

ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΕΣΣΕ
ΣΤΗΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ
ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Συλλογική Δράση

Σύμφωνα με την 1^η σύσταση της επιτροπής ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων για τα εργασιακά, η ισχύουσα ελληνική νομοθεσία ρυθμίζει εκτενώς τις διαδικασίες για να κηρυχθεί μία απεργία. Η ομάδα εμπειρογνομόνων δεν βλέπει την ανάγκη για αυστηρότερους κανόνες σχετικά με την απεργία. Εναπόκειται στον έλληνα νομοθέτη να καθορίσει τις προϋποθέσεις της νόμιμης απεργίας εντός του συνταγματικού πλαισίου.

Σύμφωνα με την 2^η σύσταση της επιτροπής, δεν υπάρχει επείγων λόγος για άρση της απαγόρευσης της ανταπεργίας (lockout). Οι διατάξεις για τις εργατικές διαφορές στην Ελλάδα έχουν καθιερώσει μία ισορροπία δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων – οι κανόνες τους είναι αποδεκτοί και από τα δύο μέρη. Ο Έλληνας νομοθέτης μπορεί να διευκρινίσει πως ο εργοδότης δικαιούται να μην πληρώσει τους μη απεργούς εργαζόμενους εφόσον δεν μπορούν να συνεχίσουν την εργασία τους, επειδή λαμβάνει χώρα απεργία στην επιχείρησή ή εκμετάλλευσή.

Η ΕΣΣΕ συμφωνεί και με τα δύο ευρήματα της ομάδας εμπειρογνομόνων.

Σε ότι αφορά στα ζητήματα της συνδικαλιστικής δράσης, ικανή και αναγκαία συνθήκη για την αποτελεσματικότητα της κοινωνικής διαπραγμάτευσης είναι η ύπαρξη υπεύθυνου και αντιπροσωπευτικού συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων, στα πλαίσια ενός σύγχρονου, λειτουργικού και δημοκρατικού θεσμικού πλαισίου για την οργανωμένη και συλλογική έκφραση του κόσμου της εργασίας και τη διασφάλιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

Αυτό που ενδιαφέρει πρωτίστως όλη την ελληνική κοινωνία, είναι η εύρυθμη και οργανωμένη λειτουργία της συνδικαλιστικής έκφρασης των εργαζομένων, η αντιπροσωπευτική συμμετοχή της εργασίας και της εργοδοσίας στο πλαίσιο της κοινωνικής διαπραγμάτευσης.

Ο ν. 1264/1982 αποτέλεσε θετική τομή στην οργάνωση του συνδικαλιστικού πεδίου στη χώρα μας και τόσο η φιλοσοφία του όσο και ο πυρήνας των διατάξεών του πρέπει να παραμείνουν ως έχουν. Αυτονόητο είναι ότι, στην διάρκεια των 30 και πλέον χρόνων εφαρμογής του νόμου, έχουν διαπιστωθεί αδυναμίες και δυσλειτουργίες που στρεβλώνουν τον νόμο (οι οποίες είχαν επισημανθεί από την εργοδοτική πλευρά στην τετραμερή συνάντηση στο ILO στις 29 Σεπτεμβρίου 2014) και αντίστοιχα, πρέπει να εκσυγχρονιστούν ορισμένες από τις διατάξεις του, ώστε να ανταποκρίνονται στις σημερινές ιδιαίτερες συνθήκες. Παράλληλα, πρέπει να διασφαλιστεί ένα σταθερό σύστημα εκταμίευσης των εισφορών των εργαζομένων, το οποίο είναι πρωταρχικής σημασίας για τη λειτουργία των συνδικάτων.

Γενικώς, είναι γνώμη μας ότι οι οποιοσδήποτε τροποποιήσεις του ν. 1264/1982, πρέπει πρωτίστως να αποτελέσουν αντικείμενο διαλόγου ανάμεσα στις εργοδοτικές και στις εργατικές οργανώσεις, με την υποστήριξη του ILO.

Ομαδικές Απολύσεις

Το βασικό ρυθμιστικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων στην Ευρώπη προκύπτει από την Οδηγία 75/129 όπως εν συνεχεία τροποποιήθηκε από την Οδηγία 92/56 και εν συνεχεία από την Οδηγία 98/59. Στην ελληνική έννομη τάξη, έλαβε χώρα προσαρμογή της εσωτερικής νομοθεσίας με τις ως άνω Οδηγίες με τον ν. 1387/1983, όπως τροποποιήθηκε με τον ν. 2736/1999, εν συνεχεία με τον ν. 2874/2000, τον ν. 2488/2006 και τέλος τον ν. 3863/2010. Με τον τελευταίο νόμο, αναπροσαρμόστηκε προς τα άνω ο αριθμός των απολύσεων, πέραν των οποίων οι απολύσεις χαρακτηρίζονται ομαδικές.

Ο έλληνας νομοθέτης, κατά την εναρμόνιση του εσωτερικού δικαίου με τα προβλεπόμενα στις Οδηγίες, έκανε χρήση της ευχέρειας που του παρέιχαν, ορίζοντας ποσοστό μικρότερο, από αυτό των Ευρωπαϊκών Οδηγιών. Έτσι σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 1387/1983, όπως τροποποιήθηκε από το ν. 3863/2010, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων, ως εξής:

i) Τους 6 εργαζόμενους μηνιαίως για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 150 εργαζόμενους.

ii) Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους μηνιαίως για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους.

Η διαδικασία που προβλέπεται στην χώρα μας έχει ως εξής:

Αρχικά, λαμβάνουν χώρα διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι 20 ημέρες και αρχίζει από σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Το αποτέλεσμα αποτυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στον Αντιπεριφερειάρχη (τέως νομάρχη) ή στον Υπουργό Εργασίας.

Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού στον Αντιπεριφερειάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας.

Αν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, η Διοίκηση, μέσω του Υπουργού ή του Αντιπεριφερειάρχη, αποκτάει δικαίωμα παρέμβασης στη διαδικασία. Συγκεκριμένα, ο Αντιπεριφερειάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε 10 ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του παραπάνω πρακτικού και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί:

α) είτε να παρατείνει για 20 ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών,

β) είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

Πριν από την έκδοση της παραπάνω απόφασης ο Αντιπεριφερειάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, μπορούν να ζητούν τη γνώμη της Επιτροπής Υπουργείου Εργασίας, που εδρεύει σε κάθε νομό, ή του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αντίστοιχα.

Εάν δεν εκδοθεί η παραπάνω απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, τότε η κυρίαρχη γνώμη είναι ότι οι προταθείσες από τον εργοδότη ομαδικές απολύσεις δεν πραγματοποιούνται. Στον Υπουργό συνήθως φτάνουν ομαδικές

απολύσεις των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων για τα ελληνικά δεδομένα, δηλαδή των ΔΕΚΟ και των Τραπεζών.

Στην ελληνική οικονομία η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν απασχολεί πολυάριθμο εργατικό δυναμικό. Γενικά, η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό που αριθμεί λιγότερα από 20 άτομα. Συνεπώς η σχετική νομοθεσία δεν αφορά την συντριπτική πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων. Η αγορά έχει αυτορυθμιστεί και δεν κάνει συνήθως ομαδικές απολύσεις. Στην πράξη, εκεί που απαιτείται να απολυθούν 6 εργαζόμενοι το μήνα για να χαρακτηριστεί η απόλυση ως ομαδική, η επιχείρηση κάνει 5 απολύσεις και έτσι δεν ενεργοποιείται ο νόμος.

Η ΕΣΣΕ θεωρεί ότι το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο είναι σε γενικές γραμμές σύμφωνο με τα διεθνή πρότυπα εργασίας. Φυσικά, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων σε περίπτωση αναδιάρθρωσης ή/και σε περιόδους συγχωνεύσεων και εξαγορών.

Συμφωνούμε με το συμπέρασμα της επιτροπής εμπειρογνομόνων ότι, οι ομαδικές απολύσεις θα πρέπει να ρυθμίζονται λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία τους ως ένα λειτουργικό εργαλείο για την προσαρμογή των επιχειρήσεων σε περιόδους κρίσης. Το ισχύον σύστημα της προληπτικής διοικητικής έγκρισης συζητείται ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και –κατά συνέπεια– αναμένουμε την τελική του κρίση. Ενόψει όλων αυτών, συζητούμε την αύξηση του ποσοστού απολύσεων στο 10% μηνιαίως, σε εναρμόνιση και με την σχετική κοινοτική νομοθεσία.

Επαναβεβαιώνουμε την εμπιστοσύνη μας στην τριμερή διαδικασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, όπως τροποποιήθηκε πρόσφατα. Επιβάλλεται η περαιτέρω θεσμική ενίσχυση του ΑΣΕ, ώστε να μπορεί να αναλάβει ευθύνες σε θέματα εργασιακών σχέσεων, απασχόλησης και ανεργίας με την κατάλληλη υποστηρικτική βοήθεια από το ΙΛΟ.

Τέλος, συμφωνούμε με το συμπέρασμα της Επιτροπής ότι, σε περιπτώσεις προσωρινής οικονομικής δυσχέρειας, η εργασία μειωμένου ωραρίου μπορεί να αποτρέψει τις ομαδικές απολύσεις. Η εργασία μειωμένου ωραρίου πρέπει να είναι ευέλικτη βάσει των υπαρχουσών αναγκών της επιχείρησης. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να λαμβάνει επίδομα ανεργίας από το δημόσιο ή το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης για τις ώρες που δεν μπόρεσε να εργαστεί. Μετά την πάροδο της κρίσης, ο εργοδότης θα μπορεί να προχωρήσει στην επανέναρξη της πλήρους δραστηριότητάς του με τη βοήθεια του δικού του έμπειρου εργατικού δυναμικού.

Κατώτατος Μισθός

Σε αυτό το θέμα, υπάρχει διαφωνία στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων ως προς την αρμοδιότητα καθορισμού του ύψους και των αυξήσεων του κατώτατου μισθού. Ένα μέρος της Επιτροπής προτείνει τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, κατόπιν διαβουλεύσεων με ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, μέσω εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας με καθολική εφαρμογή. Ένα άλλο μέρος της Επιτροπής προτείνει τον καθορισμό του κατώτατου μισθού από την Κυβέρνηση, κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες.

Συμφωνούμε με την πρώτη γνώμη. Μέσα στο κλίμα της κρίσης και της ύφεσης, η μεγαλύτερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο εργασιακό γίγνεσθαι,

μέσω της ενδυνάμωσης του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγματεύσεως είναι αναγκαία, ώστε να βελτιωθεί το κλίμα και να διατηρηθεί η κοινωνική συνοχή. Η συνέχεια της υπογραφής και τελικά η επιβίωση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (υπεγράφη 31 Μαρτίου 2016 και ισχύει για όλο το έτος) είναι ενδεικτική τολμηρών αποφάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, οι οποίες εμπεδώνουν την αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και ενισχύουν τη βελτίωση του οικονομικού κλίματος, κύριου παράγοντα εξόδου από την κρίση. Στο ζήτημα του κατώτατου μισθού, η θέση της ΕΣΕΕ είναι ξεκάθαρη. Προτείνουμε την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού σε δύο χρονικά και ποσοτικά στάδια, τα οποία θα απέχουν τουλάχιστον ένα έτος μεταξύ τους, κατά το πρότυπο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων του 2008 και του 2010 (ΕΓΣΣΕ 2008: 680,59 €, ΕΓΣΣΕ 2010: 751,39 €).

Η ΕΣΕΕ δεν αντιμετώπισε ποτέ φοβικά την αύξηση του κατώτατου μισθού, αφού η εν λόγω κίνηση, θα ενισχύσει την κατανάλωση, θα αυξήσει τον τζίρο των επιχειρήσεων και θα επιταχύνει την αύξηση της απασχόλησης, η οποία είναι και το ζητούμενο σήμερα. Αναλυτικότερα:

- Η σταδιακή αύξηση του κατώτατου μισθού στα 751 ευρώ (μικτά) θα αναθερμάνει την οικονομία.
- Η ενίσχυση του κατώτατου μισθού συνεπάγεται υψηλότερη καταναλωτική ζήτηση, παράμετρος η οποία θα μπορούσε να αναχαιτίσει τις αποπληθωριστικές πιέσεις.
- Η αύξηση του κατώτατου μισθού θα προκαλούσε τόνωση της ζήτησης και του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων στην αγορά, ενώ ταυτόχρονα θα εισέρεαν επιπλέον έσοδα στα δημόσια ταμεία, από τον ΦΠΑ.
- Οι ΜμΕ του εμπορίου προτιμούν τους τοπικούς προμηθευτές, αναγνωρίζοντας εμπράκτως πως η «ανακύκλωση» του χρήματος εντός της ελληνικής αγοράς βοηθάει πρωτίστως την ελληνική οικονομία.
- Η επιβάρυνση των εργοδοτών από την αύξηση του κατώτατου μισθού, θα μπορούσε να αντισταθμιστεί εν μέρει μεσοπρόθεσμα τόσο από την επιδότηση της εργασίας (αντί της ανεργίας), όσο και από την ενίσχυση του κύκλου εργασιών.

Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Επέκταση των Συλλογικών Συμβάσεων

Επί του ζητήματος αυτού, παρατηρούμε ότι ένα μέρος της Επιτροπής προτείνει τη δυνατότητα επέκτασης, σε περιπτώσεις σοβαρών προβλημάτων στην αντίστοιχη αγορά εργασίας (υψηλός κύκλος εργασιών, υψηλό ποσοστό χαμηλόμισθων, στρέβλωση ανταγωνισμού), καθώς και σε περιπτώσεις δημοσίου συμφέροντος (π.χ. εισαγωγή συστήματος μαθητείας). Ένα άλλο μέρος της Επιτροπής θεωρεί πως η επέκταση πρέπει να είναι δυνατή μόνο σε περίπτωση που καλύπτεται το όριο του 50% της αντιπροσωπευτικότητας.

Ίσως η πιο δραματική από τις τροποποιήσεις που έφερε το μνημόνιο ήταν η αναστολή της δυνατότητας επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων με Υπουργική Απόφαση, η οποία «πάγωσε» με τον ν. 4024/2011. Όλοι ταχθήκαμε εναντίον της αναστολής, καθώς ο περιορισμός της εφαρμογής μόνο στα μέλη των οργανώσεων, αποτελούσε και αποτελεί αντικίνητρο πρώτης γραμμής για την υπογραφή νέων Συλλογικών Συμβάσεων. Ο λόγος είναι απλός: Η

ουσιαστική κατάργηση της επέκτασης σημαίνει ότι η οποιαδήποτε κλαδική σύμβαση ισχύει μόνο για τα μέλη των οργανώσεων που την υπογράφουν. Εάν ένα μέλος δεν θέλει να δεσμευτεί από την σύμβαση, αποχωρεί από την οργάνωσή του. Αντιμετωπίσαμε και εξακολουθούμε να αντιμετωπίζουμε θέματα μαζικής αποχώρησης μελών από τους Εμπορικούς Συλλόγους.

Πάγια θέση μας είναι η επαναφορά του δικαιώματος του Υπουργού Εργασίας για την επέκταση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων που αφορούν. Αλλιώς οδηγούμαστε στην αποδυνάμωση των συλλογικών θεσμών και -εντέλει- στην ίδια την αποδυνάμωση της «Κοινωνίας των Πολιτών». Σε αυτό το πλαίσιο, δεν διαφωνούμε με ένα μέτρο αντιπροσωπευτικότητας, φτάνει να είναι εφικτός ο υπολογισμός του, να ανταποκρίνεται στις σημερινές συνθήκες και να μην ακυρώνει την διαδικασία επέκτασης.

Η αρχή της εύνοιας της Συλλογικής Σύμβασης

Ακόμη ένα θέμα όπου διαπιστώνεται διαφωνία εντός της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων. Η ΕΣΕΕ συντάσσεται με την άποψη ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου δεν μπορούν να αποκλίνουν επί τα χείρω εθνικών/κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, εκτός κι αν οι κοινωνικοί εταίροι προβλέπουν ρήτρες για συγκεκριμένα ζητήματα, οι οποίες επιτρέπουν προσωρινές αποκλίσεις σε περιπτώσεις επειγουσών οικονομικών /χρηματοοικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων. Τέτοιες αποκλίσεις μπορούν να είναι οι περιπτώσεις μισθολογικής ευελιξίας στο micro επίπεδο, ειδικά για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Διάρκεια – Μετενέργεια – Χρονική Επέκταση της Σύμβασης

Η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, η χρονική επέκταση, η μετενέργεια και η διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας πρέπει να αποφασίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους. Αν δεν λάβουν σχετική απόφαση για το πρώτο ζήτημα, η χρονική επέκταση πρέπει να διαρκεί έξι μήνες. Αν το δεύτερο ζήτημα δεν ρυθμιστεί στη συλλογική σύμβαση, η μετενέργεια πρέπει να καλύπτει όλους τους συμφωνηθέντες όρους εργασίας. Αν το τρίτο ζήτημα δεν ρυθμιστεί στη συλλογική σύμβαση, η συλλογική σύμβαση θα μπορεί να καταγγέλλεται με προειδοποίηση τριών μηνών. Η ΕΣΕΕ συμφωνεί με το συμπέρασμα της Επιτροπής.

Διαιτησία

Η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων καταλήγει ότι, αν δεν μπορεί να επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων οι όροι της συλλογικής σύμβασης μπορούν να καθορίζονται μέσω διαιτησίας, κατά προτίμηση εφόσον και τα δύο μέρη συμφωνούν. Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα πρέπει να θεωρείται έσχατο μέσο, αφού καταδεικνύει έλλειψη εμπιστοσύνης.

Η ΕΣΕΕ ζητάει διορθώσεις στο καθεστώς διαπραγμάτευσης – μεσολάβησης – διαιτησίας και όχι διάλυσή του. Θέλουμε περισσότερη έμφαση στην διαπραγμάτευση και στην μεσολάβηση παρά στην διαιτησία. Δεν τασσόμαστε υπέρ της υποχρεωτικής διαιτησίας, αλλά ζητούμε διαχρονικά τον σοβαρό περιορισμό της, ώστε να μην υπάρχουν αυθαιρεσίες. Στο κοινό έγγραφο των εργοδοτών προς Υπουργό Εργασίας και Βουλή (16 Δεκεμβρίου 2015) διαμαρτυρηθήκαμε από κοινού για την μην ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, του δικαιώματος στην εκούσια (και όχι υποχρεωτική) διαιτησία. Η υποχρεωτική διαιτησία επαναφέρθηκε μετά τις τροποποιήσεις του ν. 4303/2014 αλλά το όποιο αποτέλεσμά της θα ισχύει μόνο

για τις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις και τα μέλη τους, την ώρα που η υπόλοιπη αγορά παραμένει απελευθερωμένη με όριο τον κατώτατο μισθό των 586 €. Όπως εύκολα γίνεται αντιληπτό, οι εργοδοτικές οργανώσεις που θα αφορά η εν λόγω διαιτητική απόφαση, είναι θέμα χρόνου να μείνουν ολοκληρωτικά χωρίς μέλη, δεδομένου ότι αυτά θα υφίστανται ένα σοβαρό – κατά την γνώμη μας αθέμιτο- ανταγωνιστικό μειονέκτημα.

Ο Πρόεδρος της ΕΣΕΕ κ. Βασίλης Κορκίδης δήλωσε σχετικά: «...Ενώ η ΕΕ συζητά την αναθεώρηση της Οδηγίας για την εργασιακή κινητικότητα και την απόσπαση των εργαζομένων, που ουσιαστικά πρόκειται για τη θέσπιση ενός κατώτατου μισθού σε επίπεδο ΕΕ, οι θεσμοί στην Ελλάδα ξεκινούν ένα νέο παζάρι για επαναπροσδιορισμό του κατώτατου και καθορισμό ενός υποκατώτατου μισθού. Τα καυτά εργασιακά θέματα για ομαδικές απολύσεις, απεργιακό νόμο "lock-out", συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικαλιστικό νόμο προβλέπονται στα 45 προαπαιτούμενα της β' αξιολόγησης, αλλά το ύψος του κατώτατου μισθού δεν θα έπρεπε να αποτελεί αντικείμενο συζήτησης έως το 2018. Η θεσμοθέτηση της "short-time" απασχόλησης αντί της σκληρότερης κλίμακας ομαδικών απολύσεων, δεν είναι κάτι διαφορετικό από μια ευέλικτη μορφή εργασίας μειωμένου ωραρίου για τη περίοδο που η επιχείρηση βρίσκεται σε δυσχερή οικονομική κατάσταση, διατηρώντας το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό της. Το πόρισμα της επιτροπής εμπειρογνομώνων μας βρίσκει σύμφωνους στα περισσότερα και πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη των θεσμών. Η ΕΣΕΕ δεσμεύεται να τηρήσει και να διεκδικήσει στο διάλογο με όλους τους θεσμούς τη συμφωνία με το ILO και τη κοινή δήλωση των κοινωνικών εταίρων που επικαιροποιήθηκε πρόσφατα. Ελπίζω στο νέο "μπρα ντε φερ" για τα εργασιακά θέματα να επικρατήσει τελικά η εθνική θέση εργοδοτών και εργαζομένων...»

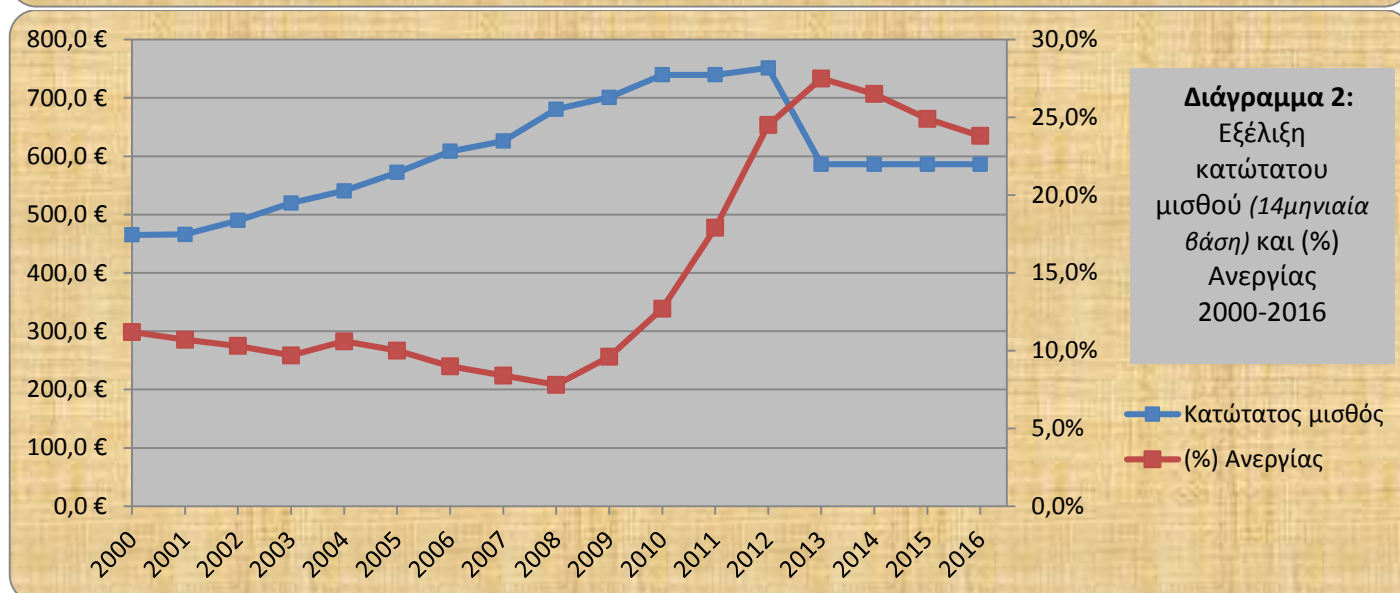
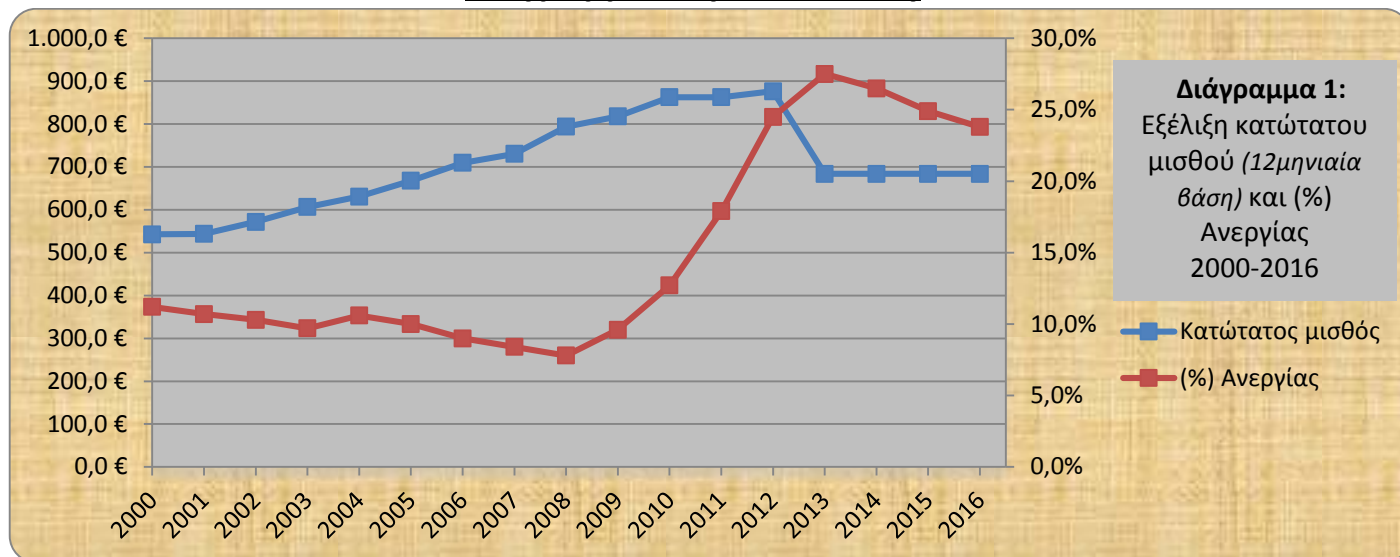
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Πίνακας: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και (%) Ανεργίας στην ελληνική Οικονομία την περίοδο 2000 - 2016

Πίνακας 1: Διαχρονική εξέλιξη του κατώτατου μισθού και του (%) Ανεργίας στην ελληνική Οικονομία (2000 - 2016) (πηγή Eurostat/Επεξεργασία INEMY/ΕΣΣΕ)				
Έτος	ΕΓΣΣΕ	Ύψος κατώτατου μισθού*		(%) Ανεργίας
		12μηνιαία βάση	14μηνιαία βάση	
2000	ΕΓΣΣΕ 2000-2001 (23/5/2000)	542,7 €	465,2 €	11,2%
2001		543,6 €	465,9 €	10,7%
2002	ΕΓΣΣΕ 2002-2003 (15/4/2002)	571,7 €	490,0 €	10,3%
2003		606,5 €	519,9 €	9,7%
2004	ΕΓΣΣΕ 2004-2005 (24/5/2004)	630,8 €	540,7 €	10,6%
2005		667,7 €	572,3 €	10,0%
2006	ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (12/4/2006)	709,7 €	608,3 €	9,0%
2007		730,3 €	626,0 €	8,4%
2008	ΕΓΣΣΕ 2008-2009 (2/4/2008)	794,0 €	680,6 €	7,8%
2009		817,8 €	701,0 €	9,6%
2010	ΕΓΣΣΕ 2010-2012 (15/7/2010)	862,8 €	739,6 €	12,7%
2011		862,8 €	739,6 €	17,9%
2012	Π.Υ.Σ. 6/28-2-2012 Εγκύκλιος 4601/304/12-3-2012 (κατώτατα όρια μισθών 14/2/2012)	876,6 € *	751,4 € *	24,5%
2013	Ν .4093/2012 (κατώτατα όρια μισθών)	683,8 €	586,1 €	27,5%
2014	ΕΓΣΣΕ 2014 (26/3/2014)	683,8 €	586,1 €	26,5%
2015	ΕΓΣΣΕ 2014 (29/9/2015)	683,8 €	586,1 €	24,9%
2016	ΕΓΣΣΕ 2016 (31/3/2016)	683,8 €	586,1 €	23,8% (εκτίμηση εξαμήνου)

* Ο κατώτατος μισθός περιλαμβάνει τις μεικτές αποδοχές, άγαμου χωρίς προϋπηρεσία, ενώ τα ποσά έχουν περίοδο αναφοράς την 1^η Ιανουαρίου κάθε έτους. Ειδικά για το 2012, η συρρίκνωση του κατώτατου μισθού (Μνημονιακές επιταγές) που εφαρμόστηκε πρακτικά στη διάρκεια του β' εξαμήνου 2012, αντικατοπτρίζεται στο επόμενο έτος 2013, εξαιτίας της προαναφερθείσας παρατήρησης.

Διαγραμματική απεικόνιση



Πίνακας : Εξέλιξη απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας και στον κλάδο του εμπορίου εμπόριο και συμμετοχή (απόλυτα ποσά σε χιλ., ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές και συμμετοχή εμπορίου σε %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2008-2016
Σύνολο οικονομίας	4.637,3	4.584,6	4.436,5	4.124,2	3.729,9	3.535,0	3.539,1	3.625,5	3.702,6	-934,7
	1,4%	-1,1%	-3,2%	-7,0%	-9,6%	-5,2%	0,1%	2,4%	2,1%	-20,2%
Κλάδος εμπορίου	845,1	841,2	806,0	770,3	671,0	639,0	624,5	657,3	650,3	-194,8
	3,8%	-0,5%	-4,2%	-4,4%	-12,9%	-4,8%	-2,3%	5,3%	-1,1%	-23,1%
Συμμετοχή κλάδου	18,2%	18,3%	18,2%	18,7%	18,0%	18,1%	17,6%	18,1%	17,6%	-

Πηγή ΕΛ.ΣΤΑΤ., Επεξεργασία στοιχείων ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΣΕ

Τα στοιχεία αναφέρονται στο Β' τρίμηνο κάθε έτους καθώς θεωρείται το πλέον αντιπροσωπευτικό τρίμηνο για την κατάσταση της αγοράς εργασίας στη χώρα.

Πίνακας : Κατάσταση Απασχόλησης κατά ομάδες ηλικιών

	5ετείς Ομάδες ηλικιών Β' τρίμηνο 2016													ΣΥΝΟΛΟ
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75+	
Απασχολούμενοι	12.977	120.117	350.106	472.010	548.575	614.681	553.092	484.055	319.640	163.485	51.066	8.234	4.574	3.702.612
	0,4%	3,2%	9,5%	12,7%	14,8%	16,6%	14,9%	13,1%	8,6%	4,4%	1,4%	0,2%	0,1%	100,0%
Ανεργοί	17.323	111.091	169.075	168.310	142.433	137.221	128.029	114.548	77.765	37.688	8.529	63	0	1.112.075
	1,6%	10,0%	15,2%	15,1%	12,8%	12,3%	11,5%	10,3%	7,0%	3,4%	0,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Μη οικονομικά ενεργοί	511.828	289.747	89.979	77.988	79.937	95.372	119.075	180.575	296.219	460.205	527.228	513.417	1.160.970	4.402.540
	11,6%	6,6%	2,0%	1,8%	1,8%	2,2%	2,7%	4,1%	6,7%	10,5%	12,0%	11,7%	26,4%	100,0%
ΣΥΝΟΛΟ	542.128	520.955	609.160	718.308	770.945	847.274	800.196	779.178	693.624	661.378	586.823	521.714	1.165.544	9.217.227
	5,9%	5,7%	6,6%	7,8%	8,4%	9,2%	8,7%	8,5%	7,5%	7,2%	6,4%	5,7%	12,6%	100,0%

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. – Επεξεργασία στοιχείων ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΣΕ

Πίνακας : Κατάσταση απασχόλησης ανά κλάδο και θέση στο επάγγελμα (Β' τρίμηνο 2016)

	Θέση στο επάγγελμα 1η απασχόληση				ΣΥΝΟΛΟ
	Αυτό/λούμενος με προσωπικό	Αυτό/λούμενος χωρίς προσωπικό	Μισθωτός	Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	
ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	37.488	318.277	50.419	65.037	471.221
	8,0%	67,5%	10,7%	13,8%	100,0%
ΟΥΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	434	1.279	11.952	0	13.665
	3,2%	9,4%	87,5%	0,0%	100,0%
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	25.994	42.138	270.446	11.550	350.128
	7,4%	12,0%	77,2%	3,3%	100,0%
ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ	284	1.085	28.513	0	29.882
	1,0%	3,6%	95,4%	0,0%	100,0%
ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ,	137	711	21.982	133	22.963
	0,6%	3,1%	95,7%	0,6%	100,0%
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	10.946	49.471	92.785	1.507	154.709
	7,1%	32,0%	60,0%	1,0%	100,0%
ΕΜΠΟΡΙΟ	73.524	160.038	386.784	29.977	650.323
	11,3%	24,6%	59,5%	4,6%	100,0%
ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	6.223	42.200	131.812	975	181.210
	3,4%	23,3%	72,7%	0,5%	100,0%
ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΣΗ	45.367	45.891	231.044	29.636	351.938
	12,9%	13,0%	65,6%	8,4%	100,0%
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	2.136	5.892	72.107	101	80.236
	2,7%	7,3%	89,9%	0,1%	100,0%
ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ-ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑ/ΤΗΤΕΣ	1.789	10.306	81.557	250	93.902
	1,9%	11,0%	86,9%	0,3%	100,0%
ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ	917	1.855	3.107	440	6.319
	14,5%	29,4%	49,2%	7,0%	100,0%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑ/ΤΗΤΕΣ	23.944	80.825	90.623	1.149	196.541
	12,2%	41,1%	46,1%	0,6%	100,0%
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑ/ΤΗΤΕΣ	8.422	11.755	67.809	1.803	89.789
	9,4%	13,1%	75,5%	2,0%	100,0%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΜΥΝΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	0	0	332.598	0	332.598
	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	11.608	12.470	276.836	527	301.441
	3,9%	4,1%	91,8%	0,2%	100,0%
ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	10.823	33.169	174.235	209	218.436
	5,0%	15,2%	79,8%	0,1%	100,0%
ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	3.403	7.975	35.984	835	48.197
	7,1%	16,5%	74,7%	1,7%	100,0%
ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	7.077	19.044	38.258	855	65.234
	10,8%	29,2%	58,6%	1,3%	100,0%
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ,	0	2.757	38.420	0	41.177
	0,0%	6,7%	93,3%	0,0%	100,0%
ΕΤΕΡΟΔΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	0	0	2.706	0	2.706
	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
ΣΥΝΟΛΟ	270.516	847.138	2.439.977	144.984	3.702.615
	7,3%	22,9%	65,9%	3,9%	100,0%

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. - Επεξεργασία στοιχείων ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΣΕ

Πίνακας : Αριθμός επιχειρήσεων στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης 2008-2015

Μέγεθος επιχείρησης βάσει αριθμού εργαζομένων	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Έως 9	829.231	792.603	767.274	735.400	673.430	629.811	606.513	591.111
10-49	25.359	26.775	25.201	24.268	22.716	21.669	20.763	20.142
50-249	3.630	3.221	3.016	2.810	2.607	2.464	2.361	2.302
>250	462	483	485	457	442	423	413	407
Σύνολο	858.682	823.082	795.976	762.935	699.195	654.367	630.050	613.968

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή