

Οκτώβριος 2013

## Η πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα έτη 2011 και 2012

Από τις τελευταίες νομοθετικές παρεμβάσεις στις μέχρι πρότινος ισχύουσες ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου, στα πλαίσια εφαρμογής των μνημονίων, προέκυψαν νέα δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις. Από τα δεδομένα αυτά, όσα αφορούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτυπώθηκαν σε πρόσφατη μελέτη του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012, Τάσεις, Τομές και Προοπτικές, Χρήστος Α. Ιωάννου και Κώστας Δ. Παπαδημητρίου). Από την παραπάνω μελέτη εξάγονται τα παρακάτω ενδιαφέροντα συμπεράσματα:

1. Μέχρι και το 2010, η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων βασίζεται στη σύναψη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και τη σταθερή ανανέωση συγκεκριμένων κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Από το 2011 και μετά αυξάνεται η υπογραφή των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
2. Μειώνονται οι διαιτητικές αποφάσεις, εξαιτίας, τόσο της κατάργησης της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, όσο και του περιορισμού του αντικειμένου ρύθμισης αυτής (βασικός μισθός).
3. Το 2012 αυξάνεται ραγδαία η υπογραφή των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, το 2012 υπογράφονται 976 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, έναντι 227 το 2010 και 170 επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας το 2011.
4. Το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που υπογράφηκαν το 2012, καταρτίστηκε ανάμεσα στον εργοδότη και τις νεοσύστατες ενώσεις προσώπων (ποσοστό 73%), οι οποίες αναδεικνύονται σε μηχανισμό μείωσης των υφιστάμενων ρυθμίσεων όρων αμοιβής και εργασίας.
5. Την πρωτοβουλία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (καταγγελία της υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας) αναλαμβάνει ο εργοδότης και όχι η εργατική πλευρά, όπως ίσχυε μέχρι πρότινος.
6. Το μεγαλύτερο ποσοστό (83%) των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που συνάφθηκαν το 2012, αφορά σε επιχειρήσεις χωρίς διαπραγματευτικό παρελθόν (πρώτη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας).

7. Ως προς τις μεταβολές στις αποδοχές που προβλέπουν οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας το 2012, μια στις δυο συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπουν μειώσεις αποδοχών και μια στις τέσσερις προβλέπουν σταθερότητα των αποδοχών.
8. Όσον αφορά στις μισθολογικές ρυθμίσεις των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας του 2012, ποσοστό 19% προέβλεψε μείωση των αποδοχών, ποσοστό 16% προέβλεψε τη διατήρηση σταθερών των αποδοχών, μόνο το 0,7% προέβλεψε αύξηση των μισθών και ποσοστό 48% χρησιμοποιήθηκε για την προσαρμογή των αποδοχών στα όρια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Ποσοστό 0,9% μείωσε τις αποδοχές στον προβλεπόμενο νομοθετικά κατώτατο μισθό.
9. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας του 2012 είναι αορίστου χρόνου, σε ποσοστό 30% και τούτο παρά το γεγονός ότι σύμφωνα με την αριθ. 6/2012 Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ορισμένου χρόνου (ένα έως τρία έτη). Τις περισσότερες από αυτές τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν καταρτίσει οι ενώσεις προσώπων.

Η ανάγνωση των παραπάνω συμπερασμάτων προκαλεί ποικίλα σχόλια και παρατηρήσεις σχετικά με τις προοπτικές των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το πεδίο των διαπραγματεύσεων μεταφέρεται στις επιχειρήσεις, όπου, εάν δεν υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο, συστήνονται ενώσεις προσώπων. Οι διαπραγματεύσεις ξεκινούν με την πρωτοβουλία του εργοδότη και αφορούν το μισθολογικό κόστος. Στην πλειονότητα των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας επέρχεται η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων μέχρι και τα όρια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Οι νομοθετικές μεταβολές στη διαδικασία της Διαιτησίας περιορίζουν τη συμμετοχή του ΟΜΕΔ, με αποτέλεσμα τη μείωση των Διαιτητικών Αποφάσεων.

Κωστούλα Μαζαράκη  
Δικηγόρος, LL.M  
NOMOS Δικηγορική Εταιρία  
2310 263665  
km@nomos.gr

Οι πληροφορίες που παρέχονται στο παραπάνω newsletter, δεν αποτελούν νομικές συμβουλές και δεν δημιουργούν, ούτε υποκρύπτουν σχέση δικηγόρου-πελάτη μεταξύ της εταιρίας μας και του παραλήπτη. Οι πληροφορίες είναι γενικές και έχουν αποκλειστικά ενημερωτικό χαρακτήρα. Η εταιρία μας και ο/η συντάκτης του newsletter δεν φέρουν καμία ευθύνη για τη χρήση των παρεχομένων πληροφοριών από τον παραλήπτη. Εάν δεν επιθυμείτε να λαμβάνετε το newsletter, ενημερώστε μας με μήνυμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση [info@nomos.gr](mailto:info@nomos.gr)