δικαιώματα και υποχρεώσεις για τρίτους, οι οποίοι δεν έλαβαν μέρος στην κατάρτιση της.

- ρυθμίζει τους όρους εργασίας των δεσμευομένων υπ' αυτής προσώπων κατά τρόπο υποχρεωτικό. Οι διατάξεις της ΣΣΕ ασκούν επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας ενέργεια αναγκαστική και άμεση, (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90), ενέργεια όμοια με εκείνη που αναπτύσσουν οι κανόνες δικαίου. Όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που προσκρούουν σε διατάξεις της ΣΣΕ είναι αυτοδικαίως άκυροι. Κατ' εξαίρεση όροι ατομικών συμβάσεων που παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους από τους όρους της ΣΣΕ (που είναι δηλ. ευνοϊκότεροι) υπερισχύουν της ΣΣΕ (άρθρ. 7 § 2 Ν. 1876, 680 ΑΚ, αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών)⁹.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα εργασιακά,οικονομικά συνδικαλιστική και κοινωνικά. Ειδικότερα ρυθμίζει¹⁰:

⁹ Λεοντάρης, Εργατικό Δίκαιο, 2013

¹⁰ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Το πιο σημαντικό ζήτημα σε αυτή την κατηγορία είναι ο καθορισμός του μισθού, αφού οι ΣΣΕ καθορίζουν το ύψος του μισθού, τον τρόπο υπολογισμού του, την σύνθεση των αποδοχών. Ακόμη μπορεί να καθορίζουν τον τρόπο προσλήψεων, το ωράριο, την παροχή πρόσθετων αδειών, την αμοιβή των υπερωριών πάνω από τα νόμιμα πλαίσια, την λήψη πρόσθετων μέτρων για την προστασία από εργατικά ατυχήματα κ.α
2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.
3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
5. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

Οι ΣΣΕ συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια. Ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.1767/88. Ορίζουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών. Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη). Κατά κανόνα με τις ΣΣΕ θεσπίζονται ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας¹¹.

¹¹ Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθίνα, 2012

3.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ

Η ΣΣΕ περιέχει κατά πρώτον διατάξεις (κανόνες) που ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται από αυτή. Αυτό είναι το κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ. Το κανονιστικό μέρος είναι το κρίσιμο περιεχόμενο της ΣΣΕ, αφού αυτό ρυθμίζει τους όρους εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν νοείται ΣΣΕ χωρίς κανονιστικό μέρος.¹²

Η ΣΣΕ περιέχει κατά δεύτερο λόγο και ενοχικό μέρος. Το ενοχικό μέρος ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών. Οι συμβαλλόμενες στη ΣΣΕ συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να στηρίζουν και να διευκολύνουν την εφαρμογή της ΣΣΕ. Στο ενοχικό μέρος της ΣΣΕ ρυθμίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων σχετικά με την τήρηση και την ισχύ του κανονιστικού μέρους. Το ενοχικό μέρος υπηρετεί το κανονιστικό, έχει ωστόσο ευρύτερο περιεχόμενο από αυτό. Οι συνδ. οργανώσεις κατά τη συνομολόγηση των ενοχικών όρων της ΣΣΕ (δηλ. του ενοχικού μέρους) διαθέτουν συμβατική ελευθερία.

Το ενοχικό μέρος, καίτοι ευρύτερο, δεν μπορεί να περιέχει ρυθμίσεις άσχετες¹³ με τις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των οργανώσεων και των μελών τους και, πολύ περισσότερο, δεν επιτρέπεται να υπονομεύει τις ρυθμίσεις που περιέχει το κανονιστικό μέρος ή να καταστρατηγεί τους νόμιμους περιορισμούς σχετικά με τη ρύθμιση των όρων εργασίας με ΣΣΕ.

Το ζήτημα αν από το ενοχικό μέρος αντλούν απ' ευθείας δικαιώματα και τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τρίτοι, θα κριθεί σύμφωνα με το άρθρ. 411 ΑΚ.

¹²Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 33.

¹³Καρακατσάνη, Συλλογικό εργατικό, 1992, σελ. 179.

Το περιεχόμενο τόσο του κανονιστικού όσο και του ενοχικού μέρους της ΣΣΕ ρυθμίζεται, κατά κατηγορίες όρων, στο άρθρ. 2 του Ν. 1876/90.

1. Σύναψη, όροι λειτουργίας και λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας

Η ευρύτερη κατηγορία όρων εργασίας είναι η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 αριθμ. 1 του Ν. 1876. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της». Η εργασιακή σχέση αρχίζει με τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας και παύει να υπάρχει με τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Επομένως, από τη διάταξη του άρθρ. 2 § 1 Ν. 1876 προκύπτει ότι περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ μπορεί να αποτελέσει κάθε όρος εργασίας είτε αναφέρεται στη σύναψη είτε στη λειτουργία είτε στη λήξη της συμβάσεως εργασίας.

α) Σύναψη της ατομικής συμβάσεως

Όροι εργασίας σχετικοί με τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως είναι κάθε ζήτημα που αφορά την πρόσληψη και την έναρξη της εργασιακής σχέσεως: διαδικασία και τρόπος προσλήψεως (π.χ. πρόσληψη με διαγωνισμό), προσόντα των προσλαμβανομένων, εισαγωγικός βαθμός των προσλαμβανομένων, αναγνώριση πλασματικού χρόνου) προϋπηρεσίας κ . ο . κ . Οι όροι της ΣΣΕ που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι κανονιστικοί¹⁴ και όχι ενοχικοί, γιατί αφορούν τις σχέσεις εργασίας των δεσμευομένων από τη ΣΣΕ μισθωτών και όχι βέβαια τη σχέση των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Παλαιότερα, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55, είχε αμφισβητηθεί αν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η κρατούσα άποψη, στηριζόμενη στη διατύπωση του άρθρ. 1 § 2 του Ν. 3239/55, είχε δεχτεί ότι όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν ανήκουν στο νομιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ. Επίσης πρόσφατα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ ή ΔΑ όροι εργασίας, οι οποίοι αναφέρονται στην πρόσληψη ή στη σύναψη ατομικών συμβάσεων και οι οποίοι - λόγω της αλληλοεξαρτήσεως των σχέσεων εργασίας μέσα στην εκμετάλλευση - επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων.

¹⁴ ΔΕΝ 1992, 296 με κριτικές παρατηρήσεις Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 1992, 294

Επειδή, με άλλα λόγια, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 οι ΣΣΕ δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, για το λόγο αυτό δεν επιτρεπόταν, κατά μία άποψη που είχε γίνει δεκτή στη νομολογία και θεωρία, να περιέχονται στη ΣΣΕ κανονιστικοί όροι, οι οποίοι λόγω της φύσεως τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.¹⁵

Ήδη, μετά τη διάταξη του άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90, είναι πλέον σαφές ότι οι ΣΣΕ ή ΔΑ μπορούν να ρυθμίζουν τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως και οι σχετικοί όροι της ΣΣΕ είναι κανονιστικοί.

Καίτοι το άρθρο 2 αριθμ. 1 δεν κάνει διάκριση, είναι προφανές ότι κανονιστικοί όροι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, όταν επηρεάζουν (λόγω της φύσεως και του περιεχομένου τους) τη θέση των μη συνδικαλισμένων μισθωτών, θα πρέπει να συνομολογούνται σε επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της εκμεταλλεύσεως ανεξάρτητα αν είναι μέλη ή όχι της συμβαλλομένης συνδ. οργανώσεως (άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876/90) και επί πλέον υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής των αντιθέτων όρων ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Επομένως, οι κανονιστικοί όροι επιχειρησιακής ΣΣΕ είναι οι πλέον κατάλληλοι να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, επειδή ακριβώς καταλαμβάνουν όλες τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που θα συνάπτονται στη συγκεκριμένη επιχείρηση και δεν εκτοπίζονται από κανονιστικούς όρους άλλων ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ οι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν πρέπει να εισάγουν αυθαίρετες διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων ή να προσβάλλουν ατομικά δικαιώματα. Π.χ. είναι μη νόμιμος ο κανονιστικός όρος ΣΣΕ, ο οποίος απαγορεύει την πρόσληψη μη συνδικαλισμένων μισθωτών ή επιβάλλει την πρόσληψη εργαζομένων - μελών συγκεκριμένης οργανώσεως.

β) Ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας

Κλασικό περιεχόμενο των ΣΣΕ είναι η ρύθμιση της κάθε είδους αμοιβής της εργασίας. Η ρύθμιση των αποδοχών παραμένει μέχρι σήμερα το συνηθέστερο αντικείμενο των ΣΣΕ. Με τις ΣΣΕ μπορεί να καθορίζεται το ύψος της αμοιβής, το είδος της αμοιβής (χρηματικός μισθός ή μισθός σε είδος), ο χρόνος και ο τόπος πληρωμής της αμοιβής, ο τρόπος υπολογισμού του ύψους της αμοιβής (μισθός κατά χρονική διάρκεια, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας,

¹⁵ Καρακατσάνη, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, σελ. 123 επ., Καρδαρά, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, 1978, σελ. 247

μισθός με ποσοστά στα κέρδη κ.ο.κ.). Με ΣΣΕ είναι δυνατή και η μεταβολή του ύψους ή του τρόπου υπολογισμού των αποδοχών. Όταν μάλιστα γίνεται διαδοχή ΣΣΕ, τότε η νεότερη ΣΣΕ μπορεί να περιέχει και δυσμενέστερη για τους μισθωτούς ρύθμιση της αμοιβής.

Οι ΣΣΕ προβλέπουν συνήθως βασικό μισθό και διάφορα επιδόματα (επίδομα προϋπηρεσίας, ανθ)γιεινής εργασίας, οικογενειακών βαρών, παραγωγής, αποδοτικότητας κ.ο.κ.). Το ύψος των επιδομάτων καθορίζεται είτε σε πάγιο ποσό είτε συνηθέστερα σε ποσοστό επί του βασικού μισθού. Οι αυξήσεις που χορηγεί η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να τιπολογίζονται επί των αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό (οι οποίες είναι συνήθως υψηλότερες από τις προβλεπόμενες στη ΣΣΕ), αλλά πρέπει να υπολογίζονται επί των μισθών που προβλέπει η προηγούμενη ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλη κανονιστική διάταξη, ώστε να προκίπτει πάντα ένα αντικειμενικό και γενικό κατώτατο όριο αποδοχών.¹⁶

Επίσης τα επιδόματα που προβλέπει η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να έχουν ως βάση υπολογισμού τις καταβαλλόμενες αποδοχές, αλλά μόνο τις νόμιμες, δηλ. τις αποδοχές ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλων κανονιστικών διατάξεων.

Για τον ίδιο λόγο γίνεται δεκτό, κατά πάγια νομολογία, ότι οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μετατρέπουν σε αναγκαστικούς τους ευνοϊκότερους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Δηλαδή οι πράγματι καταβαλλόμενοι υπέρτεροι των νομίμων μισθοί δεν επιτρέπεται να καταστούν με ΣΣΕ ή ΔΑ υποχρεωτικοί, ούτε να χρησιμοποιούνται ως βάση για τη χορήγηση αυξήσεων ή τον υπολογισμό των επιδομάτων.

Για τη συσχέτιση ΣΣΕ και ατομικής σύμβασης εργασίας και την εφαρμογή της αρχής της εύνοιας υπέρ των μισθωτών.

Τέλος, δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ αμοιβής για μη παρεχόμενη εργασία. Επίσης δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ ή ΔΑ της ίδιας αμοιβής για την παροχή εργασίας τόσο κατά πλήρες όσο και κατά μειωμένο ωράριο. Η λύση αυτή επιβάλλεται από τη στενή ανταλλακτική λειτουργία μεταξύ μισθού και εργασίας.¹⁷

¹⁶ **Λεβέντη**, Συλλογική σύμβαση και ευνοϊκότεροι όροι εργασίας με ατομική σύμβαση, ΔΕΝ 1984, σελ. 369

¹⁷ **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας

γ) Ρύθμιση του χρόνου εργασίας

Η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει και το χρόνο εργασίας, αφού ο χρόνος εργασίας ανήκει, μαζί με την αμοιβή, στους πλέον θεμελιώδεις όρους εργασίας. Όμως τα χρονικά όρια εργασίας ρυθμίζονται κατά κανόνα με διατάξεις νόμων, προεδρ. διαταγμάτων, υπουργ. αποφάσεων κ.ο.κ.

Οι διατάξεις αυτές θεωρούνται δημοσίας τάξεως ή αναγκαστικού δικαίου, γιατί προστατεύουν θεμελιώδη αγαθά του ατόμου (υγεία, φυσική ισορροπία, ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας κ.ά.), και θεσπίζουν κατώτατα όρια προστασίας. Για το λόγο αυτό δεν είναι δυνατή η υπέρβαση με ΣΣΕ ή ΔΑ των ανωτάτων χρονικών ορίων εργασίας. Δυνατή είναι όμως η μείωση του νομίμου ωραρίου με τη θέσπιση με ΣΣΕ ολιγοτέρων ωρών εργασίας¹⁸.

Εξ άλλου η ρύθμιση της διαδικασίας για την πραγματοποίηση υπερωριών δεν είναι δυνατή με ΣΣΕ. Η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ή ΔΑ ωραρίου δεν θεωρείται υπερωρία. Κατά τη νομολογία η αμοιβή της παράνομης υπερωρίας καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως των ανωτάτων ορίων ημερησίας απασχολήσεως που ορίζει ο νόμος και όχι η ΣΣΕ. Η θέση αυτή της νομολογίας είναι ορθή. Είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί με ΣΣΕ ότι η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ωραρίου θα αμείβεται με την πρόσθετη αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για την περίπτωση νόμιμης ή παράνομης υπερωρίας. Επίσης είναι δυνατό να αυξηθεί με ΣΣΕ η αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για παροχή εργασίας κατά τις Κυριακές, κατά τη νύκτα, εκτός έδρας κ . ο . κ .

Στα χρονικά όρια εργασίας ανήκει και το θέμα των αργιών. Κατά τη νομολογία η διεύρυνση των ημερών υποχρεωτικής αργίας υπερβαίνει τη ρυθμιστική εξουσία των ΣΣΕ και ανήκει στην αποκλειστική αρμο- διότητα του νομοθέτη. Κατά τη νομολογία η καθιέρωση με ΣΣΕ ημέρας ως υποχρεωτικής αργίας προσβάλλει την ελευθερία της εργασίας, ένα δικαίωμα «δημοσίας τάξεως» και για το λόγο αυτό είναι ανίσχυρη.¹⁹

¹⁸ Καρδαράς, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 86, Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 197

¹⁹ Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας,

Πράγματι η καθιέρωση με ΣΣΕ μιας ημέρας ως υποχρεωτικής και αμειβόμενης αργίας υποχρεώνει τον εργοδότη να διακόψει τη λειτουργία της επιχειρήσεως κατά την ημέρα της αργίας, οπότε καθίσταται αδύνατη η απασχόληση των μισθωτών (συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων). Δεν υπάρχει όμως προσβολή της ελευθερίας εργασίας, όταν διευρύνεται υπέρ των εργαζομένων η προστασία που παρέχει το πολιτειακό δίκαιο. Η θέσπιση ημερών αργίας με ΣΣΕ δεν είναι δυνατή όταν θίγονται δικαιώματα τρίτων ή του κοινωνικού συνόλου.

Με ΣΣΕ είναι δυνατή η ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς ρύθμιση του θέματος των αδειών, π.χ. χορήγηση αδειας μεγαλύτερης διάρκειας από την προβλεπόμενη από το πολιτειακό δίκαιο, καταβολή μεγαλύτερου επιδόματος αδειας κ.ο.κ. Δυνατή είναι επίσης η καθιέρωση με ΣΣΕ εκ περιτροπής εργασίας.

Ευρεία εξουσία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επαναρρυθμίζουν και να συμπληρώνουν τις διατάξεις του νόμου σχετικά με τη μερική απασχόληση, την καθιέρωση πρόσθετων ομάδων εργασίας και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (εισαγωγή ελαστικού ωραρίου μέσα σε ορισμένα από το νόμο πλαίσια) παρέσχε ο Ν. 1892/90 (άρθρα 40 § 8 και 41). Η εξουσία αυτή παρέχεται από το νόμο στις επιχειρησιακές ΣΣΕ. Πράγματι οι επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι οι πλέον κατάλληλες να ρυθμίζουν τέτοια θέματα, γιατί δεσμεύουν όλο το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως και διασφαλίζουν την ενιαία ρύθμιση και τάξη. Πρόβλημα όμως δημιουργείται για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 μισθωτούς, οπότε είναι αδύνατη η κατάρτιση επιχειρησιακής ΣΣΕ²⁰.

Στις περιπτώσεις αυτές η επαναρρυθμιση και συμπλήρωση των διατάξεων του νόμου θα γίνεται κατ' ανάγκη με ενοχικές συμφωνίες μεταξύ εργοδότη - εργαζομένων. Ένα δεύτερο ζήτημα που ανακύπτει είναι η έκταση της εξουσίας των κοινωνικών εταίρων να επαναρρυθμίζουν τις διατάξεις του νόμου. Οι ρυθμίσεις των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεν θα πρέπει ασφαλώς να παραβιάζουν τα κατώτατα όρια προστασίας που θεσπίζει το πολιτειακό δίκαιο. Π.χ. επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης, την αμοιβή της, το ύψος άδειας κλπ., αλλά δεν μπορεί να παραβιάζει τα κατώτατα όρια αμοιβής, άδειας κ.ο.κ.

²⁰ Ντάσιο, Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/III, σελ. 112

δ) Ρύθμιση των τρόπων εκτελέσεως της εργασίας - διενϋντικό δικαίωμα των εργοδότη - επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών.

Στους «όρους λειτουργίας» των ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκουν αναμφισβήτητα η επαγγελματική εξέλιξη και η σταδιοδρομία των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση καθώς και οι όροι εργασίας που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας, π.χ. θέματα προαγωγών, θέσπιση ορίου ηλικίας για την αποχώρηση από την εργασία, έναρξη, διαλείμματα και λήξη της εργασίας, δημιουργία εστιατορίου ή αναψυκτηρίου στην εκμετάλλευση, δημιουργία μορφωτικών ή ψυχαγωγικών μέσων, ρύθμιση της πειθαρχικής εξουσίας (πειθαρχικά αδικήματα, πειθαρχική διαδικασία, πειθαρχικά συμβούλια κλπ.), οργάνωση της εργασίας (εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών, οργάνωση και κατανομή της εργασίας, στίνθεση των ομάδων εργασίας, μεταθέσεις - μετατάξεις).

Η επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών, καθώς και η ρύθμιση του τρόπου εκτελέσεως της εργασίας και της ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ανήκουν, ως γνωστόν, και στο νόμιμο περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας. Στα θέματα αυτά οι κύκλοι των ρυθμίσεων ΣΣΕ και κανονισμού τέμνονται.

Παλαιότερα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι εργασίας οι οποίοι, λόγω της αλληλεξαρτήσεως των σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση, επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Επειδή, με άλλα λόγια, οι ΣΣΕ υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων συνδ. οργανώσεων, για το λόγο αυτό είχε επικρατήσει η άποψη ότι δεν επιτρέπεται να περιέχονται σε ΣΣΕ ή ΔΑ όροι οι οποίοι λόγω της φύσεώς τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.²¹ Και τέτοιοι όροι είναι κατά κανόνα οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται με κανονισμούς.

Πράγματι υπάρχουν όροι εργασίας, οι οποίοι, λόγω του περιεχομένου τους και της πλοκής των εργασιακών σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση, επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις των μη μελών. Π.χ. η ταχύτερη βαθμολογική εξέλιξη των μελών των επαγγελματικών οργανώσεων ή η πρόσληψη των μελών των επαγγελματικών οργανώσεων σε υψηλότερο από τον εισαγωγικό βαθμό επιβραδύνει τη βαθμολογική εξέλιξη των μη συνδικαλισμένων

²¹ Βλ. άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90.

(πλήρωση των διαθεσίμων προς προαγωγήν θέσεων από τα μέλη). Κατά τον ίδιο τρόπο η αναγνώριση πλασματικού χρόνου υπηρεσίας στα μέλη των επαγγελματικών οργανώσεων ή η μη αποχώρηση των μελών κατά τη συμπλήρωση του ορισμένου προς αποχώρηση ορίου ηλικίας επηρεάζει την εξέλιξη των μη συνδικαλισμένων. Είναι προφανές ότι όλα τα παραπάνω δέματα πρέπει να ρυθμίζονται κατά τρόπο ενιαίο για όλους τους μισθωτούς της εκμεταλλεύσεως.

Ως προς την άποψη ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν αντικείμενο ΣΣΕ ή ΔΑ (αλλά μόνο κανονισμού)) όροι εργασίας που επηρεάζουν εμμέσως τις εργασιακές σχέσεις των μη μελών είχαν διατυπωθεί αντιρρήσεις. Η άποψη αυτή, με την ευρύτητα μάλιστα που υποστηριζόταν, ήταν δυνατόν να αποδυναμώσει το ρυθμιστικό ρόλο των ΣΣΕ.

Ήδη ο Ν. 1767/88 όρισε πλέον σαφώς (άρθρ. 12 §§ 1, 2, 4) ότι με ΣΣΕ είναι δυνατό να καταρτισθεί ο εσωτερικός κανονισμός της επιχειρήσεως. Μάλιστα οι διατάξεις του άρθρ. 12 § § 1, 2, 4 του Ν. 176-7/88 δίνουν την προτεραιότητα στις συνδ. οργανώσεις να ρυθμίζουν τον εσωτερικό κανονισμό, ενώ η σχετική αρμοδιότητα των συμβουλίων των εργαζομένων παραμένει επικουρική.

Την εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να θεσπίζουν με ΣΣΕ τον κανονισμό εργασίας επαναλαμβάνει και επιβεβαιώνει ο Ν. 1876/90 (άρθρο. 2 αριθμ. 6).

Καίτοι οι Ν. 1767/88 και 1876/90 δεν το ορίζουν ρητά, είναι αυτονόητο ότι ο κανονισμός εργασίας πρέπει να ρυθμίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.²² Άλλωστε ο κανονισμός εργασίας καταρτίζεται και ισχύει σε επίπεδο επιχειρήσεως. Η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεσμεύει όλο το προσωπικό της επιχειρήσεως (8 § 3 Ν. 1876/90) και κατά συνέπεια διασφαλίζει την ενιαία ρύθμιση και τάξη που επιδιώκει ο κανονισμός.

Είναι επίσης αιηονόητο ότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ που εμπεριέχει τον κανονισμό εργασίας μπορεί να ρυθμίζει και να περιορίζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη (π.χ. δικαίωμα μεταθέσεως), δεν επιτρέπεται όμως να περιέχει διατάξεις που επιβάλλουν κάποια δυσμενή μεταχείριση των μη μελών. Τέλος, σύμφωνα με μία παλαιότερη θέση οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται

²² Μπακόπουλο, ο κανονισμός εργασίας, ΕΕΔ 1993, σελ. 625

να περιέχουν διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση επαγγελματικών βιβλιαρίων ως προϋπόθεση για την άσκηση του επαγγέλματος, γιατί περιορίζουν την ελευθερία εργασίας.

ε) Ρύθμιση του είδους της παρασχετέας εργασίας

Το είδος της παρασχετέας εργασίας προκύπτει συνήθως από την ατομική σύμβαση εργασίας. Με ΣΣΕ είναι δυνατό να προσδιορίζονται οι επί μέρους κατηγορίες, ειδικότητες ή θέσεις των εργαζομένων και να γίνεται περιγραφή των καθηκόντων κάθε θέσεως (job description). Δεν επιτρέπεται όμως θέσεις εργατών να χαρακτηρίζονται από τη ΣΣΕ ως θέσεις υπαλλήλων κατά παράβαση του κριτηρίου του νόμου.

Αντιθέτως είναι δυνατό να συμφωνηθεί με ΣΣΕ ότι επί των εργατών θα εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου που ισχύουν για τους υπαλλήλους, π.χ. στο ζήτημα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

στ) Ρύθμιση της υποχρεώσεως προνοίας του εργοδότη και της υποχρεώσεως πίστεως των μισθωτών

Στους όρους εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκει η ρύθμιση της υποχρεώσεως προνοίας του εργοδότη, δηλ. η λήψη μέτρων για την προστασία της υγιεινής, της ασφαλείας και της ηθικής των εργαζομένων, π.χ. μέτρα για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων, για την παροχή πρώτων βοηθειών (φαρμακείο, ιατρείο κλπ.), για την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. προστατευτικά γάντια, φόρμες, υποδήματα, κλπ.), τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προστατεύεται η υγιεινή και η ηθική των εργαζομένων κ.ο.κ. Την παραπάνω εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ρυθμίζουν ζητήματα υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας επιβεβαιώνουν και οι Ν. 1767/88 (άρθρ. 12 § 4 περ. β) και 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 6), οι οποίοι ορίζουν ότι ο κανονισμός υγιεινής και ασφαλείας της επιχειρήσεως μπορεί να αποτελεί περιεχόμενο ΣΣΕ. Και εδώ ισχύουν όσα εκθέσαμε προηγουμένως, ότι δηλ. Ο κανονισμός υγιεινής και ασφαλείας καταρτίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Στο δυνατό και νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκει και η ρύθμιση της υποχρεώσεως πίστεως των μισθωτών, π.χ. διατάξεις που απαγορεύουν την ανταγωνιστική δράση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως ή και μετά τη λήξη της, διατάξεις που

επιβάλλουν εχεμύθεια, την προσφορά υπό ορισμένες προϋποθέσεις πρόσθετης εργασίας κ.ο.κ.

ζ) Ρύθμιση της λύσης της σχέσεως εργασίας

Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν και όροι εργασίας που αναφέρονται στη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (βλ. άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90). Οι διατάξεις όμως των ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μειώνουν την προστασία του νόμου. Οι διατάξεις του νόμου που ρυθμίζουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι δημοσίας τάξεως και περιέχουν ελάχιστα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων.

Επομένως επιτρέπεται μόνο διεύρυνση της προστασίας αυτής με ΣΣΕ, π.χ. χορήγηση μεγαλύτερης αποζημιώσεως²³ από τη νόμιμη, πρόβλεψη μεγαλύτερης προθεσμίας προειδοποιήσεως από τη νόμιμη, προσδιορισμός των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται καταγγελία, θέσπιση μονιμότητας των μισθωτών. Οι ΣΣΕ βέβαια δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους οι οποίοι προσκρούουν σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια (άρθρ. 7 § 3 Ν. 1876/90).

Κατά συνέπεια δεν επιτρέπεται να αποκλεισθεί με ΣΣΕ ή ΔΑ το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (672 ΑΚ) ή να υποβληθεί η άσκηση του στην τήρηση ορισμένης προθεσμίας ή να συνδεθεί με ιδιαίτερα δεσμευτικές προϋποθέσεις. Επίσης δεν επιτρέπεται να εξαρτηθεί η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο από την προηγούμενη σύμφωνη γνώμη επιτροπής ή συμβουλίου που συνιστάται με ΣΣΕ. Δεν προσκρούει όμως στο σκοπό του άρθρ. 672 ΑΚ η διατύπωση από επιτροπή, πριν από την καταγγελία, συμβουλευτικής μόνο γνώμης σχετικά με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου.

η) Ρύθμιση νομικών διαφορών

²³ ΑΠ 1567/80, ΕΕΔ 1981, 239

Δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας το αντικείμενο ρυθμίσεως των ΣΣΕ η επίλυση νομικών διαφορών, δηλ. διαφορών σχετικά με την ερμηνεία ή την εφαρμογή κανόνων δικαίου.²⁴ Η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στην αποκλειστική δικαιοδοσία των δικαστηρίων.

Αντικείμενο των ΣΣΕ είναι διενέξεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τους όρους εργασίας που διεκδικεί κάθε πλευρά (συλλογικές διαφορές συμφερόντων, βλ. και τη διατύπωση του άρθρ. 1 §§ 1, 2 του προϊσχύσαντος Ν. 3239/55). Έτσι π.χ. είναι νομική διαφορά η διένεξη σχετικά με το χαρακτηρισμό συγκεκριμένου μισθωτού ή κατηγορίας μισθωτών ως εργατών ή υπαλλήλων ή η διένεξη σχετικά με το ζήτημα αν η διακοπή των εργασιών (λατομείων) λόγω καιρικών συνθηκών αποτελεί γεγονός «ανωτέρας βίας» ή «τυχηρό» για την εφαρμογή του άρθρ. 656 ΑΚ ή την καταβολή αποδοχών.²⁵

Επομένως, τα παραπάνω ζητήματα δεν είναι δυνατό να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ. Αποτελεί όμως συλλογική και όχι νομική διαφορά η διένεξη και η σχετική συμφωνία ότι θα καταβάλλονται οι αποδοχές κατά τη διάρκεια της διακοπής των εργασιών ανεξάρτητα από το νομικό ζήτημα αν οι καιρικές συνθήκες (βροχή, χιονόπτωση κλπ.) αποτελούν ανώτερη βία ή τυχηρό γεγονός. Επίσης αποτελεί κατά τη νομολογία νομική διαφορά, άρα δεν εμπίπτει στο περιεχόμενο των ΣΣΕ, η διένεξη σχετικά με το χαρακτηρισμό μιας εργασιακής σχέσεως ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή η διένεξη σχετικά με το ζήτημα πόσα ημερομίσθια απαρτίζουν ένα μηνιαίο μισθό.

Κατ' εξαίρεση από το γενικό κανόνα, ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 5) εντάσσει στο περιεχόμενο των ΣΣΕ ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ .

2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και την παρακράτηση της συνδ. εισφοράς

Η άσκηση του συνδ. δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση και η παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων ρυθμίζεται ήδη με λεπτομερείς διατάξεις από το δίκαιο των συνδ. οργανώσεως (Ν. 1264/82, άρθρ. 14, 15, 16, 17, 18). Όπως έχουμε εκθέσει, οι ρυθμίσεις αυτές

²⁴ Καρδαρά, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 159

²⁵ ΣΕ 129/64, ΔΕΝ 1964, 241.

αποτελούν κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων. Διεύρυνση της προστασίας, δηλ. επέκταση των δικαιωμάτων με ΣΣΕ είναι δυνατή, ενώ περιορισμός δεν επιτρέπεται (άρθρ. 18 § 2 Ν. 1264/82).

Τη δυνατότητα διεύρυνσης της προστασίας του νόμου με ΣΣΕ επαναλαμβάνει η διάταξη του άρθρ. 2 αριθμ. 2 Ν. 1876/90. Ορισμένες όμως ρυθμίσεις του νόμου, π.χ. οι διατάξεις που απαριθμούν τους σπουδαίους λόγους καταγγελίας της εργασιακής σχέσης των συνδ. Στελεχών ή θεσπίζουν τα όργανα και τη διαδικασία για τη διαπίστωση του σπουδαίου λόγου, περιέχουν αμφιμερώς αναγκαστικό δ ί κ α ι ο , γ ι α τί αποβλέπουν στην ικανοποίηση και εργοδοτικών συμφερόντων.

Στα παραπάνω θέματα δεν επιτρέπεται, κατά τη γνώμη μιας, επέκταση της προστασίας με ΣΣΕ και με άσκηση του δικαιώματος απεργίας.

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης

Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν κατά το νόμο (άρθρ. 2 αριθμ. 3 Ν. 1876/90) «ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης».

Η διαταξη αυτή διευκρινίσθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρ. 43 § 3 του Ν. 1 9 0 2 / 9 0 ως εξής: «στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφ' άπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη».

Από τις προηγούμενες διατάξεις συνάγεται ότι η ρυθμιστική εξουσία που παραχωρεί ο νομοθέτης στις ΣΣΕ σχετικά με τα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, είναι πολύ περιορισμένη έως ανύπαρκτη. Ο νόμος αφαιρεί από τις ΣΣΕ τα σινταξιοδοτικά και όλα τα

ζητήματα που συνδέονται με τις ασφαλιστικές εισφορές και επί πλέον απαγορεύει την ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών που χορηγούν περιοδικές ή εφ' άπαξ παροχές με επιβάρυνση και του εργοδότη. Δηλαδή η κοινωνική ασφάλιση παραμένει στην αποκλειστική ρυθμιστική εξουσία του κράτους.

Τη ρυθμιστική εξουσία του κράτους στο χώρο της κοινωνικής ασφαλίσεως υπογραμμίζει το άρθρ. 22 § 4 του Συντ.: «Το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει». Κατά τη νομολογία του ΣΕ το άρθρ. 22 § 4 του Συντ. κατοχυρώνει το θεσμό της κοινωνικής ασφαλίσεως υπό την έννοια ότι θεσπίζεται μεν για το νομοθέτη υποχρέωση ασφαλιστικής καλύψεως του εργαζομένου πληθυσμού, πλην όμως κατά τα λοιπά το άρθρ. 22 § 4 του Συντ. παρέχει ευρεία διακριτική ευχέρεια στο νομοθέτη να διαμορφώνει ελεύθερα τη μορφή και την έκταση της ασφαλιστικής προστασίας, υποκείμενος μόνο στους περιορισμούς που επιβάλλουν άλλες συνταγματικές διατάξεις.

Τη θέση αυτή της νομολογίας ακολουθεί και η θεωρία Η υποχρεωτική λοιπόν κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, δηλαδή η αποκατάσταση των συνεπειών από προκαθορισμένους κινδύνους (γήρας, θάνατος, ανικανότητα προς εργασία, ασθένεια, ανεργία κλπ.) με χρηματοδότηση των ίδιων των ασφαλισμένων (αρχή της ανταποδοτικότητας) ή τρίτων, είναι αντικείμενο κρατικής μέριμνας και ασκείται από φορείς που είναι ν.π.δ.δ. Δυνατότητες να ρυθμίζονται θέματα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφαλίσεως με ΣΣΕ κατ' ουσίαν δεν υπάρχουν. Γιατί με ΣΣΕ δεν είναι, κατά πρώτον, δυνατό να επιβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές, χωρίς τις οποίες είναι αδύνατη η κάλυψη κινδύνων, η αύξηση των παροχών ή η θέσπιση νέων παροχών.

Επίσης με ΣΣΕ δεν είναι δυνατή η ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών για την χορήγηση ασφαλιστικών παροχών με επιβάρυνση και του εργοδότη. Τέλος, η ρύθμιση με ΣΣΕ και των μη συνταξιοδοτικών θεμάτων (π.χ. ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, νοσήλεια, επίδομα εγκυμοσύνης κλπ.) δεν πρέπει να προσκρούει στην πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφαλίσεως.

Κατά συνέπεια ο χώρος που απομένει στις ΣΣΕ είναι η συμπληρωματική ασφάλιση των εργαζομένων σε φορείς ιδιωτικής ασφαλίσεως.

Η ασφάλιση αυτή μπορεί να καλύπτει κινδύνους σχετικούς με την υγεία και την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων (ασθένεια, θάνατος, ικανότητα προς εργασία, εργατικά ατυχήματα κλπ.). Νόμιμος είναι επίσης όρος ΣΣΕ ή ΔΑ που προβλέπει καταβολή παροχών (εφ' άπαξ ή περιοδικών) σε αποχωρήσαντες ήδη από την υπηρεσία μισθωτούς.

Παλαιότερα είχε κριθεί από τη νομολογία ένας τέτοιος όρος ως μη νόμιμος, γιατί δεν αφορά «όρους εργασίας», αφού δεν υπάρχει κατά την καταβολή των παροχών εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η θέση αυτή παραβλέπει ότι η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη μετενεργεί, δηλαδή συνεχίζεται και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως και ότι η καταβολή παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία έχει ως αιτία την (πολυετή συνήθως) παροχή εργασίας που προηγήθηκε, αποτελεί δηλ. προέκταση του μισθού ή απόδοση υπεραξίας.

4. Ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής

Ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 4) επεκτείνει το περιεχόμενο των ΣΣΕ και σε «ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις».

Είναι όμως γνωστό ότι ο εργοδότης ως επιχειρηματίας έχει, στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής του ελευθερίας (άρθρ. 5 § § 1, 3 του Συντ.) και της ιδιοκτησίας (17 του Συντ.), την εξουσία²⁶ να αποφασίζει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχειρήσεως. Π.χ. να αποφασίζει τί, πού και πώς θα παραχθεί, ποιά είναι τα κατάλληλα μέσα για την επίδιωξη του επιχειρηματικού σκοπού (οργάνωση της επιχειρήσεως, εισαγωγή τεχνολογίας, εξεύρεση κεφαλαίων), να αποφασίζει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεως ή τμήματος της, τη μεταφορά των εγκαταστάσεων της, τη μεταβίβαση ή τη συγχώνευσή της, τη μεταβολή της νομικής μορφής της κ.ο.κ., να προσλαμβάνει και να απολύει το προσωπικό καθώς και να καθορίζει τους όρους εργασίας.²⁷

²⁶ Λεβέντη, Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, ΔΕΝ 1989, σελ. 165.

²⁷ Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 38/39, Χριστοφοράτο, Οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης ως αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΕΕΔ 1991, σελ. 291, Χατζηδημητρίου, ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, ΔΕΝ 1988, σελ. 577 επ., Ντάσιο, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/III, σελ. 103.

Από την άλλη πλευρά στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23, 22 § 2 του Συντ.) προστατεύεται η συνδ. δράση και η κατάρτιση ΣΣΕ. Η προστασία ωστόσο της συνδ. ελευθερίας, της συνδ. δράσεως, της απεργίας και των ΣΣΕ δεν μεταβάλλει τις συνδ. οργανώσεις των εργαζομένων σε συνεπιχειρηματίες, οι οποίοι θα αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για την πορεία της επιχειρήσεως. Ο ρόλος των συνδ. οργανώσεων περιορίζεται στη ρύθμιση των όρων εργασίας.

Επειδή όμως οι όροι εργασίας αποτελούν και αυτοί μέρος των οικονομικοτεχνικών αποφάσεων του εργοδότη και συχνά συνδέονται με συγκεκριμένες επιχειρηματικές αποφάσεις που προηγούνται, για το λόγο αυτό ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 4) προέβλεψε ότι οι ΣΣΕ μπορούν να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με την επιχειρηματική πολιτική. Η διάταξη του άρθρ. 2 αρ. 4 εισάγει όμως ένα σημαντικό περιορισμό: τα ζητήματα που σχετίζονται με την επιχειρηματική πολιτική ρυθμίζονται με ΣΣΕ στο μέτρο που επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις. Δηλ. αντικείμενο της ΣΣΕ δεν είναι τα ζητήματα καθ' εαυτά της επιχειρηματικής πολιτικής αλλά οι άμεσες συνέπειες που προκαλούν στις εργασιακές σχέσεις, δηλ. αντικείμενο των ΣΣΕ είναι τελικά όροι εργασίας.

Επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη που επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις είναι μεταξύ άλλων: η μεταφορά της εκμεταλλεύσεως, ο περιορισμός των εγκαταστάσεών της, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, εκ περιτροπής εργασίας, η θέση του προσωπικού σε διαθεσιμότητα, επενδύσεις για τα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής.

Για τα παραπάνω θέματα ο Ν. 1767/88 (άρθρ. 13 § 1) επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να πληροφορεί το συμβούλιο εργαζομένων πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του.

Εφ' όσον, μετά το Ν. 1876/90, η πλευρά των εργαζομένων συναποφασίζει πλέον για τα παραπάνω θέματα μέσω των ΣΣΕ και της ασκήσεως πίεσεως με απεργία, θα τεθεί ζήτημα συνταγματικότητας της διατάξεως του άρθρ. 2 αριθμ. 4. Κατά το μέτρο που το άρθρ. 2 αριθμ. 4 αναθέτει στις ΣΣΕ ρύθμιση όρων εργασίας δεν παραβιάζει εργοδοτικά δικαιώματα ούτε υπερβαίνει τα συνταγματικά όρια της συνδ. ελευθερίας. Ας σημειωθεί ότι και οι διαβουλεύσεις που διεξάγονται στα πλαίσια του Ν. 1387/83 για τις ομαδικές απολύσεις (άρθρ. 3) έχουν ως αντικείμενο ρύθμιση όρων εργασίας και όχι ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής.

5. Ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ

Κατά το άρθρ. 2 αριθμ. 5 του Ν. 1876/90 η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ».

Υπό τον προϊσχύσαντα Ν. 3239/55 (άρθρ. 15 § 2) η ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ ή ΔΑ ανήκε στα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια, τα οποία ασχολούνται με τη διαφορά μετά από παραπομπή από το υπουργ. Εργασίας. Κατά την άποψη που είχε επικρατήσει στη νομολογία προϋπόθεση για την ερμηνεία ΣΣΕ ή ΔΑ από το διαιτητικό δικαστήριο ήταν να πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις που έχρηζαν ερμηνείας. Δηλαδή δεν ήταν δυνατόν υπό το πρόσχημα της ερμηνείας της ΣΣΕ να τίθενται νέες διατάξεις.²⁸

Οι επαγγελματικές οργανώσεις που συνάπτουν μία ΣΣΕ μπορούν οποτεδήποτε, κατά την αντίληψη του Ν. 1876/90, να την ερμηνεύσουν με νεότερη ΣΣΕ. Η εξουσία αυτή των συνδ. οργανώσεων πρέπει να γίνει δεκτή με τον αυτονόητο περιορισμό ότι θα πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις. Αν με το πρόσχημα της ερμηνείας τίθενται νέες ρυθμίσεις, ρυθμίσεις οι οποίες μάλιστα διεκδικούνται με απεργία, τότε κατ' ουσίαν καταργείται η δεσμευτικότητα των ΣΣΕ. Κατά συνέπεια η υπό το Ν. 3239/55 διαμορφωθείσα νομολογία έχει πλήρη ισχύ και υπό το Ν. 1876/90. Οι συμβαλλόμενες οργανώσεις δεν μπορούν να διεκδικούν αγωνιστικά την «ερμηνεία» σαφών κανονιστικών όρων ΣΣΕ.

Επίσης δεν επιτρέπεται να προσφείγουν στη μεσολάβηση/διαιτησία για την ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ που δεν έχουν ανάγκη ερμηνείας. Προϋπόθεση για την ερμηνεία ΣΣΕ με τη σύναψη νέας ΣΣΕ είναι να πρόκειται πράγματι για ασαφείς κανονιστικούς όρους. Αν οι συμβαλλόμενες οργανώσεις υπό την επίκληση «ερμηνείας» ΣΣΕ θεσπίζουν νέες διατάξεις, τότε βέβαια δεν πρόκειται για ερμηνεία ΣΣΕ, αλλά για σύναψη νέας ΣΣΕ.

Η ερμηνευτική ΣΣΕ μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ και να ανατρέχει στο χρόνο ισχύος της ερμηνευομένης ΣΣΕ. Κατά την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ οι συμβαλλόμενες οργανώσεις διαθέτουν αυτονομία, δεν δεσμετώνται από επιστημονικές μεθόδους ερμηνείας και αποβλέπουν στον προσδιορισμό της έννοιας στην οποία απέβλεψαν εξ αρχής τα μέρη, σε

²⁸ Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 39.

συνδυασμό με τις υπάρχουσες συνθήκες. Η ερμηνευτική ΣΣΕ δεσμεύει τα δικαστήρια." Η ερμηνεία νόμου δεν μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο ΣΣΕ.

3.3 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΣΕ

Τα είδη των ΣΣΕ είναι ένα κεντρικό ζήτημα του δικαίου των ΣΣΕ. Σε πολλές χώρες έχει επικρατήσει η αντίληψη ότι το δίκαιο δεν είναι σκόπιμο να ρυθμίζει τα είδη των ΣΣΕ και τα επίπεδα συλλογικής διαπραγματεύσεως, αλλά αυτά θα προκύπτουν: από την οργανωτική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων κάθε χώρας, από την πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων που ακολουθείται, αλλά και από τη θέληση των κοιναηακών εταίρων να διαμορφώνουν ελεύθερα τα επίπεδα των διαπραγματεύσεων και τα είδη των ΣΣΕ²⁹.

Έτσι οι ΣΣΕ διακρίνονται σε επιχειρησιακές, κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές. Παράλληλα υπάρχουν και οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ που καταρτίζονται από τις τριτοβάθμιες εργατικές οργανώσεις, ενώ δεν προβλέπονται στο ελληνικό δίκαιο τοπικές γενικές ΣΣΕ, δηλαδή ΣΣΕ τοπικού χαρακτήρα, αλλά διεπαγγελματικές που θα μπορούσαν να καταρτίζονται από τα εργατικά κέντρα. Αναλυτικότερα τα είδη των ΣΣΕ έχουν ως εξής³⁰:

Εθνικές Γενικές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) όπως και άλλα ζητήματα

²⁹ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

³⁰ Γεωργιάδου Νίκη, « Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο », Εκδόσεις Δελτίου Εργατικές Νομοθεσίας, Αθena, 2012

όπως ορίζονται από τον Ν.1876/90. Δεν μπορεί να συναφθεί άλλου είδους ΣΣΕ (συλλογική ή ατομική) που να προβλέπει δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους.

Οι ΕΓΣΕΕ συνάπτονται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών, ή πανελληνίας έκτασης.

Κριτήριο προκειμένου να αναδειχτεί η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων είναι ο αριθμός των μελών που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης και όχι ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών γενικά. Αυτό ισχύει για τη σύναψη οποιουδήποτε τύπου ΣΣΕ, όχι μόνο ΕΓΣΕΕ. Επειδή όμως, αν και απόλυτο, δεν είναι πάντα το δικαιότερο κριτήριο, η αντιπροσωπευτικότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να αμφισβητηθεί από άλλη συνδικαλιστική οργάνωση με προσφυγή στο δικαστήριο, προκαλώντας την αναστολή των διαπραγματεύσεων.

Περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ είναι τα κατώτατα όρια αποδοχών και οι ελάχιστοι όροι εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας. Καίτοι ο Ν. 1876/90 κατήργησε την ιεραρχική σχέση μεταξύ των ΣΣΕ που χιπήρχε υπό το προγενέστερο δίκαιο, παρά ταύτα οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να καθορίζουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους μισθωτούς από τους όρους των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ.

Μάλιστα οι όροι των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ αποτελούν ελάχιστους όρους εργασίας και για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (άρθρ. 8 § 1 Ν. 1876). Και επειδή οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ θεσπίζουν ελάχιστους όρους εργασίας (δηλ. κατώτατα όρια προστασίας), για το λόγο αυτό οι όροι των εθνικών γενικών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους μισθωτούς ανεξάρτητα από το αν είναι ή όχι μέλη-συνδικαλιστικών οργανώσεων που ανήκουν στη δύναμη της " συμβαλλόμενης" τριτοβάθμιας οργανώσεως. Ικανότητα καταρτίσεως Εθνικών Γενικών ΣΣΕ έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (άρθρ. 6 § Ια Ν. 1876)³¹.

³¹ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό δίκαιο, 2007

Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ

Οι όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Διακρίνονται σε εθνικές αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και σε τοπικές αν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες όμοιο επαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελλήνιας έκτασης. Τοπικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες.

Επιχειρησιακές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική ΣΣΕ. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια ΣΣΕ να αναγνωριστεί σαν επιχειρησιακή είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.

Αν μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε είναι δυνατό σε κάθε εκμετάλλευση να καταρτίζεται μία χωριστή επιχειρησιακή ΣΣΕ, εφ' όσον στην εκμετάλλευση αυτή απασχολούνται 50 τουλάχιστο μισθωτοί και το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως έχει ιδρύσει δικό του εργασιακό σωματείο.

Η επιχειρησιακή ΣΣΕ ρυθμίζει κατ' αρχήν τους όρους εργασίας όλου του προσωπικού της επιχείρησης. Δεν αποκλείεται ωστόσο η επιχειρησιακή ΣΣΕ να μη ρυθμίζει τους όρους εργασίας συγκεκριμένης κατηγορίας ή ειδικότητας (ή ειδικοτήτων) του προσωπικού, επειδή π.χ. οι όροι εργασίας των ειδικοτήτων αυτών ρυθμίζονται κατά παράδοση από ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Επομένως, ο επιχειρησιακός χαρακτήρας της ΣΣΕ δεν αλλοιώνεται

από το γεγονός ότι η ΣΣΕ αυτή αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων προσωπικού.

Η δυνατότητα να συνάπτονται επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι μία από τις σημαντικές καινοτομίες του Ν. 1876/90 και δικαιολογείται από την αντίληψη ότι η επιχείρηση είναι ιδιαίτερα κατάλληλο πεδίο για διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων εργασίας. Η διαπραγμάτευση στο επιχειρησιακό επίπεδο έχει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει να προσαρμόζονται οι όροι εργασίας και στις δυνατότητες της συγκεκριμένης επιχειρήσεως. Επί πλέον η διαπραγμάτευση και ρύθμιση στο επιχειρησιακό επίπεδο παρέχει την ευχέρεια, σε αντίθεση με τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, να πραγματοποιείται στην επιχείρηση μία ισόρροπη και ενιαία ρύθμιση των όρων εργασίας για όλες τις ειδικότητες και κατηγορίες του προσωπικού.

Η αντίληψη του νομοθέτη ότι η ισόρροπη ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της επιχείρησης δεν πρέπει να διασπάται από άλλες ΣΣΕ εξηγεί και τη διάταξη του άρθρ. 10 § 2 Ν. 1876/90, σύμφωνα με την οποία η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Επίσης η ίδια αντίληψη εξηγεί και την άλλη διάταξη του άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876, σύμφωνα με την οποία οι κανονιστικοί όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν υποχρεωτικά για όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται στην επιχείρηση αυτή, εφ' όσον βέβαια ο εργοδότης δεσμεύεται από την επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας

Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ περιέχουν όρους εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου **επαγγέλματος** ή και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό **ειδικοτήτων**.

Με τον όρο «επάγγελμα» ο νόμος εννοεί το συγκεκριμένο είδος εργασίας που προσφέρει ο μισθωτός και τα ειδικότερα καθήκοντα που συνδέονται με το είδος αυτό εργασίας.

Η ειδοποιός διαφορά μεταξύ ομοιοεπαγγελματικής και κλαδικής ΣΣΕ είναι ότι η μόν πρώτη ρυθμίζει όρους εργασίας εργαζομένων του αυτού επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης όπου απασχολούνται, ενώ η δεύτερη ρυθμίζει όρους εργασίας μισθωτών που απασχολούνται σε ομοειδείς επιχειρήσεις. Η ειδοποιός αυτή διαφορά επιβεβαιώνεται και

κατά την κήρυξη ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ γενικά υποχρεωτικής με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 § 2 εδ. β του Ν. 1876/90 η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ δεσμεύει όλους τους εργαζομένους του επαγγέλματος ανεξάρτητα από το είδος της επιχειρήσεως όπου απασχολούνται.

Ο προσδιορισμός του είδους της ΣΣΕ αποτελεί κρίσιμο στοιχείο προκειμένου να ορισθούν τα υπαγόμενα στη δέσμευσή της πρόσωπα, ιδιαίτερα μετά την κήρυξή της ως γενικά υποχρεωτικής. Και για να ορισθεί το είδος της ΣΣΕ σημασία βέβαια δεν έχει ο χαρακτηρισμός που έδωσαν τυχόν τα ίδια τα μέρη στη ΣΣΕ. Δεν είναι πράγματι σπάνιο το φαινόμενο να αυτοχαρακτηρίζονται οι ΣΣΕ ως εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, τοπικές ομοιοεπαγγελματικές κ.ο.κ. Ο αυτοχαρακτηρισμός αυτός δεν είναι υποχρεωτικός και δεν δεσμεύει τα δικαστήρια. Τα δικαστήρια πρέπει να εξετάζουν κατ' ουσίαν τη συγκεκριμένη ΣΣΕ, κυρίως βέβαια πρέπει να εξετάζουν το ζήτημα ποιές συνδικαλιστικές οργανώσεις συμβάλλονται και ποιά η οργανική τους δομή (ομοιοεπαγγελματική, επιχειρησιακή, κλαδική) και διάρθρωση, προκειμένου να

κρίνουν σε ποιά κατηγορία υπάγεται η συγκεκριμένη ΣΣΕ. Ο ορθός προσδιορισμός του είδους της ΣΣΕ ή ΔΑ είναι νομικό και όχι πραγματικό ζήτημα, αφού η επίλυσή του εξαρτάται από την εφαρμογή κανόνων δικαίου, και υπάγεται στον αναιρετικό έλεγχο του Αρείου Πάγου.

Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ διακρίνονται σε εθνικές και τοπικές ανάλογα αν ρυθμίζουν τους όρους εργασίας ορισμένου επαγγέλματος όλης της χώρας ή συγκεκριμένης πόλεως ή περιφέρειας

Κλαδικές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλαδική ή τοπική έκταση. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους (ανεξάρτητα από

το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους) ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Συχνά προκαλεί σύγχυση η διάκριση μεταξύ κλαδικών και όμοιο επαγγελματικών ΣΣΕ. Η βασική διαφορά είναι ότι οι μεν κλαδικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όσων απασχολούνται σ' ένα κλάδο, αδιακρίτως του επαγγέλματος του κάθε εργαζόμενου του κλάδου, ενώ οι όμοιο επαγγελματικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του κλάδου που εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος.

Διαφορετικά διατυπωμένο, στις κλαδικές συμβάσεις καθοριστικό είναι το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι, ενώ στις όμοιο επαγγελματικές καθοριστική είναι η εργασία καθ' αυτή που παρέχει ο εργαζόμενος.

Οι κλαδικές ΣΣΕ μπορεί να εκτείνονται σε όλη τη χώρα (εθνικές κλαδικές), σε ορισμένη περιφέρεια ή σε ορισμένη πόλη (τοπικές κλαδικές) ανάλογα αν οι ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, όπου απασχολούνται οι δεσμευόμενοι εργαζόμενοι, εκτείνονται σε όλη τη χώρα, σε ορισμένη περιφέρεια ή πόλη (βλ. άρθρ. 3 § 1β Ν. 1876/90).

Οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους εργασίας εργαζομένων σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους.

Για το λόγο αυτό οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζομένους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους (άρθρ. 3 § 4 Ν. 1876/90). Κατ' αρχήν λοιπόν οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όλων των εργαζομένων στις ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις. Δεν αποκλείεται ωστόσο μία κλαδική ΣΣΕ να παραλείπει να ρυθμίσει τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων του προσωπικού, γιατί π.χ. οι όροι αυτοί εργασίας ρυθμίζονται κατά παράδοση από άλλες ΣΣΕ (π.χ. ομοιοεπαγγελματικές). Το ότι, επομένως, η κλαδική ΣΣΕ αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας μιας ειδικότητας του προσωπικού δεν αναιρεί το χαρακτήρα της ΣΣΕ ως κλαδικής³².

³² Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο,

Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. 2007

3.4 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΣΕ

Μία μόνο συνδικαλιστική οργάνωση ανα κλάδο, επιχείρηση ή επάγγελμα μπορεί να συνάψει ΣΣΕ και αυτή είναι η πλέον αντιπροσωπευτική. Ως πλέον αντιπροσωπευτική θεωρείται η οργάνωση εκείνη που έχει το μεγαλύτερο αριθμό εγγεγραμμένων μελών.

Δεν αρκεί όμως η συνδιακλιστική οργάνωση να είναι μόνο η μεγαλύτερη, αλλά πρέπει να είναι και αρμόδια, πρέπει δηλαδή να εμπίπτει στο πεδίο ισχύος της ΣΣΕ. Αν λοιπόν η προς κατάρτιση ΣΣΕ είναι επιχειρησιακή, αυτή μπορεί να καταρτιστεί μόνο από την επιχειρησιακή επαγγελματική οργάνωση των εργαζομένων και τον εργοδότη. Αν η προς κατάρτιση ΣΣΕ είναι κλαδική, αυτή μπορεί να καταρτισθεί από κλαδικές συνδιακλιστικές οργανώσεις. Αν η προς κατάρτιση ΣΣΕ είναι ομοιοεπαγγελματική, αυτή μπορεί να καταρτισθεί από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτικές οργανώσεις. Οι εθνικές γενικές ΣΣΕ καταρτίζονται από τις τριτοβάθμιες συνδιακλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και οι εργοδοτικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης ή ευρύτερης εκπροσωπήσεως.

Ειδικά, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εάν μέσα στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, μπορούν να συνάπτονται από ένωση προσώπων, ανεξάρτητα από την κατηγορία, την θέση ή και την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό απλοποιείται η σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ σε κάθε επιχείρηση ή και εκμετάλλευση και μάλιστα ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτή. Η ένωση των προσώπων συστήνεται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν δεν υπάρχει ούτε ένωση προσώπων, τότε οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη (άρθρο 37, παρ 1 Ν.4024/ 2011).

3.5 ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 2016

Στη διάρκεια του 2016 η κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων παρέμεινε αμετάβλητη, καθώς εξακολουθούσαν να ισχύουν και να εφαρμόζονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις που θεσμοθετήθηκαν την πενταετία 2010-2014, οι οποίες καθιέρωσαν ένα σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών ριζικά διαφορετικό από το αρχικό νομοθετικό πλαίσιο του Ν. 1876/90.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι με βάση το τρίτο Μνημόνιο, του Αυγούστου του 2015, και τις μετέπειτα ενδιάμεσες συμφωνίες η κυβέρνηση έχει αναλάβει τη δέσμευση έναντι των θεσμών να προχωρήσει εντός του 2016 στην επανεξέταση του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και αυτού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Υπενθυμίζεται ότι η σχετική διαδικασία προέβλεπε ότι η κυβέρνηση θα δρομολογούσε, όπως και έκανε, μια διαδικασία διαβούλευσης με επικεφαλής μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων. Κύριος σκοπός αυτής της ομάδας ήταν η επανεξέταση των υφιστάμενων πλαισίων της αγοράς εργασίας βάσει των βέλτιστων πρακτικών σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων, της συνδικαλιστικής νομοθεσίας και του απεργιακού δικαιώματος, καθώς και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη διαδικασία αυτή συμμετείχε και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ). Η συμφωνία με τους δανειστές προέβλεπε επίσης ρητά ότι:

- Οποιαδήποτε αλλαγή στο νομοθετικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας θα πρέπει να γίνει μόνο εφόσον προηγηθεί συνεννόηση και συμφωνία με τους δανειστές.
- Καμία αλλαγή στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν πρέπει να γίνει πριν από την ολοκλήρωση της δεύτερης αξιολόγησης του προγράμματος προσαρμογής, συμπεριλαμβανομένου και του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013, το οποίο ορίζει τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου στον ιδιωτικό τομέα.
- Οι αλλαγές στις πολιτικές για την αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να οδηγούν σε επιστροφή στις ρυθμίσεις του παρελθόντος «που δεν είναι συμβατές με τους στόχους της προώθησης της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης».

Το σύνολο του θεσμικού πλαισίου όπως αυτό διαμορφώθηκε τα προηγούμενα χρόνια εξακολουθεί να ισχύει δίχως καμία περαιτέρω εξέλιξη, παγιώνοντας πλέον μια καθαρή

εικόνα σε ό,τι αφορά τη συλλογική προστασία και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Εδραιώνεται η καθολική επικράτηση των συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο επιχείρησης, με παράλληλη σημαντική υποχώρηση της υπογραφής κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο εθνικό ή τοπικό.

Ένα άλλο σημείο το οποίο έχει ιδιαίτερη αξία να επισημανθεί είναι ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είχαν, εκτός των άλλων, ως αποτέλεσμα τον δραστικό περιορισμό της προσφυγής των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) συγκριτικά με τη συχνότητα προσφυγής τους κατά τα προηγούμενα έτη. Για παράδειγμα, ενώ το 2010 οι αιτήσεις μεσολάβησης στον ΟΜΕΔ ανέρχονταν σε 139, μειώθηκαν διαδοχικά ως εξής:

- α) 2011: 44,
- β) 2012: 20,
- γ) 2013: 12,
- δ) 2014: 21, και
- ε) 2015: 18.

Αντίστοιχα οι αιτήσεις διαιτησίας ανέρχονταν το 2010 σε 66 και στη συνέχεια μειώθηκαν ως εξής:

- α) 2011: 29,
- β) 2012: 7,

γ) 2013: 0, δ) 2014: 7 και

ε) 2015: 8. 35

Το 2016 οι εθνικές ή τοπικές κλαδικές ΣΣΕ εξακολουθούν να είναι εξαιρετικά ολιγάριθμες, ενώ για έβδομη χρονιά οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερτερούν συντριπτικά. Με βάση τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας το 2016 υπογράφηκαν μόνο 10 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, δηλαδή στα ίδια περίπου επίπεδα με τα προηγούμενα έτη. Αντίθετα, ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ ανέρχεται σε 318, αντιπροσωπεύοντας το 95,21% του συνόλου των ΣΣΕ

Από την εξέταση των στοιχείων του Υπουργείου Εργασίας σε ό,τι αφορά την πορεία των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, προκύπτει ότι ο αριθμός τους από το 2014 και μετά κυμαίνεται σταθερά μεταξύ 10 έως 14 και σε συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγέλματα (τουρισμός–ξενοδοχεία, ηλεκτρολόγοι εργαζόμενοι σε ανελκυστήρες και σε ξενοδοχεία, εργαζόμενοι στα κέντρα ξένων γλωσσών, τράπεζες, βιομηχανία καπνού, εργαζόμενοι στη ναυτιλία και στα τουριστικά γραφεία). Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται απουσία κλαδικών συμβάσεων σε μεγάλους κλάδους της οικονομίας, όπως το εμπόριο, η βιομηχανία τροφίμων κ.ά.

Στο πλαίσιο αυτό, η έντονη αποδυνάμωση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων –μέσα από τη σημαντική υποχώρηση έως και εξαφάνιση των κλαδικών ΣΣΕ, αλλά και την «απαξίωση» της ΕΓΣΣΕ– ουσιαστικά υποστηρίζει τη συνολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, την εδραίωση και τη γενίκευση του νεοφιλελεύθερου εργασιακού προτύπου, δηλαδή αυτού της απόλυτης κυριαρχίας του διευθυντικού δικαιώματος, της καθιέρωσης της εργοδοτικής ευελιξίας και της επισφάλειας της εργασίας, καθώς και της καθιέρωσης ενός χαμηλότατου κατώτατου μισθού, ο οποίος θα αποτελεί μοχλό για τη συνολική συμπίεση των αποδοχών των εργαζομένων. Στο σημείο αυτό θα ήταν χρήσιμο να επισημανθεί η τάση, ήδη από τη δεκαετία του 1990, στο σύνολο σχεδόν των χωρών-μελών της ΕΕ για αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το εθνικό και το κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο της επιχείρησης.

Σχεδόν πανομοιότυπες παρεμβάσεις παρατηρούνται στο πεδίο των ΣΣΕ και στις τρεις χώρες της νότιας Ευρώπης (Ισπανία, Πορτογαλία Ελλάδα), όπου σύμφωνα με το ETUI (Müller, 2015) παρατηρούνται τρία κοινά χαρακτηριστικά:

- Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν έναντι των κλαδικών, ακόμα και αν οι επιχειρησιακές περιλαμβάνουν χειρότερους όρους αμοιβής και εργασίας. Στην Ελλάδα και στην Ισπανία αυτό πραγματοποιήθηκε με την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (favourability principle), στη δε Πορτογαλία με τη δυνατότητα να υπάρχουν όροι στις κλαδικές ΣΣΕ οι οποίοι να προβλέπουν την απόκλιση των επιχειρησιακών ΣΣΕ προς το δυσμενέστερο για τους εργαζομένους.
- Καταργήθηκαν οι θεσμικές ρυθμίσεις που αφορούσαν την επεκτασιμότητα των ΣΣΕ (Πορτογαλία, Ελλάδα) ή/και τη μετενέργεια ισχύος τους (Ισπανία, Ελλάδα). Στην

Πορτογαλία καθιερώθηκαν πολύ αυστηρά κριτήρια για την κήρυξη των ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικών, με αποτέλεσμα ο αριθμός των καθολικά δεσμευτικών ΣΣΕ να μειωθεί από 131 το 2008 σε μόλις 13 το 2014 και ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από ΣΣΕ από 1,7 εκατ. το 2008 σε 200 χιλιάδες το 2014. Αντίστοιχα στην Ισπανία ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από ΣΣΕ μειώθηκε από 12 εκατ. το 2008 σε 8,4 εκατ. το 2014.

- Εισήχθησαν νομοθετικές ρυθμίσεις και στις τρεις χώρες που χορηγούν αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης και σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ σε ομάδες μη συνδικαλισμένων εργαζομένων (στην Ελλάδα οι «Ενώσεις Προσώπων»)³³.

3.6 Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2016

Όπως έχει επισημανθεί και στις προηγούμενες Εκθέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, η εφαρμογή του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ από 1/3/2013 καθιστά πλέον δυνατή μια πιο συστηματική και πλήρη καταγραφή των ροών απασχόλησης, καθώς και την αποτύπωση της πραγματικής εικόνας των εργασιακών σχέσεων. Η τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει καταγραφεί με όρους όπως «ατομικοποίηση» (individualization), «κατακερματισμός» (fragmentation) ή «απορρυθμισμένη αποκέντρωση» (disorganized decentralization). Βλ. και Eurofound (2015).

Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει ενταθεί στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, αν και με διαφορετικό ρυθμό σε κάθε χώρα και με διαφορετικό βαθμό συναίνεσης από τους κοινωνικούς εταίρους και των χαρακτηριστικών τους σε επίπεδο ατομικών συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με τις Εκθέσεις του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) του Υπουργείου Εργασίας που αφορούν τις ροές της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, προκύπτει καθαρά ότι κατά τα τελευταία έτη υπερισχύει και γενικεύεται η τάση για προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως με ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας. Η εξέταση και η

³³ http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2016/03/ETHSIA_EKTHESI_2016_FINAL.pdf

ανάλυση των δεδομένων που αφορούν τις νέες προσλήψεις (μορφή εργασίας, συνολικός αριθμός και ποσοστιαία αναλογία ανά μορφή εργασίας) την περίοδο 2009-2016 αναδεικνύει βασικά χαρακτηριστικά των τάσεων της αγοράς εργασίας

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σταθεροποιούνται στις προτιμήσεις των εργοδοτών και των επιχειρήσεων, μιας και καταλαμβάνουν ποσοστιαία αναλογία πάνω από 50% τα 3 τελευταία έτη (2014, 2015, 2016).

Αντίστοιχα οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση υποχωρούν σταθερά, αφού μειώνεται η ποσοστιαία αναλογία τους από 79% το 2009 σε 45,3% το 2016. Το ίδιο διάστημα η ποσοστιαία αναλογία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης μεταξύ 2009 και 2016 υπερδιπλασιάζεται. Ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2016 αντιστοιχούν στο 54,7%.

Σημαντικό επίσης δεδομένο το οποίο αποδεικνύει την ισχυρή τάση ενίσχυσης της εργασιακής ευελιξίας, με τη μορφή της αυξημένης κινητικότητας, αποτελεί ο καταγραφόμενος υπερδιπλασιασμός των νέων προσλήψεων μεταξύ των ετών 2009-2016.

Κατά το έτος 2016 καταγράφονται 164.901 περισσότερες προσλήψεις σε σχέση με το 2015, οι οποίες κατανέμονται σχεδόν ισόποσα μεταξύ συμβάσεων πλήρους εργασίας (49,5%) και ευέλικτων μορφών εργασίας (50,5%). Η σταθεροποίηση και η επέκταση της «ευελικτοποίησης» της αγοράς εργασίας κατά τα τελευταία έτη προκύπτει και από τη διαχρονική εξέλιξη των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας, από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, όπου σύμφωνα με τα στοιχεία των Εκθέσεων της ΕΡΓΑΝΗ και του ΣΕΠΕ παρατηρούμε τα εξής:

- Ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας συνεχίζει να είναι αυξημένος το 2016, πάνω από 200% σε σχέση με το 2009 (2016: 51.262, 2009: 16.977), ενώ το 2012 συνεχίζει να παρατηρείται το υψηλότερο ποσοστό μεταβολής (398%) σε σχέση με το 2009.

- Το 2016 η τάση για μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απα-σχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας φαίνεται να μειώνεται σε σχέση με το 2015 (-13,08%). Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία (εκούσια ή ακού-σια) μειώνεται σημαντικά (-29,1% περίπου σε σχέση με το 2015, ενώ η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά 5,41% σε σχέση με το 2015).
- Ο υψηλότερος αριθμός μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας συνεχίζει να εμφανίζεται το 2012 (οπότε ο συνολικός αριθμός μετατροπών ατομικών συμβάσεων ανήλθε σε 84.490). Στη συνέχεια, κατά τα έτη 2013-2016, ο αριθμός αυτών των μετατροπών μειώνεται (2013: 58.054, 2014: 45.789, 2015: 57.251, 2016: 51.262).
- Το ποσοστό μεταβολής των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλή-ρους εργασίας σε μερικής και εκ περιτροπής εργασίας μεταξύ 2009-2016 118 παρουσιάζει συνολική αύξηση της τάξης του 201,95%. Ακόμα πιο εντυπωσιακή είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 790,69% των αναγκαστικών μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας σε εκ περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Τέλος, οι μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απα-σχόλησης σε μερικής και σε «εθελοντικής» εκ περιτροπής εργασίας έχουν αυξη-θεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 166,8% και κατά 218,64% αντίστοιχα.³⁴

Συμπερασματικά, παρατηρούμε μια σταθερή αύξηση της ευελιξίας της απασχόλησης η οποία τείνει να πάρει γενικευμένα χαρακτηριστικά. Η καθιέρωση της ευέλικτης εργασίας σε συνδυασμό με την υποβάθμιση και την αποδυνάμωση των ΣΣΕ, τους χαμηλούς μισθούς, την υψηλή ανεργία, την αυξημένη αδήλωτη εργασία (καταγεγραμμένη και μη) εδραιώνουν ένα έντονα απορρυθμισμένο εργασιακό τοπίο.

Παρά τα συνεχή και επίμονα επιχειρήματα των θεσμών και των εργοδοτι-κών οργανώσεων ότι οι συντελούμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας συνιστούν αναγκαίες «διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις» και μέτρα για τη βελτίωση της αντα-γωνιστικότητας της οικονομίας και για την αύξηση της απασχόλησης, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει, όπως έχουμε δείξει και στα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας Έκθεσης. Επίσης, οι πολιτικές των δανειστών φαίνεται να λειτουργούν αρνη-τικά και ως προς τη διαχείριση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου

³⁴ http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/03/ETHSIA_EKTHESH_2017.pdf

δυναμικού της χώρας, ενώ είναι σε πλήρη αντίθεση με τις διακηρυγμένες πολιτικές της ΕΕ για καλύτερες και ποιοτικότερες θέσεις εργασίας.

3.7 Ο ΜΕΣΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα στοιχεία απασχόλησης έδωσε στη δημοσιότητα ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης ΕΦΚΑ³⁵.

Σε 50,11 ευρώ ανέρχεται το μέσο ημερομίσθιο στο σύνολο των κοινών επιχειρήσεων, σε ασφαλισμένους με πλήρη απασχόληση και ο μέσος μισθός σε 1.162,11 ευρώ. Αντίστοιχα, στη μερική απασχόληση ανέρχονται σε 23,43 ευρώ και 394,81 ευρώ.

Αυτό προκύπτει, μεταξύ άλλων, από τα μηνιαία στοιχεία απασχόλησης του Σεπτεμβρίου 2016 που δημοσίευσε Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ). Ειδικότερα, από την επεξεργασία των «Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων» (ΑΠΔ) που υποβλήθηκαν για τον Σεπτεμβρίου του 2016 και από τις εγγραφές, οι οποίες έχουν ελεγχθεί κατά το χρόνο επεξεργασίας, προέκυψαν τα ακόλουθα:

- Επιχειρήσεις-Ασφαλισμένοι

³⁵ <http://news247.gr/eidiseis/oikonomia/ergasia/poios-einai-o-mesos-misthos-sthn-ellada.4566716.html>

Υποβλήθηκαν και επεξεργάστηκαν ΑΠΔ από 241.483 κοινές επιχειρήσεις και 10.762 από οικοδομοτεχνικά έργα. Ο αριθμός των ασφαλισμένων οι οποίοι έχουν δηλωθεί στις ΑΠΔ ανέρχεται σε 1.956.236, εκ των οποίων 1.921.759 σε κοινές επιχειρήσεις και 34.477 σε οικοδομοτεχνικά έργα.

- Δημογραφικά στατιστικά στοιχεία

Οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 53,30% των ασφαλισμένων στο σύνολο των επιχειρήσεων και το 52,47% στις κοινές επιχειρήσεις. Στους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση στις κοινές επιχειρήσεις, οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 56,15%, ενώ με μερική απασχόληση το 44,01%. Στο σύνολο των επιχειρήσεων, 22,64% των ασφαλισμένων είναι έως 29 ετών και 54,46% έως 39 ετών.

Επίσης, 72,89% του συνόλου των ασφαλισμένων είναι ηλικίας 25 έως 49 ετών, στις κοινές επιχειρήσεις 72,98% και στα οικοδομοτεχνικά έργα είναι 67,89%. Τέλος, στο σύνολο των επιχειρήσεων, 16,83% των ασφαλισμένων είναι 50 έως 64 ετών, στις κοινές επιχειρήσεις 16,61% και στα οικοδομοτεχνικά έργα είναι 29,11%.

Στο σύνολο των ασφαλισμένων, 87,93% έχουν ελληνική υπηκοότητα, 2,33% άλλης χώρας ΕΕ και 9,75% χώρας εκτός ΕΕ. Στους ασφαλισμένους στις κοινές επιχειρήσεις 88,48% έχουν ελληνική υπηκοότητα, 2,32% άλλης χώρας Ε.Ε. και 9,20% χώρας εκτός ΕΕ, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στα οικοδομοτεχνικά έργα είναι 57,14%, 2,62% και 40,24%.

Οι αλλοδαποί άνδρες αντιπροσωπεύουν το 13,29% των ασφαλισμένων ανδρών και οι αλλοδαπές γυναίκες το 10,68% των ασφαλισμένων γυναικών.

Στο σύνολο των αλλοδαπών ασφαλισμένων, 47,96% έχουν αλβανική υπηκοότητα. Στους αλλοδαπούς άντρες, 50,56% είναι αλβανικής υπηκοότητας, ακολουθούν οι υπήκοοι του Πακιστάν με 7,31%, και της Ρουμανίας με 4,49%. Στις αλλοδαπές γυναίκες, 44,28%, είναι αλβανικής υπηκοότητας, ακολουθούν οι ασφαλισμένες βουλγαρικής υπηκοότητας με 10,11% και ρουμανικής με 7,26%.

Η οικονομική δραστηριότητα των ασφαλισμένων έχει, ως εξής: Στο σύνολο των ασφαλισμένων, 21,01% απασχολείται στον κλάδο «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο», 17,82%

στον κλάδο «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια» και 13,34% στις «Μεταποιητικές Βιομηχανίες». Το 21,65% των ασφαλισμένων με ελληνική υπηκοότητα απασχολείται στο «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο», 15,71% σε «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια» και 12,95% στις «Μεταποιητικές Βιομηχανίες». Το 40,69% των ασφαλισμένων με υπηκοότητα άλλης χώρας ΕΕ απασχολείται σε «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια», 13,95% στο «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο» και 11,46% στις «Μεταποιητικές Βιομηχανίες».

Στους ασφαλισμένους αλβανικής υπηκοότητας, 36,70% εργάζεται σε «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια», 15,51% στις «Μεταποιητικές Βιομηχανίες» και 15,50% στις «Κατασκευές». Στους υπόλοιπους αλλοδαπούς ασφαλισμένους, πλην αυτών της ΕΕ και των Αλβανών υπηκόων, 23,62% απασχολείται σε «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια», 20,10% σε «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο» και 19,88% στο «Μεταποιητικές Βιομηχανίες».

Από τους εργαζόμενους στις «Κατασκευές», το 28,65% είναι αλλοδαποί, ενώ στο συγκεκριμένο κλάδο απασχολείται το 4,06% των ασφαλισμένων. Από τους εργαζόμενους σε «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια», το 24,48% είναι αλλοδαποί, ενώ στο συγκεκριμένο κλάδο απασχολείται το 17,82% των ασφαλισμένων.

Ακόμη, από τους εργαζόμενους στις «Μεταποιητικές Βιομηχανίες» το 14,63% είναι αλλοδαποί, ενώ στο συγκεκριμένο κλάδο απασχολείται το 13,34% των ασφαλισμένων. Η κατηγορία επαγγέλματος στην οποία απασχολείται ο μεγαλύτερος αριθμός ασφαλισμένων στις κοινές επιχειρήσεις, είναι «Υπάλληλοι Γραφείου» με ποσοστό 22,16%. Το 27,06% των ασφαλισμένων με ελληνική υπηκοότητα είναι «Υπάλληλοι Γραφείου», 23,55% είναι «Απασχολούμενοι στην Παροχή Υπηρεσιών και ως Πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές», ενώ 13,52% είναι «Ανειδίκευτοι Εργάτες, Χειρώνακτες και Μικροεπαγγελματίες».

Το 33,43% των ασφαλισμένων με υπηκοότητα άλλης χώρας ΕΕ απασχολούνται στην «Παροχή Υπηρεσιών και ως Πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές», 29,85% είναι «Ανειδίκευτοι Εργάτες, Χειρώνακτες και Μικροεπαγγελματίες» και 16,94% είναι «Υπάλληλοι Γραφείου». Οι ασφαλισμένοι αλβανικής υπηκοότητας στη συντριπτική τους πλειονότητα (45,93%) απασχολούνται ως «Ανειδίκευτοι Εργάτες, Χειρώνακτες και Μικροεπαγγελματίες», 30,60% απασχολούνται στην «Παροχή Υπηρεσιών και ως Πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές» και 8,37% ως «Ειδικευμένοι Τεχνίτες».

Σχετικά με τους υπόλοιπους αλλοδαπούς ασφαλισμένους, πλην αυτών της ΕΕ και των Αλβανών πολιτών, 31,90% απασχολούνται ως «Ανειδίκευτοι Εργάτες, Χειρώνακτες και Μικροεπαγγελματίες», 22,75% στην «Παροχή Υπηρεσιών και ως Πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές» και 14,09% ως «Υπάλληλοι Γραφείου».

- Βασικά στοιχεία μηνιαίας απασχόλησης

Στο σύνολο των ασφαλισμένων, η μέση απασχόληση είναι 21,07 ημέρες, στους ασφαλισμένους στις κοινές επιχειρήσεις 21,20 και στους ασφαλισμένους στα οικοδομοτεχνικά έργα 13,63.

Στο σύνολο των κοινών επιχειρήσεων, σε ασφαλισμένους με πλήρη απασχόληση, το μέσο ημερομίσθιο ανέρχεται σε 51,02 ευρώ και ο μέσος μισθός σε 1.176,13 ευρώ, αντίστοιχα στη μερική απασχόληση ανέρχονται σε 23,72 ευρώ και 393,79 ευρώ. Στα οικοδομοτεχνικά έργα, το μέσο ημερομίσθιο είναι 41,09 ευρώ και ο μέσος μισθός 560,06 ευρώ. Επισημαίνεται ότι στις κοινές επιχειρήσεις η μέση απασχόληση και το μέσο ημερομίσθιο έχουν υπολογιστεί για τις ασφαλιστέες ημέρες, ενώ στα οικοδομοτεχνικά έργα για τις πραγματοποιηθείσες ημέρες. Στις επιχειρήσεις με λιγότερους από δέκα μισθωτούς, το μέσο ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στο 63,03% του μέσου ημερομισθίου των ασφαλισμένων σε επιχειρήσεις με πάνω από δέκα μισθωτούς, ενώ ο μέσος μισθός ανέρχεται στο 58,90%.

Το μέσο ημερομίσθιο των γυναικών στις κοινές επιχειρήσεις με πλήρη απασχόληση αντιπροσωπεύει το 84,96% του αντίστοιχου ημερομισθίου των ανδρών, ενώ στη μερική απασχόληση το 95,68%.

- Σύγκριση βασικών μεγεθών Μαΐου 2016-Απριλίου 2016

Ο αριθμός των ασφαλισμένων στις κοινές επιχειρήσεις αυξήθηκε κατά 4,38%, στα οικοδομοτεχνικά έργα μειώθηκε κατά 1,18% και στο σύνολο των επιχειρήσεων αυξήθηκε κατά 4,27%. Ο αριθμός των αλλοδαπών ασφαλισμένων αυξήθηκε κατά 23,63%. Η μέση απασχόληση στις κοινές επιχειρήσεις αυξήθηκε κατά 0,43%, στα οικοδομοτεχνικά έργα μειώθηκε κατά 0,37% και στο σύνολο των επιχειρήσεων αυξήθηκε κατά 0,43%. Το μέσο ημερομίσθιο στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 1,04% και στα οικοδομοτεχνικά έργα μειώθηκε κατά 0,24%. Ο μέσος μισθός στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 0,61% και στα οικοδομοτεχνικά έργα μειώθηκε κατά 0,82%.

- Σύγκριση βασικών μεγεθών Μαΐου 2016-Μαΐου 2015

Ο αριθμός των ασφαλισμένων στις κοινές επιχειρήσεις αυξήθηκε κατά 4,70%, στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 0,34% και στο σύνολο των επιχειρήσεων αυξήθηκε κατά 4,62%. Ο αριθμός των ασφαλισμένων αυξήθηκε στις κοινές επιχειρήσεις με πλήρη απασχόληση κατά 2,89%, ενώ με μερική απασχόληση αυξήθηκε κατά 10,69%.

Ο αριθμός των αλλοδαπών ασφαλισμένων αυξήθηκε κατά 13,60%. Το ποσοστό των ασφαλισμένων γυναικών επί του συνόλου των ασφαλισμένων μειώθηκε από 46,75% σε 46,70%.

Η μέση απασχόληση στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 0,66%, ενώ στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 2,48%. Το μέσο ημερομίσθιο στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 1,73%, στα οικοδομοτεχνικά έργα μειώθηκε κατά 1,56% και στο σύνολο κατά 1,73%. Ο μέσος μισθός μειώθηκε στις κοινές επιχειρήσεις κατά 2,41% και στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 0,89%.

Στις κοινές επιχειρήσεις με πλήρη απασχόληση, το μέσο ημερομίσθιο μειώθηκε κατά 1,24%, ενώ ο μέσος μισθός μειώθηκε κατά 1,03%.

-Σύγκριση βασικών μεγεθών Σεπτεμβρίου 2016-Αυγούστου 2016

Ο αριθμός των ασφαλισμένων στις κοινές επιχειρήσεις αυξήθηκε κατά 1,59%, στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 9,55% και στο σύνολο των επιχειρήσεων αυξήθηκε κατά 1,71%. Ο αριθμός των αλλοδαπών ασφαλισμένων μειώθηκε κατά 0,45%. Η μέση απασχόληση στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 3,52%, στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 5,56% και στο σύνολο των επιχειρήσεων μειώθηκε κατά 3,50%. Το μέσο ημερομίσθιο στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 0,01% και στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 0,17%. Ο μέσος μισθός στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 3,54% και στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 5,74%.

-Σύγκριση βασικών μεγεθών Σεπτεμβρίου 2016-Σεπτεμβρίου 2015

Ο αριθμός των ασφαλισμένων στις κοινές επιχειρήσεις αυξήθηκε κατά 5,74%, στα οικοδομοτεχνικά έργα μειώθηκε κατά 5,53% και στο σύνολο των επιχειρήσεων αυξήθηκε

κατά 5,54%. Ο αριθμός των ασφαλισμένων αυξήθηκε στις κοινές επιχειρήσεις με πλήρη απασχόληση κατά 3,91%, ενώ με μερική απασχόληση αυξήθηκε κατά 14,37%. Ο αριθμός των αλλοδαπών ασφαλισμένων αυξήθηκε κατά 6,06%. Το ποσοστό των ασφαλισμένων γυναικών επί του συνόλου των ασφαλισμένων μειώθηκε από 46,64% στο 46,44%.

Η μέση απασχόληση στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 1,25%, ενώ στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 1,02%. Το μέσο ημερομίσθιο στις κοινές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 1,48%, στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 2,20% και στο σύνολο μειώθηκε κατά 1,41%. Ο μέσος μισθός μειώθηκε στις κοινές επιχειρήσεις κατά 2,71% και στα οικοδομοτεχνικά έργα αυξήθηκε κατά 3,24%. Στις κοινές επιχειρήσεις με πλήρη απασχόληση, το μέσο ημερομίσθιο μειώθηκε κατά 0,65%, ενώ ο μέσος μισθός μειώθηκε κατά 0,84%.

3.8 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΜνηΜΟΝΙΩΝ ΣΤΟΝ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ

Είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα ο μέσος μισθός για πάνω από 100.000 εργαζομένους μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται στα 393,79 ευρώ, ενώ ο ένας στους δύο λαμβάνει πλέον μισθούς κάτω των 800 ευρώ.

Η ελεύθερη πτώση στις αμοιβές του ιδιωτικού τομέα ξεκίνησε το 2012, με τη μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% και κατά 32% του μισθού για τους νέους κάτω των 25 ετών. Ωστόσο σήμερα - πέντε χρόνια μετά - έχουν επικρατήσει οι ευέλικτες και χαμηλά αμειβόμενες θέσεις απασχόλησης, με αποτέλεσμα οι καθαρές αμοιβές κυρίως των νεοπροσλαμβανόμενων νέων να είναι κάτω από τα 400 ευρώ.

Το 57,34% των νέων θέσεων εργασίας καταγράφεται με δηλωμένο εβδομαδιαίο ωράριο κάτω των 20 ωρών (μερική και εκ περιτροπής απασχόληση) και ότι από αυτούς το 48,4% έχει μηνιαίες μεικτές αποδοχές κάτω των 500 ευρώ.

Η κατακρήμνιση των αμοιβών και η τραγική εικόνα που έχει διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας για τους εργαζομένους περιγράφονται χαρακτηριστικά στα στοιχεία που παρέθεσε η ΓΣΕΕ στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία μισό εκατομμύριο εργαζόμενοι αμείβονται με αποδοχές χαμηλότερες του επιδόματος ανεργίας (360 ευρώ).

Συνολικά 343.760 εργαζόμενοι (περίπου το 10% των απασχολουμένων) αμείβονται με μηνιαίους μισθούς από 100 ως και 400 ευρώ μεικτά, ενώ 126.956 εργαζόμενοι αμείβονται με μεικτό μηνιαίο μισθό έως 100 ευρώ. Σημειώνεται ότι οι κατώτατες αμοιβές σε Ρουμανία και Βουλγαρία το 2016 ήταν 276 ευρώ και 215 ευρώ αντίστοιχα.

Τα στοιχεία που συμπεριέλαβε η ΓΣΕΕ στην προσφυγή της καταγράφουν την εξής εικόνα για την αγορά εργασίας της χώρας:

n Το 2016 διατηρήθηκαν μόλις 16 κλαδικές συμβάσεις εργασίας, από τις 200 συμβάσεις που υπήρχαν πριν από το 2010.

n Οι 500.000 ημιαπασχολούμενοι (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία) ιδιωτικοί υπάλληλοι αμείβονται καθαρά με λιγότερο από το ελάχιστο επίδομα ανεργίας, που ανέρχεται στα 360 ευρώ. Συνολικά 343.760 εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίους μισθούς από 100 έως και 400 ευρώ μεικτά και 126.956 αμείβονται με μεικτό μηνιαίο μισθό έως 100 ευρώ.

n Η ανασφάλιστη εργασία φτάνει στο 30%, ενώ η απλήρωτη εργασία θίγει πάνω από ένα εκατομμύριο εργαζομένους. Τουλάχιστον μία στις δύο νέες προσλήψεις αφορά μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση και όχι πλήρη εργασία. Το ποσοστό φτώχειας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, από 30,1% το 2009, εκτινάχθηκε στο 52%, ενώ το ποσοστό απόλυτης φτώχειας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης το 2009 ανερχόταν στο 7,6% και πλέον αγγίζει το 20%.

Οι μειώσεις μισθών που έχουν σημειωθεί από το 2010 και μετά κυμαίνονται στα επίπεδα του 40%-50% μεσοσταθμικά. Ο κατώτατος μισθός την περίοδο 2010-2015 σημείωσε μείωση κατά 24,7% και κατά 34,3% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών.

Οι περικοπές δεν βοήθησαν ούτε στη μείωση της ανεργίας, που διατηρείται σε πολύ υψηλά επίπεδα, τα υψηλότερα στην ΕΕ, ούτε στην ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Αντίθετα, η απασχόληση έχει μειωθεί στο 53%, η ανεργία εκτινάχθηκε στο 25%, ενώ ένας

στους δύο είναι μακροχρόνια άνεργος, δηλαδή βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας για τουλάχιστον ένα έτος. Μόλις δύο στους δέκα λαμβάνουν επίδομα ανεργίας.

Οι «καθαροί» μισθοί στην Ελλάδα

Από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (β' τρί-μηνο 2016) και ειδικότερα από τα ερωτηματολόγια σχετικά με το ύψος των μηνιαίων αμοιβών που απολαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι δηλώνουν τις εξής καθαρές μηνιαίες αποδοχές:

- κάτω των 800 ευρώ σε ποσοστό 51,6% (15,2% μέχρι 499 ευρώ, 23,6% μεταξύ 500-699 ευρώ και 12,8% μεταξύ 700-800 ευρώ),
- μεταξύ 800-999 ευρώ σε ποσοστό 17,3% (10,8% μεταξύ 800-899 ευρώ και 6,5% μεταξύ 900-999 ευρώ),
- άνω των 1.000 ευρώ σε ποσοστό 17,8% (11,1% μεταξύ 1.000-1.299 ευρώ και 6,7% άνω των 1.300 ευρώ),
- ενώ το 13,4% δεν γνωρίζει / δεν απαντά.

Από τη σύγκριση των ευρημάτων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού των ετών 2009 και 2016, παρατηρούμε ότι στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας:

- Έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των χαμηλόμισθων εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 700 ευρώ, το οποίο ανέρχεται πλέον σε 38,8% το 2016 (από 13,1% το 2009), ενώ μειώνεται κατά 4 περίπου ποσοστιαίες μονάδες το ποσοστό για αποδοχές μεταξύ 700-899 ευρώ (23,6% το 2016 από 27,3% το 2009).
- Παράλληλα, έχει μειωθεί δραστικά, κατά το ήμισυ περίπου, το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 900-1.300 ευρώ, το οποίο ανέρχεται σε 17,6% το 2016 (από 35,7% το 2009).

Από τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2016), προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι δηλώνουν τις εξής καθαρές μηνιαίες αποδοχές:

- κάτω των 800 ευρώ σε ποσοστό 11% (3,1% έως 499 ευρώ, 3,5% μεταξύ 500- 699 ευρώ και 4,4% μεταξύ 700-799 ευρώ),
- μεταξύ 800-999 ευρώ σε ποσοστό 23,6% (9,4% μεταξύ 800-899 ευρώ και 14,2% μεταξύ 900-999 ευρώ),
- άνω των 1.000 ευρώ σε ποσοστό 54,2% (38,5% μεταξύ 1.000-1.299 ευρώ και 15,7% άνω των 1.300 ευρώ),
- ενώ το 11% δεν γνωρίζει / δεν απαντά.

Από τη σύγκριση των ευρημάτων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού ανάμεσα στα έτη 2009 και 2016, προκύπτει ότι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα:

- Έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ, το οποίο ανέρχεται πλέον σε 34,6% το 2016 (από 18,9% το 2009), και έχει αυξηθεί λίγο το ποσοστό για αποδοχές μεταξύ 1.000- 1.100 ευρώ (16,2% το 2016 από 13% το 2009).
- Αντίθετα, έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.100-1.599 ευρώ, το οποίο ανέρχεται σε 33,7% το 2016 (από 46,5% το 2009), όπως και το ποσοστό των εργαζομένων με αποδοχές άνω των 1.600 ευρώ (4,3% το 2016 από 10,9% το 2009).

Ο κατώτατος μισθός ήταν εργαλείο προστασίας των χαμηλών αμοιβών. Ωστόσο η δραστική ονομαστική συρρίκνωσή του (το διάστημα 2012-2017) σε συνδυασμό με την πλήρη κατάρρευση του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων, προκάλεσε την ταχύτατη και γενικευμένη μείωση των μισθών του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας.

Στο συμπέρασμα αυτό, το οποίο αντανακλά τη σημερινή εικόνα της αγοράς εργασίας, καταλήγει η έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία και απασχόληση του έτους 2017.

Στην έκθεση υπογραμμίζεται ότι η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην οποία επιβλήθηκε πρωτοφανής μείωση στον κατώτατο μισθό, ο οποίος έκτοτε παραμένει παγωμένος στο ίδιο επίπεδο.

Την ίδια στιγμή η έκθεση διαπιστώνει ιδιαίτερα εντυπωσιακές ποσοστιαίες αυξήσεις των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπου οι μισθοί είναι χαμηλοί σε απόλυτους αριθμούς.

Σύμφωνα με τη Eurostat το 2015 και το 2016 καταγράφονται σημαντικές αυξήσεις μισθών στη Ρουμανία (16,2% και 12,3%), στη Βουλγαρία (10,5% και 14,5%), στις Βαλτικές Χώρες (Λετονία 12,3% και 2,9%, Λιθουανία 8,7% και 16%, Εσθονία 9,7% και 9,4%) και σε μικρότερη κλίμακα στις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης (Τσεχία, Σλοβακία, Πολωνία, Ουγγαρία).

Από τη σύγκριση των ευρημάτων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού των ετών 2009 και 2016 παρατηρείται ότι στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των χαμηλόμισθων εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 700 ευρώ.

Το 2016 το ποσοστό αυτό ανήλθε σε 38,8% από 13,1% το 2009. Στη ζώνη αποδοχών από 700 έως 899 ευρώ καταγράφεται μείωση κατά τέσσερις μονάδες, από το 27,3% το 2009 σε 23,6% το 2016. Συντριβή έχει υποστεί το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 900 και 1.300 ευρώ. Από 35,7% το 2009 σε 17,6% το 2016.

Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) και του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Συνδικάτων (ETUI), οι μισθοί στην Ελλάδα μειώνονται την τελευταία οκταετία κατά μέσο όρο 3,1% το έτος. Στην έρευνα σημειώνεται ότι οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη συνεχίζουν σήμερα να μην αισθάνονται την οικονομική ανάκαμψη, καθώς οι μισθοί σε επτά κράτη - μέλη της ΕΕ βρίσκονται σήμερα σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με οκτώ χρόνια πριν.

Μεταξύ 2009-2016 ο μέσος (αποπληθωρισμένος) μισθός μειωνόταν κάθε χρόνο κατά 3,1% στην Ελλάδα, 1% στην Κροατία, 0,9% στην Ουγγαρία, 0,7% στην Πορτογαλία, 0,6% στην Κύπρο, 0,4% στο Ηνωμένο Βασίλειο και 0,3% στην Ιταλία. Στο ίδιο διάστημα σε 18 χώρες της ΕΕ οι μισθοί έχουν αυξηθεί με πολύ πιο αργό ρυθμό κατά τη διάρκεια των επτά αυτών ετών που ακολούθησαν την κρίση από ό,τι τα οκτώ χρόνια που προηγήθηκαν. Μόνο σε 3 χώρες - τη Γερμανία, την Πολωνία και τη Βουλγαρία - οι αυξήσεις στους μισθούς κατά την περίοδο 2009-2016 ξεπέρασαν τις αντίστοιχες αυξήσεις της περιόδου 2001-2008.

ΥΠΟ ΠΙΕΣΗ Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ

Δραματική είναι και η μείωση του κατώτατου μισθού. Κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τα κατώτατα όρια έχουν υποστεί σε διάφορες χώρες της ΕΕ απώλειες σε όρους πραγματικών αποδοχών εξαιτίας της επιβράδυνσης των ονομαστικών αυξήσεων και της υστέρησής τους συγκριτικά με την άνοδο των τιμών ή/και του παγώματος των κατώτατων μισθών.

Ωστόσο, με εξαίρεση την Ελλάδα, σε καμία χώρα της ΕΕ δεν έχει γίνει ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού στη διάρκεια της κρίσης. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου, στο πλαίσιο του δεύτερου Μνημονίου, επιβλήθηκε το 2012 ονομαστική μείωση πρωτοφανούς εύρους στον κατώτατο μισθό κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών) και έκτοτε ο κατώτατος μισθός παραμένει παγωμένος στο ίδιο επίπεδο.

Ο κατώτατος μισθός, μέσω της δραστηκής ονομαστικής συρρίκνωσής του, σε συνδυασμό και με την πλήρη αποδόμηση και κατάρρευση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και των ΣΣΕ, μετατράπηκε από εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων σε επιταχυντή της γενικευμένης μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, όπως επιδίωκε η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης. Μετά τη συρρίκνωση ή τη συγκράτηση των πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά την περίοδο της κρίσης διαφαίνεται μια νέα δυναμική σε διάφορες χώρες της ΕΕ που χαρακτηρίζεται από σημαντικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού.

Από την επεξεργασία των στοιχείων της Eurostat διαπιστώνεται ότι μεγάλες ποσοστιαίες αυξήσεις του κατώτατου πραγματικού μισθού σημειώνονται το 2015 και το 2016 στη

Ρουμανία (16,2% και 12,3%), στη Βουλγαρία (10,5% και 14,5%), στις Βαλτικές Χώρες (Λετονία 12,3% και 2,9%, Λιθουανία 8,7% και 16%, Εσθονία 9,7% και 9,4%) και σε μικρότερη κλίμακα στις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης (Τσεχία, Σλοβακία, Πολωνία, Ουγγαρία).

Παράλληλα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης παραμένουν σταθερά στην πρώτη θέση. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 56,8% των νέων προσλήψεων τον Φεβρουάριο αφορούν συμβάσεις με μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης καταλαμβάνουν δυσθεώρητο μερίδιο στην εγχώρια αγορά εργασίας, δεδομένου ότι από τον Ιανουάριο του 2016 έως και τον Φεβρουάριο του 2017 οι συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης άγγιξαν το 1.300.000. Οι θέσεις πλήρους απασχόλησης παραμένουν σταθερά μειοψηφία και αντιστοιχούν στο 45,21% έναντι 40,04% της μερικής και 14,75% της εκ περιτροπής εργασίας. Συγκεκριμένα, τον περασμένο Φεβρουάριο δημιουργήθηκαν επιπλέον μόνο 962 νέες θέσεις πλήρους απασχόλησης (από 58.813 νέες θέσεις τον Ιανουάριο έφτασαν τις 59.775 νέες θέσεις τον Φεβρουάριο), ενώ οι νέες θέσεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκαν κατά 6.026 (από 49.283 σε 55.309) και οι εκ περιτροπής κατά 4.753 (από 18.405 σε 23.158).

Να σημειωθεί πως μόνο τον Φεβρουάριο 2.692 συμβάσεις μετατράπηκαν από πλήρη σε μερική απασχόληση, 1.002 έγιναν εκ περιτροπής με συμφωνία του εργαζομένου και άλλες 426 με μονομερή απόφαση του εργοδότη³⁶.



³⁶<http://www.newsbomb.gr/oikonomia/ergasia/story/786454/sta-oria-tis-ftoxeias-enas-stoys-dyo-ergazomenoys-ston-idiotiko-tomea#ixzz4wOVVfhZ2>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΥΠΟΛΟΙΠΗ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ Η ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε.

Η επιβράδυνση των ονομαστικών αυξήσεων των μισθών και η υστέρησή τους συγκριτικά με την άνοδο των τιμών ή/και το πάγωμα των κατώτατων μισθών είχε ως αποτέλεσμα σε ορισμένες χώρες της ΕΕ οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τα κατώτατα όρια να υποστούν στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης απώλειες. Θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός υπάρχει σήμερα σε 22 από τις 28 χώρες-μέλη της ΕΕ ύστερα και από την εισαγωγή του στη Γερμανία σταδιακά από το 2015.

Στις υπόλοιπες 6 χώρες της ΕΕ (Αυστρία, Δανία, Σουηδία, Φινλανδία, Ιταλία και Κύπρο) δεν υπάρχει μεν εθνικός κατώτατος μισθός, αλλά κατώτατοι μισθοί τους οποίους διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι σε κλαδικό επίπεδο σε όρους πραγματικών αποδοχών. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου επιβλήθηκε το 2012, ονομαστική μείωση πρωτο-φανούς εύρους στον κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών).

Η μείωση αυτή, σε συνδυασμό με την πλήρη αποδόμηση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και των ΣΣΕ, επιτάχυνε τη διαδικασία της γενικευμένης μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

Η υλοποίηση της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης ενεργοποίησε μια διαδικασία ταχύρρυθμης απόκλισης του κατώτατου μισθού της Ελλάδας από τους αντίστοιχους στις προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες και σύγκρισής του με εκείνους των χωρών της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα, υπολογίσαμε τη σωρευτική ποσοστιαία μεταβολή των κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2015.

Παρατηρούμε ότι σημαντικές σωρευτικές αυξήσεις στους κατώτατους πραγματικούς μισθούς σημειώθηκαν κυρίως στις χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, όπως στη Βουλγαρία (43,7%), στη Ρουμανία (37,3%), στη Λετονία (31,4%), στην Ουγγαρία (24,6%), στην Πολωνία (23,1%), στη Σλοβενία (22,8%), στη Λιθουανία (22%), στην Εσθονία (19,8%), στη Σλοβακία (16%), και λιγότερο σημαντικές αυξήσεις σε χώρες όπως η Τσεχία (4,8%), η Πορτογαλία (3,6%), το Λουξεμβούργο (2,3%), η Μάλτα (2,3%) και η Γαλλία (1,5%).

Αξιοποιώντας τα εξαμηνιαία στατιστικά στοιχεία της Eurostat αποπληθώρισαμε τον κατώτατο μισθό της κάθε χώρας σε εθνικό νόμισμα με τον εκάστοτε εναρμονισμένο εθνικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ) σε ετήσια βάση.

Αντίθετα, στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ με εθνικό κατώτατο μισθό παρατηρούνται σωρευτικές μειώσεις στο πραγματικό επίπεδό τους: στην Ισπανία (-3,7%), στο Ηνωμένο Βασίλειο (-2,9%), στην Ιρλανδία (-2,5%), στο Βέλγιο (-2,2%), στην Ολλανδία (-1,4%) και στην Κροατία (-0,2%). Η μείωση της αγοραστικής δύναμης του πραγματικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν επιδέχεται σύγκριση με καμία άλλη περίπτωση ευρωπαϊκής χώρας, δεδομένου ότι την περίοδο 2010-2015 σημειώθηκε μείωση κατά 24,7% και κατά 34,3% για τους νέους κάτω των 25 ετών.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων της Eurostat για την εξέλιξη των κατώτατων μηνιαίων μισθών των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση το α' εξάμηνο του 2016. Πρόκειται για τους μεικτούς κατώτατους μηνιαίους μισθούς (δηλαδή πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι). Από τη σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι πολύ μεγάλες ανάμεσα, για παράδειγμα, στις χώρες-μέλη του λεγόμενου ευρωπαϊκού νότου (Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα) και σε χώρες-μέλη του σκληρού πυρήνα της ΕΕ, αλλά και ανάμεσα στις νέες χώρες-μέλη της ΕΕ (με εξαίρεση τη Μάλτα και τη Σλοβενία) και στο σύνολο των υπόλοιπων χωρών-μελών.

Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

- μεταξύ 1.467 και 1.923 ευρώ σε μια πρώτη ομάδα χωρών, που αποτελείται από τη Γαλλία, τη Γερμανία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο. Η στατιστική ανάλυση που ακολουθεί έχει διορθώσει τα στοιχεία με τρόπο ώστε να λάβει υπόψη τις περιπτώσεις όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12

φορές ετησίως, όπως συμβαίνει στην Ισπανία, στην Πορτογαλία και στην Ελλάδα, όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως.

- μεταξύ 618 και 791 ευρώ σε μια δεύτερη ομάδα χωρών, που αποτελείται από την Πορτογαλία, την Ελλάδα,44 τη Μάλτα, την Ισπανία και τη Σλοβενία (στοιχεία β' εξαμήνου 2015).
- μεταξύ 215 και 431 ευρώ στην τρίτη ομάδα χωρών (υπόλοιπα νέα κράτη-μέλη της ΕΕ, χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης).

Η κατάταξη της Ελλάδας γίνεται από τη Eurostat με βάση την ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού που επιβλήθηκε με την Πράξη 6 του Υπουργικού Συμβουλίου τον Φεβρουάριο του 2012, δηλαδή 684 ευρώ σε 12μηνη βάση (586 ευρώ \times 14/12).

Ειδικότερα για την Ελλάδα, παρατηρούμε ότι ο κατώτατος μεικτός μηνιαίος μισθός σε ευρώ το 2016, που ανέρχεται πλέον σε 684 ευρώ σε 12μηνη βάση (από 863 ευρώ το 2010 και 877 ευρώ με την ΕΓΣΣΕ πριν από το δεύτερο Μνημόνιο), είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό πολλών νέων χωρών-μελών της ΕΕ, αλλά χαμηλότερος του αντίστοιχου μισθού στη Σλοβενία (791 ευρώ), στην Ισπανία (764 ευρώ) και στη Μάλτα (728 ευρώ), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η διαφορά από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (618 ευρώ).

Ωστόσο, αποκλίνει πλέον σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών στις πιο ανεπτυγμένες χώρες-μέλη της ΕΕ, στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός που υπερβαίνει τα 1.467 ευρώ. Ο κατώτατος μισθός αυξάνεται κυρίως στα νέα κράτη-μέλη, όπως επίσης –σε μικρότερο βαθμό– και στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και στην Ελλάδα. Αντίθετα, στις πιο αναπτυγμένες χώρες σημειώνεται σχετική μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού.

Ο κατώτατος μισθός σε μονάδες αγοραστικής δύναμης στην Ελλάδα κατακυλά στην κατάταξη των χωρών που έχουν θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό από την έβδομη στη δέκατη θέση (ή στην ενδέκατη αν συνυπολογίσουμε τη Γερμανία). Είναι χαμηλότερος από τον αντίστοιχο μισθό της Ισπανίας, της Μάλτας και της Σλοβενίας, στο ίδιο περίπου επίπεδο με τον κατώτατο μισθό της Πολωνίας, ενώ συρρικνώνεται αρκετά η διαφορά που υπήρχε διαχρονικά με την Πορτογαλία (λόγω της μεγάλης διαφοράς παραγωγικότητας ανάμεσα στις

δύο χώρες). Αξιο- σημείωτη είναι η σημαντική μείωση της διαφοράς του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα από τον αντίστοιχο στην Ουγγαρία, στην Κροατία και στη Σλοβακία³⁷.

4.2 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΧΩΡΩΝ Ε.Ε

Το παρόν υποκεφάλαιο απεικονίζει τα επίπεδα των κατώτατων μισθών και τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.). Περιέχει επίσης μια σύγκριση με αυτούς που επικρατούν σε Αλβανία, Τουρκία, Ηνωμένες Πολιτείες και Σκόπια.

Τα στατιστικά για τους κατώτατους μισθούς, παρατίθενται όπως δημοσιεύονται από Eurostat, Eurofound, Ο.Ο.Σ.Α. και Euroρα και αφορούν τους εθνικούς κατώτατους μισθούς.

Οι κατώτατοι εθνικοί μισθοί συνήθως ισχύουν για όλους τους εργαζομένους ή τουλάχιστον, για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων των χωρών, εκφράζονται γενικά ως μηνιαίοι μισθοί για ακαθάριστες αποδοχές, δηλαδή, πριν από την παρακράτηση του φόρου εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλονται από τον εργαζόμενο καθώς τα εν λόγω παρακρατούμενα ποσά, διαφέρουν από χώρα σε χώρα.

Οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί όπως δημοσιεύονται (δύο φορές το έτος), αντικατοπτρίζουν την κατάσταση σε συγκεκριμένες ημερομηνίες και δεν περιέχουν τυχόν τροποποιήσεις που μπορεί να εφαρμόζονται μετά απ' αυτές.

Οι κατώτατοι μισθοί στα κράτη μέλη της Ε.Ε. κυμαίνονται από 235,62 έως 1.998,59 ευρώ τον μήνα.

Χώρες	Από	ύψος	περίοδος	Αναγωγή σε ευρώ	Αναγωγή σε μηνιαίο
Belgium	01 June 2016	€1,531.93	Month	1,531.93	1,531.93
Bulgaria	01 January 2017	BGN 460.00	Month	235.62	235.62
Croatia	01 January 2017	HRK 3,276.00	Month	436.91	436.91
Czech Republic	01 January 2017	CZK 11,000.00	Month	407.64	407.64

³⁷ http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2016/03/ETHSIA_EKTHESI_2016_FINAL.pdf

Χώρες	Από	ύψος	περίοδος	Αναγωγή σε ευρώ	Αναγωγή σε μηνιαίο
Estonia	01 January 2017	€70.00	Month	470.00	470.00
France	01 January 2017	€1,480.27	Month	1,480.27	1,480.27
Germany	01 January 2017	€8.84	Hour	8.84	1,498.00
Greece*	14 February 2012	€86.08	Month	586.08	683.76
Hungary	01 January 2017	HUF 127,500.00	Month	412.91	412.91
Ireland	01 January 2017	€9.25	Hour	9.25	1,563.25
Latvia	01 January 2017	€80.00	Month	380.00	380.00
Lithuania	01 July 2016	€80.00	Month	380.00	380.00
Luxembourg	01 January 2017	€1,998.59	Month	1,998.59	1,998.59
Malta	01 January 2017	€169.76	Week	169.76	735,63
Netherlands	01 January 2017	€1,551.60	Month	1551.60	1551.60
Poland	01 January 2017	PLN 2,000.00	Month	454.52	454.52
Portugal*	01 January 2017	€57.00	Month	557.00	649,83
Romania	01 February 2017	RON 1,450.00	Month	321.17	321.17
Slovakia	01 January 2017	€435.00	Month	435.00	435.00
Slovenia	01 January 2017	€804.96	Month	804.96	804.96
Spain*	01 January 2017	€707.60	Month	707.60	825.53
United Kingdom	01 April 2017	GBP 7.50	Hour	8.80	1,396.90
Albania	01 January 2017	22,000 lek	Month		154,61
Turkey	01 January 2017		Month		479,47
United States	01 January 2017		Month		1.192,17
Former Yugoslav Republic of Macedonia	01 January 2017		Month		231,40

* Όταν ο κατώτατος μισθός καταβάλλεται για περισσότερους από 12 μήνες ανά έτος (όπως συμβαίνει στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Πορτογαλία, όπου καταβάλλεται για 14 μήνες το χρόνο), τα δεδομένα έχουν αναπροσαρμοστεί σε 12μηνη βάση όπως στις υπόλοιπες χώρες.

Σημειώσεις: Η μετατροπή σε ευρώ έχει γίνει με τις συναλλαγματικές ισοτιμίες από την 1η Ιανουαρίου 2017. Για τη Ρουμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, έχουν ήδη συμπεριληφθεί τα συμφωνηθέντα για την αύξηση των κατώτατων μισθών. Από την 1η Ιανουαρίου 2017, ο κατώτατος μισθός στη Ρουμανία ήταν RON 1.250 (€277 στις 25 Ιαν, 2017) και ο μισθός στο Ηνωμένο Βασίλειο ήταν 7,20 GBP (€8,37). Για τη Γαλλία, ένας «μήνας» αντιπροσωπεύει 151,67 ωρών εργασίας, με βάση τις 35 ώρες ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

Οι βασικοί εθνικοί κατώτατοι μισθοί καθορίζονται με βάση μια ωριαία, εβδομαδιαία ή μηνιαία αμοιβή και αυτοί οι κατώτατοι μισθοί επιβάλλονται από τη νομοθεσία (του κράτους), συχνά έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή απευθείας μέσω εθνικής διακλαδικής συμφωνίας. Οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί ισχύουν συνήθως για όλους τους εργαζομένους ή τουλάχιστον για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων της χώρας.

Για τις χώρες όπου ο μηνιαίος κατώτατος εθνικός μισθός δεν καθορίζεται σε ακαθάριστους όρους, γίνεται αναγωγή της καθαρής αξίας για να καλυφθούν οι εφαρμοστέοι φόροι. Αυτό ισχύει για το Μαυροβούνιο και τη Σερβία.

Για τις χώρες όπου οι κατώτατοι εθνικοί μισθοί δεν καθορίζονται σε μηνιαία βάση (π.χ. σε ωριαία ή εβδομαδιαία βάση), το επίπεδο του κατώτατου μισθού μετατρέπεται σε μηνιαίο μισθό σύμφωνα με τους συντελεστές μετατροπής που παρέχονται από τις χώρες:

Γερμανία: (ωρομίσθιο x 40 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες

Ιρλανδία: (ωρομίσθιο x 39 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες

Γαλλία: δεδομένα από Ιανουάριο 1999 έως Ιανουάριο 2005: (ωρομίσθιο x 39 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες· δεδομένα από Ιούλιο 2005 και μετά: (ωρομίσθιο x 35 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες

Μάλτα: (εβδομαδιαία αμοιβή x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες

Ηνωμένο Βασίλειο: (ωρομίσθιο x μέσος όρος βασικών αμειβομένων ωρών ανά εβδομάδα για εργαζομένους πλήρους απασχόλησης σε όλους τους κλάδους x 52,18 εβδομάδες) / 12 μήνες.

ΗΠΑ : (ωρομίσθιο x 40 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες

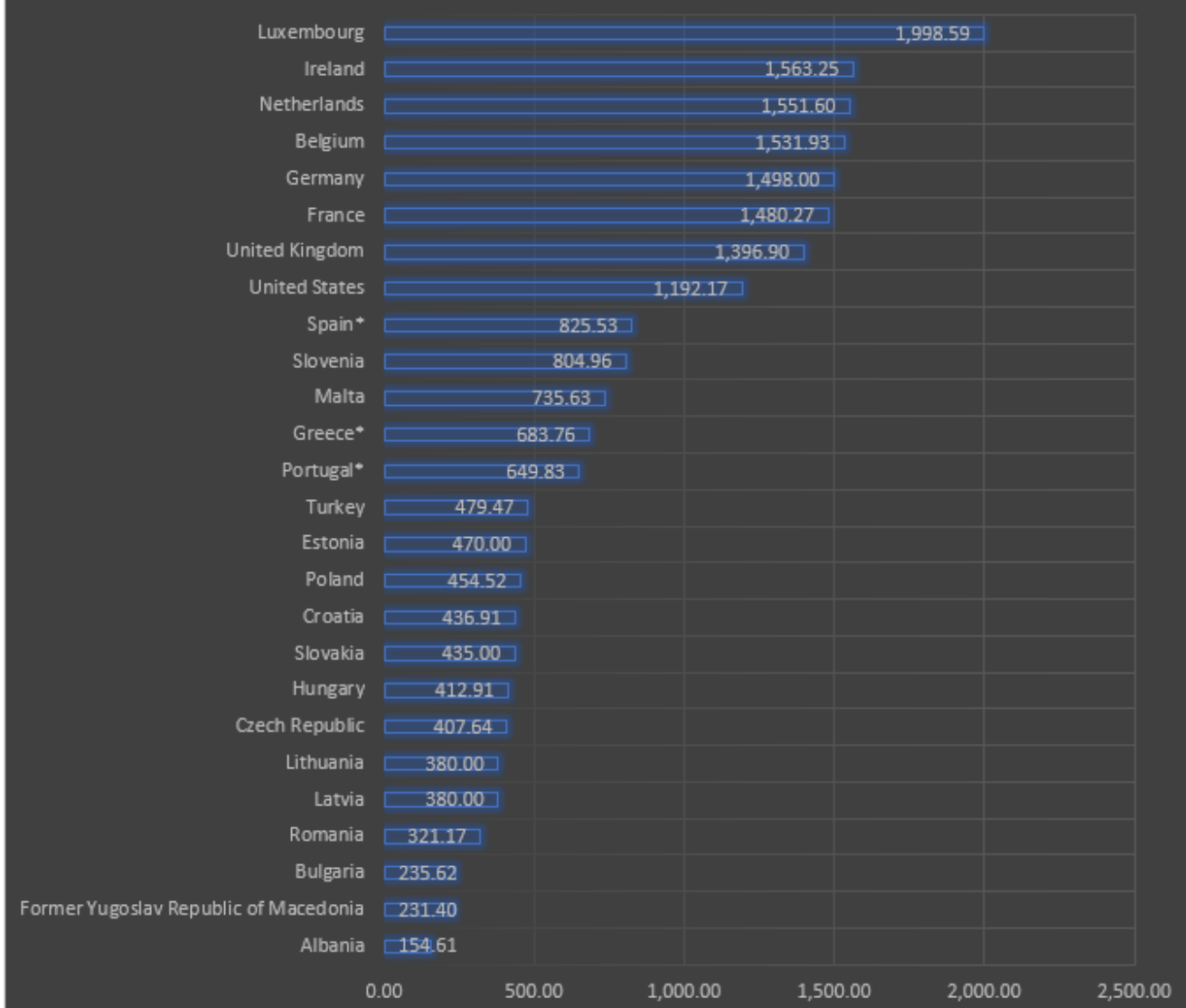
Στη Σερβία, το ελάχιστο καθαρό ωρομίσθιο είναι καθορισμένο. Εφαρμόζεται η ακόλουθη μετατροπή: (καθαρό ωρομίσθιο x 40 ώρες x 52,2 εβδομάδες) / 12 μήνες. Στη συνέχεια, το ποσό υποβάλλεται σε αναγωγή για να καλυφθούν οι ισχύοντες φόροι.

Στον παρακάτω πίνακα μπορούμε να δούμε τους κατώτατους μηνιαίους μισθούς στις 26 χώρες με ταξινόμηση από τον χαμηλότερο προς τον υψηλότερο.

Χώρες	Κατώτατος Μισθός
Albania	154.61
Former Yugoslav Republic of Macedonia	231.40
Bulgaria	235.62
Romania	321.17
Latvia	380.00
Lithuania	380.00
Czech Republic	407.64
Hungary	412.91
Slovakia	435.00
Croatia	436.91
Poland	454.52
Estonia	470.00
Turkey	479.47
Portugal*	649.83
Greece*	683.76

Malta	735.63
Slovenia	804.96
Spain*	825.53
United States	1,192.17
United Kingdom	1,396.90
France	1,480.27
Germany	1,498.00
Belgium	1,531.93
Netherlands	1,551.60
Ireland	1,563.25
Luxembourg	1,998.59

Κατώτατος Μισθός



Χώρες που δεν έχουν στατιστικά ελάχιστου μισθού

Από την 1η Ιανουαρίου 2017, δεν υπάρχει εθνικός κατώτατος μισθός στη Δανία, η Ιταλία, η Κύπρος, η Αυστρία, η Φινλανδία και η Σουηδία. Το ίδιο συμβαίνει και στις χώρες της ΕΖΕΣ Ισλανδία, τη Νορβηγία και την Ελβετία. Στην Κύπρο, ο ελάχιστος μισθός καθορίζεται από την κυβέρνηση για συγκεκριμένα επαγγέλματα. Στη Δανία, την Ιταλία, την Αυστρία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, καθώς και στην Ισλανδία, τη Νορβηγία και την Ελβετία, οι

ελάχιστοι μισθοί ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις για μια σειρά από συγκεκριμένους τομείς³⁸.

Ιστορικό κατώτατων μισθών

Country	Effective per	Minimum wage
Belgium	1 December 2012	1,501.82 EUR per month
	1 January 2017	1,531.93 EUR per month
Bulgaria	1 January 2014	340 BGN (174 EUR) per month
	1 January 2015	360 BGN (183 EUR) per month
	1 July 2015	380 BGN (194 EUR) per month
	1 January 2016	420 BGN (214 EUR) per month
	1 January 2017	460 BGN (235 EUR) per month
Croatia	1 January 2010	2,814 HRK (367 EUR) per month
	1 January 2013	2,984.78 HRK (389 HRK) per month
	1 January 2014	3,017.61 HRK (394 EUR) per month
	1 January 2015	3,029.55 HRK (395 EUR) per month
	1 January 2016	3,120 HRK (407 EUR) per month
	1 January 2017	3,276 HRK (366 EUR) per month
Czech Republic	1 January 2007	CZK 8,000 (€291) per month
	1 August 2013	CZK 8,500 (€310) per month
	1 January 2015	CZK 9,200 (€335) per month
	1 January 2016	CZK 9,900 (€360) per month
	1 January 2017	CZK 11,000 (€407,64) per month
Estonia	1 January 2014	355 EUR per month
	1 January 2015	390 EUR per month

³⁸<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/33644>

	1 January 2016	430 EUR per month
	1 January 2017	470 EUR per month
France	1 January 2014	1445.38 EUR per month
	1 January 2015	1457.52 EUR per month
	1 January 2016	1466.62 EUR per month
	1 January 2017	1480.27 EUR per month
Germany	1 January 2015	8.50 EUR per hour
Greece	1 January 2010	739.56 EUR per month
	1 July 2011	751.39 EUR per month
	14 February 2012	580.08 EUR per month
Hungary	1 January 2014	101,500 HUF (322 EUR) per month
	1 January 2015	105,000 HUF (333 EUR) per month
	1 January 2016	111,000 HUF (353 EUR) per month
	1 January 2017	127,500 HUF (412,91 EUR) per month
Ireland	1 July 2007	8.65 EUR per hour
	1 January 2011	7.65 EUR per hour
	1 July 2011	8.65 EUR per hour
	1 January 2015	8.65 EUR per hour
	1 January 2016	9.15 EUR per hour
	1 January 2017	9.25 EUR per hour
Latvia	1 January 2013	200 LVL (284.6 EUR) per month
	1 January 2014	320 EUR per month
	1 January 2015	360 EUR per month
	1 January 2016	370EUR per month
	1 January 2017	380EUR per month
Lithuania	1 January 2013	1,000 LTL (290 EUR) per month
	1 October 2014	1,035 LTL (300 EUR) per month
	1 July 2015	325 EUR per month
	1 January 2016	350 EUR per month
	1 January 2017	380 EUR per month
Luxembourg	1 October 2013	1921.03 EUR per month
	1 January 2015	1922.96 EUR per month

	1 January 2017	1998.59 EUR per month
Malta	1 January 2014	165.58 EUR per week
	1 January 2015	166.26 EUR per week
	1 January 2016	168.01 EUR per week
	1 January 2017	169.76 EUR per week
Netherlands	1 January 2014	1,485.60 EUR per month
	1 July 2014	1,495.20 EUR per month
	1 January 2015	1,501.80 EUR per month
	1 July 2015	1,507.80 EUR per month
	1 January 2016	1,524.60 EUR per month
	1 January 2017	1,551.60 EUR per month
Poland	1 January 2014	1,680 PLN (390 EUR) per month
	1 January 2015	1,750 PLN (407 EUR) per month
	1 January 2016	1,850 PLN (430 EUR) per month
	1 January 2017	2,000 PLN (454 EUR) per month
Portugal	1 January 2014	485 EUR per month
	1 October 2014	505 EUR per month
	1 January 2015	505 EUR per month
	1 January 2016	530 EUR per month
	1 January 2017	557 EUR per month
Romania	1 January 2014	850 RON (187 EUR) per month
	1 July 2014	900 RON (198 EUR) per month
	1 January 2015	975 RON (215 EUR) per month
	1 July 2015	1050 RON (232 EUR) per month
	1 May 2016	1250 RON (276 EUR) per month
	1 January 2017	1450 RON (321 EUR) per month
Slovakia	1 January 2014	352 EUR per month
	1 January 2015	380 EUR per month
	1 January 2016	405 EUR per month
	1 January 2017	435 EUR per month
Slovenia	1 January 2014	789.15 EUR per month
	1 January 2015	790.73 EUR per month

	1 January 2016	790.73 EUR per month
	1 January 2017	804.96 EUR per month
Spain	1 January 2010	633.30 EUR per month
	1 January 2013	645.30 EUR per month
	1 January 2014	645.30 EUR per month
	1 January 2015	648.60 EUR per month
	1 January 2016	655.20 EUR per month
	1 January 2017	707,60 EUR per month
United Kingdom	1 October 2013	6.31 GBP (8.3 EUR) per hour
	1 October 2014	6.50 GBP (8.6 EUR) per hour
	1 October 2015	6.70 GBP (8.8 EUR) per hour
	1 April 2016	7.2 GBP (9.5 EUR) per hour
	1 January 2017	7.5 GBP (8.8 EUR) per hour

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με το θέμα των εργατικών σωματείων, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του μισθού.

Καταθέσαμε στοιχεία σχετικά με τα εργατικά σωματεία, το περιεχόμενο και τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και εστίασαμε στον μισθό και τα είδη του, δίνοντας βάση στις αλλαγές που έχουν επέλθει σε αυτόν τα τελευταία έτη λόγω της δυσχερούς οικονομικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται η Ελλάδα έπειτα από την «επέλαση» τριών μνημονίων.

Επιπλέον θεωρήσαμε σημαντικό στο ξεκίνημα της εργασίας αυτής να παραθέσουμε και την σύγκριση του μισθού στην Ελλάδα με τον μισθό σε λοιπές χώρες της Ε.Ε.

Η πολιτική οικονομία της χώρας μας βρίσκεται σε μια εξαιρετικά δύσκολη συγκυρία, η οποία προσδιορίζεται από τη μη βιώσιμη σχέση μεταξύ της άμεσης ανάγκης εξόδου από την κρίση και της εφαρμογής του τρίτου προγράμματος λιτότητας. Το σύνολο των αλλαγών αυτών στην αγορά εργασίας, λόγω των μνημονίων έχει άμεση και αρνητική επίδραση στα μεγέθη της φτώχειας, της υλικής αποστέρησης και της κοινωνικής ανισότητας.

Όλες οι ενδείξεις στην άσκηση οικονομικής πολιτικής δείχνουν ότι η μείωση του βιοτικού επιπέδου των μισθωτών και των συνταξιούχων θα συνεχίσει να είναι το μέσο της δημοσιονομικής και της διαρθρωτικής προσαρμογής της οικονομίας.

Η μετάβαση της οικονομίας σε βιώσιμη, σταθερή και διατηρήσιμη ανάπτυξη με απασχόληση και κοινωνική συνοχή είναι μείζονος σημασίας.

Όπως διαπιστώσαμε μέσα από την έρευνα που κάναμε κατά την διάρκεια συγγραφής της εργασίας αυτής το ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να είναι το υψηλότερο στην ΕΕ, η ποιότητα των θέσεων εργασίας συνεχίζει να χειροτερεύει, οι άτυπες και μη ηθελημένες μορφές μερικής απασχόλησης αυξάνονται, όπως και το ποσοστό της φτώχειας και η οικονομική ανισότητα.

Η ελληνική οικονομία χρήζει ανάγκης για δημιουργία μιας νέας αναπτυξιακής κουλτούρας η οποία θα βασίζεται στη διασύνδεση των δημοσιονομικών, των χρηματοπιστωτικών και των μακροοικονομικών επιδόσεων της οικονομίας με τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά του μοντέλου ανάπτυξης, και ειδικά με την παραγωγική ικανότητα και δυναμική της χώρας.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθηνά, 2012
- Καρακατσάνης Α., Η συλλογική σύμβασις εργασίας
- Καρακατσάνης Α., Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, εκδόσεις Σακκούλας
- Καρδαράς , Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέσις των προς την ΣΣΕ, 1978, σελ. 247
- Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006
- Λεβέντης Γ. Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν.3899/2010 για τις ΣΣΕ και τις ΔΑ, ΔΕΝ 2011, σελ 97

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.payroll.gr

www.kepea.gr/article.php?id=252

www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/03/ETHSIA_EKTHESH_2017.pdf

www.news247.gr/eidiseis/oikonomia/ergasia/poios-einai-o-mesos-misthos-sthn-ellada.4566716.html

www.newsbomb.gr/oikonomia/ergasia/story/786454/sta-oria-tis-ftoxeias-enas-stoys-dyo-ergazomenoys-ston-idiotiko-tomea#ixzz4wOVVfH2

www.taxheaven.gr/news/news/view/id/33644

