

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»

**Οι επιπτώσεις των αλλαγών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε περιβάλλον
οικονομικής κρίσης: Η περίπτωση της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων
Ελλάδος στον τομέα του εμπορίου και της ναυτιλίας**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ευαγγελία Γιάννου

Αθήνα, 2018

Τριμελής Επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Διονύσης Γράβαρης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Γεωργία Πετράκη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ευαγγελία Γιάννου, 2018

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπο την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας απο το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Συντομογραφίες

ΑΔΕΔΥ : Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

ΑΕΠ : Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

Α.Κ. : Αστικός Κώδικας

ΑΣΕ : Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ : Γενική Ομοπονδία Προσωπικού ΔΕΗ

Γ.Σ. : Γενική Συνέλευση

ΓΣΕΕ : Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

ΓΣΕΒΕΕ : Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

ΔΟΕ : Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Δ.Σ. : Διοικητικό Συμβούλιο

Δ.Σ. ΕΡΓ. : Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε : Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΕΕΕ : Ένωσις Ελλήνων Εφοπλιστών

ΕΛΣΤΑΤ : Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΕΥΑΕ : Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας

ΙΝΕ ΓΣΕΕ : Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

ΚΕ.Π.Ε.Α. ΓΣΕΕ : Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων ΓΣΕΕ

ΚΕΠΕΚ : Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου

ΟΑΕΔ : Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

ΟΙΥΕ : Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος

Ο.ΜΕ.Δ. : Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΟΤΟΕ : Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας

ΠΑΣΕΝΤ : Πανελλήνιος Σύνδεσμός Εργαζομένων στην Ναυτιλία και τον Τουρισμό

ΠΟΛ : Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών

ΠΥΣ : Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου

ΣΕΒ : Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

Σ.Σ.Ε. : Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΦΕΚ : Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

Ευχαριστίες

Θα ήθελα ιδιαίτερα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Γιάννη Κουζή για τη συνεχή καθοδήγηση και στήριξή του κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας καθώς και τους καθηγητές της τριμελούς επιτροπής κ. Διονύση Γράβαρη και κ. Γεωργία Πετράκη. Τέλος, η εργασία ασφαλώς και δεν θα είχε ευοδωθεί δίχως τη συμβολή εκείνων που δέχτηκαν να συμμετέχουν στην ερευνητική διαδικασία.

Περιεχόμενα

Περίληψη	7
Abstract	8
Εισαγωγή	9
Α' ΜΕΡΟΣ – ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ : ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12
Κεφάλαιο 1. Συνδικαλιστική δομή	12
1.1 Οργανωτική δομή ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος	12
1.2 Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος.....	20
Κεφάλαιο 2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας	22
2.1. Το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μέχρι το 2010..22	
2.2 Το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σήμερα.....	27
Β' ΜΕΡΟΣ – ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ : ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	34
Εισαγωγή : Μεθοδολογία έρευνας	34
Κεφάλαιο 3. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους υπαλλήλους των εμπορικών επιχειρήσεων	36
3.1 Απασχόληση, συνδικαλισμός και συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο εμπόριο	36
3.2 Η περίπτωση αλυσίδας σούπερ μάρκετ.....	39
3.3 Η περίπτωση αλυσίδας ειδών οικιακού εξοπλισμού 1	44
3.4 Η περίπτωση αλυσίδας ειδών οικιακού εξοπλισμού 2	48
Κεφάλαιο 4. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους υπαλλήλους των ναυτιλιακών επιχειρήσεων	53
4.1 Απασχόληση, συνδικαλισμός και συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο υπαλληλικό προσωπικό της ναυτιλίας.....	53
4.2 Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	56
Συμπεράσματα	61
Πηγές – Βιβλιογραφία	66
Παράρτημα.....	71

Πίνακες

Πίνακας 1. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 2000 – 2010.....	26
Πίνακας 2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 2010 – 2017.....	31

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η αποτύπωση των επιπτώσεων που έχουν επέλθει λόγω της οικονομικής κρίσης και των μνημονιακών ρυθμίσεων στις σ.σ.ε. με βάση την ΟΙΥΕ, στους κλάδους του εμπορίου και του υπαλληλικού προσωπικού της ναυτιλίας. Αυτές οι επιπτώσεις αφορούν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τον συνδικαλισμό. Σχετικά με το γενικό πλαίσιο, για την κατανόηση των ζητημάτων που πραγματεύεται η εργασία κρίθηκε σκόπιμη η παρουσίαση της οργανωτικής δομής του συνδικαλισμού και του εξελισσόμενου θεσμικού πλαισίου των σ.σ.ε.. Όσον αφορά στο εμπειρικό μέρος της εργασίας, αυτό βασίστηκε στην ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις με εκπροσώπους εργαζομένων των δύο (2) κλάδων. Βάσει της επεξεργασίας των αποτελεσμάτων, προέκυψαν και τα κυριότερα συμπεράσματα της έρευνας που αναδεικνύουν ότι οι αλλαγές στις σ.σ.ε. συμβάλλουν στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, με μειώσεις αποδοχών και ενίσχυση της επισφάλειας, και στην απαξίωση του συνδικαλιστικού θεσμού.

Λέξεις – Κλειδιά: Οικονομική κρίση, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εμπόριο, ναυτιλία, συνδικάτα

The impacts of changes in collective labor contracts in an environment of economic crisis: The case of the Federation of Private Employees of Greece in the field of trade and shipping

Evangelia Giannou

Abstract

The purpose of this paper is to capture the impact of the economic crisis and the memorandum arrangements on collective labor contracts based on the Federation of Private Employees of Greece, in the field of trade and staff of shipping. These impacts concern both workers and unionization. On the general framework, in order to comprehend the issues that the paper discusses, it is necessary to present the organizational structure of the trade union and the evolving institutional framework of the collective labor contracts. As regards the empirical side of the essay, it was based on qualitative research with interviews with employee representatives of the two (2) fields. In accordance with the analysis of the results, the main findings of the survey featured that the changes in the collective labour contracts contribute to the deterioration of working conditions, with reduction in wages and reinforcement of precariousness, and the depreciation of the unionization.

Keywords: Economic crisis, collective labor contracts, trade, shipping, trade unions

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, στην ελληνική αγορά εργασίας συντελείται μια ραγδαία παρέμβαση στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και του συλλογικού εργατικού δικαίου. Αυτές οι αλλαγές προωθούνται μέσω των μνημονιακών πολιτικών αλλάζοντας ολοκληρωτικά το υφιστάμενο εργασιακό τοπίο.

Το επιχείρημα των μεταρρυθμίσεων είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και η μείωση του εργασιακού κόστους, μέσω μέτρων που προωθούν την ευελιξία της εργασίας (Κουζής, 2010). Αυτές οι εξελίξεις, σε ένα βαθμό, επιδιώκουν την απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών, του συστήματος των σ.σ.ε. εν γένει και την απαξίωση του ρόλου των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η παρούσα μελέτη, σκοπό έχει να αποτυπώσει τις επιπτώσεις των παρεμβάσεων που έχουν επέλθει στις σ.σ.ε. κατά την διάρκεια των μνημονίων, συμβάλλοντας στην επιδείνωση της θέσης τόσο των εργαζομένων στον τομέα του εμπορίου και του υπαλληλικού προσωπικού της ναυτιλίας, όσο και στον θεσμό του συνδικαλισμού. Στο σημείο αυτό, κρίνεται σημαντικό να αποδοθούν συνοπτικά κάποιες βασικές έννοιες του συλλογικού εργατικού δικαίου, πριν την ανάλυση του γενικού και του εμπειρικού μέρους της εργασίας.

Αντικείμενο του συλλογικού εργατικού δικαίου, που πλήττεται τόσο άμεσα από τις παρούσες πολιτικές, ορίζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας (Κουκιάδης, 2017). Μέσα από τις συλλογικότητες και την οργάνωσή τους, η έννομη τάξη αναγνώρισε την συνδικαλιστική ελευθερία και έδωσε μορφή στις συλλογικές ρυθμίσεις, σχηματίζοντας το συλλογικό εργατικό δίκαιο (Καρακατσάνης, 1990).

Ως συνδικαλιστική ελευθερία ορίζεται το δικαίωμα κάθε επαγγελματία να οργανώνεται και να δρα ελεύθερα με άλλους συναδέλφους του για την υπεράσπιση και την προαγωγή των κοινών συμφερόντων, υλικών και αϋλών, που δημιουργούνται για την κοινωνική ομάδα στην οποία ανήκουν. Είναι ένα δικαίωμα ατομικό αφού αποτελεί έκφραση της γενικής ατομικής ελευθερίας και την προέκτασή της, και είναι και συλλογικό καθώς από την φύση του δεν μπορεί να ασκηθεί από ένα μεμονωμένο άτομο (Κουκιάδης, 2017).

Σύμφωνα με τον Κουκιάδη (2017), οι συνδικαλιστικές ελευθερίες αποτελούν απήχηση της συλλογικότητας των κοινωνικών σχέσεων που δημιουργούνται από την σχέση κεφαλαίου – εργασίας. Οι όροι της παραγωγικής διαδικασίας συνιστούν συλλογικό κοινωνικό φαινόμενο και μόνο ως τέτοιο μπορούν να αντιμετωπισθούν. Το πρόβλημα των εργαζομένων και αντίστοιχα των εργοδοτών δεν είναι ατομικό αφού δεν συνδέεται με την προσωπική συμπεριφορά συγκεκριμένων εργοδοτών ή μισθωτών ή με την προσωπική διαπραγμάτευση των όρων εργασίας κτλ, αλλά με την συλλογική τους θέση μέσα στο σύστημα.

Ένα άλλο κεντρικό σημείο της ίδιας της ύπαρξης του συνδικαλισμού, που προκύπτει από την έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας, είναι η έννοια της συλλογικής αυτονομίας. Ως συλλογική αυτονομία αναγνωρίζεται:

Το συνταγματικώς κατοχυρωμένο δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή και ατομικώς των τελευταίων να συμφωνούν, καθορίζουν και ρυθμίζουν από κοινού, ελευθέρως και αυτονόμως - χωρίς επεμβάσεις τρίτων- και δη μέσω συλλογικών συμφωνιών καταρτιζομένων δι'ελευθέρων διαπραγματεύσεων, κάθε και όποιο ζήτημα αφορά τη σύσταση, οργάνωση, λειτουργία και λήξη των σχέσεων εργασίας των υποκειμένων και δεσμευόμενων από τις εν λόγω συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών (Βλαστός, 2006, σ.5)

Μία από τις κυριότερες μορφές έκφρασης της συλλογικής αυτονομίας, στην οποία επικεντρώνεται η εργασία, είναι το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διεξάγουν συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καταρτούν συλλογικές συμφωνίες (Βλαστός, 2006). Έτσι, είναι αναμενόμενο μετά την εδραίωση και κατοχύρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, να ακολουθήσει η συλλογική διαπραγμάτευση των όρων, των συνθηκών και της αμοιβής της εργασίας μετατοπίζοντας έτσι τις σχέσεις κεφαλαίου - εργασίας από το ατομικό επίπεδο στο συλλογικό. (Καρακατσάνης, 1990).

Η ανάγκη συνεργασίας και άμβλυνσης των αντιθέσεων έχει οδηγήσει στη δημιουργία του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δηλαδή της διαδικασίας συστηματικής επικοινωνίας ανάμεσα σε μια οργανωμένη ομάδα μισθωτών ή των εκπροσώπων της και σε έναν ή περισσότερους εργοδότες ή τους εκπροσώπους τους (Φακιολάς, 1978).

Εφόσον τέθηκε το γενικό πλαίσιο κατανόησης κάποιων βασικών εννοιών του συλλογικού εργατικού δικαίου διαμέσου της βιβλιογραφίας, η εργασία διακρίνεται στο γενικό και εμπειρικό μέρος της.

Τα κεφάλαια του πρώτου μέρους αναλύουν την οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, παρέχουν βασικές πληροφορίες για την ΟΙΥΕ και παρουσιάζουν το θεσμικό πλαίσιο των σ.σ.ε. πριν και μετά το 2010, καθοριστικό έτος για τον κόσμο της εργασίας.

Το δεύτερο μέρος αφορά στην διεξαγωγή εμπειρικής έρευνας. Σε αυτό το σημείο, περιγράφεται η μεθοδολογία, με την πραγματοποίηση πρόσωπο - με πρόσωπο συνεντεύξεων με εκπροσώπους εργαζομένων και η παρουσίαση, ανά κλάδο, των συνδικαλιστικών σωματείων και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους. Στο τέλος, αποτυπώνονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα, με το πιο σημαντικό να αναδεικνύεται ότι οι αλλαγές αυτές συμβάλλουν στην επιδείνωση της θέσης τόσο των εργαζομένων όσο και του συνδικαλιστικού θεσμού.

Α' ΜΕΡΟΣ – ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ : ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κεφάλαιο 1. Συνδικαλιστική δομή

1.1 Οργανωτική δομή ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

Αρχικά, είναι αναγκαία να οριοθετηθεί η έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία προκύπτει από την κατοχύρωση της έννοιας των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Οι εργατικές ενώσεις (συνδικάτα) είναι:

Σωματεία μισθωτών που επιδιώκουν κυρίως την προαγωγή των κοινών συμφερόντων των μελών τους με συλλογική δράση. Τα ιδιαίτερα συμφέροντα των μισθωτών, ως ειδικής κατηγορίας εργαζομένων, σχετίζονται με τη συμμετοχή τους στον καθορισμό των προϋποθέσεων και των όρων παροχής της εργασίας τους και περιλαμβάνουν κυρίως αύξηση αποδοχών, βελτίωση συνθηκών και μείωση του χρόνου εργασίας, εξασφάλιση ψηλού επιπέδου απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, ασφάλιση για τους κινδύνους ατυχήματος, αρρώστιας και ανεργίας, συνταξιοδότηση των απόμαχων της εργασίας, καθορισμό ειδικών συνθηκών απασχόλησης για έγκυες γυναίκες, μητέρες μικρών παιδιών, άτομα νεαρής ηλικίας και ανάπηρους και επέκταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης.[...] Σύμφωνα με το καταστατικό της ΓΣΕΕ ανάμεσα στους σκοπούς της περιλαμβάνονται α) η καταπολέμηση των ολοκληρωτικών καθεστώτων β) η κατοχύρωση της ελευθερίας του λόγου γ) η εξασφάλιση διαρκούς ειρήνης και πλήρους απασχόλησης κ.α. (Φακιολάς, 1978, σ.17-19)

Πλέον, σύμφωνα με το άρθρο 10 της δ.σ.εργ. 87, στην έννοια των εργαζομένων υπάγονται όπως γίνεται δεκτό από την ερμηνεία που τα ίδια τα όργανα της ΔΟΕ έδωσαν, και οι αυτοαπασχολούμενοι, καλύπτοντας όλους τους τρόπους με τους οποίους προσφέρεται μια εργασία και έτσι εντάσσονται στην ευρεία κατηγορία των εργαζομένων (Κουκιάδης, 2017).

Συμπερασματικά, σύμφωνα με τον Κουκιάδη (2017), συνδικαλιστική είναι η οργάνωση «που συνίσταται ελεύθερα από πρόσωπα που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα με σκοπό την προάσπιση έναντι τρίτων των συμφερόντων της κατηγορίας επαγγελματιών που εκπροσωπούν, τα οποία συνδέονται με την ιδιότητά τους ως επαγγελματικώς δρώντων προσώπων».

Ήδη από τα τέλη του 19ου αιώνα, παρατηρείται σε μία επιχείρηση να εργάζονται πολλές και διαφορετικές ομάδες και κατηγορίες μισθωτών με διαφοροποιήσεις στον μισθό, την ιεραρχία, τις συνθήκες κα.. Αυτές οι διαφοροποιήσεις γίνονται ακόμη πιο έντονες σε επίπεδο κλάδων και διαφορετικών

επιχειρήσεων, καθιστώντας έτσι αναγκαία την αναδιαμόρφωση των ίδιων των συνδικάτων (Παλαιολόγος, 2006).

Κάθε συνδικαλιστική οργάνωση στηρίζεται στην ιδέα της κοινότητας των συμφερόντων και γι' αυτό προκύπτει η κατηγοριοποίησή τους με βάση το είδος της εργασίας, το είδος της παραγωγικής διαδικασίας (κλάδο οικονομίας) και τον τόπο, κατατάσσοντάς τες σε ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές, κλαδικές, τοπικές, εθνικές, διεθνείς (Κουκιάδης, 2017).

Δεδομένου του ότι η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στον κλάδο του εμπορίου και του υπαλληλικού προσωπικού της ναυτιλίας είναι χρήσιμο να περιγραφεί η έννοια της κλαδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην χώρα μας.

Κλαδικά ονομάζονται τα σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο ανήκει η επιχείρηση όπου εργάζεται ο μισθωτός πχ. σωματείο εργαζομένων στη χημική βιομηχανία (ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=252>). Κομβικό κριτήριο είναι «η κοινή συμβολή περισσότερων ανομοιογενών δραστηριοτήτων στην παραγωγή ενός κοινού αποτελέσματος». Επίσης, είναι δυνατή η συσπείρωση συναφών κλάδων και επομένως, δεν μας απασχολεί σε ποιά ειδικότερη επιχείρηση εργάζεται κάθε μισθωτός, αρκεί μονάδα συσπείρωσης να είναι οι εργαζόμενοι σε διαφορετικές, ομοειδείς όμως επιχειρήσεις που συνιστούν κλάδο. Το βασικό χαρακτηριστικό της κλαδικής οργάνωσης είναι ότι συγκεντρώνει όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας που προσφέρουν (Κουκιάδης, 2017). Η οργάνωση κατά κλάδο καθιστά σε έναν βαθμό τις διαπραγματεύσεις ευκολότερες γιατί κατά αντίστοιχα κλαδικό τρόπο είναι οργανωμένοι και οι εργοδότες (Φακιολάς, 1978).

Ωστόσο, με τα κλαδικά συνδικάτα προσομοιάζουν και τα επιχειρησιακά, τα οποία θα χρησιμοποιήσουμε στην εμπειρική έρευνα για να περιγράψουμε συνολικά τον κλάδο, αφού και πάλι δεν μας αφορά το είδος της εργασίας που προσφέρουν οι εργαζόμενοι αλλά η συμβολή τους στην παραγωγή κοινού αποτελέσματος και ουσιαστικά η διαφορά έγκειται μόνο στο ότι τα επιχειρησιακά σωματεία έχουν ως μονάδα συσπείρωσης την επιχείρηση ενώ τα κλαδικά πλείονες ομοειδείς επιχειρήσεις που συνιστούν κλάδο (Κουκιάδης, 2017).

Για την καλύτερη κατανόηση της διάρθρωσης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και κατ' επέκταση την δομή της ΟΙΥΕ με την οποία συγκεκριμένα θα ασχοληθούμε, καθίσταται αναγκαία η παρουσίαση της οργανωτικής δομής του και της διάκρισής του κατά βαθμούς.

Σε γενικές γραμμές, η βασική οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος στην χώρα μας κλιμακώνεται ιεραρχικά σε πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο (Κατσανέβας, 1996). Αυτός ο διαχωρισμός προέκυψε από την ανάγκη μιας πιο αποτελεσματικής υπεράσπισης των επαγγελματικών συμφερόντων, που επέτρεψε την εξέλιξη των οργανικών δομών, δίνοντας την δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων από υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτές οι ενώσεις αποτελούν και οι ίδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και μπορούν να δημιουργούν και νέες ευρύτερες ενώσεις. Με αυτόν τον τρόπο, δημιουργούνται οι βαθμοί των συνδικαλιστικών οργάνων. Σημαντικό ωστόσο είναι να αναφερθεί ότι στην κάθετη κατά βαθμό οργάνωση διακρίνονται οι τρεις βαθμοί που ήδη αναφέραμε, δηλαδή, πρωτοβάθμιες (οργανώσεις βάσης), δευτεροβάθμιες (ομοσπονδίες) και τριτοβάθμιες (συννομοσπονδίες) ενώ στην οριζόντια διάρθρωση παρατηρούνται δύο βαθμοί, με τις πρωτοβάθμιες και τα εργατικά κέντρα (Κουκιάδης, 2017).

Πιο αναλυτικά, για να ιδρυθεί μια πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση και να αποκτήσει νομική προσωπικότητα απαιτούνται κάποιες συγκεκριμένες ενέργειες:

- Είκοσι (20) τουλάχιστον μισθωτοί που ασκούν το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα ή απασχολούνται στον ίδιο οικονομικό κλάδο ή εργάζονται στον ίδιο εργοδότη αποφασίζουν την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και ονομάζονται ιδρυτικά μέλη (ΚΕ.ΠΕ.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=254>). Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μίας οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μίας του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησής του, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Ανήλικοι και αλλοδαποί που εργάζονται νόμιμα μπορούν επίσης να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργάνων (Ν.1264/82 άρθρο 7 § 1). Σε αυτό το σημείο, είναι αναγκαίο να σημειωθεί ότι ο ελάχιστος αναγκαίος αριθμός των μελών για την σύσταση ενός συνδικάτου περιορίζει την ανάπτυξη επιχειρησιακών συνδικάτων, όταν στον ιδιωτικό τομέα το 98% των επιχειρήσεων δεν απασχολούν τόσους εργαζόμενους (Κουζής, 2007).
- Είναι αναγκαίο να εκλεγεί απ' τα ιδρυτικά μέλη, 5μελές προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, με μυστική ψηφοφορία χωρίς την παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου (ΚΕ.ΠΕ.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=254>).
- Επίσης σύμφωνα με το ΚΕ.ΠΕ.Α. της Γ.Σ.Ε.Ε., με πρωτοβουλία του προσωρινού Δ.Σ. πρέπει να συνταχθεί ένα σχέδιο καταστατικού, το οποίο έρχεται στη Γ.Σ. 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 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. Επιπλέον, 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, είναι δυνατόν να ρυθμίζει και άλλα θέματα που αναφέρονται στην εσωτερική οργάνωση, λειτουργία και δράση του σωματείου (ΚΕ.ΠΕ.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=254>).

- Σύμφωνα με το ν. 1264/82 άρθρο 3, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να τηρούν ορισμένα βιβλία όπως το Μητρώο μελών, πρακτικά συνεδριάσεων Γ.Σ., πρακτικά συνεδριάσεων διοίκησης κα. και το απαραίτητο για την λειτουργία κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης καταστατικό, το οποίο ρυθμίζει την ζωή και λειτουργία της και οι διατάξεις του βασίζονται στις διατάξεις των νόμων.

Πρωτοβάθμιες είναι α) οι οργανώσεις με τη νομική μορφή σωματείου β) τα τοπικά παραρτήματα ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής εκτάσεως, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και γ) ενώσεις προσώπων. Κύρια και σημαντική νομική μορφή συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι το σωματείο, που ασκεί όλες τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες (Καρακατσάνης, 1990).

Τα σωματεία ιδρύονται με βάση με ένα από τα κριτήρια συνάφειας συμφερόντων που αναφέρθηκε νωρίτερα. Τα τοπικά παραρτήματα ευρύτερης ή πανελλήνιας εμβέλειας, αποτελούν αυτοτελείς πρωτοβάθμιες οργανώσεις, και δεν έχουν νομική προσωπικότητα. Αποκλειστικό τους δικαίωμα είναι η συμμετοχή τους στα κατά τόπους εργατικά κέντρα. Προϋπόθεση είναι ότι αυτά προβλέπονται ως παραρτήματα από τα καταστατικά της κύριας οργάνωσής τους, που έχει σωματειακή μορφή, ενώ δεν συνιστούν ανεξάρτητες οντότητες και άρα δεν έχουν νομική ικανότητα. Τέλος, οι ενώσεις προσώπων ιδρύονται από εργαζομένους μιας επιχείρησης, ωστόσο κάποιοι περιορισμοί τις καθιστούσαν συνδικαλιστικές οργανώσεις επικουρικού χαρακτήρα. Σήμερα, ο ρόλος τους αναβαθμίστηκε με μία σειρά τροποποιήσεων που θα αναλύσουμε στην συνέχεια. (Κουκιάδης, 2017).

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα. Οι ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών (Ν.1264/1982 άρθρο 1 § 3β). Η εκλογή των οργάνων διοίκησης της Ομοσπονδίας γίνεται μέσα από την Γ.Σ. ή το Συνέδριο των αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων (ΚΕ.ΠΕ.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=259>). Οι ομοσπονδίες που συναντώνται τόσο

στην Γ.Σ.Ε.Ε. όσο και στην ΑΔΕΔΥ έχουν κατά κανόνα κλαδικό χαρακτήρα (πχ. ΟΤΟΕ ως ομοσπονδία τραπεζοϋπαλλήλων). Εντούτοις, συναντάται τόσο η ομοιοεπαγγελματική δευτεροβάθμια οργάνωση (πχ. ΠΟΛ ως ομοσπονδία λογιστών) όσο και η σπανιότερη επιχειρησιακή που καταγράφεται κυρίως σε μεγάλες επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα (πχ. ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ) (Κουζής, 2017).

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό σημείο για την σύσταση των ομοσπονδιών είναι ότι:

Οι ομοσπονδίες έχουν υποχρεωτικά σωματειακή μορφή αφού συντίθενται μόνο απο σωματεία και όχι απο άλλου είδους πρωτοβάθμιες οργανώσεις. Συνεπώς τα μέλη τους είναι μόνο νομικά πρόσωπα. Ο νόμος απαιτεί τον ελάχιστο δυνατό αριθμό για οποιαδήποτε ένωση προσώπων και με αυτόν διασφαλίζεται η ελευθερία στην ίδρυση ομοσπονδιών και η πολλαπλότητα στην ίδρυση για τον ίδιο επαγγελματικό χώρο. Ωστόσο, ο νόμος θέτει έμμεσα περιορισμούς στην ίδρυσή τους. Πράγματι απο τον ορισμό που δίνει ο νόμος, προκύπτει ότι οι ομοσπονδίες μπορεί να ιδρύονται μόνο στη βάση του κλάδου (π.χ. τραπεζικός κλάδος) ή του επαγγέλματος (π.χ. ομοσπονδία οικοδόμων). Ο νομοθετικός αυτός περιορισμός στην ελεύθερη επιλογή είδους ομοσπονδίας, δεν δημιούργησε μέχρι σήμερα ιδιαίτερα πρακτικά προβλήματα. Ωστόσο, με την εμφάνιση των ομίλων επιχειρήσεων, που μπορούν να συντίθενται απο ετερόκλητες επιχειρήσεις και την απλή ανάγκη συσπείρωσης σε επίπεδο ομίλου, ο περιορισμός αυτός δημιουργεί προβλήματα που αποτελούν αφετηρία για την ανάπτυξη των πρώτων αμφισβητήσεων για τη συνταγματικότητά του. Πάντως, ο νόμος επιτρέπει την ομοσπονδιοποίηση και συναφών σωματείων βάσης, τόσο για τα κλαδικά, όσο και για τα ομοιοεπαγγελματικά, γεγονός που δημιουργεί αρκετή ελαστικότητα στην ίδρυση ομοσπονδιών.[...] Επίσης, μπορούν να έχουν και τοπικό χαρακτήρα ή ακόμη και επιχειρησιακό. Συνεπώς, νόμιμες είναι και οι επιχειρησιακές ομοσπονδίες (Κουκιάδης, 2017, σ. 98).

Όσον αφορά στα εργατικά κέντρα είναι ενώσεις σωματειακής μορφής δύο (2) τουλάχιστον σωματείων εργαζομένων και τοπικών παραρτημάτων, που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου ανεξάρτητα απο τον τόπο απασχολήσεως των μελών τους. Πάντως η ύπαρξη δύο (2) τουλάχιστον σωματείων είναι απαραίτητη για την ίδρυσή τους (Ν.1264/82 άρθρο 1 § 3β).

Εξ' ορισμού τα εργατικά κέντρα είναι τοπικής σημασίας, σε αντίθεση με όλες τις άλλες βαθμίδες συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν την ευχέρεια να είναι τοπικής ή εθνικής εμβέλειας και η έκτασή της δε προσδιορίζεται απο τον νόμο, αλλά επαφίεται στην καταστατική ελευθερία. Τα εργατικά κέντρα είναι τα μόνα σωματεία που στερούνται την δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις και έτσι η κύρια αποστολή τους είναι η εκπροσώπηση σε τοπικό επίπεδο στα διάφορα όργανα συμμετοχής των εργαζομένων, όπως τοπικά συμβούλια, επιτροπές, η εκπροσώπηση συμφερόντων των εργαζομένων στις τοπικές αρχές, η διευκόλυνση της επικοινωνίας

και ο συντονισμός της δράσης των τοπικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, η προαγωγή κοινωνικών δραστηριοτήτων πχ. εκπαιδευτικά σεμινάρια και η συμμετοχή στην σύναψη τυπικών συμφωνιών απασχόλησης (Κουκιάδης, 2017). Ένα ζήτημα που τίθεται ως προς την λειτουργία των εργατικών κέντρων είναι ότι:

Ο ρόλος των εργατικών κέντρων αναδεικνύει την ανάγκη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης σε τοπική κλίμακα, στοιχείο που συναντάται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, συχνά μάλιστα και με ποικιλία εκφάνσεων (πχ. τοπικά συνδικάτα μικρής κλίμακας, νομαρχιακής, περιφερειακής, ευρύτερης περιφέρειας)[...]. Στην Ελλάδα, η τοπική οργάνωση (εργατικό κέντρο) διατηρεί αυτόνομη νομική μορφή και όταν δε, συνυπάρχουν πολλές αυτόνομες νομικές οντότητες μέσα στο πλαίσιο του ίδιου νόμου, αναπαράγονται και διαιωνίζονται οι μικρές τοπικές εξουσίες, και παρατηρείται ιδιαίτερη δυστοκία ως προς την προοπτική συγχώνευσης εργατικών κέντρων.[...] Έτσι, παρατηρείται ότι ενώ η ανάπτυξη τοπικών δομών στο διεθνές συνδικαλιστικό κίνημα συνδέεται περισσότερο με την ανάγκη συνδικαλιστικής παρουσίας και συντονισμού των οργανώσεων διακλαδικού ή και κλαδικού χαρακτήρα σε τοπικό επίπεδο, στην ελληνική περίπτωση η τοπική οργάνωση συχνά εκφράζει την αναπαραγωγή και διαιώνιση τοπικών εξουσιών με αποτέλεσμα τη συνύπαρξη πολλών εργατικών κέντρων και σε μικρούς νομούς της περιφέρειας (Κουζής, 2007, σ.113-114).

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι συνομοσπονδίες που συγκροτούνται από ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα. Οι συνομοσπονδίες είναι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων και ιδρύονται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλ. από δύο ή περισσότερες ομοσπονδίες, δύο ή περισσότερα εργατικά κέντρα, από μία ομοσπονδία και ένα εργατικό κέντρο κλπ. Ιδρύονται επίσης κατά τον ίδιο τρόπο όπως και οι ομοσπονδίες και έχουν νομική προσωπικότητα (ΚΕ.Π.Ε.Α Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=261>). Συνιστούν κοινό βαθμό οργάνωσης ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων ωστόσο απαγορεύεται η πολλαπλή συμμετοχή, αφού κάθε ομοσπονδία και κάθε εργατικό κέντρο έχει το δικαίωμα να είναι μέλος μίας μόνο συνομοσπονδίας (Ν.1264/82 άρθρο 7 § 3).

Σύμφωνα με τον Κουκιάδη (2017), ο νόμος απαγορεύει αυτή την διπλή εκπροσώπηση γιατί η συνύπαρξή τους στην ίδια συνομοσπονδία οδηγεί στην διπλή εκπροσώπηση των εργαζομένων, μία μέσω των ομοσπονδιών και μία μέσω των εργατικών κέντρων κάτι που οδηγεί σε πλασματική αύξηση της αριθμητικής τους δύναμης. Ταυτόχρονα, ο Κουκιάδης (2017) υπογραμμίζει ότι η συνύπαρξη αυτή ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων, η συνένωση οργανώσεων από την οριζόντια και κάθετη διάρθρωση καθιστά τις συνομοσπονδίες την αντιπροσωπευτικότερη έκφραση των συμφερόντων των εργαζομένων σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο.

Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι ισχύει η αρχή της πολλαπλότητας και έχουν ιδρυθεί περισσότερες από μία ομοσπονδίες, στην ουσία έχει κυριαρχήσει η Γ.Σ.Ε.Ε. που είναι και η αρχαιότερη. Ωστόσο, εκτός από την Γ.Σ.Ε.Ε. οι οργανώσεις εκφράζονται και μέσα από την ΑΔΕΔΥ, ανάλογα με το καθεστώς της απασχόλησης στο οποίο ανήκουν τα μέλη τους (Κουζής, 2007).

Οι τριτοβάθμιες οργανώσεις είναι εκείνες που έχουν την δυνατότητα να συνάπτουν ε.γ.σ.σ.ε. αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης (Ν.1876/1990 άρθρο 3 § 3). Ο σημαντικός αυτός νομοθετικός ρόλος αναγνωρίζεται μόνο σε μία συνομοσπονδία, την πιο αντιπροσωπευτική (Κουκιάδης, 2017).

Η ελληνική συνδικαλιστική οργανωτική δομή όπως είδαμε μέσα από την ανωτέρω ανάλυση, χαρακτηρίζεται από πολυεπίπεδη και πολύμορφη διάσταση, που συνοδεύεται από μία ιδιομορφία,

Εκείνη του πολυκερματισμού σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης, όταν παρατηρείται και πανσπερμία συνδικάτων σε χώρους όπου θα αρκούσε ακόμη και ένα συνδικάτο. Ο οργανωτικός πολυκερματισμός εκδηλώνεται μέσα από την ύπαρξη ενός διογκωμένου αριθμού συνδικάτων επιδεικτικά δυσανάλογου προς τον αριθμό των μελών που τα συνθέτουν[...]. Τα στοιχεία αναδεικνύουν αυτό το φαινόμενο σε βάρος της οργανωτικής ενότητας και των αναγκαίων συγχωνεύσεων που απαιτούνται στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, στην ίδια επιχείρηση και στο ίδιο γεωγραφικό (πχ. νομαρχιακό) επίπεδο (Κουζής, 2007, σ.103-105).

Αυτή η πολυδιάσπαση, σύμφωνα με τον Κουζή (2017), οφείλεται σε μια σειρά παραγόντων όπως η διατήρηση μεγάλου αριθμού ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων κυρίως πρωτοβάθμιου επιπέδου, όπου αναδεικνύουν την καθυστερημένη προσαρμογή των ελληνικών συνδικάτων στις οικονομικές εξελίξεις που υποβάλλουν την προώθηση του κλαδικού συνδικαλισμού, ως μια μορφή έκφρασης της ενότητας των εργαζομένων ίδιου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας έναντι της πολυδιάσπασης του ομοιοεπαγγελματικού συνδικαλισμού. Η ύπαρξη ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων οφείλεται σε δυναμικές παρουσίες τέτοιων συνδικάτων με ιστορική παράδοση.

Ένας άλλος παράγοντας αφορά στην χαλαρή ερμηνεία της έννοιας του κλάδου που οδηγεί στην ύπαρξη πολλών «κλαδικών» συνδικάτων. Αυτή η μερική αντίληψη της έννοιας οδηγεί στην απουσία ενιαίας οργανωτικής έκφρασης στην πλειονότητα των κλάδων. Επιπλέον, παρατηρούνται και φαινόμενα

παραταξιοποίησης των συνδικάτων που οδηγούν είτε στην δημιουργία νέων οργανώσεων είτε στην εκδήλωση αντιδράσεων απέναντι σε ενδεχόμενες προτάσεις συγχωνεύσεων συνδικάτων που δραστηριοποιούνται σε συναφές εργασιακό χώρο. Ταυτόχρονα, η πολυδιάσπαση οφείλεται και στο ότι κάποια συνδικαλιστικά στελέχη με στόχο την εκμετάλλευση κάποιων μικρών εξουσιών και την αξιοποίηση της συνδικαλιστικής προστασίας και μιας σειράς διευκολύνσεων συνέβαλλαν αρνητικά στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. (Κουζής, 2017).

Συμπερασματικά, αυτή η κατάσταση της πολυδιάσπασης των δομών και βαθμών των συνδικάτων στην Ελλάδα

Συνιστά ανασταλτικό παράγοντα για την εσωτερική λειτουργία των συνδικάτων. Η έλλειψη ενιαίας οργανωτικής έκφρασης, εκεί όπου οι συνθήκες το απαιτούν, έχει ως παρεπόμενο αποτέλεσμα την έλλειψη συντονισμού για κοινές παρεμβάσεις στο πεδίο των νέων δεδομένων που θέτει η οικονομική εξέλιξη και η πορεία των επιμέρους κλάδων. Παράλληλα, ο πολυκερματισμός αυτός δημιουργεί ένα ακόμη πρόβλημα και αφορά στην έλλειψη συντονισμένων δράσεων, τουλάχιστον σε κλαδικό επίπεδο, τις οποίες επιβάλλει η ένταση της διεθνοποίησης και η ευρωπαϊκή προοπτική που καθιστούν αναγκαίες τις συνεργασίες και το συντονισμό δράσης στα ευρωπαϊκά συνδικάτα[...]. Το φαινόμενο του οργανωτικού πολυκερματισμού στην Ελλάδα, αποτελεί εθνική ιδιαιτερότητα, απότοκο παθογενειών του παρελθόντος που διαιωνίζονται και σήμερα [...]. Αυτή η πανσπερμία συνδικάτων έχει αναγνωρισθεί ως αρνητικό φαινόμενο από τα ίδια τα καταστατικά όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος, δεν έχει αντιμετωπιστεί ουσιαστικά παρά τις σχετικές αποφάσεις οργανωτικής αναδιάρθρωσης με άξονα τις συγχωνεύσεις συνδικάτων. (Κουζής, 2007, σ.108-114).

Εν κατακλείδι, πρέπει να αναφερθεί και το ζήτημα της απουσίας συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στις μικρές επιχειρήσεις, που μάλιστα αποτελούν και την συντριπτική πλειοψηφία στον ιδιωτικό τομέα.

Όπως αναφέρει ο Κουζής (2017), παρατηρείται «πληθωρισμός οργανώσεων που συνεπάγεται πολυκερματισμό δυνάμεων, ενώ την ίδια στιγμή δεν υφίσταται θεσμοθετημένη συνδικαλιστική παρουσία στην συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά εργασίας και δεν διαθέτουν επιχειρησιακό συνδικάτο ή άλλης μορφής συνδικαλιστική εκπροσώπηση» (σ. 114).

Αυτό το ζήτημα, είναι ιδιαίτερα ορατό στον τομέα του εμπορίου και θα αναφερθεί και στο Κεφάλαιο 3.

1.2 Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος

Η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος είναι μία από τις παλαιότερες και μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα. Ιδρύθηκε το 1922 και συγκροτείται από σωματεία εργαζόμενων μισθωτών που παρέχουν εξαρτημένη εργασία και αμείβονται ως υπάλληλοι ιδιωτικών βιομηχανικών, εμπορικών, επιχειρήσεων καθώς και επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών. Είναι μία πολυκλαδική ομοσπονδία που καλύπτει μεγάλο αριθμό εργαζομένων, ωστόσο, η παρούσα εργασία θα ασχοληθεί συγκεκριμένα με τον κλάδο του εμπορίου, που είναι και ο πιο συγκροτημένος της ομοσπονδίας, και της ναυτιλίας (Ο.Υ.Ι.Ε <https://oiye.gr/o-i-y-e/>).

Η ΟΙΥΕ σήμερα, όπως προκύπτει από την επίσημη ιστοσελίδα της, οργανώνει και εκπροσωπεί τους υπαλλήλους κυρίως στους κλάδους του εμπορίου, της παροχής υπηρεσιών, των ναυτιλιακών επιχειρήσεων και των τουριστικών γραφείων, της καθαριότητας, των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών φύλαξης και ασφαλείας και των επιχειρήσεων πληροφορικής. Επίσης η ΟΙΥΕ εκπροσωπεί και τους εργαζομένους σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, οι οποίοι έχουν σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Επομένως, και σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο που ήδη έχει τεθεί, μπορούμε να κρίνουμε ότι η ΟΙΥΕ είναι μια κλαδική ομοσπονδία αφού *«πρακτικά ο κύριος όγκος των εργαζομένων που εκπροσωπούμε και ο πιο συγκροτημένος είναι ο κλάδος του εμπορίου»* (Ερωτώμενος 1). Η οργάνωση συμπεριλαμβάνει 171 σωματεία - μέλη σε όλη τη χώρα στα οποία είναι εγγεγραμμένοι 55.000 εργαζόμενοι. Η ΟΙΥΕ είναι μέλος της Γ.Σ.Ε.Ε. και της παγκόσμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στις Υπηρεσίες UNI και συμμετέχει ενεργά στα όργανα και τις δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής της Περιφερειακής Οργάνωσης UNI – Europa. Η διοίκηση της ΟΙΥΕ αποτελείται από 21 μέλη, τα οποία εκλέγονται από το Συνέδριο της Ομοσπονδίας που πραγματοποιείται κάθε τρία χρόνια. Την καθημερινή λειτουργία της οργάνωσης την συντονίζει η 9μελής Εκτελεστική Επιτροπή, η οποία εκλέγεται από τη διοίκηση της Ομοσπονδίας.

Στόχοι της ΟΙΥΕ σύμφωνα με το καταστατικό της, είναι η συνένωση και ο συντονισμός της δράσης των σωματείων-μελών της, η μελέτη, προστασία και προώθηση των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζόμενων

μισθωτών που εκπροσωπεί, η προάσπιση και διεύρυνση της δημοκρατίας, της ισότητας, της κοινωνικής δικαιοσύνης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η ενίσχυση της πνευματικής και κοινωνικής θέσης των υπαλλήλων και η υποβοήθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και ειδίκευσής τους. Επιπλέον, προωθείται η διασφάλιση της πλήρους αυτονομίας και ελευθερίας των οργανώσεών της, η συμβολή στην βελτίωση της εργατικής και συνδικαλιστικής νομοθεσίας η σύναψη εθνικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας μέσα από ελεύθερες διαπραγματεύσεις με τις εργοδοτικές οργανώσεις των όρων αμοιβής και εργασίας. Ακόμη, περιλαμβάνονται η αντιπροσώπευση των οργανώσεων-μελών της στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων για τα μέλη τους και η αποστολή εκπροσώπων της στα κλαδικά, ασφαλιστικά και επικουρικά ταμεία, η πραγματοποίηση της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και την εξάλειψη του ρατσισμού και της ξενοφοβίας και ιδίως σε ότι αφορά την πρόσληψη, τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας, η διοργάνωση συνδικαλιστικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων για τα συνδικαλιστικά της στελέχη και τους εργαζομένους στους κλάδους της και η με κάθε τρόπο προώθηση και διατήρηση της ενότητας του συνδικαλιστικού κινήματος βασισμένη στην αρχή «μια ΓΣΕΕ, μια Ομοσπονδία στον κλάδο, ένα κλαδικό και εργασιακό σωματείο στην πόλη και τον χώρο δουλειάς».

Προκειμένου, να επιτευχθούν αυτοί οι σκοποί, σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα της Ομοσπονδίας, προωθείται η οργάνωση όλων των εργαζομένων στα σωματεία τους, η διαπραγμάτευση και ο διάλογος, συσκέψεις και σεμινάρια, οργάνωση κάθε μορφής αγώνα όπως συγκεντρώσεις, κινητοποιήσεις, απεργίες για την γνωστοποίηση και διεκδίκηση των αιτημάτων των εργαζόμενων. Στον τομέα του εμπορίου, η Ομοσπονδία, σύμφωνα με τις ανακοινώσεις της ιστοσελίδας της, προχωρά σε προτροπή και κήρυξη απεργιών, που αντιτίθενται στην καταστρατήγηση των εργατικών δικαιωμάτων όπως π.χ. η επαναφορά του ζητήματος της εργασίας τις Κυριακές. Η ομοσπονδία δείχνει την δυναμική της και τον διεκδικητικό της χαρακτήρα με τακτικές απεργίες και ενημερώσεις (3/5/2017, 1/11/2017, 17/12/2017, 10/1/2018 κα.)(<https://oiye.gr/o-i-y-e/>).

Όσον αφορά στην σύναψη σ.σ.ε., η ΟΙΥΕ έχει παίξει καταλυτικό ρόλο στην διαπραγμάτευση, συμφωνία και υπογραφή τους μέχρι πριν τις μνημονιακές πολιτικές με την πιο σημαντική να είναι η κλαδική σύμβαση εργαζομένων στο

εμπόριο «Αυτή κάλυπτε πάνω από 400.000 εργαζόμενους μισθωτούς, κηρυσσόταν υποχρεωτική με βάση το παλιό σύστημα της κήρυξης υποχρεωτικότητας των συμβάσεων και ήταν ας πούμε η πιο συγκροτημένη να στο πω έτσι κλαδική συλλογική σύμβαση, εμβληματική για την ομοσπονδία» (Ερωτώμενος 1).

Επιπλέον, όπως προαναφέρθηκε, η ΟΙΥΕ εκπροσωπεί και εργαζομένους του κλάδου του υπαλληλικού προσωπικού της ναυτιλίας. Εκεί η κατάσταση είναι διαφορετική και η ομοσπονδία δεν προχωρά σε σύναψη κλαδικής σ.σ.ε. καθώς ακολουθείται μια άλλη πρακτική με την οποία θα ασχοληθούμε διεξοδικά στο αντίστοιχο κεφάλαιο.

Κεφάλαιο 2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

2.1. Το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μέχρι το 2010

Ως συλλογική σύμβαση εργασίας ορίζεται η συμφωνία που προκύπτει από την διαδικασία των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και δεσμεύει όλους τους άμεσα ή έμμεσα συμβαλλόμενους (Φακιολάς, 1978).

Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα κατόπιν ορισμένης διαδικασίας και καθορίζει μια σειρά ζητημάτων που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Αν δεν καταστεί δυνατή η επίτευξη συμφωνίας υπάρχει η δυνατότητα προσφυγής στον οργανισμό του Ο.ΜΕ.Δ.. Ο Ο.ΜΕ.Δ. παρέχει υπηρεσίες που καλύπτουν κάθε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και στοχεύουν στην διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για κάθε θέμα που αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας, με εξαίρεση τα θέματα κρατικής κοινωνικής ασφάλισης (<https://www.omed.gr/el/omed>).

Οι σ.σ.ε. άλλοτε αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και άλλοτε συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων και γι' αυτό υπάρχουν διακρίσεις. Έτσι, το είδος της σ.σ.ε. μπορεί να προσδιορισθεί από τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας για τον καθορισμό του είδους των προς εκπροσώπηση συμφερόντων. Τα είδη των σ.σ.ε. είναι α) εθνικές γενικές β) κλαδικές γ) επιχειρησιακές δ) εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ε) τοπικές ομοιοεπαγγελματικές.

Σε αυτό το σημείο, θα περιγράψουμε συνοπτικά μόνο το περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων εργασίας, μιας και η ανάλυση επικεντρώνεται στους κλάδους του εμπορίου και του υπαλληλικού προσωπικού της ναυτιλίας.

Κλαδικές σ.σ.ε. συνάπτονται απο συνδικαλιστικές οργανώσεις που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Όσον αφορά στον κλάδο, ο νόμος δεν αναφέρεται αποκλειστικά σε συγκεκριμένο κλάδο (ομοειδείς επιχειρήσεις), αλλά συμπεριλαμβάνει και τους συναφείς κλάδους, που θεωρεί ότι μπορούν να συνθέσουν μια συνάφεια συμφερόντων. Αυτό εξυπηρετεί πρακτικούς σκοπούς, γιατί χωρίς μια ορισμένη συνάφεια τα συμφέροντα καθίστανται ιδιαίτερα ετερόκλητα και δεν δικαιολογούν έτσι ειδική ρύθμιση. Για να υπάρξει έγκυρη κλαδική σ.σ.ε. πρέπει η συνδικαλιστική οργάνωση να εκπροσωπεί τους εργαζόμενους του κλάδου, χωρίς αναφορά σε συγκεκριμένο είδος εργασίας τους, και όχι τους εργαζομένους συγκεκριμένης επαγγελματικής κατηγορίας (Κουκιάδης, 2017).

Έχοντας λοιπόν οριοθετήσει το περιεχόμενο και την έννοια των σ.σ.ε., προκειμένου να καταστεί δυνατή η περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης σε συνάρτηση με τις σ.σ.ε. στο εμπόριο και το υπαλληλικό προσωπικό της ναυτιλίας, είναι αναγκαίο να προχωρήσουμε σε μια συνοπτική περιγραφή του καθεστώτος των σ.σ.ε. μέχρι το 2010, ούτως ώστε να γίνει κατανοητό το εύρος των αλλαγών που έχουν επέλθει απο τότε μέχρι σήμερα.

Μέχρι το 2010, το σύνολο του πλαισίου των σ.σ.ε. ρυθμιζόταν απο τον ν.1876/1990 και αφορούσε όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι πριν την οικονομική κρίση και τα μνημόνια, το περιεχόμενο των σ.σ.ε. όπως οριζόταν απο τον νόμο ήταν αρκετά ευνοϊκό για τους εργαζομένους, οι οποίοι εξασφαλιζόνταν σε έναν ικανοποιητικό βαθμό.

Σύμφωνα με τον ν.1876/1990, οι σ.σ.ε. (είδη) συναπτονται απο τις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις που είναι αρμόδιες να τις υπογράφουν και μπορούν να ρυθμίζουν όλους τους όρους παροχής εργασίας (μισθολογικοί και λοιποί όροι). Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση σ.σ.ε. 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. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική τους διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους. Η εργατική πλευρά δύναται 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 επιχείρησης (ν.1876/90).

Επίσης σύμφωνα με τον ν.1876/1990, οι ε.γ.σ.σ.ε. καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνική επικράτεια ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη ή όχι σωματείων, οι επιχειρησιακές σ.σ.ε. δεσμεύουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. δεσμεύουν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων.

Οι κανονιστικοί όροι της σ.σ.ε., σύμφωνα με τον νόμο, έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ και οι όροι ατομικών σ.ε. που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους σ.σ.ε. είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες σ.σ.ε., εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο ενώ η κλαδική ή επιχειρησιακή σ.σ.ε. υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε.. Επίσης, οι κανονιστικοί όροι σ.σ.ε. που έληξε ή καταγγέλλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας

Επιπλέον, ο/η Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος σ.σ.ε., η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων

του κλάδου ή επαγγέλματος, Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτηση της, που υποβάλλει στον/ην Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του/ης Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να προσφύγουν στον θεσμό της συμφιλίωσης για οποιοδήποτε θέμα σχετικό με τη σχέση εργασίας. Αν οι προσπάθειες του συμφιλιωτή καρποφορήσουν υπογράφεται η σχετική σ.σ.ε., (Καρακατσάνης, 1990) αν όχι τότε μπορεί να γίνει προσφυγή στον Ο.ΜΕ.Δ.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. ιδρύθηκε το 1990 με το ν.1876/1990 και άρχισε να λειτουργεί το 1992. Σκοπός του είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεμονωμένων εργοδοτών με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας. Ιδιαίτερη έμφαση και προτεραιότητα δίνεται στη Μεσολάβηση, ενώ στη Διαιτησία επιφυλάσσεται εντελώς επικουρικός ρόλος. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες καλύπτουν κάθε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και στοχεύουν στην διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για κάθε θέμα που αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας, με εξαίρεση τα θέματα κρατικής κοινωνικής ασφάλισης (Ο.ΜΕ.Δ. <http://www.omed.gr/upiresies-omed>).

Σύμφωνα επίσης με την ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ, τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, ακροάσεις, εξετάζει πρόσωπα, κάνει έρευνες κα. και αν τα μέρη μέσα σε προθεσμία 20 ημερών δεν καταλήξουν σε συμφωνία, ο μεσολαβητής υποβάλλει την δική του πρόταση, η οποία πρέπει να γνωστοποιηθεί η αποδοχή της μέσα σε πέντε (5) μέρες, αλλιώς θεωρείται ότι απορρίφθηκε.

Τότε, προχωράμε στο στάδιο της διαιτησίας όπου η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών, αν δεν προηγήθηκε. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί

όροι και η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής του (Ο.ΜΕ.Δ <http://www.omed.gr/upiresies-omed>).

Συμπερασματικά, αυτό που μπορούμε να διακρίνουμε είναι ότι μέχρι το 2010, είναι εδραιωμένο ένα σύστημα σ.σ.ε. αρκετά προωθημένο για τους εργαζόμενους με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να διεκδικούν και να πετυχαίνουν την σύναψη μιας σειράς σ.σ.ε. που προστατεύουν τον εργαζόμενο από τις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας όπως μάλιστα δείχνει και ο Πίνακας 1., στον οποίο αποτυπώνεται ο αριθμός των σ.σ.ε. ανα είδος.

Πίνακας 1. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας 2000-2010

Έτος	ΕΓΣΣΕ	Ομοιοεπαγγελματικές	Κλαδικές	Επιχειρησιακές
	ΣΣΕ	ΣΣΕ+ΔΑ	ΣΣΕ+ΔΑ	ΣΣΕ+ΔΑ
2000	1	95	115	128
2001		71	82	151
2002	2	100	116	186
2003		87	78	173
2004	1	100	123	226
2005		87	99	254
2006	1	99	124	231
2007		60	92	209
2008	1	89	142	230
2009		43	77	227
2010	1	61	52	238

Αναδημοσίευση από Ο.ΜΕ.Δ. Στατιστικά Στοιχεία <https://omed.gr/el/statistika-stoixeia>. Σημείωση: ΣΣΕ=Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ΔΑ= Διαιτητική Απόφαση.

2.2 Το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σήμερα

Σήμερα, το πλαίσιο που περιγράφηκε ανωτέρω, έχει ανατραπεί σε ένα τέτοιο βαθμό που πλέον, μιλάμε για αποδιάρθρωση αφού όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Κουζής (2016) η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο που οδηγεί στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών (σ.7).

Με την ένταξη της χώρας στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης τον Μάιο του 2010 και την υπογραφή του «Μνημονίου» τίθεται σε εφαρμογή ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων. Μέρος αυτών των «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» είναι και η συνεχής παρέμβαση στη λειτουργία της αγοράς εργασίας του ιδιωτικού τομέα και ειδικότερα στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των σ.σ.ε.. Διακηρυγμένος στόχος, όπως καθαρά διαφαίνεται από το Μνημόνιο και τις επικαιροποιήσεις του, είναι η «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσω της μείωσης/ συμπίεσης του εργασιακού κόστους και της εφαρμογής της αρχής της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις (Κυριακούλιας, 2012, σ. 6-7).

Όπως επισημαίνει το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, οι εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στην Ελλάδα μετά από το μνημόνιο, συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου που έχει δρομολογηθεί κατά την τελευταία 20ετία από διεθνείς οργανισμούς και εθνικούς φορείς άσκησης πολιτικής και υλοποιείται, στα πλαίσια του Μνημονίου κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Οι αλλαγές που συντελούνται εντάσσονται στο ίδιο πνεύμα των «μεταρρυθμίσεων» των δύο (2) τελευταίων δεκαετιών υπό τον στόχο της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, με μείωση των δαπανών, μέσω της διασφάλισης της αυξημένης κερδοφορίας του κεφαλαίου, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της επέκτασης της επισφάλειας και ανασφάλειας στο σύνολο των εργαζομένων. Επομένως, η οικονομική κρίση και το μνημόνιο είναι η αφορμή μιας σχεδιασμένης παρέμβασης απέναντι στην εργασία (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, 2011). Σε αυτό το πνεύμα, όπως ο Κουζής (2011) θίγει, η κρίση αποτελεί το άλλοθι για αυτές τις εξελίξεις και οι πιέσεις εντείνονται αφού (λόγω κρίσης) βρίσκουν πρόσφορο έδαφος για την ολοκλήρωση της εφαρμογής επιδιώξεων που οι συγκυρίες δεν ευνόησαν την πλήρη υλοποίησή τους.

Ο ν. 4024/11 άρθρο 37 § 6 ορίζει ότι «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή σ.σ.ε.

υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την § 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού». Με αυτόν το τρόπο συνίσταται η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής σ.σ.ε., με τη θέσπιση της δυνατότητας διάβρωσης των κλαδικών με δυσμενέστερες επιχειρησιακές και της αρχής της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, που αποτελεί θεμελειώδη αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Κουζής κα., 2010).

Για παράδειγμα, ένας εργάτης καπνοβιομηχανίας καλύπτεται από την κλαδική σ.σ.ε. της καπνοβιομηχανίας, αλλά και από την επιχειρησιακή σ.σ.ε. της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Υπερισχύει η επιχειρησιακή σ.σ.ε., ακόμα και εάν περιέχει όρους δυσμενέστερους της κλαδικής σ.σ.ε. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2016).

Επιπλέον, ο ν.4024/11 καταργεί την δυνατότητα κήρυξης των σ.σ.ε. ως γενικώς υποχρεωτικών. Οι σ.σ.ε. είναι πλέον δεσμευτικές μόνο για τους εργοδότες και εργαζόμενους που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επομένως, εργοδότης που δεν ανήκει στις συμβαλλόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν δεσμεύεται στη τήρησή της. Έτσι, αναστέλλεται η δυνατότητα επέκτασης μιας σ.σ.ε. σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος που έχει υπογραφεί από εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Οι ρυθμίσεις αυτές απαξιώνουν τον ρόλο των κλαδικών σ.σ.ε.

Αυτή η πρακτική αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των σ.σ.ε. αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη μέθοδο που εντείνεται σε μεγάλο βαθμό κατά την περίοδο της κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο υποβαθμίζονται ο ρόλος και το κύρος των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων (διατομεακών, κλαδικών) υπέρ κυρίως της επιχειρησιακής και της τοπικού χαρακτήρα συλλογικής σύμβασης. Και αυτό γιατί, εκτός από το γεγονός ότι αμβλύνεται ο ρόλος των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων προς όφελος των αποκεντρωμένων συλλογικών συμβάσεων με αποτέλεσμα την ενίσχυση της σημασίας τους, αυξάνονται οι πρακτικές για τη νόμιμη δυνατότητα διάβρωσης των κατώτατων ορίων των κεντρικών (κλαδικών και

διακλαδικών) συλλογικών συμβάσεων με δυσμενέστερου περιεχομένου ειδικότερες συμβάσεις (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011).

Ταυτόχρονα, ο ν.4046/2012 μειώνει την διάρκεια της μετενέργειας της σ.σ.ε. από έξι (6) στους τρεις (3) μήνες και με περιορισμό αυτής αποκλειστικά στον βασικό μισθό συν τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδυνότητας). Προβλέπεται θέσπιση της δυνατότητας διαπραγμάτευσης των όρων της σ.σ.ε. με ατομική σύμβαση και με δυνατότητα κατάργησης όλων των ρυθμίσεων της λήξασας σ.σ.ε. χωρίς την σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2014).

Εισάγεται ο θεσμός (ν.4024/12) της ένωσης προσώπων για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σ.σ.ε. Ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, η ένωση προσώπων συστήνεται από τα 3/5 του συνόλου των εργαζομένων και δύναται κατά προτεραιότητα να συνάπτει σ.σ.ε., εφόσον δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο. Σε κάθε άλλη περίπτωση η επιχειρησιακή σ.σ.ε. συνάπτεται από το οικείο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο. Επιπλέον, απλουστεύεται και επιταχύνεται η διαδικασία σύστασης σωματείων και ενώσεων προσώπων, ώστε η σχετική συζήτηση να γίνεται κατ' απόλυτη προτεραιότητα εντός δέκα (10) ημερών από την αίτηση και η δημοσίευση της απόφασης εντός 48 ωρών από την ολοκλήρωση της συζήτησης (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2013).

Με το δεύτερο μνημόνιο μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός, κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), με νομοθετική παρέμβαση καταργώντας ουσιαστικά τον ρόλο της ε.γ.σ.σ.ε. ενώ αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει, σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2023. Έτσι, οι αλλαγές δεν επιδρούν μόνο στους κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συντελούν στην μείωση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα αποδοχών (Κουζής, 2014).

Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 § 1 ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι σ.σ.ε. αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι αυτές συνάπτονται πλέον για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων επικεντρώθηκαν, εκτός των άλλων, και στον θεσμό της διαιτησίας – μεσολάβησης, για τον οποίο απαγορεύτηκε η μονομερής προσφυγή των μερών της συλλογικής διαφοράς στη διαιτησία (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2016). Με αυτόν τον τρόπο αποθαρρύνεται η πλευρά της εργασίας να επιζητεί τη διαιτησία διότι αυτή διατηρεί μετέωρα μια σειρά ζητημάτων που άπτονται των εργασιακών σχέσεων αναγκάζοντας έτσι τα συνδικάτα να υπογράφουν σ.σ.ε. υπό συνθήκες ιδιαίτερης πίεσης (Κουζής, 2014). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τον δραστικό περιορισμό της προσφυγής των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ κατά τα έτη 2011-2015 συγκριτικά με τη συχνότητα προσφυγής τους κατά τα προηγούμενα έτη.

Η ρύθμιση αυτή ωστόσο ανατράπηκε μετά την ψήφιση του νέου ν. 4303/2014, ο οποίος μεταξύ άλλων επιτρέπει τη μονομερή προσφυγή. Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του ΟΜΕΔ του έτους 2016 ,προκύπτει αύξηση των αιτήσεων μεσολάβησης. Παρά ταύτα, οι μνημονιακές παρεμβάσεις βάζουν κάποια περαιτέρω εμπόδια όπως το ότι η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων σ.σ.ε. ή ΔΑ.

Επιπλέον, ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας οφείλει να λαμβάνει υπόψη τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, την μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με την διαφορά. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2018).

Σύμφωνα επίσης με το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2018), το 2017 οι εθνικές ή τοπικές κλαδικές σ.σ.ε. εξακολουθούν να είναι εξαιρετικά ολιγάριθμες, ενώ οι επιχειρησιακές σ.σ.ε. υπερτερούν συντριπτικά. Το 2017 υπογράφηκαν μόνο 15 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε.. Αντίθετα, ο αριθμός των επιχειρησιακών σ.σ.ε. ανέρχεται σε 244, αντιπροσωπεύοντας το 92% του συνόλου των σ.σ.ε. .Σε ό,τι αφορά την πορεία των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε., προκύπτει ότι ο αριθμός τους

από το 2014 και μετά κυμαίνεται σταθερά και σε συγκεκριμένους κλάδους, κυρίως σχετικούς με τον τουρισμό (ξενοδοχεία, ναυτιλιακά πρακτορεία, τουριστικά γραφεία, ξένες αεροπορικές εταιρείες) αλλά από την άλλη πλευρά, παρατηρείται απουσία κλαδικών συμβάσεων σε μεγάλους κλάδους της οικονομίας, όπως το εμπόριο, η βιομηχανία τροφίμων κ.ά.

Πίνακας 2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας (2010-2017)

Έτος	Κλαδικές/εθνικές/ ομοιοπαγγελματικές συμβάσεις	Επιχειρησιακές συμβάσεις	Τοπικές ομοιοπαγγελματικές συμβάσεις	Σύνολο	Ποσοστό (%) συμμετοχής επιχειρησιακών συμβάσεων
2010	65	227	14	306	74,18
2011	38	170	7	215	79,07
2012	23	976	6	1.005	97,11
2013	14	409	0	423	96,69
2014	14	286	5	305	93,77
2015	12	263	7	282	93,26
2016	10	318	6	334	95,21
2017	15	244	6	265	92,08
Σύνολο	162	2.273	37	2.472	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Αναδημοσίευση από την ετήσια έκθεση 2018 ΙΝΕ ΓΣΕΕ *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση* του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, 2018, Πίνακας 3.11, σ.120.

Στο πλαίσιο αυτό, η ριζική αποδυνάμωση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων – μέσω της σημαντικής υποχώρησης έως και εξαφάνισης των κλαδικών σ.σ.ε. – ουσιαστικά υποστηρίζει τη γενικότερη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με την εδραίωση του νεοφιλελεύθερου εργασιακού μοντέλου. Η κατάσταση αυτή έχει αρνητικές συνέπειες και στη διαμόρφωση συνείδησης και αντιλήψεων των νέων εργαζόμενων, οι οποίοι, χωρίς προηγούμενα βιώματα, εισέρχονται σε μια αγορά εργασίας χωρίς δικαιώματα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2018). Ο Παλαιολόγος (2006) επισημαίνει ότι «από μια κοινωνιολογική σκοπιά οι μεταβολές αυτές περιγράφονται σήμερα ως «μεταστροφή των αξιών», έννοια υπό την οποία κατανοούνται σημαντικές αλλαγές στον τρόπο ζωής και την καθημερινή συνείδηση των ανθρώπων, στις αντιλήψεις και τις προσδοκίες τους, στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τα συμφέροντά τους και τον τρόπο που τα διεκδικούν».

Επιπλέον, τα μέτρα αυτά διογκώνουν επικίνδυνα το αίσθημα της ανασφάλειας σε μια περίοδο που η ανεργία έχει λάβει πρωτοφανείς διαστάσεις και με το μέλλον να μην είναι ευοίωνο. Οι νέες ρυθμίσεις δημιουργούν ένα δραματικό εργασιακό τοπίο, σε μια χώρα με ελλιπέστατες κοινωνικές υποδομές ενός ελλειμματικού κοινωνικού κράτους ώστε να μπορούν να συγκρατηθούν οι κραδασμοί και τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτές (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2010).

Ωστόσο, μέσα στο πλαίσιο που περιγράψαμε, είναι ιδιαίτερης σημασίας να αναδειχθούν και κάποιες προσπάθειες που δύνανται να προωθήσουν την βελτίωση των σ.σ.ε. με την επαναφορά ρυθμίσεων, που υπήρξαν καθοριστικές και χάθηκαν μέσα στις μνημονιακές επιταγές.

Ένα τέτοιο πρόσφατο παράδειγμα, είναι ότι στις 13/06/2018, η Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, υπέγραψε την εγκύκλιο που επισφραγίζει την επαναφορά της αρχής της επεκτασιμότητας των σ.σ.ε. από τον Αύγουστο του ίδιου έτος.

Σύμφωνα με την εγκύκλιο, είναι δυνατή η επέκταση και η κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικής για το σύνολο των εργαζομένων του κλάδου σ.σ.ε., η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου. Μέσα απο συγκεκριμένη διαδικασία που ο ν.1876/90 άρθρο 5 ορίζει, εξακριβώνεται η κάλυψη ή μη του 51% του συνόλου των εργαζομένων του κλάδου. Σε περίπτωση μη υποβολής από την εργοδοτική οργάνωση του μητρώου μελών της και της συνακόλουθης αδυναμίας τήρησης της προβλεπόμενης διαδικασίας, η επέκταση της σ.σ.ε. δεν είναι δυνατή.

Η επαναφορά των δύο βασικών αρχών των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, ενισχύει τη διαπραγματευτική θέση του κόσμου της εργασίας, δίνοντας τη δυνατότητα της διεκδίκησης και υπογραφής σ.σ.ε. με καλύτερους όρους (<https://government.gov.gr/egkiklios-pou-episfragizi-tin-epanafora-tis-archis-tis-epektasimotitas-ton-sillogikon-simvaseon-ergasias-apo-ton-avgousto/>).

Ωστόσο δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η συμφωνία με τους δανειστές προβλέπει 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 (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2017, σ.113).

Αναφορικά με την εγκύκλιο για την επαναφορά της επεκτασιμότητας η ΓΣΕΕ σχολιάζει:

Πρόκειται για τη δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας, με απόφασή του να επεκτείνει για λόγους δημόσιου συμφέροντος, την υποχρεωτική εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ή του επαγγέλματος, των όρων σ.σ.ε., που κατ' αρχήν δεσμεύουν μόνο εργοδότες και εργαζόμενους, που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και αποφυγής του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, που εφαρμόζουν ή μη τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Με την εγκύκλιο για τον έλεγχο συνδρομής των προϋποθέσεων της επεκτασιμότητας (οι συμβαλλόμενοι εργοδότες να απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου) η κυβέρνηση παραχωρεί δικαίωμα βέτο στην εργοδοτική οργάνωση για την επέκταση της συλλογικής σύμβασης με το τρικ της προϋπόθεσης κατάθεσης του μητρώου μελών της, κάτι που επαφίεται στην πλήρη διακριτική ευχέρεια της ίδιας της εργοδοτικής οργάνωσης (<http://www.ert.gr/eidiseis/ellada/kinonia/gsee-trik-i-vasiki-archi-tis-epektasimotitas-ton-sse/>).

Ίδια θέση φαίνεται να έχει και ο Γενικός Γραμματέας της ΟΙΥΕ που χαρακτηριστικά αναφέρει:

Η ρύθμιση δε θα έχει κανένα αντίκρισμα στους εργαζόμενους, αφού με τον τρόπο και τις προϋποθέσεις που αυτή επαναφέρεται δεν πρόκειται να εφαρμοστεί ποτέ από τους εργοδότες. Άλλωστε, καμία εργοδοτική οργάνωση δεν έχει διαμαρτυρηθεί μέχρι σήμερα για την «επαναφορά της επεκτασιμότητας» [...] Η κατάθεση του Μητρώου δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και εφόσον η εργοδοτική οργάνωση δεν καταθέσει Μητρώο Μελών δεν μπορεί να υπάρξει επέκταση. [...] Καμία κλαδική ένωση εργοδοτών, ούτε στο παρόν ούτε στο μέλλον, δεν πρόκειται να καταθέτει το Μητρώο Μελών της. Διότι αν το έκανε αυτό, θα αποχωρούσαν από αυτήν μαζικά και εν ριπή οφθαλμού τα μέλη της, με σκοπό βεβαίως να μη δεσμεύονται από κλαδική σ.σ.ε.. Οι εργοδοτικές ενώσεις θα κατέρρεαν, τότε, με συνοπτικές διαδικασίες και φυσικά δεν είναι διατεθειμένες να αυτοχειριαστούν. Άλλωστε είναι απολύτως λογικό ένας εργοδότης να μη θέλει να δεσμεύεται από κλαδική σύμβαση, από τη στιγμή μάλιστα που μπορεί να το αποφύγει με απόλυτα νόμιμο τρόπο (Κυριακούλιας, 2018).

**Β' ΜΕΡΟΣ – ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ : ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

Εισαγωγή : Μεθοδολογία έρευνας

Υπόθεση Εργασίας : Οι αλλαγές που έχουν επέλθει στις σ.σ.ε. κατά την διάρκεια των μνημονίων συμβάλλουν στην επιδείνωση της θέσης τόσο των εργαζομένων όσο και των συνδικάτων

Κεντρικός στόχος της εργασίας είναι η αποτύπωση της σύγχρονης πραγματικότητας στους κλάδους του εμπορίου και του υπαλληλικού προσωπικού της ναυτιλίας, με βάση τις αλλαγές που έχουν επέλθει λόγω κρίσης, στις σ.σ.ε.. Επεξηγηματικά, η εργασία εστιάζει στις επιπτώσεις αυτών των αλλαγών στους εργαζόμενους και στα συνδικάτα. Για να καταστεί δυνατός ο στόχος αυτός, η συλλογή δεδομένων έγινε με ποιοτική έρευνα με ημιδομημένες συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο.

Οι ερωτώμενοι είναι και οι ίδιοι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων/ κλάδου και ταυτόχρονα εκπροσωπούν τους εργαζόμενους μέσω της δραστηριοποίησής τους στο αντίστοιχο συνδικαλιστικό σωματείο. Η διπλή ιδιότητα των ερωτώμενων βοήθησε στην συνολική αποτύπωση των επιπτώσεων. Επιπλέον, και τα τέσσερα (4) σωματεία τα οποία εκπροσωπούν οι ερωτώμενοι είναι μέλη της ΟΙΥΕ.

Οι ποιοτικές μέθοδοι αναφέρονται στο είδος, στο συγκεκριμένο χαρακτήρα ενός φαινομένου (Kvale, 1996) και ο ερευνητής που ακολουθεί ποιοτική μέθοδο παρατηρεί, παίρνει συνεντεύξεις, κρατά σημειώσεις, περιγράφει και ερμηνεύει τα φαινόμενα όπως ακριβώς έχουν. Όταν ο ερευνητής εργάζεται πάνω στο πεδίο που μελετά, είναι πάντα ενεργός, γιατί οι ποιοτικές μέθοδοι απαιτούν να γίνεται χρήση όλων εκείνων των στοιχείων, που ο ερευνητής συναντά: σχόλια από όσους σχετίζονται με το αντικείμενο, κάτι που ο ίδιος παρατηρεί, ακόμα και τον τρόπο που τα υποκείμενα κάθονται ή συνομιλούν (Eisner, 1990).

Οι συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο αποτελούν ίσως την πιο κλασική μέθοδο συλλογής δεδομένων στην εμπειρική κοινωνική έρευνα. Εν προκειμένω, επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη ως ενδεδειγμένη, καθώς η τεχνική της ατομικής συνέντευξης με χρήση μη αυστηρά δομημένου ερωτηματολογίου στοχεύει στην διερεύνηση σε βάθος των αντιλήψεων, των κινήτρων και των συναισθημάτων των ερωτώμενων και κρίνεται ιδιαίτερα κατάλληλη για την προσέγγιση επαγγελματιών αλλά και ευαίσθητων θεμάτων (Κυριαζή, 2005).

Ο οδηγός συνέντευξης εστίασε την προσοχή του στις επιπτώσεις των μνημονιακών ρυθμίσεων στους εργαζομένους (επιχείρησης/ κλάδου) και τα συνδικάτα (επιχειρησιακά/ κλαδικό) και γι' αυτό είναι χωρισμένος σε τέσσερις (4) ενότητες.

Η πρώτη ενότητα σχετίζεται με βασικές πληροφορίες για το σωματείο πχ. σύσταση, εκπροσώπηση, συνδικαλιστική πυκνότητα κ.α.. Η δεύτερη ενότητα αφορά σε πληροφορίες σχετικά με την επιχείρηση/ κλάδο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Η τρίτη ενότητα ασχολείται με τις σ.σ.ε. πριν και μετά την κρίση και η τέταρτη ενότητα καταλήγει σε κάποιες προσωπικές απόψεις των ερωτώμενων σε σχέση με τον συνδικαλισμό, μελλοντικές διεκδικήσεις κα.. Ο οδηγός συνέντευξης (βλ. Παράρτημα) χρησιμοποιήθηκε συμβουλευτικά και προσαρμοζόταν ανάλογα με τον ερωτώμενο και την περίπτωση.

Κατά την διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας έλαβαν χώρα πέντε (5) συνεντεύξεις με εκπροσώπους εργαζομένων. Η πρώτη συνέντευξη έγινε με τον Γενικό Γραμματέα της ΟΙΥΕ, τρεις (3) συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με εκπροσώπους εργαζομένων επιχειρησιακών σωματείων σε διαφορετικές επιχειρήσεις της χώρας για το εμπόριο και μία (1) πραγματοποιήθηκε ταυτόχρονα με δύο (2) εκπροσώπους εργαζομένων στο κλαδικό σωματείο ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ για το υπαλληλικό προσωπικό στην ναυτιλία.

Η διάρκεια των συνεντεύξεων κυμάνθηκε απο μισή έως μιάμιση ώρα. Επίσης, το σύνολο της συνομιλίας μαγνητοφωνούνταν και οι ερωτώμενοι είχαν ενημερωθεί για αυτό νωρίτερα όταν γίνονταν οι αρχικές επαφές και συνεννοήσεις. Τις ημέρες της διεξαγωγής των συνεντεύξεων και πριν την

έναρξή τους οι εργαζόμενοι ενημερώνονταν ξανά για το σκοπό της έρευνας, το απόρρητο των πληροφοριών και τη φύση των ερωτήσεων που θα ακολουθήσουν. Αναφορικά με τον τρόπο διεξαγωγής των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκαν στα κεντρικά γραφεία των σωματείων. Με την ολοκλήρωση της συνέντευξης ακολουθούσε η καταγραφή ορισμένων σημειώσεων και στην συνέχεια έγινε η πλήρης απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων στα πλαίσια της οποίας διατηρήθηκαν όλες οι ιδιαιτερότητες του λόγου των ερωτώμενων με τα γραμματικά και συντακτικά «λάθη».

Κεφάλαιο 3. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους υπαλλήλους των εμπορικών επιχειρήσεων

3.1 Απασχόληση, συνδικαλισμός και συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο εμπόριο

Το εμπόριο ως κλάδος οικονομικής δραστηριότητας είναι ένας κλάδος με ένα απο τα βασικά χαρακτηριστικά του να είναι η ποικιλομορφία. Αυτήν ακριβώς την διάσταση ανέδειξε ο Γενικός Γραμματέας της ΟΥΙΕ, αναφέροντας χαρακτηριστικά ότι *«το εμπόριο είναι ένας τεράστιος κλάδος με επιμέρους υποκλάδους, με επιμέρους επιχειρηματικά συμφέροντα, με μικρές επιχειρήσεις, μεσαίες, μεγάλες, πολυεθνικές, είναι ο κλάδος των σουπερμάρκετ που είναι στον κλάδο και όλα αυτά, δηλαδή ένας πολυκερματισμός επιχειρήσεων»*.

Πιο συγκεκριμένα, το 2009, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ ο αριθμός των επιχειρήσεων του εμπορίου ανέρχονταν στις 291.536 και απασχολούσαν 941.475 άτομα εκ των οποίων οι 574.924 ήταν μισθωτοί.

Πριν την οικονομική κρίση, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2009), οι κλάδοι του εμπορίου εμφανίζουν έναν ιδιαίτερο δυναμισμό, αυξάνουν την απασχόληση και το προϊόν τους και συμβάλλουν αποφασιστικά στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Στο σύνολο τους οι κλάδοι του εμπορίου αυξάνουν την απασχόλησή τους κατά 20,3% οδηγώντας στη δημιουργία 142.586 νέων θέσεων εργασίας. Η αύξηση αυτή είναι διαρκής και παρατηρείται καθ' όλη τη διάρκεια της αναλυόμενης χρονικής περιόδου και αυξάνουν την απασχόλησή τους με περίπου παρεμφερείς ρυθμούς.

Συγκεκριμένα, τον υψηλότερο ρυθμό αύξησης εμφανίζει ο κλάδος του χονδρικού εμπορίου (26,0%), ο οποίος συμβάλλει κατά 35.809 νέες θέσεις εργασίας. Ακολουθεί ο κλάδος του λιανικού εμπορίου, με ρυθμό αύξησης της τάξεως του 19,3%, που ωστόσο, λόγω του μεγέθους του, οδηγεί στη δημιουργία 87.993 νέων θέσεων εργασίας. Ο τρίτος σε ρυθμό αύξησης της απασχόλησης κλάδος του εμπορίου είναι αυτός του εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων και λιανικής πώλησης καυσίμων (17,5%), ο οποίος με τη σειρά του συμβάλλει στη δημιουργία 18.784 θέσεων εργασίας. Οι κλάδοι του εμπορίου εμφανίζουν επίσης ιδιαίτερα αυξημένα ποσοστά αυτοαπασχολούμενων (26,4%), εργοδοτών (12,8%) αλλά και συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών (8,1%). Αυτό είναι αποτέλεσμα των διαρθρωτικών χαρακτηριστικών του κλάδου, με κυρίαρχο στοιχείο τον μεγάλο αριθμό των μικρών εμπορικών καταστημάτων. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

Κατά το έτος 2015, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, δραστηριοποιήθηκαν στην Ελλάδα συνολικά στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο 253.167 επιχειρήσεις με 639.710 απασχολούμενους, εκ των οποίων 401.590 ήταν μισθωτοί. Απο τις 253.167 επιχειρήσεις, οι 247.219 απασχολούσαν από 0-9 άτομα ενώ μόλις 83 επιχειρήσεις απασχολούσαν πάνω από 250 άτομα. Αυτό επιβεβαιώνει και την θέση που αναπτύξαμε νωρίτερα, τονίζοντας ότι παραδοσιακά η ελληνική πραγματικότητα στον χώρο του εμπορίου αφορά μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, αφού το 98% των επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι 20 εργαζόμενους (Κουζής, 2007).

Ωστόσο, σε αυτό το σημείο είναι αναγκαίο να θυγχεί ότι αυτοί οι αριθμοί δίνουν μια γενική εικόνα και δεν αποτελούν συγκρίσιμα στοιχεία. Είναι λογικό, σε περιόδους οικονομικής κρίσης, να αναμένουμε μείωση του αριθμού των επιχειρήσεων και κατ'επέκταση της απασχόλησης.

Επεξηγηματικά, για την κατάρτιση των Στατιστικών Διάρθρωσης των Επιχειρήσεων του έτους 2015, χρησιμοποιήθηκαν για πρώτη φορά διοικητικά φορολογικά στοιχεία, με κύρια πηγή το φορολογικό έντυπο Ε3, το οποίο παρέχει τις περισσότερες πληροφορίες για τα οικονομικά μεγέθη των επιχειρήσεων. Τα φορολογικά αυτά στοιχεία καλύπτουν μέρος των στατιστικών μεταβλητών που απαιτείται, βάσει του σχετικού Κανονισμού, να εκτιμηθούν

για τις Στατιστικές Διάρθρωσης των Επιχειρήσεων. Για την εκτίμηση των υπόλοιπων μεταβλητών, πραγματοποιήθηκε απο την ΕΛΣΤΑΤ έρευνα στις μεγάλες επιχειρήσεις κάθε κλάδου οικονομικής δραστηριότητας, προκειμένου να εκτιμηθούν τα αντίστοιχα μεγέθη για το σύνολο του πληθυσμού των επιχειρήσεων. Συμπερασματικά, λόγω της αλλαγής της μεθόδου κατάρτισης των Στατιστικών Διάρθρωσης των Επιχειρήσεων για το έτος 2015, τα αντίστοιχα στοιχεία που είναι δημοσιευμένα στην ιστοσελίδα της ΕΛΣΤΑΤ για τα προηγούμενα έτη δεν είναι συγκρίσιμα με αυτά του έτους 2015, και παρουσιάζονται απλώς για μία σχηματική εικόνα (ΕΛΣΤΑΤ, 2017).

Όσον αφορά στην συνδικαλιστική πυκνότητα στον χώρο του εμπορίου, σύμφωνα με τον Γενικό Γραμματέρα της ΟΙΥΕ, δεν ξεπερνά το 10%, ενώ η αντίστοιχη εργοδοτική εκπροσώπηση ο ερωτώμενος επισημαίνει ότι είναι αρκετά υψηλή χωρίς να υπάρχει ακριβής εικόνα.

Σχετικά με τις σ.σ.ε. του εμπορίου πριν την κρίση, μέχρι και το 2012, οι διαπραγματεύσεις των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών οδηγούσαν στην σύναψη κλαδικής σ.σ.ε. που κάλυπτε τους εργαζομένους στις εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας όπως έχει ήδη αναφερθεί. Η κλαδική σ.σ.ε. εμπορίου όριζε τον βασικό μισθό ανά έτη προϋπηρεσίας και ανά ειδικότητα και τα επιδόματα (εορτών, αδείας).

Ωστόσο, με την ΠΥΣ 6/2012 (Α'38) άρθρο 2, οι σ.σ.ε. που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14.2.2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14.2.2013. Ενώ οι σ.σ.ε. που την 14.2.2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α' 27).

Η ΟΙΥΕ μετά την λήξη της κλαδικής σ.σ.ε. δεν ξεκίνησε διαπραγματεύσεις με εργοδότες για σύναψη νέας σ.σ.ε., διότι όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο ερωτώμενος οι εργοδότες δέχονταν να υπογράψουν αν η ομοσπονδία συμβιβάζοταν με κατακόρυφες μειώσεις μισθών, οι οποίες κρίνονταν απο την ομοσπονδία απαγορευτικές ενώ επιπλέον έθιζε και το ζήτημα της κήρυξης υποχρεωτικότητας ως αποτρεπτικό παράγοντα για την σύναψη κλαδικής σ.σ.ε.

Έκτοτε, δεν υπάρχει κλαδική σ.σ.ε. για το εμπόριο και με αυτόν τον τρόπο συντελείται η εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και διαμόρφωσης των μισθών και η αποκέντρωση με την σύναψη κυρίως επιχειρησιακών σ.σ.ε.

3.2 Η περίπτωση αλυσίδας σούπερ μάρκετ

Η εταιρεία είναι αλυσίδα σούπερ μάρκετ που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα και άνοιξε το πρώτο της κατάστημα το 1969. Απασχολεί περίπου 24.000 εργαζόμενους σε όλη την χώρα και έχει πραγματοποιήσει σειρά εξαγορών με τελευταία και ενδεχομένως την πιο σημαντική να λαμβάνει χώρα το 2017, κάτι που αναμένεται να έχει επηρεάσει το εργασιακό τοπίο της επιχείρησης, όπως θα διαφανεί στην συνέχεια του κεφαλαίου.

Συνδικαλιστικό σωματείο

Στην εταιρεία σύμφωνα με τον ερωτώμενο και την αρθρογραφία φαίνεται να επικρατεί ο συνδικαλιστικός ανταγωνισμός. Λόγω της εξαγοράς, σήμερα, υπάρχουν τέσσερις (4) πρωτοβάθμιες οργανώσεις, τρεις (3) που δραστηριοποιούνταν στην εταιρεία που εξαγοράστηκε και μία (1) στην εταιρεία. Ο ερωτώμενος ανήκει στο σωματείο της εταιρείας. Τα δύο (2) είναι πρωτοβάθμια επιχειρησιακά σωματεία πανελλήνιας εμβέλειας και εκπροσωπούν τους εργαζόμενους της επιχείρησης σε όλη την Ελλάδα και είναι αυτά που προχώρησαν στην σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε.. Τα δύο (2) είναι τοπικά παραρτήματα και εκπροσωπούν τους εργαζόμενους Βορείου Ελλάδας και του νομού Χανίων.

Το σωματείο είναι ένα πρόσφατο σωματείο αφού μέχρι πρότινος η δυναμική του περιοριζόταν στον νομό Αττικής. Έγινε πανελλαδικό το 2018 και πλέον εκπροσωπεί όλους τους εργαζόμενους σε όλα τα καταστήματα στην Ελλάδα. Η ανάγκη για να γίνει το σωματείο πανελλαδικό προέκυψε λόγω της συγχώνευσης των δύο (2) εταιρειών.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα του σωματείου πριν την εξαγορά κυμαινόταν στο 70 – 75% ωστόσο είναι δύσκολο να προσεγγιστεί η σημερινή καθώς «Είμαστε καινούριο σωματείο ουσιαστικά, δεν έχουμε προλάβει να έρθουμε σε επαφή με τους εργαζόμενους της πρώην Χ. [...] Όσον αφορά στην εταιρεία είχαμε μια μεγάλη συμμετοχή ήταν μέλη περίπου 6.700 στους 9.000».

Ο ερωτώμενος αναδεικνύει ότι το σωματείο χρειάζεται χρόνο προκειμένου να κερδίσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων της πρώην Χ, οι οποίοι εργαζόνταν με πολύ σκληρό καθεστώς εργοδοτικής αυθαιρεσίας. Ταυτόχρονα, θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι είναι δύσπιστοι ως προς τον συνδικαλισμό εν γένει, αφού το σωματείο της πρώην Χ ήταν βαθιά κομματικοποιημένο, αποθαρρύνοντας έτσι τους εργαζόμενους από το να συσπειρωθούν «βλέπεις ότι δυσκολεύονται να έρθουν να γραφτούν στο σωματείο με μία έμφυτη καχυποψία. Οι ίδιοι μας εξηγούν ότι παιδιά έχουμε περάσει τόσο δύσκολες στιγμές, έχουμε προδοθεί τόσο πολύ και από συνδικαλιστικούς σωτήρες και από τον προηγούμενο εργοδότη που είμαστε πάρα πολύ επιφυλακτικοί απέναντι στον συνδικαλισμό, να δούμε πρώτα κάποια δείγματα από σας, να σας γνωρίσουμε ως σωματείο αφού πια είμαστε στην ίδια εταιρεία και δω είμαστε να γραφτούμε».

Ήδη από το παραπάνω απόσπασμα διαφαίνεται ο συνδικαλιστικός ανταγωνισμός ανάμεσα κυρίως στα δύο (2) συνδικάτα της εταιρείας. Ο ανταγωνισμός έγκειται στο συνδικάτο της πρώην Χ και στο σωματείο της εταιρείας. Κύριος λόγος σύμφωνα με τον ερωτώμενο είναι η κομματικοποίηση που εγείρει διαφωνίες ως προς το τι υποχωρήσεις επιτρέπεται να γίνουν, ποιές από αυτές είναι απαγορευτικές, ποιό από τα δύο (2) σωματεία είναι πιο αγωνιστικό κ.α.

Επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας

Πριν την οικονομική κρίση, οι εργαζόμενοι της εταιρείας καλύπτονταν από την κλαδική σ.σ.ε. χωρίς το σωματείο να καταγγέλει παρανομίες. Ο ερωτώμενος ανέφερε ότι ποτέ δεν δημιουργήθηκαν προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις της εργοδοσίας με τους εργαζομένους και πάντοτε καταβάλλονταν τα συμφωνηθέντα.

Με την λήξη της κλαδικής σ.σ.ε., στην επιχείρηση συνεχίστηκε η ισχύς των όρων όσων είχαν υπογραφεί στην τότε κλαδική σ.σ.ε. αλλά χωρίς να υπάρχει κάποια σύμβαση που να δεσμεύει την εταιρεία. Σύμφωνα με τον ερωτώμενο, δεν υπήρχαν προβλήματα και τηρούνταν πλήρως οι όροι αμοιβής και εργασίας «Ήταν μια συμφωνία κυρίων που λέμε χωρίς να υπάρχει επιχειρησιακή σύμβαση αλλά τηρούνταν στο 100%, γενικότερα ήταν μια καλή συνεργασία που βασιζόταν στην καλή πίστη, υπάρχει εμπιστοσύνη εκατέρωθεν γιατί βλέπουμε ότι οι δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η άλλη μεριά τηρούνται στο 100%».

Τον Φεβρουάριο του 2018, είναι η πρώτη φορά στην ιστορία της επιχείρησης που συνάπτεται επιχειρησιακή σ.σ.ε., η οποία είναι ετήσια και υπογράφηκε απο την εργοδοσία και απο δύο (2) σωματεία, αυτά που αναφέραμε νωρίτερα ως ανταγωνιστικά. Αυτό που πρέπει να αναφερθεί είναι οτι τα σωματεία παραμέρισαν τις εσωσυνδικαλιστικές τους διαφορές για την επίτευξη μιας ευμενούς για τους εργαζόμενους συμφωνίας.

Πρέπει να τονίσουμε οτι σύμφωνα με τον ερωτώμενο, η εργοδοσία ήταν εκείνη που πρότεινε την εισαγωγή στις διαπραγματεύσεις και του σωματείου της πρώην Χ προκειμένου να υπάρχει αντιπροσώπευση εργαζομένων και απο την πρώην Χ και απο την εταιρεία, προάγοντας έτσι την υπεράσπιση των συμφερόντων όλων των εργαζομένων. Η αναγκαιότητα αυτού έγκειται στο οτι όπως θα αναλυθεί στην συνέχεια, οι εργαζόμενοι της πρώην Χ είχαν εντελώς διαφορετικό εργασιακό καθεστώς απο την εταιρεία. Το σωματείο της πρώην Χ θα έπρεπε λοιπόν να συμμετάσχει στις διαπραγματεύσεις προκειμένου να διασφαλιστεί οτι θα προωθηθεί η ίση αντιμετώπιση και βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων του.

Το εγχείρημα της σύναψης επιχειρησιακής σ.σ.ε. κρίθηκε αναγκαίο καθώς όπως ο ερωτώμενος επισημαίνει η πρώην Χ με την εταιρεία είχαν τεράστιες διαφορές ως προς την απασχόληση και τους όρους αμοιβής και εργασίας, καθώς η πρώην Χ είχε εφαρμόσει πλήρως όλη την εργαλειοθήκη του μνημονίου σε αντίθεση με την εταιρεία στην οποία υπήρχε ενα πιο ευνοϊκό για τον εργαζόμενο περιβάλλον.

Αυτοί οι διαφορετικοί όροι εργασίας ωστόσο δεν ήταν δυνατόν να εξομαλυνθούν πλήρως με την επιχειρησιακή σ.σ.ε. τουλάχιστον εκείνη την χρονική στιγμή αφού ο ερωτώμενος αναφέρει οτι κάτι τέτοιο ήταν ανέφικτο. Η πρώην Χ είχε τεράστιες οφειλές και απασχολούσε 11.000 εργαζόμενους. Στόχος ήταν η διασφάλιση των θέσεων εργασίας και γι' αυτό το λόγο, το σωματείο έκρινε οτι δεν πρέπει να προβάλλει αιτήματα αυξήσεων, αφού η περίοδος ήταν κρίσιμη *«σε τέτοια περίοδο [...] εμεις θα κάνουμε οτι δεν καταλαβαίνουμε τίποτα; και θα πούμε όχι, θέλουμε αυξήσεις; μας φάνηκε ανεύθυνο εκ μέρους μας να το κάνουμε και δε το κάναμε βέβαια οπότε τι είπαμε; υπάρχει ανάγκη για αυτή την επιχειρησιακή να θέσουμε μία αφετηρία»*.

Συμπερασματικά, οι όροι αμοιβής στην εταιρεία βασίζονται ξανά στην τελευταία κλαδική σύμβαση του εμπορίου που έχει λήξει. Οι εργαζόμενοι της πρώην Χ που αμείβονταν με τον κατώτατο μισθό είδαν τους μισθούς τους να ανεβαίνουν στα

860 €. Αντίστοιχα, όσοι αμείβονταν με μισθό άνω των 860 €, δεν δέχτηκαν μειώσεις αλλά παρέμειναν στα ίδια επίπεδα απολαβών. Η σύμβαση υπεγράφη κατευθείαν, χωρίς παραπομπή στον Ο.ΜΕ.Δ. *«θεωρώ ότι είναι μία καλή σύμβαση είναι μία τίμια σύμβαση δεδομένων των συνθηκών [...]οι στόχοι της ήταν να παραμείνει η εταιρεία βιώσιμη έτσι ώστε να διασφαλιστούν και οι 23.000 θέσεις εργασίας να μπορέσει να απαλείψει αδικίες, ορισμένες από τις αδικίες που είχαν συσσωρευτεί από το παρελθόν. Δε μπορούσε η σύμβαση πόσο μάλλον η πρώτη σε πολύ ακραίες συνθήκες για την εταιρεία να αντιμετωπίσει αδικίες, πραγματικές αδικίες που είχαν δημιουργηθεί τα τελευταία 20 χρόνια στην πρώην Χ».*

Αυτές οι αδικίες που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο απόσπασμα αφορούν εργοδοτικές πρακτικές της πρώην Χ για μειώσεις μισθών που σε έναν βαθμό αντανakλώνται ακόμα, καθώς σύμφωνα με τον ερωτώμενο η εταιρεία δε μπορούσε να στηρίξει οικονομικά το αίτημα αυτών των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα, η πρώην Χ το 2015 προχώρησε σε μειώσεις μισθών της τάξης του 8% σε εργαζόμενους καταστημάτων άνω των 4.000 τ.μ.. Κάποιοι απο αυτούς δέχθηκαν τις μειώσεις ενώ κάποιοι άλλοι όχι. Αυτή την στιγμή λοιπόν, υπάρχουν εργαζόμενοι ίδιας προϋπηρεσίας με μισθολογικές διαφορές. Αυτοί λοιπόν που δέχθηκαν τις μειώσεις, προτάσσουν το αίτημα επαναφοράς αυτού του 8% που όμως σε αυτή την φάση η εταιρεία δε μπορούσε να καλύψει *«Αλλά είναι στις βασικές προτεραιότητες, στο διεκδικητικό πλαίσιο που έχουμε φτιάξει ως σωματείο για την επόμενη σύμβαση να γίνει αυτή η αποκατάσταση της αδικίας».*

Παρά το γεγονός ότι δεν υπήρχαν μειώσεις μισθών αλλά αντίθετα όσοι αμείβονταν με όρους κατώτατου μισθού είδαν αυξήσεις, υπήρχε ένα μέρος εργαζομένων οι οποίοι με την επιχειρησιακή σ.σ.ε. δέχθηκαν μειώσεις. Αυτοί ήταν οι υψηλόμισθοι. Οι υψηλόμισθοι που βρίσκονταν στα κεντρικά γραφεία της εταιρείας και αμείβονταν με 1.700 € (1.200€ + 500€ bonus) αντιμετώπισαν περικοπή στην επιπρόσθετη παροχή. Αντίστοιχα οι υψηλόμισθοι με θέσεις ευθύνης στα φυσικά καταστήματα που αμείβονταν με 2.000€ (1.500€ + 500€ bonus) αντιμετώπισαν και εκείνοι περικοπή στην επιπρόσθετη παροχή. Η μισθολογική διαφορά για την περικοπή των bonus σε εκείνους που εργάζονται στα κεντρικά γραφεία και σε εκείνους που εργάζονται στο φυσικό κατάστημα βασίζεται στην λογική ότι οι

δεύτεροι είναι εκείνοι οι οποίοι είναι στην πρώτη γραμμή, έρχονται σε άμεση επαφή με τον πελάτη άρα πρέπει να αμείβονται καλύτερα.

Ως προς τις μελλοντικές διεκδικήσεις του σωματείου ο ερωτώμενος ανέφερε ως προτεραιότητα την επαναφορά του 8% στους μισθούς όσων δέχθηκαν μειώσεις στην επιχείρηση πρώην Χ.

Μια επόμενη διεκδίκηση αφορά την ομαδική ασφάλιση. Το σωματείο επιχειρεί η εργοδοσία να εξασφαλίσει την ασφάλιση όλων των εργαζομένων, ενδεχομένως με μια μικρή συμμετοχή των τελευταίων, προκειμένου να είναι εξασφαλισμένοι σε περίπτωση ανάγκης.

Απασχόληση και συνθήκες εργασίας

Αναφορικά με την απασχόληση, η εταιρεία σύμφωνα με τον ερωτώμενο δεν είχε διαφοροποιήσεις στην περίοδο πριν και μετά την κρίση. Παραδοσιακά, προωθούσε την πλήρη απασχόληση σε ποσοστό περίπου 80% και χωρίς να επιδιώκει την πρόσληψη με ημιαπασχόληση. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ήταν επιλογή του εργαζόμενου αν θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση γιατί ο κανόνας ήταν η πλήρης *«όσοι ήταν στο 20% ήταν κυρίως φοιτητές που οι ίδιοι θέλανε ή μητέρες οι οποίες δε μπορούσαν να έχουνε δωρη απασχόληση γιατί δε μπορούσαν να αφήσουν τα παιδιά στο σπίτι οπότε εξυπηρετούνταν με 5ωρο, 4ωρους δεν είχαμε ποτέ»*.

Αυτή η εικόνα έχει αλλάξει με την εξαγορά της πρώην Χ. Η τελευταία είχε την αντίστροφη αναλογία, δηλαδή 70% ημιαπασχόληση και 30% πλήρης απασχόληση. Ουσιαστικά, τα ποσοστά ημιαπασχόλησης ανέβηκαν στην εταιρεία λόγω της σύνθεσης της εργασίας στην πρώην Χ. Ο ερωτώμενος, επομένως, θίγει ότι δεν ήταν πολιτική της εταιρείας να αυξήσει παραδείγματος χάριν τους 4ωρους για να μειώσει τα κόστη της, αλλά τα ποσοστά αυξήθηκαν σημαντικά λόγω της εξαγοράς. Μάλιστα αναμένεται (τα ποσοστά μερικής απασχόλησης) να μειωθούν με επερχόμενη αύξηση κερδών *«η απόλυτη προϋπόθεση είναι να μουν πελάτες στα μαγαζιά, να αυξηθεί ο τζίρος που θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας και θα ευνοήσει την επέκταση των συμβάσεων, δηλαδή θα δημιουργήσει ανάγκες που θα μεταφραστούν σε επεκτάσεις του 5ωρου σε 8ωρο»*.

Επιπλέον, ο ερωτώμενος δεν καταγγέλει παραβιάσεις σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια ή την εντατικοποίηση της εργασίας. Περιγράφει ένα υγιές εργασιακό

περιβάλλον και έναν σεβασμό εκ μέρους της εργοδοσίας τόσο ως προς τους εργαζομένους όσο και ως προς τον συνδικαλισμό «δεν δουλεύουμε Κυριακή, δεν κρατούσαμε τα ελλείμματα [...]». Με το τελευταίο ο ερωτώμενος εννοεί ότι με το κλείσιμο ενός ταμείου στο τέλος της ημέρας, αν υπήρχε έλλειμμα αυτό δεν αφαιρούνταν από τον μισθό του ταμιά. Αυτή ήταν μια πρακτική γνώριμη στην εταιρεία πρώην Χ.

Τέλος, η εταιρεία φαίνεται να έχει ως πολιτική να μην πραγματοποιεί απολύσεις «η μόνη περίπτωση να σε απολύσει η εταιρεία είναι να κλέψεις και τις μισές από αυτές φορές κοιτάζουν τον φάκελο του εργαζομένου και αν δουν ότι είναι οικογενειάρχης επικρατεί η λογική δε θα πληρώσουν τα παιδιά την βλακεία του πατέρα, τον στέλνουν σε ένα άλλο μαγαζί ,γιατί δε μπορεί να σταθεί στο μαγαζί που ξέρουν ότι έκλεψε, και τον έχουν υπο επιτήρηση, αλλά δεν χάνει την δουλειά του».

3.3 Η περίπτωση αλυσίδας ειδών οικιακού εξοπλισμού 1

Η εταιρεία βρίσκεται στην Ελλάδα από το 1991, είναι μία από τις μεγαλύτερες αλυσίδες του είδους της στην Ελλάδα και απασχολεί περίπου 1.420 εργαζομένους. Κύριος στόχος της εταιρείας είναι να προσφέρει ιδέες και υπηρεσίες σε ό,τι σχετίζεται με το σπίτι και τις κατασκευές και εμπίπτει στην κατηγορία των ειδών επισκευής σπιτιού και οικιακού εξοπλισμού. Το 2014 η εταιρεία εξαγοράστηκε από διεθνή χρηματοπιστωτική εταιρεία.

Συνδικαλιστικό σωματείο

Τον Φεβρουάριο του 1999 επικυρώθηκε η σύσταση επιχειρησιακού σωματείου πανελλαδικής κλίμακας που θα εκπροσωπεί όλους τους εργαζόμενους των καταστημάτων της χώρας.

Σύμφωνα με τον ερωτώμενο η συνδικαλιστική πυκνότητα του σωματείου είναι γύρω στο 65 – 70% και όπως αναφέρει δεν την θεωρεί ικανοποιητικό ποσοστό «όχι υψηλά, θα μπορούσαμε να έχουμε περισσότερο [...] δηλαδή επαρχία είναι λίγο δύσκολο και οικονομικά να επισκεφθείς ώστε να μπορέσεις να κάνεις συνδικαλιστική ενημέρωση είναι τεράστια τα έξοδα[...] όσο απομακρύνονται και κάνουν καταστάματα σε όλη την Ελλάδα τόσο το σωματείο αρχίζει και συρρικνώνεται».

Αν λάβουμε υπόψιν μας ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα στο εμπόριο είναι περίπου 10%, με δεδομένο το κλίμα της ανασφάλειας και της απαξίωσης της

συλλογικότητας ως μορφής προάσπισης δικαιωμάτων, το ποσοστό που ανέφερε ο ερωτώμενος κρίνεται ως ιδιαίτερα ενθαρρυντικό. Ένα σωματείο τέτοιας συμμετοχής αναμένεται να έχει δυναμική παρέμβαση και υψηλή διαπραγματευτική ισχύ. Το ποσοστό ουσιαστικής συμμετοχής στις δράσεις του σωματείου φαίνεται να είναι αρκετά χαμηλότερο, χωρίς ο ερωτώμενος να έχει ακριβή εικόνα. Σε αυτό το σημείο τίθεται το ερώτημα αν η συνδικαλιστική πυκνότητα βάσει των εγγεγραμμένων μελών αντανakλά την πραγματική δύναμη του σωματείου.

Στόχος του σωματείου είναι η υπεράσπιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων και με βάση τις κοινές εμπειρίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν ως εργαζόμενοι στην ίδια εταιρεία να προχωρήσουν στην διεκδίκηση μιας καλύτερης εργασιακής πραγματικότητας. Βασική αιτία αποστασιοποίησης των εργαζομένων από το σωματείο ο ερωτώμενος θεωρεί ότι είναι οι πολλαπλές ταχύτητες απασχόλησης *«το θέμα είναι ότι υπάρχουν τριών (3) και τεσσάρων (4) ταχυτήτων εργαζόμενοι που είναι δύσκολο να του πεις έλα μαζί να παλέψουμε γιαυτό το πράγμα γιατί αυτός σου λέει εσύ παίρνεις τόσα χρήματα εγώ παίρνω λιγότερα ο άλλος παίρνει πιο λιγότερα εσύ είσαι δωρος εγώ είμαι δωρος εγώ είμαι 4ωρη καταλαβαίνετε ότι είναι πολύ δύσκολο να συνθέσεις ένα τέτοιο κομμάτι ώστε να διεκδικήσεις από κοινού ορισμένα πράγματα»*.

Αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα

Το σωματείο ξεκίνησε τις διαπραγματεύσεις για την σύναψη της πρώτης επιχειρησιακής σ.σ.ε. το 1999 και υπογράφηκε το 2000. Δηλαδή χρειάστηκε ένας χρόνος για να υπογραφεί μία σύμβαση όπου όπως αναφέρει ο ίδιος ο ερωτώμενος δεν προέβλεπε ρηξικέλευθες αλλαγές παρά μόνο μια αύξηση της τάξης του 1,5% και την κατοχύρωση κάποιων επιπρόσθετων παροχών όπως δωροεπιταγές που ήδη δίνονταν από την εταιρεία.

Σημαντικό να θυγχεί είναι το γεγονός ότι μέχρι και το 2013 όπου έληξε και η τελευταία επιχειρησιακή σ.σ.ε., οι συμβάσεις δεν υπογράφονταν με απευθείας διαπραγματεύσεις αλλά μέσω Ο.ΜΕ.Δ. και μεσολαβητικής ή ακόμη και διαιτητικής απόφασης, κάτι που φανερώνει την έλλειψη διάθεσης εκ μέρους της εργοδοσίας να προχωρήσει στην διασφάλιση των εργαζομένων, σε μια εποχή που τα κέρδη της εταιρείας ήταν περίπου 340 εκατομμύρια δραχμές *«Δεν θέλανε ούτε την πρώτη*

(σύμβαση) δηλαδή καταρχάς ήταν αγκάθι μεγάλο να κάνουμε την σύμβαση ακόμα και να περιγράψουμε αυτά τα οποία δινόντουσαν. [...] Τελικά φτάσαμε το 2008 και 2009 να βγάλουμε με διαιτητική απόφαση ενώ ήταν διαμεσολαβητικές οι προτάσεις μέχρι εκείνη την ώρα [...] που σημαίνει ότι δεν θέλανε καν να μπουν σε αυτή την διαδικασία [...] και το 2013 τρίβαν τα χέρια τους μόλις τελείωσε η σύμβαση».

Η αποδόμηση ωστόσο της τελευταίας σύμβασης που υπογράφηκε το 2011 δεν επήλθε με την λήξη της σύμβασης αλλά με την καταγγελία της απο την εργοδοσία τρεις (3) μήνες πριν την λήξη της. Σε συνδυασμό με την μνημονιακή πρόβλεψη για μείωση του χρόνου επέλευσης της μετενέργειας απο έξι (6) σε τρεις (3) μήνες είναι ευνόητο ότι το σωματείο δεν μπορούσε σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα να διασώσει τους όρους εργασίας των εργαζομένων και έκτοτε δεν υπάρχει σ.σ.ε. στην εταιρεία «η μετενέργεια ήταν ένα κομμάτι το οποίο ξέραμε ότι δεν θα γίνει τίποτα δηλαδή στο τρίμηνο μέσα να κάνεις μια σύμβαση σε αυτούς τους ανθρώπους που χρειάστηκαν 1,5 με 2 χρόνια περίπου να συμφωνήσεις και με τους παραλογισμούς τότε που ζητάγανε δεν υπήρχε τέτοια περίπτωση. Μας ζητάγανε μια μείωση της τάξης του 20% που δεν υπήρχε περίπτωση 20% δηλαδή δεν υπήρχε περίπτωση να υπογραφεί τέτοια σύμβαση είναι δεδομένο[...]όταν λοιπόν σου βάζει το δίλημμα 20% μείον για να κάνεις σύμβαση ή δεν κάνεις σύμβαση, ένα σωματείο επιλέγει πάντα αγωνιστικά να μην δεχτεί».

Σήμερα, η εταιρεία προχωράει σε σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας επιβάλλοντας στην πλειονότητα των εργαζομένων μειώσεις μισθών της τάξης του 7% (αλλάζοντας μόνο τους μισθολογικούς και όχι τους λοιπούς όρους εργασίας) ενώ σε δεύτερη φάση επέλεξε κάποιους υψηλόμισθους (συγκεκριμένα 50 εργαζόμενους) και τους επέβαλλε επιπλέον μείωση, αγγίζοντας σωρευτικά μειώσεις της τάξης του 25-30%. Το σωματείο βρίσκεται σε δικαστική διαμάχη για αυτές τις μειώσεις.

Αυτές τις μειώσεις η επιχείρηση τις επέβαλλε με εκβιασμούς και καλλιέργεια του αισθήματος φόβου και ανασφάλειας αφού προχώρησε συνολικά σε 350 απολύσεις εκ των οποίων οι 165 έγιναν γιατί οι εργαζόμενοι είτε δεν δέχθηκαν την μείωση μισθών, είτε αρνήθηκαν να υπογράψουν σύμβαση με μειωμένο ωράριο (οι 8ωροι να γίνουν 6ωροι και οι 6ωροι 4ωροι). Και σε αυτό το σημείο το σωματείο έχει προσφύγει στην δικαιοσύνη, έχοντας κερδίσει πρωτόδικα την απόφαση και περιμένοντας την απόφαση του Εφετείου.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζουν και οι όροι αμοιβής και εργασίας των νεοπροσληφθέντων εργαζόμενων στην εταιρεία. Προκειμένου η τελευταία να καλλιεργήσει ένα ευνοϊκό κλίμα εμπιστοσύνης προς τον νέο εργαζόμενο και να τον προσελκύσει, αντί να παρέχει τον κατώτατο μισθό, τους προσλαμβάνει με περίπου 700 €. Με αυτόν τον τρόπο, ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι η εργοδοσία του παρέχει κάτι που δεν είναι υποχρεωμένη, νιώθει ικανοποιημένος σε σχέση και με την γενικότερη κοινωνικοπολιτικοοικονομική κατάσταση όπου επικρατεί και παραδίδεται κατά αυτόν τον τρόπο στις εργοδοτικές επιταγές απομακρυνόμενος από οποιαδήποτε πιθανότητα συμμετοχής σε συλλογικότητα.

Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο, παρά την υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, το σωματείο φαίνεται ανύμπορο να αντιδράσει έχοντας χάσει την αίγλη και το κύρος του απέναντι στους εργαζομένους της επιχείρησης *«η παρέμβασή μας μέχρι πριν λήξει η σύμβαση ήταν σημαντική, μετά φοβήθηκε ο κόσμος όταν γύρισαν σε ατομικές συμβάσεις τους πέρασε κατά τέτοιο τρόπο την ατομική σύμβαση ώστε να τους πει ότι από δω και πέρα είστε δικοί μου δεν είστε με αυτούς είστε δικοί μου δηλαδή ανήκετε σε μένα πια που σημαίνει ότι ανα πάσα ώρα και στιγμή ότι θέλω σας κάνω και αυτό πέρασε ο φόβος αυτός και καταλαβαίνετε ότι απομακρύνθηκαν και από το σωματείο σιγά σιγά»*.

Απασχόληση και συνθήκες εργασίας

Πριν την οικονομική κρίση, η ημιαπασχόληση στην εταιρεία αφορούσε το 20 – 22% των εργαζομένων. Σήμερα, το ποσοστό αυτό έχει αυξηθεί φτάνοντας το 30%. Το υπόλοιπο 70% απασχολείται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι οποίες ανανεώνονται.

Το επιχειρησιακό σωματείο καταγγέλει ότι οι συνθήκες εργασίας βασίζονται στην εντατικοποίηση, στην έλλειψη μέτρων για την προστασία της υγιεινής και ασφάλειας και τα εργατικά ατυχήματα. Δεδομένου του γεγονότος ότι τα επίπεδα της ημιαπασχόλησης στην επιχείρηση είναι υψηλά σε συνδυασμό με την μείωση του προσωπικού λόγω απολύσεων, το σωματείο αναφέρει ότι το προσωπικό δεν επαρκεί και έτσι οι εργαζόμενοι επιφορτίζονται με την κάλυψη τμημάτων εκτός των καθορισμένων καθηκόντων τους καθιστώντας την εργασία άκρως απαιτητική και πιεστική. Αν σημειωθεί μάλιστα ότι το κάθε πόστο έχει τις δικές του απαιτήσεις, οι εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν ταυτόχρονα διαφορετικά πόστα δεν έχουν

εκπαιδευτεί καταλλήλως και δεν μπορούν να αφιερωθούν σε όλα το ίδιο, κάτι που οδηγεί σε εργατικά ατυχήματα.

Το σωματείο έρχεται αντιμέτωπο με καταγγελίες ατυχημάτων. Συχνές είναι οι πτώσεις εργαζομένων, οι τραυματισμοί από πτώσεις αντικειμένων, κυρίως από τα ράφια στις ψηλές ζώνες κα.. Εκτός των ατυχημάτων, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μυοσκελετικές παθήσεις όπως προβλήματα στη μέση και στις αρθρώσεις λόγω του ότι σηκώνουν καθημερινά βάρη. Στα ταμεία επίσης έχουν αφαιρεθεί οι κυλιόμενοι διάδρομοι και οι εργαζόμενοι τραβούν όλα τα αντικείμενα με τα χέρια ενώ οι θέσεις τους δεν είναι εργονομικά σχεδιασμένες και η διάταξη των οργάνων ακατάλληλη, επιβαρύνοντας τη στάση του σώματος.

Όπως αναφέρει ο ερωτώμενος, η Ε.Υ.Α.Ε. κάνει προσπάθειες για την διασφάλιση των συνθηκών των εργαζομένων *«αν δεν υπήρχε Ε.Υ.Α.Ε. την οποία εκλέγουμε, πιστεύω όχι μόνο η δικιά μας εταιρεία όλες οι εταιρείες θα δουλεύαν υπο συνθήκες Αφρικής, είναι δεδομένο έτσι, τους κυνηγάμε όσο μπορούμε [...] προσπαθούμε δηλαδή είτε φοβίζοντάς τους ας πούμε με τον ερχομό του ΚΕΠΕΚ και τα λοιπά είτε με την Επιθεώρηση Εργασίας να μπορέσουμε να κάνουμε την δουλειά μας ,είμαστε στα όρια δηλαδή ,δουλεύουμε στα όρια».*

3.4 Η περίπτωση αλυσίδας ειδών οικιακού εξοπλισμού 2

Η εταιρεία βρίσκεται στην Ελλάδα απο το 2001 ενώ και εκείνη είναι μία απο τις μεγαλύτερες αλυσίδες ειδών οικιακού εξοπλισμού στην χώρα και απασχολεί περίπου 1.500 εργαζόμενους. Στόχος της εταιρείας, ο συνδυασμός παροχής ποιοτικών προϊόντων σε προσιτές τιμές.

Συνδικαλιστικό σωματείο

Το πανελλήνιο επιχειρησιακό σωματείο συστάθηκε το 2007 και εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας στην Ελλάδα.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα του σωματείου κυμαίνεται στα γενικά επίπεδα του εμπορίου δηλαδή 10 – 15% ωστόσο η συμμετοχή σε απεργία που έλαβε χώρα το 2012 άγγιζε το 80 – 85%. Η σε χαμηλά επίπεδα συνδικαλιστική πυκνότητα επισημαίνει ο ερωτώμενος ότι οφείλεται στις πολλαπλές ταχύτητες εργαζομένων *«όταν ο άλλος είναι 4ωρος σαφώς έρχεται να κάνει τις 4 ώρες δεν τον νοιάζει κάτι παραπάνω, μπορεί να είναι ένα συμπλήρωμα να έχει βρει ένα άλλο 4ωρο σε μία άλλη*

εταιρεία οπότε κοιτάει μονάχα την ουσία [...]. Επίσης όταν ο άλλος έχει μία οικογένεια πίσω του κοιτάει έστω αυτά τα 500 € να τα διατηρήσει ξέρει ότι αντιδρώντας, πηγαίνοντας σε ένα σωματείο, σε μία απεργιακή κινητοποίηση οτιδήποτε, μπορεί αυτό πολύ πιθανόν να του στερήσει και τα 500 €, να βρεθεί με μία απόλυση στο χέρι».

Απουσία συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα

Αρχικά, πρέπει να θίξουμε ότι η εταιρεία ποτέ δεν έχει συνάψει επιχειρησιακή σ.σ.ε. στα χρόνια λειτουργίας της στην χώρα. Όπως τόνισε ο ερωτώμενος, πριν την οικονομική κρίση και την ΠΥΣ 6/2012 οι εργαζόμενοι καλύπτονταν από την ε.γ.σ.σ.ε. και τις αντίστοιχες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε.. Το σωματείο κάνει προσπάθειες για σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε., χωρίς ωστόσο να έχει προσφύγει στον Ο.ΜΕ.Δ. και έτσι οι προσπάθειές του μέχρι στιγμής παραμένουν άκαρπες.

Η επιχειρηματολογία της εταιρείας ως προς την αδυναμία διεξαγωγής διαπραγμάτευσης για συμφωνία στηρίζεται στο ότι πρώτον δεν είναι υποχρεωμένη να συνάψει σύμβαση και δεύτερον ότι ο νόμος της το επιτρέπει καθώς δε θέλει να δεσμευτεί να συμφωνήσει εγγράφως κάποια πράγματα που στο μέλλον είναι πιθανόν να προχωρήσει σε διακοπή τους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν κάποιες επιπρόσθετες παροχές που η εταιρεία θέλει να έχει την ελευθερία να τις κόψει όποτε αποφασίσει.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η ταυτότητα του σωματείου που φαίνεται να έχει έναν πιο συναινετικό χαρακτήρα, να είναι απογοητευμένο και πλήρως πεπεισμένο ότι όσο ισχύουν οι μνημονιακές διευκολύνσεις δεν πρόκειται να καταφέρει τους στόχους του «Από την στιγμή που δεν υπάρχει κάποιος νόμος ο οποίος να μας βοηθάει, αυτοί κινούνται βάσει του νόμου, προσπαθούμε με επιχειρήματα του στυλ εξασφάλιση του υπαλλήλου, ότι ο υπάλληλος αν έχει μια επιχειρησιακή σύμβαση που τον καλύπτει σε κάποια πράγματα ανεβαίνει η απόδοσή του,[...] δεν υπάρχει κάτι που μπορείς να χρησιμοποιήσεις για να πείσεις μια εταιρεία να καθίσει στο τραπέζι» και σε άλλο σημείο τονίζει ότι «Καταρχήν με την κατάργηση της εργατικής νομοθεσίας δεν υπάρχει κάτι το οποίο το σωματείο να μπορεί να αντιπαλέψει με την όποια απόφαση της εταιρείας, θέλει μείωση μισθών η εταιρεία; η εργατική νομοθεσία το επιτρέπει, θέλει να μας κάνει να δουλεύουμε τέσσερις (4) ώρες το πρωί τέσσερις (4) ώρες το βράδυ; η

νομοθεσία το επιτρέπει γενικώς έχει καταλυθεί, έχει καταργηθεί όλο το εργατικό δίκαιο και οι εργαζόμενοι είναι έρμαια».

Το ζήτημα που ενδεχομένως προκύπτει είναι αν αυτή η στάση μπορεί να εμπνεύσει τους εργαζόμενους να εμπιστευθούν ,να σταθούν πλάι σε ένα συνδικάτο. Με δεδομένο ότι όσο πιο ισχυρό και κοντά στους εργαζομένους είναι ένα σωματείο όσον αφορά στα μέλη του, τόσο αυξάνεται η διαπραγματευτική του ισχύ και η δυνατότητα πίεσης απέναντι στην εργοδοσία, η ηττοπαθής στάση ενός συνδικάτου μπορεί να πυροδοτήσει την περαιτέρω αποστασιοποίηση και εν τέλει απαξίωση του ρόλου του από τους εργαζομένους της επιχείρησης, οι οποίοι θα αδυνατούν να αντιληφθούν την αναγκαιότητα ύπαρξής του αφού το βλέπουν να στέκει αδύναμο και χωρίς προτάσεις και λύσεις μπροστά στις εργοδοτικές επιταγές.

Η εταιρεία βασίζεται στην εξατομικευμένη διαπραγμάτευση των όρων εργασίας συνάπτοντας ατομικές συμβάσεις. Σύμφωνα με τον ερωτώμενο, η εταιρεία προσφέρει στους εργαζόμενους κάτι καλύτερο από τον κατώτατο μισθό, δηλαδή περίπου 700 – 750 € με την προϋπόθεση της ύπαρξης προϋπηρεσίας.

Επίσης, η επιχείρηση ακολουθεί κάποιες πρακτικές σε σχέση με τις ατομικές συμφωνίες οι οποίες κρίνονται ως ιδιαίτερα θετικές από τους εργαζόμενους αλλά και από τον ίδιο τον ερωτώμενο. Μια τέτοια περίπτωση είναι ότι προσφέρει υψηλότερες αποδοχές σε εργαζόμενους με προϋπηρεσία, που είναι παντρεμένοι και έχουν παιδιά και πληρώνει στους εργαζομένους για παράδειγμα την κάρτα λεωφορείου για την μεταφορά τους από και προς το κατάστημα. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν δωροεπιταγές που μπορούν να εξαργυρώσουν είτε στην ίδια την εταιρεία είτε σε άλλη με την οποία συνεργάζεται. Μια άλλη πρακτική της επιχείρησης είναι σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος επιθυμεί να φύγει από την εργασία του, η εταιρεία κάνει μια εικονική απόλυση σε συνεννόηση με τον εργαζόμενο προκειμένου ο τελευταίος να λάβει αποζημίωση σαν να είχε απολυθεί.

Αυτές οι πρακτικές (εκτός εκείνης της απόλυσης) συναντώνται σε πολλές επιχειρήσεις. Έχουν σαφές στόχο να καταστήσουν την εταιρεία στα μάτια των εργαζομένων ως «καλό εργοδότη» αλλά η ουσία βρίσκεται στο ότι αν πραγματικά οι επιχειρήσεις που προσφεύγουν σε τέτοιες πρακτικές, όπως οι ειδικές παροχές, επιδίωκαν την προώθηση της ευημερείας των εργαζομένων, θα προχωρούσαν στην κατοχύρωση αυτών των παροχών μέσω συμβάσεων. Κάτι τέτοιο δεν τον κάνουν,

αφού θέλουν να έχουν την ελευθερία να τα διακόψουν όταν οι ίδιοι επιθυμούν. Ταυτόχρονα, αυτές οι ειδικές παροχές στοχεύουν στην καλλιέργεια προσδοκιών της εταιρείας για αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων, φέρνοντας εντατικοποίηση της εργασίας.

Το 2012 η εταιρεία προχώρησε σε μειώσεις μισθών της τάξης του 11% και σύμφωνα με στοιχεία που όμως δεν προέκυψαν από την συνέντευξη φαίνεται να απολύθηκαν όσοι αρνήθηκαν την μείωση στους μισθούς τους. Μάλιστα, σε δήλωση εκπροσώπου του σωματείου αναφέρεται ότι έχει άγνοια περί των απολύσεων και ότι ενδεχομένως οι απολυμένοι είναι υπάλληλοι που έχουν σκοπό τις αποζημιώσεις, κάτι που υποδηλώνει ότι ενδεχομένως δεν υπάρχει σωστή και ουσιαστική επικοινωνία σωματείου – εργαζομένων. Στον αντίποδα, και ο ερωτώμενος αναφέρει ότι η εταιρεία δεν προχωρά σε απολύσεις εύκολα *«Απολύσεις σε μας γίνονται μόνο σε περίπτωση κλοπής αν κάποιος υπάλληλος κλέψει[...]αλλά δεν έχουν κάνει μαζικές απολύσεις»* ενώ επισημαίνει ότι απόλυση μπορεί να υπάρξει αν ο υπάλληλος δεν ανταποκρίνεται σε μια διαδικασία αξιολόγησης η οποία θα αναλυθεί στην συνέχεια.

Οι μελλοντικές διεκδικήσεις του σωματείου είναι η σύναψη επιχειρησιακής σ.σ.ε. που θα περιλαμβάνει ο,τι ήδη δίνει η εταιρεία *«Θέλοντας να φέρουμε τον κόσμο κοντά μας θέλουμε να προσπαθήσουμε να κάνουμε μία επιχειρησιακή σ.σ.ε. κλειδώνοντας, προσπαθώντας να κλειδώσουμε όλα αυτά [...] στην ετήσια πρόβλεψη αγοράς η αγοραστική δύναμη της εταιρείας δεν πρόκειται να πέσει ,οπότε θα προσπαθήσουμε να εκμεταλλευτούμε στην ουσία το ότι ok [...] και συ σαν εταιρεία δεν έχεις πρόβλημα να κλειδώσεις και την κάρτα λεωφορείου και τις πρόσθετες παροχές που δίνεις, προσπαθώντας βέβαια να δείξουμε στον κόσμο ότι ξέρεις το σωματείο μπορεί να μην μπορούμε να κάνουμε μακροχρόνιες κινήσεις γιατί δεν μας ευνοεί και δεν υπάρχει και νομοθεσία να μας βοηθήσει αλλά προσπαθούμε για κάτι πιο βραχυπρόθεσμο, οπότε έλα κοντά να προσπαθήσουμε»*.

Απασχόληση και συνθήκες εργασίας

Παρά το γεγονός ότι δεν είναι γνωστά τα επίπεδα ημιαπασχόλησης και πλήρους απασχόλησης στην εταιρεία, ο ερωτώμενος αναφέρει ότι οι θέσεις έχουν γίνει πιο ευέλικτες, με τους εργαζόμενους να μετακινούνται πιο εύκολα, απ' ότι στο παρελθόν, από ένα τμήμα, πχ. πωλήσεων, σε κάποιο άλλο *«[...] αφού έχει μειωθεί το προσωπικό χρειάζεται να καλύψουν πολλές θέσεις [...] έχει αυξηθεί το ποσοστό των*

4ωρων - 6ωρων και παίρνει και με προγράμματα από τον ΟΑΕΔ ,όχι μεγάλο ποσοστό όμως, να ας πούμε τώρα το καλοκαίρι παίρνει μερικής απασχόλησης με συμβάσεις 4μηνες πολύ περισσότερο, για να καλύψει και άδειες».

Σχετικά με το σύστημα αξιολόγησης που προαναφέρθηκε, όπως προέκυψε από την συνέντευξη η εταιρεία έχει ενσωματώσει στην απασχόληση την αξιολόγηση των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε αξιολόγηση δύο (2) φορές τον χρόνο, μία τον Ιανουάριο και μία τον Ιούνιο με άριστο βαθμό το πέντε (5). Αν σε τρεις (3) συνεχόμενες ετήσιες αξιολογήσεις ο υπάλληλος έχει βαθμό κάτω του 2,5 η εταιρεία μπορεί να προχωρήσει σε απόλυση. Αυτό όπως είναι εύλογο, αυξάνει την πίεση του εργαζόμενου, όπου προσπαθεί να βελτιώνει την αξιολόγησή του προκειμένου να διασφαλίσει την θέση του. Τέτοιες πρακτικές είναι διαδεδομένες αφού επιτελούν την αύξηση της αποδοτικότητας του εργαζόμενου, και κατ' επέκταση κέρδος για την εταιρεία.

Όσον αφορά στην εντατικοποίηση της εργασίας ο ερωτώμενος τονίζει ότι συχνά οι προϊστάμενοι και γενικότερα οι υπεύθυνοι επιρρίπτουν ευθύνες στους εργαζόμενους για τις μειωμένες πωλήσεις *«τρελαίνονται οι προϊστάμενοι καθάρισε αυτό καθάρισε εκείνο υπάρχει μια τέτοιου είδους πίεση ας πούμε για να έρθουν οι πελάτες τι πρέπει να κάνεις δηλαδή;»*.

Τέλος, σε σχέση με τις συνθήκες υγιεινής ασφάλισης και την Ε.Υ.Α.Ε. ο ερωτώμενος περιγράφει ότι η επιτροπή στην εταιρεία έχει περισσότερο συμβουλευτικό χαρακτήρα και έγκειται σε κάποιες μέτρα ασφάλειας όπως ο σωστός τρόπος που ένας εργαζόμενος σηκώνει βάρη ή να ανεβαίνει μόνος του σε σκάλα, υγιεινή εστιατορίου κα. Ο ερωτώμενος αναφέρει ότι δεν υπάρχουν ιδιαίτερες παραβιάσεις καθώς η εταιρεία προωθεί την διασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας *«[...] ένας άνθρωπος που σηκώνει ας πούμε όπως εγώ σηκώνει έναν (1) τόνο τη μέρα [...] όλο αυτό θα προκαλέσει ένα χρόνιο πρόβλημα κάποια στιγμή, μία κάκωση στη μέση, στα χέρια και έτσι ενημερώνουμε τους εργαζόμενους για τα μέτρα ασφαλείας [...] σε συνδυασμό με την εταιρεία προωθούμε διάφορα προγράμματα τα οποία έρχονται είτε από διάφορες κρατικές υπηρεσίες και κάνουμε σεμινάρια στους υπαλλήλους πάνω σε όλα αυτά τα θέματα»*. Επομένως, ο ερωτώμενος δίνει την εικόνα ότι η εταιρεία τηρεί το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, χωρίς ιδιαίτερες παραβιάσεις.

Κεφάλαιο 4. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους υπαλλήλους των ναυτιλιακών επιχειρήσεων

4.1 Απασχόληση, συνδικαλισμός και συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο υπαλληλικό προσωπικό της ναυτιλίας

Το παρόν κεφάλαιο έχει σκοπό να περιγράψει σε αδρές γραμμές την εργασιακή πραγματικότητα στον χώρο της ναυτιλίας. Σχετικά με τον κλάδο, η παρούσα εργασία εστιάζει στο υπαλληλικό προσωπικό στην ναυτιλία και όχι στους ναυτεργάτες.

Πιο συγκεκριμένα, το 2008 σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, ο αριθμός των επιχειρήσεων της ναυτιλίας ανέρχονταν στις 69.109 και απασχολούσαν 206.044 άτομα εκ των οποίων οι 117.954 μισθωτοί.

Όπως είναι αναμενόμενο, το 2016, λόγω της οικονομικής κρίσης παρατηρείται μείωση του αριθμού των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση της απασχόλησης. Έτσι, ο αριθμός των επιχειρήσεων ήταν 62.878 και απασχολούσαν 184.151 άτομα εκ των οποίων οι 128.066 μισθωτοί. Όπως και στο εμπόριο, τα στοιχεία παρατίθενται για μια γενική εικόνα και δεν αποτελούν συγκρίσιμα στοιχεία λόγω αλλαγής στην μεθοδολογία της ΕΛΣΤΑΤ.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να θίξουμε ότι τα στοιχεία που παρατέθηκαν, αφορούν στο σύνολο των εργαζόμενων στην ναυτιλία. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ., ο αριθμός του υπαλληλικού προσωπικού στην ναυτιλία ανέρχεται περίπου στους 20.000 εργαζόμενους.

Όπως επισημαίνει η ΕΕΕ, η ελληνική ναυτιλία είναι ένας από τους τελευταίους εναπομείναντες επιχειρηματικούς τομείς που αποτελείται κατά βάση από μικρομεσαίες μη εισηγμένες ιδιωτικές εταιρείες, κυρίως οικογενειακής δομής καθώς η ελληνική ναυτιλία συνεισφέρει άνω του 7% του ΑΕΠ και παρέχει απασχόληση σε περίπου 200.000 άτομα. Παρά το εξαιρετικά δυσμενές οικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα και παγκοσμίως, η ελληνική ναυτιλία διατήρησε την ηγετική της θέση. Μολονότι ο πληθυσμός της Ελλάδας αντιπροσωπεύει μόνο το 0,15% του παγκόσμιου πληθυσμού, τα πλοία που μεταφέρουν το 20% του παγκόσμιου θαλάσσιου εμπορίου ελέγχονται από Έλληνες (<https://www.ugs.gr/gr/greek-shipping-and-economy/greek-shipping-and-economy-2018/>).

Ταυτόχρονα, η ΕΕΕ αναφέρει ότι σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ ο ελληνικός στόλος είναι ένας από τους πιο ασφαλείς παγκοσμίως, με μόλις 0,65% του στόλου (με βάση τον αριθμό πλοίων) ή το 0,19% (με βάση τη χωρητικότητα) να έχει εμπλακεί σε ναυτικά ατυχήματα. Τέλος, οι προοπτικές φαίνονται σχετικά θετικές, με την παγκόσμια παραγωγή να αναμένεται να αυξηθεί κατά 3,9% το 2018. Αυτή η αυξημένη ανάπτυξη είναι πιθανό να προέλθει από τη δυναμική που εμφανίζει η παγκόσμια οικονομία, τόσο στις αναπτυγμένες όσο και στις αναπτυσσόμενες οικονομίες, οι οποίες αναμένεται να ωφεληθούν από ευνοϊκές οικονομικές συνθήκες παγκοσμίως και εμπιστοσύνη στις αγορές και να βοηθήσουν στην επιτάχυνση της ζήτησης και των επενδύσεων (<https://www.ugs.gr/gr/greek-shipping-and-economy/greek-shipping-and-economy-2018/>).

Στον χώρο ναυτιλίας, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τον ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ. Ο ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ., σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του, είναι πανελλήνιο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο και το μοναδικό που εκπροσωπεί τους υπαλλήλους στην ναυτιλία στο σύνολό τους. Είναι ένα παλιό σωματείο αφού ιδρύθηκε το 1922 και εκπροσωπούσε τους εργαζομένους στα ναυτικά πρακτορεία και στις ακτοπλοϊκές εταιρείες της χώρας. Μετά από σειρά τροποποιήσεων στο καταστατικό, το 2000 το σωματείο έλαβε την σημερινή μορφή του, ενώνοντας επιμέρους σωματεία του κλάδου σε ένα και περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμο και όλους τους εργαζόμενους στις ναυτιλιακές και πρακτορειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας. Σημαντική επισήμανση αποτελεί ότι το σωματείο εκπροσωπεί μόνο το υπαλληλικό προσωπικό και όχι τους ναυτεργάτες. Έδρα του σωματείου είναι ο Πειραιάς, ενώ διατηρεί παραρτήματα και στην Αθήνα και την Θεσσαλονίκη.

(

ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.

<http://www.pasent.gr/index.php?page=taftotita&lang=el>)

Ο ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ είναι μέλος του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Πειραιά (Ε.Κ.Π.) και της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος (Ο.Ι.Υ.Ε.). Διοικείται από 19μελή διοίκηση που εκλέγεται κάθε τρία (3) χρόνια. Η διοίκηση εκλέγει το προεδρείο της και την 9μελή Εκτελεστική Επιτροπή.

Διακηρυγμένοι σκοποί του σωματείου είναι και σύμφωνα με την ιστοσελίδα του, η προστασία και προαγωγή των επαγγελματικών, οικονομικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των μελών αυτού, η σύσφιξη των δεσμών της

συναδελφικής αλληλεγγύης μεταξύ τους, η στενή συνεργασία με άλλα σωματεία για την επίλυση γενικότερων προβλημάτων των εργαζομένων και η εξύψωση του μορφωτικού επιπέδου και η ψυχαγωγία των μελών του (<http://www.pasent.gr/index.php?page=taftotita&lang=el>).

Η συνδικαλιστική πυκνότητα του σωματείου στην ποντοπόρο ναυτιλία και την ακτοπλοΐα, σύμφωνα με τον ερωτώμενο υπολογίζεται γύρω στο 70%, χωρίς να έχουν επέλθει δραματικές αλλαγές την περίοδο της κρίσης. Η κρίση ωστόσο, σύμφωνα με τον ερωτώμενο άλλαξε συνειδήσεις. Δημιούργησε έναν νέο στρατό εργαζομένων αποστασιωποιημένο από την διεκδίκηση των συμφερόντων του και την συλλογικότητα «η νέα γενιά έχει μπει σε μία διαδικασία ότι θα δουλέψω με 586 € ,θα δουλέψω αμισθί[...] έχει δεχτεί μια σειρά πράγματα που διαμόρφωνε όρους στην συνείδηση του εργαζόμενου είναι καθοριστικοί παράγοντες».

Μέσα σε μια τέτοια κατάσταση, ο ερωτώμενος αναδεικνύει ότι το συνδικαλιστικό κίνημα δεν αντέδρασε αποφασιστικά. Κύρια επιδίωξή του ήταν η διασφάλιση του μισθού μέσω απεργιών και όχι η ουσιαστική αντιμετώπιση της επίθεσης του κεφαλαίου στον κόσμο της εργασίας. Έτσι, όταν οι μνημονιακές ρυθμίσεις αφαίρεσαν τους μισθολογικούς όρους από το τραπέζι της διαπραγμάτευσης των συνδικάτων, τα τελευταία έμειναν μετέωρα, χωρίς πεδίο διεκδίκησης «μη αντιλαμβανόμενοι (οι συνδικαλιστές) δηλαδή ότι έφτιαχνε συνείδηση στον εργαζόμενο όλο αυτό το διάστημα, το συνδικάτο δε προσαρμοζόταν σε αυτό ,ασχολιόταν με το αν η αύξηση θα ναι 2% ή 5 % [...]ο περιβόητος ΠΥΣ 6 του '12 που είπε ότι ο υπουργός αποφασίζει μείωση 22% και αυτός υπογράφει το νόμμερο άρα αφαίρεσε από τον συνδικαλισμό αυτό που εκεί χτιζότανε, δηλαδή όλο στο μισθολογικό».

Σύμφωνα με τον ερωτώμενο, η συνδικαλιστική και η εργοδοτική πυκνότητα στον κλάδο βρίσκοντα στα ίδια επίπεδα δηλαδή περίπου στο 70%.

Σχετικά με τις σ.σ.ε. για το υπαλληλικό προσωπικό στην ναυτιλία, παρατηρείται ότι πριν την οικονομική κρίση αλλά και σε όλη την διάρκειά της, το σωματείο καταφέρνει να υπογράφει κλαδικές σ.σ.ε. που διασφαλίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων του κλάδου. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Γενικός Γραμματέας της ΟΥΙΕ «ο χώρος είναι πιο συγκροτημένος, λιγότερες επιχειρήσεις ,μαζεμένες σε ένα μέρος όπως ο Πειραιάς να στο πω έτσι[...] είναι πιο συγκεκριμένα δεν είναι το χάος του εμπορίου, άρα εκεί πέρα υπογράφονταν σ.σ.ε. και

με την δυναμική που έχει ως σωματείο (ο ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.) ενημερώνοντας τον κόσμο τις επιχειρήσεις, έχεις περισσότερες πιθανότητες να την εφαρμόσεις».

4.2 Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Ο σύνδεσμος κάθε χρόνο διαπραγματεύεται με τις εργοδοτικές οργανώσεις της ναυτιλίας και υπογράφει σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας όλων των εργαζομένων του κλάδου της χώρας.

Σήμερα, στον κλάδο βρίσκονται σε ισχύ τρεις (3) συμβάσεις (βλ. Παράρτημα). Μία (1) που υπογράφηκε στις 19 Απριλίου 2018, ισχύει μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2019 και αφορά σε όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται στα ναυτιλιακά πρακτορεία της χώρας, μία (1) που ισχύει από 1/1/2018 έως 31/12/2018 και καλύπτει τους υπαλλήλους σε ναυτιλιακές, ακτοπολικές, εταιρείες κρουαζιέρας και τέλος μία (1) που υπογράφηκε 1^η Αυγούστου 2018 και καλύπτει τους εργαζόμενους στις διαχειρίστριες εταιρείες ποντοπόρων φορτηγών πλοίων.

Διευκρινιστικά, όταν αναφέρουμε διαχειρίστριες εταιρείες εννοούμε ότι «*κάθε καράβι είναι μια ξεχωριστή εταιρεία αυτό [...] είναι αυτοτελείς εταιρείες [...] και έρχεται μια άλλη εταιρεία και διαχειρίζεται τις απο κάτω εταιρείες μόνο, δηλαδή [...]καμία άλλη δυνατότητα, δεν έχει το δικαίωμα να έχει ούτε και περιουσία, ούτε ακίνητο. Εισάγει συνάλλαγμα που τους στέλνουν οι εταιρείες των πλοίων ,επειδή έχουν δραστηριότητες και στο εξωτερικό, τους στέλνει το συνάλλαγμα και με βάση αυτό το συνάλλαγμα πληρώνει μισθούς, πληρώνει ενοίκια, πληρώνει όλα αυτά».*

Μάλιστα, με την ομόφωνη απόφαση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, στην συνεδρίαση που πραγματοποιήθηκε στις 31/8/2018 και με ΦΕΚ που εκδόθηκε στις 3/9/2018, οι δύο (2) πρώτες σ.σ.ε. που υπογράφει το σωματείο, κηρύσσονται υποχρεωτικές. Οι ακριβείς διαδικασίες των διαπραγματεύσεων θα περιγραφούν στην συνέχεια.

Αρχικά, το σωματείο επιλέγει να υπογράφει σ.σ.ε. ως πρωτοβάθμιο και όχι μέσω της ΟΙΥΕ. Αυτό όπως εξήγησε ο ερωτώμενος οφείλεται στο ότι το σωματείο θεωρεί ότι αυτό μπορεί να περιγράψει πιο αποτελεσματικά τα συμφέροντα των συγκεκριμένων εργαζομένων αφού έχει πλήρη και άμεση επαφή με τα επιμέρους προβλήματα του κλάδου. Η ομοσπονδία διατηρεί στους κόλπους της πλήθος σωματείων και μια σειρά κλάδων και αυτό καθιστά αδύνατη την απόλυτη ενημέρωση

των θεμάτων του κάθε κλάδου ξεχωριστά. Γι'αυτό το σωματείο προχωρά σε απευθείας διαπραγματεύσεις, με την στήριξη βέβαια της ομοσπονδίας «γνωρίζεις καλύτερα το αντικείμενο [...]», αυτό το σωματείο συγκεντρώνει το σύνολο των εργαζομένων στην δύναμή του. Στο εμπόριο και στις υπηρεσίες διασπώνται σε πάρα πολλά σημεία και εκεί έρχεται η αναγκαιότητα για την ΟΙΥΕ αλλά και για άλλες ομοσπονδίες που έρχονται να συγκροτήσουν την άποψη του κλάδου γιατί υπάρχει κατακερματισμός. Σε μας εδώ μιλάμε για ένα σωματείο που ξεπερνάει την δύναμη πολλών ομοσπονδιών σε φυσικά πρόσωπα».

Το σωματείο σε όλη την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, που οι σ.σ.ε. πόσω μάλλον οι κλαδικές είχαν αποδομηθεί πλήρως, κατάφερε να προχωρά σε συμφωνίες οι οποίες μάλιστα κρίνονται ως ιδιαίτερα επιτυχημένες, αφού πέτυχαν την διατήρηση των επιδομάτων και των υψηλών επιπέδων αποδοχών «οι σ.σ.ε. δεν είναι μόνο το μισθολογικό και τα συνδικάτα είχαν εγκλωβιστεί σε αυτό το πράγμα, τι αύξηση πήρες εσύ ,τι αύξηση πήρα εγώ, υπάρχουν και λοιποί όροι όπως είναι οι άδειες μητρότητας, όπως είναι οι όροι που ρυθμίζει όσον αφορά τον γάμο ή τις αργίες, οι συμβάσεις αυτές άμα τις προσέξεις έχουν μέρες αργίες πολλές παραπάνω, τα έχουν όλα αυτά».

Μάλιστα, ο ερωτώμενος επέμενε στο ότι οι συμβάσεις πρέπει να είναι λεπτομερειακές και να περιλαμβάνουν και όρους, οι οποίοι μπορεί να θεωρούνται δεδομένοι, προβλέποντας ουσιαστικά ότι κάποια στιγμή είναι πιθανό οι εργοδότες να εκμεταλλευτούν αυτά τα «κενά» προς όφελός τους «έβαζα και διάφορα που ήταν δεδομένα, δηλαδή 5ήμερο, δωρο, απο Δευτέρα εως Παρασκευή, συνεχές ωράριο, έβαζα τις εορτές, τα Χριστούγεννα, το Πάσχα όλες τις άλλες τις έβαζα όλες, γιατί; Γιατί ήξερα ότι κάποτε θα τα πάρουν όλα αυτά πίσω, ότι κατακτήσαμε με το περίφημο κοινωνικό κράτος ο καπιταλισμός ήρθε και τα ξαναπήρε πίσω και ήρθε πολύ πιο άγριος»

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο ερωτώμενος, οι διαδικασίες διαπραγματεύσεων ήταν χρονοβόρες και επίπονες αφού σε κάποιες περιπτώσεις χρειάστηκαν ακόμη και σχεδόν τέσσερα (4) χρόνια για να καταλήξει το σωματείο σε συμφωνία με τους εργοδότες.

Το σωματείο συμμετέχει στις μεγάλες απεργιακές κινητοποιήσεις αλλά δεν θεωρεί ότι οι απεργίες απο μόνες τους είναι ικανές για να μεταβάλλουν το εργασιακό τοπίο. Το πιο σημαντικό στοιχείο, σύμφωνα με τον ερωτώμενο, για να μπορέσει ένα συνδικάτο να έχει υψηλή διαπραγματευτική ισχύ και να μπορεί να επιβάλλει κάποιες

θετικές εξελίξεις για τους εργαζόμενους είναι η ουσιαστική επικοινωνία του σωματείου με τα μέλη του *«καταρχήν το θέμα είναι ένα, να είσαι κοντά με τον εργαζόμενο, το σωματείο να έχει επαρκή δύναμη και να τον ενδιαφέρει να παλέψει γι' αυτό [...] συγκρουόμαστε σε επίπεδο επιχειρήσεων, μιλούσαμε με τους εργαζόμενους [...] υπήρχε μια τεράστια πίεση με επιχειρήματα [...] να βλέπει ο άλλος ότι και στους εργαζόμενους από κάτω υπάρχει μια πίεση, σου λέει δε το δέχεται»*.

Αυτό το στοιχείο της συστηματικής επαφής φαίνεται να παίζει καταλυτικό ρόλο για την επίτευξη των στόχων του σωματείου αφού αναδεικνύεται μια σχέση αλληλεξάρτησης εργαζομένων - σωματείου *«για να φτάσουμε σε αυτό (στην υπογραφή σ.σ.ε.) παίζει ένα σημαντικό ρόλο το πόσο οργανωμένο είναι το σωματείο και πώς τα μέλη του σωματείου φέρνουν την πληροφορία διότι μιλάμε για κολοσσούς [...] εκεί είναι το ενεργό συνδικάτο [...] και είναι αμφίδρομο και εσύ παίρνεις πληροφορία από τα μέλη προκειμένου να μπορείς να μπεις σε μια διαπραγμάτευση αλλά και εσύ τα τροφοδοτείς με κύρος και επιχειρήματα ώστε να πιέζουνε στον χώρο δουλειάς αλλιώς θα ήταν αποστειρωμένο»*.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, δεν ήταν εύκολο για το σωματείο να προχωρήσει σε συμφωνίες και σε πολλές περιπτώσεις χρειάστηκαν χρόνια διαπραγματεύσεων. Το σωματείο κατέφευγε στον Ο.ΜΕ.Δ. έχοντας όμως ήδη μπει σε διαδικασία διαπραγματεύσεων *«ο Ο.ΜΕ.Δ. αποτελεί συμβολή στην συνέχιση της συζήτησης που έχει ξεκινήσει ήδη με τις εργοδοτικές ενώσεις»*.

Το σωματείο προσέφευγε στον Ο.ΜΕ.Δ. σε μια περίοδο όπου τα περισσότερα σωματεία δίσταζαν, καθώς θεωρούσαν ότι λόγω του μνημονιακού πλαισίου ο Ο.ΜΕ.Δ. δε θα καταλήξει σε μια ευνοϊκή για τον εργαζόμενο συμφωνία. Το σωματείο βασιζόμενο στην επιστημονική και συνδικαλιστική δουλειά συνέθετε υπομνήματα που στηρίζονταν σε επιχειρηματολογία που δικαιολογούσε τα αιτήματά του.

Πρωτεύον στοιχείο για την προσφυγή στον Ο.ΜΕ.Δ. σύμφωνα με τον ερωτώμενο είναι η τεκμηρίωση των αιτημάτων και επιχειρημάτων, κάτι που ουσιαστικά προετοιμάζει το έδαφος για μια θετική για τον εργαζόμενο διαμεσολαβητική πρόταση *«Ένα κύρος αυτού του σωματείου βασίζεται στην τεκμηρίωση των αιτημάτων των εργαζομένων και με σοβαρή δουλειά για την διαδικασία της διαπραγμάτευσης γνωρίζοντας δηλαδή τους όρους πάνω στο παιχνίδι*

καταφέραμε να δημιουργήσουμε όρους που νομίζω κανένας δεν επιθυμεί να κάτσει στο τραπέζι του Ο.ΜΕ.Δ. από τους εργοδότες. [...] εκπροσωπείς εργαζόμενους και είσαι εργαζόμενος πάνω απ' όλα, άρα εκείνη την ώρα το πρώτο που θες να διαμορφώνεις είναι πρώτον τον σεβασμό [...] Και αυτό είναι το πρώτο πράγμα που πρέπει να επανακατακτήσουν τα συνδικάτα σήμερα, την αξιοπρέπεια και το κύρος τους, αυτός είναι ο καθοριστικός παράγοντας σε μας, η διαπραγματευτική δύναμη και το κύρος είναι καθοριστικός παράγοντας στο συνδικαλιστικό κίνημα»

Οι συμφωνίες υπογράφονταν κυρίως με διαμεσολαβητικές προτάσεις χωρίς να προχωρήσουν στο στάδιο της διαιτησίας. Στην επίτευξη μιας συμφωνίας ωστόσο ρόλο παίζει και το γενικότερο οικονομικό περιβάλλον «Με κάποιους ήμουν τέσσερα (4) χρόνια στον Ο.ΜΕ.Δ [...] τι περίμενα; να διαμορφωθεί το κατάλληλο περιβάλλον δηλαδή η ναυτιλία ήταν πεσμένη τότε κρίση και τα λοιπά ,περίμενα την συγκεκριμένη στιγμή που θα με ευνοούν οι οικονομικοί όροι [...] οι εργοδότες γενικότερα θεωρούσαν ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι εργαλείο έτσι ώστε να υπομοχλεύσουν τις συμβάσεις και να τις κατεβάσουν».

Σε προηγούμενο σημείο αναφέρθηκαν οι απόψεις της Γ.Σ.Ε.Ε. και του Γενικού Γραμματέα της Ο.Ι.Υ.Ε. περί εγκυκλίου επεκτασιμότητας. Σε γενικές γραμμές φαίνεται ότι ο συνδικαλιστικός κόσμος δε θεωρεί ότι η συγκεκριμένη εξέλιξη μπορεί να φέρει ουσιαστικές αλλαγές, κάτι που επιβεβαιώνει και ο ερωτώμενος «[...] εσύ σαν υπουργείο πρέπει να διαπιστώσεις με οποιοδήποτε τρόπο ότι πράγματι έχει το 51% όχι να του πεις πες μου τι είναι ,δε θα το πει ποτέ, ουσιαστικά έτσι μπλόκαρε τα πάντα».

Μέσα σε ένα τέτοιο αρνητικό κλίμα, ο ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ. κατάφερε να κηρύξει την επεκτασιμότητα και υποχρεωτικότητα των συμβάσεών του, υποχρεώνοντας τους εργοδότες να καταθέσουν τα μητρώα μελών τους. Μια τέτοια εξέλιξη κρίνεται ιδιαίτερα θετική και ενθαρρυντική και συνυπολογίζεται ως μια τεράστια κατάκτηση του σωματείου «εμείς είμαστε οι μόνοι που υποχρεώσαμε τους εργοδότες να δώσουν τα μητρώα. Στην αρχή δεν ήθελαν αλλά [...] τους υποχρεώσαμε, τους είπαμε βέβαια ότι δε γίνεται να υπογράψεις εσύ και ο άλλος όχι; ούτε εσένα σε συμφέρει. Και πράγματι τα δώσανε, εμείς τα πήγαμε πρώτοι κατάλαβες; Γιατί είχαμε αυτή τη σχέση το σωματείο είχε επαφές και τους υποχρεώσαμε».

Οι κλαδικές σ.σ.ε. του σωματείου κυρήχθηκαν υποχρεωτικές ύστερα απο αίτημα στο αρμόδιο τμήμα του υπουργείου. Μετά την συνεδρίαση του ΑΣΕ, εκδίδεται το ΦΕΚ με την απόφαση κύρηξης υποχρεωτικότητας, μετά απο έλεγχο του μητρώου μελών.

Απο τα παραπάνω προκύπτει οτι όσο και αρνητικά διομορφωμένο και αν είναι το περιβάλλον, όταν ένα σωματείο είναι συσπειρωμένο, μαζικό και διεκδικητικό μπορεί να καταφέρει να μετατρέψει το δυσμενές σε ευμενές και να επιτύχει τους στόχους του. Έτσι, παρά το γεγονός οτι και απο το ίδιο το σωματείο η εγκύκλιος κρίνεται αρνητικά, την χρησιμοποίησαν με τέτοιο τρόπο που κατέληξε να διαμορφώσει μια καλύτερη εργασιακή συνθήκη για όλους τους εργαζόμενους των κλάδων του.

Είναι αναμενόμενο μέσα σε περιβάλλον οικονομικής κρίσης η διαδικασία των διαπραγματεύσεων να οδηγήσει σε απώλειες, υποχωρήσεις. Σύμφωνα με το σωματείο ως απαγορευτική κρίνεται οποιαδήποτε υποχώρηση αλλάζει το status quo των εργαζόμενων, οποιαδήποτε ακυρώνει την ολότητα της σύμβασης όπως για παράδειγμα μια τεράστια μείωση μισθών.

Ταυτόχρονα, ο ερωτώμενος αναφέρει οτι υπάρχουν περιπτώσεις εργοδοτικής αυθαιρεσίας με παράκαμψη των συμβάσεων και μη τήρηση των συμφωνηθέντων. Ωστόσο, αυτές ξεπερνιούνται μέσω της ενημέρωσης απο τους εργαζόμενους και της έγκαιρης παρέμβασης του σωματείου.

Στο προηγούμενο κεφάλαιο, εκείνο του εμπορίου, απο τους ερωτώμενους αναδείχθηκε οτι ένας απο τους λόγους που οι εργαζόμενοι δεν συσπειρώνονται στα σωματεία είναι η ευελιξία της εργασίας και η πολλαπλότητα των ταχυτήτων της εργασίας. Στο υπαλληλικό προσωπικό της ναυτιλίας ωστόσο βλέπουμε οτι κάτι τέτοιο δεν ισχύει, αφού δεν άνθισε η ημιαπασχόληση λόγω της ίδιας της φύσης της εργασίας *«Εδώ δεν έχει ημιαπασχόληση, είναι οι κλάδοι τέτοιοι, γιατί ναυτιλία το καράβι είναι 24 ώρες το 24ωρο σε κίνηση, δε παίρνεις κάποιον για 4ωρο όπως στο εμπόριο ας πούμε που ξέρεις π.χ. ποιές είναι οι ώρες αιχμής κτλ είναι η φύση της δουλειάς [...] είναι βαριά βιομηχανία, είναι συνεχούς καύσης, είναι η δουλειά τέτοια που δε σου δίνει την δυνατότητα του part-time δε μπορεί να στηριχθεί σε πολλά εναλλασόμενα πρόσωπα».*

Συμπεράσματα

Η εφαρμογή των μέτρων των Μνημονίων στην χώρα μας σηματοδότησαν μια σειρά ριζικών αλλαγών για τον κόσμο της εργασίας. Στα Μνημόνια, μεταξύ άλλων, συμπεριλαμβάνονταν μέτρα παρέμβασης στην αγορά εργασίας, το θεσμικό πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και τους μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου. Μάλιστα, παρατηρήθηκε η μετατόπιση του κέντρου βάρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τον κλάδο/επάγγελμα στην επιχείρηση που σηματοδότησε τον ριζικό αναπροσανατολισμό του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων μετά από περίπου μια 20ετία (Κυριακούλιας, 2012).

Έχοντας αναλύσει το θεσμικό πλαίσιο, διαπιστώνουμε ότι οι μεταρρυθμίσεις που αφορούν τις σ.σ.ε. έχουν προσαρμοστεί στην επιταγή των επιχειρήσεων για αποκεντρωμένη - δηλαδή σε επίπεδο επιχειρήσεων - και εξατομικευμένη διαπραγμάτευση, νομιμοποιώντας πρακτικές, που μέχρι πρότινος θα εθεωρούντο καταχρηστικές. Το σύνολο του θεσμικού πλαισίου, όπως αυτό διαμορφώθηκε τα προηγούμενα χρόνια, εξακολουθεί να ισχύει, παγιώνοντας πλέον την εργασιακή εικόνα σε ό,τι αφορά στη συλλογική προστασία και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Έτσι, από το 2012 οδηγούμαστε σε εξαιρετικά χαμηλό βαθμό κάλυψης των εργαζομένων από σ.σ.ε., με κατακόρυφη μείωση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων και πολλαπλασιασμό των επιχειρησιακών.

Οι δυσμενείς ρυθμίσεις στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων συμβάλλουν στο να παρατηρηθεί το φαινόμενο του περιορισμού του αριθμού ακόμη και των επιχειρησιακών συμβάσεων, αφού τελικός στόχος της εργοδοσίας είναι η εξατομικευμένη διαπραγμάτευση των όρων εργασίας. Συνήθης πρακτική, όπως αναδείχθηκε, στο εμπόριο. Εκτός από την περαιτέρω μείωση των αποδοχών, το ενδιαφέρον της εργοδοτικής πλευράς εστιάζει ολοένα και περισσότερο στη διάρρηξη και των λοιπών όρων εργασίας, αποδομώντας την ουσία των σ.σ.ε. στην ρίζα τους. Η εργοδοτική πλευρά δεν υποχρεούται να προβεί σε διαπραγμάτευση με ένα σωματείο, την στιγμή που μπορεί να καθορίσει όπως η ίδια επιθυμεί τους όρους αμοιβής και εργασίας μέσω της ατομικής διαπραγμάτευσης.

Προκειμένου να γίνουν κατανοητά τα συμπεράσματα που διεξήχθησαν από την εμπειρική έρευνα και την διαδικασία των συνεντεύξεων θα περιγραφούν συνοπτικά οι επιπτώσεις στους εργαζομένους και οι επιπτώσεις στον συνδικαλισμό.

Όσον αφορά στους εργαζόμενους, ειδικά στον κλάδο του εμπορίου, προκύπτει ότι οι μνημονιακές αλλαγές στις σ.σ.ε. έχουν συμβάλλει αρνητικά στην εργασιακή καθημερινότητά τους. Απολύσεις, εκβιασμοί για μειώσεις αποδοχών, πολλαπλές ταχύτητες εργαζομένων, διακριτική μεταχείριση σε βάρος των νεοπροσλαμβανόμενων, μη τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, ευελικτοποίηση του ωραρίου εργασίας, η αξιολόγηση ως εργαλείο συνεχούς πίεσης και «βελτίωσης» της απόδοσης είναι μόνο μερικά από τα προβλήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι.

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις, στις περιπτώσεις απουσίας σ.σ.ε. και κατ' επέκταση σύναψης ατομικών συμβάσεων, οι εργαζόμενοι βρίσκονταν στο έλεος των εργοδοτικών επιταγών. Και στις δύο (2) επιχειρήσεις του εμπορικού κλάδου που δεν υπήρχε σ.σ.ε. σημειώθηκαν μαζικές απολύσεις και μονομερείς μειώσεις μισθών. Οι επιχειρήσεις πέτυχαν την μείωση του εργασιακού κόστους με απειλές και εξαναγκασμό και μπορούν να το επαναλάβουν όποτε το θελήσουν. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και οι απολύσεις.

Σχετικά με την απασχόληση, στις δύο (2) αυτές επιχειρήσεις έγινε χρήση της μερικής απασχόλησης με την περαιτέρω αύξησή της την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Ταυτόχρονα, από τις συνεντεύξεις αναδείχθηκε η δυνατότητα για εύκολη μετακίνηση των εργαζομένων σε διαφορετικές θέσεις μέσα στην επιχείρηση, χωρίς απαραίτητα την συμφωνία των τελευταίων σε αυτό.

Άλλο ένα ζήτημα που προέκυψε αφορά τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Στην μία επιχείρηση επικρατεί η αποδόμησή τους με το σωματείο να κάνει προσπάθειες για την διατήρηση κάποιου στοιχειώδους επιπέδου εργασίας ενώ στην άλλη επιχείρηση επίσης έχουν καταγγελλθεί αυθαιρεσίες, ωστόσο το σωματείο κατά την συνέντευξη δήλωσε άγνοια αυτών των μη τηρούμενων κανόνων, κάτι που φανερώνει την ενδεχομένως ελλειπή επικοινωνία του σωματείου με τους εργαζομένους.

Όπως είναι αναμενόμενο, όλα αυτά είναι προβλήματα τα οποία θα μπορούσαν να έχουν περιοριστεί ακόμη και εξαφανιστεί αν υπήρχαν σ.σ.ε.. Ωστόσο, ακόμη και αν δεν είχαν περιοριστεί θα υπήρχε μια έγγραφη συμφωνία που θα πιστοποιούσε τις υποχρεώσεις της επιχείρησης, καθιστώντας έτσι δυνατή την διεκδίκηση της τήρησης

των συμφωνηθέντων. Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο ωστόσο απαξιώνει τον ρόλο τους και έτσι η λύση τους επαφίεται στην εργοδοσία.

Αντίστοιχα, οι αλλαγές στις σ.σ.ε. επέφεραν ουσιώδη προβλήματα και στον συνδικαλισμό. Όπως ήδη έχει αναδειχθεί στα αντίστοιχα κεφάλαια, οι σ.σ.ε. είναι ενδεχομένως το πιο σημαντικό εργαλείο στα χέρια των συνδικαλιστών. Η έλλειψη αυτού του εργαλείου σε συνδυασμό βέβαια και με άλλες παθογένειες του συνδικαλιστικού κινήματος οδηγούν στην περιθωριοποίησή του.

Κάποιο από το κύρος τους τα σωματεία το αντλούσαν από την δυνατότητά τους να πιέζουν την εργοδοσία και να καταλήγουν σε συμφωνίες που προστάτευαν τους εργαζομένους τους. Μαζί με την αποδιάρθρωση των σ.σ.ε. τα σωματεία λοιπόν έχασαν και το κύρος τους. Οι εργαζόμενοι πλέον δεν στηρίζονται σε αυτά για την διεκδίκηση των αιτημάτων τους και υπό τον φόβο των απολύσεων και της υψηλής ανεργίας απομακρύνονται από τα συνδικάτα.

Στις δύο (2) επιχειρήσεις όπου υπήρχε απουσία σ.σ.ε. το σωματείο είχε χάσει την ισχύ και το κύρος του. Αυτός ήταν και ο λόγος, σε συνδυασμό με την αυταρχικότητα των εργοδοτών, που το σωματείο δεν μπορούσε να πιέσει για σύμβαση. Μάλιστα, στην μία περίπτωση βλέπουμε ότι μέχρι και πριν τις μνημονιακές ρυθμίσεις, ακόμη και με δυσκολίες το σωματείο κατάφερνε να υπογράψει. Μετά τις αλλαγές ωστόσο έχασε κάθε του ελπίδα.

Έτσι, είναι ασφαλές να συμπεράνουμε ότι οι ρυθμίσεις περί σ.σ.ε. αποτελούν και έναν από τους λόγους αποδυνάμωσης και απαξίωσης του θεσμού του συνδικαλισμού καθώς του αφαιρέθηκε ένας βασικός πυλώνας στον οποίο βάσιζε την ύπαρξή του. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Κουζής (2016) «η αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και ειδικότερα εκείνου των κεντρικών διαπραγματεύσεων συνεπιφέρουν την αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος και κυρίως των κεντρικών και κλαδικών οργανώσεων μεταφέροντας τη διαπραγμάτευση στη μονάδα της επιχείρησης που ενισχύει τη διαπραγματευτική ικανότητα του εργοδότη».

Γνωρίζοντας λοιπόν, τις επιπτώσεις των αποκεντρωμένων και ατομικών συμβάσεων στους εργαζόμενους, εγείρεται το ερώτημα με ποιόν τρόπο ένα σωματείο μπορεί να προχωρήσει σε σύναψη ευνοϊκής συμφωνίας, καθώς είναι γνωστό ότι

ακόμα και εργατικά σωματεία υποχρεώνονται ή παρασύρονται στην συνομολόγηση ρυθμίσεων που αφενός, κινούνται στο όριο της νομιμότητας και αφετέρου, εξατομικεύουν τους όρους της συλλογικής ρύθμισης σε βάρος των εργαζομένων (Καψάλης, 2014). Τέτοια περίπτωση ωστόσο, δεν προέκυψε από την έρευνα, οπότε η παρακάτω ανάλυση θα επικεντρωθεί στο ερώτημα που τέθηκε.

Μέσα από τις συνεντεύξεις ως η πιο ενδεχομένως σημαντική συνθήκη για την σύναψη ευνοϊκής σύμβασης αναδείχθηκε η ύπαρξη ενός οργανωμένου, συσπειρωμένου, μαζικού σωματείου.

Όπως προκύπτει από το σωματείο που εκπροσωπεί τους υπαλλήλους στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, όλη η ουσία ενός σωματείου είναι η πραγματική δύναμή του. Όσο πιο μαζικό είναι ένα σωματείο τόσο πιο υψηλή είναι διαπραγματευτική ισχύ του και άρα τόσο πιο καίρια η παρέμβασή του και η δυνατότητα πίεσης. Ένα καλά πληροφορημένο σωματείο, που γνωρίζει σε βάθος τα προβλήματα του κλάδου/επιχείρησης μπορεί να εκφράσει συγκροτημένα τα αιτήματα των εργαζομένων που εκπροσωπεί.

Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τον λόγο ύπαρξής του και το θεωρούν το αναγκαίο μέσο για την βελτίωση της εργασιακής τους θέσης. Έτσι, έχουν εμπιστοσύνη, στηρίζονται στο σωματείο τους και γι' αυτό μπορούν να ασκήσουν πίεση στην εργοδοσία. Ξεχωριστά κάθε εργαζόμενος επιτελεί έναν ρόλο στην επιχείρηση που εργάζεται, που ενδεχομένως να απαιτεί τεχνική ειδικευση. Κανένας εργοδότης δε θέλει να δει την μαζική αποχώρηση των εργαζομένων του, καθώς αυτό του επιβάλλει κόστος (εύρεσης νέου προσωπικού, εκπαίδευσης κ.α.). Έτσι, είναι πιθανό ο εργοδότης να υποχωρήσει και να εκπληρώσει τα αιτήματα των εργαζομένων. Άρα, καταλυτικός παράγοντας για να επιτύχει ένα σωματείο την σύναψη μιας επιτυχούς συμφωνίας είναι η ουσιαστική μαζικότητά του.

Το ζήτημα της ουσιαστικότητας της πυκνότητας ενός σωματείου έγκειται στο ότι υπάρχουν σωματεία που μπορεί τυπικά να έχουν πολλούς εγγεγραμμένους εργαζόμενους στα μητρώα μελών τους, αλλά λείπει η αμφίδρομη σχέση πληροφόρησης, η επικοινωνία.

Μέσα σε ένα πλαίσιο αποδόμησης, φωτεινή εξαίρεση το σωματείο του κλάδου του υπαλληλικού προσωπικού της ναυτιλίας. Με συνδικαλιστική δουλειά και

επικοινωνία κατάφερε να αποκτήσει σχέση εμπιστοσύνης με τους εργαζόμενους του κλάδου και να προασπίσει τα συμφέροντά τους αποτελεσματικά, καταφέροντας μάλιστα να κυρήσσει υποχρεωτικές τις κλαδικές του συμβάσεις. Σε μια περίοδο που οι κλαδικές συμβάσεις έχουν απαξιωθεί με απόλυτο τρόπο, η περίπτωση του σωματείου του υπαλληλικού προσωπικού στην ναυτιλία μπορεί να ειπωθεί ότι αποτελεί τομή στην σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα.

Συμπερασματικά, στόχος της παρούσας εργασίας ήταν η σκιαγράφηση των επιπτώσεων των αλλαγών που έχουν επέλθει στις σ.σ.ε.. Επιπτώσεις που σχετίζονται τόσο με τους εργαζόμενους όσο και με τον συνδικαλισμό εν γένει. Όπου δεν υπάρχει σ.σ.ε. συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε πιέσεις για μειώσεις μισθών, ευελικτοποίηση των ωραρίων, μη εξασφάλιση των συνθηκών ασφαλούς παροχής εργασίας. Αντίστοιχα, η απουσία σ.σ.ε. απαξιώνει ένα σωματείο στα μάτια των εργαζομένων αφού οι τελευταίοι διαπιστώνουν την αδυναμία του να επιτύχει συμφωνία.

Εν κατακλείδι, είναι φανερό ότι τα συμφέροντα των εργαζομένων συγκρούονται είτε σε επιχειρησιακό είτε σε κλαδικό επίπεδο με εκείνα των εργοδοτών. Είναι αναμενόμενο οι επιχειρήσεις να στοχεύουν στην διασφάλιση της κερδοφορίας και την μείωση του κόστους εργασίας. Τα μέτρα όμως που λαμβάνουν σε μεγάλο βαθμό γίνονται εις βάρος των εργαζομένων, καταπατώντας τα νόμιμα δικαιώματά τους. Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η απογοήτευση και η παθητικότητα περιττεύει. Στον αντίποδα, η εργασία ανέδειξε ότι υπάρχουν εξαιρέσεις, που αντιτίθενται στην αδιαφορία και στην αποκεντρωμένη και ατομική διευθέτηση των ζητημάτων καταφέροντας να αλλάξουν θετικά την εργασιακή τους θέση. Για να συνεχίσουν όμως να υπάρχουν αυτές οι περιπτώσεις και απο εξαιρέσεις να γίνουν ο κανόνας απαιτείται η οργάνωση και η συλλογική δράση όλων.

Πηγές – Βιβλιογραφία

Πηγές

A' Αρχεία

Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των ναυτιλιακών πρακτορείων και ναυτιλιακών επιχειρήσεων όλης της χώρας, Αθήνα, 2017

Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων σε διαχειρίστριες εταιρείες ποντοπόρων φορτηγών πλοίων, Αθήνα, 2018

ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα διάρθρωσης επιχειρήσεων (χονδρικό – λιανικό εμπόριο), 2009/2015

ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα διάρθρωσης επιχειρήσεων (ναυτιλιακές επιχειρήσεις), 2008/2016

Καταστατικό Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος

Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις πρακτορειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας που είναι μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης (Δ.Ν.Ε.), Αθήνα, 2018

B' Νόμοι

N. 1264/ 82

N. 1876/ 90

N. 4024/ 11

N. 4024/ 12

N. 4046/ 12

N. 4172/ 13

N. 4303/14

Γ' Ιστοσελίδες

Πληροφορίες για την κριτική της ΓΣΕΕ στην εγκύκλιο επεκτασιμότητας
<http://www.ert.gr/eidiseis/ellada/kinonia/gsee-trik-i-vasiki-archi-tis-epektasimotitas-ton-sse/>.

Πληροφορίες για την Εγκύκλιο για την επέκταση των κλαδικών σ.σ.ε.
<https://government.gov.gr/egkiklios-pou-episfragizi-tin-epanafora-tis-archis-tis-epektasimotitas-ton-sillogikon-simvaseon-ergasias-apo-ton-avgousto/>

Πληροφορίες απο την Ε.Ε.Ε. για την ελληνική ναυτιλία και οικονομία 2018
<https://www.ugs.gr/gr/greek-shipping-and-economy/greek-shipping-and-economy-2018/>.

Πληροφορίες του ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. για το τι είναι σωματείο - τύπος σωματείου.
<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=252>.

Πληροφορίες του ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. για το πώς ιδρύεται ένα σωματείο.
<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=254>.

Πληροφορίες του ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. για τις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=259>.

Πληροφορίες του ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. για τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=261>.

Πληροφορίες για την οργάνωση της ΟΙΥΕ <https://oiye.gr/o-i-y-e/>.

Πληροφορίες για την ΟΙΥΕ Ανακοινώσεις - Δελτία Τύπου. <https://oiye.gr/news-and-press/>.

Πληροφορίες για τις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. <http://www.omed.gr/el/upiresies-omed>.

Πληροφορίες για τον Ο.ΜΕ.Δ. Στατιστικά στοιχεία <https://omed.gr/el/statistika-stoixeia>.

Πληροφορίες για τον ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.
<http://www.pasent.gr/index.php?page=taftotita&lang=el>.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Βλαστός, Σ. (2006). *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Ελληνική Δημοκρατία Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2017). *Έρευνα διάρθρωσης επιχειρήσεων. Έτος: 2015*. Πειραιάς: Δελτίο Τύπου.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. (2009). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2009*. Αθήνα: Εκθέσεις.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. (2010). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2010*. Αθήνα: Εκθέσεις.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. (2011). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2011*. Αθήνα: Εκθέσεις.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2016). *Εργασιακά Θέματα Μέρος Ι^ο: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας*. Αθήνα: Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015. Ανακτήθηκε από:
https://www.forth.gr/se/pdfs/%CE%99%CE%9D%CE%95/%CE%99%CE%9D%CE%95_%CE%A3%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82%20%CE%A3%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82.pdf.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2016). *Εργασιακά Θέματα Συμφιλίωση- Μεσολάβηση- Διαιτησία*. Αθήνα: Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015. Ανακτήθηκε από:
https://www.forth.gr/se/pdfs/%CE%99%CE%9D%CE%95/%CE%99%CE%9D%CE%95_%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CE%B9%CE%BB%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CE%9C%CE%B5%CF%83%CE%BF%CE%BB%CE%AC%CE%B2%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%B9%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%AF%CE%B1.pdf.

- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2017). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2017*. Αθήνα: Εκθέσεις.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2018*. Αθήνα: Εκθέσεις.
- Καρακατσάνης, Α. (1990). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Κατσανέβας, Θ. (1996). *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Καψάλης, Α., Τριανταφύλλου, Χ. (2013). *Συλλογικές διαπραγματεύσεις, νέοι όροι διαμόρφωσης των αποδοχών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των μνημονίων*. Αθήνα: Ειδική Έκδοση Τετράδια του ΙΝΕ Μελέτες.
- Καψάλης, Α., Τριανταφύλλου, Χ. (2014). *Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές κατά το 2013*. Αθήνα: Ειδική Έκδοση Τετράδια του ΙΝΕ Μελέτες.
- Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής, Γ. (2010). *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης απο το συλλογικό τόμο Βατικιώτης, Λ. κτλ Ο χάρτης της κρίσης:Το τέλος της αυταπάτης*. Αθήνα: Τόπος.
- Κουζής, Γ., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Σ., Τσακαμή, Ε. (2010). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2010*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων.
- Κουζής, Γ. (2011). *Η εργασία στην δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις*. Περιοδικό Ουτοπία, 97, 8-9.
- Κουζής, Γ. (2014). *Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο*. Ο.Ι.Υ.Ε. Ανακτήθηκε από: <http://oiye.gr/2014/04/giannis-kouzis-to-ergasiako-perivallon-meta-to-mnimonio/>.

- Κουζής, Γ. (2016). *Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία*. Περιοδικό Κοινωνική Πολιτική Social Policy, 6, 7.
- Κουκιάδης, Ι. (2017). *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*. Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (2017). *Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Κυριαζή, Ν. (2005). *Η κοινωνιολογική έρευνα, κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κυριακούλιας, Π. (2012). *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Κυριακούλιας, Π. (2018). «Δώρον άδωρον» η επεκτασιμότητα των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Ανακτήθηκε από: <https://www.efsyn.gr/arthro/doron-adoron-i-epektasimotita-ton-kladikon-sylogikon-symvaseon> .
- Παλαιολόγος, Ν. (2006). *Εργασία και συνδικάτα στον 21^ο αιώνα*. Ινστιτούτο Εργασίας Αθήνα: Μελέτες Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Φακιολάς, Ρ. (1978). *Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Ξενόγλωσση

- Eisner, W. E. (1991). *The enlightened eye, qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*. New York: Macmillan.
- Kvale, S. (1996). *Interviews, an introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

A. Το σωματείο

1. Τι είναι το σωματείο χ;
2. Τι και ποιούς εκπροσωπεί;
3. Συνδικαλιστική πυκνότητα
4. Πόσοι απο τα μέλη συμμετέχουν ενεργά στις δράσεις;
5. Απεργιακή συμμετοχή

B. Κλάδος

6. Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά επιχείρησης/ κλάδου
7. Απασχόληση στην/ον επιχείρηση/ κλάδο πριν την κρίση
8. Απασχόληση στην/ον επιχείρηση/ κλάδο μετά την κρίση

Γ. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

9. Συμβάσεις/η σε ισχύ αυτή την στιγμή στην/ον επιχείρηση/ κλάδο;
10. Γιατί το σωματείο δεν έχει καταφέρει να υπογράψει σ.σ.ε.; (στις αντίστοιχες περιπτώσεις)
11. Πώς μέσα σε ένα πλαίσιο αποδόμησης των σ.σ.ε. το σωματείο καταφέρνει να υπογράψει; (στις αντίστοιχες περιπτώσεις)
12. Τι υποχωρήσεις έγιναν;
13. Υπήρχαν πολιτικές παρατάξεις που έκριναν αρνητικά αυτές τις υποχωρήσεις;
14. Υπογράφετε κατευθείαν ή μέσω διαιτητικής απόφασης;
15. Πώς πετύχατε συμφωνίες δεδομένου ότι ο ΟΜΕΔ πλέον υπακούει σε μνημονιακές επιταγές;
16. Υπάρχουν επιχειρήσεις που παρά το ότι είναι μέλη των εργοδοτικών ενώσεων που έχουν υπογράψει κλαδική σ.σ.ε. αποκλίνουν και δεν την τηρούν;
17. Τι κάνετε σε τέτοιες περιπτώσεις;
18. Πώς λειτούργησε η μετενέργεια;

Δ. Απόψεις

19. Παθογένειες συνδικαλιστικού κινήματος της/του επιχείρησης/ κλάδου
20. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

21. Το μέλλον της/του επιχείρησης/ κλάδου

22. Μελλοντικές διεκδικήσεις

ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

π.κ. 8/23-4-2018

**ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΙΣ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ
ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (Δ.Ν.Ε)**

Σήμερα την 19^η Απριλίου 2018 και ώρα 15:00 στα γραφεία στα γραφεία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, που βρίσκονται στην Αθήνα, Πλ. Βικτωρίας αρ. 7 οι υπογράφωντες:

Α. Εκ μέρους των εργοδοτών

ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΦΙΛΙΠΠΟΣ Πρόεδρος
ΧΑΤΖΗΑΝΤΩΝΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ Γ. Γραμματέας

Β. Εκ μέρους των εργαζομένων

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΤΟΥΡΙΣΜΟ
(ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.)**

ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΘΑΝΟΣ Πρόεδρος
ΤΣΑΚΩΝΑΣ ΝΙΚΟΣ Γ. Γραμματέας

Όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι για την υπογραφή της παρούσης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και παρουσία και πρόταση του Μεσολαβητή του Ο.ΜΕ.Δ. Ιωάννη Καρούζου, συνομολόγησαν το εξής:

ΑΡΘΡΟ 1: ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις διατάξεις αυτής της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας υπάγεται το πάσης φύσεως προσωπικό των Πρακτορειακών Επιχειρήσεων της χώρας που είναι μέλη της Δ.Ν.Ε. ήτοι: των εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στις πρακτορειακές επιχειρήσεις, αντικείμενο των οποίων κατά κύριο λόγο είναι η πρακτόρευση πλοίων, υπό οιαδήποτε σημαία, εκτελούντων πλοίες εξωτερικού, κυρίως τακτικών γραμμών, με σκοπό την εξυπηρέτηση και διακίνηση των πλοίων και των φορτίων τους.

Οι μισθωτοί που υπάγονται στην παρούσα εργάζονται (κατά κύριο λόγο) στα ακόλουθα τμήματα:

- Διεύθυνση
- Τμήμα εξυπηρέτησης πελατών
- Λογιστήριο
- Βοηθητικές - συμπληρωματικές υπηρεσίες
- Operations- Containers control
- Παράρτημα λιμανιού
- Τμήμα έκδοσης φορτωτικών και εγγράφων
- Τμήμα marketing-booking (Κρατήσεις)

Με τις παρακάτω ειδικότητες - καθήκοντα:

- Διευθυντές
- Γραμματείς
- Ταμίες
- Τηλεφωνητές
- Υπάλληλοι διατακτικών-φορτωτικών
- Λογιστές & βοηθοί λογιστές
- Υπάλληλοι εξοδολογίων & εγγράφων
- Υπάλληλοι μηχανογράφησης
- Υπάλληλοι εξωτερικών εργασιών
- Υπάλληλοι διακίνησης φορτηγών αυτοκινήτων και φορτίων πλοίων
- Υπάλληλοι φορτοεκφόρτωσης-διαδικασίας τελωνείου και οργανισμών λιμένων
- Υπάλληλοι εισαγωγής-εξαγωγής
- Οδηγοί
- Υπάλληλοι καθαριότητας φύλαξης κυλικίων

ΑΡΘΡΟ 2: ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΗΝΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

α) Οι βασικοί μισθοί των 1ου, 2ου, 3ου και 4ου κλιμακίου του υπαλληλικού και βοηθητικού προσωπικού που αναφέρονται στην ΣΣΕ έτους 2014 (ΠΚ 13/28.11.2014), για τους νεοπροσλαμβανόμενους, διαμορφώνονται ως εξής:

ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**ΚΛΙΜΑΚΙΟ**1
2
3
4**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ**974,40
1074,00
1180,00
1280,00**ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ****ΚΛΙΜΑΚΙΟ**1
2
3
4**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ**930,00
1030,00
1130,00
1230,00

Οι βασικοί μισθοί των υπολοίπων κλιμακίων παραμένουν στα επίπεδα της ρύθμισης της ΣΣΕ του 2014 (ΠΚ 13/28.11.2014), ως εξής:

Ι. ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
1	1074,40
2	1235,60
3	1281,89
4	1281,89
5	1354,56
6	1354,56
7	1450,30
8	1450,30
9	1486,17
10	1486,17
11	1563,12
12	1563,12
13	1628,54
14	1628,54
15	1672,84
16	1672,84
17	1737,06
18	1737,06
19	1768,46
20	1768,46
21	1807,59
22	1843,73
23	1875,60
24	1916,71
25	1947,59
26	1970,20
27	2000,45
28	2033,11
29	2061,52
30	2091,91
31	2116,43
32	2145,75
33	2175,63
34	2203,39
35	2232,26

ΙΙ. ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
1	1070,21
2	1227,80
3	1271,50
4	1271,50
5	1296,81
6	1296,81
7	1306,06
8	1306,06
9	1326,69
10	1326,69
11	1341,62
12	1341,62
13	1352,42
14	1352,42
15	1374,04
16	1374,04
17	1390,52
18	1390,52
19	1419,39
20	1419,39
21	1468,27
22	1516,22
23	1548,63
24	1610,42
25	1644,75
26	1695,12
27	1737,40
28	1780,18
29	1815,33
30	1849,84
31	1881,88
32	1916,71
33	1949,91
34	1981,46
35	2013,97

ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ θεωρούνται οι εργαζόμενοι στην καθαριότητα, στη φύλαξη κτιρίων και στα κυλικεία.

β) Κατά την διάρκεια της παρούσης ΣΣΕ, δεν χορηγείται καμία αύξηση. Ως αύξηση θεωρείται και η αλλαγή κλιμακίου. Δηλαδή κατά την διάρκεια της παρούσης δεν αλλάζουν τα κλιμάκια, έστω κι αν ο εργαζόμενος συμπλήρωσε τις σχετικές προϋποθέσεις.

γ) Συμπερασματικά, οι βασικοί μισθοί του άρθρου 2, καθώς και το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας του άρθρου 3, κατά την διάρκεια ισχύος της παρούσας, παραμένουν στα επίπεδα της ρύθμισης της ΣΣΕ του 2014 (ΠΚ 13/28.11.2014), εφαρμοζόμενης της Π.Υ.Σ. 6/2012.

δ) Μετά την λήξη της συμβάσεως επανέρχεται το σύστημα αμοιβής με βάση τα κλιμάκια, όμως ο χρόνος διάρκειας της παρούσης συμβάσεως θεωρείται ανενεργός, υπό την έννοια ότι δεν θα υπάρξει αναδρομική χορήγηση κλιμακίων, επιδομάτων και παροχών όπως αναφέρονται στην Σ.Σ.Ε (Π.Κ. 13/28-11-2014).

ε) Ο καθορισμός του βασικού μισθού των μισθωτών σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας τους γίνεται βάσει της υπηρεσίας και προϋπηρεσίας στην επιχείρηση που εργάζονται, προσαυξανόμενος και κατά την πραγματική προϋπηρεσία σε ομότιμα καθήκοντα σε άλλη ιδιωτική επιχείρηση ή δημόσια υπηρεσία ή ΝΠΔΔ.

Επίσης για τον καθορισμό του βασικού μισθού των μισθωτών σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας τους υπολογίζεται και η θαλάσσια προϋπηρεσία των μισθωτών σε πλοία άνω των 500 ΚΟΧ.

Προϋπηρεσία συνταξιούχου που έχει προσμετρηθεί για την απονομή συντάξεως δεν υπολογίζεται. Η προϋπηρεσία των νεοπροσλαμβανομένων μισθωτών αποδεικνύεται με Υπεύθυνη Δήλωση του Ν. 1599/86 που κατατίθεται στον εργοδότη κατά την πρόσληψή του με την υποχρέωση μέσα σε ένα μήνα από της προσλήψεως να καταθέσουν τα απαραίτητα πιστοποιητικά. Αν με τα πιστοποιητικά αυτά αποδεικνύεται προϋπηρεσία μεγαλύτερη από αυτή που δηλώθηκε αρχικά ή υποβληθούν πιστοποιητικά χωρίς προηγούμενη Υπεύθυνη Δήλωση, το δικαίωμα για την απόληψη υψηλότερων αποδοχών βάσει της προϋπηρεσίας αυτής γεννάται από τη στιγμή της κατάθεσης των πιστοποιητικών αυτών. Τα πιστοποιητικά προϋπηρεσίας λυομένης της Σύμβασης, επιστρέφονται από τον εργοδότη στο μισθωτό.

στ) Ο χρόνος της διανυθείσας στρατιωτικής θητείας, ως στρατευσίμου ή εθελοντού, θεωρείται ως χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας και συνυπολογίζεται στην προϋπηρεσία του μισθωτού για τη μισθολογική κατάταξή του σύμφωνα με το άρθρο 2 της παρούσης Σ.Σ.Ε. Ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας αποδεικνύεται με πιστοποιητικό τύπου Α του οικείου στρατολογικού γραφείου του μισθωτού.

ζ) Για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει 35 χρόνια υπηρεσίας, αλλά παραμένουν λόγω μη συμπληρώσεως του προβλεπόμενου από το Νόμο ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, τα παραπάνω τελευταία κλιμάκια προσαυξάνονται κατά **7,26** Ευρώ για κάθε χρόνο υπηρεσίας μέχρι της συνταξιοδότησής τους.

η) Σε περίπτωση μετάταξης του βοηθητικού προσωπικού στο υπαλληλικό, ο χρόνος υπηρεσίας ως υπαλλήλου υπολογίζεται ως προς τις αποδοχές από την ημέρα ανάληψης της υπαλληλικής υπηρεσίας.

ΑΡΘΡΟ: 3 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Παραλαμβάνονται τα επιδόματα που προβλέπονται στην προηγούμενη ΣΣΕ του 2014 (ΠΚ 13/28.11.2014)

1.ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

Στους έγγαμους της παρούσης Σ.Σ.Ε. ανεξαρτήτως φύλου και ανεξάρτητα αν εργάζονται στον ίδιο εργοδότη χορηγείται επίδομα γάμου 10%.

2.ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΚΝΩΝ

Στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς χορηγείται επίδομα παιδιών σε ποσοστό 6% για κάθε παιδί.

Το εν λόγω επίδομα χορηγείται και στους χήρους/ες, διαζευγμένους/ες, καθώς και στις άγαμες μητέρες εφόσον όμως όλοι αυτοί έχουν την επιμέλεια των παιδιών.

Το επίδομα αυτό δίνεται μέχρι τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας των τέκνων, εφόσον βέβαια αυτά δεν εργάζονται και είναι άγαμα. Το με βάση τις ρυθμίσεις προηγούμενων Σ.Σ.Ε. ή Διοικητικών Αποφάσεων του κλάδου ήδη χορηγούμενο επίδομα για θήλεια άγαμα τέκνα ανεξαρτήτως ηλικίας εξακολουθεί να καταβάλλεται.

Για τα παιδιά που σπουδάζουν σε ανώτατες και ανώτερες σχολές του εσωτερικού ή εξωτερικού, η επιδότηση παρατείνεται τόσα χρόνια, όσα είναι και τα κατά το νόμο απαιτούμενα κατά σχολή για την ολοκλήρωση των σπουδών, πράγμα που αποδεικνύεται με βεβαίωση κάθε σχολής.

Για τα ανάπηρα σωματικά ή πνευματικά παιδιά, των οποίων η αναπηρία κρίθηκε με τελεσίδικη απόφαση αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής, η επιδότηση παρατείνεται για όσο χρόνο διαρκεί η αναπηρία.

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Στους μισθωτούς της παρούσης Σ.Σ.Ε. χορηγείται επίδομα τριετιών σε ποσοστό 5% για κάθε τριετία πραγματικής υπηρεσίας ή και προϋπηρεσίας (εκτός τυχόν θαλάσσιας προϋπηρεσίας) των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που περιλαμβάνει η παρούσα Σ.Σ.Ε. και μέχρι συμπλήρωσεως έξι (6) τριετιών.

4. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

α) Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτάτης Σχολής ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, αναγνωρισμένης από το κράτος, δίνεται επιστημονικό επίδομα σε ποσοστό 18%.

β) Στους πτυχιούχους οικονομικής κατεύθυνσης, ναυτιλιακής δραστηριότητας και διοίκησης επιχειρήσεων, οποιασδήποτε Ανωτέρας σχολής (ΤΕΙ) ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, αναγνωρισμένης από το κράτος, δίδεται επίδομα σε ποσοστό 10%.

γ) Καταβάλλεται επίδομα ναυτιλιακής επιμόρφωσης σε ποσοστό 10% για τους αποφοίτους των εις την Ελλάδα ή την αλλοδαπή (αναγνωρισμένων από το Ελληνικό κράτος) ναυτιλιακών σχολών. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται σε όσους εργαζόμενους έχουν προσληφθεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αόριστης διάρκειας μέχρι την 31/12/1994. Όσοι προσλήφθηκαν από 1/1/1995 και μεταγενέστερα για να λάβουν το επίδομα αυτό θα πρέπει να είναι απόφοιτοι ναυτιλιακών τμημάτων ΙΕΚ.

Σε περίπτωση που εργαζόμενος δικαιούται επιστημονικό επίδομα, από άλλη αιτία, τότε το ανωτέρω επίδομα δεν καταβάλλεται.

δ) Στους κατόχους πτυχίων MASTER και Διδακτορικού χορηγείται (πλέον του επιστημονικού επιδόματος), επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών σε ποσοστό 10%.

ε) Στους πτυχιούχους των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού δίνεται επίδομα σε ποσοστό 10%.

5. ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

α) Καταβάλλεται επίδομα άφιξης και αναχώρησης πλοίου σε όσους υπαλλήλους απασχολούνται σε συγκεκριμένη άφιξη και αναχώρηση πλοίου και για την ελευθεροκοινωνία αυτού από κατά **11,63** Ευρώ κατά πράξη άφιξης και **11,63** Ευρώ κατά πράξη αναχώρησης πλοίου,

β) Καθιερώνεται επίδομα ειδικών συνθηκών σε ποσοστό 5% που θα καταβάλλεται σε εκείνους τους υπαλλήλους που αποκλειστικό αντικείμενο απασχόλησής τους είναι η ελευθεροκοινωνία των πλοίων.

γ) Χορηγείται επίδομα θέσεως 8% για τους μονίμως εργαζόμενους στους λιμενικούς χώρους που το αντικείμενο της εργασίας τους είναι η επίβλεψη και διεκπεραίωση της διακίνησης των εμπορευμάτων και κοντέινερς και για όσο χρόνο εργάζονται σε αυτή τη θέση.

6. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Στους ταμίες και τους απασχολούμενους γενικά με την διαχείριση χρημάτων από τους πιο πάνω μισθωτούς δίνεται διαχειριστικό επίδομα σε ποσοστό 5% που υπολογίζεται στους βασικούς μηνιαίους μισθούς του Άρθρου 2.

7. ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Χορηγείται επίδομα ισολογισμού 40% του καταβαλλόμενου με βάση τη παρούσα ΣΣΕ μισθού για το λογιστή και τον πρώτο βοηθό του κατά το κλείσιμο του ετήσιου ισολογισμού των επιχειρήσεων του Άρθρου 1 της παρούσης Σ.Σ.Ε.

8. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Για τους πρόσκαιρα απασχολούμενους εκτός έδρας υπαλλήλους, καθορίζεται ημερήσια αποζημίωση σε ποσοστό οριζόμενο με βάση την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Στα πρόσθετα αυτά ποσοστά δεν συμψηφίζονται τα έξοδα ταξιδιού διαμονής και ενδίαιτησης τα οποία βαρύνουν τον εργοδότη.

Επίσης δεν συμψηφίζονται το αντιμίσθιο και εργασία κατά τις Κυριακές και Εορτές όπως ο νόμος προβλέπει ή τυχόν υπερωρίες που έχουν γίνει εκτός έδρας.

9. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθ' όλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

10. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1977 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

ΑΡΘΡΟ 4: ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ κ.λπ. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. ΔΩΡΟ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Στους μισθωτούς της παρούσης Σ.Σ.Ε. σε περίπτωση γάμου τους χορηγείται:

Δώρο ποσού 419,11 ευρώ.

Άδεια με τις αποδοχές 5 εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται προς την προβλεπόμενη από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν.

2. ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΟΡΙΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

α) Στους αμειβόμενους με ποσοστό μόνο ή τους αμειβόμενους με μισθό και ποσοστά ο εργοδότης υποχρεούται κατά μήνα να εξασφαλίσει κατά ελάχιστο όριο τους από τη Σύμβαση αυτή προβλεπόμενους βασικούς μηνιαίους μισθούς προσαυξημένους με τα σχετικά επιδόματα.

β) Στους απασχολούμενους ημερησίως για χρονικό διάστημα μικρότερο του νομίμου ωραρίου εργασίας ισχύουν κατ' αναλογία του χρόνου απασχολήσεως όλες οι σχετικές διατάξεις που αφορούν τις απολαβές τους.

3. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΚΕΤΟΥ-ΓΟΝΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ – ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

α) Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού επί χρονικό διάστημα 2,5 ετών (τρίαντα μηνών) από τη λήξη της άδειας τοκετού να προσέρχονται στην εργασία τους δύο (2) ώρες αργότερα κατά τον πρώτο χρόνο ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη να απέρχονται δύο (2) ώρες νωρίτερα.

Για τον υπόλοιπο ενάμιση χρόνο (1,5) δικαιούνται να προσέρχονται μιάμιση (1,5) ώρα αργότερα στην εργασία τους ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη να απέρχονται από την εργασία τους μιάμιση (1,5) ώρα νωρίτερα.

Το μειωμένο αυτό ωράριο δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών.

Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

β) Στους εργαζόμενους (-ες) που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

γ) Ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο και αφορά την ημέρα γεννήσεως του παιδιού.

δ) Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες.

Οκτώμιση (8,5) εβδομάδες θα χορηγούνται πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώμιση (8,5) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται ο χρόνος συνολικής άδειας δέκα επτά (17) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

ε) Γονέας εργαζόμενος εάν:

α) έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασία στον ίδιο εργοδότη και

β) ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους.

Δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει τα 3,5 έτη.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η δε διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως (3,5) τριςήμισι μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, λαμβανομένων υπ' όψιν των ευλόγων αναγκών της επιχείρησης.

ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α) Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια 5 εβδομάδων, δηλαδή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών.

β) Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες.

γ) Ο εργαζόμενος/η δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησής του ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (χρήση δικαιώματος αναλογικής άδειας) εφόσον αυτός το επιλέξει.

5. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια τριών (3) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

6. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

α) Στον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα του Δ.Σ. της παραπάνω αναφερόμενης Συνδικαλιστικής Οργάνωσης των εργαζομένων χορηγείται συνδικαλιστική άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών κάθε μήνα με πλήρεις αποδοχές, ενώ στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. της ως άνω αναφερόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης χορηγείται συνδικαλιστική άδεια πέντε (5) εργάσιμων ημερών κάθε μήνα με πλήρεις αποδοχές.

β) Οι χορηγούμενες αυτές άδειες δεν συμψηφίζονται με εκείνη του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει σήμερα.

7. ΕΟΡΤΑΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Οι κάτωθι εορτές ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού τους ως υποχρεωτικές, προαιρετικές, ή κατ' έθιμο αργίες, καθιερώνονται ως υποχρεωτικές αργίες και οι τυχόν εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν κατά τις αργίες αυτές αμείβονται όπως ορίζει ο Νόμος:

- Η Πρωτοχρονιά
- Ημέρα των Θεοφανείων
- Η Καθαρά Δευτέρα
- Η 25^η Μαρτίου
- Η Μεγάλη Παρασκευή
- Η Κυριακή του Πάσχα
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η 1^η Μάη (η οποία καθορίζεται ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού)
- Η εορτή του Αγίου Πνεύματος
- Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15^η Αυγούστου)
- Η 28^η Οκτωβρίου
- Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25^η Δεκεμβρίου)
- Η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων (26^η Δεκεμβρίου)
- Η εορτή του Πολιούχου Αγίου της πόλης που εργάζονται οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από την παρούσα ΣΣΕ.

8. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ - ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Ή ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗΣ

α) Εργαζόμενοι (-ες) που είναι εθελοντές αιμοδότες δικαιούνται άδεια τεσσάρων (4) ωρών, προκειμένου να δώσουν αίμα κατά την διάρκεια της ημέρας που γίνεται η αιμοδοσία.

β) Εργαζόμενοι (-ες) που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι (-ες) πάσχουν από νόσημα, που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες άδεια επιπλέον το χρόνο με αποδοχές.

γ) Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως δεκαέξι (16) ετών συμπληρωμένα, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων ή αιμοκάθαρσης χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

9. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής δικαιούνται άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία της/του δικαιούχου και ισχύει για δύο (2) έτη.

10. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για τους μισθωτούς αυτής της Σ.Σ.Ε. ισχύει η εβδομάδα πέντε εργάσιμων ημερών, από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή, και συνεχές ωράριο σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως και οκτώ (8) ημερησίως. Ειδικά για τους εργαζόμενους στο λιμάνι, το ωράριο εργασίας θα είναι πενήντα (50) συνεχές 8ωρο ημερησίως, 40ωρο εβδομαδιαίως.

11. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Από κάθε εργοδότη μέλος της Δ.Ν.Ε. γίνεται παρακράτηση ποσοστού 0,25% από το μισθό κάθε εργαζόμενου που καλύπτεται από αυτή τη σύμβαση και αποδίδεται στον ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΤΟΥΡΙΣΜΟ (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.)

12. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Αποδίδεται στον ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΤΟΥΡΙΣΜΟ (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.) από όλες τις εταιρείες μέλη της Δ.Ν.Ε. που εφαρμόζουν την παρούσα Σ.Σ.Ε. ποσοστό 0,35% επί των βασικών μηνιαίων μισθών κάθε εργαζόμενου που απασχολούν. (Δηλαδή, επί δώδεκα μηνιαίων βασικών μισθών προστιθέμενων επιπλέον επιδομάτων Πάσχα, Αδείας και Χριστουγέννων, όπως αυτοί εμφανίζονται στη μισθολογική κατάσταση). Το εισπραττόμενο αυτό ποσό που θα καταβάλλεται από τους εργοδότες προς το Σύνδεσμο και δεν θα επιβαρύνει τους εργαζόμενους, θα χρησιμοποιηθεί για την ικανοποίηση των κοινωφελών σκοπών και αναγκών των μελών του συλλόγου, καθώς και για ανάλογες δράσεις που από κοινού θα αναπτύξουν οι εδώ συμβαλλόμενες οργανώσεις.

13. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα συζητήσουν τον σχηματισμό ενός νέου κοινού ιδιωτικού ταμείου πλέον από το ήδη υπάρχον Τ.Α.Ν.Π.Υ. που ενοποιήθηκε με το ΕΤΕΑ, στο οποίο θα συνεισφέρουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι.

14. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

Σε περίπτωση αποχώρησης εργαζόμενου δια συνταξιοδότηση με διαφορετικές από τις ισχύουσες για πλήρη συνταξιοδότηση προϋποθέσεις, ο εργαζόμενος να λαμβάνει αποζημίωση ως εάν αποχωρούσε με δικαιώματα πλήρους συνταξιοδότησης (40% της αποζημίωσης που θα ελάμβανε).

15. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ - ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ & ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη δημιουργούν κοινή Επιτροπή που θα αποτελείται από τρεις (3) εκπροσώπους εργοδοτών, τρεις (3) εκπροσώπους των εργαζομένων η οποία θα συνεδριάζει τουλάχιστον τρεις (3) φορές το χρόνο και θα ασχοληθεί με ζητήματα που αφορούν:

- 1.Την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων του κλάδου.
- 2.Την καταγραφή και προσπάθεια καταπολέμησης της ανεργίας του κλάδου μέσω κοινών ενεργειών δράσης και παρέμβασης.
- 3.Την εκπόνηση κοινών θέσεων και δράσεων για την αυτόνομη, ανεξάρτητη και απρόσκοπτη λειτουργία του επικουρικού μας ταμείου.
- 4.Την επεξεργασία κοινών θέσεων για ζητήματα Ναυτιλιακής δραστηριότητας και εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών που καλύπτουν αυτές τις δραστηριότητες (λιμάνι, λιμεναρχείο, χρηματοπιστωτικό σύστημα, ΥΠ.ΝΑΥΤ.&ΑΙΓΑΙΟΥ, Εθνική και Κοινοτική πολιτική κ.λ.π).

προβολή αυτών των θέσεων με την μορφή ημερίδων ή υπομνημάτων προς τους αρμόδιους φορείς ή ακόμα χρησιμοποιώντας και άλλους τρόπους δράσης που από κοινού θα καθορίσουμε.

- 5.Την διερεύνηση στα πλαίσια της επόμενης Σ.Σ.Ε. που θα συναφθεί, της ικανοποίησης του αιτήματος των εργαζομένων, που αφορά τη σταδιακή, κλιμακωτή, μείωση της ισχύουσας προϋπηρεσίας δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή των δώδεκα (12) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη, προς λήψη της κανονικής άδειας των πέντε εβδομάδων.

16. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

α) Κατά τα λοιπά ισχύουν όλες οι προηγούμενες διατάξεις των Σ.Σ.Ε. που έχουν υπογραφεί από τα δύο μέρη, δεν τροποποιούνται από την παρούσα Σ.Σ.Ε. και δεν αντίκεινται στη κείμενη νομοθεσία.

β) Τυχόν ανώτερες από την παρούσα καθοριζόμενες αποδοχές ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της Σύμβασης αυτής.

ΑΡΘΡΟ 5

Η ισχύς της παρούσης Σ.Σ.Ε. αρχίζει από την 1/4/2018 και λήγει την 30/9/2019.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ (Δ.Ν.Ε.)

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΦΙΛΙΠΠΟΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΧΑΤΖΗΑΝΤΩΝΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΤΟΥΡΙΣΜΟ (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.)

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΘΑΝΟΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΤΣΑΚΩΝΑΣ ΝΙΚΟΣ

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. ~~ήδη~~ κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
αριθμ. 23/4/2018, με αριθμ. πρωτ. 8, από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόεδμο του ~~ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.~~ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΤΟΥΡΙΣΜΟ, κ. ΑΝΔΡΕΑ ΦΡΑΓΚΟΥ
κάτοχο του αρ.δ. ΑΕ 614373, με αριθμ. πρωτ. από εκδόσή
της το Δ.Τ.Α. ΠΕΤΡΑΡΕΝΩΝ αρ. 23/7/2007...

Ο Καταθέτης

Φραγκούλης



Ο Παραλαβών Υπάλληλος

ΧΡΗΣΤΟΣ ΑΔΩΡΙΟΝ-ΥΠΟΛ

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΣΣΕ 2018

Το παρόν προσαρτάται στην ως άνω ΣΣΕ «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Πρακτορειακές Επιχειρήσεις όλης της χώρας που είναι μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης (Δ.Ν.Ε.)».

ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεπτά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ'επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κ.λπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.

**ΕΘΝΙΚΗ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ
ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΡΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ
ΠΛΟΙΩΝ ΤΟΥ
αρθρ. 25 του ν. 27/1975**

Στον Πειραιά, σήμερα την 1^η Αυγούστου 2018 και ώρα 16:30 στα γραφεία της
Ενώσεως Ελλήνων Εφοπλιστών οι υπογράφωντες:

Α. Εκ μέρους των εργοδοτών.

ΕΝΩΣΙΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΦΟΠΛΙΣΤΩΝ

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΒΕΝΙΑΜΗΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Β. Εκ μέρους των εργαζομένων.

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟ

ΘΑΝΟΣ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΤΣΑΚΩΝΑΣ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι για την υπογραφή της παρούσης Συλλογικής Σύμβασης
Εργασίας συνομολόγησαν τα εξής:

**ΑΡΘΡΟ 1
Πεδίο Εφαρμογής**

Στις διατάξεις της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αυτής, υπάγονται οι εργαζόμενοι σε
ελληνικές ή αλλοδαπές διαχειρίστριες εταιρείες φορτηγών ποντοπόρων πλοίων άνω των
3.000 κοχ που έχουν υπαχθεί στις διατάξεις του αρθρ. 25 του ν. 27/1975 όπως ισχύει
σήμερα, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και είναι ασφαλισμένοι στον Ε.Φ.Κ.Α (Πρώην
ΙΚΑ και ΤΑΝΠΥ).



ΑΡΘΡΟ 2

Από την 1^η Σεπτεμβρίου 2018 τα κατώτερα όρια των βασικών μηνιαίων μισθών του προσωπικού του Άρθρου 1 αυτής της Σ.Σ.Ε., καθορίζονται ως εξής:

Α. ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Ως υπαλληλικό προσωπικό χαρακτηρίζονται όλοι οι εργαζόμενοι εκτός εκείνων που αναφέρονται και προσδιορίζονται ως βοηθητικό προσωπικό.

ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

<u>ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ (σε €)</u>
1.....	900,00
2.....	1041,00
3.....	1081,00
4.....	1081,00
5.....	1145,00
6.....	1145,00
7.....	1408,00
8.....	1408,00
9.....	1444,00
10.....	1444,00
11.....	1561,00
12.....	1561,00
13.....	1626,32
14.....	1626,32
15.....	1670,59
16.....	1670,59
17.....	1734,80
18.....	1734,80
19.....	1766,17
20.....	1766,17
21.....	1805,33
22.....	1841,31
23.....	1877,83
24.....	1914,16
25.....	1945,07
26.....	1967,69
27.....	1997,93
28.....	2030,45
29.....	2059,28
30.....	2089,13
31.....	2113,56
32.....	2142,92
33.....	2172,74
34.....	2200,54
35.....	2229,33



Β. ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Ως βοηθητικό προσωπικό χαρακτηρίζονται οι εξής κατηγορίες εργαζομένων:

1. Καθαριστές - Καθαρίστρες
2. Οδηγοί



3. Θυρωροί
4. Εργαζόμενοι στα κυλικεία
5. Μάγειροι
6. Συντηρητές κτιρίων
7. Εργατοτεχνικό προσωπικό
8. Κηπουροί
9. Υπάλληλοι απασχολούμενοι μόνο σε τηλεφωνικό κέντρο
10. Υπάλληλοι απασχολούμενοι μόνο στη διακίνηση εγγράφων και σε εξωτερικές εργασίες/Κλητήρες
11. Φύλακες και προσωπικό ασφαλείας

Για τους εργαζόμενους ως βοηθητικό προσωπικό ισχύουν όλα τα επιδόματα καθώς και οι όροι των εργασιακών σχέσεων, που ισχύουν για τους υπαλλήλους αυτής της Σύμβασης πλην του Επιστημονικού Επιδόματος. Οι βασικοί μισθοί καθορίζονται ως εξής:

ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ (σε €)

1.....	800,00
2.....	935,00
3.....	980,00
4.....	980,00
5.....	1000,00
6.....	1000,00
7.....	1170,00
8.....	1170,00
9.....	1190,00
10.....	1190,00
11.....	1230,00
12.....	1230,00
13.....	1240,00
14.....	1240,00
15.....	1260,00
16.....	1260,00
17.....	1270,00
18.....	1270,00
19.....	1300,00
20.....	1300,00
21.....	1466,26
22.....	1514,16
23.....	1546,52
24.....	1608,23
25.....	1647,74
26.....	1692,98
27.....	1735,11
28.....	1777,82
29.....	1812,82
30.....	1847,32
31.....	1879,54
32.....	1914,53
33.....	1947,40
34.....	1978,86
35.....	2011,25



(Handwritten signatures)



1. Ρητώς καθορίζεται ότι κατά την διάρκεια ισχύος της παρούσης Σ.Σ.Ε., ο βασικός κλαδικός μισθός θα παραμένει σταθερός, σε όλα τα μισθολογικά κλιμάκια, αποκλειόμενης οιασδήποτε αυξήσεως εξ οιασδήποτε αιτίας. Επίσης μέχρι την λήξη της παρούσης Σ.Σ.Ε. αναστέλλεται απολύτως η ισχύς των ωριμάνσεων του ανωτέρω πίνακα, και του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας (αρθρ. 3 αριθμ. 3).

Συμπερασματικά, οι βασικοί μισθοί του αρθρ. 2, το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας του αρθρ. 3 παράγραφος 3, που αφορούν τη παρούσα Σ.Σ.Ε. και κατά τη διάρκεια ισχύος της, παραμένουν στα επίπεδα της ρύθμισης της παρούσας και ισχύουν αμετάβλητα ως έχουν χωρίς αναδρομική ισχύ, μέχρι τα επίπεδα ανεργίας της χώρας μας να διαμορφωθούν κάτω του 10% (Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012.)

2. Ο καθορισμός του βασικού μισθού των μισθωτών σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας τους γίνεται βάσει της υπηρεσίας και προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, που εργάζονται προσαυξανόμενος και κατά την πραγματική προϋπηρεσία σε διαχειρίστρια εταιρία ποντοπόρων πλοίων της παρούσας Σ.Σ.Ε. Προϋπηρεσία συνταξιούχου που έχει προσμετρηθεί για την απονομή συντάξεως δεν υπολογίζεται. Η προϋπηρεσία των νεοπροσλαμβανομένων μισθωτών αποδεικνύεται με Υπεύθυνη Δήλωση του Ν. 1599/86 που κατατίθεται στον εργοδότη κατά την πρόσληψή τους με την υποχρέωση μέσα σε ένα μήνα από της προσλήψεως να καταθέσουν τα απαραίτητα πιστοποιητικά. Αν με τα πιστοποιητικά αυτά αποδεικνύεται προϋπηρεσία μεγαλύτερη από αυτή που δηλώθηκε αρχικά με την υπεύθυνη δήλωση, εναπόκειται αποκλειστικά στην κρίση του εργοδότη να αποδεχθεί τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Εάν την αποδεχθεί, τότε ο εργαζόμενος θα δικαιούται αποδοχές βάσει των στοιχείων που προκύπτουν από την υπεύθυνη δήλωση ή τα πιστοποιητικά. Σε αντίθετη περίπτωση, ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει αζημίως τη σύμβαση εργασίας. Τυχόν στοιχεία ή πιστοποιητικά που θα προσκομισθούν μετά το πέρας της προθεσμίας του ενός μηνός, αγνοούνται και ουδέν έννομο συμφέρον γεννούν. Τα πιστοποιητικά προϋπηρεσίας λυομένης της Σύμβασης, επιστρέφονται από τον εργοδότη στον μισθωτό.

Για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει 35 χρόνια υπηρεσίας, αλλά παραμένουν λόγω μη συμπληρώσεως του προβλεπόμενου από τον Νόμο ορίου ηλικίας για την συνταξιοδότηση, παραμένει ο μισθός του τελευταίου μισθολογικού κλιμακίου του ανωτέρω πίνακα, χωρίς την χορήγηση οιασδήποτε αυξήσεως.

3. Σε περίπτωση μετάταξης του βοηθητικού προσωπικού στο υπαλληλικό, ο χρόνος υπηρεσίας ως υπαλλήλου υπολογίζεται από της μέρας ανάληψης της υπαλληλικής υπηρεσίας.

ΑΡΘΡΟ 3 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ



Επί των βασικών μισθών του Αρθρου 2 της παρούσης Σ.Σ.Ε. χορηγούνται μηνιαίως τα παρακάτω επιδόματα.

1. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

Στους έγγαμους της παρούσης Σ.Σ.Ε. ανεξαρτήτως φύλου και ανεξάρτητα αν εργάζονται στον ίδιο εργοδότη χορηγείται επίδομα γάμου 10%.

Ρητώς συνομολογείται ότι το ανωτέρω επίδομα θα παύσει να καταβάλλεται στην περίπτωση που αυτό καταργηθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (π.χ. με νόμο ή με συμφωνία των μερών).



2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΚΝΩΝ

Στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς χορηγείται επίδομα παιδιών σε ποσοστό 6% για κάθε παιδί.

Το εν λόγω επίδομα χορηγείται και στους χήρους/ες, διαζευγμένους/ες, καθώς και στις άγαμες μητέρες εφόσον όμως όλοι έχουν την επιμέλεια των παιδιών. Το επίδομα αυτό δίνεται μέχρι τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας των τέκνων, εφόσον βέβαια αυτά δεν εργάζονται και είναι άγαμα. Το με βάση τις ρυθμίσεις προηγούμενων Σ.Σ.Ε. ή Διαιτητικών Αποφάσεων του κλάδου ήδη χορηγούμενο επίδομα για θήλα άγαμα τέκνα ανεξαρτήτως ηλικίας εξακολουθεί να καταβάλλεται.

Για τα παιδιά που σπουδάζουν σε ανώτατες και ανώτερες αναγνωρισμένες σχολές του εσωτερικού ή εξωτερικού, η επιδότηση παρατείνεται τόσα χρόνια, όσα είναι και τα κατά τον νόμο απαιτούμενα κατά σχολή για την ολοκλήρωση των σπουδών, πράγμα που αποδεικνύεται με βεβαίωση κάθε σχολής.

Για τα ανάπηρα σωματικά ή πνευματικά παιδιά, των οποίων η αναπηρία κρίθηκε με τελεσίδικη απόφαση αρμοδίας υγειονομικής επιτροπής, η επιδότηση παρατείνεται για όσο χρόνο διαρκεί η αναπηρία.

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ*

«Στους μισθωτούς της παρούσης Σ.Σ.Ε. χορηγείται επίδομα τριετιών σε ποσοστό 5% για κάθε τριετία πραγματικής υπηρεσίας ή και προϋπηρεσίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που περιλαμβάνει η παρούσα Σ.Σ.Ε. και μέχρι συμπληρώσεως έξι τριετιών.»

*Κατά τα οριζόμενα στο αρθρ. 2 παρ. 1 της παρούσης Σ.Σ.Ε. η ισχύς του παρόντος άρθρου αναστέλλεται μέχρι την λήξη της ισχύος της παρούσης Σ.Σ.Ε..

4. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

α. Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτάτης Σχολής ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, ανεγνωρισμένης από το κράτος, δίνεται επιστημονικό επίδομα σε ποσοστό 18%.

β. Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτάτης Σχολής ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, ανεγνωρισμένης από το κράτος και οι οποίοι έχουν Master ή Διδακτορικό το οποίο να έχει αναγνωρισθεί από τον Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π. (Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών & Πληροφόρησης), πρώην ΔΙ.Κ.Α.Τ.Σ.Α. (εφόσον προέρχεται από Σχολή του εξωτερικού) δίνεται επί του βασικού μισθού επίδομα σε ποσοστό 10% πλέον του ανωτέρω.

γ. Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτέρας Σχολής ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού ανεγνωρισμένης από το κράτος, δίνεται επίδομα σε ποσοστό 10%.

δ. Εάν ο δικαιούχος εργαζόμενος συγκεντρώνει και τα τρία επίπεδα προσόντων, το επίδομα του παρόντος άρθρου δεν μπορεί, σε καμία περίπτωση, να υπερβαίνει σε συνολικό ποσοστό το 28%.

Ρητώς συνομολογείται μεταξύ των μερών ότι το επιστημονικό επίδομα, όπως προβλέπεται στο παρόν άρθρο θα καταβάλλεται αποκλειστικά στο υπαλληλικό προσωπικό.

5. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Για τους πρόσκαιρα απασχολούμενους εκτός έδρας υπαλλήλους, καθορίζεται ότι η ημερήσια αποζημίωση που θα χορηγείται από τον εργοδότη θα είναι η οριζόμενη ρητώς από την οικεία νομοθεσία.

6. ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Κατά τα οριζόμενα στο αρθρ. 2 παρ. 1 της παρούσης Σ.Σ.Ε., καμία αύξηση εξ αιτίας οποιασδήποτε αιτίας δεν θα χορηγείται από την παρούσα Σ.Σ.Ε..



ΑΡΘΡΟ 4 Διάφορες παροχές κ.λ.π. διατάξεις

1. ΔΩΡΟ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Στους μισθωτούς της παρούσης Σ.Σ.Ε. σε περίπτωση γάμου τους χορηγείται:

Α. Δώρο το ποσό των:

α. 138,37 €.

Β. Άδεια με τις αποδοχές 10 εργασίμων ημερών.

Γ. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται προς την προβλεπόμενη του ΑΝ. 539/1945.

2. ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΟΡΙΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στους απασχολούμενους ημερησίως για χρονικό διάστημα μικρότερο του νομίμου ωραρίου εργασίας ισχύουν κατά αναλογία του χρόνου απασχολήσεως όλες οι σχετικές διατάξεις που αφορούν τις απολαβές τους.

3. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

4. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΚΕΤΟΥ – ΓΟΝΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ – ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

α. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού και επί χρονικό διάστημα 2,5 ετών (30 μήνες) από τη λήξη της άδειας λοχείας να προσέρχονται στην εργασία τους δύο (2) ώρες αργότερα κατά τον πρώτο χρόνο ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη να απέρχονται δύο (2) ώρες νωρίτερα. Για τον υπόλοιπο 1,5 χρόνο (18 μήνες) να προσέρχονται 1,5 ώρα αργότερα στην εργασία τους ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη να απέρχονται από την εργασία τους 1,5 ώρα νωρίτερα. Το μειωμένο αυτό ωράριο δικαιούται η εργαζόμενη με αίτησή της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει την σχετική συμφωνία του εργοδότη, χορηγείται δε εφάπαξ ή τμηματικά.

Την παραπάνω άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών. Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

Ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες (2) άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο και αφορά την ημέρα γέννησης του παιδιού.

γ. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Οκτώ και μισή (8,5) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ και μισή (8,5) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται ο χρόνος συνολικής άδειας δέκα επτά (17) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτός της άδειας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

δ. Γονέας εργαζόμενος εάν:

- α)** έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και
- β)** ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των τριεσήμισι (3,5) ετών.
- Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φτάσει έως (3,5) τριεσήμισι μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, λαμβανόμενων υπόψη των ευλόγων αναγκών της επιχείρησης.

5. ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο πέραν από αυτές που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) ή περισσότερα παιδιά δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

6. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Στους εργαζόμενους χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

7. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ -ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Ή ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗΣ

α. Εργαζόμενοι που είναι εθελοντές αιμοδότες στην Τράπεζα Αίματος του ΠΑΣΕΝΤ δικαιούνται άδεια τεσσάρων (4) ωρών και μέχρι δύο φορές τον χρόνο, προκειμένου να δώσουν αίμα κατά τη διάρκεια της ημέρας που γίνεται η αιμοδοσία, προσκομίζοντας στον εργοδότη βεβαίωση από την αρμόδια υπηρεσία που πραγματοποίησε την αιμοληψία.

β. Εργαζόμενοι που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα, που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες άδεια επιπλέον το χρόνο με αποδοχές.

γ. Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως δεκαέξι (16) ετών συμπληρωμένα, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

8. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια 5 εβδομάδων, δηλαδή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών.

β. Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες.

γ. Ο εργαζόμενος/η δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησής του ποσοστό της ετήσιας

κανονικής άδειας με αποδοχές (χρήση δικαιώματος αναλογικής άδειας) εφόσον αυτός το επιλέξει.

9. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Στα μέλη του ΔΣ. της παραπάνω αναφερόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων χορηγείται συνδικαλιστική άδεια πέντε εργασίμων ημερών κάθε μήνα με πλήρεις αποδοχές.

Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με εκείνη του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει σήμερα.

Η ανωτέρω ρύθμιση δεν αφορά τον Πρόεδρο της παραπάνω αναφερόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, στον οποίο χορηγείται συνδικαλιστική άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών κάθε μήνα με πλήρεις αποδοχές και δεν συμψηφίζεται με εκείνη του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει σήμερα.

10. ΑΡΓΙΕΣ

Η γιορτή του Αγίου Νικολάου, σαν γιορτή του ναυτικού γενικά επαγγέλματος και η Μεγάλη Παρασκευή, ως σημαντική ημέρα της Ορθοδοξίας καθιερώνονται υποχρεωτικές αργίες. Οι τυχόν εργαζόμενοι κατά τις αργίες αυτές αμείβονται όπως ορίζει ο νόμος για τις Κυριακές και αργίες.

11. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για τους μισθωτούς αυτής της Σ.Σ.Ε. καθιερώνεται και ισχύει η εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών, από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή, και συνεχές ωράριο σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως και οκτώ (8) ημερησίως.

12. ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΠΡΟΣ ΠΑΣΕΝΤ

α. Παρακράτηση ποσοστού εργαζομένων

Γίνεται παρακράτηση ποσοστού 0,25% από τον μισθό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτή τη σύμβαση, μετά από συναίνεσή τους και αποδίδεται στον ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟ (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.).

β. Εισφορά εργοδοτών

Οι εργοδότες που δεσμεύονται από την παρούσα Σ.Σ.Ε. αποδίδουν στον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Εργαζομένων στη Ναυτιλία και στον Τουρισμό (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ) ποσοστό 0,25% επί των βασικών μηνιαίων μισθών κάθε εργαζομένου που απασχολούν, (δηλαδή, επί δώδεκα (12) βασικών μηνιαίων μισθών προστιθεμένων επιπλέον επιδομάτων Πάσχα, αδειας και Χριστουγέννων, όπως εμφανίζονται στη μισθολογική κατάσταση). Το παραχθέν αυτό ποσό που θα καταβάλλεται από τους εργοδότες προς τον ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ και δεν θα επιβαρύνει τους εργαζόμενους, θα χρησιμοποιηθεί για την ικανοποίηση κοινωφελών σκοπών και άλλων αναγκών των μελών του Συνδέσμου.

13. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα συζητήσουν για τον σχηματισμό ενός νέου κοινού ιδιωτικού ταμείου πλέον από το ήδη υπάρχον ΤΑΝΠΥ στο οποίο θα συνεισφέρουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι.

14. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

α. Όλες οι ρυθμίσεις που είχαν γίνει πριν την υπογραφή της Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας της 20/10/2000 μεταξύ της Ενώσεως Ελλήνων Εφοπλιστών και του Συνδέσμου Πρακτορειακών και Ναυτιλιακών Υπαλλήλων Ελλάδος είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είτε με Διαιτητικές Αποφάσεις ή άλλο τρόπο που αφορούσαν τους εργαζόμενους που καλύπτονται από την παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας δεν έχουν εφαρμογή.

- β. Τυχόν ανώτερες από την παρούσα καθοριζόμενες αποδοχές ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της Σύμβασης αυτής.

ΑΡΘΡΟ 5

1. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας, ως αυτές ισχύουν σήμερα.

ΑΡΘΡΟ 6

Η ισχύς της παρούσης Σ.Σ.Ε. αρχίζει από την 1^η Σεπτεμβρίου 2018 και λήγει την 31^η Αυγούστου 2021.

ΑΡΘΡΟ 7

1. Η παρούσα Σ.Σ.Ε. εφαρμόζεται και στους ήδη εργαζομένους στις διαχειρίστριες εταιρείες των ποντοπόρων φορτηγών πλοίων του αρθρ. 25 του ν. 27/1975 και στους νεοπροσλαμβανομένους στις εταιρείες αυτές.
2. Προς αποφυγήν πάσης αμφιβολίας, τα επιδόματα της προϊσχύουσας Σ.Σ.Ε., τα οποία δεν αναφέρονται στην παρούσα Σ.Σ.Ε. είναι, κατά ρητή συμφωνία των μερών καταργημένα, και ουδέν αποτέλεσμα παράγουν για τα μέρη της παρούσας συμβάσεως.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την
ΕΝΩΣΙΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΦΟΠΛΙΣΤΩΝ



Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΒΕΝΙΑΜΗΣ

Για τον
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΤΟΥΡΙΣΜΟ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΘΑΝΟΣ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΤΣΑΚΩΝΑΣ

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ Σ.Σ.Ε. 2018-2021

Το παρόν προσαρτάται στην παρούσα Σ.Σ.Ε. και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κ.λ.π.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.



Η παρούσα Σ.Σ.Ε. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
σήμερα... 2/8/2018 με αριθμ. πράξης... 14... από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του Α-της... Π.Α.Σ.Ε.Μ.Τ...
Κ.Α.Κ.Υ.Ρ.Π.Α.Λ.ΟΥ... ΕΙΡΗΝΗ...
κάτοχο του αριθμ. Α.Η... 573009... Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη
από το Ν.Τ.Α.Μ.Ε.Υ... Κ.Σ.Μ.ΟΥ... την... 4/3/2009.

Ο Καταθέτης

ΚΙΑΚΥΡΟΠΟΥΛΟΥ
ΕΙΡΗΝΗ

Ο Παραλαβών Υπάλληλος



Α.ΘΥΖΟΥΝΗΣ

π. 15 / 22 - 11 - 2017

**ΕΘΝΙΚΗ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ
ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΩΝ
ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ**

Σήμερα την 21^η Νοεμβρίου 2017 και ώρα 12 μ.μ. στα γραφεία του ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΠΙΒΑΤΗΓΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ οι υπογράφωντες:

Α. Εκ μέρους των εργοδοτών

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΠΙΒΑΤΗΓΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

ΣΑΚΕΛΛΗΣ ΜΙΧΑΛΗΣ

Πρόεδρος

ΚΡΑΣΑΝΑΚΗΣ ΑΔΑΜΑΝΤΙΟΣ

Γ. Γραμματέας

Β. Εκ μέρους των εργαζομένων

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟ

ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΘΑΝΟΣ

Πρόεδρος

ΤΣΑΚΩΝΑΣ ΝΙΚΟΣ

Γ. Γραμματέας

Όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι για την υπογραφή της παρούσης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας συνομολόγησαν τα εξής:

**ΑΡΘΡΟ 1
(Πεδίο Εφαρμογής)**

Στις διατάξεις αυτής της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας υπάγονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι όλης της χώρας, με σύμβαση μισθώσεως εξαρτημένης εργασίας στις πάσης φύσεως Ναυτιλιακές και Ακτοπλοϊκές Επιχειρήσεις, Ναυτικά Πρακτορεία καθώς και γραφεία Ταξιδιών που εκδίδουν εισιτήρια ακτοπλοϊκών συγκοινωνιών και που είναι μέλη των παραπάνω εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων.

ΑΡΘΡΟ 2

Από την έναρξη ισχύος αυτής της Σ.Σ.Ε. τα κατώτερα όρια των βασικών μηνιαίων μισθών του προσωπικού του Άρθρου 1 καθορίζονται ως εξής:

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	
ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	
ΚΛΙΜΑΚΙΟ	1/1/2018
1	1027,00
2	1181,11
3	1225,37
4	1225,37
5	1294,86
6	1294,86
7	1386,34
8	1386,34
9	1420,65
10	1420,65
11	1494,19
12	1494,19
13	1556,72
14	1556,72
15	1599,10
16	1599,10
17	1660,57
18	1660,57
19	1690,57
20	1690,57
21	1728,06
22	1762,50
23	1797,46
24	1832,24
25	1861,81
26	1883,47
27	1912,43
28	1943,55
29	1971,12
30	1999,72
31	2023,10
32	2051,21
33	2079,76
34	2106,37
35	2133,92

ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	
ΚΛΙΜΑΚΙΟ	1/1/2018
1	1023,02
2	1173,67
3	1215,44
4	1215,44
5	1239,62
6	1239,62
7	1248,48
8	1248,48
9	1268,20
10	1268,20
11	1282,47
12	1282,47
13	1292,78
14	1292,78
15	1313,55
16	1313,55
17	1329,09
18	1329,09
19	1356,78
20	1356,78
21	1403,50
22	1449,37
23	1480,33
24	1539,41
25	1577,20
26	1620,52
27	1660,85
28	1701,74
29	1735,23
30	1768,28
31	1799,10
32	1832,61
33	1864,04
34	1894,17
35	1925,16

A. ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ:

Ως υπαλληλικό προσωπικό χαρακτηρίζονται όλοι οι εργαζόμενοι με κύρια ασφάλιση στο ΙΚΑ, εκτός εκείνων που αναφέρονται και προσδιορίζονται ως βοηθητικό προσωπικό.

B. ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Ως βοηθητικό προσωπικό χαρακτηρίζονται οι εξής κατηγορίες εργαζομένων:

1. Καθαριστές – Καθαρίστριες
2. Οδηγοί
3. Θυρωροί
4. Εργαζόμενοι στα κυλίκια
5. Μάγειροι
6. Συντηρητές κτιρίων

Για τους εργαζόμενους ως βοηθητικό προσωπικό ισχύουν όλα τα επιδόματα καθώς και οι ίδιες εργασιακές σχέσεις που ισχύουν και για τους υπαλλήλους αυτής της Σύμβασης. Διαφέρουν όμως οι βασικοί μισθοί.

Γ. ΓΕΝΙΚΑ

α. Για όσους εργαζόμενους υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ΣΣΕ και έχουν προσληφθεί μετά την έναρξη ισχύος της, θα καταβάλλονται για όλο το χρονικό διάστημα ισχύος της παρούσας, οι ως άνω βασικοί μισθοί της μισθολογικής κλίμακας του άρθρου 2 μειωμένοι κατά 5%.

β. Για τους ήδη απασχολούμενους εργαζόμενους, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ΣΣΕ, για όλο τον χρόνο ισχύος της και εφόσον οι βασικοί τους μισθοί κατά τον χρόνο έναρξης ισχύος της παρούσας υπολείπονται από τους βασικούς μισθούς της κλίμακας του άρθρου 2, προσαρμόζονται στο ύψος των μισθών της ως άνω κλίμακας μειωμένο κατά 5%.

γ. Κατά τα λοιπά ισχύουν όλοι οι υπόλοιποι όροι της παρούσας ΣΣΕ.

δ. Ο καθορισμός του βασικού μισθού των μισθωτών σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας τους γίνεται βάσει της υπηρεσίας και προϋπηρεσίας στην επιχείρηση που εργάζονται προσαυξανόμενου και κατά την πραγματική προϋπηρεσία σε ομότιμα καθήκοντα σε άλλη ιδιωτική επιχείρηση ή δημόσια υπηρεσία ή ΝΠΔΔ.

Επίσης για τον καθορισμό του βασικού μισθού των μισθωτών σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας τους υπολογίζεται και η θαλάσσια προϋπηρεσία των μισθωτών.

Προϋπηρεσία συνταξιούχου που έχει προσμετρηθεί για την απονομή συντάξεως δεν υπολογίζεται.

Η προϋπηρεσία των νεοπροσλαμβανομένων μισθωτών αποδεικνύεται με Υπεύθυνη Δήλωση του Ν. 1599/86 που κατατίθεται στον εργοδότη κατά την πρόσληψή τους με την υποχρέωση μέσα σε ένα μήνα από της προσλήψεως να καταθέσουν τα απαραίτητα πιστοποιητικά. Αν με τα πιστοποιητικά αυτά αποδεικνύεται προϋπηρεσία μεγαλύτερη από αυτή που δηλώθηκε αρχικά ή υποβληθούν πιστοποιητικά χωρίς προηγούμενη Υπεύθυνη Δήλωση, το δικαίωμα για την απόληψη υψηλότερων αποδοχών βάσει της προϋπηρεσίας αυτής γεννάται από τη στιγμή της κατάθεσης των πιστοποιητικών αυτών. Τα πιστοποιητικά προϋπηρεσίας λυομένης της σύμβασης επιστρέφονται από τον εργοδότη στον μισθωτό.

ε. Ο χρόνος της διανυθείσας στρατιωτικής θητείας, ως στρατευσίμου ή εθελοντή θεωρείται ως χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας και συνυπολογίζεται στην προϋπηρεσία του μισθωτού για τη μισθολογική κατάταξη του σύμφωνα με το άρθρο 2 της παρούσας Σ.Σ.Ε. Ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας αποδεικνύεται με πιστοποιητικό τύπου Α του οικείου στρατολογικού γραφείου του μισθωτού.

στ. Για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει 35 χρόνια υπηρεσίας, αλλά παραμένουν λόγω μη συμπλήρωσής του προβλεπόμενου από το Νόμο ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, τα παραπάνω τελευταία κλιμάκια προσαυξάνονται:

➤ Από 01/01/2018 κατά 6,88 Ευρώ

για κάθε χρόνο υπηρεσίας μέχρι της συνταξιοδότησεως των.

ζ. Σε περίπτωση μετάταξης του βοηθητικού προσωπικού στο υπαλληλικό, ο χρόνος υπηρεσίας ως υπαλλήλου υπολογίζεται από της ημέρας ανάληψης της υπαλληλικής υπηρεσίας.

ΑΡΘΡΟ 3 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Επί των βασικών μισθών του Άρθρου 2 της παρούσης Σ.Σ.Ε. θα χορηγούνται μηνιαίως τα παρακάτω επιδόματα.

1. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

Στους έγγαμους της παρούσης Σ.Σ.Ε. ανεξαρτήτως φύλου και ανεξάρτητα αν εργάζονται στον ίδιο εργοδότη χορηγείται επίδομα γάμου **10%**.

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΚΝΩΝ

Στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς χορηγείται επίδομα παιδιών σε ποσοστό **6%** για κάθε παιδί.

Το εν λόγω επίδομα χορηγείται και στους χήρους/ες, διαζευγμένους/ες, καθώς και στις άγαμες μητέρες εφόσον όμως όλοι αυτοί έχουν την επιμέλεια των παιδιών.

Το επίδομα αυτό δίνεται μέχρι την συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας των τέκνων εφόσον βέβαια αυτά δεν εργάζονται και είναι άγαμα. Το με βάση τις ρυθμίσεις προηγούμενων Σ.Σ.Ε. ή Διαιτητικών Αποφάσεων του κλάδου ήδη χορηγούμενο επίδομα για θήλεια άγαμα τέκνα ανεξαρτήτως ηλικίας εξακολουθεί να καταβάλλεται.

Για τα παιδιά που σπουδάζουν σε ανώτατες και ανώτερες αναγνωρισμένες σχολές του εσωτερικού ή εξωτερικού, η επιδότηση παρατείνεται τόσα χρόνια, όσα είναι και τα κατά τον νόμο απαιτούμενα κατά σχολή για την ολοκλήρωση των σπουδών, πράγμα που αποδεικνύεται με βεβαίωση κάθε σχολής.

Για τα ανάπηρα σωματικά ή πνευματικά παιδιά, των οποίων η αναπηρία κρίθηκε με τελεσίδικη απόφαση αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής, η επιδότηση παρατείνεται για όσο χρόνο διαρκεί η αναπηρία.

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

α. Στους μισθωτούς της παρούσης Σ.Σ.Ε. χορηγείται επίδομα τριετιών σε ποσοστό **5%** για κάθε τριετία πραγματικής υπηρεσίας ή και προϋπηρεσίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που περιλαμβάνει η παρούσα Σ.Σ.Ε. και μέχρι συμπλήρωσεως πέντε τριετιών.

β. Δίδεται επιπλέον από την 1/10/1997 και έκτη τριετία (μετά την συμπλήρωση της πέμπτης) σε ποσοστό 5%.

4. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

α. Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτάτης Σχολής ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, ανεγνωρισμένης από το κράτος, δίνεται επιστημονικό επίδομα σε ποσοστό **18%**.

β. Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτέρας Σχολής ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, ανεγνωρισμένης από το κράτος, δίνεται επίδομα σε ποσοστό **10%**.

γ. Στους πτυχιούχους των σχολών **Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού** δίνεται επίδομα σε ποσοστό **10%**.

5. ΕΠΙΔΟΜΑ Η/Υ

Στους αναλυτές-προγραμματιστές κομπιούτερ και λογιστές, βοηθούς λογιστές χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας για χρήση Η/Υ. Αυτό το επίδομα υπολογίζεται στο 10% του αντίστοιχου 12^{ου} βασικού και μόνο μισθολογικού κλιμακίου τους εφόσον η απασχόλησή τους είναι πλήρης.

α. Όσοι εργαζόμενοι των πιο πάνω ειδικοτήτων λαμβάνουν ήδη επίδομα Η/Υ μεγαλύτερο του ως άνω οριζόμενου εξακολουθούν να λαμβάνουν το επίδομα αυτό.

β. Όσοι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως ειδικότητας λαμβάνουν ήδη επίδομα Η/Υ αυτό θα εξακολουθεί να ισχύει.



6. ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Α. Για τους εργαζόμενους στα Ναυτικά Πρακτορεία, Κεντρικά Πρακτορεία των Ακτοπλοϊκών Επιχειρήσεων που εκδίδουν εισιτήρια και προβαίνουν σε κρατήσεις θέσεων χορηγείται επίδομα:

14,40 Ευρώ όπως έχει διαμορφωθεί και ισχύει.

Β. Στους εργαζόμενους μόνο στα Ναυτικά Πρακτορεία χορηγείται επίδομα άφιξης και αναχώρησης πλοίου από Ευρώ:

9,77 Ευρώ κατά πράξη άφιξης και 9,77 Ευρώ κατά πράξη αναχώρησης πλοίου όπως είχε διαμορφωθεί και ισχύει.

Το επίδομα αυτό δίδεται για έναν υπάλληλο κάθε επιχείρησης. Το παρόν επίδομα άφιξης και αναχώρησης δεν ισχύει για τα επιβατηγά πλοία διεθνών πλόων και ακτοπλοϊκά πλοία.

7. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Δίδεται ποσοστό 8% στους ταμίες και τους απασχολούμενους με εισπράξεις και πληρωμές. Δεν δικαιούνται το επίδομα αυτό οι λαμβάνοντες το ειδικό επίδομα της παραγράφου 6α.

8. ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Χορηγείται επίδομα ισολογισμού εκ 75% του μηνιαίου μισθού σε όσους υπαλλήλους ανήκουν στην παρούσα Σ.Σ.Ε. και απασχολούνται στην προετοιμασία της ετήσιας λογιστικής εικόνας, ως και στην σύνταξη και διατύπωση του ισολογισμού των Επιχειρήσεων του Άρθρου 1 της παρούσης Σ.Σ.Ε. οποιασδήποτε κατηγορίας λογιστικών βιβλίων και αν τηρούνται. Το επίδομα αυτό λαμβάνεται μία φορά το χρόνο και εντός μηνός μετά το κλείσιμο του ισολογισμού.

9. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Για τους πρόσκαιρα απασχολούμενους εκτός έδρας υπαλλήλους, καθορίζεται πρόσθετη αμοιβή σε ποσοστό 50% επί του μισθού. Στο πρόσθετο αυτό ποσοστό δεν συμψηφίζονται τα έξοδα ταξιδιού, διαμονής και ενδιαίτησης τα οποία βαρύνουν τον εργοδότη.

Επίσης δεν συμψηφίζονται το αντιμίσθιο και εργασία κατά τις Κυριακές και Εορτές όπως ο Νόμος προβλέπει, ή τυχόν υπερωρίες που έχουν γίνει εκτός έδρας.

10. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το επίδομα αυτό χορηγείται στους υπαλλήλους οι οποίοι εκδίδουν πριν από τον απόπλου εισιτήρια επιβατών ή φορτωτικές εμπορευμάτων και οχημάτων και είναι εγκατεστημένοι στις προκυμαίες ή μέσα στα Ε/Γ-Ο/Γ και Φ/Γ και Μ/Σ καθώς και σε εκείνους τους υπαλλήλους που παραλαμβάνουν εμπορεύματα και τακτοποιούν αυτά μέσα στο κύτος (αμπάρι). Το επίδομα αυτό ανέρχεται σε 46,64 Ευρώ μηνιαίως, όπως είχε διαμορφωθεί και ισχύει.

11. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ

Το ποσοστό αύξησης που συμφωνήθηκε επί των βασικών μισθών, θα δίδεται και επί των επιδομάτων και παροχών σε Ευρώ που αφορούν την παρούσα Σ.Σ.Ε.

ΑΡΘΡΟ 4

Διάφορες παροχές κλπ. Διατάξεις

1. ΔΩΡΟ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Στους μισθωτούς της παρούσης Σ.Σ.Ε. σε περίπτωση γάμου τους χορηγείται:

Α. Δώρο το ποσό των **132,20 Ευρώ** όπως είχε διαμορφωθεί και ισχύει

Β. Άδεια με τις **αποδοχές 10 εργασίμων ημερών.**

Γ. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται προς την προβλεπόμενη του Α.Ν. 539/1945.

2.ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΟΡΙΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

α. Στους αμειβόμενους με ποσοστό μόνο ή τους αμειβόμενους με μισθό και ποσοστά ο εργοδότης υποχρεούται κατά μήνα να εξασφαλίσει κατά ελάχιστο όριο τους από τη Σύμβαση αυτή προβλεπόμενους βασικούς μηνιαίους μισθούς προσαυξημένους με τα σχετικά επιδόματα.

β. Στους απασχολούμενους ημερησίως για χρονικό διάστημα μικρότερο του νομίμου ωραρίου εργασίας ισχύουν κατά αναλογία του χρόνου απασχόλησης όλες οι σχετικές διατάξεις που αφορούν τις απολαβές τους.

3.ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΚΕΤΟΥ- ΓΟΝΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ- ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

α. Οι εργαζόμενες μητέρες και επί χρονικό διάστημα δύομισι (2,5) ετών μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας δικαιούνται να προσέρχονται στην εργασία τους δύο ώρες αργότερα κατά τον πρώτο χρόνο ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη να απέρχονται δύο ώρες νωρίτερα. Για τον υπόλοιπο ενάμισι (1,5) χρόνο δικαιούνται να προσέρχονται 1,5 ώρα αργότερα στην εργασία τους ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη να απέρχονται από την εργασία τους 1,5 ώρα νωρίτερα.

Το μειωμένο αυτό ωράριο δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

Την παραπάνω άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών.

Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

β. Στους εργαζόμενους/ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα, που έχουν την επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) ή περισσότερα παιδιά δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένα, χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας άδειας.

γ. Ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο και αφορά την ημέρα γέννησης του παιδιού.

δ. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται ο χρόνος συνολικής άδειας δέκα επτά (17) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμείβεται με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

ε. Γονέας εργαζόμενος εάν:

α) έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασία στον ίδιο εργοδότη και

β) ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους.

Δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει τα 3,5 έτη.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως (3,5) τριετήμισι μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων.

4. ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας, δικαιούται άδεια 5 εβδομάδων, δηλαδή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών.

β. Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή είκοσι εξ (26) εργάσιμες ημέρες.

Υ. Ο εργαζόμενος/η δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησής του ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (χρήση δικαιώματος αναλογικής άδειας) εφόσον αυτός το επιλέξει.

5. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου (**συγγενών α' βαθμού**) συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

6. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

α) Στα μέλη του Δ.Σ. της παραπάνω αναφερόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων χορηγείται συνδικαλιστική άδεια πέντε εργασίμων ημερών κάθε μήνα με πλήρεις αποδοχές.

β) Στον πρόεδρο του Δ.Σ της παραπάνω αναφερόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων χορηγείται συνδικαλιστική άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών κάθε μήνα με πλήρεις αποδοχές.

Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με εκείνη του Α.Ν.539/1945, όπως ισχύει σήμερα.

7. ΕΟΡΤΑΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Οι κάτωθι εορτές ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού τους ως υποχρεωτικές, προαιρετικές, ή κατ' έθιμο καθιερώνονται ως υποχρεωτικές αργίες και οι τυχόν εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν κατά τις αργίες αυτές αμείβονται όπως ορίζει ο Νόμος κατά τις Κυριακές και αργίες:

- Η Πρωτοχρονιά
- Ημέρα των Θεοφανείων
- Η Καθαρά Δευτέρα
- Η 25^η Μαρτίου
- Η Μεγάλη Παρασκευή
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η 1^η Μάη (Η οποία καθορίζεται σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού)
- Η εορτή του Αγίου Πνεύματος
- Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15^η Αυγούστου)
- Η 28^η Οκτωβρίου
- Η εορτή του Αγίου Νικολάου ως εορτή του Ναυτικού επαγγέλματος
- Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25^η Δεκεμβρίου)
- Η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Οι μεγάλες τοπικές εορτές

8. ΑΔΕΙΑ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗΣ ΕΟΡΤΗΣ

Στους μισθωτούς της παρούσης Σ.Σ.Ε. χορηγείται άδεια με αποδοχές κατά την ημέρα της ονομαστικής τους γιορτής. Η άδεια αυτή της μίας μέρας δεν συμψηφίζεται προς την προβλεπόμενη του Α.Ν. 539/1945.

9. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ - ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Ή ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ

α. Εργαζόμενοι (-ες) που είναι εθελοντές αιμοδότες στην τράπεζα αίματος του ΠΑΣΕΝΤ δικαιούνται άδεια τεσσάρων (4) ωρών, προκειμένου να δώσουν αίμα κατά την διάρκεια της ημέρας που γίνεται η αιμοδοσία. Χρήση αδειας για αιμοδοσία γίνεται μόνο δύο φορές το χρόνο.

β. Εργαζόμενοι (-ες) που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι (-ες) πάσχουν από νόσημα, που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες άδεια επιπλέον το χρόνο με αποδοχές.

γ. Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως δεκαέξι (16) ετών συμπληρωμένα, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως.

Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

10. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής δικαιούνται άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά

11. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΕΩΣ

Μισθωτοί υπαγόμενοι εις την ασφάλιση οιοδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού για τη χορήγηση σύνταξης, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει 25 χρόνια υπηρεσίας και αποχωρούν λόγω συνταξιοδότησεως με μειωμένη σύνταξη για οποιαδήποτε αιτία (π.χ. λόγω ανηλίκου τέκνου – αναπηρίας κ.ο.κ.), δικαιούνται από τον τελευταίο εργοδότη τους την αποζημίωση, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 5 του Ν. 435/76 για τους συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τις προϋποθέσεις πλήρους συντάξεως γήρατος.

Η ανωτέρω αποζημίωση θα καταβάλλεται με την προσκόμιση από τον εργαζόμενο στον εργοδότη, βεβαίωσης ή απόφασης του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού ότι κατέθεσε τα εκ του νόμου προβλεπόμενα δικαιολογητικά για τη χορήγηση της σύνταξής του.

Την αποζημίωση αυτή δεν δικαιούνται μισθωτοί, οι οποίοι εργάζονται, αλλά έχουν ήδη συνταξιοδοτηθεί από άλλο ασφαλιστικό φορέα (π.χ. ΝΑΤ)

12. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α) Για τους μισθωτούς αυτής της Σ.Σ.Ε. καθιερώνεται και ισχύει η εβδομάδα πέντε εργασίμων ημερών, από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή, και συνεχές ωράριο σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως και οκτώ (8) ημερησίως.

β) Για τους εργαζόμενους στα Ακτοπλοϊκά Ναυτικά Πρακτορεία, Κεντρικά Πρακτορεία, τμήματα κρατήσεων Ακτοπλοϊκών Επιχειρήσεων και τυχόν Πρακτορεία Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων, ως και γραφεία ταξιδίων που εκδίδουν εισιτήρια ακτοπλοϊκών συγκοινωνιών θα ισχύει η κυλιόμενη πενθήμερη εβδομάδα σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως συνεχούς ωραρίου και οκτώ (8) ωρών ημερησίως αντί της υπάρχουσας από Δευτέρα ως Παρασκευή.

13. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Γίνεται παρακράτηση ποσοστού 0,25% από το με βάση τη Σύμβαση μισθό των εργαζομένων που αποδέχονται αυτή τη Σύμβαση και αποδίδεται στον ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟ (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ).

14. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Αποδίδεται στον υπ' αριθ. 190/296132-62 κοινό λογαριασμό της Εθνικής Τράπεζας στον: ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟ (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ) από όλες τις εταιρείες που εφαρμόζουν την παρούσα Σ.Σ.Ε. ποσοστό 0,25% επί των βασικών μηνιαίων μισθών κάθε εργαζόμενου που απασχολούν. (Δηλαδή, επί δώδεκα μηνιαίων βασικών μισθών προστιθέμενων επιπλέον επιδομάτων Πάσχα, Αδείας και Χριστουγέννων, όπως αυτοί εμφανίζονται στην μισθολογική κατάσταση). Το εισπραχθέν αυτό ποσό που θα καταβάλλεται από τους εργοδότες προς το Σύνδεσμο και δεν θα επιβαρύνει τους εργαζόμενους, θα χρησιμοποιηθεί για την ικανοποίηση των κοινωφελών σκοπών και αναγκών των μελών των συλλόγων.

15. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα συζητήσουν για τον σχηματισμό ενός νέου κοινού ιδιωτικού ταμείου πλέον από το ήδη υπάρχον ΤΑΝΠΥ στο οποίο θα συνεισφέρουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι.

16. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στη δημιουργία κοινής επιτροπής εργαζομένων και εργοδοτών, προκειμένου να προωθήσει ζητήματα Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων του κλάδου.

17. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ & ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στη δημιουργία και θεσμοθέτηση κοινής Επιτροπής εργαζομένων και εργοδοτών, προκειμένου να ασχοληθεί με τα ζητήματα ναυτιλιακή δραστηριότητας και εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών που καλύπτουν τις δραστηριότητες αυτές (λιμάνι, λιμεναρχείο, χρηματοπιστωτικό σύστημα, ΥΕΝ και υπηρεσίες, Εφορίες, Εθνική και Κοινοτική Ναυτιλιακή Πολιτική κ.λπ.). Η Επιτροπή αυτή θα μπορεί να επεξεργαστεί κοινές θέσεις τις οποίες και θα τις προβάλλει είτε με τη μορφή ημερίδων είτε με υπομνήματα προς τους αρμόδιους, είτε χρησιμοποιώντας άλλους τρόπους δράσης που από κοινού θα καθορίσουμε.

18. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Τυχόν ανώτερες από την παρούσα καθοριζόμενες αποδοχές ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας δεν θίγονται από τις διατάξεις της Σύμβασης αυτής.

ΑΡΘΡΟ 5

Η ισχύς της παρούσης Σ.Σ.Ε. είναι μονοετής και αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 2018 καλήγει 31η Δεκεμβρίου 2018.

Πειραιάς, 21 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2017

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΠΙΒΑΤΗΓΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Ο Πρόεδρος

ΣΑΚΕΛΛΗΣ ΜΙΧΑΛΗΣ

Ο Γ. Γραμματέας

ΚΡΑΣΑΝΑΚΗΣ ΑΔΑΜΑΝΤΙΟΣ

Β. Εκ μέρους των εργαζομένων

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟ

Ο Πρόεδρος

ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΘΑΝΟΣ

Ο Γ. Γραμματέας

ΤΣΑΚΩΝΑΣ ΝΙΚΟΣ

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. Η-Α.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
σήμερα 22/11/2007 με αριθμ. πράξης.....15..... από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του ~~Σ.Σ.Ε. Η-Α.Α.~~ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕΚ ΜΗΤΙΛΙΑ ΚΤΟΡΙΣΜΟ Κ. ΦΡΑΣΚΟΥ ΑΠΟΣΤΟΛΙΑ
κάτοχο του αριθ. ΑΕ 614878..... Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη
από το ΔΗΤΑ ΠΕΤΡΑΛΩΝΩΝ την 23/07/2007

Ο Καταθέτης

Ο Παραλαβέας Υπάλληλος


Φραγκια Προδανος





Ευαγγελία Κωνσταντίνου