



29/12

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 23 Δεκεμβρίου 2016
Αριθ. Πρωτ.:1306**

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
✓ Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Αιτήματα Εργατικών Κέντρων, Ομοσπονδιών και Συνδικάτων για τις Συλλογικές Συμβάσεις και άλλα θέματα.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 176/24-10-2016 ΑΝΑΦΟΡΑ

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Β. Κεγκέρογλου και Ε.Χριστοφιλοπούλου, σας πληροφορούμε τα εξής :

Α. 1. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι όμοιες έκτασης Αποφάσεις Διαιτησίας (Δ.Α.) του άρθρου 16 του ιδίου νόμου, δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος εντός του τοπικού, επαγγελματικού και χρονικού πεδίου τους, ή των εν διενέξει αντίστοιχα, εκτός αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές (με τις προϋποθέσεις που ο ως άνω νόμος ορίζει) με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Υπενθυμίζεται ότι, ο θεσμός της επέκτασης έχει ανασταλεί (Ν.4024/2011).

2. Το πλαίσιο ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων του Ν.1876/1990 έχει τροποποιηθεί ως προς τις κάτωθι βασικότερες θεματικές : 2.1. Δέσμευση Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και Καθορισμός Κατώτατου Μισθού: Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι οποίες αφορούσαν όλους τους εργαζομένους της χώρας, πλέον- βάσει των διατάξεων του Ν. 4093/12- αφορούν μόνο τους εργαζομένους που απασχολούνται σε εργοδότες μέλη των συμβαλλόμενων στην ΕΓΣΣΕ εργοδοτικών οργανώσεων, όσον αφορά τους μισθολογικούς όρους.

Επισημαίνουμε απόσπασμα της υπ' αριθμ. 2307/2014 Απόφασης του Συμβουλίου της Επικρατείας «ως αμοιβή (η οποία πρέπει, μετά την πάροδο τριμήνου από τη λήξη ή την καταγγελία συλλογικής συμβάσεως εργασίας «να επανέλθει στον βασικό μισθό συν τα παρακάτω... επιδόματα...») νοείται προφανώς, το σύνολο των παροχών που δίδονται στους εργαζόμενους είτε αυτές σχετίζονται με μισθολογικούς όρους (Βασικός μισθός, επιδόματα κλπ,

είτε με μη μισθολογικούς όρους εργασίας (άδειες πάσης φύσεως, άλλες υλικές παροχές ή διευκολύνσεις προς τους μισθωτούς). Εξαίρεση των μη μισθολογικών όρων εργασίας από ό,τι συνθέτει την αμοιβή ούτε από το γράμμα ούτε από τον σκοπό των επίμαχων ρυθμίσεων δικαιολογείται.» (σελ 57).

Ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο για τους λοιπούς εργαζομένους καθορίζονται νομοθετικά (ΥΠ. ΙΑ.11, Ν. 4093/2012 και άρθρο 103, Ν 4172/13, ως προς τη διαδικασία θέσπισης κατώτατου μισθού).

2.2. Ικανότητα Σύναψης Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας: Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας πλέον συνάπτονται και από τις Ενώσεις Προσώπων (άρθρο 37 του Ν. 4024/2011). Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται κατά σειρά προτεραιότητας από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις προαναφερθείσες Ενώσεις Προσώπων και εφόσον ελλείπουν και αυτές από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

2.3. Χρόνος Ισχύος Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας: Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας δεν μπορούν πλέον να είναι αορίστου διάρκειας, αλλά η διάρκεια τους είναι από ένα χρόνο έως τρία έτη, βάσει του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012.

2.4. Μετενέργεια: Η μετενέργεια πλέον ξεκινά μετά από τρίμηνη και όχι εξάμηνη παράταση του χρόνου ισχύος της Συλλογικής Ρύθμισης Εργασίας που έληξε ή καταγγέλθηκε. Εξαίρεση στο παραπάνω αποτελεί η ΕΓΣΣΕ, η οποία παρατείνεται για έξι μήνες (άρθρο 40, Ν.4320/2015). Οι όροι που μετενεργούν πλέον δεν είναι όλοι οι υφιστάμενοι, αλλά μόνο ο βασικός μισθός και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας (άρθρο 2 §4 της ΠΥΣ 6/2012).

2.5. Συρροή: Η επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπερισχύει πλέον και της κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (άρθρο 37 του Ν.4024/2011) και όχι μόνο της ομοιοεπαγγελματικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

2.6. Επέκταση Ισχύος Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας: Η διαδικασία κήρυξης ως γενικώς υποχρεωτικής μια Συλλογικής Ρύθμισης Εργασίας από τον Υπουργό, και άρα η κάλυψη όλων των εργαζομένων και εργοδοτών του κλάδου ή του επαγγέλματος έχει ανασταλεί (άρθρο 37 του Ν.4024/2011). Κατά συνέπεια, οι Συλλογικές Ρυθμίσεις Εργασίας ισχύουν πλέον μόνο για τα μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2.7. Διαιτησία: Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνει από κοινού και μονομερώς. Από κοινού προσφυγή μπορεί να γίνει σε οποιαδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων. Μονομερώς μπορεί να γίνει αν το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση ή μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης. Η Διαιτησία διεξάγεται από έναν Διαιτητή ή από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας, εφόσον ζητηθεί. Τα διαδικαστικά θέματα αναφέρονται εκτενώς στο άρθρο Τέταρτο του Ν.4303/2014.

3. Τα αριθμητικά στοιχεία των Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας (κατά είδος), της περιόδου από 1.1.2012 έως σήμερα, έχουν ως εξής:

Έτος	Κλαδικές / Ομοιοεπαγγελματ ικές		Επιχειρησιακές		Τοπικές Ομοιοεπαγγελματ ικές		Σύνολο
Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.	Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.	Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.		
2012	23	8	976	0	6	0	1013
2013	14	0	409	0	10	0	433
2014	14	3	286	0	5	0	308
2015	12	11	263	1	7	0	294
2016	10	10	280	4	6	0	310

4. Τέλος , σήμερα βρίσκονται σε ισχύ 29 Συλλογικές Ρυθμίσεις (πλην των Επιχειρησιακών), ήτοι 23 Σ.Σ.Ε. και 6 Δ.Α (19 κλαδικές και 10 ομοιοεπαγγελματικές),εκ των οποίων οι 3 (1 Δ.Α. και 2 Σ.Σ.Ε.) βρίσκονται σε παράταση ισχύος .

Β. Περαιτέρω σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

Με το ν.4387/2016 αναμορφώνεται πλήρως το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, στο πλαίσιο ενός Ενιαίου Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλειας, βασιζόμενο στις γενικές αρχές της εξασφάλισης αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας με όρους ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών, επιτυγχάνοντας έτσι:

(α) Ισονομία, αφού για πρώτη φορά θεσπίζονται ενιαίοι κανόνες για όλους, παλαιούς και νέους ασφαλισμένους, εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους. Οι ενιαίοι κανόνες αφορούν τόσο τις εισφορές όσο και τις παροχές, αφενός δηλαδή προβλέπονται ενιαία ποσοστά εισφορών με βάση τις πάσης φύσεως αποδοχές (μισθωτοί) ή το εισόδημα (αυτοαπασχολούμενοι και αγρότες) και αφετέρου καθιερώνεται ενιαίος τρόπος υπολογισμού της σύνταξης, κύριας και επικουρικής, για όλους τους ασφαλισμένους, με βάση το μέσο εισόδημα και ίδια ποσοστά αναπλήρωσης για όλους.

(β) Κοινωνική δικαιοσύνη, μέσω του νέου θεσμού της εθνικής σύνταξης και της αναδιανομής, της άμβλυνσης των κοινωνικών ανισοτήτων και της εξασφάλισης επαρκούς σύνταξης για τις επισφαλείς κοινωνικά ομάδες (μακροχρόνια άνεργοι, εργαζόμενοι σε άτυπες μορφές εργασίας, αμειβόμενοι με χαμηλούς μισθούς).

(γ) Ανακαθορισμό, κατ' επιταγή των αρχών της συμμετοχικής δικαιοσύνης και της αλληλεγγύης των γενεών, των συντάξεων των ήδη συνταξιούχων με αναφορά στο νέο, ενιαίο τρόπο υπολογισμού της κύριας και επικουρικής σύνταξης για παλαιούς και νέους ασφαλισμένους, με παράλληλη εξασφάλιση της πλήρους προστασίας των κύριων συντάξεων, με πρόβλεψη προσωπικής διαφοράς, και προστασία του συντριπτικά μεγαλύτερου πληθυσμού των επικουρικών συνταξιούχων.

Στο πλαίσιο αυτό διασφαλίζονται οι ήδη καταβαλλόμενες κύριες συντάξεις, αφού μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής αυτές συνεχίζουν να καταβάλλονται στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί κατά την 31-12-2014. Στην περίπτωση που από τον επανυπολογισμό της κύριας σύνταξης προκύψει μικρότερο ποσό σύνταξης, η διαφορά συνεχίζει να καταβάλλεται ως προσωπική διαφορά, ενώ στην περίπτωση που προκύψει

μεγαλύτερο ποσό η καταβαλλόμενη σύνταξη προσαυξάνεται σταδιακά και ισόποσα εντός 5ετίας (2019-2023).

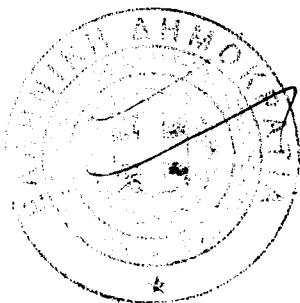
Ενισχύεται επίσης η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος, δηλαδή η διατήρηση της ικανότητας του συστήματος να χορηγεί συντάξεις στους τωρινούς και μελλοντικούς συνταξιούχους, υπηρετώντας έτσι το συμβόλαιο ανάμεσα στις γενιές που βρίσκεται στη βάση κάθε αναδιανεμητικού συστήματος. Με το προ ισχύον σύστημα, η σημερινή γενιά εργαζομένων θα πλήρωνε περισσότερα από όσα θα λάβει. Με το νέο σύστημα η αναλογικότητα αποκαθίσταται, αφού μόνο οι πιο αδύναμοι θα λάβουν περισσότερα από όσα έχουν δώσει μέσω των εισφορών τους στο σύστημα λόγω της εθνικής σύνταξης και άλλων ειδικών προβλέψεων για αυτούς.

Οι πολιτικές επιλογές και τα μέτρα που λήφθηκαν για τις εργασιακές σχέσεις στην ελληνική αγορά εργασίας την περίοδο 2010-2014 από τις Κυβερνήσεις της Νέας Δημοκρατίας και του ΠΑΣΟΚ [ενδεικτικά με τους νόμους 3833/2010, 3845/2010, 3863/2010, 3865/2010, 3871/2010, 3899/2010, 3979/2011, 3986/2011, 4002/2011, 4024/2011, 4046/2012 την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012, το Ν. 4093/2012], δεν ήταν μόνο αντίθετα με θεμελιώδεις αρχές του νομικού μας πολιτισμού. Ήταν προπάντων μέτρα άδικα, ανήθικα και καταστροφικά.

Φυσικά τα μέτρα αυτά υπηρετούσαν έναν κεντρικό και πολλάκις διατυπωμένο πολιτικό στόχο: τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας στη βάση της συντριβής της εργασίας.

Απέναντι στον πολιτικό αυτό στόχο, η Κυβέρνησή μας είχε, έχει και θα έχει στόχο να ανατρέψει τις συγκεκριμένες πολιτικές επιλογές.

- 1) Υλοποιώντας μια σειρά μέτρων προστασίας των χαμηλότερων στρωμάτων.
- 2) Αντιμετωπίζοντας την ανεργία και δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας, που δίνουν προοπτική στις ζωές των νέων ανθρώπων.
- 3) Υποστηρίζοντας την αναδιανομή εισοδημάτων υπέρ του κόσμου της εργασίας, που είναι προϋπόθεση της ανάπτυξης και όχι αποτέλεσμα της.
- 4) Διεκδικώντας την κατοχύρωση και εφαρμογή στην πράξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που αποτελούν θεμελιώδη προϋπόθεση για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη χώρα μας.



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΠΡΑΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ε.ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ