

Αθηνά Μαλαγαρδή

Μιλτιάδης Σταμπουλής

ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023

Τάσεις, Τομές και Προοπτικές



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ
ΑΘΗΝΑ - ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΤΗΣΙΑΣ

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις
στην Ελλάδα τα έτη 2013-2023

Τάσεις, Τομές και Προοπτικές

Αθηνά Μαλαγαρδή
Δρ. Εργατικού Δικαίου Νομικής Αθηνών,
Δικηγόρος, Μεσολαβήτρια Ο.ΜΕ.Δ.

Μιλτιάδης Σταμπουλής
Οικονομολόγος Ph.D,
Μεσολαβητής Ο.ΜΕ.Δ.,
Αναπληρωτής Καθηγητής
Οικονομίας της Εργασίας
Πανεπιστημίου Μακεδονίας

ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023

Τάσεις, Τομές και Προοπτικές


ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ
ΑΘΗΝΑ - ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ


ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΠΤΗΣΙΑΣ

2025



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ Α.Ε.
ΑΘΗΝΑ - ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Αθήνα

Ιπποκράτους 23 - 106 79 Αθήνα
Τηλ.: (+30) 210 33.87.500, Fax: (+30) 210 33.90.075
Κ. Λουκάρεως 29 - 114 75 Αθήνα
Τηλ.: (+30) 216 1000 730

Θεσσαλονίκη

Φράγκων 1 - 546 26 Θεσσαλονίκη
Τηλ.: (+30) 2310 535.381, Fax: (+30) 2310 546.812
Εθνικής Αμύνης 42 - 546 21 Θεσσαλονίκη
Τηλ.: (+30) 2310 244.228, 9, Fax: (+30) 2310 244.230
<http://www.sakkoulas.gr> • email: info@sakkoulas.gr

Η πνευματική ιδιοκτησία αποκτάται χωρίς καμία διατύπωση και χωρίς την ανάγκη ρήτρας απαγορευτικής των προσβολών της. Επισημαίνεται πάντως ότι κατά το Ν. 2121/1993 και κατά τη Διεθνή Σύμβαση της Βέρνης (που έχει κυρωθεί με το Ν. 100/1975) απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά, στο πρωτότυπο ή σε μετάφραση ή άλλη διασκευή, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη και του συγγραφέα.

© 2025

A2502



05-11-019

ISBN: 978-960-648-958-7

*Οι απόψεις και οι κρίσεις που εκφράζονται στην παρούσα μελέτη
δεν αντιπροσωπεύουν τις θέσεις του Ο.ΜΕ.Δ. ή της Διοίκησης του
ή των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων που συμμετέχουν σ' αυτόν.
Εκφράζουν αποκλειστικά τους συγγραφείς της παρούσας μελέτης.*

Η Μελέτη αυτή αναφέρεται στην εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα την ενδεκαετία 2013-2023 και αποτελεί την τρίτη κατά σειρά έκδοση στο πλαίσιο της ερευνητικής δραστηριότητας του Ο.ΜΕ.Δ. Η Μελέτη παραδόθηκε τον Αύγουστο του 2024.

Η πρώτη κατά σειρά έκδοση αφορούσε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις τα έτη 1992-2010.

Η δεύτερη κατά σειρά έκδοση αφορούσε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις τα έτη 2011-2012.

Η παρούσα τρίτη κατά σειρά έκδοση αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις τα έτη 2013-2023.

Οι Συγγραφείς – Μελετητές:

Αθηνά Μαλαγαρδή, Δ.Ν. Δικηγόρος, Μεσολαβήτρια Ο.ΜΕ.Δ.

Μιλτιάδης Σταμπουλής, Οικονομολόγος Ph.D, Μεσολαβητής Ο.ΜΕ.Δ., Αναπληρωτής Καθηγητής Οικονομίας της Εργασίας Πανεπιστημίου Μακεδονίας

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα μελέτη συντάχθηκε από τους Μεσολαβητές/Συμφιλιωτές του Ο.ΜΕ.Δ. Αθηνά Μαλαγαρδή και Μιλτιάδη Σταμπουλή¹. Επιχειρεί να φωτίσει τις τρέχουσες εξελίξεις στις ελληνικές συλλογικές εργασιακές σχέσεις για την ενδεκαετία 2013-2023. Ευχαριστούμε τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. και τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. κ. Κωνσταντίνο Παπαδημητρίου για την ευκαιρία που μας έδωσαν να συμβάλουμε στην ανάλυση αυτών των εξελίξεων. Ιδιαίτερες ευχαριστίες εκφράζουμε στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. κ. Κωνσταντίνο Παπαδημητρίου για τα πολύτιμα σχόλια, επιστημονικές και παρατηρήσεις του καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της παρούσας Μελέτης.

Η παρούσα μελέτη δεν θα ήταν δυνατόν να ολοκληρωθεί χωρίς την υποστήριξη και την συνεργασία των στελεχών του Ο.ΜΕ.Δ. Ευχαριστούμε γι' αυτό τους Σπύρο Βογιατζή, Δώρα Ηλιοπούλου, Γιώργο Κρέστο και Γιώργο Γλωσσιώτη.

Οι απόψεις και οι κρίσεις που εκφράζονται στη μελέτη δεν αντιπροσωπεύουν τις θέσεις του Ο.ΜΕ.Δ., της Διοίκησής του ή των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων που συμμετέχουν σε αυτόν. Εκφράζουν αποκλειστικά τους συγγραφείς της μελέτης αυτής.

1. Σημειώνεται ότι από την Αθηνά Μαλαγαρδή έγινε η έρευνα, η ανάλυση και η συγγραφή των κεφαλαίων 1, όπου αναλύεται η Εθνική Γενική ΣΣΕ και ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, 1.1 έως 1.9, για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των ετών 2013-2017, 2.1 για το θεσμικό πλαίσιο των ετών 2018-2023, 3.1 για τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ στον Ο.Μ.Ε.Δ. ετών 2013-2023 και 3.3 για τις Διαιτητικές Αποφάσεις στον Ο.ΜΕ.Δ. ετών 2013-2023.

Από τον Μιλτιάδη Σταμπουλή έγινε η έρευνα, η ανάλυση και η συγγραφή των κεφαλαίων 2.1. για το θεσμικό πλαίσιο των ετών 2018-2023, 2.2. έως 2.5.2. για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ετών 2018-2023 και 3.2. για τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ εντός Ο.ΜΕ.Δ. ετών 2013-2023. Η Εισαγωγή και τα συμπεράσματα της μελέτης (κεφάλαιο 4ο) συντάχθηκαν και από τους δύο μελετητές.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες	IX
Ακρωνύμια.....	XV
Εισαγωγή	1
1. i. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα κατά τα έτη 2013-2017. Οι παράγοντες που διαμορφώνουν το πλαίσιο.....	5
1.1. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα σε εθνικό επίπεδο (Ν. 4093/2012 και Ν. 4172/2013) – Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και ο κατώτατος μισθός.....	5
1.2. Θεσμικό πλαίσιο ετών 2013-2017 (Ν. 4303/2014, Ν. 4472/2017, Ν. 4475/2017) – Τα στατιστικά δεδομένα για τα είδη των ΣΣΕ κατά την περίοδο των ετών 2013-2017.....	26
1.3. Οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ – Η χαμηλή ροή ανανέωσης των ΣΣΕ.....	32
1.4. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ετών 2013-2017 – Στατιστικά δεδομένα.....	70
1.5. Η κατανομή των Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2013-2017 κλαδικά και χωρικά.....	75
ii. Τα αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων κατά τα έτη 2013-2017	88
1.6. Ανάλυση του περιεχομένου των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2013-2017 – Διαμόρφωση αποδοχών – Θεσμικών όρων και χρόνου εργασίας.....	88
1.7. Ανάλυση του περιεχομένου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2013-2017 – Διαμόρφωση αποδοχών - Θεσμικών όρων και χρόνου εργασίας.....	102
1.8. Η διάρκεια ισχύος των ΣΣΕ Κλαδικών – Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών.....	114
1.9. Τα υποκείμενα των διαπραγματεύσεων – Οι Διαπραγματευτικές Συμπεριφορές των Μερών στον Ο.ΜΕ.Δ. και στις κατ'ιδίαν διαπραγματεύσεις.....	118

2. i. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα κατά τα έτη 2018-2023	123
2.1. Θεσμικό πλαίσιο ετών 2018-2023: Η επαναφορά της Επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (2018), ο Ν. 4635/2019 και 4808/2021	123
Επέκταση των ΣΣΕ.....	124
Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης	127
Προσφυγή στη Διαιτησία.....	129
Ικανότητα Σύναψης Σ.Σ.Ε και εγγραφή στο αντίστοιχο Συνδικαλιστικό ή Εργοδοτικό Μητρώο (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. – ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.)	132
Δικαστικός έλεγχος Διαιτητικών Αποφάσεων.....	134
Νέο θεσμικό πλαίσιο για τη Συμφιλίωση – Ο.ΜΕ.Δ.....	135
2.2. Τα στατιστικά δεδομένα για τα είδη των ΣΣΕ κατά την περίοδο των ετών 2018-2023	137
2.2.1. Η γενική εικόνα των συλλογικών ρυθμίσεων της περιόδου 2018-2023	137
2.3. Οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και Δ.Α. 2018-2023 – Στατιστικά δεδομένα.....	138
2.3.1. Συλλογικές διαφορές και αριθμός κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεις (ΣΣΕ και Δ.Α.)....	138
Η γενική εικόνα.....	138
Η επιμέρους εικόνα των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων	139
2.3.2. Η εικόνα της ροής, της έγκαιρης ανανέωσης και του αποθέματος των ΣΣΕ	142
Εξελίξεις κατά το α΄ πεντάμηνο 2024	152
Πανδημία Covid-19 και ΣΣΕ	154
2.3.3. Επεκτασιμότητα – Κήρυξη ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών	154
2.3.4. Η κατανομή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ανά κλάδο	155
Οι κλάδοι με τις περισσότερες ΣΣΕ 2018-2023.....	159
2.3.5. Η διάρκεια ισχύος των ΣΣΕ	161

2.4. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ (ΕΣΣΕ) ετών 2018-2023 – Στατιστικά δεδομένα.....	162
2.4.1. Μεθοδολογικές επισημάνσεις.....	162
2.4.2. Η γενική εικόνα των επιχειρησιακών ΣΣΕ 2018-2023....	163
2.4.3. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ κατά είδος συνδικαλιστικής οργάνωσης και αριθμό καλυπτόμενων εργαζομένων	164
2.4.4. Η κλαδική και χωρική κατανομή των Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2018-2023.....	167
Α) Κλαδική κατανομή ΕΣΣΕ	167
Β) Χωρική (κατά περιφέρεια) κατανομή των ΕΣΣΕ	169
2.4.5. Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ 2018-2023 κατά μέγεθος επιχείρησης.....	170
2.4.6. Η διάρκεια ισχύος των Επιχειρησιακών ΣΣΕ	173
2.5. Συμπεράσματα και γενικές τάσεις της περιόδου 2018-2023 στις συλλογικές διαπραγματεύσεις	174
ΕΓΣΣΕ.....	174
Οι ΣΣΕ και η κατανομή τους κατά τύπο	175
Οι Διαιτητικές Αποφάσεις (Δ.Α.)	176
Τάσεις.....	176
ii. Τα αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων κατά τα έτη 2018-2023	180
2.5. Το περιεχόμενο των θεσμικών όρων εργασίας των συλλογικών ρυθμίσεων 2018-2023	180
2.5.1. Το περιεχόμενο των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2018-2023 – Διαμόρφωση αποδοχών – θεσμικών όρων και χρόνου εργασίας	180
Αποδοχές.....	180
Θεσμικοί όροι	181
Χρόνος εργασίας.....	181
2.5.2. Το περιεχόμενο των Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2018-2023 – Διαμόρφωση αποδοχών και θεσμικών όρων	182
Αποδοχές.....	182
Θεσμικοί όροι	183

3. Ο Ο.ΜΕ.Δ. και οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις των ετών 2013-2023.....	185
3.1. Οι Κλαδικές και οι Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και ο Ο.ΜΕ.Δ...	185
3.2. Επιχειρησιακές ΣΣΕ και ο Ο.ΜΕ.Δ.....	193
3.3. Οι Διαιτητικές Αποφάσεις του Ο.ΜΕ.Δ. των ετών 2013-2023...	199
4. Συμπεράσματα: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα αποτελέσματα τους κατά τα έτη 2013-2023.....	213
4.1. Η σημασία της αλλαγής του τρόπου καθορισμού του κατώτατου μισθού μετά το 2012 στη δομή και στα αποτελέσματα του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στη χώρα μας.....	214
4.2. Η Δομή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και οι Διαπραγματευτικές Συμπεριφορές 2013-2023.....	216
4.3. Τα αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων 2013-2023.....	221
4.4. Τάσεις και προοπτικές.....	222
Βιβλιογραφία.....	229
Παράρτημα – Πίνακες.....	237
Βιογραφικό.....	357

ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.	Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων
ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.	Γενικό Μητρώο Εργοδοτικών Οργανώσεων
Γ.Σ.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Φ.Κ.Α.	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
Ε.Κ.Τ.	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΛ.ΣΤΑΤ.	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
ΕΡΓΑΝΗ	Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Σ.Σ.Ε.	Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Εργ.Δ.	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Ε.Σ.Ε.Ε.	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος
Δ.Ο.Ε.	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
Δ.Σ.Ε.	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
Ι.Λ.Ο.	International Labour Organisation
Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.	Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
Ι.Ο.Β.Ε.	Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
ΙΜΕ Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.
ΚΕΠΕ	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Ο.Ο.Σ.Α.	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
Ο.ΜΕ.Δ.	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Σ.Ε.Β.	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
Σ.Ε.Τ.Ε.	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
Σ.Β.Ε.	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος - Θεσσαλονίκη
ΤτΕ	Τράπεζα της Ελλάδος
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση

Εισαγωγή

Η Ελλάδα κατά την περίοδο της χρηματοπιστωτικής κρίσης τα έτη 2010 έως 2018, με την προσφυγή της στον μηχανισμό στήριξης του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Τρόικα), εισήλθε σε μια δεινή μνημονιακή εποχή, με σκληρά μέτρα λιτότητας και πλήρους απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Κατά την ως άνω περίοδο πραγματοποιήθηκαν μεγάλες οικονομικές και νομοθετικές αλλαγές οι οποίες επηρέασαν τόσο το περιβάλλον όσο και τη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην ελληνική οικονομία και κοινωνία, όπως και την εξέλιξή τους είτε εκτός είτε εντός των υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. Χαρακτηριστικές μεγάλες νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα έλαβαν χώρα τόσο το 2011 (Ν. 4024/2011) όσο και στις αρχές του έτους 2012 και το 2014 (βλ. Ν. 4046/2012, άρθρ. 1 παρ. 6. Ν. 4093/2012, ΠΥΣ 6/2012, Ν. 4303/2014) και δεν περιορίστηκαν στα δύο πρώτα Μνημόνια αλλά συνεχίστηκαν και στο πλαίσιο των δεσμεύσεων του τρίτου Μνημονίου του 2015 (Ν. 4472/2017, Ν. 4475/2017). Οι αλληπάλλληλες αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχουν αναλυθεί σε πρόσφατες Ετήσιες Εκθέσεις Απολογισμού του Ο.ΜΕ.Δ. (βλ. Εκθέσεις για τα έτη 2011-2017) καθώς και σε πλήθος εργασιών (μεταξύ άλλων βλ. Παπαδημητρίου, (2012) και Παπαδημητρίου Κ./ Ιωάννου Χ., (2013)¹, Ιωάννου Χ./Παπαδημητρίου Κ. (2014)² ΙΝΕ ΓΣΕΕ,(2020)³, και συντείνουν, στο ότι οι σαρωτικές αλλαγές που επήλθαν κατά τη μνημονιακή περίοδο, συνέβαλαν στο να μεταβληθούν άρδην οι παράμετροι και οι

-
1. Ιωάννου Χ./Παπαδημητρίου Κ. (2013), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012: τάσεις, τομείς και προοπτικές, Ο.ΜΕ.Δ.
 2. Ιωάννου Χ./Παπαδημητρίου Κ. (2014), Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα, Διαπιστώσεις – Τάσεις – Προοπτικές, ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη.
 3. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Κουζής Γ., Καψάλης Α., (2020), Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου. Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον, εκδ. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

διαδικασίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η παρούσα μελέτη έχει ως αντικείμενο την εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα κατά τη ενδεκαετία 2013-2023, εντός και εκτός Ο.ΜΕ.Δ., υπό το φως των νομοθετικών και θεσμικών αλλαγών της περιόδου, όπου η Ελλάδα εφάρμοσε τα τρία μνημόνια συνεργασίας με του δανειστές, αλλά και τα έτη 2018-2023 εποχή όπου η χώρα εξήλθε του προγράμματος της ενισχυμένης εποπτείας, περαιτέρω δε επηρεάστηκε και από την πανδημία COVID-19 με επιπλέον ρυθμίσεις και αλλαγές στο εργατικό δίκαιο με τη λήψη έκτακτων περιοριστικών μέτρων, την ευρύτερη υγειονομική και οικονομική κρίση, τα lockdowns, την αναστολή λειτουργίας επιχειρήσεων και ατομικών και συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ειδικότερα, έχει σκοπό να αξιολογήσει τις πρακτικές επιπτώσεις των αλλαγών που πραγματοποιήθηκαν κατά την περίοδο 2013-2023 μέσα από την περιγραφή, την ανάλυση και την αποτίμηση των εξελίξεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως αυτές οι επιπτώσεις μορφοποιήθηκαν στην πράξη, αφενός μέσω των ΣΣΕ κάθε είδους που ρύθμιζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας στην Ελλάδα και αφετέρου εντός και εκτός των διαδικασιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ., κατά τη διάρκεια της ενδεκαετίας 2013-2023.

Για την επίτευξη του σκοπού της η μελέτη βασίζεται:

- πρώτον, στην ανάλυση της συνολικής εικόνας των αποτελεσμάτων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως εξελίχθηκαν εντός και εκτός των διαδικασιών του Ο.ΜΕ.Δ. κατά την ενδεκαετία 2013-2023,
- δεύτερον, στην ανάλυση του περιεχομένου του συνόλου των ΣΣΕ που συνήφθησαν στην διάρκεια των ετών 2013-2023,
- τρίτον, στην ανάλυση του συνόλου των υποθέσεων Μεσολάβησης και Διαιτησίας που χειρίστηκε ο Ο.ΜΕ.Δ. κατά τα έτη 2013-2023, και
- τέταρτον, στην δειγματοληπτική ανάλυση υποθέσεων Μεσολάβησης και Διαιτησίας που χειρίστηκε ο Ο.ΜΕ.Δ. τα έτη 2013-2023.

Η μελέτη περιλαμβάνει τρεις ενότητες:

Στην πρώτη αναλύονται οι αλλαγές στην δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στις διαπραγματευτικές συμπεριφορές των μερών κατά την περίοδο 2013-2017. Στην δεύτερη αναλύονται οι αλλαγές στο περιεχόμενο των ΣΣΕ που συνάπτονται ως αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα έτη 2018-2023. Στην τρίτη ενότητα εξετάζεται η επιρροή του Ο.ΜΕ.Δ. σε αυτές τις διαδικασίες.

Στο σύνολο της, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να αποτυπώσει και να

ερμηνεύσει τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τις διαπραγματευτικές συμπεριφορές των μερών καθ' όλη τη διάρκεια της τελευταίας ενδεκαετίας (2013-2023), η οποία μπορεί να διαιρεθεί σε δύο διακριτές υποπεριόδους ως εξής:

α) την περίοδο 2013-2017, όπου η χώρα μας έχοντας ήδη από το 2010 ενταχθεί σε καθεστώς αυστηρής δημοσιονομικής προσαρμογής και επιτήρησης και έχοντας εισαγάγει τη διετία 2010-2012 αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις με σημαντικότερες αυτές του Ν. 4046/2012 (το λεγόμενο 2^ο μνημόνιο), της ΠΥΣ Νο 6/2012 και Ν. 4093/2012 και Ν. 4172/2013 για τον κατώτατο μισθό, κατ' ουσία είναι η περίοδος εφαρμογής των αλλαγών που άλλαξαν άρδην το τοπίο και τη δομή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων,

β) την περίοδο 2018-2023, η οποία αφενός χαρακτηρίζεται από την τυπική έξοδο της χώρας από τη «μνημονιακή» επιτήρηση (Αύγουστος 2018), όσο και την περίοδο της πανδημίας COVID-19 και αφετέρου από νέες νομοθετικές αλλαγές στο «μεταμνημονιακό τοπίο» από δύο διαφορετικές κυβερνήσεις και οι οποίες, χωρίς να επαναφέρουν την προ του 2010 κατάσταση των πραγμάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στην ουσία λειτουργούν ως προσπάθεια εξεύρεσης μιας νέας ισορροπίας στη διαχείριση των συλλογικών διαφορών και στον τρόπο του καθορισμού των όρων αμοιβής και εργασίας.

Με βάση την παραπάνω διάκριση αποτυπώνονται εν τέλει τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά τις δύο αυτές υποπεριόδους έτσι ώστε, να ανιχνευθούν οι τάσεις και οι προοπτικές του ελληνικού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης τόσο στο νέο εθνικό τοπίο όσο και στο ευρωπαϊκό, όπως αυτό τείνει να διαμορφωθεί τα επόμενα έτη από την Οδηγία Ε.Ε. (2022/2041) για τους επαρκείς κατώτατους μισθούς.

1.

i. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα κατά τα έτη 2013-2017. Οι παράγοντες που διαμορφώνουν το πλαίσιο

1.1. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα σε εθνικό επίπεδο (Ν. 4093/2012 και Ν. 4172/2013) – Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και ο κατώτατος μισθός

Οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και το δικαίωμα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην Ελλάδα, όπως είναι γνωστό, κατοχυρώνονται συνταγματικά με το άρθρο 23 παρ. 1. και περαιτέρω θεσπίστηκαν με το Ν. 1876/1990, ως αποτέλεσμα κοινωνικής συμφωνίας που επιτεύχθηκε με ομοφωνία όλων των κομμάτων της Βουλής των Ελλήνων έπειτα από τη διενέργεια κοινωνικού διαλόγου και συμφωνίας των κορυφαίων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Η χώρα μας, ως μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ήδη από το 1919, έχει επικυρώσει μέχρι σήμερα 73 Διεθνείς Συμβάσεις, 1 Πρωτόκολλο, 53 από τις οποίες βρίσκονται σε ισχύ, εκ των οποίων τη ΔΣΕ 87/1948 ως προς την συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος και 98/1949⁴ ως προς το δικαίωμα οργάνωσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα ήταν δε μία εξαιρετική ευκαιρία, έστω με καθυστέρηση 54 ετών, να επικυρώσει τη Διεθνή Σύμβαση της ΔΟΕ 131/1970 «για τον καθορισμό κατώτατων μισθών και ημερομισθίων ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες».

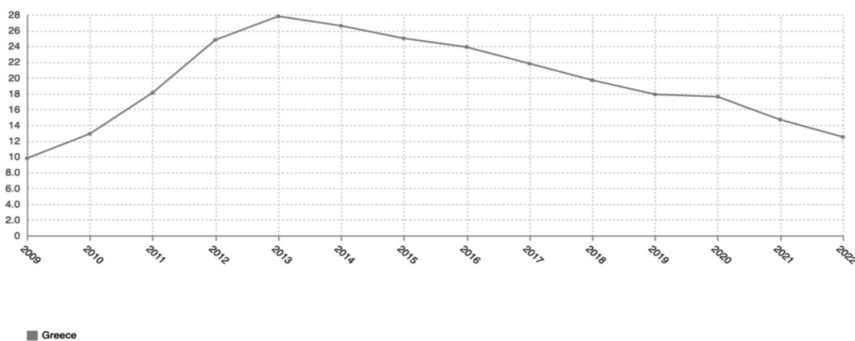
Η Ελλάδα, από το 2010 έως το 2018 προκειμένου να αντιμετωπίσει την κρίση χρέους και να υπάρξει δανεισμός της χώρας από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και την Ε.Ε., υπέγραψε τρία προγράμματα Δημοσιονομικής προσαρμογής, τα λεγόμενα «Μνημόνια» τα οποία περιλάμβαναν σκληρά μέτρα λιτότητας και απορρυθμίσης

4. Βλ. στην ιστοσελίδα του ILO: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102658#:~:text=Out%20of%2073%20Conventions%20and,in%20the%20past%2012%20months.

της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικές νομοθετικές αλλαγές που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις θεσπίστηκαν με τους Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3871/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011, περαιτέρω με τον Ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012, τους Ν. 4093/2012, Ν. 4303/2014 και Ν. 4472/2017, Ν. 4475/2017, Ν. 4549/2018. Οι ως άνω νομοθετικές ρυθμίσεις περιόρισαν τη συλλογική αυτονομία που εδράζεται στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και την εφαρμογή των εν λόγω συμβάσεων από τα υπογράφοντα μέρη, με βάση τις Διεθνείς Συμβάσεις 87, 98 και 154 της ΔΟΕ και επιπροσθέτως οδήγησε στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και την εκτίναξη της ανεργίας σε ιστορικά υψηλά ποσοστά, όπως φαίνεται παρακάτω με το ιστορικό υψηλό του έτους 2013 να αγγίζει το υψηλότερο επίπεδο ανεργίας στην ΕΕ της τάξεως του 27,8%⁵. Περαιτέρω, κείρια υποβάθμιση στο θεσμό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επέφερε ο Ν. 4093/2012, με τον οποίο περιορίζεται, όπως αναλύεται και πιο κάτω, η έκταση ισχύος των μισθολογικών της όρων μόνο στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων, που εκπροσωπούνται από τις συμβαλλόμενες σ' αυτήν εργοδοτικές οργανώσεις, νομοθετείται κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο και θεσπίζεται νέο σύστημα νομοθετικώς πλέον κατώτατου μισθού για το μέλλον, αρμοδιότητα που μέχρι πρότινος είχαν οι συμβαλλόμενες στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. οργανώσεις.

Unemployment rate - annual data

Time frequency: Annual Sex: Total Age class: From 15 to 74 years Unit of measure: Percentage of population in the labour force



This graph has been created automatically by ESTAT/EC software according to external user specifications for which ESTAT/EC is not responsible.
General disclaimer of the EC website: https://ec.europa.eu/info/legal-notice_en.html

eurostat

5. Βλ. πίνακα ΕΛΣΤΑΤ για την ανεργία στην Ελλάδα τα έτη 2009-2023 διαθέσιμο εδώ: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/2023-M11> και βλ. πίνακα EUROSTAT διαθέσιμο εδώ: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/line?lang=en>.

Και ενώ στην Ελλάδα ο κατώτατος μισθός από τις αρχές της δεκαετίας του 1950 θεσμοθετείτο με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ν. 3239/1955), με τον Ν. 4093/2012, όπως προαναφέρθηκε, εισήχθη ένα νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού με νόμο έπειτα από διαβούλευση της Κυβέρνησης με τους κοινωνικούς εταίρους και λοιπούς επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς που τέθηκε σε ισχύ την 1.4.2013. Τροποποιώντας το άρθρο 8, παρ. 1 του Ν. 1876/1990, καταργήθηκε, η δεσμευτική ισχύς και καθολική εφαρμογή της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και θεσπίστηκε νέα διάταξη σύμφωνα με την οποία η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θα καθορίζει μη μισθολογικά θέματα που θα ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους σε όλη τη χώρα, ενώ οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται για την κατάρτιση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε., Σ.Β.Ε.), δεν δεσμεύονται από τις 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του ως άνω νόμου) από τους μισθολογικούς όρους που η ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. όριζε.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας λειτούργησε μέχρι το 2012 επί δεκαετίες ως το θεσμικό μέσο ρύθμισης κάθε είδους όρων εργασίας, μισθολογικών και μη, με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των εθνικών κοινωνικών εταίρων (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε., Σ.Β.Ε.), καλύπτοντας όλες τις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των δημοσίων υπηρεσιών του Κράτους, για τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, διασφάλιζε επί σειρά ετών τον κατώτατο μισθό, το κατώτατο ημερομίσθιο, διαμορφώνοντας μια βάση ασφαλείας για χιλιάδες εργαζόμενους με τον ορισμό των ελάχιστων ορίων γενικής οικονομικής και κοινωνικής προστασίας.

Με τις ρυθμίσεις του Ν. 4093/2012 αφαιρέθηκε η εξουσία ρύθμισης με γενική εφαρμογή του συνόλου των όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις υπέρ του κρατικού παρεμβατισμού⁶. Σημειώνεται δε ότι

6. Βλ. ΟΚΕ (2013), Γνώμη Πρωτοβουλίας υπ' αριθμ. 287, «Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής» και Papadimitriou C. (2023), Recent trends of collective bargaining in Balkan and South Eastern European States, Sakkoulas σελ. 6 επ. επίσης INEΓΣΕΕ (2020), Κουζή Γ., Καψάλη Α., Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του τρίτου Μνημονίου, σελ. 24 επ., Τραυλού-Τζανετάτου Δ. (2013), Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη και Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο

η τελευταία ρύθμιση του κατώτατου μισθού με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων έγινε με την ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012, οπότε και ο κατώτατος μισθός από την 1^η Ιουλίου του 2011 ανήλθε στα 751,39 ευρώ⁷. Με την ΠΥΣ 6/2012, όμως, επιβλήθηκε με κρατική παρέμβαση ονομαστική μείωση κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (δημιουργία υποκατώτατου μισθού) και ο κατώτατος μισθός για τους άνω των 25 ετών μειώθηκε κατά 165,31 ευρώ και διαμορφώθηκε στα 586,08 ευρώ και για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών μειώθηκε κατά 240,44 ευρώ στα 510,95 ευρώ.

Περαιτέρω, με το άρθρο 103 του Ν. 4172/2013, που κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΚΑΕΔ, ΠΔ 80/2022, Α 222,) εισήχθη νέο σύστημα ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, σύμφωνα με το οποίο παρέχεται στον Υπουργό Εργασίας νομοθετική εξουσιοδότηση να εκδώσει Υπουργική Απόφαση καθορισμού του μετά από σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου. Στο πλαίσιο της διαδικασίας διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου Ν. 4172/2013 προβλέπει τη σύνταξη εκθέσεων από συγκεκριμένους ερευνητικούς φορείς. Στις εκθέσεις αυτές αναλύονται διαθέσιμα δεδομένα από διάφορες πηγές, όπως η ΕΛ.ΣΤΑΤ., η ΕΡΓΑΝΗ, η Eurostat, ο Ο.Ο.Σ.Α., κ.ά., τα οποία διευκολύνουν τη διαμόρφωση επιχειρημάτων ως προς την ενδεδειγμένη πολιτική αναφορικά με τη μεταβολή του κατώτατου μισθού. Σύμφωνα δε με το άρθρο 103 του Ν. 4172/2013, για την πολιτική του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, προβλέπεται ότι "...Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών".

– Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 609 επ. για τη διαδικασία για τον καθορισμό από την Πολιτεία του γενικού κατώτατου μισθού.

7. Βλ. την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, διαθέσιμη εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/sylogikes-ergasiakes-sxeseis/ethniki-geniki-sylogiki-symvasi-ergasias/> και στην Ιστοσελίδα του Ο.ΜΕ.Δ., όπου η ΕΓΣΣΕ είναι Κωδικοποιημένη: <https://www.omed.gr/el/taxonomy/term/50>.

Κατόπιν τούτου, η ως άνω διαδικασία εφαρμόστηκε για πρώτη φορά ξεκινώντας τον Σεπτέμβριο του 2018 και ολοκληρώθηκε με την έκδοση της υπ' αριθμ. 4241/20.01.2019 Υπουργικής απόφασης. Με βάση αυτήν από την 1η Φεβρουαρίου 2019, για πρώτη φορά μετά από επτά χρόνια, κατά τα οποία ο κατώτατος μισθός παρέμεινε παγωμένος, με την ανεργία να εξακολουθεί να βρίσκεται σε υψηλά ποσοστά, αυξήθηκε κατά 10,91% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 27,22% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (κατάργηση υποκατώτατου μισθού), διαμορφώθηκε στα 650 ευρώ χωρίς ηλικιακή διάκριση, καθώς για τους άνω των 25 ετών, αυξήθηκε κατά 63,92 ευρώ για και για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών αυξήθηκε κατά 139,05 ευρώ. Την 1η Ιανουαρίου 2022 με την Υπουργική Απόφαση υπ' αριθμ. 107675/27.12.21 έγινε περαιτέρω αύξηση 2% στον κατώτατο μισθό και διαμορφώθηκε σε 663 ευρώ για τους υπαλλήλους και για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίστηκε στα 29,62 ευρώ. Την 1η Μαΐου 2022 με βάση την Υπ. Απόφαση υπ' αριθμ. 38866/21.4.2022 αυξήθηκε επιπλέον ο κατώτατος μισθός κατά 7,5% δηλαδή κατά 50 ευρώ, και ανήλθε στα 713 ευρώ, αύξηση που στηρίχθηκε στην καλή πορεία της ελληνικής οικονομίας μετά την πανδημία και στο γεγονός ότι ο πληθωρισμός ήδη από το φθινόπωρο του 2021 είχε αρχίσει να αυξάνεται⁸, η ανεργία να μειώνεται και το κατώτατο ημερομίσθιο αυξήθηκε στα 31,85 ευρώ (η μέση ετήσια αύξηση τους ήταν 7,2%). Οι αυξήσεις συνεισπώς του κατώτατου μισθού κατά 11,1% το 2019, 2% και 7,2% το 2022 τον επανέφεραν στο επίπεδο περίπου του 2009-2010.

Η Ελληνική οικονομική κρίση ή ελληνική κρίση χρέους και η έξοδος από την ενισχυμένη εποπτεία έγινε στις 20 Αυγούστου 2018 και στις 21 Αυγούστου 2018, ανακοινώθηκε η έξοδος της χώρας από τα προγράμματα στήριξης ενώ το κεφάλαιο αυτό έκλεισε οριστικά στις 20 Αυγούστου 2022. Η Ελλάδα έχει δεσμευθεί ότι θα συνεχίσει να ακολουθεί μια σταθερή και συνετή δημοσιονομική πολιτική και ότι θα συνεχιστούν οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες. Το έτος 2022 ήταν η μόνη χώρα της ΕΕ όπου ο κατώτατος μισθός παρέμενε χαμηλότερος από τον κατώτατο μισθό του έτους 2012, αλλά και η μοναδική με αρνητικό μέσο ρυθμό ανάπτυξης μέχρι το 2019, λόγω της κρίσης χρέους. Περαιτέρω, την 1η Απριλίου 2023 με Υπουργική απόφαση υπ' αριθμ. 3186/28.03.2023 αυξήθηκε ο κατώτατος μισθός κατά

8. Βλ. ΚΕΠΕ (2023), Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

9.4% και ανήλθε στα 780 ευρώ για τους υπαλλήλους και για τους εργατοτεχνίτες στα 34,84 ευρώ (που συνεπάγεται μέση ετήσια αύξηση 9,85% το 2023).⁹ Από 1.4.2024 ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, χωρίς ηλικιακή διάκριση, καθορίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις της υπ' αριθμ. 25058/29.3.2024 ΥΑ (Β' 1974) για τους υπαλλήλους στα 830 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες στα 37,07 ευρώ¹⁰. Σύμφωνα δε με το άρθρο 33 παρ. 3 του Ν. 5053/2023 (Α' 158) σε όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέση εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από την 14.2.2012 και μετά την 1.1.2024. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται αναλυτικά ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, το ποσοστό ανεργίας και το ΑΕΠ της κάθε χρονιάς από το 2000 έως 31 Μαρτίου του 2024.¹¹

9. Βλ. Πίνακα EUROSTAT για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα από το έτος 1999 έως το έτος 2023, διαθέσιμο και εδώ: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR_custom_7100653/default/line?lang=en. Βλ. επίσης Ετήσια Έκθεση Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2022 (2023) σελ. 110 επ.

10. Βλ. κριτική από Ιωάννου Χ., Ιωάννου Δ., Μια στενάχωρη συζήτηση, σε Οικονομικό Ταχυδρόμο, 27.05.2024, για την αύξηση του κατώτατου μισθού δίχως να έχει ληφθεί υπόψη ο πληθωρισμός καθώς από το 2019 έως το 2023 ο πληθωρισμός έχει αυξηθεί κατά 16,6% ενώ η σωρευτική αύξηση είναι 27,7%, αύξηση που υπερβαίνει κατά πολύ το άθροισμα του πληθωρισμού και της ανόδου της παραγωγικότητας, το οποίο εξ ορισμού θα πρέπει να είναι ίσο με το ποσοστό κατά τα οποία αυξάνεται ο κατώτατος μισθός προκειμένου να μην δημιουργηθούν, επιπλέον, ανισοροπίες στην οικονομία και να μην τρωθεί η ανταγωνιστικότητα της.

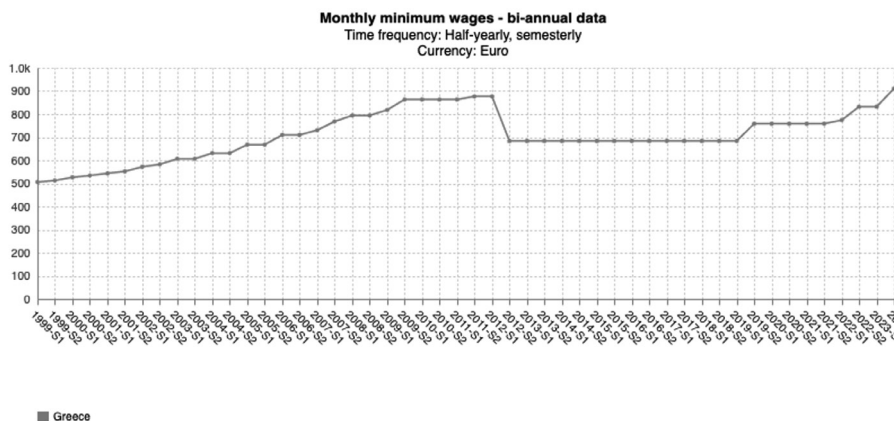
11. Βλ. INEMYEZE (2024), Ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού, διαθέσιμο εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/04/11.-%CE%99%CE%9D%CE%95%CE%9C%CE%A5-%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%95-%CE%A5%CE%A0%CE%9F%CE%9C%CE%9D%CE%97%CE%9C%CE%91-%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%A4%CE%9F%CE%9D-%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%A9%CE%94%CE%91%CE%A4%CE%9F-%CE%9C%CE%99%CE%A3%CE%98%CE%9F-2024.pdf>.

Έτος	Κατώτατος μισθός (ονομαστικές μεικτές αποδοχές σε €)		Ποσοστό ανεργίας 15 - 64 ετών (β' τρίμηνο)	ΑΕΠ (τρέχουσες τιμές, ετήσιες μεταβολές, %)
	12μηνιαία βάση	14μηνιαία βάση		
2000	542,7 €	465,2 €	11,5%	5,6%
2001	543,6 €	465,9 €	10,6%	7,7%
2002	571,7 €	490,0 €	10,2%	7,4%
2003	606,5 €	519,9 €	9,6%	9,4%
2004	630,8 €	540,7 €	10,5%	8,3%
2005	667,7 €	572,3 €	9,9%	2,9%
2006	709,7 €	608,3 €	9,0%	9,3%
2007	730,3 €	626,0 €	8,3%	6,8%
2008	794,0 €	680,6 €	7,4%	4,0%
2009	817,8 €	701,0 €	9,2%	-1,8%
2010	862,8 €	739,6 €	12,2%	-5,6%
2011	862,8 €	739,6 €	16,8%	-9,3%
2012	876,6 €	751,4 €	24,0%	-7,3%
2013	683,8 €	586,1 €	27,5%	-4,5%
2014	683,8 €	586,1 €	26,8%	-1,5%
2015	683,8 €	586,1 €	24,8%	-0,5%
2016	683,8 €	586,1 €	23,3%	-1,1%
2017	683,8 €	586,1 €	21,3%	1,4%
2018	683,8 €	586,1 €	19,2%	1,5%
2019	758,33 €	650,0 €	17,0%	2,1%
2020	758,33 €	650,0 €	16,8%	-9,8%
2022	773,50 €	663,0 €	15,9%	8,4%
2022	831,83 €	713,0 €	12,5%	5,6%
2023	910,00 €	780,0 €	11,3%	2,4%
2024	910,00 €	780,0 ¹ €	9,3% ²	2,0%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, και Eurostat/ Επεξεργασία στοιχείων INEMY/ΕΣΣΕ

Διακρίνουμε, συνεπώς, για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα τρεις περιόδους, την πρώτη περίοδο έως το 2012 όπου η ρύθμιση του καθοριζόταν με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και την υπογραφή της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και την καθολική της εφαρμογή (από το 2000 έως το 2012 παρατηρούμε ονομαστική αύξηση της τάξεως του 61,5% και την αύξηση της παραγωγικότητας να είναι υψηλό-

τερη). Τη δεύτερη περίοδο από το 2012-2018 όπου ο κατώτατος μισθός ρυθμίζεται μέσω κρατικού παρεμβατισμού (ΠΥΣ 6/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4172/2013), με ονομαστική μείωση κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (δημιουργία υποκατώτατου μισθού) με σκοπό τη μείωση του κόστους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και με την ανεργία να βρίσκεται σε ιστορικά υψηλά επίπεδα κυρίως για το έτος 2013 όπου εκτινάχθηκε πάνω από το 27%. Και τέλος την τρίτη περίοδο 2019-2024 με τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου μέσω Υπουργικής Απόφασης του Υπουργού Εργασίας, μετά από σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, με χαρακτηριστική την ανοδική του πορεία, την κατάρρηση του υποκατώτατου μισθού και την πτωτική πορεία της ανεργίας έως το 11,1% για το 2023.



Source of data: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)
Last update: 21/12/2023 23:00

Στην περιορισμένη νέα εμβέλεια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επιτρέπεται ο καθορισμός μισθολογικών θεμάτων και επιδομάτων (π.χ. επίδομα γάμου), τα οποία δεν μπορεί να είναι κατώτερα από τα προβλεπόμενα από τις κρατικές διατάξεις και είναι δεσμευτικά μόνο για τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που είναι ενταγμένες στις υπογράφουσες εργοδοτικές οργανώσεις. Τονίζεται ότι οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι ήδη από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2014 έχουν ρητώς συμφωνήσει ότι εάν αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον

καθορισμό των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.¹²

Πέραν αυτού και με δεδομένο ότι η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. απώλεσε τον πρότερο ρόλο της (δηλαδή τη διαμόρφωση κατώτατων μισθών κλπ) κατά τα έτη της κρίσης έως και σήμερα άρχισε να εισαγάγει στο περιεχόμενό και να το διευρύνει με νέα ευρύτερα πεδία θεσμικού χαρακτήρα, επί των οποίων οι κοινωνικοί εταίροι επιχείρησαν από κοινού να παρέμβουν και να διατυπώσουν κοινές προτάσεις στα πεδία των πολιτικών απασχόλησης, της εκπαίδευσης – επαγγελματικής κατάρτισης και των κοινωνικών πολιτικών, συμπεριλαμβάνοντας και τις κοινές συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων στην Ε.Ε. που έχουν επιτευχθεί μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου. Ειδικότερα ως προς τα θεσμικά ζητήματα και τους μη μισθολογικούς όρους με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2013 οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι δεσμεύθηκαν, μεταξύ άλλων, να αναλάβουν κοινές πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας.¹³ Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2014 δεσμεύθηκαν να αναλάβουν τις ίδιες ως άνω κοινές πρωτοβουλίες και να παρέμβουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς της Προγραμματικής περιόδου 2014-2020, με τη σύναψη μιας Εθνικής Προγραμματικής Συμφωνίας για την οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση της Ελλάδας και τη συγκρότηση δικτύου συνεργασίας στη βάση των θεματικών ενοτήτων απασχόληση – εκπαίδευση – κατάρτιση, κοινωνική προστασία, ανταγωνιστικότητα, επιχειρηματικότητα – καινοτομία, και να επεξεργαστούν πρόταση σύμπραξης τους με τον ΟΑΕΔ σχετικά με την απασχόληση των νέων.¹⁴ Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2016 συμφώνησαν να διερευνήσουν τη δυνατότητα συνεργασίας με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας για την αντιμετώπιση του προσφυγικού – μεταναστευτικού προβλήματος, την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, και την εκπόνηση σχεδίου δράσης για την αξιολόγηση των εμποδίων και την υλοποίηση δράσεων ενεργού ένταξης στην αγορά εργα-

12. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2010-2011-2012 εδώ <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2010-11-12.pdf>.

13. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2013 εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2013.pdf>.

14. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2014: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2014.pdf>.

σίας.¹⁵ Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2017 τα μέρη εγκρίνουν το κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία που εκπόνησε το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ).¹⁶ Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2018 συμφώνησαν να υποβάλουν από κοινού στην Κυβέρνηση το αίτημα για ενεργοποίηση του Συμβουλίου Τριμερούς Διαβούλευσης που προβλέπει η ΔΣΕ 144 περί των τριμερών διαβουλεύσεων για την προώθηση της εφαρμογής των διεθνών κανόνων εργασίας με σκοπό την ενίσχυση της διαρκούς τριμερούς διαβούλευσης και του συστηματικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου. Συμφώνησαν δε να συστήσουν κοινές τεχνικές ομάδες μελέτης για το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης, επανεκκίνησης επιχειρήσεων-διάσωσης θέσεων εργασίας και για τις κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και να αναλάβουν κοινά έργα για το μέλλον της εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση. Επίσης, συμφώνησαν να συνεργαστούν για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής στη χώρα και ειδικότερα αυτών που αφορούν στη διαδικασία μετάβασης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλότερων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου. Επαναβεβαίωσαν δε την απόφαση τους για αναδιάρθρωση και επανεκκίνηση του ΕΛΙΝΥΑΕ (μετά την είσοδο του ΣΕΤΕ) με τη συμμετοχή όλων των εθνικών κοινωνικών εταίρων για την υποστήριξη της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.¹⁷ Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2020 επαναβεβαιώνεται η συμφωνία των μερών για περαιτέρω προώθηση των κοινών δράσεων και υλοποίηση των έργων για τη δημιουργία από τα συμβαλλόμενα μέρη Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης, επαναλαμβάνουν δε τη συμφωνία τους ότι εάν κατά τη διάρκεια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με οποιονδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο των μισθολογικών όρων των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. τότε θα ξεκινήσουν άμεσα διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών της

15. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2016: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2016.pdf>.

16. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2017 διαθέσιμη εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2017.pdf>.

17. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2018 διαθέσιμη εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2018.pdf>.

όρων.¹⁸ Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2021¹⁹ τα μέρη αποφάσισαν την υιοθέτηση της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για την ψηφιοποίηση στην εργασία, την εκπόνηση σχεδίου δράσης εφαρμογής της συμφωνίας με προτεραιότητα στην σύσταση κοινής ομάδας εργασίας για τις ψηφιακές δεξιότητες και την εξασφάλιση της απασχόλησης, συμφώνησαν δε στην αναγκαιότητα ποιοτικής βελτίωσης και ανασχεδιασμού του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της πιστοποίησής της με στόχο την επικαιροποίηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και ανέργων. Επαναβεβαίωσαν, επίσης, την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2018 για τον όρο και τη σημασία της δίκαιης μετάβασης των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα και συμφώνησαν στον σχεδιασμό μέσω των Ινστιτούτων τους κοινού μηχανισμού παρακολούθησης των εξελίξεων και δράσεων ενημέρωσης και εκπαίδευσης για την ανάπτυξη ικανοτήτων και απαραίτητων δεξιοτήτων σε αναπτυσσόμενες βιομηχανίες. Περαιτέρω, διατύπωσαν τη στήριξη τους στην καταπολέμηση των φαινομένων βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, στήριξαν την κύρωση της ΔΣΕ 190 και τη Σύσταση 206 για τη βία και παρενόχληση και αποφάσισαν τη σύσταση Ομάδας Εργασίας για το θέμα με την διαμόρφωση συνοπτικού Οδηγού για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων απέναντι στις παράνομες διακρίσεις στην εργασία, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση. Ανανέωσαν δε τη δέσμευση τους ως προς τη συνέχιση των κοινών εργασιών το 2021 περί ιδρύσεως Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου. Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2022²⁰ τα μέρη συμφώνησαν να συστήσουν ομάδα εργασίας με σκοπό τη διαμόρφωση πρότασης ως προς το νομικό πρόσωπο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα «Ειδικός Λογαριασμός Επαγγελματικής κατάρτισης» (Ε.Λ.Ε.Κ.), και την εξέταση των θεμάτων της κωδικοποίησης, κατώτατου μισθού, συλλογικές διαπραγματεύσεις, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., Εθνικό Επαγγελματικό Ταμείο, βία και παρενόχληση στην εργασία. Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2024²¹ τα μέρη συμφώνησαν στη δημιουργία νέου

18. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2020: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/2020.pdf>.

19. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2021: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/07/SSE_16_2021-EGSSE-1.pdf.

20. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2022: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/07/%CE%95%CE%93%CE%A3%CE%A3%CE%95-2022.pdf>.

21. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2024 εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/>

νομικού προσώπου αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρίας με την επωνυμία Ειδικός Λογαριασμός Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Συνεπώς, έχει πλέον περιοριστεί η θεσμική και οικονομική ισχύς της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., η οποία βάσει του νομικά δεσμευτικού της χαρακτήρα, καθόριζε οριζόντια ελάχιστα όρια για τους όρους αμοιβής και εργασίας, τα οποία επεκτείνονταν στις συλλογικές συμβάσεις που έχουν υπογραφεί βάσει του Ν. 1876/1990 και κάλυπταν όλες τις σχέσεις εργασίας στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων υπηρεσιών για τους εργαζόμενους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Επισημαίνεται ότι οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έχουν χρησιμεύσει ως πιλοτική συμφωνία για όλους τους τύπους συλλογικών συμβάσεων, το περιεχόμενο των οποίων επηρεάζουν έμμεσα²². Όπως, ήδη, έχει τονισθεί από την πλειοψηφία των εθνικών κοινωνικών εταίρων, η αποδυνάμωση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με την αφαίρεση της δυνατότητάς της να καθορίζει τον γενικό κατώτατο μισθό όχι μόνο υποβαθμίζει έναν βασικό θεσμό της αγοράς εργασίας, αλλά συνεπάγεται και την υποβάθμιση των εθνικών κοινωνικών εταίρων που την υπογράφουν, των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Επιπροσθέτως οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι έχουν ασκήσει δριμεία κριτική στον κρατικό παρεμβατισμό και στην αποδυνάμωση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως προς την καθολικότητα της, καθώς διασφάλιζε την κοινωνική συνοχή, την οικονομική δημοκρατία, αφού εξισορροπούσε αποτελεσματικά τις αντίρροπες θέσεις εργοδοτών και εργαζομένων και ελαχιστοποιούσε τις αναταράξεις στην παραγωγική διαδικασία, χωρίς να επηρεάζει αρνητικά την ανταγωνιστικότητα.

Σε ευρωπαϊκό δε επίπεδο έχει εκδοθεί η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου²³ για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ, την οποία η Ελλάδα θα ενσωματώσει εντός του έτους 2024, καλώντας τα κράτη μέλη που διαθέτουν εθνικούς μηχανισμούς για τον καθορισμό των νόμιμων κατώτατων μισθών να διασφαλίζουν την

2024/05/SSE_8_2024_EGSSE.pdf.

22. Βλ. Δελτίο Τύπου ΓΣΕΕ για την Προσφυγή της ΓΣΕΕ στη ΔΟΕ για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα διαθέσιμη εδώ: <https://gsee.gr/deltia-typou/prosfygi-tis-gsee-sti-diethni-organosi-ergasias/>.

23. Βλ. την Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2041&qid=1687246533090>. Η Οδηγία πρέπει να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο έως τις 15 Νοεμβρίου 2024.

αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των μισθών, ώστε να καθορίζονται δίκαιοι μισθοί που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, εφιστώντας παράλληλα ιδιαίτερη προσοχή στις ομάδες χαμηλότερου και μεσαίου εισοδήματος, με σκοπό την ανοδική σύγκλιση. Ο κατώτατος μισθός στις χώρες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, διαμορφώνεται για τα έτη 2014-2024, όπως κατωτέρω²⁴, με τον κατώτατο μισθό να κυμαίνεται από 477 ευρώ στη Βουλγαρία έως 2.571 ευρώ στο Λουξεμβούργο. Στον παρακάτω πίνακα της EUROSTAT οι χώρες της ΕΕ χωρίζονται στην πρώτη ομάδα με κατώτατο μηνιαίο μισθό από 1.500 ευρώ και πάνω, όπως είναι το Λουξεμβούργο, η Ιρλανδία, η Ολλανδία, το Βέλγιο και η Γαλλία, στην δεύτερη ομάδα με κατώτατο μισθό από 1.000 ευρώ και πάνω αλλά κάτω από 1.500 ευρώ, όπως είναι η Ισπανία και η Σλοβενία όπου ο κατώτατος μισθός είναι 1254 ευρώ για τη Σλοβενία και 1323 ευρώ για την Ισπανία, και η τρίτη ομάδα με κατώτατο μηνιαίο μισθό ίσο ή χαμηλότερο από 1.000 ευρώ και εδώ ανήκει η Κύπρος, η Πολωνία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Μάλτα, η Λιθουανία, η Κροατία, η Εσθονία, η Τσεχία, η Σλοβακία, η Ρουμανία, η Λετονία, η Ουγγαρία και η Βουλγαρία, όπου ο κατώτατος μισθός κυμαίνεται από 477 ευρώ στη Βουλγαρία και αγγίζει τα 1.000 ευρώ στην Κύπρο. Στον πίνακα απεικονίζονται και οι υπό ένταξη στην ΕΕ επτά χώρες όπως είναι η το Μοντενέγκρο, Τουρκία, η Μολδαβία, η Αλβανία, η Βόρεια Μακεδονία, η Σερβία και η Ουκρανία, αλλά και άλλες χώρες όπως οι ΗΠΑ με μηνιαίο κατώτατο μισθό τα 1.137 ευρώ²⁵. Σημειώνεται ότι από την 1^η Ιουλίου 2024 από τις 27 χώρες της ΕΕ οι 22 έχουν νομοθετημένο κατώτατο μισθό και 5 χώρες που δεν έχουν νομοθετημένο κατώτατο μισθό, είναι η Δανία, η Ιταλία, η Αυστρία, η Φινλανδία και η Σουηδία, οι οποίες ρυθμίζουν τον κατώτατο μισθό με συλλογικές διαπραγματεύσεις.

24. Βλ. EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#:~:text=In%20July%202024%20minimum%20wages,571%20per%20month%20in%20Luxembourg.

25. Για την προσαρμογή των κατώτατων μισθών με PPS (purchasingpowerstandards) βλ. σε EUROSTATεδώ: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#General_overview.

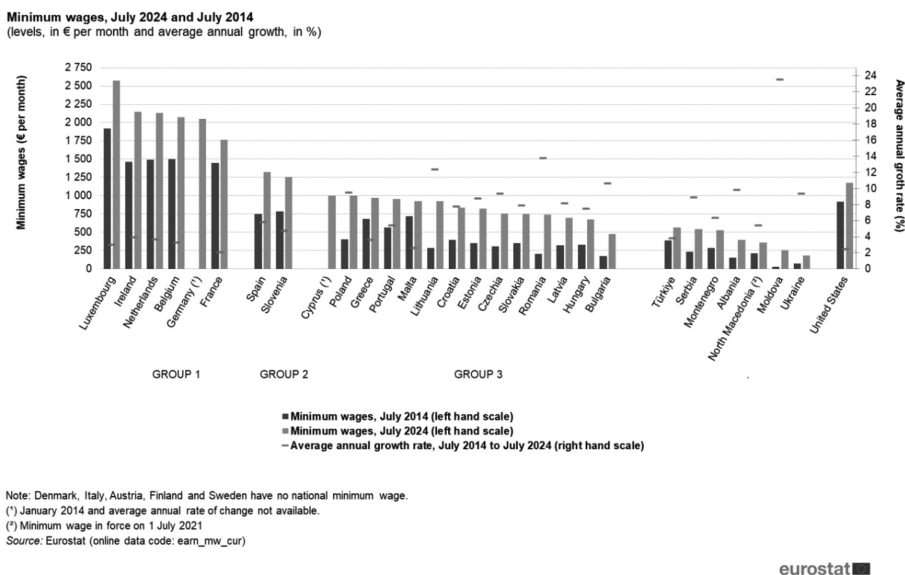
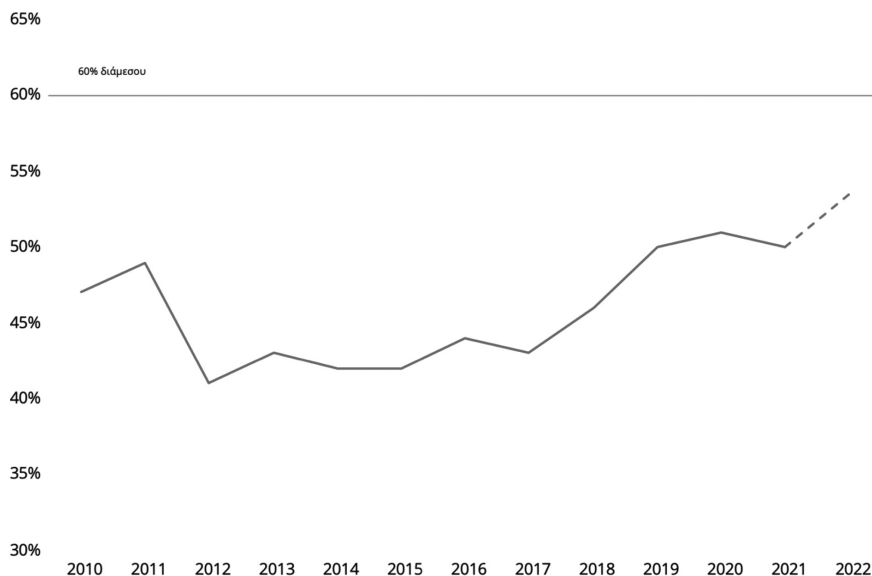


Figure 1: Minimum wages, July 2024 and July 2014 (levels, in euro per month and average annual growth, in %)

Source: Eurostat (earn_mw_cur)

Σύμφωνα με την Οδηγία 2022/2041 ο ακαθάριστος νομοθετημένος κατώτατος μισθός θα πρέπει να αντιστοιχεί τουλάχιστον στο 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού (ή στο 50% του ακαθάριστου μέσου μισθού)²⁶. Οι κατώτατοι, συνεπώς, μισθοί θεωρούνται επαρκείς αν είναι δίκαιοι σε σχέση με την κατανομή των μισθών στο κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και αν διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζόμενους βάσει σχέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης.

26. Βλ. σχετικά και σε INE ΓΣΕΕ (2023). Η πρόταση του INE ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2023. Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, διαθέσιμη εδώ: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/02/H-protasi-tou-INE-GSEE-gia-ton-katotato-mistho-sthn-Ellada-to-2023.pdf>.

Διάγραμμα 7: Κατώτατος μισθός προς διάμεσο μισθό (δείκτης Kaitz) (2010-2022)

Πηγή: OECD (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Σύμφωνα δε με το ΚΕΠΕ²⁷ στην Ελλάδα ο λόγος του κατώτατου μισθού σε σχέση με τον μέσο ή τον διάμεσο μισθό (ο δείκτης Kaitz) έχει αυξηθεί σημαντικά την τελευταία πενταετία, καλύπτοντας το ποσοστό της Ευρωπαϊκής Οδηγίας, για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, ο λόγος μεταξύ του κατώτατου μισθού και του διάμεσου μισθού ήταν 57,3% το 2018, στο ίδιο επίπεδο όπως και τα προηγούμενα δύο χρόνια, και ανήλθε στο 70,1% το 2023 ενώ ο λόγος μεταξύ του κατώτατου μισθού και του μέσου μισθού ανήλθε από το 44,1% στο 54,2%.

Σημειώνεται ότι ο αριθμός των απασχολούμενων που αμείβονται στην Ελλάδα με τον κατώτατο μισθό, με βάση τα στοιχεία από το Π/Σ Εργάνη, ήταν 353 χιλ το 2016 και αυξανόταν συνεχώς μέχρι το 2021, οπότε έφτασε τις 646 χιλ, ενώ το 2022 κατέγραψε μια μικρή μείωση σε 585 χιλ. Για το 2023 το 23,9% σύμφωνα με το Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ αμείβεται βάσει του κατώ-

27. Βλ. ΚΕΠΕ (2024), Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, σελ. 70 όπου σημειώνεται ότι το σχετικό ύψος του κατώτατου μισθού, όπως μετράται με τον δείκτη Kaitz, είναι υψηλό και ικανοποιεί την Ευρωπαϊκή Οδηγία.

τατου μισθού, ήτοι το ένα τέταρτο των απασχολούμενων του ιδιωτικού τομέα. Ένα δε μεγάλο μέρος των απασχολούμενων μισθωτών (περί τους 700.000 ή 29,6% του συνόλου) απασχολούνταν το 2022 σε μικρές επιχειρήσεις κάτω των 10 ατόμων. Μεταξύ αυτών, το 35% αμειβόταν με τον κατώτατο μισθό, ποσοστό που υποχώρησε το 2022 μετά από συστηματική αύξηση τα προηγούμενα έξι έτη. Το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης.²⁸ Η μείωση όσων αμείβονται με τον κατώτατο μισθό προήλθε αποκλειστικά από τους απασχολούμενους με ευέλικτες μορφές εργασίας, αφού οι αμειβόμενοι με τον κατώτατο μισθό πλήρους απασχόλησης αυξήθηκαν κατά 2 χιλ. μεταξύ 2021 και 2022,

28. και σε IOBE (2023). Έκθεση Αξιολόγησης του Ισχύοντος Νομοθετημένου Κατώτατου Μισθού. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, σελ. 17, διαθέσιμο εδώ: http://iobe.gr/docs/research/RES_01_09022023_REP_GR.pdf.

Βλ. επίσης ΚΕΠΕ (2024), Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, σελ. 31 επ. όπου αναλύεται πως με βάση τα στοιχεία από το Π/Σ Εργάνη για τον Οκτώβριο του 2022 και του 2023 επιβεβαιώνεται ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις, με προσωπικό από δέκα εργαζόμενους και πάνω, είναι λιγότερο ευαίσθητες στον κατώτατο μισθό, καθώς καταγράφουν αισθητά μικρότερο δείκτη *Kaitz* σε σχέση με τις μικρές επιχειρήσεις, αφού οι μέσοι μισθοί στις μεγάλες επιχειρήσεις είναι κατά κανόνα υψηλότεροι. Όσον αφορά τις μικρές επιχειρήσεις, με λιγότερους από 10 εργαζόμενους, για το σύνολο των κλάδων ο δείκτης *Kaitz* είναι σαφώς υψηλότερος από τον αντίστοιχο των μεγάλων επιχειρήσεων, δείχνοντας ότι σημαντική μερίδα των εργαζομένων εκεί εμφανίζεται να αμείβονται με μισθούς πολύ κοντά στον κατώτατο μισθό. Βλ. επίσης Ετήσια Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2023 (2024), διαθέσιμη εδώ: <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/ekthesh-dioikhth>. Με βάση τα στοιχεία της ετήσιας ηλεκτρονικής καταγραφής του Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, το 2023 το 54,5% των εργαζομένων απασχολούνταν σε μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (μέχρι 49 μισθωτούς). Ειδικότερα, το 16,0% των εργαζομένων απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις (με λιγότερα από 5 άτομα), που αντιπροσωπεύουν το 72,3% του συνόλου των επιχειρήσεων, το 11,5% σε επιχειρήσεις με 5-9 άτομα (14,4% του συνόλου), το 27,0% σε επιχειρήσεις με 10-49 άτομα (11,5% του συνόλου), το 18,1% σε επιχειρήσεις με 50-249 άτομα (1,5% του συνόλου), ενώ το 27,4% των εργαζομένων απασχολείται σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, οι οποίες όμως αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό μερίδιο (μόλις 0,3%) στο σύνολο των επιχειρήσεων.

ενώ αντίστοιχα οι μερικής απασχόλησης μειώθηκαν κατά 52 χιλ. και οι εκ περιτροπής κατά 10 χιλ. Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι και τα γειτονικά με τον κατώτατο μισθό κλιμάκια έχουν αυξηθεί σε μέγεθος, ενώ το φαινόμενο της συγκέντρωσης κοντά στον κατώτατο μισθό καταγράφεται από το 2013 και είναι πιο έντονο για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες, καταδεικνύοντας ότι αυτές είναι μάλλον πιο ευάλωτες σε μεταβολές αυτού του κατώτατου μισθού. Είναι επίσης ενδιαφέρον ότι τα τελευταία χρόνια σχεδόν το ένα τρίτο των μισθωτών λαμβάνει μισθό μικρότερο από τον κατώτατο, κυρίως ως αποτέλεσμα της ευρείας χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με κυριαρχούσα τη μερική απασχόληση.²⁹

Σε παγκόσμιο επίπεδο 266 εκατομμύρια εργαζομένων δεν λαμβάνουν τον κατώτατο θεσμοθετημένο μισθό ή πληρώνονται λιγότερο είτε γιατί δεν είναι νομικά καλυμμένοι, όπως για παράδειγμα σε πολλές περιπτώσεις οι εργάτες γης³⁰, είτε από τη μη συμμόρφωση λόγω της άτυπης οικονομίας και της αδήλωτης εργασίας. Στην Ευρώπη ο αριθμός αυτός ανέρχεται σε 45 εκατ. εργαζομένων εκ των οποίων 24 εκατομμύρια είναι γυναίκες και 21 εκατ. είναι άντρες.³¹ Συνεπώς, ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα από τα πιο αποτελεσματικά εργαλεία για την καταπολέμηση της φτώχειας, αλλά όχι το μόνο, καθώς συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες που αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας³² είναι οι άνεργοι, οι μη οικονομικά ενεργοί, τα μονογονεϊκά νοικοκυριά, οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές εργασίας, οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία και την αδήλωτη εργασία.

Περαιτέρω, πρόσφατη έρευνα του ΙΜΕ Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. διαπιστώνει ότι λόγω της ανόδου των τιμών το 2022 το 63% των νοικοκυριών με ετήσιο εισόδημα ως €10.000 που προέρχεται κυρίως από μισθό, δηλώνει ότι ο μισθός

29. Βλ. ΚΕΠΕ (2023), Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, σελ. 41.

30. Eurofound, (2024), Penny Georgiadou, "Greece: Metadata for the Eurofound database of collective agreements for low – paid workers", όπου αναδεικνύεται το ζήτημα της μη κάλυψης από ΣΣΕ στην Ελλάδα του τομέα της γεωργίας.

31. Βλ. σελ. 91, ILO (2020), Global Wage Report 2020 – 2021, Wages and minimum wages in the time of COVID-19, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf.

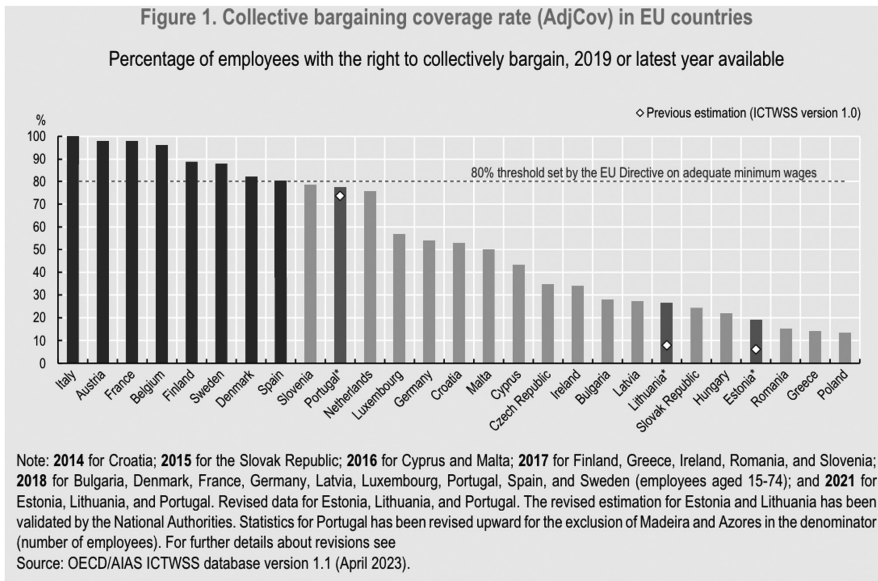
32. Βλ. την Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος για το έτος 2023 (2024), όπου αναλύεται η εξέταση των στοιχείων EU-SILC 2022 και ο δείκτης ανισότητας Gini, σελ. 116 επ.

δεν επαρκεί για όλο τον μήνα. Την εικόνα συμπληρώνει το χαμηλό ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων όπως φαίνεται στο παρακάτω Διάγραμμα του ILOSTAT για την Ελλάδα (στο κεφ. 1.1.), όπου από το 83,9% της κάλυψης του έτους 2008, υπήρξε καθοδική πτώση στο 15% το έτος 2014 και 25,8% το έτος 2018.

Σύμφωνα δε με την Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041, την οποία όπως αναφέραμε η Ελλάδα πρόκειται να ενσωματώσει εντός του 2024, κάθε κράτος μέλος με ποσοστό κάλυψης³³ από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του ορίου του 80% θα πρέπει να θεσπίσει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καταρτίσει σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε σταδιακά να αυξηθεί το ποσοστό κάλυψης από αυτές. Προκειμένου να γίνει σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, η οποία περιλαμβάνει το δικαίωμά τους σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και αποκλείει οποιαδήποτε υποχρέωση σύναψης συλλογικών συμβάσεων, το κατώτατο όριο του 80% της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να νοείται μόνο ως *δείκτης* που ενεργοποιεί την υποχρέωση κατάρτισης

33. Με τον όρο «κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις» η Ευρωπαϊκή Οδηγία ορίζει το ποσοστό των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο για τους οποίους εφαρμόζεται συλλογική σύμβαση, που υπολογίζεται ως ο λόγος του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, προς τον αριθμό εργαζομένων των οποίων οι συνθήκες εργασίας μπορούν να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν είναι καταγεγραμμένη σε μια ενιαία πηγή δεδομένων, και παρατηρείται, απουσία αποτελεσματικών εργαλείων συλλογής δεδομένων που θα περιλαμβάνει αξιόπιστα στοιχεία για την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η κάλυψη από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις συνάγεται με συγκριτική μελέτη από τα δεδομένα που αναρτά στην ιστοσελίδα του το Υπουργείο Εργασίας, από την άντληση δεδομένων από το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» και από τα δεδομένα για τις ΣΣΕ που συλλέγει και αναρτά ο Ο.ΜΕ.Δ. καθώς και από δεδομένα που διαθέτουν οι εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Απαραίτητη συνεπώς και σκόπιμη κρίνεται η δημιουργία μιας τέτοιας πηγής, ενός τέτοιου αποτελεσματικού εργαλείου καθόσον μάλιστα το ποσοστό και η εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις θα παρουσιάζονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανά διετία (άρθρο 10 παρ. 2β της Οδηγίας).

σχεδίου δράσης³⁴. Σημειώνεται δε ότι εντός των 27 κρατών μελών της ΕΕ μόνο 8 χώρες έχουν κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις στο όριο του 80%. Συγκριτικά δε με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες ως προς την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις βρισκόμαστε στην προτελευταία θέση με την Πολωνία να ακολουθεί, όπως διαφαίνεται στον παρακάτω Πίνακα του ΟΟΣΑ:



Πηγή: OECD/AIAS (Απρίλιος 2023), *Collective Bargaining Coverage*³⁵

Περαιτέρω στην Ελλάδα η κρίση της πανδημίας COVID-19 και η κρίση του κόστους ζωής μείωσαν σημαντικά την αγοραστική δύναμη και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, θέτοντας πολλές οικογένειες, ιδιαίτερα

34. Βλ. σχετικά Pintar Christine Aumayr, (2024), A look behind 80% bargaining coverage: What do collective agreements actually contain?, διαθέσιμο εδώ: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/look-behind-80-bargaining-coverage-what-do-collective-agreements-actually>.

35. Βλ. Αναλυτικά για την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα και την ΕΕ σε: OECD (2023), *Collective bargaining coverage, A detailed methodological note*, διαθέσιμο εδώ: <https://www.oecd.org/els/emp/Detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>.

τις πιο ευάλωτες, σε κίνδυνο προϊούσας υλικής στέρησης. Η ακρίβεια και ο πληθωρισμός που αντιμετωπίζουν τα νοικοκυριά καταδεικνύει την καθοδική πορεία της αγοραστικής δύναμης και της αξιοπρεπούς διαβίωσης των μισθωτών. Σημειώνεται, επίσης, ότι η χώρα μας για το 2022 μεταξύ των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) στις χώρες με τις περισσότερες ώρες εργασίας ετησίως βρίσκεται τέταρτη με 1886 ώρες εργασίας ετησίως και ακολουθούν η Κορέα, η Κόστα Ρίκα, και η Κολομβία, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 1571 ώρες ετησίως.³⁶ Σύμφωνα με τα στοιχεία της EUROSTAT το έτος 2023 από τα κράτη μέλη της ΕΕ βρίσκεται πρώτη³⁷ σε ώρες εργασίας με 39.8 ώρες την εβδομάδα έναντι 36.1 του Ευρωπαϊκού μέσου όρου. Ως προς το μέσο μισθό το έτος 2022 βρίσκεται μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ στις τελευταίες θέσεις με την Κολομβία και το Μεξικό να ακολουθούν με τον χαμηλότερο μέσο μισθό³⁸. Ως προς την ανεργία διατηρεί για το 2023 το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό στην ΕΕ που αγγίζει το 11,1% ακολουθώντας την Ισπανία με ποσοστό 12,2%. Το Μάρτιο του 2024 σύμφωνα με τα στοιχεία της EUROSTAT ο ευρωπαϊκός μέσος όρος για την ανεργία κυμαίνεται στο 6% ενώ η Ελλάδα κατέχει τη δεύτερη υψηλότερη θέση με ποσοστό 10.2%, με την Ισπανία στην πρώτη υψηλότερη θέση στο 11,7%³⁹. Η δε ανεργία στους νέους κάτω των 25 ετών το Μάρτιο του 2024 ανέρχεται στην Ελλάδα στο 21,1% με ευρωπαϊκό μέσο όρο το 14,6%. Αγγίζει δε περισσότερο τις γυναίκες με ποσοστό 13,8% έναντι των ανδρών με ποσοστό 7,2%.

36. Βλ. αναλυτικά για τις ώρες εργασίας ετησίως σε: OECD <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>. Επίσης βλ. για τις ώρες εργασίας στην Ελλάδα αναλυτικά σε European Committee of Social Rights (March 2024), Follow – up to decisions on the Merits of Collective Complaints.

37. Βλ. για τις ώρες εργασίας στην ΕΕ σε EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240530-1>.

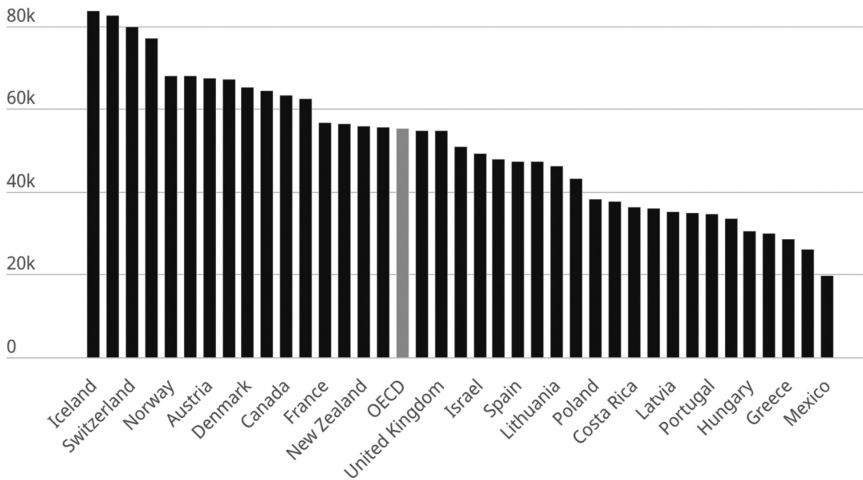
38. Βλ. OECD για τον μέσο ετήσιο μισθό: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>.

39. Βλ. ΕΛΣΤΑΤ για την ανεργία το Μάρτιο του 2024 στην Ελλάδα και την ΕΕ: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-03052024-ap>.

Average annual wages

US dollars, 2022

100k



Πηγή: OECD

Σε παγκόσμιο επίπεδο το 90% των 187 κρατών μελών της ΔΟΕ διαθέτουν κατώτατο μισθό είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων είτε με νομοθετική ρύθμιση. Από αυτό το ποσοστό μόλις το 6% είναι αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και το 84% είναι αποτέλεσμα νομοθετικής ρύθμισης και κρατικού παρεμβατισμού. Στην Ευρώπη το 82% αποτελεί αποτέλεσμα νομοθετικής ρύθμισης και το 18% αποτελεί αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων.⁴⁰

Η ΔΟΕ, σε κάθε περίπτωση, έχει επανειλημμένως τονίσει τον κεντρικό ρόλο του εθνικού κοινωνικού διαλόγου και τον καθοριστικό ρόλο των εθνικών κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού, οι οποίοι πρέπει να βρίσκονται στην καρδιά, στο επίκεντρο της διαμόρ-

40. Ο κατώτατος μισθός ρυθμίζεται με συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Φινλανδία, τη Σουηδία, τη Δανία, την Αυστρία και την Ιταλία. Βλ. σχετικά σε EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-11/minimum_wages_infographic_24112020.pdf.

φωσής του.⁴¹ Στην Ελλάδα οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι (Γ.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε, Σ.Ε.Τ.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Β.Ε.) τονίζουν είτε την ανάγκη επαναφοράς του καθορισμού του κατώτατου μισθού μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, κοινωνικού διαλόγου και συμφωνίας τους είτε την αλλαγή του ισχύοντος συστήματος καθορισμού (Σ.Ε.Β.).

1.2. Θεσμικό πλαίσιο ετών 2013-2017 (Ν. 4303/2014, Ν. 4472/2017, Ν. 4475/2017) – Τα στατιστικά δεδομένα για τα είδη των ΣΣΕ κατά την περίοδο των ετών 2013-2017

Στην Ελλάδα την περίοδο της χρηματοπιστωτικής κρίσης χάθηκαν στον ιδιωτικό τομέα πάνω από ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας και το 37% των επιχειρήσεων. Η ανεργία εκτοξεύθηκε σε ιστορικά υψηλά επίπεδα καθώς το 2013 ανήλθε στο δυσθεώρητο ποσοστό του 27,5%, που ήταν και το υψηλότερο σε όλες τις χώρες της ΕΕ και η αδήλωτη, άτυπη οικονομία για το έτος 2016 εκτιμήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας ότι ισοδυναμούσε με το 25% του ΑΕΠ.⁴² Έντονη ήταν η μαζική «διαρροή εγκεφάλων», των ταλαντούχων νέων, (braindrain) καθώς σύμφωνα με τα στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδος⁴³, μεταξύ των ετών 2008-2017 εκτιμάται ότι μετανάστευσαν περισσότερα από 467 χιλιάδες άτομα ηλικίας 25-44 ετών αναδεικνύοντας, μεταξύ άλλων και την ανάγκη για άμεση αναβάθμιση του παραγωγικού μοντέλου της χώρας, το οποίο και έχει ανάγκη από υψηλού επιπέδου επιστημονικό, εξειδικευμένο δυναμικό.⁴⁴ Μέσα σε αυτό το πλαίσιο μειώθηκε αντίστοιχα το εύρος της περιοχής συλλογικών εργασιακών σχέσεων και η κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας από

41. Βλ. Σελ. 59, ILO (2020), Global Wage Report 2020 – 2021, Wages and minimum wages in the time of COVID-19, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf.

42. Βλ. ILO(2016), Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf και Μαλαγαρδή Α. (2020), «Η Σύσταση 204 της ΔΟΕ αναφορικά με τη μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία και η μεταφορά της στην ελληνική έννομη τάξη», σε Τιμητικό Τόμο Τραυλού-Τζανετάτου Δ., Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και Εργασία, Εκδ. Σάκκουλα, σελ. 795-810.

43. Βλ. Τράπεζα της Ελλάδος (2024), Νομισματική πολιτική 2023-2024, σελ. 95.

44. Βλ. INE ΓΣΕΕ (2023) Παϊταρίδης Δ., Δυναμικοί κλάδοι της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης.

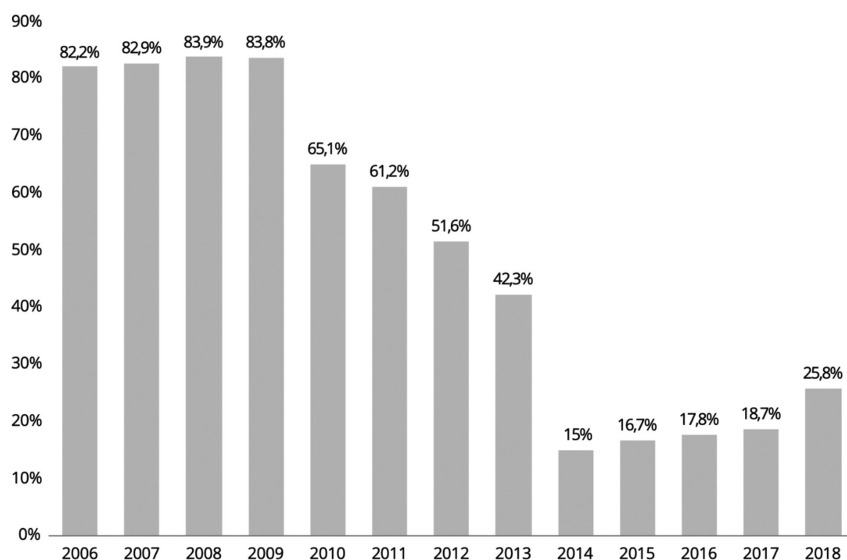
το 83,9% το έτος 2008 μειώθηκε στο ιστορικό χαμηλό της τάξεως του 15% το έτος 2014 και στο 25,8% το έτος 2018.

Τα έτη 1990-2010 συνήπτοντο εκτός από την Εθνική Γενική ΣΣΕ, περίπου 100 Κλαδικές ΣΣΕ, σχεδόν 90 Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και σχεδόν 150 Επιχειρησιακές ΣΣΕ ετησίως. Ο αριθμός των Κλαδικών ΣΣΕ υπήρξε σταθερός και οι Κλαδικές ΣΣΕ βρίσκονταν στο κέντρο της δομής του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων δημιουργώντας τον πυρήνα της (Ιωάννου, Παπαδημητρίου, 2013). Ο αριθμός των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ήταν επίσης σταθερός και ο αριθμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ χαρακτηριζόταν από μικρή αυξητική τάση μεταξύ του 1990-1999 και του 2000-2008» (Ιωάννου, 2011:767). Έπειτα από την προσφυγή της χώρας μας στο Κοινό Πρόγραμμα ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ, με τις μνημονιακές δεσμεύσεις της χώρας μας άλλαξε το νομοθετικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας, απορρυθμίστηκε το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και άλλαξε η δομή τους. Υποβαθμίστηκε ο ρόλος της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, περαιτέρω ανεστάλη η επέκταση των κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ενισχύοντας τις διαφορετικές ταχύτητες στις αμοιβές στον ίδιο κλάδο και υποβαθμίζοντας τις κλαδικές ΣΣΕ, ανεστάλη η αρχή της ευνοίας με την κατίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών ΣΣΕ ανεξαρτήτως ευνοϊκότερου ή δυσμενέστερου περιεχομένου της (Ν. 4024/2011 άρθρο 37 παρ. 5, 6), αναγνωρίστηκε η σύναψη ΣΣΕ στις Ενώσεις Προσώπων που υποκαθιστούν την απουσία επιχειρησιακού σωματείου υπό την προϋπόθεση ότι εκπροσωπούν τα 3/5 του προσωπικού και δύνανται να ρυθμίζουν επί τα χείρω όρους σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ οδηγώντας κυρίως σε μειώσεις μισθών (Ν. 4024/2011 άρθρο 37 παρ. 1). Επίσης, μειώθηκε ο χρόνος της μετενέργειας από τους 6 στους 3 μήνες και άλλαξε το περιεχόμενο της, καθώς περιορίστηκε μόνο στον βασικό μισθό και τα 4 επιδόματα, περιορίστηκε ο ρόλος της Διαιτησίας με νομοθετικές παρεμβάσεις και αλλαγές στο περιεχόμενο της με την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία (ΠΥΣ 6/2012 άρθρο 3)⁴⁵.

45. Βλ. σχετικά Ιωάννου Χρ. (2015), Συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΣΣΕ και μισθοί στην ελληνική οικονομική κρίση, ΕΕργΔ., επίσης Καζάκου Α. (2012), Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.02.2012. Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕργΔ., Τραυλού-Τζανετάτου Δ. (2012), Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονιοκρατούμενη Ελλάδα, ΕΕργΔ.

Ειδικά κατά τα έτη 2013-2017 εκδηλώνονται οι αλλαγές στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως αποτέλεσμα των ως άνω νομοθετικών παρεμβάσεων. Τα συγκριτικά μεγέθη του αριθμού των συλλογικών συμβάσεων ανά είδος για τα έτη 2013-2017 οδηγούν στην αλλαγή της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα, με κύριο χαρακτηριστικό ραγδαία αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επίπεδο των επιχειρήσεων και την παράλληλη υποχώρηση του βαθμού κάλυψης της αγοράς εργασίας από Συλλογικές Συμβάσεις σε ποσοστά 42,3% για το έτος 2013, 15% για το έτος 2014, 16,7% για το έτος 2015, 17,8% για το έτος 2016 18,7% για το έτος 2017 και 25,8% για το έτος 2018, όπως διαφαίνεται και στο παρακάτω Διάγραμμα του ILOSTAT, ποσοστά τα οποία αποτελούν τα χαμηλότερα στις χώρες της ΕΕ:

Διάγραμμα 8: Ποσοστό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων (2006-2018)



Πηγή: ILO

Συγκριτικά δε με άλλες ευρωπαϊκές χώρες σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως έχουν επικαιροποιηθεί το 2023, αγγίζει το 15-20%, όπως διαφαίνεται από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας πιο κάτω:

Overview of wage bargaining systems in selected euro area countries⁴⁶

	Germany	France	Italy	Spain	The Netherlands	Austria	Greece	Portugal	Finland	Belgium	Slovenia	Slovakia	Lithuania	Luxembourg
Collective agreement coverage (of total employees)	51% formal; 73% effective	100%	100%	80%	80-85%	94%	15-20%	85%	90%	100%	68%	50%	15-20%	59%
Average length	Differs by sector (avg: 25 months in 2019, 19 months in 2020 and 24 months in 2021)	No fixed length but usually one year (obligation to negotiate at least once a year)	3 years	Usually 2-3 years (but some agreements 3-4 years)	1-2 years (average 19 months)	12 months (but can also be 24 months)	min 1 year and max 3 years	2/3 of contracts 1 year; 15% 2 years	1-2 years	2 years (starting in odd year)		Usually 1 year but can also be 3-4 years	4 years (in 2021)	2-3 years (3 years is max)
Calendar	No pattern	Most agreements signed in first quarter of the year	No pattern	Usually agreements start on 1 Jan and end on 31 Dec – but often substantial renegotiation lags	Throughout the year - but kick off in each autumn (with wage demand of largest union)	Whole year (metal sector as wage leader usually in November); most agreements start in Jan or May	No pattern	No pattern		Beginning of the odd year (sector level over the course of the first year)	Most agreements start in January		No pattern	Most agreements start in January
Level	Sector-level	Firm- and sector-level	Sector-level	Sector/region (usually sector-province combination)	Sector- and firm level	Sector-level, region- sector-level	Firm-, sector-, national-level	Sector-level	Sector-level	Firm-, sector- and national level	Firm- and sector-level	Firm- and sector-level	Flexible; working time: different levels	Firm- and sector-level
One-offs	Recently very common; often used in times of high uncertainty	Few sectoral agreements include one-offs	One-offs exist but are usually limited	Delays in negotiations can lead to revisions to previous year figures	One-offs are becoming more important	Usually rare but recently more frequent	Limited role			Limited role			Irregular payments account for around 7% of gross earnings	
Use in wage forecasting	Yes	Partially - mainly as cross check	Yes	Yes – key ingredient to wage forecasts	Yes - forward looking indicator/ scenario analyses	Yes	Partially - as cross check	Some	No	Partially as cross check and add. Information	No	No	No	Yes

Source: National Central Banks and ECB - survey questionnaire July 2022 – updated September 2023.

Notes: Data available for 14 countries. Note that the average agreement duration and frequency of one-off payments may vary over the years. The coverage rate of 94% for Austria is based on an analysis conducted by Statistics Austria and is somewhat lower than the OECD's estimate of 98% cited in Table 3. Green is for countries for which the wage tracker is available, yellow for countries for which the wage tracker is being developed and red for countries for which micro data on wage agreements is not available.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα⁴⁶

46. Βλ. Αναλυτικά European Central Bank (2024), Gornicka Lucyna, Koester Gerrit, A forward – looking tracker of negotiated wages in the euro area, Occasional Paper Series, No 338, διαθέσιμο στην Ιστοσελίδα: <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/bb2c1bbb-cbd0-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-324957668>.

Περαιτέρω στην Ελλάδα, βάσει του **N. 4303/2014**⁴⁷ ο νομοθέτης συμμορφώθηκε με την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, που έκρινε ως αντισυνταγματικές τις ως άνω διατάξεις που αφορούν στη Διαιτησία και το περιεχόμενο των αποφάσεων της, με την επαναφορά της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση και από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης και της αρμοδιότητας της να επιλαμβάνεται όχι μόνο επί του βασικού μισθού αλλά επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς (άρθρο 4, παρ. 3, εδ. 2)⁴⁸. Συμπληρωματικά, θεσπίστηκε η υποχρέωση του Μεσολαβητή και Διαιτητή να εξετάζει την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά και περαιτέρω η ΔΑ να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία. Παράλληλα θεσμοθετείται η Έφεση κατά της απόφασης Διαιτησίας με την καθιέρωση του Δεύτερου βαθμού Διαιτησίας και την θεσμοθέτηση της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας που απαρτίζεται από δύο μέλη που προέρχονται από τον κατάλογο των διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και από έναν Σύμβουλο του Συμβουλίου της Επικρατείας, έναν Αρεοπαγίτη και έναν Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (άρθρ. 4, παρ. 4, εδ. 1,

47. Παπαδημητρίου Κ. (2015), Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με το Ν. 4303/2014, ΕλλΔνη 2015.

48. Για τη Διαιτησία βλ. σχετικά Τραυλού-Τζανετάτου Δ. (2015), «Κατάσταση ανάγκης», δημόσιο συμφέρον και έλεγχος συνταγματικότητας – Με αφορμή την 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ, ΕΕργΔ., Καζάκου Α., (2015), Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Μεσολάβηση – Διαιτησία μετά την Ολ.Σ.Τ.Ε. 2307/2014 και τον Ν. 4303/2014 – Από την προσφυγή στη Διαιτησία μέχρι τον δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης, ΕΕργΔ. Του ιδίου (2020), Το νέο δίκαιο των ΣΣΕ και της Διαιτησίας - Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας ΕΕργΔ 91-116, επίσης βλ. Παπασταύρου Δ., Η τύχη της υποχρεωτικής Διαιτησίας με το Ν. 2403/1990 ΕΕργΔ 1996, 949 επ., Ληξουριώτη Ι., Τι κατάλαβε το Συμβούλιο της Επικρατείας για τη Διαιτησία; ΕΕργΔ 2015, 137-152 επ., Θεοδόση Γ. (2014), Σχόλιο σε ΣτΕ 2307/2014, ΔΕΕ, και Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 705 επ., για την έννοια της προαιρετικής Διαιτησίας και σελ. 730 επ., επίσης βλ. Λεβέντη Γ. (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 536 επ. και του ιδίου (2014), Η νέα ρύθμιση της Διαιτησίας, Δ.Ε.Ν.

2). Οι δε Διαιτητικές Αποφάσεις πρώτου και δευτέρου βαθμού ελέγχονται πλέον δικαστικά για το κύρος τους από το Μονομελές Πρωτοδικείο και το Εφετείο αντίστοιχα.

Οι μεταβολές αυτές οδήγησαν σε μια διαφαινόμενη έκλειψη της Διαιτησίας ως μέσου ρύθμισης των συλλογικών διαφορών και ειδικότερα των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.⁴⁹ Ο περιορισμένος αριθμός των ΔΑ συνδέεται άμεσα με τις νομοθετικές αλλαγές για τη Διαιτησία κατά την περίοδο 2012-2018 (ΠΥΣ 6/2012 και Ν. 4303/2014 που ακολούθησε έπειτα από την απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ 2307/2014). Επηρεάζεται, όμως, και από την αναστολή της αρχής της ευνοίας, που οδηγεί τα μέρη στο να προσφεύγουν στον μηχανισμό της αποκλίνουσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, αν συνυπολογίσουμε μάλιστα ότι μέσω της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία αναπαραγόταν το ¼ των Κλαδικών και το 1/3 των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ πριν την κρίση. Περαιτέρω, όπως θα αναλυθεί παρακάτω, συνεχίστηκε ο συρρικνωμένος αριθμός των ΔΑ και των ετών 2019-2023 γεγονός που μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η νομοθετική αλλαγή του άρθρου 57 του Ν. 4635/2019 ήταν καταλυτική, με αποτέλεσμα η Διαιτησία ως μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών να έχει σχεδόν εκλείψει.⁵⁰

Και ενώ ο μέσος όρος των Διαιτητικών Αποφάσεων του Ο.ΜΕ.Δ. ανερχόταν στις 50 ετησίως, η πρώτη μεγάλη μείωση επήλθε το έτος 2011 με 27 Δ.Α., ακολουθεί το έτος 2012 με 8 Δ.Α., το δε έτος 2013 με μηδενικές Δ.Α., το έτος 2014 με 9 Δ.Α., το έτος 2015 με 11 αποφάσεις α' και β' βαθμού, το έτος 2016 με 24 Δ.Α. α' και β' βαθμού και το έτος 2017 με 13 Δ.Α. α' και β' βαθμού. Στον Ο.ΜΕ.Δ. οι Διαιτητικές υποθέσεις τόσο πρώτου (α') όσο και δεύτερου (β') βαθμού ανέρχονται σε 97, οι υποθέσεις πρώτου βαθμού (α') ανέρχονται σε 63 επί των οποίων εκδόθηκε Διαιτητική Απόφαση σε 52 υποθέσεις (45 Διαιτητικές Αποφάσεις και 7 ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαι-

49. Βλ. Ιωάννου 2012. Κατά μέσο όρο το ¼ των Κλαδικών ΣΣΕ και το 1/3 των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ εξαρτιόταν από την προσφυγή στην Διαιτησία του Ν. 1876/1990 όπως ίσχυε την περίοδο 1992-2010.

50. Βλ. Την Έκθεση CEACR του ILO για την υποχρεωτική Διαιτησία σε ILO (2022), Application of International Labour Standards 2022, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, διαθέσιμη εδώ, σελ. 162: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/110/2022-report-application-international-labour-standards>.

τησίας), αριθμός που είχε παρατηρηθεί κατά το παρελθόν σε μια μόνο χρονιά. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι υποθέσεις Διαιτησίας β' βαθμού (Ν. 4303/2014) κατά τα έτη 2013-2023 υπήρξαν συνολικά τριάντα τέσσερις (34) και οι Διαιτητικές Αποφάσεις που εκδόθηκαν ήταν συνολικά τριάντα τρεις (33), ενώ μια τέθηκε σε αναστολή.

Επιπροσθέτως, βάσει του Ν. 4472/2017 (άρθρο 16, παρ. 1 και 2), ορίσθηκε πως το άρθρο 37 παρ. 6 του Ν. 4024/2011 θα διαρκεί έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, ήτοι με το εν λόγω άρθρο διατηρείται η αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επιπλέον, με το άρθρο 5 παρ. 1 και 2 του Ν. 4475/2017, διατηρείται η ισχύς της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση και διατηρείται η αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον χαμηλό αριθμό κάλυψης από ΣΣΕ.

1.3. Οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ – Η χαμηλή ροή ανανέωσης των ΣΣΕ

Η περίοδος 2013-2017, με τις νομοθετικές παρεμβάσεις που είχαν προηγηθεί, υπήρξε αδιαμφισβήτητα μια περίοδος μετάβασης σε μια διαφορετική δομή και λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων με σημαντική μείωση έως συρρίκνωση του αριθμού των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και αποκέντρωση του συστήματος συλλογικής διαπραγματεύσεως με την έκρηξη του αριθμού των επιχειρησιακών ήδη από το 2012, την κατάρρευση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, ανεξαρτήτως ευνοϊκότερου ή δυσμενέστερου περιεχομένου τους, η δε κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας από το 83,9% το έτος 2008 μειώθηκε στο ιστορικό χαμηλό ποσοστό κάλυψης της τάξεως του 15% το 2014⁵¹. Οι σοβαρές ενδείξεις τομής και ριζικής αλλαγής στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων γίνεται εμφανής από το 2013 έως το 2017, με σημαντικό το κενό ανανέωσης ή και πλήρους εξαφάνισης των προγενέστερων Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ κυρίως από τα έτη 2010-2011-

51. Βλ. ως άνω τον Πίνακα του ILOSTAT.

2012 και εντεύθεν. Το σύνολο των ΣΣΕ, Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών, Επιχειρησιακών ΣΣΕ και ΔΑ για τα έτη 1992-2023 παρουσιάζεται ως ακολούθως:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Η Δομή των Συλλογικών διαπραγματεύσεων και η Ετησία Ροή ΣΣΕ και Δ.Α. Περίοδος ισχύος του Ν. 1876/1990															
ΕΤΟΣ	ΕΓΣΣΕ		Ομοιοεπαγγελματικές				Κλαδικές Εθνικές		Επιχειρη- σιακές	ΣΥΝΟΛΟ				%	
			Εθνικές		Τοπικές		& Τοπικές			ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ + ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.	
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ						ΔΑ
1992			28	12	14	5	66	8	63	7	171	32	203	84,24%	15,76%
1993	1		50	11	26	2	98	15	105	2	280	30	310	90,32%	9,68%
1994	1		44	14	26	2	99	17	117	4	287	37	324	88,58%	11,42%
1995	1		41	14	25	4	64	13	108	2	239	33	272	87,87%	12,13%
1996	1		46	16	20	6	76	18	242	3	385	43	428	89,95%	10,05%
1997			44	14	25	8	69	26	143	4	281	52	333	84,38%	15,62%
1998	1		51	13	16	10	87	28	137	7	292	58	350	83,43%	16,57%
1999			23	20	18	9	70	19	115	3	226	51	277	81,59%	18,41%
2000	1		54	15	22	4	98	17	122	6	297	42	339	87,61%	12,39%
2001			34	12	24	1	60	22	146	5	264	40	304	86,84%	13,16%
2002	2		43	19	32	6	96	20	175	11	348	56	404	86,14%	13,86%
2003			28	25	26	8	52	26	168	5	274	64	338	81,07%	18,93%
2004	1		37	16	43	4	101	22	216	10	398	52	450	88,44%	11,56%
2005			37	18	24	8	84	15	234	20	379	61	440	86,14%	13,86%
2006	1		42	17	34	6	100	24	224	7	401	54	455	88,13%	11,87%
2007			23	14	20	3	73	19	202	7	318	43	361	88,09%	11,91%
2008	1		43	17	27	2	117	25	215	15	403	59	462	87,23%	12,77%
2009			15	11	12	5	47	30	215	12	289	58	347	83,29%	16,71%
2010	1		33	8	14	6	31	21	227	11	306	46	352	86,93%	13,07%
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το Ν. 3899/2010															
2011			15	5	7	1	23	12	170	9	215	27	242	88,84%	11,16%
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει μετά και την υπ' αριθμ. 6/2012 Π.Υ.Σ.															
2012			4	1	6		19	7	975		1004	8	1012	99,21%	0,79%
2013	1		3		10		10		410		434	0	434	100,00%	0
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 4303/14 17-10-2014															
2014	1		3	2	5		10	5	290	2	309	9	318	97,17%	2,83%
2015	1		6	1	7		5	6	265	4	284	11	295	96,27%	3,73%

ΠΙΝΑΚΑΣ 2																													
ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
Δημόσιο (προσωπικό)		1		1	1	1			1	1		1	1	1	1														10
Δημοτικών Επιχειρήσεων Υδρευσης και Αποχέτευσης	1		1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1		1		1			1	1	1	1	1	1	1	21
Διαγνωστικών κέντρων							1	1	1	1		1	1	1		1			1	1									10
Δικηγορικών γραφείων							1		1	1	1		1																5
Εκδοροσφα- γέων	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1		1														12
Εκδοτικών Οίκων, Βιβλιο- πωλείων κλπ.									1	1	1		1	1	1														6
Ελαστικών αυτοκινήτων	1		1		1		1		1		1		1		1														8
Εμπορικών επιχειρήσεων	1		1		1	1	1		1	1	1	1	1			1	1												12
Εστιατορίων (αλυσίδες εστίασης)																							1	1					2
Εστιατορίων, καφενείων κ.λπ.	1				1	1	1	1	1	1	1		1	1	1					1		1	1		1	1	1	1	17
Εφημερίδων υπάλληλοι	1	1	1		1	1	1	1	1		1		1																10
Ζαχαρωδών προϊόντων			1		1		1		1		1		1		1		1			1		1		1	1	1	1	1	14
Ζυμών αρτοποιίας	1		1		1		1		1		1		1		1														8
Ζωοτροφών	1		1		1		1		1		1		1		1														8
Θεάτρου τεχνικών	1	1		1	1	1		1		1	1	1	1			1		1											12
Ίδρυμάτων Ειδικής Αγωγής					1	1	1	1	1	1	1	1	1																8
Ίματισμού	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															12
Ίπποφορβείων					1	1	1	1	1	1	1	1	1																8
Καπνεργατών	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1																11
Καπνοβιομη- χανίας	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	1	1	1	14

ΠΙΝΑΚΑΣ 2																													
ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΟΛΟΝΟΜΙΑ
Κεντρων Αποκατάστασης και Αποθεραπείας																1												1	
Κεραμικής	1		1				1		1		1		1															6	
Κεραμοποιίας	1		1		1		1		1		1	1	1			1												9	
Κινηματογράφου και Τηλεόρασης τεχνικών	1			1			1		1		1	1	1		1													8	
Κινηματογράφων	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1												15	
Κλινικών	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1								20	
Κλωστοϋφαντουργίας	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1														14	
Κονσερβοποιίας & αλιπάστων	1		1		1	1	1		1		1	1	1			1												10	
Κουζίνας Προσωπικό (ΠΥΤΕΣΤΕ)	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1																10	
Κρέατος (χονδρικής - λιανικής πώλησης)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1													13	
ΚΤΕΛ	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1													14	
Κυτιοποιίας	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1														14	
Λατομείων Πέτρας-Μαρμάρου και Ασβεστοποιών (εργατοτεχνίτες)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1														14	
Λιθογράφων	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1														14	
Λιπασμάτων	1		1		1		1		1		1		1		1													8	
Μακαρονοτεχνιτών	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1			1												11	
Μαρμάρου κοπή	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1														13	
Μαρμαροψηφίδων	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1														13	
Μεταλλείων Λιγνιτωρυχείων (εργατοτεχνιτών)	1		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1							1		1	1		16	

ΠΙΝΑΚΑΣ 2																													
ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΟΛΟΝΟΜΙΑ ΣΥΝΟΛΟ
Ποντοπλο- ϊας (πλόων εξωτερικού)					1		1		1		1		1			1	1		1		1					1		11	
Ποντοπόρων φορητών (εταιρείες)							1		1		1		1			1		1			1							8	
Ποτοποιία - Οξοποιία	1		1		1		1		1	1	1		1	1														9	
Προσωπικό ΝΠΙΔ ιδρυμά- των, σωματεί- ων κ.λπ.					1	1	1	1	1	1	1		1															8	
Πτηνο- τροφικών επιχειρήσεων	1		1		1		1		1		1		1			1												8	
Ραδιοφώνου Υπαλλήλων										1	1		1			1												4	
Ρυμουλκών	1	1			1	1	1		1	1		1	1		1													10	
Σιδηροβιομη- χανίας	1		1		1		1		1		1		1			1												8	
Σπορειαιουρ- γίας	1		1		1		1		1		1		1		1													8	
Συμβολαιογρα- φείων	1	1	1	1	1		1	1	1	1		1	1															11	
Σφαγής ζώων		1		1	1		1		1		1		1			1												8	
Τεντοποιίας											1	1	1	1														4	
Τεχνικών, Μελε- τητικών και Εργοληπτικών επιχειρήσεων	1		1		1		1	1	1		1		1			1	1											10	
Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών)										1		1	1	1	1	1	1			1	1		1	1	1	1	1	13	
Τεχνικών Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Υπαλλήλων									1		1		1															3	
Τουριστικών Γραφείων	1	1		1		1		1	1		1		1			1			1	1	1	1						13	
Τραπεζών - Ο.Τ.Ο.Ε.	1	1		1		1	1		1		1		1	1			1			1			1			1		13	
Τσιμεντοβιομη- χανίας	1		1	1	1		1		1	1	1		1	1	1		1		1		1				1			15	

ΠΙΝΑΚΑΣ 2																														
ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																														
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ	
Τσιμεντόλιθων - Πλακοποιίας	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															14	
Τυπογράφων στα τυπογρα- φεία όλης της χώρας								1	1	1	1																		4	
Τυπογράφων στα τυπογρα- φεία όλης της χώρας και σε ημερήσιες εφημερίδες (πλην ημ. εφ. Αθηνών - Θεσ/νίκη)				1	1	1	1																						4	
Τυποποιημένων Τροφίμων		1	1	1			1		1	1	1	1		1															9	
Τυροκομίας	1		1	1	1		1		1	1	1	1	1	1																11
Υπαλλήλων γραφείων βιομηχανίας	1				1		1		1		1		1		1														7	
Υποδηματε- ργατών	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															14	
Φαρμα- κευτικών Επιχειρήσεων	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															14	
Φωτοστοιχειο- θεσίας			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1													13	
Φωτοστοιχειο- θετών (Εκδο- τικών - Βιβλιο- χαρτοπωλικών Επιχειρήσεων)	1	1								1	1	1	1	1		1													8	
Χαρτοποιίας - Χαρτοβιομη- χανίας	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															14	
Χαρτοποιίας (Βιοτεχνίας)										1	1																		2	
Χημικής Βιομηχανίας	1		1			1		1		1		1		1															8	
Χοιροτροφικών επιχειρήσεων												1	1			1													3	

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΟΝΟΜΑ ΣΥΝΟΛΟ
Τεχνικών, Μελετητικών και Εργολη- πτικών επιχει- ρήσεων ΑΠΠ (τεχνικοί)												1		1															2
Τυπογράφων ημερησίων επαρχιακών εφημερίδων όλης της χώρας (πλην Αθηνών -Θεσ/νίκης)	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1												15
Τύπου τεχνικοί Αθηνών	1	1				1	1	1	1		1		1																8
Φροντιστηρίων Ξένων Γλωσ- σών (προσωπι- κό) (Αττικής)										1	1								1										3

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Ως προς τις εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ παρατηρείται εξαφάνιση και απουσία συλλογικών συμβάσεων εργασίας κυρίως από το 2011 και εντεύθεν σε επαγγέλματα όπως των γεωπόνων, των ηθοποιών ελευθέρου θεάτρου, των εργοδηγών, των καθηγητών ινστιτούτων επαγγελματική κατάρτισης, των κλωστοϋφαντουργών, των ξεναγών, των οικοδόμων μόνιμων συνεργείων, των οδηγών βυτιοφόρων πετρελαιοειδών και υγρών καυσίμων, των χημικών μηχανικών βιομηχανίας, των χειριστών μεταλλείων - λιγνιτωρυχείων, των χειριστών βιομηχανικών επιχειρήσεων, των φυσικοθεραπευτών ιδιωτικών εργαστηρίων κ.α. (βλ. Πίνακας 4).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
Χειριστών Τεχνικών έργων	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1		1	1													13
Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων	1		1	1	1		1		1		1		1		1														9
Χειριστών Η/Υ βιομηχα- νικών κ.λπ. επιχειρήσεων	1	1	1	1			1		1		1		1			1													9
Χειριστών Λατομείων Μαρμάρου	1		1	1	1		1	1	1		1																		8
Χειριστών Λατομείων Πέτρας & Χώματος	1		1	1	1		1	1	1		1		1		1	1													11
Χειριστών Μεταλλείων - Λιγνιτωρυχείων	1	1	1		1		1		1		1		1		1	1													10
Χημικών επιστημόνων βιομηχανίας	1	1	1		1		1		1		1		1		1														9
Χημικών Μηχανικών βιομηχανίας				1	1	1	1	1	1	1	1	1																	9
Χορευτρι- ών-χορευτών πολυπολιτισμι- κών (ethnic) χορών																	1												1

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Αντίστοιχα για τις τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαπιστώνουμε την εξαφάνιση τους κυρίως από τα έτη 2010 -2011 σε επαγγέλματα όπως οι μουσικοί φιλαρμονικής Ηρακλείου Κρήτης, οι κοινωνικοί λειτουργοί νευροψυχιατρικών κλινικών ΑΠΠ, οι οδηγοί

φορτηγών και αντλιών σκυροδέματος Αττικής, οι πρακτικοί μηχανικοί Ηρακλείου, οι συντάκτες ΕΣΗΕΑ κ.α. (βλ. Πίνακας 5).

ΠΙΝΑΚΑΣ 5																													
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΟΛΟΛΟ ΣΥΝΟΛΟ
Γραφείων Τελετών					1			1	1		1			1	1	1		1											8
Εργοδηγών Χημικών Β. Ελλάδος	1			1	1		1			1		1	1																7
Κοινωνικών Λειτουργιών Νευροψυχια- τρικών κλινι- κών ΑΠΠ	1	1	1	1	1	1	1	1																					8
Μουσικών Φιλαρμονι- κής Δήμου Ηρακλείου Κρήτης	1			1		1	1	1	1	1	1	1		1	1														11
Ξεναγών Αθηνών-Πει- ραιώς & Περιχώρων				1	1		1		1		1		1		1					1			1			1			10
Ξεναγών Βορεί- ου Ελλάδος	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		1		1		1	1			1	1	1	1		1			19
Ξεναγών Κέρκυρας						1		1	1		1	1	1	1		1											1		9
Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης	1		1	1	1			1	1	1	1		1		1		1	1	1	1	1	1		1	1	1			17
Ξεναγών Κω και Πάτμου		1						1							1	1											1		5
Ξεναγών Λέσβου	1				1	1		1	1	1	1																		7
Ξεναγών Ρόδου	1				1			1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1			17
Οδηγών ΔΕΑΣ Κω											1																		1
Οδηγών Ταξί Ρόδου																									1				1

ΠΙΝΑΚΑΣ 5																													
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
	Φορτοεκφορτωτών Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών																	1	1										2

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Για τα έτη 2013-2017 το σύνολο των συλλογικών ρυθμίσεων έχει ως εξής (βλ. Πίνακα 6):

ΠΙΝΑΚΑΣ 6															
ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ															
(ΚΛΑΔΙΚΩΝ - ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ)															
ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΕΤΩΝ 2013-2017															
ΕΤΟΣ	ΕΓΣΣΕ		Ομοιοεπαγγελματικές				Κλαδικές Εθνικές & Τοπικές		Επιχειρησιακές		ΣΥΝΟΛΟ			%	
			Εθνικές		Τοπικές										
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ + ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.
2013	1		3		10		10		410		434	0	434	100,00%	0
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 4303/14 17-10-2014															
2014	1		3	2	5		10	5	290	2	309	9	318	97,17%	2,83%
2015	1		6	1	7		5	6	265	4	284	11	295	96,27%	3,73%
2016	1		3		7		5	10	325	14	341	24	365	93,42%	6,58%
2017	1		4	2	6		10	8	248	3	269	13	282	95,39%	4,61%

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Ο αριθμός των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ παραμένει αισθητά χαμηλός από 5 έως 10 εθνικές και τοπικές ΣΣΕ σε συγκεκριμένους κλάδους, από 3 έως 7 εθνικές και τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε

συγκεκριμένα επαγγέλματα και σταθεροποίηση του αριθμού των επιχειρησιακών από 410 το έτος 2013 έως 248 Επιχειρησιακές ΣΣΕ το έτος 2017. Περαιτέρω κατά την περίοδο δε 2013-2017 υπεγράφησαν 5 Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας οι οποίες θεσπίζουν πλέον μόνο τους θεσμικούς όρους εργασίας, όπως αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.⁵²

Σύμφωνα με τον ως άνω πίνακα στην Ελλάδα το έτος 2013 συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας 10 Κλαδικές (9 Εθνικές και 1 τοπική). Σε επίπεδο δε επαγγέλματος τα αποτελέσματα είναι επίσης πενιχρά καθώς αριθμούνται μόνο 13 Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (3 εθνικές και 10 τοπικές) συγκριτικά με τις 67 του 2010, ενώ καμία υπόθεση δεν ρυθμίστηκε με Διαιτητική Απόφαση λόγω της αλλαγής του νομοθετικού πλαισίου για τη Διαιτησία όπως προέκυψε από την ΠΥΣ 6/2012. Παράλληλα διαπιστώνουμε σχετική μείωση της έκρηξης στον αριθμό των επιχειρησιακών, οι οποίες το έτος 2012 στη χώρα ήταν 975 ενώ το 2013 οι επιχειρησιακές μειώθηκαν σχεδόν κατά το ήμισυ στις 410, με περαιτέρω μείωση τους έως τις 248 το έτος 2017. Το έτος 2014 συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας 10 Κλαδικές (6 εθνικές και 4 τοπικές), 8 Ομοιοεπαγγελματικές (3 εθνικές και 5 τοπικές), ενώ με Διαιτητική Απόφαση ρυθμίστηκαν 2 υποθέσεις για Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και 5 υποθέσεις για Κλαδικές ΣΣΕ. Την ίδια στιγμή διαπιστώνουμε περαιτέρω μείωση της έκρηξης στον αριθμό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, από τις 410 το έτος 2013 στις 290 Επιχειρησιακές το έτος 2014. Το έτος 2015 συνήφθησαν 5 Κλαδικές (4 εθνικές και 1 τοπική), 13 Ομοιοεπαγγελματικές (6 εθνικές και 7 τοπικές) και με Διαιτητική Απόφαση ρυθμίστηκαν 6 υποθέσεις που αφορούσαν Κλαδική ΣΣΕ και μία υπόθεση που αφορούσε Ομοιοεπαγγελματική. Και παρατηρούμε σχετική σταθεροποίηση του αριθμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από τις 290 του έτους 2014 στις 265 του έτους 2015. Το έτος 2016 συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας 5 Κλαδικές (4 εθνικές και 1 τοπική), 10 Ομοιοεπαγγελματικές (3 εθνικές και 7 τοπικές) και με Διαιτητική

52. Βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ετών 2012-2013 (ΠΚ 4/14.5.2013), Ε.Γ.Σ.Σ.Ε έτους 2014 (ΠΚ 3/26.3.2014), Ε.Γ.Σ.Σ.Ε έτους 2015 (ΠΚ 7/ 29.9.2015), Ε.Γ.Σ.Σ.Ε έτους 2016 (ΠΚ 5/31.3.2016), Ε.Γ.Σ.Σ.Ε έτους 2017 (ΠΚ 6/30.3.2017). Βλ. όλες τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, διαθέσιμη εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/sylogikes-ergasiakes-sxeseis/ethniki-geniki-sylogiki-symvasi-ergasias/> και στην Ιστοσελίδα του Ο.Μ.Ε.Δ., όπου η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε είναι Κωδικοποιημένη: <https://www.omed.gr/el/taxonomy/term/50>.

Απόφαση ρυθμίστηκαν 10 υποθέσεις για Κλαδικές ΣΣΕ. Πάντως, την ίδια στιγμή διαπιστώνουμε μια μικρή αύξηση στον αριθμό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από τις 265 του έτους 2015 στις 325 του έτους 2016.

Το έτος 2017 συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας 10 Κλαδικές (8 εθνικές και 2 τοπικές), 10 Ομοιοεπαγγελματικές (4 εθνικές και 6 τοπικές) και με Διαιτητική Απόφαση ρυθμίστηκαν 2 υποθέσεις για Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και 8 υποθέσεις για Κλαδικές ΣΣΕ. Ενώ την ίδια στιγμή διαπιστώνουμε περαιτέρω μείωση στον αριθμό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από τις 325 του έτους 2016 στις 248 του έτους 2017.

Η ανάλυση των εξελίξεων της περιόδου 2013-2017 σε σύγκριση και με την εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων 2009-2012 στο πλαίσιο του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχουν πρώτες ενδείξεις για την εμφάνιση δύο φαινομένων: αφενός της απλής συγκυριακής διαπραγματευτικής ασυμφωνίας μεταξύ των μερών (συγκυριακό αίτιο), αφετέρου της γενικότερης διαπραγματευτικής αδυναμίας (δομικό αίτιο) των μερών.

Το πανόραμα των συλλογικών ρυθμίσεων για τα έτη 2013-2017 παρουσιάζει μια ολοκληρωμένη και πλήρη εικόνα των ισχυουσών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών αποφάσεων για τα έτη 2013-2017 (βλ. Πίνακα 7).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7					
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017					
(Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
1	Αεροπορικών εταιρειών (ξένες) ⁵³	ΣΣΕ 3.4.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		ΣΣΕ 28.3.2017	1.1.2017	31.12.2019	Διετής
2	Αισθητικών Συμβούλων ⁵⁴	ΣΣΕ 25.9.2013	1.10.2013	30.9.2015	Διετής
		ΣΣΕ 19.10.2015	1.10.2015	30.9.2017	Διετής

53. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξένων Αεροπορικών Εταιριών (ΕΞΑΕ) Ομοσπονδία Προσωπικού Αεροπορικών Μεταφορών (ΟΠΑΜ).

54. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνιος Σύνδεσμος Βιομηχάνων & Αντιπροσώπων Καλλυντικών & Αρωμάτων (ΠΣΒΑΚ), Σωματείο Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις Καλλυντικών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
3	Γραφείων τελετών Θεσσαλονίκης ⁵⁵	ΣΣΕ 29.9.2017	1.10.2017	30.9.2018	Διετής
		ΣΣΕ 1.10.2013	1.10.2013	1.10.2014	Μονοετής
4	Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης ⁵⁶	ΣΣΕ 13.3.2014	1.1.2014	31.12.2016	Τριετής
		ΣΣΕ 31.3.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής
5	Διαγνωστικών Κέντρων και Ιατρικών Εργαστηρίων ⁵⁷	Δ.Α. 3/2014 5.12.2014	5.12.2014	31.12.2015	Μονοετής
		ΔΑ 2/2015 (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 26.3.2015	5.12.2014	31.12.2015	Μονοετής
		ΔΑ 2/2015 (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 27.4.2015 (ορθή επανάληψη)	5.12.2014	31.12.2015	Μονοετής
6	Ζαχαρωδών Προϊόντων (εργαστηρίων) ⁵⁸	ΔΑ5/2016 (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 23.6.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής

55. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σωματείο Ιδιοκτητών Γραφείων Τελετών Θεσσαλονίκης, προαστίων και Μακεδονίας-Θράκης «ΟΙ ΤΑΞΙΑΡΧΑΙ», Σωματείο Νεκροκομιστών Θεσσαλονίκης.

56. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α.).

57. **Συμβαλλόμενα μέρη:** ΟΣΝΙΕ ΠΕΙΦΠΦΥ, ΠΕΜΦΗ, ΕΣΓΕΚΑ, ΠΕΙΚ, Ένωση Ιδιωτικών Κλινικών Ελλάδος, Σύνδεσμος Ιδιωτικών Κλινικών Πειραιά, Ένωση Νευροψυχιατρικών Κλινικών ΑΠΠ, Ένωση Κέντρων Αποκατάστασης και Αποθεραπείας.

58. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών, Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), Γεν/κη Συν/δια Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
7	Ζαχαρωδών Προϊόντων (βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων) ⁵⁹	ΔΑ5/2016 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 23.6.2026	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
		ΔΑ7/2016 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 10.10.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
8	Ηθοποιών κρατικού θεάτρου Β. Ελλάδος ⁶⁰	ΣΣΕ 17.10.2014	1.10.2014	30.9.2016	Διετής
		ΣΣΕ 18.11.2016	1.10.2016	30.9.2018	Διετής
9	Ηθοποιών Εθνικού Θεάτρου ⁶¹	ΣΣΕ 17.5.2013	17.5.2013	17.5.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 7.9.2015	7.9.2015	6.9.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 28.3.2017	28.3.2017	27.3.2019	Διετής
10	Ηλεκτροτεχνιτών Ξενοδοχείων ⁶²	ΣΣΕ 30.3.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		ΣΣΕ 30.3.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		ΣΣΕ 8.4.2016	1.1.2016	31.12.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 9.10.2017	1.1.2017	31.12.2019	Τριετής
11	Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων ⁶³	ΣΣΕ 15.4.2013	22.4.2013	31.5.2015	Διετής
		ΣΣΕ 2.5.2014	1.1.2014	31.5.2015	17μηνη

59. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ), Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Ένωση Βιομηχανιών Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδος (ΕΒΒΖΕ).

60. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος (Κ.Θ.Β.Ε.), Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (Σ.Ε.Η).

61. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Εθνικό Θέατρο, Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (Σ.Ε.Η).

62. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ), Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας.

63. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Εργοληπτών Ηλεκτρολόγων (ΠΟΣΕΗ), Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος, Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας (ΟΗΕ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
		ΣΣΕ 14.10.2015	1.6.2015	31.12.2015	6μηνη
		ΣΣΕ 2.1.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής
12	Ηλεκτρολόγοι ανελκυστήρων ⁶⁴	ΣΣΕ 29.7.2013	15.5.2013	15.5.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 29.9.2014	16.5.2014	30.6.2015	Μονοετής
		ΣΣΕ 24.9.2015	1.7.2015	31.12.2015	6μηνη
		ΣΣΕ 10.10.2016	1.10.2016	31.12.2017	14μηνη
13	Καπνοβιομηχανίας ⁶⁵	ΣΣΕ 14.5.2013	1.1.2013	31.12.2014	Διετής
		ΣΣΕ 6.4.2015	1.1.2015	31.12.2016	Διετής
		ΣΣΕ 31.3.2017	1.1.2017	31.12.2018	Διετής
14	Θεάτρου τεχνικοί ⁶⁶	ΣΣΕ 17.2.2013	1.1.2013	13.4.2014	15μηνη
15	Κλινικών (Μελών ΣΕΚ) ⁶⁷	19.9.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		ΔΑ3/2016 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 22.3.2016	11.6.2015	11.6.2016	Μονοετής
		ΔΑ5/2016 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 6.6.2016	11.6.2015	11.6.2016	Μονοετής

64. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Εγκαταστατών Συντηρητών Ανελκυστήρων (ΠΟΒΕΣΑ), Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας (ΟΗΕ).

65. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Ομοσπονδία Εργαζομένων Καπνοβιομηχανιών Ελλάδας.

66. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ένωση Ελευθέρου Θεάτρου, Σωματείο Ελλήνων Τεχνικών Θεάτρου.

67. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος (ΟΣΝΙΕ), Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών (ΣΕΚ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
16	Κλινικών ⁶⁸	ΔΑ 1/2015 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 28.3.2014	28.3.2014	31.12.2015	21μήνες
		ΔΑ 3/2015 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 27.4.2015	28.3.2014	31.12.2015	21 μήνες
		ΔΑ 3/2017 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 2.2.2017	5.1.2016	4.1.2017	Μονοετής
		ΔΑ 5/2017 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 5.5.2017	5.1.2016	4.1.2017	Μονοετής
17	Μετάλλου (Βιοτεχνίας) ⁶⁹	ΣΣΕ 17.6.2013	15.5.2013	15.5.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 9.9.2014	15.8.2014	15.8.2015	Μονοετής
		ΣΣΕ 16.10.2015	15.8.2015	15.8.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 14.11.2016	14.11.2016	15.10.2017	Μονοετής
18	Μουσικών ΟΤΑ ⁷⁰	ΣΣΕ 14.7.2015	14.7.2015		Αορίστου
19	Ναυτιλιακών και Πρακτορειακών Επιχειρήσεων ⁷¹	ΣΣΕ 21.11.2017 (Υ)	1.1.2018	31.12.2018	Μονοετής

68. **Συμβαλλόμενα μέρη:** ΟΣΝΙΕ, ΠΕΙΦΠΦΥ, ΠΕΜΦΗ, ΕΣΓΕΚΑ, ΠΕΙΚ, Ένωση Ιδιωτικών Κλινικών Ελλάδος, Σύνδεσμος Ιδιωτικών Κλινικών Πειραιά, Ένωση Νευροψυχιατρικών Κλινικών ΑΠΠ, Ένωση Κέντρων Αποκατάστασης και Αποθεραπείας.

69. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Γεν/κη Συν/δια Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Αλουμινίου Σιδηροκατασκευαστών (ΠΟΒΑΣ), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (ΠΟΕΜ).

70. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Υπουργείο Εσωτερικών, Υπουργείο Οικονομικών Πανελλήνια Ένωση Μουσικών ΟΤΑ (Π.Ε.Μ.-Ο.Τ.Α.).

71. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας, Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
20	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Όλης της Χώρας ⁷²	ΣΣΕ 8.11.2017	8.11.2017	31.12.2018	Μονοετής
21	Ξεναγών Αθηνών-Πειραιώς-Περιχώρων ⁷³	ΣΣΕ 25.11.2015	25.11.2015	31.12.2017	Διετής
22	Ξεναγών Βορείου Ελλάδος ⁷⁴	ΣΣΕ 26.7.2013	1.7.2013	30.6.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 12.2.2016	12.2.2016	11.2.2017	Μονοετής
		ΣΣΕ 12.2.2016	12.2.2016	11.2.2017	Μονοετής
		ΣΣΕ 24.3.2017	24.3.2017	23.3.2018	Μονοετής
23	Ξεναγών Ρόδου ⁷⁵	ΣΣΕ 22.11.2012	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής
		ΣΣΕ 1.1.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 1.1.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		ΣΣΕ 7.6.2016	1.1.2016	31.12.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 21.6.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής

72. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Ναυπηγικής Βιομηχανίας (ΣΕΝΑΒΙ), Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου Ν. Αττικής και Ναυπηγοεπισκευαστικής Βιομηχανίας Ελλάδος.

73. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ), Σωματείο Διπλωματούχων Ξεναγών.

74. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Τουριστικών Γραφείων Μακεδονίας-Θράκης, Σύνδεσμος Ξεναγών Θεσσαλονίκης.

75. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Τουριστικών Γραφείων Δωδεκανήσου, Σωματείο Διπλωματούχων Ξεναγών Δωδεκανήσου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
24	Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης ⁷⁶	ΣΣΕ 6.3.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής
		ΣΣΕ 28.3.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 5.3.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		ΣΣΕ 3.3.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
25	Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας ⁷⁷	ΣΣΕ 30.12.2013	1.1.2014	31.12.2015	Διετής
		ΣΣΕ 16.2.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
26	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου ⁷⁸	ΣΣΕ 1.4.2014	1.4.2014	31.12.2015	20μηνη
		ΔΑ 7/2016 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 18.7.2016	3.2.2016	3.2.2017	Μονοετής
27	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Λασιθίου ⁷⁹	ΣΣΕ 31.3.2014	1.1.2014	31.12.2015	20μηνη
		ΣΣΕ 23.3.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
28	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων ⁸⁰	ΣΣΕ 26.3.2014	1.1.2014		Αορίστου
		ΣΣΕ 24.1.2017 (Υ)	1.1.2017		Αορίστου

76. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων Κρήτης (ΑCCTA), Σωματείο Επαγγελματιών Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης.

77. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ).

78. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδοχείων Ν. Ηρακλείου, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου.

79. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδοχείων Επαρχίας Σητείας, Σύνδεσμος Υπαλλήλων Ξενοδοχείων Ν. Λασιθίου, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ιεράπετρας και Περιχώρων.

80. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδόχων Ν. Χανίων, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Χανίων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
29	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου ⁸¹	ΣΣΕ 27.12.2013	1.1.2014	----	Αορίστου
		ΣΣΕ 21.3.2017 (Υ)	1.1.2017	31.12.2019	Τριετής
30	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης ⁸²	ΣΣΕ 28.6.2013	1.4.2013	31.3.2015	Διετής
		ΣΣΕ 17.3.2015 (τροποποιητική)	16.3.2015	15.3.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 16.5.2015	1.4.2015	31.3.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 28.3.2016	1.4.2016	31.3.2017	Διετής
		ΣΣΕ 11.4.2017	1.4.2017	31.3.2018	Μονοετής
31	Οδηγών τουριστικών Λεωφορείων Κω ⁸³	ΣΣΕ 14.6.2013	1.6.2013	31.5.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 26.5.2015	26.5.2015	16.5.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 17.5.2016	1.4.2016	17.3.2017	Μονοετής
32	Οδηγών φορτηγών - πωλητών εμφια- λωμένων ποτών Β. Ελλάδος ⁸⁴	ΣΣΕ 26.6.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής
		ΣΣΕ 14.4.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		ΣΣΕ 23.5.2016	1.1.2016	31.12.2016	Μονοετής
		ΣΣΕ 4.5.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής

81. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδόχων Ρόδου, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου.

82. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων Κρήτης (ACCTA), Σωματείο Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης - ΟΕΡΜΗΣ.

83. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Εκπρόσωποι Εταιρειών, Σωματείο Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων νήσου Κω.

84. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Συνδικάτο Πωλητών-Οδηγών και Βοηθών Εμφιαλωμένων Ποτών και Τυποποιημένων Τροφίμων Βορείου Ελλάδος, Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
33	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΠ-ΟΤΑ ⁸⁵	ΣΣΕ 1.8.2014	1.1.2013		Αορίστου
34	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΕ-ΟΤΑ ⁸⁶	ΣΣΕ 1.8.2014	1.1.2013		Αορίστου
35	Ποντοπόρων φορτη- γών (εταιρείες) ⁸⁷	ΣΣΕ 14.5.2013	14.5.2013	31.12.2015	30 μήνες
		ΣΣΕ 7.4.2016	14.5.2013	29.2.2016	Παράταση 2 μηνών
36	Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της διεθνούς ναυτικής ένωσης (Δ.Ν.Ε.) ⁸⁸	ΣΣΕ 29.9.2014	1.7.2014	30.6.2016	Διετής
		ΣΣΕ 30.9.2016	1.7.2016	30.6.2017	Διετής
37	Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Προσωπι- κό (Συμβασιούχοι) ⁸⁹	ΣΣΕ 6.6.2016	6.6.2016	31.12.2017	19μηνη
38	Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών) ⁹⁰	Δ.Α 1/2014 1.9.2014	9.1.2013		Αορίστου

85. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Προσωπικού Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Π.Ο.Π.-Ο.Τ.Α.), Υπουργείο Εσωτερικών, Υπουργείο Οικονομικών.

86. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ομοσπονδία Συλλόγων Υπαλλήλων Αιρετών Περιφερειών Ελλάδας (Ο.Σ.Υ.Α.Π.Ε.), Υπουργείο Εσωτερικών, Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.

87. Αφορά υπαλληλικό και βοηθητικό προσωπικό σε ελληνικές ή αλλοδαπές διαχειρίστριες εταιρείες φορτηγών ποντοπόρων πλοίων άνω των 3.000 κ.ο.χ. που έχουν υπαχθεί στις διατάξεις του άρθρου 25 του Ν. 27/1975 όπως ισχύει και είναι ασφαλισμένοι στον ΕΦΚΑ (πρώην ΙΚΑ και ΤΑΝΠΥ).

88. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Διεθνής Ναυτική Ένωση (Δ.Ν.Ε.), Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.).

89. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πυροσβεστικό Σώμα, Πανελλήνιο Σωματείο Συμβασιούχων Πυροσβεστών (ΠΑ.Σ.Σ.Υ.Π.).

90. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ιδιοκτητών Ιδιωτικών Ραδιοφωνικών Σταθμών Αθηνών (Ε.Ι.Ι.Ρ.Α.), Ένωση Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας (Ε.Τ.Ε.Ρ.).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
		ΔΑ 1/2015 (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 9.3.2015	9.1.2013	31.12.2015	Διετής
		ΔΑ 1/2015 (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 27.4.2015 (ορθή επανάληψη)	9.1.2013	31.12.2015	Διετής
		ΣΣΕ 19.2.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
39	Σταφιδεργάτες Ν. Ηρακλείου ⁹¹	ΣΣΕ 15.7.2012	1.9.2012	31.8.2014	Διετής
40	Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου ⁹²	ΣΣΕ 1.8.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής
		ΣΣΕ 1.8.2014	1.1.2014		Αορίστου
		ΣΣΕ 31.8.2015	1.1.2015		Αορίστου
		ΣΣΕ 18.8.2017	1.1.2017		Αορίστου
41	Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Τεχνικών ⁹³	ΔΑ 4/2015 Α'ΒΑΘΜΙΑ 4.5.2015	25.7.2014	25.7.2015	Μονοετής
		ΔΑ 6/2015 Β'ΒΑΘΜΙΑ 3.7.2015	25.7.2014	25.7.2015	Μονοετής
		ΔΑ 1/2016 Α'ΒΑΘΜΙΑ 29.2.2016	13.10.2015	13.10.2016	Μονοετής
		ΔΑ 4/2016 Β'ΒΑΘΜΙΑ 5.5.2016	13.10.2015	13.10.2016	Μονοετής

91. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Ηρακλείου Κρήτης, Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Μεσσαράς Κρήτης και μεμονωμένοι εκπρόσωποι διαφόρων εταιρειών και εξαγωγέων, Σύνδεσμος Σταφυλεργατών-τριών Ν. Ηρακλείου.

92. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Εκπρόσωποι Εταιρειών, Σύνδεσμος Σταφυλεργατών-τριών Νομού Ηρακλείου.

93. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ιδιωτικών Τηλεοπτικών Σταθμών Εθνικής Εμβέλειας (ΕΙΤΗΣΕΕ), Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Αττικής (ΕΤΙΤΑ), Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Βορείου Ελλάδος (ΕΤΙΤΒΕ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
42	Τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας ⁹⁴	ΔΑ 6/2016 Α' ΒΑΘΜΙΑ 13.7.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
		ΔΑ 8/2016 Β' ΒΑΘΜΙΑ 10.10.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
43	Τουριστικών Γραφείων ⁹⁵	ΔΑ7/2015 23.11.2015	1.4.2015	31.3.2017	Διετής
		ΔΑ1/2016 (ΠΕΝΤ) 21.3.2016	1.4.2015	31.3.2017	Διετής
		ΣΣΕ 1.6.2017 (Υ)	1.6.2017	31.5.2019	Διετής
44	Τραπεζών – ΟΤΟΕ ⁹⁶	ΣΣΕ 14.5.2013	14.5.2013	31.12.2015	20μηνη
		ΣΣΕ 16.3.2016	1.1.2016	31.12.2018	Διετής
45	Τσιμεντοβιομηχανίας ⁹⁷	ΣΣΕ 4.12.2012	1.1.2012	31.12.2012	Μονοετής
		ΣΣΕ 3.11.2015	1.1.2015		Αορίστου
		ΣΣΕ 19.7.2017	1.1.2017		Αορίστου

94. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Εστιατορίων και Συναφών Επαγγελματιών (ΠΟΕΣΕ), Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), Γεν/κηΣυν/δια Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ).

95. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Γενική Πανελλαδική Ομοσπονδία Επιχειρήσεων Τουρισμού (ΓΕΠΟΕΤ), Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.).

96. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Τράπεζες, Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ).

97. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Ομοσπονδία Εργατών - Τεχνιτών και Υπαλλήλων Τιμέντων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
46	Υποθηκοφυλακείων (αμίσθων) ⁹⁸	ΣΣΕ 12.12.2013	2.12.2013	1.12.2014	Μονοετής
		ΔΑ5/2015 3.6.2015	18.2.2015	31.12.2016	Διετής
		ΔΑ5/2015 15.6.2015 (Ορθή επανάληψη)	18.2.2015	31.12.2016	Διετής
		ΔΑ7/2017 26.6.2017	1.1.2017	31.12.2018	Διετής
47	Φροντιστηρίων Ξένων Γλωσσών Αττικής (Προσωπικό) ⁹⁹	ΣΣΕ 9.9.2013	1.9.2013	31.8.2015	Διετής
		ΣΣΕ 30.7.2015	1.9.2015	31.8.2018	Τριετής
48	Φορτοεκφορτωτές Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών ¹⁰⁰	ΣΣΕ 10.1.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής

Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ.

Από τους Κλάδους που παρουσίασαν ανθεκτικότητα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με κουλτούρα διαπραγμάτευσης και διαπραγματευτική δεξιότητα ξεχωρίζουν ο κλάδος των ξενοδοχοϋπαλλήλων (κλάδος ιδιαίτερα ευαίσθητος στο αντίκτυπο αβεβαιοτήτων), της μεταποίησης, του μετάλλου, της τσιμεντοβιομηχανίας και των τραπεζών οι οποίοι, υπογράφουν διεπιχειρησιακές ΣΣΕ και εν μέσω κρίσης αλλά και εν μέσω πανδημίας COVID – 19. Και συνεχίζουν την κουλτούρα διαπραγμάτευσης και κάλυψης από ΣΣΕ για όλη την ενδεκαετία 2013-2023. Κλάδοι οι οποίοι και κατέχουν θέσεις - κλειδιά σε μια βιώσιμη ανάπτυξη.

Εν κατακλείδι, μετά τη διαρθρωτική κατάρρευση της ελληνικής οικονομίας των ετών 2010-2012 και τις νομοθετικές παρεμβάσεις στις συλλογικές

98. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Αμίσθων Υποθηκοφυλάκων Ελλάδος, Πανελλήνιος Σύνδεσμος Υπαλλήλων Αμίσθων, πρώην Αμίσθων νυν Εμμίσθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων.

99. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνιος Σύνδεσμος Καθηγητών Ιδιοκτητών Κέντρων Ξένων Γλωσσών, Σωματείο Εργαζομένων στα Κέντρα Ξένων Γλωσσών Ν. Αττικής.

100. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος εμπόρων Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών, Σωματείο Φορτοεκφορτωτών Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών «ΑΓΙΟΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ».

εργασιακές σχέσεις (Ν. 4046/2012 και ΠΥΣ 6/2012) άλλαξε άρδην η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Και ενώ λειτουργούσε μια πολυεπίπεδη δομή συλλογικών διαπραγματεύσεων, από το 2010 και μετά παρατηρείται κατάρρευση, συρρίκνωση έως και εξαφάνιση των διεπιχειρησιακών ΣΣΕ, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, βάσει των οποίων ρυθμιζόταν οι όροι αμοιβής και εργασίας σε μεγάλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, όπως για παράδειγμα ο κλάδος του Εμπορίου που από το 2011 και εντεύθεν δεν υπέγραψε καμία Κλαδική ΣΣΕ.

Και ενώ πριν το 2010 ο μέσος όρος ετησίως ήταν 100 κλαδικές και 90 Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ την περίοδο 2013-2017 ο αριθμός των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ παραμένει αισθητά χαμηλός ετησίως με 5 έως 10 εθνικές και τοπικές ΣΣΕ σε συγκεκριμένους κλάδους και 3 έως 7 εθνικές και τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ. Κύριο χαρακτηριστικό της περιόδου αυτής αποτελεί η ραγδαία αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επίπεδο των επιχειρήσεων και η παράλληλη υποχώρηση του βαθμού κάλυψης της αγοράς εργασίας σε ποσοστά 42,3% για το έτος 2013, 15% για το έτος 2014, 16,7% για το έτος 2015, 17,8% για το έτος 2016, 18,7% για το έτος 2017 και 25,8% για το έτος 2018 από το 83,9% για το έτος 2008 και 83,8% για το έτος 2009, ήτοι πτώση στην κάλυψη έως -68,9% μονάδες.

Περαιτέρω η αδυναμία μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία έπεται από την ΠΥΣ 6/2012 είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία ανανέωσης των διεπιχειρησιακών ΣΣΕ, οι οποίες αναπαράγονταν πριν την κρίση μέσω Διαιτητικών Αποφάσεων και ήταν «εξαρτημένες» από τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, λαμβανομένου υπόψη ότι πριν την κρίση μέσω μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία αναπαραγόταν το ¼ των Κλαδικών και το ½ των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Μάλιστα κατά την περίοδο εφαρμογής της ΠΥΣ 6/2012 για το έτος 2013 δεν εκδόθηκε καμία ΔΑ. Έπειτα από την απόφαση της Ολομελείας του ΣτΕ 2307/2014 και τον Ν. 4303/2014 υπήρξε επίσης περιορισμένος αριθμός ΔΑ, ο οποίος συνδέεται τόσο με τις ως άνω νομοθετικές αλλαγές, όσο και με την αναστολή της αρχής της ευνοίας που οδήγησε τα μέρη να προσφεύγουν στον μηχανισμό της αποκλίνουσας επιχειρησιακής ΣΣΕ και τον περιορισμένο αριθμό υποθέσεων στο στάδιο της Μεσολάβησης.

Παρατηρείται, όμως, ότι κλάδοι με κουλτούρα διαπραγμάτευσης, διαπραγματευτική δεξιότητα, και καλή πίστη, όπως ο κλάδος των ξενοδοχοϋπαλλήλων, του μετάλλου, της τσιμεντοβιομηχανίας και των τραπε-

ζών υπογράφουν διεπιχειρησιακές ΣΣΕ και εν μέσω οικονομικής κρίσης και εν μέσω πανδημίας COVID – 19 συνεχίζουν την κουλτούρα διαπραγμάτευσης και κάλυψης από ΣΣΕ για όλη την ενδεκαετία 2013-2023. Τα καλά παραδείγματα των κλάδων αυτών για την ελληνική οικονομία θα μπορούσαν να μας οδηγήσουν στο συμπέρασμα ότι οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις όταν στηρίζονται σε γερές βάσεις καλής πίστης, εμπιστοσύνης, διαπραγματευτικής δεξιότητας και αμοιβαίων υποχωρήσεων μπορούν να δώσουν καρπούς ακόμα και σε δυσμενή οικονομικά περιβάλλοντα. Βασικό στοιχείο αποτελεί, μεταξύ άλλων, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των διαπραγματευόμενων μερών, εργατική/εργοδοτική πλευρά, για την επίτευξη συμφωνιών (up – skilling) και η επανεκπαίδευση τους (re – skilling). Η αποδυνάμωση δε έως και εξαφάνιση του θεσμού της Διαιτησίας μετατοπίζει την επίλυση των συλλογικών διαφορών στη Μεσολάβηση και τη Συμφιλίωση, όπου απαιτούνται εξειδικευμένες δεξιότητες από τα διαπραγματευόμενα μέρη για την επίτευξη συμφωνιών. Ήδη οι Μεσολαβητές/Συμφιλιωτές και Διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ. κατά το έτος 2023 ενδυνάμωσαν τις διαπραγματευτικές του δεξιότητες μέσα από διεθνές εξειδικευμένο εντατικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας τόσο στο Εκπαιδευτικό Κέντρο της ΔΟΕ στο Τορίνο, όσο και στην Ελλάδα με εισηγήσεις και θεσμικούς φορείς από χώρες της ΕΕ και την Αμερική, μέσα στο πλαίσιο του προγράμματος συνεργασίας και τεχνικής υποστήριξης του ILO, με θέμα την υποστήριξη του λειτουργικού εκσυγχρονισμού του Ο.ΜΕ.Δ., χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

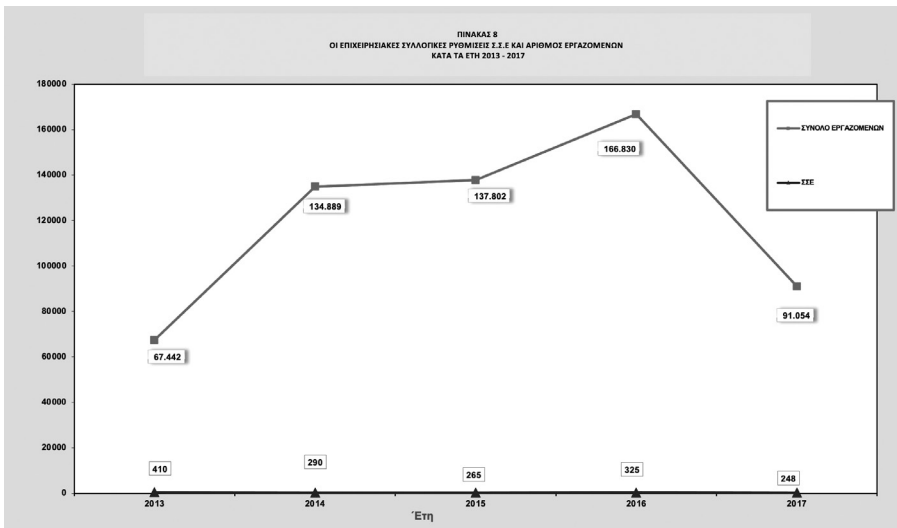
1.4. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ετών 2013-2017 – Στατιστικά δεδομένα

Για τα έτη 2013-2017 και ενώ οι εθνικές ή τοπικές Κλαδικές και οι Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μειώνονται αισθητά και κυμαίνονται σταθερά μεταξύ 6 έως 14 σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερτερούν αλλά έχουν μείωση σε απόλυτο αριθμό και σταθεροποίηση συγκριτικά με το έτος 2012. Η πρώτη έκρηξη έγινε το 2012 με 975 Επιχειρησιακές ΣΣΕ να κατατίθενται στο Υπουργείο Εργασίας, έναντι 170 το 2011 και 227 το 2010. Ο υψηλότερος δε προηγούμενος αριθμός επιχειρησιακών ΣΣΕ από την εφαρμογή του Ν. 1876/1990 ήταν 242 συμβάσεις το έτος 1996.

Περαιτέρω, το έτος 2013 σύμφωνα με το αρχείο του Ο.ΜΕ.Δ. κατατέθηκαν 410 Επιχειρησιακές ΣΣΕ¹⁰¹καλύπτοντας 67.442 εργαζόμενους. Το έτος

101. Στην παρούσα μελέτη **μόνο για το έτος 2013** έχει χρησιμοποιηθεί το αρχείο του

2014 σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ κατατέθηκαν 290 Επιχειρησιακές ΣΣΕ καλύπτοντας 134.889 εργαζόμενους, το έτος 2015 κατατέθηκαν 265 επιχειρησιακές ΣΣΕ καλύπτοντας 137.802 εργαζόμενους, το έτος 2016 κατατέθηκαν 325 επιχειρησιακές ΣΣΕ καλύπτοντας 166.830 εργαζόμενους και το έτος 2017 κατατέθηκαν 248 επιχειρησιακές ΣΣΕ καλύπτοντας 91.054 εργαζόμενους. Ο αριθμός, συνεπώς, των εργαζομένων που καλύπτονται από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ για τα έτη 2013-2017 είναι αρκετά περιορισμένος καθώς κυμαίνεται από 67 χιλιάδες έως 167 χιλιάδες εργαζομένων. (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 8).



Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ.

Κύριος παράγοντας του πολλαπλασιασμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ ειδικά για τα έτη 2012-2013 αποτέλεσε η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου

Ο.ΜΕ.Δ. για τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ, όπως είχε αντληθεί το έτος 2013 από το Υπουργείο Εργασίας, καθώς το Π/Σ «ΕΡΓΑΝΗ» καταγράφει στοιχεία από τον Ιούλιο (7^ο) του έτους 2013 και εντεύθεν. Σημειώνεται δε ότι η ετήσια κατάθεση καταστάσεων προσωπικού πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά ηλεκτρονικά, μέσω του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ», το διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου 2013 έως 15 Νοεμβρίου 2013 και δόθηκε πλέον η δυνατότητα της αναλυτικής καταγραφής των επιχειρήσεων που απασχολούν μισθωτούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στην Ελλάδα και των εργαζομένων σε αυτές. Για **όλα τα υπόλοιπα έτη 2014-2023** έχει χρησιμοποιηθεί για τη μελέτη το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» σε συνδυασμό με τα δεδομένα που αναρτά το Υπουργείο Εργασίας.

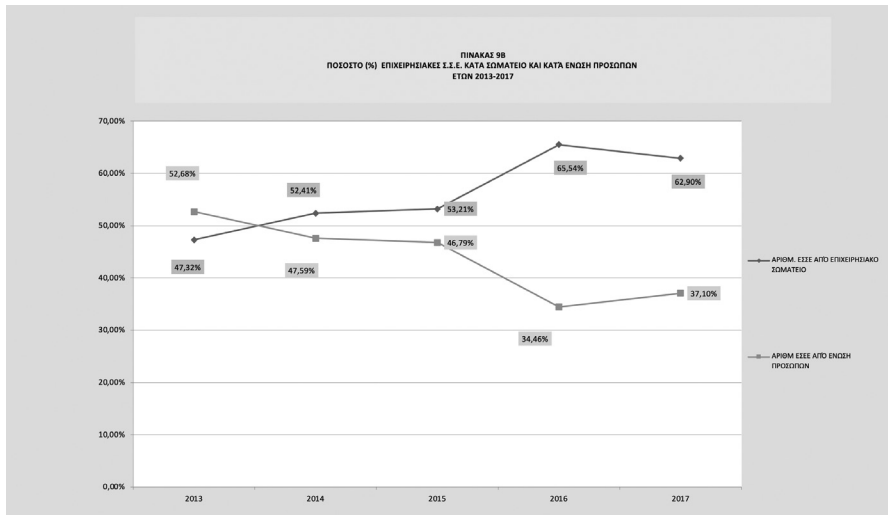
ου σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τόσο βάσει του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 όσο και με την ΠΥΣ 6/2012, τόσο με τη θέσπιση της δυνατότητας κατάρτισης Επιχειρησιακών ΣΣΕ και από Ενώσεις Προσώπων που υποκαθιστούν την απουσία επιχειρησιακού σωματείου υπό την προϋπόθεση ότι εκπροσωπούν τα 3/5 του προσωπικού και δύνανται να ρυθμίζουν επί τα χείρω όρους σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ οδηγώντας κυρίως σε μειώσεις μισθών¹⁰² (Ν. 4024/2011 άρθρο 37 παρ. 1), της δυνατότητας κατάρτισης Επιχειρησιακών ΣΣΕ και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους, όσο και με τη θέσπιση της αναστολής της επέκτασης και της ευνοϊκότερης ρύθμισης, αναστολή η οποία βάσει των Ν. του Ν. 4472/2017 (άρθρο 16, παρ. 1 και 2) και με το άρθρο 5 παρ. 1 και 2 του Ν. 4475/2017 παρατάθηκε μέχρι το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής. Η ως άνω ικανότητα σύναψης Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων οι οποίες μπορούν να ρυθμίζουν επί τα χείρω όρους σε σχέση με τις Κλαδικές ΣΣΕ αφενός άνοιξε τον ασκό του Αιόλου σε επιχειρήσεις να συνάπτουν Επιχειρησιακές Συμβάσεις με δυσμενέστερους όρους από τις Κλαδικές, κυρίως με μειώσεις στις αποδοχές και αφετέρου δημιούργησε Επιχειρησιακές Συμβάσεις με δύο συνιστώσες ήτοι τα Επιχειρησιακά Σωματεία από τη μία και τις Ενώσεις Προσώπων από την άλλη.

Σύμφωνα με τον ΠΙΝΑΚΑ 9B το έτος 2013 το μεγαλύτερο μέρος των Επιχειρησιακών ΣΣΕ (52,68%) συνάπτεται από Ενώσεις Προσώπων, ενώ από Επιχειρησιακά Σωματεία συνάπτεται μόλις το 47,3% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ. Ο αριθμός, όμως, των εργαζομένων που καλύπτονται από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί από Επιχειρησιακό Σωματείο αποτελεί το 96,2%, ενώ ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από Επιχειρησιακές που έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων αποτελεί το 3,8%. Άρα ενώ οι Επιχειρησιακές που υπογράφονται από Ενώσεις προσώπων είναι περισσότερες σε αριθμό, η κάλυψη των εργαζομένων από αυτές είναι αντιστρόφως ανάλογη και κυμαίνεται σε ποσοστό που δεν ξεπερνά το 4%.

Το έτος 2014 αλλάζει η τάση σύναψης του μεγαλύτερου μέρους των ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων και πλέον το μεγαλύτερο μέρος των Επιχειρησιακών ΣΣΕ (52,4%) συνάπτεται από Επιχειρησιακά Σωματεία και το 47,6% συνάπτεται από Ενώσεις Προσώπων. Ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί από Επιχειρησιακό Σωματείο αποτελεί το 97,1% ενώ ο αριθμός των εργαζο-

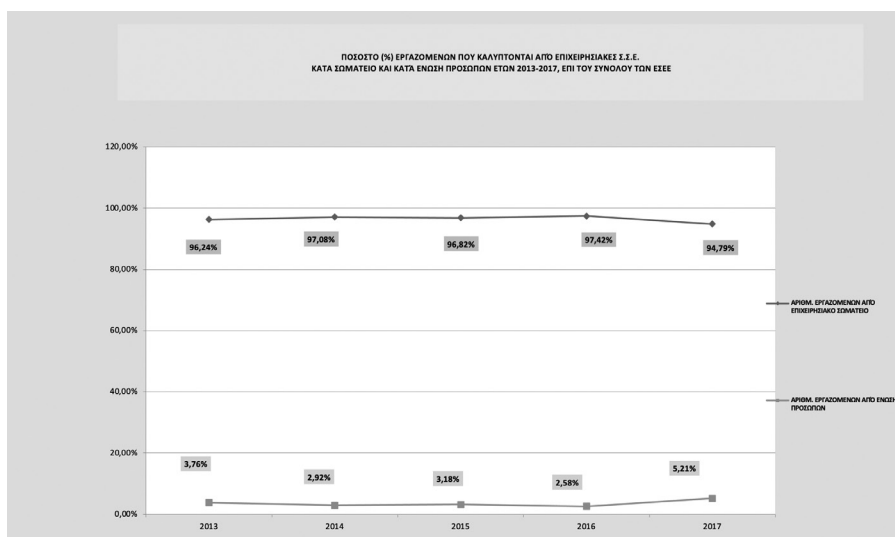
102. Βλ. Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ., όπ. παραπάνω.

μένων που καλύπτονται από Επιχειρησιακές που έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων αποτελεί το 2,9%. Το έτος 2015 η τάση σύναψης του μεγαλύτερου μέρους των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Επιχειρησιακά Σωματεία συνεχίζεται στο 53,2% και από Ενώσεις Προσώπων στο 46,8%, ο δε αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί από Επιχειρησιακό Σωματείο αποτελεί το 96,8% και ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από Επιχειρησιακές που έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων αποτελεί μόλις το 3,2%. Το έτος 2016 αυξάνεται κι άλλο ο αριθμός σύναψης των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Επιχειρησιακά Σωματεία στο 65,5% και από Ενώσεις Προσώπων μειώνεται το ποσοστό στο 34,5%, ο δε αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί από Επιχειρησιακό Σωματείο αποτελεί το 97,4% ενώ ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από Επιχειρησιακές που έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων αποτελεί μόλις το 2,6%. Και το έτος 2017 ακολουθεί, επίσης, με μεγάλο αριθμό σύναψης Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Επιχειρησιακά Σωματεία με ποσοστό 62,9% και από Ενώσεις Προσώπων με ποσοστό 37,1%, και ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί από Επιχειρησιακό Σωματείο αποτελεί το 94,8%. Ο δε αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από Επιχειρησιακές που έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων αποτελεί το 5,2%.



Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ.

Στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρατηρούμε ότι από το 2012 μοχλός πολλαπλασιασμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ αποτελούσε η Ένωση Προσώπων, καθώς το 2012 συνήφθησαν 976 Επιχειρησιακές και τετραπλασιάστηκαν έναντι του μέσου όρου των παρελθόντων ετών, με κύρια εξήγηση ότι ο μηχανισμός της αποκλίνουσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και η αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης χρησιμοποιήθηκε κατά το έτος που ήταν σε ισχύ οι περισσότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, δηλαδή το 2012, ώστε να επιτευχθεί ο επιθυμητός στόχος της απόκλισης.¹⁰³



Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ.

Η φθίνουσα δε πορεία των Επιχειρησιακών που συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων την περίοδο 2013-2017 αντικατοπτρίζεται και στον χαμηλό αριθμό κάλυψης για το έτος 2013 σε ποσοστό 3,76%, το 2014 σε ποσοστό 2,92%, το 2015 σε ποσοστό 3,18%, το 2016 σε ποσοστό 2,58% και το 2017 σε ποσοστό 5,21%. Έναντι της κάλυψης των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Επιχειρησιακά Σωματεία που ανέρχεται για όλα τα έτη 2013-2017 πάνω από το 95%. Κατόπιν τούτου τα έτη 2013-2017 επιλέγεται η σύναψη των Επιχειρησιακών ΣΣΕ με Επιχειρησιακά Σωματεία ως επί το πλείστον και φθίνει ο αριθμός ΣΣΕ που συνάπτονται με Ενώσεις Προσώπων.

103. Βλ. όπ. Ιωάννου Χ./ Παπαδημητρίου Κ., (2014), σελ. 106 επ.

Ειδικότερα, για τα έτη 2013-2017 στο σύνολο των Επιχειρησιακών ΣΣΕ το 55,7% συνάπτονται από Επιχειρησιακά Σωματεία και το 44,3% συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων με την κάλυψη επί του συνόλου των εργαζομένων των Επιχειρησιακών ΣΣΕ να υπερισχύουν σε συντριπτικό ποσοστό οι Επιχειρησιακές που έχουν συναφθεί από Επιχειρησιακό Σωματείο έναντι των Ενώσεων Προσώπων.

Με αποτέλεσμα να διαφαίνεται η τάση άμβλυνσης της υπογραφής των Επιχειρησιακών ΣΣΕ και πλέον οι 1000 Επιχειρησιακές ΣΣΕ που είχαν υπογραφεί την περίοδο 2011-2013 να καθίστανται «συγκυριακές επιλογές», όπου κατά κανόνα την πρωτοβουλία είχε η εργοδοτική πλευρά. Μάλιστα, ιδιαίτερα το έτος 2012¹⁰⁴ οι Ενώσεις Προσώπων επιτέλεσαν τον κύριο ρόλο τους, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, ήτοι τη χρήση του μηχανισμού της αποκλίνουσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς ήταν σε ισχύ η αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης με την παράλληλη ισχύ των περισσότερων Κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εκείνη τη χρονιά, από τις οποίες μπορούσαν να αποκλίνουν.

1.5. Η κατανομή των Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2013-2017 κλαδικά και χωρικά

Κατά τη χρονική περίοδο 1992-2012 οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και Δ.Α., οι οποίες όριζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας της ελληνικής αγοράς εργασίας, κάλυπταν κλάδους και επαγγέλματα σε ευρύ φάσμα της ελληνικής οικονομίας. Ο μεγαλύτερος αριθμός ΣΣΕ συγκεντρώνονταν την περίοδο αυτή στη Μεταποίηση, ο οποίος και συνεχίζει την κουλτούρα υπογραφής ΣΣΕ. Ο Πίνακας 10 παρουσιάζει την **κατανομή των ΣΣΕ την περίοδο 2013-2017 ανά Κλάδο, ανά επάγγελμα και ανά επιχείρηση** επιτρέποντας την ανίχνευση των αλλαγών στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των διαπραγματευτικών συμπεριφορών.

Πιο αναλυτικά, το έτος 2013 υπογράφονται Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ στους κάτωθι κλάδους και επαγγέλματα: στον κλάδο του Μετάλλου, της Καπνοβιομηχανίας, των Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας, των Τραπεζών, των Ποντοπόρων φορτηγών, των Ηθοποιών εθνικού θεάτρου, των Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων, των Ηλεκτρολόγων ανελκυστήρων, των τεχνικών θεάτρου, των αισθητικών συμβούλων, των γραφείων τελετών, των ξεναγών Βορείου Ελλάδος, των Ξεναγών Κρήτης

104. Βλ. όπ. Ιωάννου Χ./ Παπαδημητρίου Κ., (2014), σελ. 107 επ.

και Σαντορίνης, των Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου, των Οδηγών τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης και Κω, των Οδηγών Φορτηγών-πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος, των Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου, των φορτοεκφορτωτών Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών και των Υποθηκοφυλακείων. Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων τη μεταποίηση να συγκεντρώνει το 33,33% των ρυθμίσεων, τις κατασκευές το 11,11%, τα ξενοδοχεία το 11,11%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και επικοινωνίες το 11,11%, τους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς το 11,11%, την εκπαίδευση το 11,11% και τις λοιπές δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 11,11% (βλ. Πίνακα 11Α). Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των Ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων τη γεωργία, κτηνοτροφία και δασοκομία να συγκεντρώνουν το 14,29% των ρυθμίσεων, τις κατασκευές το 7,14%, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο/την επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής οικιακής χρήσης το 14,29%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 42,86%, τις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 21,43% (βλ. Πίνακα 11Β).

Το 2014 υπογράφονται Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές στους κάτωθι κλάδους και επαγγέλματα: στις Κλινικές, στο Μέταλλο, στα Γραφεία τελικών Θεσσαλονίκης, στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης, στους Ηθοποιούς Κρατικού Θεάτρου Β. Ελλάδος, στα Ηλεκτροτεχνικά καταστήματα, στους Ηλεκτρολόγους ανελκυστήρων, στους Ξεναγούς Ρόδου, Κρήτης και Σαντορίνης, στους Ξενοδοχοϋπαλλήλους Ν. Ηρακλείου, Ν. Λασιθίου, Χανίων, στους Οδηγούς φορτηγών-πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος, στους Οργανισμούς ΟΤΑ, στις Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης, των Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 10) Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων τη μεταποίηση να συγκεντρώνει το 10% των ρυθμίσεων, την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού το 10%, τα ξενοδοχεία το 40%, την υγεία και κοινωνική μέριμνα το 10% και τις λοιπές δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 30% (11Α).

Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των Ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων τη γεωργία, κτηνοτροφία και δασοκομία να συγκεντρώνουν το 12,50% των ρυθμίσεων, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο/την επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής οικιακής χρήσης το 37,50%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 37,50%, τις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 12,50% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 11B).

Το 2015 υπογράφονται Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ στην Καπνοβιομηχανία, στην Τσιμεντοβιομηχανία, στο Μέταλλο, στους Μουσικούς ΟΤΑ, στους Ξεναγούς Αθηνών-Πειραιώς-Περιχώρων, στους Ξεναγούς Ρόδου, Κρήτης, Σαντορίνης, στους Οδηγούς τουριστικών λεωφορείων Κρήτης και Κω, στους σταφυλεργάτες Ν. Ηρακλείου (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 10). Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων τη μεταποίηση να συγκεντρώνει το 66,67% των ρυθμίσεων, τις μεταφορές, την αποθήκευση και επικοινωνίες το 16,67%, και την εκπαίδευση το 16,67% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 11A). Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των Ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων τη γεωργία, κτηνοτροφία και δασοκομία να συγκεντρώνουν το 8,33% των ρυθμίσεων, τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 8,33%, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο/επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής οικιακής χρήσης το 16,67%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 41,67%, τις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 25% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 11B).

Το 2016 υπογράφονται Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ως εξής: στο Μέταλλο, στους Ξενοδοχοϋπαλλήλους όλης της χώρας, στις Τράπεζες-ΟΤΟΕ, στους Ξεναγούς Βορείου Ελλάδος, Ρόδου, Κρήτης και Σαντορίνης, τους Ξενοδοχοϋπαλλήλους Ν. Λασιθίου, τους Οδηγούς Τουριστικών Λεωφορείων, τους Οδηγούς Τουριστικών Λεωφορείων Κω, τους Οδηγούς φορτηγών-πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος, τα Ποντοπόρα φορτηγά, τις Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης, τους τεχνικούς Ραδιοφώνου (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 10) Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων τα ξενοδοχεία και εστιατόρια να συγκεντρώνουν το

16,67% των ρυθμίσεων, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 33,33%, τους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς το 16,67%, τη δημόσια διοίκηση, άμυνα και υποχρεωτική ασφάλιση το 16,67% και τις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 16,67% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 11Α). Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των Ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 22,22%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και επικοινωνίες το 66,67%, τις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 11,11% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 11Β).

Το 2017 υπογράφονται Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ως εξής: στην Καπνοβιομηχανία, στην Τιμμεντοβιομηχανία, στις Ναυτιλιακές πρακτορειακές επιχειρήσεις, στις ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες όλης της Χώρας, στους ξεναγούς Βορείου Ελλάδος και Ρόδου, στους Ξενοδοχοϋπαλλήλους Χανίων, Ρόδου, στους Οδηγούς Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης, στους Οδηγούς φορτηγών - πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος, στους Σταφυλεργάτες Ν. Ηρακλείου, στα Τουριστικά Γραφεία. (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 10). Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων τις μεταποιητικές βιομηχανίες να συγκεντρώνουν το 40% των ρυθμίσεων, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια το 20%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 30%, τις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 10% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 11Α). Σύμφωνα με τους κλάδους οικονομίας (ΣΤΑΚΟΔ 03) διακρίνουμε ως προς την κλαδική κατανομή των Ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων τη γεωργία, κτηνοτροφία και δασοκομία να συγκεντρώνουν το 10% των ρυθμίσεων, τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 10%, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο/επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής οικιακής χρήσης το 10%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 40%, τις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα το 30% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 11Β).

Συνεπώς, για τα έτη 2013-2017 οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που υπογράφονται στην Ελλάδα αφορούν κυρίως τον κλάδο της Μεταποίησης, των Ξενοδοχείων, της Εστίασης, των μεταφορών, της αποθήκευσης και των επικοινωνιών, των κατασκευών, την τιμμεντοβιομηχανία, την

καπνοβιομηχανία, και των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών. Ιδιαίτερα, ο κλάδος των ξενοδοχοϋπαλλήλων και της εστίασης έχουν μεγάλη συμβολή στην ελληνική οικονομία και στην απασχόληση. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΝΣΕΤΕ¹⁰⁵, τα καταλύματα και η εστίαση αντιπροσωπεύουν το 63,3% της τουριστικής δαπάνης στην Ελλάδα. Αντίστοιχη είναι η συμβολή των δύο αυτών κλάδων στην απασχόληση σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τον τουρισμό κατά το 2023 να εκτιμάται σε 697 χιλιάδες εργαζόμενους και το 16,4% της συνολικής απασχόλησης. Ο τομέας της Μεταποίησης¹⁰⁶ αποτελεί βασικό κορμό της εγχώριας οικονομίας με κλάδους και επιμέρους επιχειρήσεις που κατατάσσονται ανάμεσα στους ισχυρότερους και εύρωστους ακόμη και κατά την περίοδο της ύφεσης. Κατά τη διάρκεια της κρίσης παρόλο που συρρικνώθηκε η παραγωγή και ο δείκτης παραγωγής μεταποίησης κινήθηκε έντονα καθοδικά η μεταποίηση διατήρησε τις Κλαδικές ΣΣΕ. Η Μεταποίηση απασχολούσε το 2016 το 9,9% επί του συνόλου των απασχολούμενων και το 9,3% το 2014. Μετά την ύφεση βρίσκεται σε ανοδική τροχιά, αποτελεί δε ένα κλάδο εξωστρεφή, που ενσωματώνει νέες τεχνολογίες και προσελκύει υψηλό ανθρώπινο κεφάλαιο.

Μεγάλος απόντας από το 2011 και εντεύθεν στην υπογραφή Κλαδικής ΣΣΕ αποτελεί ο κλάδος του Εμπορίου, που διατηρεί τον τίτλο του μεγαλύτερου εργοδότη της χώρας, παρέχοντας το 2023 το 16,5% της συνολικής απασχόλησης στην ελληνική οικονομία έναντι του 17,4% του 2022, του 18,1% του 2013, το 17,6% το 2014, 18,1% το 2015, 17,6% το 2016 και 18% το 2017.¹⁰⁷ Με τους τρεις επιμέρους κλάδους του ως εξής: το λιανικό εμπόριο να απορροφά το 69% της απασχόλησης του τομέα, το χονδρικό το 20,6% και το εμπόριο και συντήρηση οχημάτων το 10,4%. Στον κλάδο του Εμπορίου μάλιστα στη διάρκεια του 2023 αναλογεί το 29,6% των επιχειρήσεων που απασχολούν εργαζόμενους σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και το ¼ του συνόλου των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Ο δε κλάδος του εμπορίου είχε επιτύχει εξαιρετικές επιδόσεις δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας μέχρι την εκδήλωση της κρίσης χρέους, έπειτα και σε συνδυασμό με την πανδημία και την κρίση ενέργειας/

105. ΙΝΣΕΤΕ (2024), Η συμβολή του τουρισμού στην ελληνική οικονομία το 2023.

106. ΙΟΒΕ (2017), Ο τομέας της μεταποίησης στην Ελλάδα, Τάσεις και προοπτικές.

107. Βλ. ΕΣΣΕ, Η απασχόληση στο Εμπόριο: Διάρθρωση και εξελίξεις, διαθέσιμο εδώ: https://www.pcci.gr/everpimages/ESEE_AnRep2012_02_Kef_F20613.pdf και ΙΝΕΜΥ ΕΣΣΕ (2023), Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2023.

τιμών στέρησαν από το εμπόριο την επαναφορά στα προ κρίσεων μεγέθη.

Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ για τα έτη 2013-2017 απεικονίζονται κυρίως στον ΠΙΝΑΚΑ 12 όπου καταγράφεται η κάλυψη τους ανά κλάδο και γεωγραφική κατανομή. Ειδικότερα, το έτος 2013 ως προς την **κλαδική κατανομή των επιχειρησιακών συλλογικών** ρυθμίσεων διακρίνουμε τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 32,20%, τα ορυχεία και λατομεία να καλύπτουν το 0,73%, την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού το 2,68%, τις κατασκευές το 1,95%, το χονδρικό εμπόριο το 18,05%, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια το 17,07%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 8,05%, τους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς το 5,61%, τη διαχείριση ακίνητης περιουσίας το 6,34%, τη δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση το 0,49%, την εκπαίδευση το 0,49%, την υγεία και κοινωνική μέριμνα το 3,17%, και τις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων το 3,17% (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 12).

Το έτος 2014 ως προς την κλαδική κατανομή των επιχειρησιακών συλλογικών ρυθμίσεων τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 33,57%, διακρίνουμε τα ορυχεία και λατομεία να καλύπτουν το 0,35%, την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού το 4,90%, τις κατασκευές το 1,05%, το χονδρικό εμπόριο το 15,03%, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια το 18,18%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 9,79%, τους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς το 4,20%, τη διαχείριση ακίνητης περιουσίας το 6,29%, τη δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση το 0,70%, την εκπαίδευση το 0,70%, την υγεία και κοινωνική μέριμνα το 2,80%, και τις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων το 2,45 % (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 12).

Το έτος 2015 ως προς την κλαδική κατανομή των επιχειρησιακών συλλογικών ρυθμίσεων διακρίνουμε τα ορυχεία και λατομεία να καλύπτουν το 0,38%, τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 30,15%, την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού το 4,58%, τις κατασκευές το 0,76%, το χονδρικό εμπόριο το 11,45%, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια το 22,14%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 11,45%, τους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς το 4,20%, τη διαχείριση ακίνητης περιουσίας το 9,16%, την εκπαίδευση 1,91%, την υγεία και κοινωνική μέριμνα το 1,91%, και τις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων το 1,91 % (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 12).

Το έτος 2016 ως προς την κλαδική κατανομή των επιχειρησιακών

συλλογικών ρυθμίσεων διακρίνουμε τη γεωργία, κτηνοτροφία και δασοκομία να συγκεντρώνει το 0,31% των ρυθμίσεων, τα ορυχεία και λατομεία να καλύπτουν το 1,89%, τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 32,08%, την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού το 3,46%, τις κατασκευές το 2,20%, το χονδρικό εμπόριο το 10,06%, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια το 27,04%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 8,18%, τους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς το 3,77%, τη διαχείριση ακίνητης περιουσίας το 5,66%, τη δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση το 0,31%, την εκπαίδευση 0,31%, την υγεία και κοινωνική μέριμνα το 2,20%, και τις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων το 2,52 % (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 12).

Το έτος 2017 ως προς την κλαδική κατανομή των επιχειρησιακών συλλογικών ρυθμίσεων διακρίνουμε τη γεωργία, κτηνοτροφία και δασοκομία να καλύπτει το 0,41% των ρυθμίσεων, τα ορυχεία και λατομεία να καλύπτουν το 0,41%, τις μεταποιητικές βιομηχανίες το 28,69%, την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού το 3,69%, τις κατασκευές το 2,87%, το χονδρικό εμπόριο το 9,43%, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια το 27,46%, τις μεταφορές, την αποθήκευση και τις επικοινωνίες το 7,79%, τους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς το 3,69%, τη διαχείριση ακίνητης περιουσίας το 7,38%, τη δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση το 0,41%, την εκπαίδευση 1,64%, την υγεία και κοινωνική μέριμνα το 2,87%, και τις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων το 3,28 % (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 12).

Για τα έτη, συνεπώς, 2013-2017 οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις αφορούν κυρίως τη Μεταποίηση, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια, το χονδρικό εμπόριο, τις μεταφορές, την αποθήκευση, τις επικοινωνίες και τον κατασκευαστικό κλάδο. Διαπιστώνουμε στο σημείο αυτό ότι στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου ενώ δεν έχει υπογραφεί Κλαδική ΣΣΕ έχουν υπογραφεί Επιχειρησιακές ΣΣΕ που ρυθμίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας (βλ. Πίνακας 13-16).

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΤΩΝ 2013-2017						
	2013	2014	2015	2016	2017	Γενικό άθροισμα
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	15	31	52	14	12	124
ΑΥΞΗΣΗ		3				3

ΜΕΙΩΣΗ	10	9	37	2	2	60
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	5	19	15	12	10	61
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ. ΠΡΟΣΩΠΩΝ		4	1			5
ΑΥΞΗΣΗ		2				2
ΜΕΙΩΣΗ			1			1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ		2				2
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	10	12	7	17	7	53
ΑΥΞΗΣΗ	1	2	1	2		6
ΜΕΙΩΣΗ	3	2	1	4	2	12
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	6	8	5	11	5	35
Γενικό άθροισμα	25	47	60	31	19	182

ΠΙΝΑΚΑΣ 14
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ - ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΤΩΝ
2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017	Γενικό άθροισμα
ΑΥΞΗΣΗ	38	552	529	1332		2451
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		28				28
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ		41				41
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	38	483	529	1332		2382
ΜΕΙΩΣΗ	372	397	1470	201	108	2548
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	252	308	1435	40	31	2066
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ			7			7
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	120	89	28	161	77	475
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	862	1825	916	1699	2088	7390
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	117	537	567	433	383	2037
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ		212				212
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	745	1076	349	1266	1705	5141
Γενικό άθροισμα	1272	2774	2915	3232	2196	12389

ΠΙΝΑΚΑΣ 15
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΤΩΝ 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	4	12	2	3	2	23
ΑΥΞΗΣΗ		4	1			5
ΜΕΙΩΣΗ	2	4	1	2	2	11
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	2	4		1		7

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ			1			1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ			1			1
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	2	4	6	5	6	23
ΑΥΞΗΣΗ			1	1		2
ΜΕΙΩΣΗ			1		1	2
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	2	4	4	4	5	19
Γενικό άθροισμα	6	16	9	8	8	47

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ - ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ		23	1140	40		1203
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		23	8			31
ΣΩΜΑΤΕΙΟ			1132	40		1172
ΜΕΙΩΣΗ	26	200	60	18	197	501
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	26	200	13	18	154	411
ΣΩΜΑΤΕΙΟ			47		43	90
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	470	9860	13718	8165	7103	39316
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	14	78		12		104
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ			5			5
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	456	9782	13713	8153	7103	39207
ΣΥΝΟΛΟ	496	10083	14918	8223	7300	41020

Οι Επιχειρησιακές αυτές στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καλύπτουν έναν περιορισμένο αριθμό εργαζομένων των υποκλάδων αυτών του Εμπορίου που όπως αναλύσαμε πιο πάνω απασχολεί το ¼ του συνόλου των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας στη χώρα. Στο χονδρικό εμπόριο οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ καλύπτουν από 1.272 εργαζόμενους το 2013 έως και 3.232 το έτος 2016. Στο λιανικό εμπόριο καλύπτουν από 496 εργαζόμενους το 2013 έως και 14.918 το 2015 και 7.300 το 2017. Στο λιανικό εμπόριο συνάπτονται τόσο από ενώσεις προσώπων όσο και από Σωματεία, με τις ενώσεις προσώπων να φθίνουν από το 2015. Όσες ΣΣΕ έχουν υπογραφεί από Ενώσεις προσώπων προβλέπουν κυρίως μειώσεις ενώ από Επιχειρησιακά Σωματεία προβλέπουν σταθερότητα στις αποδοχές. Στο χονδρικό, όμως, εμπόριο συνάπτονται, κυρίως, από Ενώσεις Προσώπων και προβλέπουν σταθερότητα ή μειώσεις στη μεγάλη τους πλειοψηφία. Όσες ΣΣΕ έχουν συναφθεί από Επιχειρησιακά Σωματεία προβλέπουν σταθερότητα.

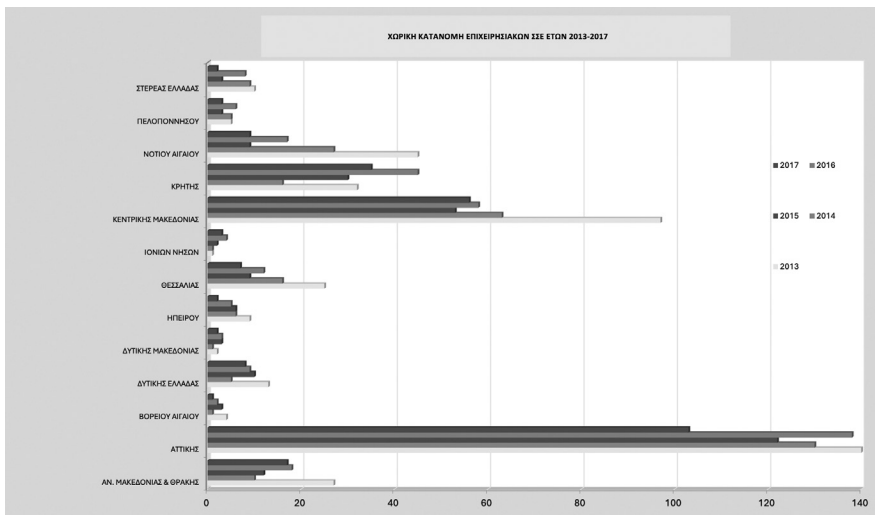
Ως προς τη χωρική κατανομή των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ στην Αττική (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 17), για το έτος 2013 συγκεντρώνεται στην Αττική το 13,04% και αφορά το 4,35% Κλαδική Τοπική, το 4,35% Ομοιοεπαγγελματική Εθνική και το 4,35% Ομοιοεπαγγελματική Τοπική, στην Κεντρική Μακεδονία το 13,04% και αφορά Ομοιοεπαγγελματική τοπική, το 17,39% στην Κρήτη και αφορά Ομοιοεπαγγελματική Τοπική, το 8,70% στο Νότιο Αιγαίο και αφορά Ομοιοεπαγγελματική Τοπική και το 47,83% όλη τη χώρα με το 39,13% με Κλαδική Εθνική και το 8,70% με Ομοιοεπαγγελματική Εθνική. Το έτος 2014 συγκεντρώνεται το 44,44% σε όλη τη χώρα καθώς αφορά Κλαδική Εθνική το 33,33% και το 11,11% αφορά σε Ομοιοεπαγγελματική εθνική, το 11,11% αφορά στο Νότιο Αιγαίο με το 5,56% να αφορά σε κλαδική τοπική και το 5,56% να αφορά σε Ομοιοεπαγγελματική Τοπική, το 33,33% καλύπτει την Κρήτη με το 16,67% να αφορά σε Κλαδική Τοπική, το 5,56% να αφορά σε Ομοιοεπαγγελματική Εθνική και το 11,11% να αφορά σε Ομοιοεπαγγελματική τοπική ΣΣΕ και τέλος το 11,11% καλύπτει την Κεντρική Μακεδονία με Τοπική Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Το έτος 2015 το 16,67% συγκεντρώνεται στην Αττική με ποσοστό 5,56% σε Κλαδική Τοπική, το 5,56% σε Ομοιοεπαγγελματική Εθνική και το 5,56% σε Ομοιοεπαγγελματική Τοπική, το 22,22% συγκεντρώνεται στην Κρήτη από Ομοιοεπαγγελματική Τοπική, το 11,11% στο Νότιο Αιγαίο από Τοπική Ομοιοεπαγγελματική και το 50% αφορά ρύθμιση για όλη τη χώρα καθώς αφορά σε Εθνική Κλαδική και Εθνική Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ σε ποσοστό 22,22% και 27,78% αντίστοιχα. Για το έτος 2016 το 6,67% συγκεντρώνεται στην Αττική, από Ομοιοεπαγγελματική τοπική, το 13,33% στην Κεντρική Μακεδονία από Τοπική Ομοιοεπαγγελματική, το 20% στην Κρήτη με το 6,67% από Κλαδική Τοπική και το 13,33% από Ομοιοεπαγγελματική Τοπική, το 13,33% συγκεντρώνεται στο Νότιο Αιγαίο από Τοπική Ομοιοεπαγγελματική και το 46,67% περιλαμβάνει ρύθμιση για όλη τη χώρα σε ποσοστό 26,67% από Εθνική Κλαδική και 20% από Εθνική Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Τέλος, το έτος 2017 το 55% αφορά σε ρύθμιση για όλη τη χώρα ήτοι το 40% από Εθνική Κλαδική, το 15% από Εθνική Ομοιοεπαγγελματική, το 10% συγκεντρώνεται στο Νότιο Αιγαίο με 5% από Τοπική Κλαδική και 5% από Τοπική Ομοιοεπαγγελματική, το 15% συγκεντρώνεται στην Κρήτη με το 10% από Τοπική Ομοιοεπαγγελματική και 5% με Τοπική Κλαδική, το 15% συγκεντρώνεται στην Κεντρική Μακεδονία με Τοπική Ομοιοεπαγγελματική και τέλος το 5% συγκεντρώνεται στην Αττική με ποσοστό 5% από Εθνική Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Συνεπώς οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ

παγγελματικές σε ποσοστό 48,94% καλύπτουν όλη τη χώρα, ακολουθεί σε ποσοστό 21,28% η Περιφέρεια της Κρήτης, έπονται σε ποσοστό 10,64% η Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, 10,64% η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, και ακολουθεί η Αττική σε ποσοστό 8,51%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17												
ΧΩΡΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΤΟΠΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	% ΕΤΟΥΣ 2013	2014	% ΕΤΟΥΣ 2014	2015	% ΕΤΟΥΣ 2015	2016	% ΕΤΟΥΣ 2016	2017	% ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΑΤΤΙΚΗΣ	3	13,04%		0,00%	3	16,67%	1	6,67%	1	5,00%	8	8,51%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	4,35%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	2	2,13%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	4,35%		0,00%	1	5,56%		0,00%	1	5,00%	3	3,19%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	4,35%		0,00%	1	5,56%	1	6,67%		0,00%	3	3,19%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	3	13,04%	2	11,11%		0,00%	2	13,33%	3	15,00%	10	10,64%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	3	13,04%	2	11,11%		0,00%	2	13,33%	3	15,00%	10	10,64%
ΚΡΗΤΗΣ	4	17,39%	6	33,33%	4	22,22%	3	20,00%	3	15,00%	20	21,28%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ		0,00%	3	16,67%		0,00%	1	6,67%	1	5,00%	5	5,32%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	17,39%	2	11,11%	4	22,22%	2	13,33%	2	10,00%	14	14,89%
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	2	8,70%	2	11,11%	2	11,11%	2	13,33%	2	10,00%	10	10,64%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	5,00%	2	2,13%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	2	8,70%	1	5,56%	2	11,11%	2	13,33%	1	5,00%	8	8,51%
ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	11	47,83%	8	44,44%	9	50,00%	7	46,67%	11	55,00%	46	48,94%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	9	39,13%	6	33,33%	4	22,22%	4	26,67%	8	40,00%	31	32,98%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	8,70%	2	11,11%	5	27,78%	3	20,00%	3	15,00%	15	15,96%
ΣΥΝΟΛΟ	23	100,00%	18	100,00%	18	100,00%	15	100,00%	20	100,00%	94	100,00%

Ως προς τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ η ραγδαία αύξηση τους είχε ως συνέπεια την εξάπλωση τους σε 50 σχεδόν πόλεις της Ελλάδας, σε όλες σχεδόν τις Περιφέρειες συμπεριλαμβανομένης της Νησιωτικής Ελλάδας κυρίως λόγω της Εστίασης και του Ξενοδοχειακού κλάδου. Ως προς τη χωρική κατανο-

μή Επιχειρησιακών ΣΣΕ (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 18) για το έτος 2013 Επιχειρησιακές ΣΣΕ συγκεντρώνονται και στις 13 Περιφέρειες, κυρίως στην Αττική συγκεντρώνεται το 34,1% του συνόλου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, στη Κεντρική Μακεδονία εμφανίζεται το 23,7% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, το 11% εμφανίζεται στο Νότιο Αιγαίο, το 2,4% στη Στερεά Ελλάδα, το 7,8% στην Κρήτη, 1,2% στην Πελοπόννησο, το 3,2% στη Δυτική Ελλάδα, 6,1% στη Θεσσαλία, 2,2% στην Ήπειρο., Ανατολική Μακεδονία και Θράκη 6,6%, Δυτική Μακεδονία 0,5%, Ιονίων Νήσων 0,2% και Βορείου Αιγαίου 1%. Για το έτος 2014 Επιχειρησιακές ΣΣΕ συγκεντρώνονται σε όλες τις Περιφέρειες, κυρίως στην Αττική συγκεντρώνεται το 44,8% του συνόλου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, στη Κεντρική Μακεδονία εμφανίζεται το 21,7% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, το 9,3% εμφανίζεται στο Νότιο Αιγαίο, το 3,1% στη Στερεά Ελλάδα, το 5,5% στην Κρήτη, 1,7% στην Πελοπόννησο, το 1,7% στη Δυτική Ελλάδα, 5,5% στη Θεσσαλία, 2,1% στην Ήπειρο, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη 3,4%, Δυτική Μακεδονία 0,3%, και Βορείου Αιγαίου 0,3% και Ιονίων Νήσων 0,3%. Για το έτος 2015 Επιχειρησιακές ΣΣΕ συγκεντρώνεται και στις 13 Περιφέρειες, κυρίως στην Αττική συγκεντρώνεται το 46% του συνόλου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, στη Κεντρική Μακεδονία εμφανίζεται το 20% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, το 3,4% εμφανίζεται στο Νότιο Αιγαίο, το 1,1% στη Στερεά Ελλάδα, το 11,3% στην Κρήτη, 1,1% στην Πελοπόννησο, το 3,8% στη Δυτική Ελλάδα, 3,4% στη Θεσσαλία, 2,3% στην Ήπειρο, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη 4,5%, Δυτική Μακεδονία 1,1%, Ιονίων Νήσων 0,8% και Βορείου Αιγαίου 1,1%. Για το έτος 2016 οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ συγκεντρώνονται και στις 13 Περιφέρειες, κυρίως στην Αττική συγκεντρώνεται το 42,5% του συνόλου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, στη Κεντρική Μακεδονία εμφανίζεται το 17,8% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, 13,8% στην Κρήτη, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη 5,5%, Νοτίου Αιγαίου 5,2%, Θεσσαλίας 3,7% Δυτική Ελλάδα 2,8%, Πελοπόννησος 1,8%, Ήπειρος 1,6%, Ιονίων Νήσων 1,2%, Βορείου Αιγαίου 0,6% και Δυτική Μακεδονία 0,9%. Για το έτος 2017 οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ συγκεντρώνονται και στις 13 Περιφέρειες, κυρίως στην Αττική συγκεντρώνεται το 41,5% του συνόλου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, στη Κεντρική Μακεδονία εμφανίζεται το 22,6% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, 14,1% στην Κρήτη, 3,6% στο Νότιο Αιγαίο, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη 6,9%, Δυτική Ελλάδα 3,2%, Θεσσαλία 2,8%, Πελοπόννησος και Ιόνια Νησιά από 1,2%, από 0,8% έχουν η Δυτική Μακεδονία, Ήπειρος και Στερεά Ελλάδα και 0,4% Βορείου Αιγαίου.



Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ.

ii. Τα αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων κατά τα έτη 2013-2017

1.6. Ανάλυση του περιεχομένου των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2013-2017 – Διαμόρφωση αποδοχών – Θεσμικών όρων και χρόνου εργασίας

Οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ ετών 2013-2017 δεν έχουν ομοιομορφία ως προς τις αλλαγές που έγιναν στη διαμόρφωση των αποδοχών, στους θεσμικούς όρους και στο χρόνο εργασίας. Κύρια τάση τους όμως είναι η σταθερότητα/το πάγωμα και η προς τα κάτω προσαρμογή τους κατά 10% έως 40% με συγκρατημένες αυξήσεις σε ορισμένες περιπτώσεις.

Σχετικά με τις μεταβολές στις αποδοχές των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ του έτους 2013 (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 19), συνολικά 34,78% προβλέπουν πάγωμα/σταθερότητα αποδοχών, το 26,08% προβλέπουν μειώσεις αποδοχών και 4,35% προβλέπουν αύξηση των αποδοχών, το 4,35% εισάγουν πρώτη φορά ρύθμιση και το 30,43% αφορούν άλλη περίπτωση. Ειδικότερα, οι Εθνικές Κλαδικές ΣΣΕ κατά 33,33% προβλέπουν σταθερότητα στις αποδοχές, κατά 33,33% μείωση στις αποδοχές και κατά 33,33% αφορούν σε άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές Κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 100% επιφέρουν σταθερότητα αποδοχών. Οι δε εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ προβλέπουν κατά ποσοστό 33,33% μείωση αποδοχών, 33,33% αφορούν σε άλλη ρύθμιση και 33,33% αύξηση αποδοχών. Οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ προβλέπουν σε ποσοστό 40% σταθερότητα αποδοχών, σε ποσοστό 20% μείωση αποδοχών, ενώ το 10% αποδοχών προβλέπει ρύθμιση για πρώτη φορά, και το 30% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Σύμφωνα δε με την Τράπεζα της Ελλάδας το 2013 καταγράφηκε ο υψηλότερος ρυθμός μείωσης των αποδοχών κατά την τελευταία τετραετία και εκτίμησε ότι οι μέσες αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας μειώθηκαν κατά 7,4% (2012:-6,6%).¹⁰⁸

Σχετικά με τις μεταβολές στις αποδοχές των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ του έτους 2014 (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 19), συνολικά το 61,11% προβλέπουν σταθερότητα αποδοχών, το 16,67% προβλέπουν μειώσεις αποδοχών και το 11,11% προβλέπουν αύξηση των αποδοχών το δε 11,11% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα, οι Εθνικές Κλαδικές ΣΣΕ κατά ποσοστό

108. Βλ. Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2013, σελ. 78 επ.

100%προβλέπουν σταθερότητα στις αποδοχές. Οι τοπικές Κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 50% επιφέρουν αύξηση αποδοχών ενώ κατά 50% υπάγονται σε άλλη ρύθμιση. Οι δε εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ προβλέπουν κατά ποσοστό 100% προβλέπουν μείωση αποδοχών. Οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ προβλέπουν σε ποσοστό 100% σταθερότητα αποδοχών. Σε εθνικό επίπεδο το 2014 ο ρυθμός μείωσης των αποδοχών επιβραδύνθηκε σε σύγκριση με την προηγούμενη διετία ενώ το γ' τρίμηνο καταγράφηκε ετήσιος ρυθμός αύξησης των συνολικών αμοιβών των εργαζομένων για πρώτη φορά από την αρχή της κρίσης. Στο σύνολο δε της οικονομίας οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές για το έτος 2014 εκτιμάται από την Τράπεζα της Ελλάδας ότι μειώθηκαν κατά 1,5% και κατά 2% στον επιχειρηματικό τομέα.¹⁰⁹ Ωστόσο, το μέσο κόστος εργασίας ανά μισθωτό στον επιχειρηματικό τομέα μειώθηκε κατά 3% δηλαδή περισσότερο από τις ακαθάριστες αποδοχές λόγω της μείωσης των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών στον επιχειρηματικό τομέα κατά 2,9 εκατοστιαίες μονάδες από 1.7.2014 (N. 4254/2014).

Σχετικά με τις μεταβολές στις αποδοχές των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ του έτους 2015 (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 19), συνολικά 55,56% προβλέπουν σταθερότητα αποδοχών, το 11,11% προβλέπουν μειώσεις αποδοχών και 33,3% προβλέπουν αύξηση των αποδοχών. Ειδικότερα, οι Εθνικές Κλαδικές ΣΣΕ κατά 50,00% προβλέπουν σταθερότητα στις αποδοχές, κατά 25% μείωση στις αποδοχές και τα ποσοστό 25% προβλέπουν αύξηση αποδοχών. Οι τοπικές Κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 100% επιφέρουν αύξηση αποδοχών. Οι δε εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ προβλέπουν κατά ποσοστό 83,33% σταθερότητα στις αποδοχές και κατά 16,67% μείωση αποδοχών. Οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές προβλέπουν σε ποσοστό 42,86% σταθερότητα αποδοχών, δεν επιφέρουν καμία μείωση και το 57,14% επιφέρουν αύξηση αποδοχών. Σε εθνικό επίπεδο ο ρυθμός μείωσης του συνόλου των αμοιβών της εξαρτημένης εργασίας εξακολούθησε να επιβραδύνεται το 2015 για δεύτερο κατά σειρά έτος, μετά τις μεγάλες μειώσεις που είχαν καταγραφεί το 2012-2013 και αντανάκλυσαν υποχώρηση τόσο των μέσων αποδοχών όσο και του αριθμού των απασχολούμενων μισθωτών.¹¹⁰ Οι αμοιβές εξαρτημένης εργασίας ανά μισθωτό μειώθηκαν κατά 2,7% (2014: -2,1%) και το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊ-

109. Βλ. Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2014, σελ. 106 επ.

110. Βλ. Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2015, σελ. 111 επ.

όντος στο σύνολο της οικονομίας μειώθηκε κατά 1,1%, δηλαδή λιγότερο, λόγω της ταυτόχρονης κάμψης της παραγωγικότητας.

Σχετικά με τις **μεταβολές στις αποδοχές των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ** του έτους 2016 (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 19), συνολικά στην μεγάλη τους πλειοψηφία σε ποσοστό 73,33% προβλέπουν πάγωμα/σταθερότητα αποδοχών και το 26,67% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα, οι Εθνικές Κλαδικές ΣΣΕ κατά 75% προβλέπουν σταθερότητα στις αποδοχές και κατά 25% αφορούν στην κατηγορία άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές Κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 100% επιφέρουν σταθερότητα αποδοχών. Οι δε εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ προβλέπουν κατά ποσοστό 33% σταθερότητα στις αποδοχές, και 67% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές προβλέπουν σε ποσοστό 85,71% σταθερότητα/πάγωμα αποδοχών και 14,29% άλλη ρύθμιση. Ενδεικτική αναφορά για το έτος 2016 γίνεται στη συλλογική σύμβαση για τις τράπεζες (16.3.2016), τριετούς διάρκειας που προβλέπει σταθερότητα αποδοχών έως το 2018 και η σύμβαση για τους ξενοδοχοϋπαλλήλους (16.2.2016) που προβλέπει αμετάβλητες αποδοχές για το διάστημα 1.1.2016-31.3.2017 και αύξηση 1% από 1.4.2017. Σημειώνεται δε ότι το έτος 2016 υπεγράφη επίσης η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (31.3.2016) με την οποία οι κοινωνικοί εταίροι παρέτειναν την ισχύ των όρων της προηγούμενης σύμβασης έως το τέλος του 2016. Υπενθυμίζεται δε ότι κατά το 2015 το σύνολο των αμοιβών εξαρτημένης εργασίας είχε μειωθεί, παρά την αύξηση της μισθωτής απασχόλησης, με αποτέλεσμα να υποχωρήσουν κατά 2,9% οι αμοιβές εξαρτημένης εργασίας ανά μισθωτό.¹¹¹

Σχετικά με τις **μεταβολές στις αποδοχές των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ** του έτους 2017 (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 19), συνολικά 55% προβλέπουν σταθερότητα αποδοχών, το 25% προβλέπουν αυξήσεις αποδοχών και 20% αφορούν σε άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα, οι Εθνικές Κλαδικές ΣΣΕ κατά 62,5% προβλέπουν σταθερότητα στις αποδοχές, κατά 12,50% αύξηση στις αποδοχές και κατά 25% σε άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές Κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 50% επιφέρουν σταθερότητα αποδοχών και σε ποσοστό 50% επιφέρουν αύξηση αποδοχών. Οι δε εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ προβλέπουν κατά ποσοστό 25% σταθερότητα στις αποδοχές και κατά 50% αύξηση αποδοχών και το 25% άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές προβλέπουν σε ποσοστό 66,66% σταθερό-

111. Βλ. Έκθεση Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2016, σελ. 115 επ.

τητα αποδοχών, και 16,67% επιφέρουν αύξηση αποδοχών και 16,66,7% άλλη ρύθμιση. Κατά το έτος 2017 υπεγράφη επίσης και μία Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (30.3.2017) με την οποία οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι παρέτειναν την ισχύ των όρων της προηγούμενης σύμβασης έως το τέλος του 2017 και συμφώνησαν δράσεις για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και των διακρίσεων στους χώρους εργασίας και ενέκριναν την Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία που είχε εκπονήσει το ΕΛΙΝΥΑΕ. Για δε το έτος 2017 σύμφωνα με τα τριμηνιαία στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, τους πρώτους 9 μήνες του 2017 η άνοδος της μισθωτής απασχόλησης και δευτερευόντως των αμοιβών ανά μισθωτό οδήγησε σε αύξηση του συνόλου των αμοιβών εξαρτημένης εργασίας με μέσο ετήσιο ρυθμό 2,3%.¹¹²

Συνεπώς, η τάση που διαφαίνεται ως προς τις αποδοχές των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ κατά τα έτη 2013-2017 αποτελεί στη μεγαλύτερη πλειοψηφία τους τη σταθερότητα/ το πάγωμα στις αποδοχές ενώ περιλαμβάνουν σημαντικά ποσοστά μειώσεων, αλλά και σχετική αντιστροφή της τάσεως με συγκρατημένες αυξήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19															
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017															
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΑΥΞΗΣΗ		ΜΕΙΩΣΗ (5%-9%)		ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)		ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ		ΉΜΟ		Α ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
2013	8	34,78%	1	4,35%	3	13,04%	3	13,04%		0,00%	7	30,43%	1	4,35%	23
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	33,33%		0,00%	1	11,11%	2	22,22%		0,00%	3	33,33%		0,00%	9
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1

112. Βλ. Έκθεση Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2017, σελ. 119 επ.

ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ		0,00%	1	33,33%	1	33,33%		0,00%		0,00%	1	33,33%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	40,00%		0,00%	1	10,00%	1	10,00%		0,00%	3	30,00%	1	10,00%	10
2014	11	61,11%	2	11,11%		0,00%	3	16,67%		0,00%	2	11,11%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ		0,00%	2	50,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2	50,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ		0,00%		0,00%		0,00%	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	5	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5
2015	10	55,56%	6	33,33%	1	5,56%	1	5,56%		0,00%		0,00%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ		0,00%	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	5	83,33%		0,00%		0,00%	1	16,67%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	3	42,86%	4	57,14%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	7
2016	11	73,33%		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%	3	20,00%		0,00%	15
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	75,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	25,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	33,33%		0,00%		0,00%		0,00%	1	33,33%	1	33,33%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	6	85,71%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	14,29%		0,00%	7

2017	11	55,00%	5	25,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4	20,00%		0,00%	20
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	5	62,50%	1	12,50%		0,00%		0,00%		0,00%	2	25,00%		0,00%	8
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	50,00%	1	50,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2
ΟΜΟΙΟΕ-ΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	25,00%	2	50,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	25,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕ-ΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	66,66%	1	16,67%		0,00%		0,00%		0,00%	1	16,67%		0,00%	6
Γενικό άθροισμα	51		14		4		7		1		16		1		94

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ

Στον παρακάτω πίνακα 20 εμφανίζονται οι Κλαδικές εθνικές και τοπικές με τις αυξήσεις, τις μειώσεις και τη σταθερότητα στις αποδοχές. Η πλειοψηφία των κλαδικών προβλέπει σταθερότητα όπως ενδεικτικά ο κλάδος των τουριστικών γραφείων, της καπνοβιομηχανίας, των ξενοδοχοϋπαλλήλων, των τραπεζών, τηςτσιμεντοβιομηχανίας, των εργαζομένων στους ΟΤΑ. Αυξήσεις προβλέπουν οι τοπικές Κλαδικές των Ξενοδοχοϋπαλλήλων Χανίων και Ρόδου, η Κλαδική για τους εργαζόμενους στις ξένες αεροπορικές εταιρίες και τα φροντιστήρια ξένων γλωσσών Αττικής. Μειώσεις προβλέπονται μόνο για το έτος 2013 στην Κλαδική των τεχνικών θεάτρου, των τραπεζών, των ηλεκτροτεχνικών ανελκυστήρων και για το έτος 2015 στηντσιμεντοβιομηχανία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ		2	2		2	6
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΞΕΝΕΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ			1		1	2
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν. ΧΑΝΙΩΝ		1			1	2
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΗΣΟΥ ΡΟΔΟΥ		1				1
ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)			1			1
ΜΕΙΩΣΗ	3		1			4
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ	1					1
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ	1					1

ΠΙΝΑΚΑΣ 20						
ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017						
ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΤΡΑΠΕΖΩΝ	1					1
ΤΣΙΜΕΝΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ			1			1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	4	6	2	4	6	22
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΛΙΝΙΚΕΣ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΕΚ		1				1
ΔΕΥΑ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ		1			1	2
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΡΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΩΝ ΦΟΡΤΗ-ΓΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 25 ΤΟΥ Ν. 27/1975				1		1
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ					1	1
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ (ΠΟΕ-ΟΤΑ)		1				1
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ (ΠΟΠ-ΟΤΑ)		1				1
ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ			1		1	2
ΜΕΤΑΛΛΟΥ ΒΙΟΤΕΧΝΙΑΣ	1	1	1		1	4
ΞΕΝΟΔΟΧΟΪΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν. ΛΑΣΙΘΙΟΥ				1		1
ΞΕΝΟΔΟΧΟΪΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΗΣΟΥ ΡΟΔΟΥ					1	1
ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΟΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)		1				1
ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΟΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)				1		1
ΤΡΑΠΕΖΩΝ				1		1
ΤΣΙΜΕΝΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	1				1	2
ΥΠΟΘΗΚΟΦΥΛΑΚΕΙΑ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	1					1
ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)	1					1
ΣΥΝΟΛΟ	7	8	5	4	8	32

Ως προς τις Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 21) σταθερότητα προβλέπουν ενδεικτικά οι ΣΣΕ που αφορούν τους ηθοποιούς του Εθνικού θεάτρου, τους ηλεκτροτεχνίτες ανελκυστήρων, καταστημάτων, ξενοδοχείων, του ξεναγούς, τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων, τους σύμβουλους αισθητικής, όπως εμφανίζεται παρακάτω. Οι μειώσεις για τα έτη 2013 και 2014 κυρίως αφορούν τους ηλεκτροτεχνίτες ανελκυστήρων και καταστημάτων και τους ξεναγούς Κρήτης, τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων Κρήτης και τους σύμβουλους ομορφιάς και αισθητικής. Αυξήσεις προβλέπονται το 2017 για τους ηθοποιούς του εθνικού θεάτρου και

τους ηλεκτρολόγους ξενοδοχείων και το 2015 για τους ξεναγούς Αθηνών και Ρόδου και τους Οδηγούς τουριστικών λεωφορείων Κρήτης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ	1		4		3	8
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ (ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ)					1	1
ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ					1	1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	1					1
ΞΕΝΑΓΟΙ ΑΘΗΝΩΝ-ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΧΩΡΩΝ			1			1
ΞΕΝΑΓΟΙ ΡΟΔΟΥ			1			1
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ			2		1	3
ΜΕΙΩΣΗ	3	3	1			7
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ		1				1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ		1				1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ		1				1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ			1			1
ΞΕΝΑΓΟΙ ΚΡΗΤΗΣ ΚΑΙ ΣΑΝΤΟΡΙΝΗΣ	1					1
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ	1					1
ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΟΜΟΡΦΙΑΣ-ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ	1					1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	4	5	8	7	5	29
ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ			1			1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ			1			1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ			1			1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ				1		1
ΚΡΑΤΙΚΟ ΘΕΑΤΡΟ Β. ΕΛΛΑΔΟΣ (ΗΘΟΠΟΙΟΙ)		1			1	2
ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ			1			1
ΞΕΝΑΓΟΙ Β.ΕΛΛΑΔΟΣ	1			1		2
ΞΕΝΑΓΟΙ ΚΡΗΤΗΣ ΚΑΙ ΣΑΝΤΟΡΙΝΗΣ		1	1	1		3
ΞΕΝΑΓΟΙ ΡΟΔΟΥ	1	1		1	1	4
ΟΔΗΓΟΙ ΕΜΦΙΑΛΩΜΕΝΩΝ ΠΟΤΩΝ Β. ΕΛΛΑΔΟΣ	1	1		1	1	4

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ				1		1
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΝΗΣΟΥ ΚΩ	1		1	1		3
ΣΤΑΦΥΛΕΡΓΑΤΩΝ-ΣΤΑΦΥΛΕΡΓΑΤΡΙΩΝ Ν. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ		1	1		1	3
ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΟΜΟΡΦΙΑΣ-ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ			1		1	2
ΣΥΝΟΛΟ	8	8	13	7	8	44

Ως προς το περιεχόμενο των **θεσμικών όρων του έτους 2013** (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 22) ως προς τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ το **86,95%** προβλέπουν σταθερές ρυθμίσεις, το 4,35% δεν περιλαμβάνουν καμία αναφορά στις θεσμικές ρυθμίσεις, το 4,35% υιοθετεί τις θεσμικές ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ και το 4,35% περιλαμβάνει για πρώτη φορά ρύθμιση στα θεσμικά ζητήματα ενώ το 4,35% υπάγεται στην κατηγορία άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα οι εθνικές κλαδικές ΣΣΕ προβλέπουν στην πλειοψηφία τους σε ποσοστό 88,89% σταθερές ρυθμίσεις και σε ποσοστό 11,11% υιοθετούν τους θεσμικούς όρους της ΕΓΣΣΕ. Οι τοπικές κλαδικές σε ποσοστό 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς τους όρους. Οι εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές κατά 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς όρους επίσης και οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις των θεσμικών όρων σε ποσοστό 80%, ενώ ένα ποσοστό 10% αφορά ρύθμιση που γίνεται πρώτη φορά.

Ως προς το περιεχόμενο των **θεσμικών όρων του έτους 2014** ως προς τις εθνικές και τοπικές Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ το **100%** προβλέπουν σταθερές ρυθμίσεις.

Ως προς το περιεχόμενο των **θεσμικών όρων του έτους 2015** ως προς τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ το 94,44% προβλέπουν σταθερές ρυθμίσεις και το 5,56% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα οι εθνικές κλαδικές ΣΣΕ προβλέπουν στην πλειοψηφία τους σε ποσοστό 100% σταθερές ρυθμίσεις. Οι τοπικές κλαδικές σε ποσοστό 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς τους όρους. Οι εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές κατά 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς όρους επίσης και οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις των θεσμικών όρων σε ποσοστό 85,71% και κατά 14,29% αφορούν σε άλλη ρύθμιση.

Ως προς το περιεχόμενο των **θεσμικών όρων του έτους 2016** ως προς τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ το 66,67% **προβλέπουν σταθερές ρυθμίσεις**, το 13,33% περιέχουν νέες ρυθμίσεις με βελτίωση των θεσμικών όρων και ένα 6,67% μειώνουν τις ρυθμίσεις με τους θεσμικούς όρους ενώ το 13,33% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα οι εθνικές κλαδικές ΣΣΕ προβλέπουν στην πλειοψηφία τους σε ποσοστό 75% σταθερές ρυθμίσεις, σε ποσοστό 25% υιοθετούν νέες ρυθμίσεις με βελτιωμένους. Οι τοπικές κλαδικές σε ποσοστό 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς τους όρους. Οι εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές κατά 66,67% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς όρους ενώ το 33,33% αφορά σε άλλη ρύθμιση και οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις των θεσμικών όρων σε ποσοστό 57,10%, εισάγουν νέες ρυθμίσεις με βελτίωση των όρων εργασίας σε ποσοστό 14,30%, απομείωση ρυθμίσεων σε ποσοστό 14,30% και άλλη ρύθμιση σε ποσοστό 14,30%.

Ως προς το περιεχόμενο των **θεσμικών όρων του έτους 2017** ως προς τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ το 70% **προβλέπουν σταθερές ρυθμίσεις**, το 15% περιέχουν νέες ρυθμίσεις με βελτίωση των θεσμικών όρων και ένα 5% με μείωση των ρυθμίσεων και ένα 10% στην κατηγορία άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα οι εθνικές κλαδικές ΣΣΕ προβλέπουν στην πλειοψηφία τους σε ποσοστό 75% σταθερές ρυθμίσεις, σε ποσοστό 12,5% υιοθετούν νέες ρυθμίσεις με βελτιωμένους όρους και 12,5% υπάγονται στην κατηγορία άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς τους όρους. Οι εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ κατά 25% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς όρους, κατά 25% ρυθμίζουν τη βελτίωση των προγενέστερων όρων εργασίας, το 25% την απομείωση τους και κατά 25% υπάγονται στην κατηγορία άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις των θεσμικών όρων σε ποσοστό 83,33%, εισάγουν νέες ρυθμίσεις με βελτίωση των όρων εργασίας σε ποσοστό 16,67%. Συνεπώς, η τάση που δημιουργείται για τα έτη 2013-2017 χαρακτηρίζεται από την σταθερότητα ως προς τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς όρους από τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ στην συντριπτική τους πλειοψηφία αλλά προβλέπονται αυξήσεις και μειώσεις αντίστοιχα με μια μικρή τάση βελτίωσης των θεσμικών όρων κατά τα έτη 2016, 2017.

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΥΣ ΘΕΣΜΙΚΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017													
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ		ΜΕΙΩΣΗ		ΕΓΣΣΕ		ΆΛΛΟ		ΑΪΡΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%		0,00%	1	25,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	5	83,33%	1	16,67%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΣΥΝΟΛΟ	79	84,04%	5	5,32%	2	2,13%	1	1,06%	6	6,38%	1	1,06%	94

Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ.

Για το έτος 2013, ως προς τις **μεταβολές στο χρόνο εργασίας** το 86,95% των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ διατηρεί σταθερές ρυθμίσεις, το 4,35% δεν κάνει καμία αναφορά στο χρόνο εργασίας, το 4,35% υιοθετεί τους όρους των ΕΓΣΣΕ, το 4,35% ρυθμίζουν για πρώτη φορά τον χρόνο εργασίας¹¹³ και το 4,35% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα, οι εθνικές κλαδικές ΣΣΕ διατηρούν κατά ποσοστό 77,78% τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας, σε ποσοστό 11,11% υιοθετούν τους όρους των ΕΓΣΣΕ και 11,11% αφορούν σε άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές κλαδικές ΣΣΕ και οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ κατά 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις τους στο χρόνο εργασίας. Οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές διατηρούν κατά 90% σταθερές τις ρυθμίσεις στο χρόνο εργασίας και 10% αφορούν πρώτη ρύθμιση (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 23).

Για το έτος 2014, ως προς τις **μεταβολές στο χρόνο εργασίας** οι εθνικές και τοπικές Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε ποσοστό **100% των ρυθμίσεων διατηρούν σταθερές** τις ρυθμίσεις τους για τον χρόνο εργασίας.

113. ΣΣΕ που ρυθμίζει για πρώτη φορά τον χρόνο εργασίας είναι για τα έτη 2013-2017 μόνο μια τοπική Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ των εργαζομένων πιστοποιημένων φορτοεκφορτωτών στην Κεντρική Λαχαναγορά Αθηνών, που ρυθμίζει ότι «Οι πιστοποιημένοι φορτοεκφορτωτές εργάζονται από Κυριακή μέχρι Παρασκευή από 05.00πμ μέχρι 21.00μμ... Η φορτοεκφόρτωση το Σάββατο θα γίνεται κατόπιν συνεννόησης μεταξύ των ενδιαφερομένων εμπόρων και του Επικεφαλής των φορτοεκφορτωτών».

Για το έτος 2015, ως προς τις **μεταβολές στο χρόνο εργασίας** οι εθνικές και τοπικές Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε ποσοστό **100% των ρυθμίσεων διατηρούν σταθερές** τις ρυθμίσεις τους για τον χρόνο εργασίας.

Για το έτος 2016, ως προς τις **μεταβολές στο χρόνο εργασίας** οι εθνικές και τοπικές Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε ποσοστό **93,33% των ρυθμίσεων διατηρούν σταθερές** τις ρυθμίσεις τους για τον χρόνο εργασίας ενώ το 6,67% αφορούν σε άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα οι εθνικές και τοπικές κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 100% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας σε ποσοστό 66,67% και το 33,33% αφορούν σε άλλη ρύθμιση, οι δε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε ποσοστό 100% διατηρούν σταθερούς τους όρους εργασίας.

Για το έτος 2017, ως προς τις **μεταβολές στο χρόνο εργασίας** οι εθνικές και τοπικές Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε ποσοστό **95% των ρυθμίσεων διατηρούν σταθερές** τις ρυθμίσεις τους για τον χρόνο εργασίας και το 5% υπάγεται στην άλλη ρύθμιση. Ειδικότερα οι εθνικές κλαδικές ΣΣΕ σε ποσοστό 87,50% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας και το 12,5% αφορά σε άλλη ρύθμιση. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές διατηρούν κατά 100% σταθερές τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας. Οι δε εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ διατηρούν επίσης σταθερές τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας σε ποσοστό 100%.

Συνεπώς, η τάση ως προς τις μεταβολές των ρυθμίσεων για τους όρους εργασίας των ετών 2013-2017 αποτελεί σε συντριπτικό ποσοστό η διατήρηση σταθερών των ρυθμίσεων με μικρά ποσοστά μείωσης ή αύξησης του χρόνου εργασίας. Καμία ρύθμιση για το ως άνω διάστημα δεν περιλαμβάνει ρύθμιση για εξαήμερο, εκτός από μια τοπική Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Όπως, όμως, θα δούμε παρακάτω το εξαήμερο ρυθμίζεται κυρίως στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ οι οποίες συνάπτονται σχεδόν αποκλειστικά από Ενώσεις Προσώπων. Επίσης, μόνο μία Τοπική Κλαδική ΣΣΕ για το έτος 2014 περιλάμβανε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι δεν είναι ιδιαίτερα δημοφιλής και λειτουργική στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις η διευθέτηση του χρόνου εργασίας τόσο για τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ όσο και για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017									
ΕΤΟΣ – ΕΙΔΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΠΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΕΓΣΣΕ		ΆΛΛΟ		ΑΪΡΘΟΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
2013	20	86,95%	1	4,35%	1	4,35%	1	4,35%	23
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	7	77,78%	1	11,11%	1	11,11%		0,00%	9
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	9	90,00%		0,00%		0,00%	1	10,00%	10
2014	18	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	5	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5
2015	18	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	7	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	7
2016	14	93,33%		0,00%	1	6,67%		0,00%	15
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4

ΠΙΝΑΚΑΣ 23 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017									
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΕΓΣΣΕ		ΆΛΛΟ		Α ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	66,67%		0,00%	1	33,33%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	7	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	7
2017	19	95,00%		0,00%	1	5,00%		0,00%	20
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	7	87,50%		0,00%	1	12,50%		0,00%	8
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	2	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓ- ΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΣΥΝΟΛΟ	89	94,68%	1	1,06%	3	3,19%	1	1,06%	94

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

1.7. Ανάλυση του περιεχομένου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2013-2017 – Διαμόρφωση αποδοχών - θεσμικών όρων και χρόνου εργασίας

Όπως προαναφέραμε, έπειτα από τις αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο κυρίως με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 με τη θέσπιση της δυνατότητας κατάρτισης Επιχειρησιακών ΣΣΕ και από Ενώσεις Προσώπων, με την προγενέστερη αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και τη θέσπιση της δυνατότητας κατάρτισης Επιχειρησιακών ΣΣΕ και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους, ο πολλαπλασιασμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ ήταν ραγδαίος, κυρίως με αντικείμενο τη μείωση των αποδοχών στα επίπεδα του κατώτατου μισθού. Και πλέον στη διαδικα-

σία θέσπισης των Επιχειρησιακών ΣΣΕ υφίστανται στην εργατική πλευρά εκτός από τα Επιχειρησιακά Σωματεία και οι Ενώσεις Προσώπων, όπως αναλύθηκε πιο πάνω, με τις Ενώσεις Προσώπων να αρχίζουν να υποχωρούν συγκριτικά με το έτος 2012 και να καλύπτουν ένα συντριπτικά μικρό ποσοστό εργαζομένων ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό καλύπτεται από τα Επιχειρησιακά Σωματεία.

Ως προς τις **αναπροσαρμογές των αποδοχών** εξετάστηκε στην παρούσα μελέτη πως αυτές προκύπτουν ανάλογα με το είδος των συνδικαλιστικών οργανώσεων που τις συνάπτουν για τα έτη 2013-2017, καθώς όπως αναλύσαμε και πιο πάνω, πλέον και οι Ενώσεις Προσώπων νομιμοποιούνται στη σύναψη Επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Σύμφωνα με τον ΠΙΝΑΚΑ 24 προκύπτει ότι για το έτος 2013 το 17,32% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Επιχειρησιακό Σωματείο διατήρησε σταθερές τις αποδοχές των εργαζομένων έναντι του 13,17% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων. Οι Επιχειρησιακές που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων περιέχουν ρυθμίσεις στα επίπεδα της ΕΓΣΣΕ έτους 2010 σε ποσοστό 21,95% έναντι του 1,22% που συνήφθησαν με Επιχειρησιακό Σωματείο, το 6,83% που υπεγράφησαν από Ενώσεις Προσώπων ρυθμίζουν τις αποδοχές τους στο επίπεδο του κατώτατου νομοθετημένου μισθού έναντι του 2,2% από Επιχειρησιακά Σωματεία, ενώ το 1,46% από Ενώσεις Προσώπων περιέχει ρυθμίσεις με μειώσεις από 20% έναντι του 0,73% των Επιχειρησιακών Σωματείων. Συνοπτικά για τα έτος 2013 το 30,49% των Επιχειρησιακών περιλαμβάνουν ρυθμίσεις με σταθερές τις αποδοχές, το 0,24% περιλαμβάνει αύξηση, το 3,90% μείωση από 5-9%, το 3,17% μείωση από 10-14%, το 1,95% μείωση από 15-19%, το 2,20% μείωση από 20% και πάνω το 23,17% ρύθμιση στις αποδοχές της ΕΓΣΣΕ 2010, το 9,02% ρυθμίσεις σύμφωνα με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

Το έτος 2014 το 26,92% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Επιχειρησιακό Σωματείο διατήρησε σταθερές τις αποδοχές των εργαζομένων έναντι του 18,88% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων. Οι Επιχειρησιακές που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων περιέχουν ρυθμίσεις στα επίπεδα της ΕΓΣΣΕ έτους 2010 σε ποσοστό 8,74% έναντι του 1,05% που συνήφθησαν με Επιχειρησιακό Σωματείο, το 6,64% που υπεγράφησαν από Ενώσεις Προσώπων ρυθμίζουν τις αποδοχές τους στο επίπεδο του κατώτατου νομοθετημένου μισθού έναντι του 0,35% από Επιχειρησιακά Σωματεία, το 2,45% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ

από Επιχειρησιακά Σωματεία παρουσιάζει αύξηση αποδοχών έναντι του 0,35% από Ενώσεις Προσώπων ενώ σημειώνονται μειώσεις αποδοχών της τάξεως του -5% έως 9% σε ποσοστό 2,10% από Επιχειρησιακά Σωματεία έναντι 0,70% από Ενώσεις Προσώπων. Συνοπτικά για τα έτος 2014 το 45,80% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ περιλαμβάνουν ρυθμίσεις με σταθερές τις αποδοχές, το 2,80% περιλαμβάνει αύξηση, το 2,80% μείωση από 5-9%, το 2,80% μείωση από 10-14%, το 1,40% μείωση από 15-19%, το 0,35% μείωση από 20% και πάνω το 9,79% ρύθμιση στις αποδοχές της ΕΓΣΣΕ 2010, το 6,99% ρυθμίσεις σύμφωνα με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

Το έτος 2015 το 35,50% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Επιχειρησιακό Σωματείο διατήρησε σταθερές τις αποδοχές των εργαζομένων έναντι του 23,66% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων. Οι Επιχειρησιακές που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων περιέχουν ρυθμίσεις στα επίπεδα της ΕΓΣΣΕ έτους 2010 σε ποσοστό 10,31% έναντι του 0% που συνήφθησαν με Επιχειρησιακό Σωματείο, το 4,96% που υπεγράφησαν από Ενώσεις Προσώπων ρυθμίζουν τις αποδοχές τους στο επίπεδο του κατώτατου νομοθετημένου μισθού έναντι του 0% από Επιχειρησιακά Σωματεία, το 6,11% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Επιχειρησιακά Σωματεία παρουσιάζει αύξηση αποδοχών έναντι του 1,53% από Ενώσεις Προσώπων ενώ σημειώνονται μειώσεις αποδοχών της τάξεως του -5% έως 20% και πάνω δεν ξεπερνούν το ποσοστό του 1% από Επιχειρησιακά Σωματεία και από Ενώσεις Προσώπων δεν ξεπερνούν το 1,55%. Συνοπτικά για τα έτος 2015 το 59,16 % των Επιχειρησιακών ΣΣΕ περιλαμβάνουν ρυθμίσεις με σταθερές τις αποδοχές, το 7,63% περιλαμβάνει αύξηση, το 0,38 % μείωση από 5-9%, το 0% μείωση από 10-14%, το 0,76% μείωση από 15-19%, το 1,91% μείωση από 20% και πάνω το 10,31% ρύθμιση στις αποδοχές της ΕΓΣΣΕ 2010, το 4,96% ρυθμίσεις σύμφωνα με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

Το έτος 2016 το 33,33% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Επιχειρησιακό Σωματείο διατήρησε σταθερές τις αποδοχές των εργαζομένων έναντι του 19,18% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων. Οι Επιχειρησιακές που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων περιέχουν ρυθμίσεις στα επίπεδα της ΕΓΣΣΕ έτους 2010 σε ποσοστό 5,66% έναντι του 0,63% που συνήφθησαν με Επιχειρησιακό Σωματείο, το 0,94% που υπεγράφησαν από Ενώσεις Προσώπων ρυθμίζουν τις αποδοχές τους στο επίπεδο του κατώτατου νομοθετημένου μισθού έναντι του 0% από Επιχειρησιακά Σωματεία, το 6,29% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ

από Επιχειρησιακά Σωματεία παρουσιάζει αύξηση αποδοχών έναντι του 0,94% από Ενώσεις Προσώπων ενώ σημειώνονται μειώσεις αποδοχών της τάξεως του -5% έως 20% και πάνω δεν ξεπερνούν το ποσοστό του 1,89% από Επιχειρησιακά Σωματεία και από Ενώσεις Προσώπων δεν ξεπερνούν το 0,31%. Συνοπτικά για τα έτος 2016 το 52,52 % των Επιχειρησιακών ΣΣΕ περιλαμβάνουν ρυθμίσεις με σταθερές τις αποδοχές, το 7,23% περιλαμβάνει αύξηση, το 2,20 % μείωση από 5-9%, το 1,26% μείωση από 10-14%, το 0,63% μείωση από 15-19%, το 0,63% μείωση από 20% και πάνω το 6,29% ρύθμιση στις αποδοχές της ΕΓΣΣΕ 2010, το 0,94% ρυθμίσεις σύμφωνα με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

Το έτος 2017 το 38,93% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Επιχειρησιακό Σωματείο διατήρησε σταθερές τις αποδοχές των εργαζομένων έναντι του 23,36% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων. Οι Επιχειρησιακές που συνήφθησαν από Ενώσεις Προσώπων περιέχουν ρυθμίσεις στα επίπεδα της ΕΓΣΣΕ έτους 2010 σε ποσοστό 4,92% έναντι του 0% που συνήφθησαν με Επιχειρησιακό Σωματείο, το 3,28% που υπεγράφησαν από Ενώσεις Προσώπων ρυθμίζουν τις αποδοχές τους στο επίπεδο του κατώτατου νομοθετημένου μισθού έναντι του 0,82% από Επιχειρησιακά Σωματεία, το 3,69% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Επιχειρησιακά Σωματεία παρουσιάζει αύξηση αποδοχών έναντι του 2,87% από Ενώσεις Προσώπων ενώ σημειώνονται μειώσεις αποδοχών της τάξεως του -5% έως 20% και πάνω δεν ξεπερνούν το ποσοστό του 0,82% από Επιχειρησιακά Σωματεία και από Ενώσεις Προσώπων δεν ξεπερνούν το 0,41%. Συνοπτικά για τα έτος 2017 το 62,30 % των Επιχειρησιακών ΣΣΕ περιλαμβάνουν ρυθμίσεις με σταθερές τις αποδοχές, το 6,56% περιλαμβάνει αύξηση, το 0,82 % μείωση από 5-9%, το 0,41% μείωση από 10-14%, το 0,82% μείωση από 15-19%, το 0,82% μείωση από 20% και πάνω το 4,92% ρύθμιση στις αποδοχές της ΕΓΣΣΕ 2010, το 4,10% ρυθμίσεις σύμφωνα με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

Η γενική τάση, επομένως, για τα έτη 2013-2017 είναι να κυμαίνονται οι αποδοχές στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ σταθερές σε ποσοστό από 30,49% για το 2013 έως το 62% για το έτος 2017, με μικρές αυξήσεις της τάξεως 0,24% για το έτος 2013 έως 7,63% για το έτος 2015 και 6,56% για το έτος 2017. Οι μειώσεις από -5% έως πάνω από -20% κυμαίνονται σε ποσοστό που πλησιάζει περίπου το 4% το έτος 2013 αλλά δεν ξεπερνούν το 3% τα έτη 2014-2017. Οι ρυθμίσεις σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ αγγίζουν το 4,92% για το έτος 2017 έως 23,17% για το έτος 2013 και ρυθμίσεις σύμφωνα με τον

νομοθετημένο κατώτατο της τάξεως αποτελούν το 9,02% για το έτος 2013 έως το 4,10% για το έτος 2017.

ΠΙΝΑΚΑΣ 24 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Ή ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ %											
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ (5%-9%)	ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)	ΜΕΙΩΣΗ (15%-19%)	ΜΕΙΩΣΗ 20% και άνω)	ΕΓΣΣΕ	ΕΓΣΣΕ 2010	ΆΛΛΟ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΝΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	30,49%	0,24%	3,90%	3,17%	1,95%	2,20%	0,73%	23,17%	25,12%	9,02%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	13,17%	0,00%	0,73%	1,95%	0,73%	1,46%	0,00%	21,95%	5,85%	6,83%	52,68%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	17,32%	0,24%	3,17%	1,22%	1,22%	0,73%	0,73%	1,22%	19,27%	2,20%	47,32%
2014	45,80%	2,80%	2,80%	2,80%	1,40%	0,35%	5,24%	9,79%	22,03%	6,99%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	18,88%	0,35%	0,70%	1,40%	0,35%	0,00%	0,70%	8,74%	9,44%	6,64%	47,20%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	26,92%	2,45%	2,10%	1,40%	1,05%	0,35%	4,55%	1,05%	12,59%	0,35%	52,80%
2015	59,16%	7,63%	0,38%	0,00%	0,76%	1,91%	6,11%	10,31%	8,78%	4,96%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	23,66%	1,53%	0,38%	0,00%	0,00%	1,15%	1,53%	10,31%	1,15%	4,96%	44,66%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	35,50%	6,11%	0,00%	0,00%	0,76%	0,76%	4,58%	0,00%	7,63%	0,00%	55,34%
2016	52,52%	7,23%	2,20%	1,26%	0,63%	0,63%	5,03%	6,29%	23,27%	0,94%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	19,18%	0,94%	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%	0,63%	5,66%	4,09%	0,94%	32,08%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	33,33%	6,29%	1,89%	1,26%	0,63%	0,31%	4,40%	0,63%	19,18%	0,00%	67,92%
2017	62,30%	6,56%	0,82%	0,41%	0,82%	0,82%	4,10%	4,92%	15,16%	4,10%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	23,36%	2,87%	0,41%	0,00%	0,00%	0,00%	0,41%	4,92%	2,05%	3,28%	37,30%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	38,93%	3,69%	0,41%	0,41%	0,82%	0,82%	3,69%	0,00%	13,11%	0,82%	62,70%
ΣΥΝΟΛΟ	48,03%	4,47%	2,24%	1,71%	1,18%	1,25%	3,95%	11,97%	19,74%	5,46%	100,00%

Ως προς την αναπροσαρμογή των **θεσμικών όρων των Επιχειρησιακών ΣΣΕ** η ταξινόμηση και ανάλυση του περιεχομένου τους για τα έτη 2013-2017 οδηγεί σε μικτή εικόνα αναπροσαρμογών, με κύρια τάση τη θέσπιση όρων χωρίς καμία αλλαγή σε ποσοστό της τάξεως του 42,44% το έτος 2013 έως 66,79% το έτος 2015 και 60,25% το έτος 2017 (βλ. ΠΙΝΑ-

ΚΑ 25). Συνολικά για τα έτη 2013-2017 σε ποσοστό 52,83% δεν επέρχεται καμία αλλαγή σε προηγούμενους θεσμικούς όρους εργασίας, σε ποσοστό 7,5% ρυθμίζονται νέοι θεσμικοί όροι με βελτίωση, σε ποσοστό 2,7% παρατηρούμε μείωση των θεσμικών όρων, σε ποσοστό 3,55% έχουμε ρήτρα κατάργησης, σε ποσοστό 8,42% δεν γίνεται καμία αναφορά, σε ποσοστό 14,93% γίνεται αναφορά στην ΕΓΣΣΕ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 25 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ								
Ετικέτες γραμμής	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ή ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	42,44%	1,22%	1,71%	0,24%	17,07%	29,76%	7,56%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	13,41%	0,49%	0,24%	0,00%	13,66%	24,39%	0,49%	52,68%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	29,02%	0,73%	1,46%	0,24%	3,41%	5,37%	7,07%	47,32%
2014	52,45%	4,90%	4,55%	15,73%	5,24%	11,19%	5,94%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	22,03%	0,00%	0,35%	14,34%	1,75%	8,39%	0,35%	47,20%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	30,42%	4,90%	4,20%	1,40%	3,50%	2,80%	5,59%	52,80%
2015	66,79%	7,25%	1,91%	1,91%	5,73%	13,74%	2,67%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	27,48%	0,76%	0,00%	1,53%	1,53%	12,98%	0,38%	44,66%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	39,31%	6,49%	1,91%	0,38%	4,20%	0,76%	2,29%	55,34%
2016	49,37%	16,98%	1,89%	0,63%	4,40%	5,66%	21,07%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	20,75%	0,31%	0,31%	0,63%	0,63%	5,35%	4,09%	32,08%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	28,62%	16,67%	1,57%	0,00%	3,77%	0,31%	16,98%	67,92%
2017	60,25%	9,02%	4,10%	0,41%	5,74%	7,79%	12,70%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	25,41%	0,41%	1,64%	0,41%	1,23%	6,15%	2,05%	37,30%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	34,84%	8,61%	2,46%	0,00%	4,51%	1,64%	10,66%	62,70%
Γενικό άθροισμα	52,83%	7,50%	2,70%	3,55%	8,42%	14,93%	10,07%	100,00%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ.

Ειδικότερα για το έτος 2013 το 42,44% των θεσμικών όρων δεν περιλαμβάνουν καμία αλλαγή, από το ποσοστό αυτό το 13,41% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 29% έχει συναφθεί από Επιχειρησιακό Σωματείο. Το 0,49% των Επιχειρησιακών με νέα θεσμικά

κά έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 0,73% από Επιχειρησιακά Σωματεία. Με μειώσεις των θεσμικών όρων το 0,24% έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 1,46% από Επιχειρησιακά Σωματεία. Το 13,66% που έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων δεν έχει καμία αναφορά σε θεσμικά ζητήματα έναντι μόλις του 3,41% των Επιχειρησιακών Σωματείων. Το 24,39% που αναφέρονται στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχει συναφθεί από Ένωση Προσώπων και το 5,37% από Επιχειρησιακά Σωματεία.

Ειδικότερα για το έτος 2014 το 52,45% των θεσμικών όρων δεν περιλαμβάνουν καμία αλλαγή από το ποσοστό αυτό το 22,03% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 30% από Επιχειρησιακό Σωματείο. Από Ενώσεις Προσώπων δεν έχουν συναφθεί συμβάσεις με νέα θεσμικά ζητήματα σε αντίθεση το 4,90% από Επιχειρησιακά Σωματεία ρυθμίζει νέους θεσμικούς όρους εργασίας. Με μειώσεις των θεσμικών όρων το 0,35% έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 4,20% από Επιχειρησιακά Σωματεία. Το 1,75% που έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων δεν έχει καμία αναφορά σε θεσμικά ζητήματα έναντι του 3,50% των Επιχειρησιακών Σωματείων. Το 2,80% που αναφέρονται στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχει συναφθεί από Επιχειρησιακά Σωματεία και το 8,39% από Ενώσεις Προσώπων.

Για το έτος 2015 το 66,79% των ΣΣΕ δεν περιλαμβάνουν καμία αλλαγή των θεσμικών όρων, από το ποσοστό αυτό το 27,48% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 39,31% από Σωματείο. Από Ενώσεις Προσώπων έχουν συναφθεί συμβάσεις με νέα θεσμικά ζητήματα σε ποσοστό 0,76%, έναντι 6,49% από Επιχειρησιακά Σωματεία που ρυθμίζουν νέους θεσμικούς όρους εργασίας. Με ρήτρα κατάργησης το 1,53% έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 0,38% με Επιχειρησιακό Σωματείο. Με μειώσεις των θεσμικών όρων δεν έχουν συναφθεί ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων ενώ το 1,91% από Επιχειρησιακά Σωματεία. Το 1,53% που έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων δεν έχει καμία αναφορά σε θεσμικά ζητήματα έναντι του 4,20% των Επιχειρησιακών Σωματείων. Τέλος, το 0,76% που αναφέρονται στους όρους της ΕΓΣΣΕ, έχει συναφθεί από Επιχειρησιακά Σωματεία και το 12,98% από Ενώσεις Προσώπων.

Για το έτος 2016 το 49,37% των θεσμικών όρων δεν περιλαμβάνουν καμία αλλαγή, από το ποσοστό αυτό το 20,75% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 28,62% από Σωματείο. Από Ενώσεις Προσώπων έχουν συναφθεί συμβάσεις με νέα θεσμικά ζητήματα και βελτίωση των όρων εργασίας σε ποσοστό 0,31%, έναντι 16,67% από

Επιχειρησιακά Σωματεία. Με ρήτρα κατάργησης το 0,63% έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και καμία με Επιχειρησιακό Σωματείο. Με μειώσεις των θεσμικών όρων έχουν συναφθεί με Ενώσεις Προσώπων το 0,31% ενώ το 1,57 % από Επιχειρησιακά Σωματεία. Το 0,63% που έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων δεν έχει καμία αναφορά σε θεσμικά ζητήματα έναντι του 3,77% των Επιχειρησιακών Σωματείων. Το 0,31% που αναφέρονται στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχει συναφθεί από Επιχειρησιακά Σωματεία και το 5,35% από Ενώσεις Προσώπων.

Τέλος, για το έτος 2017 το 60,25% των θεσμικών όρων δεν περιλαμβάνουν καμία αλλαγή, από το ποσοστό αυτό το 25,41% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 34,84% από Σωματείο. Από Ενώσεις Προσώπων έχουν συναφθεί συμβάσεις με νέα θεσμικά ζητήματα και βελτίωση των όρων εργασίας σε ποσοστό 0,41%, έναντι 8,61% από Επιχειρησιακά Σωματεία. Με ρήτρα κατάργησης το 0,41% έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και καμία με Επιχειρησιακό Σωματείο. Με μειώσεις των θεσμικών όρων έχουν συναφθεί με Ενώσεις Προσώπων το 1,64% ενώ το 2,46% από Επιχειρησιακά Σωματεία. Το 1,23% που έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων δεν έχει καμία αναφορά σε θεσμικά ζητήματα έναντι του 4,51% των Επιχειρησιακών Σωματείων. Το 1,64% που αναφέρονται στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχει συναφθεί από Επιχειρησιακά Σωματεία και το 6,15% από Ενώσεις Προσώπων.

Ως προς τις αναπροσαρμογές των όρων **για τον χρόνο εργασίας στις Επιχειρησιακές** για τα έτη 2013-2017 (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 26) όταν οι Επιχειρησιακές ασχολούνται με τον χρόνο εργασίας χαρακτηρίζονται από αναφορά σε σταθερότητα των υφιστάμενων ρυθμίσεων σε ποσοστό 49,27% για το έτος 2013, 65,38% για το έτος 2014, 75,19% για το έτος 2015, 66,04% για το έτος 2016 και 67,21% για το έτος 2017.

Πιο συγκεκριμένα για το έτος 2013 το 49,27% των ρυθμίσεων δεν έχει επιφέρει καμία αλλαγή στον χρόνο εργασίας και από το ως άνω ποσοστό το 18,05% έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και το 31,22% από Σωματείο. Παραπομπές στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχουμε σε ποσοστό 16,59% με 14,15% να έχει υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και 2,44% από Σωματείο. Εξαήμερο έχει ρυθμιστεί σε ποσοστό 7,32% με το 6,34% να έχει υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και 0,98% από Σωματείο. Διευθέτηση δε του χρόνου εργασίας¹¹⁴ έχει γίνει σε ποσοστό 1,22%, 0,24% από Ενώσεις

114. Ενδεικτικό παράδειγμα **διευθέτησης του χρόνου εργασίας** αποτελεί η ρύθμιση

Προσώπων και 0,98% από Σωματείο. Ένα δε ποσοστό της τάξεως του 13,17% κατατάσσεται στην κατηγορία «άλλο», διότι περιέχουν ρυθμίσεις όχι εύκολα ταξινομήσιμες, και ενίοτε σύνθετες. Αύξηση του χρόνου εργασίας¹¹⁵ για το 2013 έχει ρυθμιστεί σε ποσοστό 0,24% από Ενώσεις Προσώπων και καμία από Σωματείο. Μείωση του χρόνου εργασίας¹¹⁶ έχει ρυθμιστεί σε ποσοστό 0,49% από Σωματείο και καμία από Ένωση Προσώπων.

Για το έτος 2014 το 65,38% των ρυθμίσεων δεν έχει επιφέρει καμία αλλαγή στον χρόνο εργασίας και από το ως άνω ποσοστό το 23,08% έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και 42,31% από Σωματείο. Παραπομπές στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχουμε σε ποσοστό 6,99% μόνο από Ενώσεις Προσώπων. Εξαήμερο¹¹⁷ έχει ρυθμιστεί σε ποσοστό 15,38%, από το ποσο-

της Επιχειρησιακής ΣΣΕ LIONFARMA (Φαρμακαποθήκη) ΕΠ57/2013 σύμφωνα με την οποία «Διευθέτηση χρόνου εργασίας, κατάργηση της πενθήμερης εργασίας από Δευτέρα έως Παρασκευή με δυνατότητα της εταιρείας απασχόλησης του εργαζόμενου με πενθήμερο και καθ' ημέρα Σάββατο δίχως προσαύξηση. Δυνατότητα της εταιρείας να προσδιορίσει διαφορετικό χρόνο έναρξης της εργασίας για κάθε εργαζόμενο. Εάν υπάρξει έκτη ημέρα εργασίας αυτή αμείβεται ως ο νόμος ορίζει.».

115. Ενδεικτικό παράδειγμα για την **αύξηση του χρόνου εργασίας** αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ ΘΕΟΦΑΝΙΔΗΣ (Ενοικίαση αυτοκινήτων) ΕΠ19/2013 που ρυθμίζει «Αύξηση των ωρών εργασίας του προσωπικού κατά δύο ώρες ημερησίως για τους θερινούς μήνες (Μάιο - Οκτώβριο) με χορήγηση ισόποσα των επιπλέον ωρών ημέρες ανάπαυσης, ή μειωμένο ωράριο κατά τη χειμερινή περίοδο Νοέμβριο-Απρίλιο».
116. Ενδεικτικό παράδειγμα **μείωσης του χρόνου εργασίας** αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ LOREAL (σύμβουλοι ομορφιάς) ΕΠ34/2013 που ρυθμίζει «Ωράριο εργασίας: Μειώνεται ο εβδομαδιαίως χρόνος εργασίας των εργαζομένων που μέχρι σήμερα απασχολούνται στην εταιρεία από 38 ώρες σε 33 με ημερήσια συνεχή απασχόληση. Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας, ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνεται με το μισθό που είχαν για τις 38 ώρες απασχόλησης.».
117. Ενδεικτικά παραδείγματα για **εξαήμερο** αποτελούν οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ Ν. Σπυράκης, Γενικές εμπορικές επιχειρήσεις ΕΠ7/2014, Ν. Γεωργιάδης, Γενική εμπορία τροφίμων ΕΠ 9/2014, όπου ρυθμίζεται ότι «Χρόνος εργασίας εξαήμερο 40 ωρών εβδομαδιαίως η εβδομαδιαία κατανομή, η ημερήσια διάρθρωση και τα διαλλείματα καθορίζονται από την εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της.», βλ. επίσης Επιχειρησιακή ΣΣΕ ΑΡΓΟΦΑΡΜ-Φαρμακαποθήκη όπου ρυθμίζεται: «Χρόνος εργα-

στό αυτό το 14,69% έχει υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και 0,70% από Σωματείο. Διευθέτηση δε του χρόνου εργασίας έχει γίνει σε ποσοστό 3,50%, 1,40% από Ενώσεις Προσώπων και 2,10% από Σωματείο.

Για το έτος 2015 το 75,19% των ρυθμίσεων δεν έχει επιφέρει καμία αλλαγή στον χρόνο εργασίας και από το ως άνω ποσοστό το 28,63% έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και 46,56% από Σωματείο. Παραπομπές στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχουμε σε ποσοστό 3,44% μόνο από Ενώσεις Προσώπων και εξαήμερο έχει ρυθμιστεί σε ποσοστό 7,25% μόνο από Ενώσεις Προσώπων¹¹⁸. Διευθέτηση δε του χρόνου εργασίας έχει γίνει σε ποσοστό 3,05%, 1,91% από Ενώσεις Προσώπων και 1,15% από Σωματείο. Αύξηση του χρόνου εργασίας¹¹⁹ έχει γίνει σε ποσοστό 0,38% από Ενώσεις Προσώπων. Μείωση του χρόνου εργασίας έχει γίνει σε ποσοστό 0,38% από Σωματείο.¹²⁰

σίας: δυνατότητα επιβολής εξαήμερης εργασίας με κατάργηση της υποχρεωτικής πενήμερης εργασίας από Δευτέρα έως Παρασκευή. Συμβατικό ωράριο εργασίας 40ωρών εβδομαδιαίως που μπορεί να διευθετηθεί ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας ύστερα από τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Δικαίωμα της εταιρείας προσδιορισμού διαφορετικού χρόνου έναρξης της εργασίας καθώς και εφαρμογής ωραρίου με διακοπή σύμφωνα με τις ανάγκες της και τις προβλέψεις του νόμου ως προηγούμενη σε».

118. Ενδεικτικά παραδείγματα για **εξαήμερο** βλ. τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ Α.ΧριστόφοροςΚαιρίδης-Τεχνική και Εμπορική Εταιρεία ΕΠ21/2015, Β.Καρταλίδης Εμπόριο ειδών διατροφής ΕΠ35/2015 ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ ΚΟΛΠΟΣ –Ξενοδοχείο ΕΠ49/2015, Ι. Σαράντης Τουριστικές επιχειρήσεις-ξενοδοχείο ΕΠ/64 2015 που ρυθμίζουν: «Χρόνος εργασίας εξαήμερο 40 ωρών εβδομαδιαίως. Η εβδομαδιαία κατανομή, ημερήσια διάρθρωση και τα διαλλείματα καθορίζονται από την εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της».
119. Ενδεικτικό παράδειγμα **αύξησης του χρόνου εργασίας** αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ ΚΥΜΗ ΑΒΕΕ, Εταιρεία Παραγωγής ανταλλακτικών μηχανών ΕΠ261/2015 όπου ρυθμίζεται ότι «40 ώρες από 37,5 ώρες εβδομαδιαίως για τους απασχολούμενους στο μηχανουργείο 40 ώρες από 35 ώρες εβδομαδιαίως για τους απασχολούμενους επί πλοίου».
120. Ενδεικτικό παράδειγμα **μείωσης του χρόνου εργασίας** αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΑΕ-Παραγωγή αλουμινίου ΕΠ143/2015 όπου ρυθμίζεται ότι «Τροποποίηση του άρθρου 14 της ισχύουσας ΣΣΕ ειδικά και μόνο για το ωράριο εργασίας των εργαζομένων σε βάρδια 40 ωρών εβδομαδιαίως. Ειδικότερα συμ-

Για το έτος 2016 το 66,04% των ρυθμίσεων δεν έχει επιφέρει καμία αλλαγή στο χρόνο εργασίας και από το ως άνω ποσοστό το 21,07% έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και 44,97% από Σωματείο. Παραπομπές στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχουμε σε ποσοστό 4,09%, 3,77% από Ενώσεις Προσώπων και 0,31% από Σωματείο. Εξαήμερο έχει ρυθμιστεί σε ποσοστό 0,63% μόνο από Ενώσεις Προσώπων. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας¹²¹ έχει γίνει σε ποσοστό 1,57%, 0,63% από Ενώσεις Προσώπων και 0,94% από Σωματείο και αύξηση του χρόνου εργασίας¹²² σε ποσοστό 0,31% έχει γίνει από Σωματείο.

Τέλος για το έτος 2017 το 67,21% των ρυθμίσεων δεν έχει επιφέρει καμία αλλαγή στον χρόνο εργασίας και από το ως άνω ποσοστό το 27,05% έχουν υπογραφεί από Ενώσεις Προσώπων και 40,16% από Σωματείο. Παραπομπές στους όρους της ΕΓΣΣΕ έχουμε σε ποσοστό 2,87%, 2,05% από Ενώσεις Προσώπων και 0,82% από Σωματείο, εξαήμερο¹²³ έχει ρυθμιστεί σε ποσο-

φωνείται: Από 1.11.2015 το ωράριο εργασίας των εργαζομένων σε βάρδια 3x8 στην παραγωγή ηλεκτρόλυσης ανέρχεται σε 37,5 ώρες εβδομαδιαίως χωρίς μείωση αποδοχών με το πρόγραμμα εργασίας και την οργάνωση της βάρδιας που ίσχυαν πριν την εφαρμογή των 40 ωρών».

121. Ενδεικτικά παραδείγματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ της PEPSICOHBH ΕΠ 30/2016 όπου ρυθμίζεται ότι «*Διαφοροποίηση του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε περίπτωση παροχής εκ μέρους των εργαζομένων εργασίας υπερεργασιακής ή και υπερωριακής για το χρονικό διάστημα από 1.3.2016 έως 31.8.2016 και το χρονικό διάστημα από 1.9.2016 έως 28.2.2017 το οποίο προέβλεπε μόνο αμοιβή, ενώ το παρόν αποτελεί συνδυασμό ημερών αδείας και αμοιβής*».
122. Ενδεικτικό παράδειγμα αύξησης του χρόνου εργασίας αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ ΔΕΥΑ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΕΠ 310/16 όπου ρυθμίζεται ότι «*Ωράριο εργασίας σε 37,5 ώρες εβδομαδιαίως για όλο το προσωπικό από 35 που ήταν πριν*».
123. Ενδεικτικά παραδείγματα για το **εξαήμερο** αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ για το Ξενοδοχείο RinellaBeach (ΕΠ 165/2017) όπου ρυθμίζεται ότι «*Ωράριο εργασίας: 40 ώρες την εβδομάδα επί 6 ημέρες, το οποίο κατανέμεται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εργασθεί και την έβδομη ημέρα θα λαμβάνει ημερήσιο ρεπό εντός της επόμενης εβδομάδας.*» Επίσης για το Ξενοδοχείο BRASCOSHOTEL (ΕΠ239/2017) «*Ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση 40 ωρών την εβδομάδα, συμφωνούνται σε 6 ώρες και 40' σε 6ήμερη εβδομαδιαία εργασία με*

στό 0,82% μόνο από Ενώσεις Προσώπων και αύξηση του χρόνου εργασίας σε ποσοστό 0,41% από Σωματείο¹²⁴. Δεν έχει γίνει διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε καμία Επιχειρησιακή ΣΣΕ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 26 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ									
	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΕΞΗΜΕΡΟ	ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	49,27%	0,49%	0,24%	7,32%	1,22%	11,71%	16,59%	13,17%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	18,05%	0,00%	0,24%	6,34%	0,24%	8,54%	14,15%	5,12%	52,68%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	31,22%	0,49%	0,00%	0,98%	0,98%	3,17%	2,44%	8,05%	47,32%
2014	65,38%	0,00%	0,35%	15,38%	3,50%	4,55%	6,99%	3,85%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	23,08%	0,00%	0,00%	14,69%	1,40%	0,70%	6,99%	0,35%	47,20%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	42,31%	0,00%	0,35%	0,70%	2,10%	3,85%	0,00%	3,50%	52,80%
2015	75,19%	0,38%	0,38%	7,25%	3,05%	7,63%	3,44%	2,67%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	28,63%	0,00%	0,38%	7,25%	1,91%	2,29%	3,44%	0,76%	44,66%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	46,56%	0,38%	0,00%	0,00%	1,15%	5,34%	0,00%	1,91%	55,34%
2016	66,04%	0,00%	0,31%	0,63%	1,57%	9,75%	4,09%	17,61%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	21,07%	0,00%	0,00%	0,63%	0,63%	0,94%	3,77%	5,03%	32,08%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	44,97%	0,00%	0,31%	0,00%	0,94%	8,81%	0,31%	12,58%	67,92%
2017	67,21%	0,00%	0,41%	0,82%	0,00%	10,66%	2,87%	18,03%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	27,05%	0,00%	0,00%	0,82%	0,00%	2,05%	2,05%	5,33%	37,30%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	40,16%	0,00%	0,41%	0,00%	0,00%	8,61%	0,82%	12,70%	62,70%
Γενικό άθροισμα	63,16%	0,20%	0,33%	6,38%	1,84%	9,08%	7,70%	11,32%	100,00%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ.

τη χορήγηση μιας ημέρας ανάπαυσης εβδομαδιαίως. Διάλειμμα 20' τα οποία δεν θεωρούνται χρόνος εργασίας».

124. Ενδεικτικό παράδειγμα αύξησης του χρόνου εργασίας αποτελεί η Επιχειρησιακή ΣΣΕ (ΕΠ 244/2017) της ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ όπου ρυθμίζεται «Αύξηση του χρόνου εργασίας από 37 ώρες την εβδομάδα σε 39 ώρες την εβδομάδα».

Συμπερασματικά, ως προς τον χρόνο εργασίας στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ για τα έτη 2013-2017 διατηρούνται σε μεγάλο ποσοστό κατά 63,16% οι υφιστάμενες ρυθμίσεις. Όσες μεταβολές πραγματοποιούνται αυτές είναι ως επί το πλείστον επί τα χείρω είτε για το εξαήμερο σε ποσοστό 6,38%, είτε με αναφορά στην ΕΓΣΣΕ σε ποσοστό 7,70% και κατά τι η συντριπτική τους πλειοψηφία, οι δυσμενέστερες αλλαγές γίνονται από Ενώσεις Προσώπων και σε πολύ περιορισμένο βαθμό από Επιχειρησιακά Σωματεία. Τέλος, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί μόλις το 1,84% των ρυθμίσεων, γεγονός που αποδεικνύει ότι δεν είναι ιδιαίτερα δημοφιλής και λειτουργική στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις τόσο για τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, όσο και για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ.

1.8. Η διάρκεια ισχύος των ΣΣΕ Κλαδικών – Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών

Ως προς τη **διάρκεια ισχύος των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ** για το έτος 2013 κατά την πλειοψηφία τους ήτοι κατά το 56,52% έχουν διάρκεια μέχρι 12 μήνες, 26,09% έχουν διάρκεια έως 24 μήνες, 8,70% έχουν διάρκεια έως 30 μήνες, 4,35% έχουν διάρκεια ως 15 μήνες και 4,35% είναι αορίστου χρόνου. Και ενώ η ΠΥΣ 6/2012 φαίνεται να ορίζει ότι οι ΣΣΕ είναι αποκλειστικά ορισμένου χρόνου, από 1-3 έτη¹²⁵ διαπιστώνεται βούληση των μερών και μετά την έκδοση της ΠΥΣ 6/2012, να συνάπτουν και συμβάσεις αόριστης διάρκειας, πράγμα που δεν προκύπτει με σαφήνεια από τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012, χωρίς όμως και να αποκλείεται από το όλο πνεύμα των διατάξεων του Ν. 1876/1990.

Για το έτος 2014 το 38,89% έχουν διάρκεια έως 12 μήνες, το 22,22% έχουν διάρκεια ως 24 μήνες, το 22,22% είναι αορίστου χρόνου και το 5,56% έχουν διάρκεια ως 21 μήνες. Το έτος 2015 το 50% των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ έχουν διάρκεια έως 12 μήνες, το 22,22% έως 24 μήνες, το 11,11% είναι αορίστου χρόνου, το 5,56% έχει διάρκεια έως 36 μήνες, το 5,56% έχει παράταση 6 μηνών και το 5,56% έχει παράταση 7 μηνών. Το έτος 2016 η πλειοψηφία των ρυθμίσεων σε ποσοστό 46,67% έχει διάρκεια έως 12 μήνες, το 26,67% έχει διάρκεια έως 24 μήνες, το 6,67%

125. Άρθρο 2 παρ. 1. «Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη».

έχει διάρκεια έως 15 μήνες, το 6,67% έχει διάρκεια ως 18 μήνες, το 6,67% έχει διάρκεια 36 μήνες και το 6,67% έχει παράταση 2 μηνών. Τέλος το έτος 2017 το 50% των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ έχει διάρκεια ως 12 μήνες, το 30% ως 24 μήνες, το 15% είναι αορίστου και το 5% έως 36 μήνες. Συνολικά για τα έτη 2013-2023 η μεγάλη πλειοψηφία των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ σε ποσοστό 48,94% ήταν μονοετούς διάρκειας, το 25,53% ήταν διετούς διάρκειας, το 3,19% ήταν τριετούς διάρκειας και το 10,64% ήταν αόριστης διάρκειας (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 27).

ΠΙΝΑΚΑΣ 27												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017												
ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	% ΕΤΟΥΣ 2013	2014	% ΕΤΟΥΣ 2014	2015	% ΕΤΟΥΣ 2015	2016	% ΕΤΟΥΣ 2016	2017	% ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	9	39,13%	6	33,33%	4	22,22%	4	26,67%	8	40,00%	31	32,98%
12ΜΗΝΕΣ	4	17,39%	2	11,11%	2	11,11%	1	6,67%	4	20,00%	13	13,83%
15ΜΗΝΕΣ	1	4,35%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
24ΜΗΝΕΣ	2	8,70%	2	11,11%	2	11,11%	1	6,67%	3	15,00%	10	10,64%
30ΜΗΝΕΣ	2	8,70%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2	2,13%
36ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
ΑΟΡΙΣΤΟΥ		0,00%	2	11,11%		0,00%		0,00%	1	5,00%	3	3,19%
ΠΑΡΑΤΑΣΗ 2 ΜΗΝΩΝ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	4,35%	4	22,22%	1	5,56%	1	6,67%	2	10,00%	9	9,57%
12ΜΗΝΕΣ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
21ΜΗΝΕΣ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
24ΜΗΝΕΣ	1	4,35%	1	5,56%		0,00%	1	6,67%	1	5,00%	4	4,26%
36ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΑΟΡΙΣΤΟΥ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	5,00%	2	2,13%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	13,04%	3	16,67%	6	33,33%	3	20,00%	4	20,00%	19	20,21%
12ΜΗΝΕΣ	1	4,35%	1	5,56%	2	11,11%	1	6,67%	2	10,00%	7	7,45%
15ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
17ΜΗΝΕΣ		0,00%	2	11,11%		0,00%		0,00%		0,00%	2	2,13%

ΠΙΝΑΚΑΣ 27												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017												
ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	% ΕΤΟΥΣ 2013	2014	% ΕΤΟΥΣ 2014	2015	% ΕΤΟΥΣ 2015	2016	% ΕΤΟΥΣ 2016	2017	% ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	ΟΛΟΝΣ % ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
18ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
24ΜΗΝΕΣ	2	8,70%		0,00%	1	5,56%		0,00%	1	5,00%	4	4,26%
36ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	5,00%	1	1,06%
ΑΟΡΙΣΤΟΥ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΠΑΡΑΤΑΣΗ 6 ΜΗΝΩΝ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΠΑΡΑΤΑΣΗ 7 ΜΗΝΩΝ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	10	43,48%	5	27,78%	7	38,89%	7	46,67%	6	30,00%	35	37,23%
12ΜΗΝΕΣ	8	34,78%	3	16,67%	5	27,78%	5	33,33%	4	20,00%	25	26,60%
24ΜΗΝΕΣ	1	4,35%	1	5,56%	1	5,56%	2	13,33%	1	5,00%	6	6,38%
ΑΟΡΙΣΤΟΥ	1	4,35%	1	5,56%	1	5,56%		0,00%	1	5,00%	4	4,26%
ΣΥΝΟΛΟ	23	100,00%	18	100,00%	18	100,00%	15	100,00%	20	100,00%	94	100,00%

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Ως προς τη **διάρκεια ισχύος των Επιχειρησιακών ΣΣΕ** για το έτος 2013 οι συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων οι 49,07% έχουν διάρκεια έως 12 μήνες, οι 24,54% έχουν διάρκεια έως 24 μήνες, οι 14,35% έχουν διάρκεια έως 36 μήνες, οι 1,85% είναι πάνω από 3 έτη, οι 10,19% είναι αορίστου χρόνου ή αφορούν σε άλλη ρύθμιση¹²⁶ (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 28). Οι συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Επιχειρησιακό Σωματείο οι 43,30% έχουν ισχύ έως 12 μήνες, οι 32,99% έχουν ισχύ έως 24 μήνες, οι 11,34% έχουν ισχύ 36 μήνες, οι 9,79% έχει ισχύ πάνω από 3 έτη, και οι 2,58% είναι αορίστου χρόνου ή αφορούν σε άλλη περίπτωση. Για το έτος 2014, από τις συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων οι 60,14% έχουν διάρκεια έως 12 μήνες, οι 19,57% έχουν διάρκεια έως 24

126. Στις αορίστου διάρκειας ή «άλλο» έχουν ταξινομηθεί οι ΣΣΕ χωρίς διάρκεια ή ακραίες τιμές για περιπτώσεις που η λήξη ορίζονταν την ίδια ημέρα με την υπογραφή ή νωρίτερα, είτε δεκαετίες αργότερα.

μήνες, οι 13,77% έχουν διάρκεια έως 36 μήνες, οι 1,45% είναι πάνω από 3 έτη και το 5,07% είναι αορίστου χρόνου ή αφορούν σε άλλη περίπτωση. Οι συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Επιχειρησιακό Σωματείο οι 50,66% έχουν ισχύ έως 12 μήνες, οι 35,53% έχουν ισχύ έως 24 μήνες, οι 9,87% έχουν ισχύ 36 μήνες, το 1,97% έχει ισχύ πάνω από 3 έτη, το 1,97% είναι αορίστου χρόνου ή αφορούν σε άλλη περίπτωση. Για το έτος 2015 από τις συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων οι 33,87% έχουν διάρκεια έως 12 μήνες, οι 26,61% έχουν διάρκεια έως 24 μήνες, οι 38,71% έχουν διάρκεια έως 36 μήνες, οι 0,81% είναι πάνω από 3 έτη. Οι συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Επιχειρησιακό Σωματείο οι 60,99% έχουν ισχύ έως 12 μήνες, οι 16,31% έχουν ισχύ έως 24 μήνες, οι 19,86% έχουν ισχύ 36 μήνες, και 2,84% είναι αορίστου χρόνου ή αφορούν σε άλλη ρύθμιση. Για το έτος 2016 από τις συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων οι 46,43% έχουν διάρκεια έως 12 μήνες, οι 21,43% έχουν διάρκεια έως 24 μήνες, οι 32,14% έχουν διάρκεια έως 36 μήνες. Οι συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Επιχειρησιακό Σωματείο οι 46,48% έχουν ισχύ έως 12 μήνες, οι 33,33% έχουν ισχύ έως 24 μήνες, οι 20,19% έχουν ισχύ 36 μήνες. Για το έτος 2017 από τις συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων οι 39,13% έχουν διάρκεια έως 12 μήνες, οι 19,57% έχουν διάρκεια έως 24 μήνες, οι 41,30% έχουν διάρκεια έως 36 μήνες. Οι συναπτόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ από Επιχειρησιακό Σωματείο οι 46,79% έχουν ισχύ έως 12 μήνες, οι 32,69% έχουν ισχύ έως 24 μήνες, οι 20,51% έχουν ισχύ 36 μήνες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 28						
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ ΜΕ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ						
ΕΤΩΝ 2013-2017 ΠΟΣΟΣΤΟ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	52,68%	47,59%	46,79%	34,46%	37,10%	44,34%
έως 12 μήνες	49,07%	60,14%	33,87%	46,43%	39,13%	46,77%
έως 24 μήνες	24,54%	19,57%	26,61%	21,43%	19,57%	22,73%
έως 36 μήνες	14,35%	13,77%	38,71%	32,14%	41,30%	25,22%
πάνω από 3 έτη	1,85%	1,45%	0,81%			1,03%
αορίστου ή άλλο*	10,19%	5,07%				4,25%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	47,32%	52,41%	53,21%	65,54%	62,90%	55,66%
12 ΜΗΝΕΣ	43,30%	50,66%	60,99%	46,48%	46,79%	48,95%
24 ΜΗΝΕΣ	32,99%	35,53%	16,31%	33,33%	32,69%	30,72%

ΠΙΝΑΚΑΣ 28 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ ΜΕ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΠΟΣΟΣΤΟ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
36 ΜΗΝΕΣ	11,34%	9,87%	19,86%	20,19%	20,51%	16,36%
πάνω από 3 έτη	9,79%	1,97%				2,57%
αορίστου ή άλλο*	2,58%	1,97%	2,84%			1,40%
ΣΥΝΟΛΟ	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ.

Εν κατακλείδι, τα Επιχειρησιακά Σωματεία από το σύνολο του 55,66% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που έχουν συνάψει για τα έτη 2013-2017 στη μεγαλύτερη πλειοψηφία 48,95% έχουν διάρκεια έως 12 μήνες. Οι 30,72% έχουν διάρκεια 24 μήνες, οι 16,36% έχουν διάρκεια 36 μήνες, το 2,57% έχουν διάρκεια πάνω από 3 έτη, το 1,40% είναι αορίστου χρόνου ή προβλέπει άλλη ρύθμιση. Οι δε Ενώσεις Προσώπων από το σύνολο των 44,34% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που έχουν συνάψει, η μεγαλύτερη πλειοψηφία τους σε ποσοστό 46,77% έχει διάρκεια έως 12 μήνες, το 22,73% έχει διάρκεια ως 24 μήνες, το 25,22% έχει διάρκεια ως 36 μήνες, το 1,03% έχει διάρκεια πάνω από 3 έτη, το 4,25% έχει ρύθμιση αορίστου χρόνου ή άλλη ρύθμιση. Παρατηρείται δε ότι αν και υφίσταται μείωση του αριθμού των συμβάσεων αορίστου χρόνου, ακόμα υπογράφονται συμβάσεις αορίστου χρόνου, παρόλο που η ΠΥΣ 6/2012 στο άρθρο 2 προβλέπει ότι η διάρκεια των ΣΣΕ δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη. Η τάση της υπογραφής των ΣΣΕ αορίστου χρόνου διαφαίνεται να εξαφανίζεται τα επόμενα έτη.

1.9. Τα υποκείμενα των διαπραγματεύσεων – Οι Διαπραγματευτικές Συμπεριφορές των Μερών στον Ο.ΜΕ.Δ. και στις κατ' ιδίαν διαπραγματεύσεις

Κατά την περίοδο 2013-2017 η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλάζει ριζικά και υποχωρεί το μερίδιο κάλυψης της οικονομίας από ρυθμίσεις που έχουν προκύψει από τη λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας, με τη χαμηλή ροή των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και τον παράλληλο πολλαπλασιασμό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, οι οποίες, όμως, καλύπτουν μικρότερο μέρος της αγοράς εργασίας και της οικονομίας. Καθώς μάλιστα βρίσκονται σε αναστολή τόσο η επέκταση των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, όσο και η αρχή της ευνοίας και οι

Επιχειρησιακές ΣΣΕ συνάπτονται πλέον και από Ενώσεις Προσώπων, με την κατίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών ΣΣΕ ανεξαρτήτως ευνοϊκότερου ή δυσμενέστερου περιεχομένου της.

Μεγάλοι κλάδοι όπως ο κλάδος του λιανικού και χονδρικού εμπορίου από το 2011 και εντεύθεν δεν υπογράφουν καθόλου κλαδικές ΣΣΕ, υπογράφουν όμως Επιχειρησιακές ΣΣΕ που ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτουν είναι ιδιαίτερα χαμηλός. Υπάρχουν, όμως και κλάδοι που αποτελούν το καλό παράδειγμα στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις που στον καιρό της κρίσης επέδειξαν ύψιστη διαπραγματευτική δεξιότητα, καλή πίστη και κουλτούρα διαπραγμάτευσης κατέληξαν σε συμφωνία και διαφαίνεται ότι συνέχισαν την κουλτούρα διαπραγμάτευσης και κάλυψης από ΣΣΕ για όλη την ενδεκαετία 2013-2023. Καλά παραδείγματα αποτελούν ο κλάδος των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας, της Εστίασης, των τραπεζών, της Μεταποίησης.

Το έτος 2013 κατατέθηκαν 410 Επιχειρησιακές ΣΣΕ, το έτος 2014 κατατέθηκαν 290, το έτος 2015 κατατέθηκαν 265, το έτος 2016 κατατέθηκαν 325 και το έτος 2017 κατατέθηκαν 248 Επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι Ενώσεις Προσώπων αρχίζουν να υποχωρούν συγκριτικά με το έτος 2012 και καλύπτουν ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό καλύπτεται από τα Επιχειρησιακά Σωματεία. Πιο συγκεκριμένα για τα έτη 2013-2017 στο σύνολο των Επιχειρησιακών ΣΣΕ το 55,7% συνάπτονται από Επιχειρησιακά Σωματεία και το 44,3% συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων. Ειδικότερα για το έτος 2013 το 96,2% των εργαζομένων καλύπτονται από Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν συναφθεί από Επιχειρησιακό Σωματείο έναντι του 3,8% από Ενώσεις Προσώπων, το έτος 2014 το 97,1% των εργαζομένων καλύπτονται από Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν συναφθεί από Επιχειρησιακό Σωματείο έναντι 2,9% των εργαζομένων από Ενώσεις Προσώπων, το έτος 2015 το 96,8% των εργαζομένων καλύπτονται από Επιχειρησιακή ΣΣΕ που έχει συναφθεί από Επιχειρησιακό Σωματείο έναντι του 3,2% από Ενώσεις Προσώπων, το έτος 2016 το 97,4% καλύπτεται από Επιχειρησιακή ΣΣΕ που έχει συναφθεί από Επιχειρησιακό Σωματείο έναντι του 2,6% που έχει συναφθεί από Ενώσεις Προσώπων και το 2017 το 94,8% των εργαζομένων καλύπτονται από ΣΣΕ που έχει υπογραφεί από Επιχειρησιακό Σωματείο έναντι του 5,2% από Ενώσεις Προσώπων (βλ. Πίνακα 9B).

Όπως αναλύθηκε και πιο πάνω, η αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και ο μηχανισμός της αποκλίνουσας επιχειρησιακής ΣΣΕ χρησιμοποιήθηκε κυρίως το έτος 2012 με τον τετραπλασιασμό των Επιχει-

ρησιακών έναντι του μέσου όρου παρελθόντων ετών και άγγιξε τις 976 επιχειρησιακές, καθώς το έτος αυτό ήταν σε ισχύ οι περισσότερες κλαδικές ΣΣΕ, και έτσι μπορούσε να επιτευχθεί ο στόχος της απόκλισης επί τα χείρω από τις Κλαδικές ΣΣΕ. Η εικόνα που προκύπτει από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ των ετών 2013-2017 δείχνει ότι οι Ενώσεις Προσώπων κατά συντριπτικό ποσοστό ιδρύθηκαν για να επιτύχουν απόκλιση επί τα χείρω από τις υφιστάμενες ρυθμίσεις όρων αμοιβής και εργασίας, όμως φθίνει ο αριθμός τους καθιστώντας τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που υπεγράφησαν από Ενώσεις Προσώπων συγκυριακές επιλογές¹²⁷ όπου κατά κανόνα την πρωτοβουλία είχε η εργοδοτική πλευρά. Οι διαφορές ως προς τη διαπραγματευτική συμπεριφορά συνδέεται με την διαπραγματευτική εμπειρία που έχουν τα Επιχειρησιακά Σωματεία έναντι των Ενώσεων Προσώπων, την παράδοση επιχειρησιακών συλλογικών σχέσεων, τη διαφορά νοοτροπίας και κουλτούρας ως προς τις εργασιακές σχέσεις εκ μέρους των εκπροσώπων των εργαζομένων, τη διαφορά συμπεριφοράς μεταξύ μεγαλύτερων και μικρότερων επιχειρήσεων.

Η γενική τάση για τα έτη 2013-2017, έπειτα από τις μειώσεις του έτους 2012, είναι να κυμαίνονται οι αποδοχές στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ σταθερές σε ποσοστό από 30,49% με μικρά ποσοστά αυξήσεων ή μειώσεων. Προκύπτει δε ότι η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. λειτουργεί πλέον ως ελάχιστο όριο αφού το πλαίσιο των ρυθμίσεων των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ υποχωρεί και εμφανίζονται ρυθμίσεις που παραπέμπουν ευθέως στον κατώτατο μισθό, όπως διαμορφώθηκε μετά την περικοπή του από το άρθρο 1 παρ. 6 του Ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012.

Παρατηρούμε κυρίως σταθερότητα στις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας αλλά και αλλαγές επί τα χείρω, για τα έτη 2013-2017, καθώς εντοπίζουμε μια σημαντική συνιστώσα παραπομπής στους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. σε ποσοστό 7,7% και ρύθμιση με εξαήμερο της τάξεως του 6,38%, οι οποίες συνάπτονται στη μεγαλύτερη πλειοψηφία τους, αλλά όχι αποκλειστικά, από Ενώσεις Προσώπων (βλ. Πίνακα 26B). Ως προς τους θεσμικούς όρους για τα έτη 2013-2017 σε ποσοστό 52,83% δεν επέρχεται καμία αλλαγή σε προηγούμενους θεσμικούς όρους εργασίας, σε ποσοστό 7,5% ρυθμίζονται νέοι θεσμικοί όροι με βελτίωση, σε ποσοστό 2,7% παρατηρούμε μείωση των θεσμικών όρων, σε ποσοστό 3,55% έχουμε ρήτρα κατάργησης, σε ποσοστό 8,42% δεν γίνεται καμία αναφορά, σε ποσοστό 14,93% γίνεται

127. Βλ. όπ. Παραπάνω Ιωάννου Χ./ Παπαδημητρίου Κ., (2014) σελ. 107 επ.

αναφορά στην ΕΓΣΣΕ (βλ. Πίνακα 25B).

Ως προς τις αποδοχές των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ κατά τα έτη 2013-2017 τάση αποτελεί, έπειτα από τη μείωση στις αποδοχές του έτους 2012, στην μεγαλύτερη πλειοψηφία τους η σταθεροποίηση/ το πάγωμα με μικρά ποσοστά αυξήσεων ή μειώσεων με τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ να συγκρατούν κυρίως τις αποδοχές σε σταθερότητα.

Ως προς τις ρυθμίσεις στους θεσμικούς όρους από τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ στην συντριπτική τους πλειοψηφία παρατηρείται μια μικρή τάση βελτίωσης των θεσμικών όρων κυρίως κατά τα έτη 2016, 2017 με τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ να περιλαμβάνουν πιο ευνοϊκούς όρους από τις επιχειρησιακές που συνάπτονται την ίδια περίοδο. Και ως προς τις μεταβολές των ρυθμίσεων για τους όρους εργασίας των ετών 2013-2017 των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ αποτελεί σε συντριπτικό ποσοστό η διατήρηση σταθερών των ρυθμίσεων με μικρά ποσοστά μείωσης ή αύξησης του χρόνου εργασίας, σε αντίθεση με τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που προβλέπουν όρους δυσμενέστερους από τις Κλαδικές ΣΣΕ όπως για παράδειγμα τη ρύθμιση του εξαήμερου σε ποσοστό 6,38% και της παραπομπής στην ΕΓΣΣΕ σε ποσοστό 7,7%, οι οποίες ρυθμίζονται κυρίως από Ενώσεις Προσώπων.

Εν κατακλείδι για την περίοδο 2013-2017 διαφαίνεται η αδυναμία αναπαραγωγής των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, σε μεγάλους κλάδους ή επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας, με εμβληματική απουσία αυτή του Εμπορίου, λιανικού και χονδρικού. Ο δε αριθμός τους παραμένει αισθητά χαμηλός ετησίως από 5 έως 10 εθνικές και τοπικές ΣΣΕ σε συγκεκριμένους κλάδους, από 3 έως 7 εθνικές και τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και σταθεροποίηση του αριθμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από 410 το έτος 2013 έως 248 Επιχειρησιακές ΣΣΕ το έτος 2017.

Για τα έτη 2013-2017 το ποσοστό κάλυψης της αγοράς εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εμφανίζει ραγδαία πτώση της τάξεως του -68,9% καθώς ενώ στην Ελλάδα το έτος 2008 η κάλυψη άγγιζε το 83,9% παρατηρείται ότι το έτος 2014 η κάλυψη έφτασε στο ιστορικό χαμηλό από το 1992 έως σήμερα ήτοι στο 15%. Με αποτέλεσμα η Ελλάδα να αποτελεί στα κράτη της ΕΕ την προτελευταία χώρα στην κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις με τελευταία την Πολωνία, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, όπως αναλύονται ανωτέρω.

Η αδυναμία αυτή συνδέεται τόσο με τις νομικές και θεσμικές αλλαγές της περιόδου αυτής με κύρια ρύθμιση (Ν. 4046/2012 και ΠΥΣ 6/2012) την απουσία της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, μέσω της οποίας αναπαράγονταν το ¼ των Κλαδικών και το 1/3 των Ομοιοπαγγελματικών ΣΣΕ, όσο και με τη διαπραγματευτική ασυμφωνία των μερών για το ύψος των μισθών εν μέσω οικονομικής κρίσης, αλλά και με δομικά αίτια που συνδέονται με τη διαρθρωτική κατάρρευση της οικονομίας με απώλεια 1 εκατομμυρίου θέσεων εργασίας και 37% των επιχειρήσεων.

Σε συνέχεια της ακυρωτικής απόφασης του ΣτΕ η οποία έκρινε ως αντίθετες με το Σύνταγμα τις ως άνω νομοθετικές πράξεις εισάγεται δεύτερος βαθμός κρίσης των Διαιτητικών Αποφάσεων και ο δικαστικός τους έλεγχος δίχως όμως για τα έτη 2013-2017 να επανέρχεται η λειτουργικότητα και η αποτελεσματική εφαρμογή και εξέλιξη του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρατηρείται όμως το καλό και επιτυχημένο παράδειγμα μεγάλων κλάδων στην ελληνική οικονομία που με την ύψιστη διαπραγματευτική τους δεξιότητα, την καλή πίστη και την πολυετή κουλτούρα διαπραγμάτευσης κατέληξαν σε διαπραγματευτική συμφωνία, ακόμα και όταν είχε καταργηθεί η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία, και διαφαίνεται ότι συνέχισαν την κουλτούρα διαπραγμάτευσης και κάλυψης από ΣΣΕ για όλη την ενδεκαετία 2013-2023. Ένα τέτοιο καλό παράδειγμα αποτελεί ο κλάδος των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας και αποτελεί ίσως την «πυξίδα» για άλλους κλάδους, όπου η ενδυνάμωση της διαπραγματευτικής δεξιότητας, η καλλιέργεια κουλτούρας διαπραγμάτευσης και η καλόπιστη διαπραγμάτευση μπορούν να οδηγήσουν τα μέρη σε συμφωνία. Σημειώνεται δε ότι ο κλάδος αυτός ζήτησε για τις απαιτητικές διαπραγματεύσεις των ετών 2012 και της εποχής COVID-19 το 2020 την παροχή των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. με θετικά αποτελέσματα και υπογραφή Κλαδικής ΣΣΕ στο στάδιο της Μεσολάβησης. Κρίσιμο στοιχείο δε για την επίτευξη συμφωνιών από την εργατική/εργοδοτική πλευρά διαφαίνεται να αποτελεί η αναβάθμιση των δεξιοτήτων (up-skilling) και η επανεκπαίδευση (re-skilling) των διαπραγματευομένων μερών, πολλώ μάλλον καθώς τάση αποτελεί η μετατόπιση της επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας από τη Διαιτησία προς τη Μεσολάβηση και τη Συμφιλίωση.

2.

ι. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα κατά τα έτη 2018-2023

2.1. Θεσμικό πλαίσιο ετών 2018-2023: Η επαναφορά της Επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (2018), ο Ν. 4635/2019 και 4808/2021

Στο μέρος αυτό της μελέτης καταγράφεται και αναλύεται η πορεία των συλλογικών ρυθμίσεων (ΣΣΕ και Δ.Α.) για τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας σε κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό και επιχειρησιακό επίπεδο κατά τα έτη 2018-2023.

Πρόκειται δηλαδή για την περίοδο μετά την τυπική έξοδο της χώρας μας από το καθεστώς της δημοσιονομικής επιτήρησης των λεγόμενων Μνημονίων (η λήξη του «3^{ου} Μνημονίου» που ανακοινώθηκε τον Αύγουστο του 2018) κατά τη διάρκεια των οποίων είχαν επέλθει θεμελιώδους σημασίας αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σε πρώτο επίπεδο αναλύεται το θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε από το 2018 και μετά, αφενός με την επαναφορά καταρχήν της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (η οποία είχε ανασταλεί ήδη από το 2011 με το Ν. 4024/11 και για όσο διάστημα διαρκούσε η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής) και αφετέρου με τις νέες θεσμικές διατάξεις που εισήγαγαν δυο βασικά νομοθετήματα (Ν. 4635/2019 και Ν. 4808/2021) και τα οποία επέφεραν ουσιώδεις μεταβολές αναφορικά με τις προϋποθέσεις και διαδικασίες σύναψης και επέκτασης των ΣΣΕ δηλαδή της κήρυξής τους ως γενικώς υποχρεωτικών για το σύνολο των εργοδοτών, της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω της Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ., όπως επίσης και του ζητήματος της επίλυσης της συρροής μεταξύ εθνικών και τοπικών κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ και της αρχής της εύνοιας, η οποία μετά την επαναφορά του αρχικού καθεστώτος του Ν. 1876/90 τον Αύγουστο του 2018, ρυθμίστηκε εν τέλει με το Ν. 4635/2019 (άρθρο 55).

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται και αναλύονται όλα τα διαθέσιμα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα που αφορούν στην πορεία των συλλογικών ρυθμίσεων κατά την προαναφερόμενη περίοδο 2018-2023, τόσο συνολικά όσο και κατά επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης: κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό (εθνικής ή τοπικής εμβέλειας) και επιχειρησιακό, προκειμένου να καταγραφούν οι εξελίξεις της περιόδου 2018-2023 και να ανιχνευθούν οι τάσεις και οι προοπτικές του εθνικού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στη χώρα.

Υπενθυμίζεται ότι στη χώρα, εκτός από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και τις επιχειρησιακές ΣΣΕ οι οποίες ισχύουν και για τα μη μέλη των συμβαλλομένων μερών, κυρίως λόγω της ανάγκης ενιαίων ρυθμίσεων σε εθνικό και επιχειρησιακό επίπεδο, οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ ή ΔΑ δεσμεύουν καταρχήν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει ΣΣΕ ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν ΣΣΕ με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους (άρθρο 8 Ν. 1876/1990).

Επέκταση των ΣΣΕ

Μέχρι το 2011 ίσχυε στην Ελλάδα το άρθρο 11 του Ν. 1876/1990, σύμφωνα με το οποίο οι Κλαδικές ΣΣΕ μπορούσαν να επεκταθούν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και να κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος εφόσον η ΣΣΕ δέσμευε ήδη εργοδότες που απασχολούσαν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Στην περίπτωση δε ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ η επέκτασή της δέσμευε όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Όμως, βάσει της παρ. 6 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 η εφαρμογή των διατάξεων των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/1990 ανεστάλη όσο διαρκούσε η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, συνεπώς ανεστάλη η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας, με απόφασή του, ύστερα από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), να κηρύσσει γενικώς υποχρεωτική ΣΣΕ ή ΔΑ για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος, και για όλη τη χρονική διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, δηλαδή για τα έτη 2012-2015.¹²⁸

128. Βλ. INEMY ΕΣΕΕ (2015), Αρανίτου Β., Παπαδημητρίου Κ., Μαλαγαρδή Α., «Κοινωνι-

Περαιτέρω δε η διάταξη αυτή αντικαταστάθηκε με το άρθρο πέμπτο παρ. 2 του Ν. 4475/2017, βάσει του οποίου η αναστολή εφαρμογής των διατάξεων του Ν. 1876/1990 περί κήρυξης ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικής είχε ισχύ έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής άρα μέχρι 20/8/2018.

Κατά συνέπεια από την 21^η Αυγούστου 2018 επανήλθε σε ισχύ το καθεστώς επέκτασης των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μέσω της κήρυξής τους ως υποχρεωτικών, με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίστηκαν βάσει της υπ' αριθμ. πρωτ.: οικ. 32921/2175/2018 ΥΑ της Υπουργού Εργασίας. Με την ως άνω ΥΑ ρυθμίστηκε η επαναφορά της αρχής της επέκτασης των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, και η κήρυξή τους ως γενικώς υποχρεωτικής για το σύνολο των εργαζομένων του κλάδου συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου, έπειτα από γνωμοδότηση του Α.Σ.Ε. προς τον Υπουργό Εργασίας, για τη συνδρομή ή μη των προϋποθέσεων του άρθρου 11 παρ. 2 του Ν. 1876/1990. Πριν γνωμοδοτήσει το Α.Σ.Ε. προς τον Υπουργό Εργασίας καλεί την εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση που υπέγραψε την συλλογική σύμβαση εργασίας να καταθέσει στο Τμήμα Ειδικών Επιθεωρητών του ΣΕΠΕ το μητρώο των μελών της που δεσμεύονται από την συλλογική σύμβαση. Με την κατάθεση του μητρώου μελών, Ειδικός Επιθεωρητής του ΣΕΠΕ, μέσω του πληροφοριακού συστήματος του Υπουργείου «ΕΡΓΑΝΗ», διαπιστώνει αφενός το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται από εργοδότες που δεσμεύονται από την υπογραφείσα συλλογική σύμβαση και αφετέρου το σύνολο των εργαζομένων του κλάδου. Από τα κατά τα ανωτέρω εξαγόμενα στοιχεία διαπιστώνεται αν η συλλογική σύμβαση καλύπτει το 51% 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 συλλογικής σύμβασης δεν είναι δυνατή.

Επιπροσθέτως, βάσει του άρθρου 56 του Ν. 4635/2019 ορίζεται ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας είναι δυνατόν να εγκριθεί το Πόρισμα του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, για όλους τους εργαζόμενους, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτη-

κός Διάλογος και Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις - Η σημασία της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων για την ελληνική οικονομία».

τική απόφαση με τους εξής όρους: Για την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης απαιτείται: α) αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, β) τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίηση αυτής στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας γνωμοδοτεί αιτιολογημένα προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, λαμβάνοντας υπόψη: α) την αίτηση για επέκταση, β) την τεκμηριωμένη βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι η συλλογική ρύθμιση δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος και γ) το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών, ενώπιον του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση.¹²⁹ Επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, ανεξαρτήτως εάν στην επεκτεινόμενη συλλογική ρύθμιση προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, μπορούν να εξαιρούνται από το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ως προς όρους ή ως προς το σύνολο της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, που κηρύσσεται υποχρεωτική.

Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στην Εφημερίδα Κυβερ-

129. Για την επέκταση των ΣΣΕ βλ. INEMY - ΕΣΕΕ (2015), Αρανίτου Β., Παπαδημητρίου Κ., Μαλαγαρδή Α., «Κοινωνικός Διάλογος και Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις - Η σημασία της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων για την ελληνική οικονομία», επίσης Λεβέντη Γ. (2020), Η επέκταση των ΣΣΕ και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με διαιτησία μετά το Ν. 4635/2019, ΕΕργΔ, 1/2020, Τόμος 79, σελ. 31 επ. και του ιδίου (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 432 επ., επίσης Ντότσικα Μ.(2020), Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων - Διαδικαστικά και ουσιαστικά ζητήματα εφαρμογής, ΕΕργΔ, Τεύχος 1/2020, Τόμος 79, σελ. 117 επ.

νήσεως και η ισχύς της λήγει τρεις μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, είναι δυνατόν να εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικά για κάθε επιχείρηση. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης

Γενικότερα, το ζήτημα της συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όπως και η ρύθμιση του τρόπου με τον οποίο αναγνωρίζεται και εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας στο συλλογικό εργατικό δίκαιο έχουν ουσιώδη σημασία και τούτο διότι θα πρέπει κατά το δυνατόν να αποφεύγεται η εφαρμογή περισσότερων ΣΣΕ στην επιχείρηση ή στον κλάδο προκειμένου να διασφαλίζεται η μη διάσπαση της ενιαίας συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της δημοσιονομικής κρίσης πραγματοποιήθηκαν αλλεπάλληλες μεταβολές στο ζήτημα της συρροής των ΣΣΕ και ιδίως σημαντική ήταν η διάταξη του άρθρου 37 παρ. 5 του Ν. 4024/2011 με την οποία θεσμοθετήθηκε η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ για όσο διάστημα διαρκούσε η εφαρμογή του δημοσιονομικού προγράμματος προσαρμογής (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής). Με τον τρόπο αυτό είχε περιοριστεί σημαντικά η αρχή της εύνοιας κατά τη συρροή των ΣΣΕ και τούτο διότι η νομοθετική υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών σε συνδυασμό και με όλες τις επιπλέον νομοθετικές παρεμβάσεις στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων που εκτός άλλων στόχευσαν στη διευκόλυνση της σύναψης ΣΣΕ στο επίπεδο της επιχείρησης ακόμα και των πλέον μικρότερων σε μέγεθος (μέσω της Ένωσης Προσώπων), οδήγησαν στον πολλαπλασιασμό των επιχειρησιακών ΣΣΕ τουλάχιστον κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Η δε αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης διαφαίνεται ότι αποτέλεσε αντικίνητρο στην υπογραφή Κλαδικών ΣΣΕ, καθώς στη συλλογική διαπραγμάτευση ήταν διάχυτη η αντίληψη ότι ακόμα και αν συνήπτοντο

Κλαδικές ΣΣΕ αυτές θα μπορούσαν να μην εφαρμοσθούν από τις επιχειρήσεις που με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ θα είχαν τη δυνατότητα να θέσουν τις Κλαδικές σε αχρησία ρυθμίζοντας επί τα χείρω όρους αμοιβής και εργασίας.

Όπως επισημάνθηκε παραπάνω, το τοπίο άλλαξε με το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής προσαρμογής (Αύγουστος 2018) οπότε επανήλθε σε ισχύ η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης¹³⁰ και το άρθρο 10 του Ν. 1876/1990, το οποίο είχε τροποποιηθεί με την παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 4475/17, με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/11 και με την παρ. 1 του άρθρου 16 του Ν. 4472/2017. Συνεπώς πλέον σε περίπτωση συρροής αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Ωστόσο, το ζήτημα της συρροής επαναρρυθμίστηκε τελικά με το άρθρο 55 κεφ. Α. Ν. 4635/2019 (σε ισχύ από την 30.10.2019), το οποίο αντικατέστησε την παρ. 2 του άρθρου 10 του Ν. 1876/1990 και πρόσθεσε αντίστοιχα παρ. 3 στο ως άνω άρθρο, η Κλαδική ή Επιχειρησιακή ΣΣΕ, υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας. Κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990. Με απόφαση δε του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και καθορίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικώς για κάθε επιχείρηση. Η δε εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δεν υπερισχύει αντίστοιχης τοπικής.¹³¹ Διαφαίνεται δε ότι στην Ελλάδα ενώ το έτος 2012 με την εφαρ-

130. Για την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης βλ. αναλυτικά σε Ζερδελή Δ., (2023) (6^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 161 επ.

131. Βλ. Papadimitriou C. (2023), Recent trends of collective bargaining in Balkan and South eastern European States, Sakkoulas, σελ. 5, όπου διατυπώνεται η άποψη ότι

μογή της αναστολής της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ εκτοξεύθηκαν σε αριθμό ρεκόρ ήτοι 976 με κύριο σκοπό τη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων¹³² που κυρίως γινόταν από τις Ενώσεις Προσώπων, από το 2018 και εντεύθεν με την επαναφορά της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης αλλάζει ξανά το τοπίο των Επιχειρησιακών ΣΣΕ με τον αριθμό τους να μειώνεται αισθητά στις 159 Επιχειρησιακές ΣΣΕ για το 2019 και 179 για το 2021 και να υπογράφονται κυρίως από Πρωτοβάθμια Σωματεία¹³³.

Προσφυγή στη Διαιτησία

Από το 2010 ο θεσμός της Διαιτησίας έχει δεχθεί αλλεπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις στην κατεύθυνση της κατάργησης ή του δραστικού περιορισμού της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, όπως αυτή προβλεπόταν αρχικά από το Ν. 1876/1990. Η συνταγματικότητα και νομιμότητα του συστήματος της Διαιτησίας υπό την αρχική του μορφή ουσιαστικά κρίθηκε νόμιμη, αρχικά με ομόφωνη απόφαση (25/2004) της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου καθώς και μεταγενέστερα με την απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του ΣτΕ. Η τελευταία αυτή απόφαση ουσιαστικά έκανε δεκτή την αίτηση ακύρωσης που άσκησε η Γ.Σ.Ε.Ε. για την ακύρωση ως αντίθετων στο Σύνταγμα των διατάξεων της Π.Υ.Σ. 6/2012, που καθόριζαν δικαίωμα προσφυγής στη Διαιτησία αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών, και περιόριζαν το αντικείμενο της διαιτησίας μόνο στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου με απαγόρευση ρύθμισης οποιουδήποτε άλλου ζητήματος, ακόμη και διατηρητικών ρητρών. Το Ανώτατο Δικαστήριο δέχθηκε με την απόφασή

η εξαίρεση της παρ. 3 του άρθρου 10 του Ν. 1876/1990, αποτελεί παράγοντα που θα μπορούσε να οδηγήσει σε περαιτέρω αστάθεια, βλ. επίσης Λεβέντη Γ. (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 481 επ. για την υπερίσχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ έναντι της κλαδικής κατά τη διάρκεια της δημοσιονομικής κρίσης και τη μετά τη λήξη της δημοσιονομικής κρίσης επαναφορά της αρχής της εύνοιας και της ανάγκης ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

132. Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ. (2013), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011-2012, Τάσεις-Τομές και Προοπτικές, Ο.Μ.Ε.Δ.

133. Βλ. Papadimitriou C. (2023), Recent trends of collective bargaining in Balkan and Southeastern European States, Sakkoulas, σελ. 7.

του ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012, με την οποία ορίστηκε ότι η προσφυγή στη διαιτησία προϋποθέτει σε κάθε περίπτωση συμφωνία των μερών, αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Σύμφωνα με την απόφαση του ΣτΕ, από το γράμμα και το σκοπό της συνταγματικής αυτής διάταξης «επιβλήθηκε» στο νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα Διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ενεργοποίηση της διαδικασίας αυτής δεν προϋποθέτει τη συναίνεση και των δύο μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά σύμφωνα με τη συνταγματική αυτή διάταξη αρκεί προς τούτο η θέληση έστω του ενός μέρους.

Σημειώνεται ότι παρά την υποχρέωση συμμόρφωσης της Ελληνικής Πολιτείας με το περιεχόμενο της απόφασης 2307/2014 του ΣτΕ¹³⁴, ακολούθησε η ψήφιση του Ν. 4303/2014 με τον οποίο θεσπίστηκαν διαδικαστικά προαπαιτούμενα στη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία του Ο.ΜΕ.Δ.

Θεσπίστηκε δε περαιτέρω το άρθρο 57 του Ν. 4635/2019, το οποίο τροποποίησε ουσιωδώς το άρθρο 16 του Ν. 1876/90 σχετικά με τη δυνατότητα προσφυγής στη Διαιτησία.¹³⁵ Με τη διάταξη αυτή και η οποία είναι

134. Σημειώνεται ότι με την απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, έγινε δεκτή η αίτηση ακύρωσης που άσκησε η Γ.Σ.Ε.Ε. για την ακύρωση των διατάξεων της Π.Υ.Σ. 6/2012, που καθόριζαν δικαίωμα προσφυγής στη Διαιτησία αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών, και περιόριζαν το αντικείμενο της διαιτησίας αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου με απαγόρευση ρύθμισης οποιουδήποτε άλλου ζητήματος, ακόμη και διατηρητικών ρητρών. Το Ανώτατο Δικαστήριο δέχθηκε με την απόφασή του ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012, με την οποία ορίστηκε ότι η προσφυγή στη Διαιτησία προϋποθέτει σε κάθε περίπτωση συμφωνία των μερών, αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Σύμφωνα με την απόφαση του ΣτΕ, από το γράμμα και το σκοπό της συνταγματικής αυτής διάταξης επιβάλλεται στο νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα Διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

135. Για τη Διαιτησία βλ. σχετικά Καζάκο Α. (2020), Το νέο δίκαιο των ΣΣΕ και της Διαιτησίας - Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας ΕΕργΔ 2020, 91-116, Λεβέντη Γ. (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 536 επ. και του ιδίου,

σήμερα σε ισχύ προβλέπεται πλέον η δυνατότητα προσφυγής στη Διαιτησία στις ακόλουθες και μόνο περιπτώσεις: με κοινή συμφωνία των μερών και μονομερώς μόνο εάν: (i) η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρ. 19 του Ν. 1264/82, όπως συμπληρώθηκε με τις παρ. 1 και 2 του άρθρ. 3 του Ν. 1915/90 και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α' του Ν. 3429/05, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παρ. 1 του άρθρου 14 του Ν. 4270/14, όπως ισχύει. Συνεπώς είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία εάν η συλλογική διαφορά αφορά: α) τις περιοριστικά απαριθμούμενες επιχειρήσεις του άρθρ. 19 παρ. 2 του Ν. 1264/82, όπως ισχύει και β) τις επιχειρήσεις του κεφαλαίου Α' του Ν. 3429/2005 (ΔΕΚΟ). (ii) η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη ΣΣΕ, αν έχουν αποτύχει οριστικά οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της διαφοράς επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Στη δεύτερη αυτή περίπτωση υπάγονται όλες οι επιχειρήσεις, ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) το αντικείμενο της διαφοράς να είναι η σύναψη ΣΣΕ, β) να έχουν αποτύχει οριστικά οι διαπραγματεύσεις και γ) να συντρέχει λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος που να συνδέεται με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Ενδιαφέρουσα συνεπώς καθίσταται η μελέτη των διαπραγματευτικών συμπεριφορών των μερών έπειτα από την αλλαγή αυτή, η οποία θα αναλυθεί πιο κάτω.

Η επέκταση των ΣΣΕ και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με Διαιτησία μετά τον Ν. 4635/2019, ΕΕργΔ 2020, 31-46., Παπασταύρου Δ., Η τύχη της υποχρεωτικής Διαιτησίας με το Ν. 2403/1990 ΕΕργΔ 1996, 949 επ., Ληξουριώτη Ι., Τι κατάλαβε το Συμβούλιο της Επικρατείας για τη Διαιτησία; ΕΕργΔ 2015, 137-152 επ., Ιωάννου Χρ., Πόσο εξαρτημένες ήταν οι συλλογικές συμβάσεις από τη Διαιτησία του Ν. 1876/1990, ΕΕργΔ 2013, 900 επ., Παπαδημητρίου Κ., Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων του Ν. 4024/2011 και Ν. 4046/2012, ΕΕργΔ 2012, 699 επ. και Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 730 επ.

Ικανότητα Σύναψης Σ.Σ.Ε και εγγραφή στο αντίστοιχο Συνδικαλιστικό ή Εργοδοτικό Μητρώο (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. – ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.)

Ο Ν. 4808/21 προχώρησε επίσης σε μια σημαντική θεσμική αλλαγή σε ότι αφορά την ικανότητα / αρμοδιότητα σύναψης ΣΣΕ. Σύμφωνα με το άρθρο 96 ως άνω Νόμου, το οποίο τροποποίησε τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 6 του Ν. 1876/1990, ικανότητα για σύναψη ΣΣΕ έχουν εκείνες οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών υπό την προϋπόθεση ότι πρέπει να είναι εγγεγραμμένες στα αντίστοιχα συνδικαλιστικά μητρώα: α) ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. (Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων) και ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. (Γενικό Μητρώο Εργοδοτικών Οργανώσεων), που συγκροτήθηκαν και λειτουργούν στο Υπουργείο Εργασίας και στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Πιο συγκεκριμένα με την ίδια διάταξη (άρθρο 96 του Ν. 4808/21 που αντιστοιχεί πλέον στην παρ. 4 του άρθρου 6 του Ν. 1876/90), όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας.

Ειδικότερα, στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.),¹³⁶ εγγράφονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

136. Βλ. Λεβέντη Γ. (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 104 επ. ως προς τα τηρούμενα στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. στοιχεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την αναστολή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών.

Αντίστοιχα, στο Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

Επίσης και ως προς το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας, η νέα ρύθμιση του άρθρου 96 του Ν. 4808/21 αναφέρει ότι κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, ενώ κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.

Αυτό που είναι σημαντικό να επισημανθεί από τα παραπάνω είναι ότι, όπως συνάγεται από τις νομοθετικές διατάξεις, η υποχρεωτική εγγραφή των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών στα αντίστοιχα μητρώα ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε και ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.¹³⁷, συνιστά πρόσθετη και νομικώς

137. Βλ. αντίθετα την απόφαση υπ' αριθμ. 2175/2022 του Δ' Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας, με την οποία για λόγους σπουδαιότητας παραπέμφθηκε η αίτηση ακυρώσεως που άσκησε το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας κλπ κατά της απόφασης 62599/26.8.2021 «Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών» (Β' 4279/16.9.2021) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εκδοθείσα κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 6 παρ. 4 (δ) του Ν. 1876/1990. Η απόφαση αυτή έκρινε ότι η υποχρεωτική εγγραφή στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΓΕΜΗΣΟΕ) είναι αντισυνταγματική, προσβάλλοντας το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος) και αντίθετη στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), στον Ν. 1264/1982 και στον Ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μεταξύ άλλων, δε, στην απόφαση αναφέρεται ότι «η προαγωγή των συναφών θεμιτών και δημοσίου συμφέροντος

απαραίτητη προϋπόθεση και για την κήρυξη των ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών, πέρα από τις υπόλοιπες προϋποθέσεις που διατυπώνονται στο άρθρο 56 του Ν. 4635/2019. Τέλος, βάσει του άρθρου 82 του Ν. 4808/2021, ορίστηκε ότι και η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων οφείλεται να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Δικαστικός έλεγχος Διαιτητικών Αποφάσεων

Επίσης, με το Ν. 4808/2021 στο άρθρο 16B του Ν. 1876/1990 (Α' 27) προστίθεται η παρ. 3 και το άρθρο 16B ως προς τον δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16A, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16A, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η άσκηση δε της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.

σκοπών δεν πρέπει να επιδιώκεται με νομοθετικές ρυθμίσεις που καταλήγουν να προσβάλλουν τον πυρήνα της συνδικαλιστικής ελευθερίας ή συνεπάγονται περιορισμούς της εν λόγω ελευθερίας κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας ή επιφέρουν παράνομη προσβολή άλλων προστατευτέων από το Σύνταγμα ή το Ευρωπαϊκό Δίκαιο δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Βλ. αναλυτικά την απόφαση στην ιστοσελίδα του ΣτΕ: https://www.adjjustice.gr/webcenter/portal/ste/pageste/epikairotitia/apofaseis?contentID=DECISION-TEMPLATE1667908429718&_afLoop=1517700243343929#!%40%40%3F_afLoop%3D1517700243343929%26centerWidth%3D65%2525%26contentID%3DDECISION-TEMPLATE1667908429718%26leftWidth%3D0%2525%26rightWidth%3D35%2525%26showFooter%3Dfalse%26showHeader%3Dtrue%26_adf.ctrl-state%3Dfoisqlj90_33. Βλ. Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 564 επ.

Νέο θεσμικό πλαίσιο για τη Συμφιλίωση – Ο.ΜΕ.Δ

Περαιτέρω σύμφωνα με το άρθρο 98 του Ν. 4808/2021 ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλαμβάνει να παρέχει υπηρεσίες συμφιλίωσης για πρώτη φορά και η συμφιλίωτική διαδικασία, η οποία διενεργούνται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και στις σοβαρότερες υποθέσεις από ανώτερα στελέχη του Υπουργείου Εργασίας με ευθύνη του Γεν. Γραμματέα, προστίθεται στις υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Η συμφιλίωση, ως μορφή ειρηνικής επίλυσης μιας εργατικής διαφοράς με την παρέμβαση τρίτου προσώπου, είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών¹³⁸. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι: α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, ή β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων. Συνεπώς, ο καθορισμός του αντικείμενου της συμφιλίωσης γίνεται με ιδιαίτερη ευρύτητα, ο δε τρόπος άσκησης των καθηκόντων του συμφιλίωτή συνδέεται άμεσα με την ευελι-

138. Βλ. αναλυτικά για τη συμφιλίωση Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 709 επ. και Δημαρέλλη Κ.(2023), Ο θεσμός της συμφιλίωσης μετά τον Ν. 4808/2021- Πορίσματα από τη διεξαγωγή της συμφιλίωσης από τον Ο.ΜΕ.Δ., ΕΕργΔ 5/2023, σελ. 523 επ. και Λεβέντη Γ. (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 560 επ. και Παπαδημητρίου Κ. (2022) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας. Επίσης βλ. ILO, (2020), Policy Recommendations on individual and collective dispute settlement system and facilities for the trade union officials and members to exercise their rights. Διαθέσιμο σε: https://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/WCMS_760827/lang--en/index.htm και Λαδάς Δ. (2020), Η συμφιλίωση του άρθρου 13 Ν. 1876/1990 ως θεσμός του Εργατικού Δικαίου μέσα από το πρίσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε Τιμητικό Τόμο Τραυλού-Τζανετάτου, Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και Εργασία, σελ. 599 επ.

ξία της συμφιλιωτικής διαδικασίας.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή για διαφωνία ή διαφορά μεταξύ αυτών με αφορμή την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συλλογικό ενδιαφέρον. Ο Συμφιλιωτής, ως κοινά αποδεκτό πρόσωπο από τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, θεωρείται ότι έχει κατ' εξοχήν τα εχέγγυα της αμεροληψίας, της αντικειμενικότητας, της ανεξαρτησίας και της ευθυκρισίας, προσπαθεί να πετύχει την προσέγγιση και σύγκλιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό «με κάθε πρόσφορο μέσο» για τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Οι δε συνδικαλιστικές οργανώσεις δύνανται να κηρύξουν απεργία κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία, καθώς δεν υφίστανται ρητώς νομοθετικοί περιορισμοί.¹³⁹

Στον Ο.ΜΕ.Δ. από την έναρξη ισχύος του Ν. 4808/2021 έχουν εισαχθεί συνολικά 37 υποθέσεις συμφιλίωσης, από τις οποίες οι 14 έληξαν θετικά, οι 17 αρνητικά, οι 2 έληξαν θετικά με ορισμένους συμβαλλόμενους, σε δύο υποθέσεις ανεστάλη η διαδικασία και δύο υποθέσεις είναι ακόμα εκκρεμείς. Οι διαφορές αφορούν κυρίως σε μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης και δεδουλευμένων αποδοχών και επιδομάτων, υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης για απόσχιση κλάδου από επιχείρηση, νομιμοποίηση καταβολής επιδομάτων και τριετιών, ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, εφαρμογή προγράμματος εθελουσίας εξόδου κ.α.

Υποθέσεις Συμφιλίωσης που εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. τα έτη 2021-2023				
	2021	2022	2023	Σύνολο
Υποθέσεις Συμφιλίωσης	12	15	10	37
έληξαν θετικά	3	5	6	14
Έληξαν θετικά με ορισμένους συμβαλλόμενους	2	0	0	2

139. Βλ. αναλυτικά όπ. παραπάνω Δημαρέλλη Κ (2023), ΕΕργΔ, τ. 82^{ος}, τεύχος 5, σελ. 530.

Έληξαν αρνητικά	6	9	2	17
Αναστολή διαδικασίας	1	1		2
εκκρεμείς την 1.1.2024			2	2

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

2.2. Τα στατιστικά δεδομένα για τα είδη των ΣΣΕ κατά την περίοδο των ετών 2018-2023

2.2.1. Η γενική εικόνα των συλλογικών ρυθμίσεων της περιόδου 2018-2023

Όπως είχε επισημάνει η αντίστοιχη μελέτη του Ο.ΜΕ.Δ. το έτος 2013¹⁴⁰, η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα από το 1990 έως το 2008 ήταν «πολυεπίπεδη» και ιδιαίτερα **κατακερματισμένη**. «Παρήγαγε» έναν αρκετά μεγάλο αριθμό συλλογικών ρυθμίσεων (περίπου 100 κλαδικές, 90 ομοιοεπαγγελματικές και σχεδόν 150 επιχειρησιακές ΣΣΕ) Κατά συνέπεια ήταν το κλαδικό/ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο εκείνο το οποίο στην ουσία διαμόρφωνε την αμοιβή και τους όρους εργασίας στο σύνολο σχεδόν της οικονομίας μέσω και της συστηματικής επέκτασης των ΣΣΕ και της κήρυξής τους ως γενικών υποχρεωτικών. Η εικόνα αυτή, όπως δείχνει η προηγούμενη μελέτη του Ο.ΜΕ.Δ. καθώς και το Α΄ μέρος της παρούσας μελέτης που εξετάζει την πορεία των συλλογικών ρυθμίσεων 2013-2017, ανατράπηκε πλήρως με την νομοθέτηση και εφαρμογή των αλλαγών στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων λόγω της ένταξης της χώρας στα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής.

Εν ολίγοις το αποτέλεσμα της νομοθέτησης ήταν (εκτός από τη μεταφορά της αρμοδιότητας καθορισμού του κατώτατου μισθού από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους στην Κυβέρνηση), η κάθετη πτώση του αριθμού των κλαδικών / ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, η διάσπαση του ρυθμού της ανανέωσης τους, η δραστική ενίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ μέσω και της αναγνώρισης της ικανότητας σύναψης ΣΣΕ στις ενώσεις προσώπων που θεσμοθετήθηκαν εκείνη την περίοδο με το Ν. 4024/2011¹⁴¹), ο δραστικός

140. Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ. (2013), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011-2012, Τάσεις-Τομές και Προοπτικές, Ο.ΜΕ.Δ., σ. 9

141. Άρθρο 37, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α΄226) για τις «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μι-

περιορισμός των Δ.Α. Με άλλα λόγια το βασικό χαρακτηριστικό των ριζικών αλλαγών που επήλθαν από το 2011 και μετά ήταν αφενός η ραγδαία αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το κλαδικό στο επιχειρησιακό επίπεδο με ταυτόχρονη υποχώρηση του ποσοστού κάλυψης της αγοράς εργασίας μέσω των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ¹⁴².

2.3. Οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και Δ.Α. 2018-2023 – Στατιστικά δεδομένα

2.3.1. Συλλογικές διαφορές και αριθμός κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεις (ΣΣΕ και Δ.Α.)

Η γενική εικόνα

Αναφορικά με τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις, η εικόνα που εμφανίζεται για την περίοδο 2018-2023, αποτυπώνεται στον παρακάτω Πίνακα 29.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29 Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΕΤΗΣΙΑ ΡΟΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α.* (2018-2023)													
	Κλαδικές				Ομοιοεπαγγελματικές				ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΛ. ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (2018-2023)				
	Εθνικές		Τοπικές		Εθνικές		Τοπικές						
	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ + Δ.Α.	ΣΣΕ (%)	Δ.Α. (%)
2018	11	10	1		6		10		28	10	38	73,68%	26,32%
2019	8	2	2		5	1	4		19	3	22	86,36%	13,64%
2020	6	2	2		2	4	3		13	6	19	68,42%	31,58%
2021	9	2	3		5		7		24	2	26	92,31%	7,69%
2022	16		2		3		6		27	0	27	100,00%	0,00%

σθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015». Επισημαίνεται ότι, η δυνατότητα σύστασης «Ένωσης Προσώπων» προβλεπόταν ήδη στην παρ. 5 τους άρθρου 3 του Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ Α' 27) σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν έως σαράντα (40) εργαζόμενους (και ουσιαστικά ήταν σε αχρησία, λόγω του εντελώς επικουρικού της χαρακτήρα και της βραχύβιας (6 μήνες) διάρκειάς του λόγω του περιορισμένου πεδίου δράσης του. Η «ένωση προσώπων» του Ν. 1264/1982 δεν είχε αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ.

142. Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ. (2013) όπ. σ. 11.

2023	7		4		4		3		18	0	18	100,00%	0,00%
Σύνολο	57	16	14	0	25	5	33	0	129	21	150	86,00%	14,00%
												(Μ.Ο.)	(Μ.Ο.)

Πηγή: Υπ. Εργασίας, Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ.

* Στον αριθμό των Δ.Α. συνυπολογίζονται οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες Δ.Α. της ίδιας συλλογικής διαφοράς

Πέραν του αριθμού των συλλογικών ρυθμίσεων κατ' έτος και κατ' είδος ρύθμισης, αυτό που είναι αξιοσημείωτο και σημαντικό είναι το στοιχείο ότι από το 2021 και μετά οι Δ.Α. στο πεδίο των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών καθίστανται πρακτικά ανύπαρκτες, ως αποτέλεσμα της εφαρμογής του Ν. 4635/2019 και των προβλέψεων του περί μονομερούς προσφυγής μόνο σε κλάδους ή επαγγέλματα όπου η επίλυση της συλλογική διαφοράς επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Με άλλα λόγια, η επίλυση των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών από το 2021 και μετά επέρχεται μόνο με τη σύναψη ΣΣΕ

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι στον παραπάνω αριθμό των Δ.Α. κατά τα έτη 2018-2023 καταγράφονται όλες οι εκδοθείσες Δ.Α. (21 συνολικά Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές και 7 Επιχειρησιακές), δηλαδή περιλαμβάνονται και οι πρωτοβάθμιες και οι δευτεροβάθμιες Δ.Α. που αφορούν στην ίδια συλλογική διαφορά. Υπό το πρίσμα αυτό, η επίλυση της ίδιας συλλογικής διαφοράς με δύο Δ.Α. μειώνει επί της ουσίας το πραγματικό ποσοστό των Δ.Α. στο ήμισυ σχεδόν και κατά συνέπεια οι Δ.Α. δεν ξεπερνούν το 7-8% και αυτό μόνο για την περίοδο 2018-2020.

Η επιμέρους εικόνα των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων

Ο επόμενος Πίνακας 30 αποτυπώνει συγκεντρωτικά τις –κλαδικού και ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα– συλλογικές διαφορές που αναπτύχθηκαν κατά τα έτη 2018-2023 καθώς και τον αριθμό των συλλογικών ρυθμίσεων (ΣΣΕ και Δ.Α) που υπογράφηκαν ή εκδόθηκαν κατά την ίδια περίοδο. Πρόκειται συνολικά για **59 συλλογικές διαφορές**, οι οποίες παρήγαγαν ένα σύνολο **150** συλλογικών ρυθμίσεων, που επιμερίζονται σε **129 ΣΣΕ και 21 Δ.Α.** κατά τα έτη 2018-2023.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30			
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (ΣΣΕ / Δ.Α)			
ΑΝΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΤΩΝ 2018-2023			
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε.	ΑΡΙΘΜΟΣ Δ.Α.
1	Αεροπορικών εταιρειών (ξένες)	3	
2	Αισθητικών Συμβούλων	5	
3	Αρτοποιείων	3	1
4	Ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα (Μεσιτών Ασφαλίσεων – Ασφαλιστικών Πρακτορειών)		2
5	Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα	1	2
6	Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης	6	
7	Εκτάκτων Αρχαιολόγων	1	
8	Εστιατορίων (αλυσίδες εστίασης)		2
9	Επισιτιστικών – εμπορικών καταστημάτων Θήρας	1	
10	Επισιτιστικών, Ξενοδοχειακών, Εμπορικών και Παροχής Υπηρεσιών Επιχειρήσεων Μήλου	1	
11	Επισιτιστικών Καταστημάτων Ρόδου	1	
12	Ζαχαρωδών Προϊόντων (εργαστηρίων)	3	
13	Ζαχαρωδών Προϊόντων (βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων)	4	
14	Ηθοποιών κρατικού θεάτρου Β. Ελλάδος	1	
15	Ηθοποιών Εθνικού Θεάτρου	3	
16	Ηλεκτροτεχνιτών ξενοδοχείων	2	
17	Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων	4	
18	Ηλεκτρολόγοι ανελκυστήρων	4	
19	Καπνοβιομηχανίας	3	
20	Μη κυρίων τουριστικών καταλυμάτων (ενοικιαζόμενα δωμάτια και διαμερίσματα)	3	1
21	Μετάλλου (Βιοτεχνίας)	1	
22	Μουσικών ΟΤΑ	1	
23	Ναυτιλιακών και Πρακτορειακών Επιχειρήσεων	2	
24	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Όλης της Χώρας	2	
25	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Ν. Αττικής	1	
26	Ξεναγών Αθηνών-Πειραιώς-Περιχώρων	2	
27	Ξεναγών Βορείου Ελλάδος	3	
28	Ξεναγών Ρόδου	3	
29	Ξεναγών Κέρκυρας	1	
30	Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης	3	
31	Ξεναγών Πάτμου	1	
32	Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας	4	

ΠΙΝΑΚΑΣ 30			
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (ΣΣΕ / Δ.Α)			
ΑΝΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΤΩΝ 2018-2023			
A/A	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε.	ΑΡΙΘΜΟΣ Δ.Α.
33	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου	4	1
34	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Λασιθίου	2	
35	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων	3	
36	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου	2	
37	Οδηγών Ταξί Ρόδου	1	
38	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορειών Κρήτης	4	
39	Οδηγών τουριστικών λεωφορειών Κω	3	
40	Οδηγών φορτηγών – πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος	5	
41	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορειών Ρόδου	2	
42	Οικοδόμων ελευθέρων επαγγελματιών	1	
43	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΠ-ΟΤΑ	2	
44	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΕ-ΟΤΑ	2	
45	Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Β' Βαθμού (ΟΣΥΠΙΑΕ)	1	
46	Πετρελαιοειδών	3	1
47	Ποντοπόρων φορτηγών (εταιρείες) Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών)	2	
48	Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της διεθνούς ναυτικής ένωσης (Δ.Ν.Ε.)	2	
49	Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Προσωπικό (Συμβασιούχοι)	2	
50	Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών)	2	2
51	Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου	2	
52	Συντακτών Δημοσίου (Υπουργείων, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, ΝΠΙΔ)	2	
53	Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Τεχνικών		6
54	Τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας	4	1
55	Τουριστικών Γραφείων		1
56	Τραπεζών – ΟΤΟΕ	2	
57	Τσιμεντοβιομηχανίας	2	
58	Χειριστών Μεταλλείων – Λιγνιτωρυχείων	1	
59	Υποθηκοφυλακείων (αμίσθων)		1
	ΣΥΝΟΛΟ	129	21

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας. Επεξεργασία: Ο.Μ.Ε.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

Σημείωση: Στον πίνακα δεν καταγράφονται οι προ του 2018 υπογραφείσες ΣΣΕ, ορισμένες εκ των οποίων ήταν σε ισχύ (διετείς ή τριετείς ΣΣΕ)

2.3.2. Η εικόνα της ροής, της έγκαιρης ανανέωσης και του αποθέματος των ΣΣΕ

Ο παραπάνω Πίνακας μας δίνει μια πρώτη, πλην όμως μερική εικόνα για τη διάγνωση των εξελίξεων και των τάσεων που αφορούν τα ζητήματα της «ροής» και «αναπαραγωγής» ή έγκαιρης ανανέωσης των συλλογικών ρυθμίσεων και φαίνεται ότι διαμορφώνουν τη νέα, πλην όμως ακόμα εξελισσόμενη, δομή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ομαλή ροή και η κανονική αναπαραγωγή των κάθε είδους ΣΣΕ ήταν βασικά χαρακτηριστικά της λειτουργίας του Ν. 1876/90 όπως αυτός ίσχυε μέχρι το 2009, τα οποία ανατράπηκαν με τις αλληπάλληλες νομοθετικές μεταβολές του συστήματος από το 2010 και μετά.¹⁴³

Ως γνωστόν, πριν από τις νομοθετικές παρεμβάσεις στο θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων του Ν. 1876/90 και έως το 2009 είχε καθιερωθεί στην πράξη μια «κανονικότητα» στην ροή των συλλογικών ρυθμίσεων, όπου σε περίπτωση αποτυχίας των απευθείας διαπραγματεύσεων ακολουθούσε η προσφυγή στη Μεσολάβηση μετά από πρόσκληση της μιας πλευράς (κατά κανόνα της εργατικής). Σε περίπτωση αποτυχίας και της μεσολαβητικής διαδικασίας, είτε λόγω άρνησης της Μεσολάβησης, είτε μη αποδοχής της μεσολαβητικής πρότασης, ασκούνταν το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία και στη συνέχεια εκδιδόταν η Δ.Α. υποχρεωτικά εφαρμοστέα από τα μέρη αλλά και το σύνολο των εργοδοτών από τη στιγμή που αυτή κηρυσσόταν υποχρεωτική. Η διαδικασία αυτή δεν είχε συνήθως χρονικά κενά, υπό την έννοια ότι η μια συλλογική ρύθμιση διαδεχόταν την προηγούμενη χωρίς να υφίστανται διαστήματα χωρίς συλλογική ρύθμιση εν ισχύ, είτε λόγω πρόβλεψης αναδρομικής ισχύος από τους κοινωνικούς εταίρους, είτε λόγω της νομοθετικής πρόβλεψης του **Ν. 1876/90 στην αρχική του μορφή** (άρθρο 9 παρ. 4) περί εξάμηνης χρονικής επέκτασης ΣΣΕ, σύμφωνα με την οποία οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούσαν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και μάλιστα εφαρμόζονταν και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονταν στο διάστημα αυτό.

Ο επόμενος Πίνακας 31 λειτουργεί ως ένα «**πανόραμα**» της ροής και της ανανέωσης των ΣΣΕ και Δ.Α. κατά τα έτη 2018-2023 και παράλληλα

143. Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ. (2013), όπ. σ. 13.

μας δείχνει και το «απόθεμα»¹⁴⁴ των ΣΣΕ, δηλαδή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που τελούσαν εν ισχύει στο τέλος του 2023 και το χρόνο λήξης τους.¹⁴⁵

ΠΙΝΑΚΑΣ 31 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Αεροπορικών εταιρειών (ξένες)			ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.20	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
2	Αισθητικών Συμβούλων	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.17 έως 30.9.18 και ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 30.9.19	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 30.9.20	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.20 έως 30.9.21	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 30.9.22	ΣΣΕ με ισχύ από 12.1.22 έως 30.9.22 έως 11.10.23 γ	Λήξη ισχύος 11/10/23
3	Αρτοποιείων	Δ.Α. 10/2018 με ισχύ από 6.3.18 έως 5.3.19	ΣΣΕ με ισχύ από 6.3.19 έως 5.3.21		ΣΣΕ με ισχύ από 6.3.21 έως 5.3.23		ΣΣΕ με ισχύ από 6.3.23 έως 6.5.25
4	Ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα (Μεσιτών Ασφαλίσεων – Ασφαλιστικών Πρακτορειών)	Σε ισχύ η Δ.Α. (ΤΡΙΜ) 2/2018 και η Δ.Α. 2/2018 (ΠΕΝΤ) με ισχύ από 16.12.16 έως 31.12.18					
5	Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα		Δ.Α. (ΤΡΙΜ) 7/2020 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ) με ισχύ από 6.2.19 έως 5.2.21		Λήξη ισχύος Δ.Α. 5.2.21		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24

144. Για την έννοια του αποθέματος των ΣΣΕ βλ. Ιωάννου, Χ., Παπαδημητρίου Κ.(2013), όπ. σ. 13-15.

145. Μια ακόμη λεπτομερέστερη εικόνα των συλλογικών ρυθμίσεων της περιόδου 2018-2023, αποτυπώνεται στον αναλυτικό Πίνακα Του Παραρτήματος της παρούσας μελέτης, ο οποίος καταγράφει τις συλλογικές διαφορές, τα συμβαλλόμενα μέρη καθώς και τις διεπιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις (κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και Δ.Α.) με αναφορά στο χρόνο έναρξης και λήξης της ισχύος τους (διάρκεια ισχύος) ανά έτος από το 2018-2023.

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
6	Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.19	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.20	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.22	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.23
7	Εκτάκτων Αρχαιολόγων				Σ.Σ.Ε με ισχύ από 24.9.21 έως 23.9.24		
8	Εστιατορίων (αλυσίδες εστίασης)	Δ.Α. 5/2018 (ΤΡΙΜ) με ισχύ από 29.3.17 έως 29.3.18	Δ.Α. 1/2019 (ΤΡΙΜ) με ισχύ από 28.11.18 έως 28.11.19				
9	Επισιτιστικών – εμπορικών καταστημάτων Θήρας					ΣΣΕ με ισχύ από 1.9.22 έως 31.3.24	
10	Επισιτιστικών, Ξενοδοχειακών, Εμπορικών και Παροχής Υπηρεσιών Επιχειρήσεων Μήλου						Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.7.23 έως 31.12.23
11	Επισιτιστικών Καταστημάτων Ρόδου						Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.4.23 έως 1.4.25
12	Ζαχαρωδών Προϊόντων (εργαστηρίων)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.21		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
13	Ζαχαρωδών Προϊόντων (βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19		ΣΣΕ με ισχύ από 1.10.20 έως 31.12.21		Παράταση χρόνου ισχύος της από 21/10/2020 ΣΣΕ με λήξη ισχύος 31.12.22	Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.25
14	Ηθοποιών κρατικού θεάτρου Β. Ελλάδος					ΣΣΕ με ισχύ από 6.6.22 έως 5.6.24	

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15	Ηθοποιών Εθνικού Θεάτρου		ΣΣΕ με ισχύ από 28.3.19 έως 27.3.20		ΣΣΕ με ισχύ από 31.3.21 έως 30.3.23		ΣΣΕ με ισχύ από 9.5.23 έως 8.5.25
16	Ηλεκτροτεχνικών Ξενοδοχείων	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.17 έως 31.12.19			ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		ΣΣΕ με ισχύ 1.1.23 έως 31.12.2024
17	Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων	ΣΣΕ (Παράταση της από 2.1.17 ΣΣΕ έως 31.12.18)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.20		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.2021 έως 31.12.2022		ΣΣΕ με ισχύ από 1.5.23 έως 31.12.24
18	Ηλεκτρολόγοι ανελκυστήρων	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.20 Υ		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21 Υ	ΣΣΕ με ισχύ από 1.11.22 έως 31.12.23	
19	Καπινοβιομηχανίας	(Σε ισχύ η από 29.3.17 ΣΣΕ) με διάρκεια 1.1.17 έως 31.12.18	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.20 Υ		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24
20	Μη κυρίων τουριστικών καταλυμάτων (ενοικιαζόμενα δωμάτια και διαμερίσματα)	Δ.Α. (TRIM) 6/2018 με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.19 Υ	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.21		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
21	Μετάλλου (Βιοτεχνίας)	ΣΣΕ με ισχύ από 15.11.17 έως 14.11.19					
22	Μουσικών ΟΤΑ	Σε ισχύ η από 5.11.18 ΣΣΕ χωρίς ημερομηνία λήξεως ισχύος					

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
23	Ναυτιλιακών και Πρακτορειακών Επιχειρήσεων	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	ΣΣΕ με ισχύ από 1.5.19 έως 31.12.20 (Με την ίδια ΣΣΕ και για το χρονικό διάστημα από 1.1.19 έως 30/4/19 ορίστηκε ότι ισχύουν οι βασι-κοί μισθοί της από 31.12.18 ΣΣΕ) γ			ΣΣΕ με ισχύ από 1.6.22 έως 31.12.24	
24	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Όλης της Χώρας	Σε ισχύ η από 8/11/2017 ΣΣΕ με λήξη ισχύος 31.12.2018		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 15.7.22 έως 31.12.23	
25	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Ν. Αττικής					ΣΣΕ με ισχύ από 15.7.22 έως 31.12.23	
26	Ξεναγών Αθηνών-Πειραιώς-Περιχώρων	ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.2018 έως 31.3.20			ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.21 έως 31.3.24		
27	Ξεναγών Βορείου Ελλάδος	ΣΣΕ με ισχύ από 24.3.17 έως 23.3.18	ΣΣΕ με ισχύ από 18.4.18 έως 19.4.19	ΣΣΕ με ισχύ από 1.3.19 έως 2.3.21		ΣΣΕ με ισχύ από 1.3.21 έως 2.3.22	
28	Ξεναγών Ρόδου	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.20			ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.24	

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
29	Ξεναγών Κέρκυρας					ΣΣΕ με ισχύ από 13.1.23 έως 31.12.24	
30	Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19		ΣΣΕ με ισχύ από 9.7.20 έως 31.12.21		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.2 έως 31.12.23	
31	Ξεναγών Πάτμου						ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.25
32	Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19 Υ		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.20 έως 31.8.20 και ΣΣΕ με ισχύ από 1.9.20 έως 31.12.22 (Χρονική επέκταση της ισχύος της από 27.3.2018 ΣΣΕ)			ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24 Υ
33	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 3/2018 με ισχύ από 29.11.2017 έως 28.11.18	ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.19 έως 31.3.20 Υ	ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.20 έως 30.9.20 και ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.20 έως 30.11.22			ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.23 έως 31.3.25 Υ
34	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Λασιθίου	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19 Υ		ΣΣΕ με ισχύ από 1.9.20 έως 31.12.22			
35	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.17 έως 31.12.18 Υ (από 11.9.2018)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 Υ		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24 Υ
36	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.17 έως 31.12.19 Υ		ΣΣΕ με ισχύ από 22.3.20 έως 31.12.2022		ΣΣΕ με ισχύ από 1.9.22 έως 31.12.25 Υ	

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
37	Οδηγών Ταξί Ρόδου ¹⁴⁶			ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.20 έως 13.10.20 και από 1.4.21 έως 30.10.21			
38	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης	ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.17 έως 31.3.18 και ΣΣΕ με ισχύ 1.4.18 έως 31.3.19	ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.19 έως 31.3.20 Υ			ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.21 έως 31.12.23	
39	Οδηγών τουριστικών Λεωφορείων Κω	ΣΣΕ με ισχύ από 12.4.18 έως 30.3.19	ΣΣΕ με ισχύ από 1.5.19 έως 30.3.20			ΣΣΕ με ισχύ από 31.3.22 έως 1.5.23	
40	Οδηγών φορτηγών – πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.19		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.22	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.23
41	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Ρόδου	ΣΣΕ με ισχύ από 1.9.18 έως 31.12.20			ΣΣΕ με ισχύ από 1.9.21 έως 31.12.23		
42	Οικοδόμων ελευθέρων επαγγελματιών					ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.22 έως 30.9.24	
43	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΠ-ΟΤΑ	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 και χωρίς ημερομηνία λήξης				ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 και χωρίς ημερομηνία λήξης	

146. Εποχικού χαρακτήρα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
44	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) - ΠΟΕ-ΟΤΑ	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 και χωρίς ημερομηνία λήξης (αορίστου χρόνου)				ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 και χωρίς ημερομηνία λήξης (αορίστου χρόνου)	
45	Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Β' Βαθμού (ΟΣΥΠΑΕ)	ΣΣΕ με ισχύ από 3.8.2018 και χωρίς ημερ/νια λήξης (αορίστου χρόνου)					
46	Πετρελαιοειδών	Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 1/2018 Με ισχύ από 17.11.17 έως 31.12.18	ΣΣΕ με ισχύ από 16.19 έως 31.12.20		ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.21 έως 31.3.23	ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.23 έως 31.3.2026	
47	Ποντοπόρων φορητών (εταιρείες Ένωσης Ελλήνων Εφοπιστών)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.8.18 έως 30.9.21			Για το χρονικό διάστημα 1.9.21 έως 31.12.22 ισχύουν οι όροι της από 1.8.2018 ΣΣΕ (άρθρο 6)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24	
48	Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της διεθνούς ναυτικής ένωσης (Δ.Ν.Ε.)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.4.18 έως 30.9.19			ΣΣΕ με ισχύ από 1.6.22 έως 31.12.24		
49	Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Προσωπικό (Συμβασιούχοι)	ΣΣΕ με ισχύ από 17.5.18 έως 31.12.19		ΣΣΕ με ισχύ από 19.5.20 έως 18.5.23			

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
50	Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19 Υ		Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 6/2020 με ισχύ από 21.12.19 έως 20.12.20 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 2/2020 με ισχύ από 21.12.19 έως 20.12.21		ΣΣΕ με ισχύ από 21.12.21 έως 20.12.24	
51	Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου	ΣΣΕ με διάρκεια από 1.1.18 και χωρίς ημερ/νια λήξεως (ασρίστου χρόνου)		ΣΣΕ με διάρκεια από 1.1.20 και χωρίς ημερ/νια λήξεως (ασρίστου χρόνου)			
52	Συντακτών Δημοσίου (Υπουργείων, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, ΝΠΙΔ)		ΣΣΕ με ισχύ από 26.6.19 έως 25.6.21			ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
53	Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Τεχνικών	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 8/2018 με ισχύ από 20.1.2018 έως 19.1.2019 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 1/2019 με ισχύ από 20.1.2018 έως 19.1.2019	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 3/2020 με ισχύ από 8.3.19 έως 7.3.21 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 1/2020 με ισχύ από 8.3.19 έως 7.3.21		Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 1/2021 με ισχύ από 11.3.2021 έως 11.3.23 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 2/2021 με ισχύ από 11.3.2021 έως 11.3.23	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 2/2024 με ισχύ από 9.6.2023 έως 9.6.24	
54	Τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 7 / 2018 με ισχύ από 21.2.18 έως 21.2.19	ΣΣΕ με ισχύ από 21.2.19 έως 21.2.21		ΣΣΕ με ισχύ από 22.2.21 έως 22.2.23 Υ		ΣΣΕ με ισχύ από 1.3.23 έως 28.2.25 Υ
55	Τουριστικών Γραφείων	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 4/2018 με ισχύ από 12.9.17 έως 31.5.19					

ΠΙΝΑΚΑΣ 31 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ ΣΣΕ / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
56	Τραπεζών - ΟΤΟΕ	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.16 έως 31.12.18 Υ (από 3.9.2018)	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.19 έως 21.12.21			ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.2024	
57	Τσιμεντοβιομηχανίας	ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.20		Οι όροι της από 16.4.20 ΣΣΕ ισχύουν για την περίοδο 2021-2022 (άρθρο 2 της από 20/12/23 ΣΣΕ)		ΣΣΕ με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24	
58	Χειριστών Μεταλλείων - Λιγνιτωρυχείων	ΣΣΕ με ισχύ από 10.3.2017 έως 10.3.2019					
59	Υποθηκοφυλακείων (αμίσθων)		Δ.Α. (ΜΟΝ.) 2/2020 με ισχύ από 29.3.2019 και χωρίς ημερομηνία λήξης				

Πηγή: Υπ. Εργασίας. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπολής

Στον παραπάνω πίνακα, μπορεί κανείς να διαπιστώσει ότι, κατά τη διάρκεια της περιόδου 2018-2023 υπάρχουν αρκετά μεγάλα κενά ως προς την απρόσκοπτη και έγκαιρη ανανέωση με Σ.Σ.Ε (ή Δ.Α.) των 59 συλλογικών διαφορών, για πάνω από το 50-60% εξ' αυτών, με αποτέλεσμα να υπάρχουν μικρά ή μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο κλάδος ή το επάγγελμα ήταν χωρίς συλλογική ρύθμιση σε ισχύ ιδίως το διάστημα 2018-2020.

Και τούτο διότι η «κανονικότητα» που εγκαθίδρυσε ο Ν. 1876/90 που ανατράπηκε αρχής γενομένης με το Ν. 3899/10 και τις μετέπειτα νομοθετικές μεταβολές ιδίως ως προς τη Διαιτησία είχε αποτέλεσμα στο να καθυστερήσει η επαναφορά των ΣΣΕ καθώς και η έγκαιρη ανανέωσή τους, πέραν βεβαίως του γεγονότος της δραστηκής συνολικής μείωσης του αριθμού τους.

Εν τέλει, όπως διαφαίνεται στον παρακάτω Πίνακα, από το 2021 και

μετά η «κανονικότητα» της ροής / ανανέωσης των ΣΣΕ παρουσιάζει αυξητική τάση, με συνέπεια να αυξάνεται και το «απόθεμα» των ΣΣΕ

Έτσι από τις από τις 59 συλλογικές διαφορές των ετών 2018-2023, στα τέλη του 2023 τελούσαν εν ισχύι 46 κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (ή ποσοστό 78% των επί των 59 συλλογικών διαφορών της περιόδου 2018-2023).

Εξ αυτών, το 2024 λήγουν είκοσι (20) ΣΣΕ, το 2025 οκτώ (8) ΣΣΕ και το 2026 μία (1) ΣΣΕ: σύνολο 29 ΣΣΕ (δηλαδή το 63% των 46 ΣΣΕ που βρίσκονταν εν ισχύ στις 31.12.2023), οι οποίες και αποτελούν το «απόθεμα»¹⁴⁷.

Εξελίξεις κατά το α' πεντάμηνο 2024

Τέλος και προκειμένου να συμπληρωθεί η εικόνα της ροής, της ανανέωσης και του αποθέματος των ΣΣΕ αξίζει να σημειωθεί ότι έως τις 31.5.2024 που ολοκληρώθηκε η επεξεργασία των δεδομένων της παρούσας μελέτης, εξετάστηκαν και οι ΣΣΕ που υπογράφηκαν κατά το πρώτο πεντάμηνο του 2024.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, από 1.1.2024 από τις παραπάνω ΣΣΕ που περιλαμβάνει ο Πίνακας και είχαν λήξει το 2023 ή έληγαν στις αρχές του 2024, **έχουν ανανεωθεί 7 ΣΣΕ** οι εξής:

- (1) η από 1.4.2024 ΣΣΕ Επισιτιστικών, Ξενοδοχειακών, Εμπορικών και Παροχής Υπηρεσιών Επιχειρήσεων Μήλου με διάρκεια ισχύος από 1.4.2024 έως 31.3.2025,
- (2) η από 27.3.2024 ΣΣΕ Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Ν. Αττικής με διάρκεια ισχύος από 1.4.2024 έως 30.6.2025,
- (3) η από 23.5.2024 ΣΣΕ Συντακτών Δημοσίου (Υπουργείων, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, ΝΠΙΔ) με ισχύ από 1.1.2024 έως 31.12.2025,
- (4) η από 23.2.2024 ΣΣΕ Ξεναγών Βορείου Ελλάδος με διάρκεια ισχύος από 1.3.2024 έως 2.3.2025,
- (5) η από 23.2.2024 ΣΣΕ Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης με διάρκεια ισχύος 1.1.2024 έως 31.12.2025.
- (6) η από 4.3.2024 ΣΣΕ Οδηγών Ταξί Ρόδου με διάρκεια ισχύος από 1.1.2024 έως 31.10.2024 και από 1.4.2025 έως 31.10.2025,
- (7) η από 26.4.2024 ΣΣΕ Ζαχαρωδών Προϊόντων (βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων) με διάρκεια ισχύος από 1.1.2024 έως 31.12.2025 και η) η από 5.3.2024 ΣΣΕ με διάρκεια ισχύος από 1.1.2024 έως 31.12.2026.

147. Καθώς και μια (1) Δ.Α. (τεχνικών τηλεόρασης) με λήξη ισχύος στις 9.6.2024.

Επίσης στις 31.1.2024 εκδόθηκε η 2/2024 Δ.Α. (ΤΡΙΜ) των Τεχνικών Ραδιοφώνου (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών) με αναδρομική ισχύ από 9.6.2023 έως 9.6.2024.

Με βάση τα παραπάνω και σε ότι αφορά τα ζητήματα της έγκαιρης ανανέωσης των ΣΣΕ και του λεγόμενου «αποθέματος» μπορούν να συναχθούν ορισμένα ποιοτικά συμπεράσματα τα οποία ως ένα βαθμό μας δείχνουν ορισμένες βασικές τάσεις που αρχίζουν να διαμορφώνονται μετά το 2018 και ιδίως μετά το 2021, οπότε (μετά και την πανδημία του Covid 19), η οικονομία μαζί με την ανάκαμψη εισέρχεται σε μια κανονικότητα.

Υπό την έννοια αυτή, αξιοσημείωτη σταθερότητα στην ανανέωση των κλαδικών ΣΣΕ επιδεικνύει συνολικά ο κλάδος του επισιτισμού – τουρισμού (ξενοδοχεία) με εθνικές ΣΣΕ που συνοδεύονται από τοπικές ΣΣΕ στην Κρήτη και στη Ρόδο αλλά και από τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. των ξεναγών, οδηγών τουριστικών λεωφορείων. Τόσο η ανάκαμψη της οικονομίας βασιζόμενη σε μεγάλο βαθμό στον τουρισμό, όσο και η ισχυρή συνδικαλιστική και εργοδοτική εκπροσώπηση στον κλάδο με διαπραγματευτική παράδοση και κουλτούρα εξηγούν την εικόνα αυτή.

Στο χώρο της μεταποίησης ξεχωρίζουν η καπνοβιομηχανία, ο κλάδος των πετρελαιοειδών, η τιμμεντοβιομηχανία, των οποίων η διάρθρωση συνίσταται στην ύπαρξη λίγων μεγάλων επιχειρήσεων και κοινωνικών εταιρών με παράδοση διαπραγματεύσεως που κατεξοχήν ευνοούν την υπογραφή ΣΣΕ

Επίσης σταθερές ανανεώσεις ΣΣΕ δημιουργία / ύπαρξη αποθέματος παρατηρούνται στον χώρο των Τραπεζών με ζετείς ΣΣΕ, στον χώρο των ΟΤΑ, (εν μέρει παρά ορισμένα χρονικά κενά) στο χώρο της υπαλληλικής ναυτιλίας καθώς και σε ορισμένα επαγγέλματα με πάγια διαπραγματευτική παράδοση α οποία παρά την κρίση κατάφεραν να συνεχίσουν να υπογράφουν ΣΣΕ (αισθητικοί σύμβουλοι, ηλεκτροτεχνίτες).

Τέλος, αξίζει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στην παντελή απουσία ΣΣΕ στο μεγαλύτερο κλάδο της χώρας από πλευράς απασχόλησης, αυτόν του Εμπορίου, ο οποίος παρά την ισχυρή διαπραγματευτική παράδοση και κουλτούρα μεταξύ των μερών εδώ και δεκαετίες, δεν έχει συνομολογήσει ενιαία εθνική κλαδική ΣΣΕ από το 2011 και μετά. Οι λόγοι για αυτήν εξέλιξη είναι ασφαλώς η οικονομική κρίση, η οποία επηρέασε ιδιαίτερα τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η απόκλιση συμφερόντων μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων που είχε αντίκτυπο στις εργοδοτικές οργανώσεις (ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΛΠΕ και απουσία εργοδοτικής οργάνωσης στα Σούπερ

Μάρκετ), η ένταση ανταγωνισμού, η τάση συγκεντροποίησης του κλάδου και η εξασθένιση της εργατικής πλευράς.

Πανδημία Covid-19 και ΣΣΕ

Όπως δείχνουν τα στοιχεία του Πίνακα (1) το 2020, έτος κατά το οποίο ξέσπασε η πανδημία Covid-19, υπογράφηκαν 13 ΣΣΕ. Ο αριθμός αυτός είναι ο μικρότερος της εξεταζόμενης περιόδου. Επίσης το ίδιο έτος εκδόθηκαν συνολικά 6 Δ.Α. (πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες) που αφορούν 4 συλλογικές διαφορές. Ωστόσο, οι δύο εξ' αυτών (τεχνικοί τηλεόρασης και τεχνικοί ραδιοφώνου) και για μια σειρά λόγους, είχαν ήδη επιδείξει κατά την προηγούμενη χρονική περίοδο (2013-2017) αδυναμία συμφωνίας για σύναψη ΣΣΕ και η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να θεωρηθεί ως η συνήθης διαδικασία επίλυσης έως και το 2020.

Ωστόσο, θα ήταν λάθος να εκτιμήσουμε συνολικά ότι η περίοδος της πανδημίας (2020-2021) έπαιξε βαρύνοντα ρόλο στο ρυθμό της ροής / ανανέωσης των ΣΣΕ Σε αυτό συνετέλεσε και η απόφαση του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο κατά το 2020 είχε δώσει τη δυνατότητα παράτασης έως και τις 30.6.2020, της ισχύος των κανονιστικών όρων των ΣΣΕ και των Δ.Α. οι οποίες έληγαν στο διάστημα από 28.2.2020 έως τις 30.4.2020, με σκοπό να δοθεί επαρκής χρόνος στους κοινωνικούς εταίρους ώστε να προβούν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη νέων συμβάσεων.¹⁴⁸

2.3.3. Επεκτασιμότητα – Κήρυξη ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών

Με βάση το θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε αρχικά το 2018 ως προς την επαναφορά της επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ (υπ' αριθμ. Πρωτ.: οικ. 32921/2175/2018 ΥΑ) και αναδιαμορφώθηκε με τους Ν. 4635/19 και 4808/21 (βλ. 2.1), **επί συνόλου 129 ΣΣΕ που υπεγράφησαν από το 2018 έως το 2023, συνολικά κηρύχθηκαν ως γενικά υποχρεωτικές 20 (15,5%).**

Οι ΣΣΕ που επεκτάθηκαν καταγράφονται με την ένδειξη (Υ) και στον παραπάνω Πίνακα.

Ωστόσο θα πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ των ετών 2018-2019, και ειδικά το διάστημα από 13.6.2018 όπου τέθηκε σε ισχύ η προαναφερόμενη ΥΑ περί επαναφοράς της επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ έως και τη ψήφιση του Ν. 4635/19 (σε ισχύ από 30.10.2019 με το ΦΕΚ Α' 167).

Με βάση τη διάκριση αυτή, τα έτη 2018-2019 κηρύχθηκαν ως γενικά

148. <https://covid19.gov.gr/kladikes-symvasis-ergasias/>.

υποχρεωτικές **13** ΣΣΕ ως εξής:

- Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας (2018)
- Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου (2018)
- Πρακτορειακών Επιχειρήσεων μελών Δ.Ν.Ε. (2018)
- Τραπεζών (2018)
- Ηλεκτρολόγων ανελκυστήρων (2019)
- Καπνοβιομηχανίας (2019)
- Μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων (2019)
- Ξενοδοχοϋπαλλήλων Χανίων (2018, 2019)
- Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου (2019)
- Ναυτιλιακών και Πρακτορειακών Επιχειρήσεων (2019)
- Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης (2019)
- Τεχνικοί Ραδιοφώνου (2019)

Ενώ τα έτη 2020-2023 κηρύχτηκαν ως γενικά υποχρεωτικές συνολικά **8** ΣΣΕ ως εξής:

- Τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας (2021, 2023)
- Ηλεκτρολόγων ανελκυστήρων (2021)
- Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας (2021, 2023)
- Αισθητικών Συμβούλων (2022)
- Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου (2022)
- Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων (2023)

2.3.4. Η κατανομή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ανά κλάδο

Υπάρχει ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο να εξετάσει κανείς την κλαδική κατανομή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, προκειμένου να εντοπίσει εκείνους τους κλάδους της οικονομίας στους οποίους αναπτύχθηκαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά τα έτη 2018-2023, δηλαδή μετά την έξοδο της χώρας από τη δημοσιονομική επιτήρηση.

Την κλαδική κατανομή των ΣΣΕ 2018-2023 επιχειρεί να αποτυπώσει ο παρακάτω Πίνακας 32.

ΠΙΝΑΚΑΣ 32													
Αριθμός και ποσοστιαία (%) κατανομή Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ 2018-2023													
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%
A	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	1	3,6%			1	7,7%						
B	ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	1	3,6%										
Γ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	3	10,7%	3	15,8%	2	15,4%	5	20,0%	4	14,8%	4	22,2%
Δ	ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ												
E	ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	1	3,6%	1	5,3%	1	7,7%	1	4,0%	1	3,7%	1	5,6%
ΣΤ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ									1	3,7%		
Z	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	1	3,6%	1	5,3%			1	4,0%			1	5,6%
H	ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	7	25,0%	4	21,1%	2	15,4%	4	16,0%	6	22,2%	1	5,6%
Θ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	2	7,1%	3	15,8%	3	23,1%	6	24,0%	5	18,5%	6	33,3%

ΠΙΝΑΚΑΣ 32													
Αριθμός και ποσοστιαία (%) κατανομή Κλαδικών και Ομοιοπαγγελματικών ΣΣΕ 2018-2023													
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	2018		2019		2020		2021		2022		2023		
	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	
Ι	ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1	3,6%	1	5,3%					1	3,7%		
Κ	ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ			1	5,3%					1	3,7%	1	5,6%
Λ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ												
Μ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ							1	4,0%				
Ν	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ			1	5,3%								
Ξ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	4	14,3%			1	7,7%			2	7,4%	1	5,6%
Ο	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ												
Π	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ												
Ρ	ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	3,6%	1	5,3%			1	4,0%	1	3,7%	1	5,6%
Σ	ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	6	21,4%	3	15,8%	3	23,1%	5	24,0%	5	18,5%	2	11,1%

ΠΙΝΑΚΑΣ 32													
Αριθμός και ποσοστιαία (%) κατανομή Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ 2018-2023													
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	2018		2019		2020		2021		2022		2023		
	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	
Τ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ												
	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΓΑΘΩΝ -ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΓΙΑ ΤΙΔΑ ΧΡΗΣΗ												
Υ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΤΕΡΟΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ												
ΣΥΝΟΛΟ		28	100%	19	100%	13	100%	24	100%	27	100%	18	100%

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

Από αυτή την καταγραφή προκύπτει ότι οι κλάδοι: α) της μεταποίησης (Γ), β) των δραστηριοτήτων υπηρεσιών καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (Θ), γ) της μεταφοράς και αποθήκευσης (Η) και των δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών (Σ) είναι οι κλάδοι εκείνοι στους οποίους εντοπίζεται ο μεγαλύτερος αριθμός ΣΣΕ που υπογράφηκαν κατά την περίοδο 2018-2023.

Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει κατά πάσα πιθανότητα το γεγονός ότι η επαναφορά των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ εντοπίζεται σε εκείνους τους κλάδους οι οποίοι αφενός ανακάμπτουν σταδιακά από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και είναι οι σημαντικότεροι της ελληνικής οικονομίας και αφετέρου επαναθεμελιώνεται ως ένα σημαντικό βαθμό οι διαπραγματευτικές συνήθειες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με την επανεκκίνηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την υπογραφή ΣΣΕ.

Οι κλάδοι με τις περισσότερες ΣΣΕ 2018-2023

Προκειμένου να καταστεί ακόμα πιο σαφής η εικόνα της κλαδικής κατανομής των ΣΣΕ και της υπό εξέλιξη νέας δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο παρακάτω Πίνακας 33 αποτυπώνει τον συνολικό αριθμό των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που υπογράφηκαν ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας την εξαετία 2018-2023 και το ποσοστό (%) των Σ.Σ.Ε που καταλαμβάνει ο κλάδος την ίδια περίοδο με βάση τον αριθμό αυτό.

Θα πρέπει ωστόσο να επισημανθεί ότι, παρόλο που ο Πίνακας 33 αποτυπώνει σε σημαντικό βαθμό τις τάσεις της περιόδου και ενδεχομένως τις μελλοντικές προοπτικές του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, η ανάγνωσή του εν τούτοις θα πρέπει να γίνει υπό το δεδομένο ότι ο αριθμός των ΣΣΕ που υπογράφονται αυτή την περίοδο έχει και μια σχετικότητα, υπό την έννοια ότι η υπογραφή διετούς ή τριετούς διάρκειας ΣΣΕ αρκεί ώστε να καλύψει τον κλάδο για την εξεταζόμενη εξαετία (π.χ. Τράπεζες). Ως εκ τούτου, θα πρέπει να αναγνωστεί και σε συνδυασμό με τον Πίνακα 31 (Πανόραμα).

ΠΙΝΑΚΑΣ 33			
ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%) ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023			
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023	% ΤΩΝ Σ.Σ.Ε. ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023
A	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	2	1,9%
B	ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	1	0,6%
Γ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	21	16,6%
Δ	ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ	0	0,0%
Ε	ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	6	5,0%
ΣΤ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	1	0,6%
Z	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	4	3,1%
Η	ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	24	17,6%

ΠΙΝΑΚΑΣ 33 ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%) ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023			
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023	% ΤΩΝ Σ.Σ.Ε. ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑ- ΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023
Θ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟ- ΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	25	20,5%
Ι	ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	3	2,1%
Κ	ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙ- ΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	3	2,4%
Λ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	0	0,0%
Μ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	1	0,7%
Ν	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	1	0,9%
Ξ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	8	5,8%
Ο	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	0	0,0%
Π	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙ- ΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	0	0,0%
Ρ	ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	3,7%
Σ	ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	24	18,5%
Τ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕ- ΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΓΑΘΩΝ -ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΓΙΑ ΊΔΙΑ ΧΡΗΣΗ	0	0,0%
Υ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΤΕΡΟΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑ- ΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	0	0,0%
ΣΥΝΟΛΟ		129	100%

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας. Επεξεργασία Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπούλης

Από τον παραπάνω Πίνακα, προκύπτει σαφώς ότι ο μεγαλύτερος αριθμός ΣΣΕ υπογράφεται στους κλάδους: α) τουρισμού – ξενοδοχείων (20,5%), β) δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών (18,5%), γ) μεταφοράς και αποθήκευσης (17,6%) δ) μεταποίησης (16,6%). Στους τέσσερις αυτούς κλάδους υπογράφεται και ο μεγαλύτερος αριθμός ΣΣΕ **δηλαδή συνολικά 94 ΣΣΕ από τις 129 ή ποσοστό 73%**.

2.3.5. Η διάρκεια ισχύος των ΣΣΕ

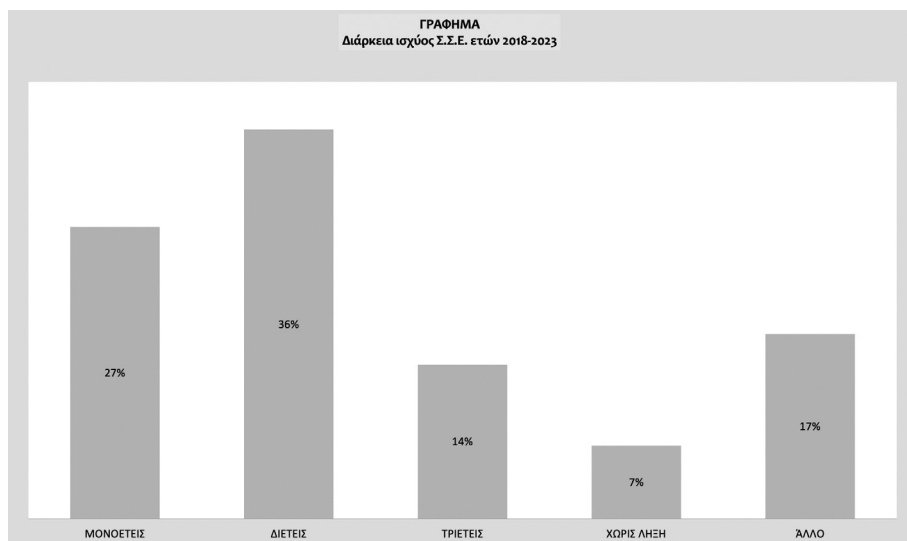
Ως γνωστόν η δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ με αόριστο χρόνο λήξης καταργήθηκε με την παρ. 5 άρθρου 2 ΠΥΣ 6/2012, το οποίο όρισε ότι οι «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη».

Στο παρακάτω **Γράφημα** αποτυπώνεται η διάρκεια ισχύος των ΣΣΕ της περιόδου 2018-2023.

Όπως διαφαίνεται σε αυτό οι περισσότερες συλλογικές ρυθμίσεις σε ποσοστό 36% είναι διετείς και ακολουθούν οι μονοετούς διάρκειας ρυθμίσεις σε ποσοστό 27%. **Συνολικά οι μονοετούς και οι διετούς διάρκειας ρυθμίσεις ανέρχονται στο 63% του συνόλου**, ποσοστό το οποίο δείχνει και την κυρίαρχη τάση ως προς το χρόνο ισχύος των συλλογικών ρυθμίσεων στη χώρα μας, κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο.

Οι τριετούς διάρκειας ρυθμίσεις ανέρχονται στο 14%. Υψηλό ποσοστό (17%) παρουσιάζουν επίσης οι συλλογικές ρυθμίσεις που έχουν διαφορετική διάρκεια ισχύος, η οποία ενδεικτικά κυμαίνεται από τους 15 μήνες έως και τους 31 μήνες. Αυτό κατά πάσα πιθανότητα μπορεί να οφείλεται στις δυσκολίες και τις καθυστερήσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μη δυνάμενοι να επαναφέρουν μια κανονικότητα στη ροή / ανανέωση των ΣΣΕ συμφωνώντας π.χ. αναδρομική έναρξη ισχύος της νέας ΣΣΕ που θα συμπίπτει με το τέλος ισχύος της προηγούμενης ΣΣΕ

Παρότι, το νομοθετικό πλαίσιο ορίζει ότι οι ΣΣΕ πρέπει να συνάπτονται για ορισμένο χρονικό διάστημα υπάρχουν περιπτώσεις ΣΣΕ (7%) που δεν ορίζουν χρόνο λήξεως (π.χ. οι ΣΣΕ στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ή των Σταφυλεργατών Ηρακλείου) γεγονός που μάλλον θα πρέπει αποδοθεί στην πρακτική των κοινωνικών εταίρων.



Πηγή: Υπ. Εργασίας. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

2.4. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ (ΕΣΣΕ) ετών 2018-2023 – Στατιστικά δεδομένα

Στο μέρος αυτό της μελέτης επιχειρείται η αποτύπωση – χαρτογράφηση των επιχειρησιακών ΣΣΕ της περιόδου 2018-2023.

2.4.1. Μεθοδολογικές επισημάνσεις

Τα στοιχεία αντλήθηκαν από το Π/Σ Εργάνη στο οποίο καταγράφονται και διατηρούνται μια σειρά αναλυτικών δεδομένων όπως ημερομηνία ισχύος, αριθμό εργαζομένων που καλύπτει κάθε ΕΣΣΕ, το είδος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που συνάπτει τη συλλογική σύμβαση (σωματείο ή ένωση προσώπων), ταξινόμηση ανά 4ψηφιο ΚΑΔ καθώς και Περιφερειακή Ενότητα, ενώ υπάρχει και μια ταξινόμηση που αφορά τις μεταβολές των αποδοχών κάθε ΕΣΣΕ (σταθερές αποδοχές, αύξηση, μείωση) όπως και εάν υπάρχει γενικώς μεταβολή των θεσμικών όρων, χωρίς όμως να υπάρχει περαιτέρω επεξήγηση (π.χ. νέες θεσμικές ρυθμίσεις ή κατάργηση υφιστάμενων θεσμικών ρυθμίσεων κ.λπ.).

Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης και την όσο πιο δυνατόν έγκυρη αποτύπωση της εικόνας των ΕΣΣΕ με δεδομένο και το μεγάλο αριθμό τους κάθε έτος, κατά την επεξεργασία και την παρουσίαση των στοιχείων βασίστηκε σε δύο μεθοδολογικές επιλογές: α) έγινε διαχωρισμός μεταξύ

Ε.Σ.Σ.Ε, που περιέχουν κατεξοχήν τους όρους αμοιβής και εργασίας και Κανονισμών Εργασίας (που υπογράφηκαν με ΕΣΣΕ), οι οποίοι δεν περιλαμβάνουν οικονομικές και θεσμικές ρυθμίσεις, β) Από τον αριθμό των ΕΣΣΕ αφαιρέθηκαν όσες ναί μεν κατατέθηκαν ηλεκτρονικά στις αρμόδιες κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας αλλά δεν έγιναν αποδεκτές από αυτές ως ΕΣΣΕ που πληρούν τις νόμιμες ή άλλες προϋποθέσεις (π.χ. και ενδεικτικά: δεν αφορούν ΕΣΣΕ αλλά άλλα έγγραφα, πρόκειται για άτυπα πρακτικά συμφωνίας, κείμενα που εμπεριέχουν ατομικούς όρους εργασίας, δεν υπάρχει σφραγίδα και υπογραφή συμβαλλομένων μερών, διαπιστώνεται διπλή υποβολή στο Π/Σ Εργάνη της ίδιας Ε.ΣΣΕ κοκ). Συνεπώς και για λόγους εγκυρότητας της μελέτης αυτές οι ΕΣΣΕ δε συνηπολογίζονται.

Τέλος, ένα ζήτημα που προκύπτει είναι η υπογραφή περισσότερων της μίας (1) ΕΣΣΕ στο ίδιο έτος. Αφορά συνήθως την αρχική ΕΣΣΕ και στη συνέχεια μέσα στο ίδιο έτος τροποποιητικές της αρχικής ΕΣΣΕ. Αυτές καταγράφονται κανονικά ως ΕΣΣΕ ωστόσο σε ένα δεύτερο επίπεδο καταβλήθηκε προσπάθεια αυτές, δηλαδή οι τροποποιητικές ΕΣΣΕ, να μην συνηπολογιστούν στο πεδίο της αποτύπωσης του πραγματικού αριθμού των εργαζομένων που καλύπτουν οι ΕΣΣΕ.

2.4.2. Η γενική εικόνα των επιχειρησιακών ΣΣΕ 2018-2023

Ο παρακάτω Πίνακας 34 καταγράφει τον αριθμό των ΕΣΣΕ και των Κανονισμών Εργασίας ανά έτος (2018-2023) καθώς και τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτουν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 34 ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ (Σ.Σ.Ε ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ) ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2018-2023						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ.ΕΣ.Σ.Ε	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑ- ΖΟΜΕΝΩΝ Ε.ΣΣΕ	ΑΡΙΘΜ. ΚΑΝΟ- ΝΙΣΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕ- ΝΩΝ ΚΑΝ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ (ΣΣΕ ΚΑΙ ΚΑΝ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ)	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕ- ΝΩΝ
2018	279	174597	28	25010	307	199607
2019	164	97342	13	5700	177	103042
2020	151	91023	8	3761	159	94784
2021	159	136353	20	22826	179	159179
2022	184	140748	35	27089	219	167837
2023	169	129206	44	45894	213	175100
ΣΥΝΟΛΟ	1106		148		1254	

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

Όπως φαίνεται και στον Πίνακα, κατά την εξαετία 2018-2023 καταγράφονται συνολικά 1106 ΕΣΣΕ και 148 Κανονισμοί Εργασίας. Πλην του 2018, έτος κατά το οποίο συνάφθηκαν 279 Ε.Σ.Σ.Ε που καλύπτουν 174.957 εργαζόμενους, τα επόμενα έτη ο αριθμός αυτός μειώνεται αξιοσημείωτα, κάτω από τις 190 ΕΣΣΕ και κυμαίνεται μεταξύ 159 έως 184, ο δε αριθμός καλυπτόμενων εργαζομένων κυμαίνεται μεταξύ 91.023 (2020) και 140.748 (2022). Τα έτη 2020 και 2021 παρατηρείται ο μικρότερος αριθμός ΕΣΣΕ 151 και 159 αντίστοιχα, στοιχείο που προφανώς συνδέεται και με την Πανδημία Covid-19, η οποία είχε ως γνωστόν (ιδίως έως και το χειμώνα 2021) ως συνέπεια τόσο την αναστολή σε σημαντικό βαθμό της οικονομικής δραστηριότητας, όσο και την εμπέδωση ενός κλίματος αβεβαιότητας.

Ωστόσο, οι παραπάνω τάσεις θα πρέπει να ερμηνευτούν και υπό το φως των μεταβολών στο πεδίο της συρροής των ΣΣΕ και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Όπως τονίστηκε και παραπάνω, μέχρι και την τυπική έξοδο της χώρας από τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής τον Αύγουστο του 2018, η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι όλων των άλλων (εθνικών κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών, τοπικών) είχε οδηγήσει σε έναν πολλαπλασιασμό τους (ιδιαίτερα τα πρώτα χρόνια 2011-2014) που σε συνδυασμό με τη θεσμοθέτηση των Ενώσεων Προσώπων με αρμοδιότητα τη σύναψη επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε συνέβαλαν στη μετατόπιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης, ενώ οι κλαδικές ΣΣΕ μειώθηκαν δραστικά.

Η τάση αυτή αρχίζει να αντιστρέφεται προοδευτικά και ιδίως μετά το 2018-2019 και μετά οπότε με τις νομοθετικές μεταβολές στα πεδία της συρροής και της αρχής της εύνουιας παρατηρείται αφενός η μείωση του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ και αφετέρου η μείωση (έως βαθμού εξαφάνισης) των ΣΣΕ που υπογράφονται με Ενώσεις Προσώπων.

2.4.3. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ κατά είδος συνδικαλιστικής οργάνωσης και αριθμό καλυπτόμενων εργαζομένων

Ο επόμενοι Πίνακες 35Α ΚΑΙ 35Β αποτυπώνουν το είδος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που υπογράφει τις ΕΣΣΕ (δεν περιλαμβάνονται οι Κανονισμοί Εργασίας¹⁴⁹), δηλαδή εάν πρόκειται για επιχειρησιακό σωματείο ή Ένωση Προσώπων κατά την εξεταζόμενη εξαετία. Περιλαμβάνουν επίσης

149. Ο σχετικός Πίνακας που περιλαμβάνει και τους Κανονισμούς Εργασίας μπορεί να αναζητηθεί στο Παράρτημα.

τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτουν οι ΕΣΣΕ επιχειρησιακών σωματείων και Ενώσεων Προσώπων, καθώς και τα αντίστοιχα ποσοστά (%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 35Α						
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΚΑΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΤΩΝ 2018-2023						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜ Ε.Σ.Σ.Ε ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2018	161	167741	118	6856	279	174597
2019	130	96233	34	1109	164	97342
2020	126	92054	25	1031	151	93085
2021	132	133822	27	2531	159	136353
2022	153	138923	31	1825	184	140748
2023	150	127496	19	1710	169	129206

ΠΙΝΑΚΑΣ 35Β						
ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΚΑΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΤΩΝ 2018-2023 ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΕΣΣΕ						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜ ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2018	57,7%	96,1%	42,3%	3,9%	100%	100%
2019	79,3%	98,9%	20,7%	1,1%	100%	100%
2020	83,4%	98,9%	16,6%	1,1%	100,0%	100%
2021	83,0%	83,0%	17,0%	1,9%	100%	100%
2022	83,2%	98,7%	16,8%	1,3%	100%	100%
2023	88,8%	98,7%	11,24%	1,3%	100%	100%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπολής

Από τα στοιχεία των δύο παραπάνω Πινάκων είναι εμφανέςτατο ότι από το 2019 και μετά μειώνεται ραγδαία και σταθερά ο αριθμός των ΕΣΣΕ καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτουν που συνάπτονται από τις Ενώσεις Προσώπων.

Ήδη το 2023, ο αριθμός των ΕΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων είναι μόλις 19 (έναντι 150 των επιχειρησιακών σωματείων) καλύπτοντας 1.710 άτομα. Σε δε ποσοστιαία βάση οι ΕΣΣΕ Ενώσεων Προσώπων αντιστοιχούν στο

11,2% των ΕΣΣΕ και καλύπτουν μόνο το 1,3% των εργαζομένων. Στον αντίποδα, το 2023 οι ΕΣΣΕ επιχειρησιακών σωματείων αποτελούν το 88,8% και καλύπτουν το 98,7% των εργαζομένων που αμείβονται με επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Η εξέλιξη αυτή, μπορεί βάσιμα να εξηγηθεί εξαιτίας τριών κυρίως παραγόντων: α) οι Ενώσεις Προσώπων με αρμοδιότητα σύναψης ΕΣΣΕ θεσμοθετήθηκαν κατά την αρχική περίοδο του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής με σκοπό τη διευκόλυνση της αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επιχειρησιακό επίπεδο και ιδίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχοντας ως βασικό στόχο την γρήγορη προς τα κάτω προσαρμογή των μισθών στα όρια της ΠΥΣ 6/2012 β) τις νομοθετικές μεταβολές στα πεδία της συρροής και της αρχής της εύνοιας όπου πλέον μετά το 2019 (άρθ. 55 Ν. 4635/2019) κατ' αρχάς ισχύει ο κανόνας ότι κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας και ότι μόνο κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της (σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990) και γ) η έναρξη εφαρμογής του μηχανισμού για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού από το 2018 σε συνδυασμό με την προϊούσα αύξησή του, είχε ως αποτέλεσμα την «κανονικοποίηση» του ορισμού των αποδοχών στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις χωρίς την ανάγκη της υπογραφής ΕΣΣΕ με Ενώσεις Προσώπων (βλ. επίσης και συμπεράσματα).

Τέλος, ο επόμενος Πίνακας 36 επιχειρεί (μετά από σχετική επεξεργασία των δεδομένων) να αποτυπώσει τον πραγματικό αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονται από τις επιχειρησιακές ΣΣΕ κατ' έτος, από το 2018 έως το 2023, αφαιρώντας από το σύνολο των ΕΣΣΕ τις τυχόν τροποποιητικές συλλογικές συμβάσεις ή τυχόν παρατάσεις της ίδιας επιχείρησης μέσα στο κάθε έτος. Με τον τρόπο αυτό μπορούμε να αποκτήσουμε μια εικόνα για τον πραγματικό αριθμό κάλυψης των εργαζομένων από τις Ε.ΣΣΕ κάθε έτους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 36 ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2018-2023)		
	ΑΡΙΘΜΟΣ Ε.ΣΣΕ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2018	254	141242
2019	160	91056
2020	131	77967
2021	152	129679
2022	166	83659
2023	150	109412

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

2.4.4. Η κλαδική και χωρική κατανομή των Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2018-2023

Στη συνέχεια επιχειρείται η καταγραφή της κατανομής των ΕΣΣΕ κατά κλάδο και περιφερειακή ενότητα, προκειμένου να εμπλουτιστεί και να εξειδικευτεί η εικόνα του επιχειρησιακού επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως αυτή μορφοποιείται και εμπεδώνεται κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου 2018-2023.

Α) Κλαδική κατανομή ΕΣΣΕ

Οι σχετικοί αναλυτικοί πίνακες της ανά έτος κλαδικής κατανομής των Ε.ΣΣΕ συμπεριλαμβανομένων και των Κανονισμών Εργασίας, μπορούν να αναζητηθούν στο Παράρτημα Πινάκων.

Εδώ παρουσιάζεται συγκεντρωτικά η εν λόγω κατανομή για το σύνολο της εξαετίας 2018-2023 και μόνο για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ (πλην Κανονισμών Εργασίας) που όπως σημειώθηκε ρυθμίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας (βλ. πίνακας 37).

ΠΙΝΑΚΑΣ 37 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ 2018-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ)			
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (ΣΤΑΚΟΔ 08)		2018-2023	
		ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	% (2018-2023)
A	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	1	0,1%
B	ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	7	0,6%
Γ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	323	29,2%

ΠΙΝΑΚΑΣ 37			
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ 2018-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ)			
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (ΣΤΑΚΟΔ 08)		2018-2023	
		ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	% (2018-2023)
Δ	ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ	26	2,4%
Ε	ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	60	5,4%
ΣΤ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	11	1,0%
Ζ	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	127	11,5%
Η	ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	100	9,0%
Θ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	129	11,7%
Ι	ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	28	2,5%
Κ	ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	74	6,7%
Λ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	6	0,5%
Μ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	58	5,2%
Ν	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	45	4,1%
Ξ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	12	1,1%
Ο	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	15	1,4%
Π	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	25	2,3%
Ρ	ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	36	3,3%
Σ	ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	23	2,1%
Τ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΓΑΘΩΝ -ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΓΙΑ ΊΔΙΑ ΧΡΗΣΗ	0	0,0%
Υ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΤΕΡΟΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	0	0,0%
ΣΥΝΟΛΑ		1106	100,0%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

Από το Πίνακα διαφαίνεται ότι οι κλάδοι με τον μεγαλύτερο αριθμό επιχειρησιακών ΣΣΕ κατά τη διάρκεια της εξαετίας 2018-2023 είναι κατά σειρά: α) η μεταποίηση με 323 ΕΣΣΕ που αντιστοιχεί στο 29,2% των συμβάσεων που συνολικά υπογράφηκαν κατά την προαναφερόμενη περίοδο, β) ο τουριστικός και επισιτιστικός κλάδος με 129 ΕΣΣΕ και 11,7%, γ) το χονδρικό και λιανικό εμπόριο με 127 ΕΣΣΕ και 11,5% και δ) ο κλάδος μεταφορών και αποθήκευσης με 100 Ε.Σ.Σ.Ε και 9,0%.

Είναι εμφανές ότι στον τομέα της μεταποίησης, στον οποίο και λειτουργούν πολλά επιχειρησιακά σωματεία τουλάχιστον στις μεσαίες και μεγά-

λες επιχειρήσεις, γίνεται εκτεταμένη χρήση της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων μέσω ΕΣΣΕ εν τη απουσία και μεγάλων κλαδικών Σ.Σ.Ε στον τομέα αυτό.

Πάντως και στους τέσσερις προαναφερόμενους κλάδους υπογράφηκαν συνολικά 679 Ε.ΣΣΕ που αντιστοιχούν στο 61,4% του συνολικού αριθμού των Ε.ΣΣΕ της εξεταζόμενης περιόδου.

Τέλος, μια πρόσθετη και ιδιαίτερα σημαντική επισήμανση που πρέπει να γίνει αφορά ειδικά τον χρηματοπιστωτικό κλάδο και ιδιαίτερα στις Τράπεζες. Ο υψηλός αριθμός ΕΣΣΕ (74 ή 6,7% του συνόλου των ΕΣΣΕ που υπογράφηκαν την περίοδο 2018-2023) οφείλεται στο γεγονός ότι σε αυτόν τον κλάδο παρατηρούνται αρκετές τροποποιητικές ΕΣΣΕ στην ίδια επιχείρηση μέσα στο ίδιο έτος. Αυτό κατά πάσα πιθανότητα οφείλεται στη συνεχιζόμενη αναδιάρθρωση του κλάδου και τη συχνή ανάγκη τροποποίησης των εργασιακών ρυθμίσεων που προκύπτουν από αυτή. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ότι και στην καταγραφή των εργαζομένων αθροίζονται δύο και τρεις φορές ο ίδιος αριθμός καλυπτομένων από την ΕΣΣΕ εργαζομένων. Ο πραγματικός αριθμός των εργαζομένων που καλύπτουν οι επιχειρησιακές ΣΣΕ των Τραπεζών είναι περί τις 23.000.

B) Χωρική (κατά περιφέρεια) κατανομή των ΕΣΣΕ

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η συγκεντρωτική κατανομή του αριθμού των ΕΣΣΕ που υπογράφηκαν από το 2018 έως το 2023 κατά περιφερειακή ενότητα.¹⁵⁰

ΠΙΝΑΚΑΣ 38			
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ 2018-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΣΕ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ)			
ΚΩΔ.	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	2018-2023	
		ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	%
1	ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	37	3,3%
2	ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	189	17,1%
3	ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	9	0,8%
4	ΗΠΕΙΡΟΥ	9	0,8%
5	ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	40	3,6%
6	ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	3	0,3%
7	ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	48	4,3%

150. Αναλυτικοί πίνακες κατ' έτος υπάρχουν στο Παράρτημα της μελέτης.

8	ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	27	2,4%
9	ΑΤΤΙΚΗΣ	586	53,0%
10	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	17	1,5%
11	ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	8	0,7%
12	ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	32	2,9%
13	ΚΡΗΤΗΣ	101	9,1%
	ΣΥΝΟΛΟ	1106	100,0%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.Μ.Ε.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

Όπως είναι αναμενόμενο, λόγω της συγκέντρωσης της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας μας, σε Αττική και Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη), ο υψηλότερος αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ εντοπίζεται σε αυτές τις δύο περιφέρειες. Πάνω από τις μισές επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε (586) συνάπτονται στην Περιφέρεια της Αττικής, αριθμός που αντιστοιχεί στο 53% του συνόλου των ΕΣΣΕ που υπογράφηκαν την περίοδο 2018-2023. Η περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας ακολουθεί με 189 ΕΣΣΕ (17,1%). Τέλος, αξιοσημείωτος είναι ο αριθμός των ΕΣΣΕ που υπογράφονται στην Κρήτη: 101 ΕΣΣΕ και ποσοστό 9,1%, κάτι το οποίο προφανώς οφείλεται στην ανάπτυξη του τουριστικού τομέα με σχετικά υψηλή οργάνωση των εργαζομένων στο επιχειρησιακό επίπεδο.

2.4.5. Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ 2018-2023 κατά μέγεθος επιχείρησης

Τέλος, και ως προς τα ποσοτικά δεδομένα που αφορούν τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, έχει ιδιαίτερη σημασία να αποτυπωθεί ο αριθμός των ΕΣΣΕ κατά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό των εργαζομένων κάτι που επιχειρούν οι επόμενοι πίνακες 39(α), (β) (γ) και (δ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 39(α)						
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (2018-2020)						
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	2018		2019		2020	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΠΜΕ >10	20	148	10	67	6	42
ΜΜΕ <50	72	1818	39	1105	31	989
ΜΕΣΑΙΑ <250	90	11353	62	8365	43	5593
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000	47	22562	33	16711	33	15733
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +	25	105361	16	64808	18	55610
ΣΥΝΟΛΟ Α'	254	141242	160	91056	131	77967

ΠΙΝΑΚΑΣ 39(β) ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ή ΠΑΡΑΤΑΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΕΣΣΕ (2018-2020)						
	2018		2019		2020	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΣΥΝΟΛΟ Β'	25	35155	4	6286	20	13056
ΣΥΝΟΛΟ Α'+Β'	279	176397	164	97342	151	91023

ΠΙΝΑΚΑΣ 39(γ) ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (2021-2023)						
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	2021		2022		2023	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΠΜΕ >10	3	17	5	36	7	50
ΜΜΕ <50	31	901	34	1140	32	1119
ΜΕΣΑΙΑ <250	54	7108	63	8051	52	6646
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000	37	19206	42	18983	36	18796
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +	27	102447	22	55449	23	82801
ΣΥΝΟΛΟ Α	152	129679	166	83659	150	109412

ΠΙΝΑΚΑΣ 39 (δ) ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ή ΠΑΡΑΤΑΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ (2021-2023)						
	2021		2022		2023	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΣΥΝΟΛΟ Β	7	6674	18	57089	19	19794
ΣΥΝΟΛΟ Α+Β	159	136353	184	140748	169	129206

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπούλης

Με βάση τους παραπάνω πίνακες και εάν επιχειρήσουμε να δώσουμε μια συνολική εικόνα της εξαετίας 2018-2023, βλέπουμε ότι κατά την περίοδο αυτή υπογράφονται συνολικά **1.013** Ε.Σ.Σ.Ε συν **93** τροποποιητικές (σύνολο 1.106).

Μεταξύ των 1.013 ΕΣΣΕ η συγκεντρωτική εικόνα που προκύπτει διαφαίνεται στον ακόλουθο Πίνακα 40.

ΠΙΝΑΚΑΣ 40 ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ 2018-2023 ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥΣ ΑΝΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΜΕ ΒΑΣΗ ΑΡΙΘΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ)		
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘ.ΕΣΣΕ	ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%)
ΠΜΕ >10	51	5,0%

ΜΜΕ <50	239	23,6%
ΜΕΣΑΙΑ <250	364	35,9%
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000	228	22,5%
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +	131	12,9%
ΣΥΝΟΛΟ	1013	100,0%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

Προκειμένου να υπάρχει μια συγκριτική εικόνα μεταξύ του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ με βάση το μέγεθος της απασχόλησης και του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων με βάση το ίδιο μέγεθος, όπως καταγράφεται στην Ετήσια Έκθεση της ΕΡΓΑΝΗ (2023) (βλ. Πίνακας 41).

ΠΙΝΑΚΑΣ 41 ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΑΞΕΙΣ ΜΕΓΕΘΟΥΣ 2022-2023 (ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ)				
ΕΥΡΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ			
	2023	% επί του συνόλου	2022	% επί του συνόλου
Αριθμός εργαζομένων				
ΠΜΕ >10	262.634	88,06%	260.129	88,21%
ΜΜΕ <50	30.474	10,22%	29.691	10,06%
ΜΕΣΑΙΑ <250	4.337	1,45%	4.294	1,45%
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000	664	0,22%	642	0,15%
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +	146	0,05%	136	0,06%
ΣΥΝΟΛΟ	298.255	100%	294.892	100%

Πηγή: Ειδικό Ετήσιο Τεύχος ΕΡΓΑΝΗ 2023. Επεξεργασία στοιχείων:

Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

Με βάση τους παραπάνω πίνακες και ενδεικτικά μόνο κατά το έτος **2023**, συνάγονται τα παρακάτω δεδομένα: α) στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 1.000 ατόμων), υπογράφηκε ΕΣΣΕ μόνο στο 16% εξ' αυτών, β) στις επιχειρήσεις με απασχόληση από 251-1000 άτομα, υπογράφηκε ΕΣΣΕ στο 5,4% εξ' αυτών, γ) στις επιχειρήσεις με απασχόληση 51-250 υπογράφηκε ΕΣΣΕ στο 1,20% εξ' αυτών κ.ο.κ.

Παρότι θα πρέπει λάβουμε υπόψη μας το γεγονός ότι στο αναφερόμενο έτος (2023) βρίσκονταν εν ισχύ και ένας επιπρόσθετος αριθμός άλλων επιχειρησιακών ΣΣΕ που υπογράφηκαν κατά τα δύο προηγούμενα έτη (2021,2022), η συνολική εικόνα δεν επηρεάζεται.

Με άλλα λόγια είναι ασφαλέστατο το συμπέρασμα ότι μόνο ένας μικρός αριθμός επιχειρήσεων στη χώρα μας συνάπτει ΕΣΣΕ Με όρους μεγέθους

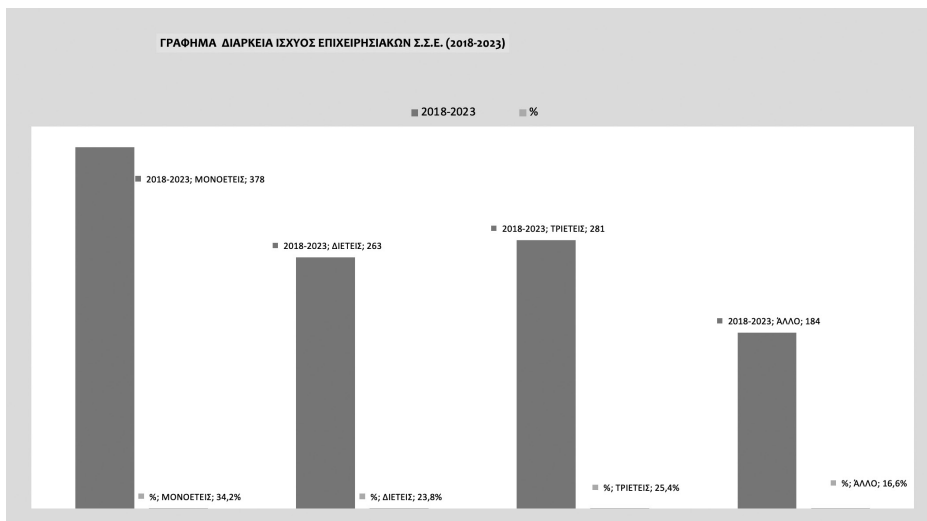
βέβαια, όσο μικρότερη είναι βεβαίως η επιχείρηση, τόσο μικρότερος είναι ο αριθμός των ΕΣΣΕ αλλά ακόμα και στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 1.000 ατόμων ο αριθμός των ΕΣΣΕ που συνάπτονται δεν ξεπερνά το 20% αυτών.

2.4.6. Η διάρκεια ισχύος των Επιχειρησιακών ΣΣΕ

Το επόμενο Γράφημα μας δείχνει τη διάρκεια ισχύος των 1.106 επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάφθηκαν από το 2018-2023 (ο αναλυτικός πίνακας ανά έτος μπορεί να αναζητηθεί στο Παράρτημα).

Από το γράφημα φαίνεται ότι οι περισσότερες ΕΣΣΕ έχουν μονοετή διάρκεια (34,2%), οι διετούς και τριετούς διάρκειας κυμαίνονται περί το 25% (23,8% και 25,4% αντίστοιχα), ενώ τέλος το 16,6% ορίζει διαφορετική διάρκεια ισχύος, εκ των οποίων ένα ποσοστό περί το 6% αφορά ΕΣΣΕ με διάρκεια μικρότερου του έτους κάτι το οποίο προφανώς αφορά παρατάσεις ισχύος υφιστάμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Αυτό το οποίο πρέπει να επισημανθεί σε ότι αφορά το πεδίο των επιχειρησιακών ΣΣΕ είναι ότι πλέον οι αορίστου χρόνου διάρκειας συλλογικές ρυθμίσεις ουσιαστικά δεν υφίστανται πλέον μετά την ΠΥΣ Νο 6/2012.



Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.Μ.Ε.Δ., Μίλτος Σταμπουλής

2.5. Συμπεράσματα και γενικές τάσεις της περιόδου 2018-2023 στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ο παρακάτω Πίνακας 42 αποτυπώνει συνολικά τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την ετήσια ροή των Σ.Σ.Ε. και των Δ.Α. συνολικά, δηλαδή τις εθνικές κλαδικές και τοπικές κλαδικές Σ.Σ.Ε και Δ.Α., τις εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ καθώς και τις επιχειρησιακές ΣΣΕ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΕΤΗΣΙΑ ΡΟΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α.* (2018-2023)																	
	ΕΓΣΣΕ	Κλαδικές				Ομοιοεπαγγελματικές				Επιχειρησιακές		ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΛ. ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ 2018-2023 (ΕΓΣΣΕ, Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών & Επιχειρησιακών ΣΣΕ** και Δ.Α.)					
		Εθνικές		Τοπικές		Εθνικές		Τοπικές				ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ + Δ.Α.	ΣΣΕ (%)
	ΣΣΕ	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ + Δ.Α.	ΣΣΕ (%)	Δ.Α. (%)	
2018	1	11	10	1		6		10		279	2	308	12	320	96,25%	3,75%	
2019		8	2	2		5	1	4		164		183	3	186	98,39%	1,61%	
2020	1	6	2	2		2	4	3		151	3	165	9	174	94,83%	5,17%	
2021	1	9	2	3		5		7		159		184	2	186	98,92%	1,08%	
2022	1	16		2		3		6		184	1	212	1	213	99,53%	0,47%	
2023		7		4		4		3		169	1	187	1	188	99,47%	0,53%	
Σύνολο	4	57	16	14	0	25	5	33	0	1106	7	1239	28	1267	97,79%	2,21%	
															(Μ.Ο)	(Μ.Ο)	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπούλης

* Στον αριθμό των Δ.Α. συνυπολογίζονται οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες Δ.Α. της ίδιας συλλογικής διαφοράς

ΕΓΣΣΕ

Όπως συνάγεται από τον παραπάνω πίνακα, και όπως αναλύθηκε εκτενώς στο πρώτο κεφάλαιο, κατά την περίοδο 2018-2023 υπογράφηκαν τέσσερις (4) ΕΓΣΣΕ¹⁵¹, οι οποίες ως γνωστόν δεν περιέχουν μισθολογικούς

151. Βλ. όλες τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στην ιστοσελίδα

όρους μετά την μεταφορά της αρμοδιότητας του καθορισμού του εθνικού κατώτατου από τους κοινωνικούς εταίρους στην Κυβέρνηση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από το Ν. 4172/2013 (άρθρο 103) που καθιέρωσε ένα νέο μηχανισμό καθορισμού του.

Οι ΣΣΕ και η κατανομή τους κατά τύπο

α) Κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: Σε ένα σύνολο 59 συλλογικών διαφορών της περιόδου 2018-2023, οι συναφθείσες ΣΣΕ ανέρχονται σε 129. Ειδικότερα οι κλαδικές ΣΣΕ (εθνικές και τοπικές) ανέρχονται σε 71, οι δε ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (εθνικές και τοπικές) σε 58. Έτσι, οι κλαδικές ΣΣΕ αντιπροσωπεύουν το 55% και οι ομοιοεπαγγελματικές το 45%. Το στοιχείο αυτό υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα ΣΣΕ συνεχίζουν και μετά τη λήξη της περιόδου της δημοσιονομικής επιτήρησης, να έχουν βαρύνουσα σημασία εντός των διεπιχειρησιακών συλλογικών ρυθμίσεων.

β) Εθνικές και τοπικές ΣΣΕ: Αντίστοιχα, οι εθνικής εμβέλειας ΣΣΕ (κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές) ανέρχονται σε 82 ή ποσοστό 64%, ενώ οι τοπικού επιπέδου ΣΣΕ ανέρχονται σε 47 ή ποσοστό 36%, δεδομένο το οποίο υποδηλώνει ότι και το τοπικό επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης παραμένει επίσης αρκετά σημαντικό.

γ) Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε: Σε ότι αφορά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ (ΕΣΣΕ) και όπως προκύπτει από τα δεδομένα του παραπάνω Πίνακα, ο αριθμός τους φαίνεται να σταθεροποιείται μετά το 2018. Συνολικά και όπως σημειώθηκε παραπάνω, κατά την περίοδο 2018-2023 καταγράφονται 1.106 επιχειρησιακές ΣΣΕ (δεν υπολογίζονται οι Κανονισμοί Εργασίας που συνομολογήθηκαν με ΣΣΕ). Αν εξαιρέσει κανείς το έτος 2018 όπου υπογράφονται 279 ΕΣΣΕ, τα υπόλοιπα έτη έως το 2023 ο αριθμός των ΕΣΣΕ κυμαίνεται μεταξύ 160-190. Τα στοιχεία αυτά μας δίνουν ένα μέσο όρο περί τις 184 ΕΣΣΕ ανά έτος, ένας μέσος όρος που ελάχιστα υπερβαίνει την προ «Μνημονίων» περίοδο (οι οποίες ήταν περί τις 150). Υπό την έννοια αυτή, μπορεί κανείς να υποθέσει βασίμως ότι από το 2018 και μετά έχει επέλθει μια εξισορρόπηση ως προς τον αριθμό των ΕΣΣΕ, μετά την εκρηκτική τους αύξηση

του Υπουργείου Εργασίας, διαθέσιμη εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/syllogikes-ergasiakes-sxeseis/ethniki-geniki-syllogiki-symvasi-ergasias/> και στην Ιστοσελίδα του Ο.ΜΕ.Δ., όπου η ΕΓΣΣΕ είναι Κωδικοποιημένη: <https://www.omed.gr/el/taxonomy/term/50>.

κατά την περίοδο των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής και τη νομοθέτηση για την περαιτέρω διευκόλυνση της σύναψης τους μέσω και της θεσμοθέτησης της Ένωσης Προσώπων ως συνδικαλιστικής συλλογικότητας με ικανότητα υπογραφής επιχειρησιακών ΣΣΕ

Οι Διαιτητικές Αποφάσεις (Δ.Α.)

Αναφορικά με τις Δ.Α. της περιόδου 2018-2023 και ειδικά από το 2021 και μετά, όπως αποτυπώνεται εμφανώς στον παραπάνω Πίνακα, σημειώνεται η κάθετα πτωτική τους πορεία, ως αποτέλεσμα και της τελευταίας νομοθετικής παρέμβασης του Ν. 4635/2019.

Ο Πίνακας δείχνει με μεγάλη σαφήνεια ότι κατά την περίοδο 2018-2023 **η συντριπτική πλειοψηφία των συλλογικών διαφορών κάθε επιπέδου επιλύεται με υπογραφή ΣΣΕ σε ποσοστό που υπερβαίνει κατά μέσο όρο το 98%** της περιόδου αναφοράς. Ακόμα όμως και σε ότι αφορά τις διεπιχειρησιακές συλλογικές διαφορές (κλαδικές / ομοιοεπαγγελματικές), όπου «παραδοσιακά» η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία συνιστούσε το έσχατο μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών για τις –κατά τεκμήριο– αδύναμες διαπραγματευτικά συνδικαλιστικές οργανώσεις, το ποσοστό των Δ.Α. δεν ξεπερνά κατά το μέσο όρο της περιόδου το 14% έναντι 86% των ΣΣΕ εντοπιζόμενο κύρια μεταξύ των ετών 2018-2020.

Από το 2021 και μετά δε, οι Δ.Α. «εξαφανίζονται», οπότε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το νέο νομοθετικό καθεστώς της Διαιτησίας (Ν. 4635/2019) την έχει καταστήσει ουσιαστικά ανενεργή.

Τάσεις

Λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη τις νομοθετικές αλλαγές που επήλθαν μετά την επίσημη έξοδο της χώρας από τα λεγόμενα «Μνημόνια» και τις επιπτώσεις τους στο σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών, η γενική εικόνα που αποτυπώνεται στην πορεία των συλλογικών ρυθμίσεων στη χώρα μας κατά τα έτη 2018-2023 σε σύγκριση με την περίοδο 2013-2017, μπορεί να συνοψισθεί επιγραμματικά στα κάτωθι:

α) Κλαδικές/ ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (διεπιχειρησιακές): παρατηρείται σχετική αξιοσημείωτη αύξηση του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ΣΣΕ, σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο (2013-2017), η οποία ωστόσο είναι ανισομερής (κλαδικά και τοπικά). Εντοπίζεται σε κλάδους ή επαγγέλματα με ισχυρή παράδοση ή κουλτούρα συλλογικής διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων κατά το παρελ-

θόν, σχετικά σημαντική οργανωτική και διαπραγματευτική δύναμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των επαγγελματικών ομάδων λόγω της θέσης τους σε σημαντικούς τομείς της οικονομίας και σε συνδυασμό πάντοτε με την πορεία της οικονομίας εν γένει και κάθε κλάδου ειδικότερα. Η τάση αυτή συνοδεύεται από υποχώρηση των επιχειρησιακών ΣΣΕ Ο Τουρισμός (Ξενοδοχεία) και ο Επισιτισμός μαζί με τις συνδεδεμένες με τους κλάδους αυτούς ομοιοεπαγγελματικές / τοπικές οργανώσεις / ΣΣΕ (ξενοδοχοϋπάλληλοι Κρήτης – Ρόδου, Ξεναγοί, Οδηγοί Τουριστικών Λεωφορείων κλπ) είναι η πιο χαρακτηριστική περίπτωση. Στη μεταποίηση, τσιμεντοβιομηχανία, πετρέλαια, καπνοβιομηχανία και εν μέρει η ναυπηγο-επισκευαστική βιομηχανία καθώς και η βιομηχανία / βιοτεχνία ζαχαρωδών προϊόντων είναι εκείνοι οι κλάδοι στους οποίους η τάση για σύναψη και σταθερή ανανέωση των ΣΣΕ είναι εμφανής. Οι κλαδικές ΣΣΕ στις Τράπεζες καθώς και στους ΟΤΑ και τις δημοτικές επιχειρήσεις (δηλ. στον ευρύτερο δημόσιο τομέα) επίσης παρουσιάζουν μια αξιοσημείωτη σταθερότητα υπογραφής και ανανέωσης των ΣΣΕ όπως και στα επαγγέλματα των αισθητικών συμβούλων και των ηλεκτρολόγων. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η κινητικότητα (παρά τα ορισμένα κενά ανανέωσης) στη σύναψη των ΣΣΕ στον υπαλληλικό κλάδο της ναυτιλίας που εκπροσωπεί ο ΠΑΣΕΝΤ και οι αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΕΝ, Δ.Ν.Ε., Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών). Αντίθετα, εμφανής είναι η απουσία καθ' όλη την περίοδο από το 2011 και μετά, της μεγαλύτερης εθνικής κλαδικής ΣΣΕ στον κλάδο του Εμπορίου για μια σειρά από λόγους που επισημάνθηκαν παραπάνω.

Γενικά, θα πρέπει να επισημανθεί ότι κατά την περίοδο 2018-2023 ρυθμίστηκαν **συνολικά 156** συλλογικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ και Δ.Α) που αφορούσαν **59 συλλογικές διαφορές**. Με βάση τα στοιχεία αυτά, διαφαίνεται μια τάση ή καλύτερα μια προσπάθεια (μερικής) επαναφοράς σε μια «κανονικότητα» της συλλογικής διαπραγματεύσεως στο κλαδικό / ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο στο νέο «μεταμνημονιακό τοπίο» και με σημαντικό στοιχείο την (εκ νέου) προσπάθεια έγκαιρης ανανέωσης των ρυθμίσεων χωρίς χρονικά κενά, ωστόσο δεν παύουν να λείπουν οι εξαιρέσεις. Η γενική τάση δείχνει ότι επανέρχεται –σε χαμηλότερα από αυτά πριν το 2010 όμως επίπεδα– μια σταθεροποίηση ως προς τον αριθμό των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων που ανανεώνονται και δημιουργούν ένα «απόθεμα», οι οποίες μπορούμε να τεκμαίρουμε ότι είναι περίπου από 45 έως 50 ΣΣΕ (συγκριτικά με τις 100 προ της κρίσης).

β) Επιχειρησιακές ΣΣΕ: από την εξαιρετικά σημαντική αύξηση / «εκτόξευση» του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ ιδίως στην αρχή της περιόδου των «Μνημονίων» και ιδίως τα έτη 2012-2014 μέσω και της σύναψης ΣΣΕ με τις Ενώσεις Προσώπων, από το 2018 και μετά αποτυπώνεται μια σταθεροποίηση / εξισορρόπηση του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ Στο πλαίσιο αυτό, ο συνολικός αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ για την περίοδο 2018-2023 είναι **1.106** και των Κανονισμών Εργασίας **148**. Με μέσους όρους οι επιχειρησιακές ΣΣΕ κατά την προαναφερόμενη περίοδο κυμαίνονται περί τις 180 κατ' έτος, και οι Κανονισμοί Εργασίας σε 25. Αν εξαιρέσει κανείς το έτος 2018 όπου οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ανέρχονται σε 279, τις υπόλοιπες χρονιές ο αριθμός τους κυμαίνεται μεταξύ 160-190. Σε αυτή την κατεύθυνση σημαντικό ρόλο έπαιξε η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου περί συρροής των ΣΣΕ και της αρχής της εύνοιας, καθώς σημειώθηκε η εν μέρει αποδυνάμωση της υπερίσχυσης των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών Σ.Σ.Ε που ουσιαστικά ίσχυσε κατά την περίοδο 2010-2017.

γ) Διαιτησία: ο αριθμός των Δ.Α. μειώνεται δραστικά και εμφανέστατα (και εξαφανίζεται ουσιαστικά) λόγω των νομοθετικών αλλαγών που επήλθαν κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, συνεχίστηκαν με τις αποφάσεις του ΣτΕ και εν τέλει τη νομοθέτηση του Ν. 4635/2019 που είναι σήμερα σε ισχύ. Σήμερα, το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, περιορίζεται μόνο σε συλλογικές διαφορές που αφορούν κλάδους - επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Επιπροσθέτως είναι δυνατή και η επίλυση συλλογικών διαφορών, η οποία επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Στην περίπτωση αυτή υπάγονται όλες οι επιχειρήσεις, ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) το αντικείμενο της διαφοράς να είναι η σύναψη ΣΣΕ, β) να έχουν αποτύχει οριστικά οι διαπραγματεύσεις και γ) να συντρέχει λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος που να συνδέεται με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Με βάση τα παραπάνω ο συνολικός αριθμός των διαιτητικών αποφάσεων των κλαδικών / ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών διαφορών από τις 10 το 2018, μειώνεται σε 3 το 2019, ανέρχεται σε 6 το 2020, 2 το 2021, για να εκμηδενιστεί έως το 2023. Επί της ουσίας, φαίνεται ότι επαληθεύεται η πρόβλεψη της μελέ-

της του Ο.ΜΕ.Δ (2013)¹⁵² σύμφωνα με την οποία οι νομοθετικές παρεμβάσεις οδήγησαν σε έκλειψη της Διαιτησίας ως μέσου ρύθμισης των συλλογικών διαφορών και ιδίως των κλαδικών / ομοιοεπαγγελματικών. Έτσι από έναν μέσο όρο έκδοσης ετησίως περί των 50 Δ.Α. πριν από την είσοδο της χώρας σε καθεστώς δημοσιονομικής επιτήρησης και τις αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις που ακολούθησαν από το 2010 και μετά και οι οποίες διαφαίνεται ότι «οριστικοποιήθηκαν» με την ψήφιση του άρθρου 57 του Ν. 4635/2019, ουσιαστικά η Διαιτησία είχε εκλείψει.

Μια επισήμανση η οποία είναι ιδιαίτερα σημαντική είναι αυτή που αφορά την ισχυρή παρουσία του ομοιοεπαγγελματικού και του τοπικού επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης. Από την επεξεργασία των στοιχείων των συλλογικών ρυθμίσεων της περιόδου 2018-2023 καθίσταται εμφανές ότι στη χώρα μας, οι ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα και οι τοπικού επιπέδου ΣΣΕ συνεχίζουν να παίζουν έναν αρκετά βαρύνοντα ρόλο μέσα στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σχέση με τις εθνικής και κλαδικής εμβέλειας ΣΣΕ

Τέλος και σε ότι αφορά τις τάσεις ως προς τις ΣΣΕ δεν θα πρέπει να παραλείψουμε ότι η διάρκειά τους δεν μπορεί νομοθετικά να υπερβαίνει τα 3 έτη, οπότε μπορούμε με βεβαιότητα να παρατηρήσουμε ότι οι αορίστου χρόνου ΣΣΕ ουσιαστικά έχουν εκλείψει.

152. Ιωάννου, Παπαδημητρίου (2013) όπ. σ. 11 καθώς και Ιωάννου (2012)

ii. Τα αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων κατά τα έτη 2018-2023

2.5. Το περιεχόμενο των θεσμικών όρων εργασίας των συλλογικών ρυθμίσεων 2018-2023

Στο μέρος αυτό της μελέτης εξετάζεται σε ποσοτική βάση το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών) των ετών 2018 – 2023 κατά δύο ενότητες: α) τη διαμόρφωση των αποδοχών (σταθερότητα αποδοχών, αύξηση, μείωση) και) τη μεταβολή στους θεσμικούς όρους. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα δεδομένα που προκύπτουν από την εξέταση του περιεχομένου των ΣΣΕ είναι κατά ανάγκη ενδεικτικά και τούτο διότι ο όγκος των συλλογικών ρυθμίσεων είναι μεγάλος (ιδίως των επιχειρησιακών ΣΣΕ) και δεν επιτρέπει την λεπτομερή εξέταση κάθε συλλογικής ρύθμισης (διαδοχικά και μίας προς μίας), έτσι ώστε να καταγραφούν αναλυτικά οι μεταβολές (θετικές ή αρνητικές) που συντελούνται στους όρους αμοιβής και εργασίας και να αντληθούν ποιοτικά δεδομένα.

2.5.1. Το περιεχόμενο των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2018-2023 – Διαμόρφωση αποδοχών – θεσμικών όρων και χρόνου εργασίας

Αποδοχές

Σε ότι αφορά στις αποδοχές των εργαζομένων όπως αυτές προβλέπονται στις διεπιχειρησιακές ΣΣΕ (κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές), η καταγραφή και η επεξεργασία τους από τον Ο.ΜΕ.Δ., μας δίνει την ακόλουθη εικόνα για τα έτη 2018-2023 (οι αναλυτικοί πίνακες ανά έτος και ανά είδος ΣΣΕ μπορούν να αναζητηθούν στο Παράρτημα). Έτσι, στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται οι ρυθμίσεις που αφορούν στην διαμόρφωση των αποδοχών των εργαζομένων στο σύνολο των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (129 ΣΣΕ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 43 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ 2018-2023		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΣΕ	% ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΣΕ
ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	55	42,64%
ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1	0,8%
ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	57	44,2%

ΧΩΡΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑ	2	1,6%
ΠΡΩΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	2	1,6%
ΆΛΛΟ	12	9,3%
ΣΥΝΟΛΟ	129	100,0%

Πηγή: Υπ. Εργασίας, Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ.

Όπως παρατηρούμε από το 2018 και μετά παρατηρείται μια αξιοσημείωτη αύξηση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που προβλέπουν αυξήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων (57 ΣΣΕ ή 44,2%) και αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα κατά το διάστημα 2021-2023, ενώ περίπου στο ίδιο ποσοστό κινούνται και οι ΣΣΕ που διατηρούν σταθερές τις αποδοχές (55 ΣΣΕ).

Θεσμικοί όροι

Αναφορικά με τους θεσμικούς όρους εργασίας και τις μεταβολές τους, ο επόμενος Πίνακας 44 επιχειρεί να αποτυπώσει τις ρυθμίσεις που περιέχονται στο σύνολο των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. (129 Σ.Σ.Ε), που υπογράφηκαν την περίοδο 2018-2023.

ΠΙΝΑΚΑΣ 44 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ (2018-2023)		
	ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	% ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΣΕ
ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	89	68,9%
ΝΕΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ / ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	21	16,2%
ΑΠΟΜΕΙΩΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	3	2,3%
ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	2	1,6%
ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	2	1,5%
ΆΛΛΟ	8	6,2%
ΠΡΩΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	4	3,1%
ΣΥΝΟΛΟ	129	100%

Πηγή: Υπ. Εργασίας, Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ.

Όπως φαίνεται, η μεγάλη πλειοψηφία των κλαδικών ΣΣΕ (69%) διατηρεί τις θεσμικές ρυθμίσεις των προηγούμενων ετών, ενώ ένα αξιοσημείωτο ποσοστό της τάξης του 16,2% είτε εισάγει νέες θεσμικές ρυθμίσεις, είτε βελτιώνει τις ήδη υφιστάμενες.

Χρόνος εργασίας

Τέλος, ο επόμενος Πίνακας 45 αποτυπώνει τις ρυθμίσεις σχετικά με το χρόνο εργασίας για το σύνολο των 129 κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ της περιόδου 2018-2023.

ΠΙΝΑΚΑΣ 45 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ (2018-2023)		
	ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	% ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΣΕ
ΣΤΑΘΕΡΟΙ - ΧΩΡΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ	116	89,9%
ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΑΥΞΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΕΞΗΜΕΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4	3,1%
ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	2	1,5%
ΠΡΩΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	4	3,1%
ΆΛΛΟ	3	2,3%
ΣΥΝΟΛΟ	129	100%

Πηγή: Υπ. Εργασίας. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ.

Και εδώ παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ΣΣΕ (90%) διατηρεί σταθερούς τους όρους που αφορούν το χρόνο εργασίας, μόνο τέσσερις ΣΣΕ περιέχουν διατάξεις σχετικές με τη διευθέτηση του.

2.5.2. Το περιεχόμενο των Επιχειρησιακών ΣΣΕ 2018-2023 – Διαμόρφωση αποδοχών και θεσμικών όρων

Αποδοχές

Οι επόμενοι Πίνακες 46α και 46β επιχειρούν να αποτυπώσουν συγκεντρωτικά για τα έτη 2018-2023 τις μεταβολές στις αποδοχές που προβλέπονται στις επιχειρησιακές ΣΣΕ, όπως αυτές αντλούνται από τα στοιχεία του Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 46α ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2018-2023 ΑΡΙΘ. ΣΣΕ					
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΧΩΡΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑ/ ΕΝΔΕΙΞΗ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	15	48	16	200	279
2019	6	35	10	113	164
2020	11	34	10	96	151
2021	5	31	4	119	159
2022	4	79	1	100	184
2023	6	59	0	104	169

ΠΙΝΑΚΑΣ 46β ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2018-2023 ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%)					
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΧΩΡΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑ/ ΕΝΔΕΙΞΗ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	5,4%	17,2%	5,7%	71,7%	100%
2019	3,7%	21,3%	6,1%	68,9%	100%
2020	7,3%	22,5%	6,6%	63,6%	100%
2021	3,1%	19,5%	2,5%	74,8%	100%
2022	2,2%	42,9%	0,5%	54,3%	100%
2023	3,6%	34,9%	0,0%	61,5%	100%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ.: Μίλτος Σταμπουλής

Όπως διαφαίνεται από τους πίνακες, για το μεγαλύτερο μέρος των Ε.ΣΣΕ δεν υπάρχει αναφορά ή ένδειξη ως προς το ζήτημα της διαμόρφωσης των αποδοχών. Ωστόσο για αυτές που υπάρχει, δίνεται η δυνατότητα καταγραφής των τάσεων που διαμορφώνονται κατά την περίοδο 2018-2023, η οποία όπως επισημαίνεται σηματοδοτεί την έξοδο από τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής και την επαναφορά της οικονομίας σε ρυθμούς μεγέθυνσης.

Από τα στοιχεία, διαφαίνεται ότι η τάση της προηγούμενης περιόδου για μείωση των αποδοχών των εργαζομένων μέσω των Ε.ΣΣΕ αλλά και αυτή της σταθερότητας των αποδοχών, χωρίς δηλαδή τη χορήγηση αυξήσεων αντιστρέφεται. Έτσι από το 2018 διαφαίνεται ότι οι Ε.ΣΣΕ που προβλέπουν αυξήσεις αποδοχών σταδιακά αυξάνονται, ιδίως δε τα δύο τελευταία έτη (2022-2023), δεδομένο το οποίο μπορεί να ερμηνευτεί ότι συνδέεται αφενός με τις αυξήσεις του κατώτατου μισθού και αφετέρου με τη σημαντική αύξηση του πληθωρισμού και με στόχο να διατηρηθεί η αγοραστική δύναμη των μισθωτών.

Θεσμικοί όροι

Από τα στοιχεία που μπορούν να αντληθούν από το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεν μπορούν αποτυπωθούν ιδιαίτερα ποιοτικά στοιχεία τόσο για τη μεταβολή των θεσμικών όρων εργασίας όσο και για τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (διευθέτηση χρόνου εργασίας) που περιέχουν οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, δηλαδή στοιχεία που να αναφέρονται σε βελτιώσεις ή χειροτερεύσεις των εργασιακών όρων. Ωστόσο, όπως φαίνεται και στους παρακάτω πίνακες 47Α και 47 β η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρησιακών ΣΣΕ δε προβλέπει αλλαγές στους θεσμικούς όρους ή το χρόνο εργασίας, δεδο-

μένο που μας παραπέμπει γενικώς σε μια σχετική εργασιακή σταθερότητα όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 47Α			
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ			
ΕΤΩΝ 2018-2023 ΑΡΙΘ. ΣΣΕ			
ΕΤΟΣ	ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	98	181	279
2019	47	117	164
2020	42	109	151
2021	54	105	159
2022	49	135	184
2023	55	114	169

ΠΙΝΑΚΑΣ 47Β			
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ			
ΕΤΩΝ 2018-2023 ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%)			
ΕΤΟΣ	ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	35,1%	64,9%	100%
2019	28,7%	71,3%	100%
2020	27,8%	72,2%	100%
2021	34,0%	66,0%	100%
2022	26,6%	73,4%	100%
2023	32,5%	67,5%	100%

Πηγή: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: Ο.ΜΕ.Δ., Μίλτος Σταμπολής

3.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. και οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις των ετών 2013-2023

3.1. Οι Κλαδικές και οι Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και ο Ο.ΜΕ.Δ.

Έπειτα από τις νομοθετικές αλλαγές που αναλύθηκαν πιο πάνω κατά τη δεκαετία 2013-2023 γίνονται εμφανείς οι νέες τάσεις και συμπεριφορές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις τόσο εκτός όσο και εντός Ο.ΜΕ.Δ. Η συμβολή των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και σε μεμονωμένους εργοδότες σε επίπεδο επιχείρησης αποδεικνύεται ότι κατά την κρίσιμη δεκαετία 2013-2023 αποτέλεσε σημαντικό θεσμό διευκόλυνσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας¹⁵³. Σημειώνεται δε ότι η διευκόλυνση των Μερών για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με τη δημιουργική συμβολή του Μεσολαβητή οδήγησε στην υπογραφή τόσο Κλαδικών όσο και Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ εντός του Οργανισμού σε Κλάδους, Επαγγέλματα και Επιχειρήσεις με μεγάλη απήχηση στην αγορά εργασίας και στην ελληνική Οικονομία.

Για τα έτη 2013-2023 κατατέθηκαν στον Ο.ΜΕ.Δ. συνολικά εκατόν ογδόντα επτά (187) υποθέσεις Μεσολάβησης, 108 για επιχειρησιακές ΣΣΕ, 40 για Κλαδικές εθνικές ΣΣΕ, 16 υποθέσεις για κλαδικές τοπικές και 23 υποθέσεις για Ομοιοεπαγγελματικές Εθνικές (βλ. Πίνακα 48). Οι υπογραφείσες ΣΣΕ ήταν συνολικά εξήντα δύο (62), υποβολή Προτάσεων Μεσολάβησης υπήρξε σε ενενήντα δύο (92) υποθέσεις, έντεκα (11) υποθέσεις υπεγράφησαν μετά την υποβολή πρότασης Μεσολάβησης και πενήντα (50) ΣΣΕ υπεγράφησαν χωρίς την υποβολή πρότασης Μεσολάβησης, ενώ σε εξέλιξη βρίσκονται σήμερα πέντε (5) υποθέσεις.

153. Βλ. για τον Ο.ΜΕ.Δ. σε Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 757 επ. Για τη Μεσολάβηση βλ. Λεβέντη Γ. (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 564 επ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 48 ΕΙΔΟΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023												
ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ	3	9	9	32	8	9	12	2	5	10	9	108
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	8	1	6	5	8	5	1	1	1	2	40
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	1	2	3	2	1	1	1	2		2	16
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	1	5	2		2	5		1	1	2	23
ΣΥΝΟΛΟ	10	19	17	43	15	20	23	4	9	12	15	187

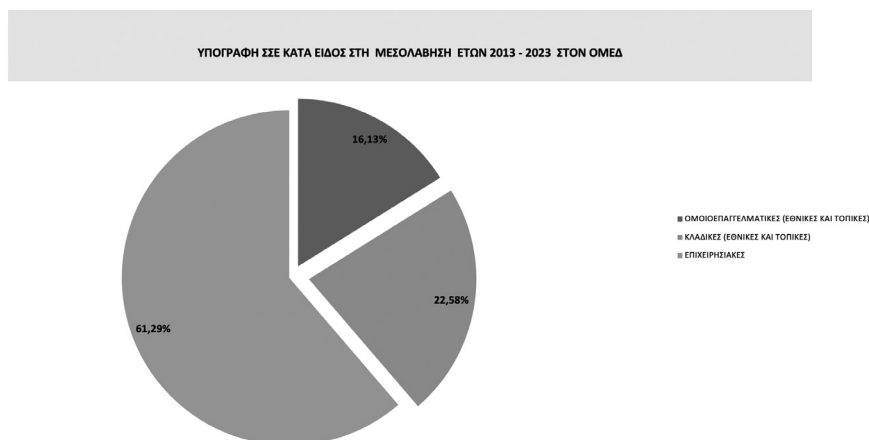
Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ.

Από τις 62 υπογραφείσες ΣΣΕ οι 38 αφορούσαν Επιχειρησιακές ΣΣΕ, οι 14 Κλαδικές εθνικές και τοπικές και οι 10 Ομοιοεπαγγελματικές εθνικές και τοπικές ΣΣΕ (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 49).

ΠΙΝΑΚΑΣ 49 ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΣΣΕ ΚΑΤΑ ΕΙΔΟΣ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023 ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ.												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	1	1	2	1	0	2	0	0	1	1	1	10
ΚΛΑΔΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	0	1	0	2	1	4	2	1	1	1	1	14
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	1	3	3	13	5	3	4	0	1	5	0	38

Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ.

Ήτοι από τις υποθέσεις που συνολικά εισήχθησαν στον Ο.Μ.Ε.Δ. κατά τη δεκαετία 2013-2023 ο Ο.Μ.Ε.Δ. συνέβαλε στην υπογραφή Κλαδικών εθνικών και τοπικών ΣΣΕ σε ποσοστό 22,58%, στην υπογραφή Ομοιοεπαγγελματικών σε ποσοστό 16,13% και στην υπογραφή Επιχειρησιακών ΣΣΕ σε ποσοστό 61,29%.



Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Πιο αναλυτικά, κατά τη δεκαετία 2013-2023, ως προς τις Εθνικές και Τοπικές Κλαδικές ΣΣΕ και τις Εθνικές και Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές, από το συνδυασμό των ΠΙΝΑΚΩΝ 48 και 49 διαπιστώνουμε ότι:

Το έτος 2013 στον Ο.ΜΕ.Δ. εισήχθησαν, (3) αιτήσεις για Κλαδικές ΣΣΕ και τέσσερις (4) για Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε Εθνικό και Τοπικό επίπεδο. Από αυτές δεν υπεγράφη καμία Κλαδική ενώ υπεγράφη μία Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν για το 2013 10 Κλαδικές (9 εθνικές και 1 τοπική) και 13 Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (3 εθνικές και 10 τοπικές).

Το έτος 2014 κατατέθηκαν στον Ο.ΜΕ.Δ. εννιά (9) Κλαδικές και μία (1) Ομοιοεπαγγελματική. Από αυτές υπεγράφη μία (1) Κλαδική και μία (1) Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν για το έτος 2014 10 Κλαδικές (6 εθνικές και 4 τοπικές), 8 Ομοιοεπαγγελματικές (3 εθνικές και 5 τοπικές).

Το έτος 2015 κατατέθηκαν στον Ο.ΜΕ.Δ. τρεις (3) Κλαδικές, και πέντε (5) Ομοιοεπαγγελματικές. Από αυτές υπεγράφησαν δύο Ομοιοεπαγγελματικές και καμία Κλαδική ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν για το έτος 2015 5 Κλαδικές (4 εθνικές και 1 τοπική), 13 Ομοιοεπαγγελματικές (6 εθνικές και 7 τοπικές).

Το έτος 2016 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. εννιά (9) Κλαδικές και δύο (2)

Ομοιοεπαγγελματικές σε εθνικό επίπεδο. Από αυτές υπεγράφησαν δύο (2) Κλαδικές και μία Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν για το έτος 2016 ήταν 5 Κλαδικές (4 εθνικές και 1 τοπικές), 10 Ομοιοεπαγγελματικές (3 εθνικές και 7 τοπικές).

Το έτος 2017 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. επτά (7) Κλαδικές και καμία Ομοιοεπαγγελματική. Ο Ο.ΜΕ.Δ. συνέβαλε στη σύναψη μίας (1) Κλαδικής ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν για το έτος 2017 10 Κλαδικές (8 εθνικές και 2 τοπικές), 10 Ομοιοεπαγγελματικές (4 εθνικές και 6 τοπικές).

Το έτος 2018 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. εννέα (9) Κλαδικές και δύο (2) Ομοιοεπαγγελματικές. Ο Ο.ΜΕ.Δ. συνέβαλε στη σύναψη δύο (2) Ομοιοεπαγγελματικών και τεσσάρων (4) Κλαδικών ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 28 για το έτος 2018.

Το έτος 2019 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. έξι (6) Κλαδικές, και πέντε (5) Ομοιοεπαγγελματικές σε εθνικό επίπεδο. Ο Ο.ΜΕ.Δ. συνέβαλε στη σύναψη δύο (2) Κλαδικών ΣΣΕ και καμίας Ομοιοεπαγγελματικής. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 19 για το έτος 2019.

Το έτος 2020 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. δύο (2) Κλαδικές και καμία Ομοιοεπαγγελματική. Ο Ο.ΜΕ.Δ. συνέβαλε στη σύναψη μίας (1) Κλαδικής. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 13 για το έτος 2020.

Το έτος 2021 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. τρεις (3) Κλαδικές και μία (1) Ομοιοεπαγγελματική σε εθνικό επίπεδο. Ο Ο.ΜΕ.Δ. συνέβαλε στη σύναψη μίας (1) Κλαδικής ΣΣΕ και μίας (1) Ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 24 για το έτος 2021.

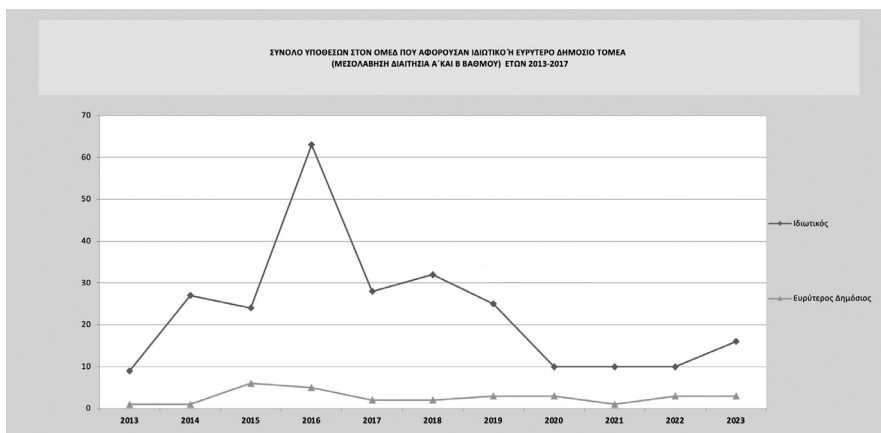
Το έτος 2022 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. μία (1) Κλαδική σε εθνικό επίπεδο, και μία (1) Ομοιοεπαγγελματική. Ο Ο.ΜΕ.Δ. συνέβαλε στη σύναψη μίας (1) Κλαδικής και μίας (1) Ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 27 για το έτος 2022.

Τέλος, το έτος 2023 εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. τέσσερις (4) Κλαδικές και δύο (2) Ομοιοεπαγγελματικές. Ο Ο.ΜΕ.Δ. συνέβαλε στη σύναψη μίας

(1) Κλαδικής ΣΣΕ και μιας (1) Ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Το δε σύνολο των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν και κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 18 για το έτος 2023.

Χαρακτηριστικό των αποκλίσεων στις διαπραγματευτικές θέσεις των μερών κατά τη δεκαετία 2013-2023 είναι ο χαμηλός αριθμός σύγκλισης και συμφωνίας των μερών στο στάδιο της Μεσολάβησης, σε διαπραγματεύσεις που γίνονται μέσα σε δυσμενές οικονομικό πλαίσιο και απαιτητικό διαπραγματευτικό περιβάλλον, μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο της απορρύθμισης του συλλογικού εργατικού δικαίου, όπως αναλύθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια. Η συμβολή του Ο.ΜΕ.Δ. στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που οδήγησαν στην σύναψη των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών, Εθνικών και Τοπικών, αποδεικνύεται σημαντική κυρίως για την υπογραφή ΣΣΕ σε κορυφαίους Κλάδους, Επαγγέλματα και Επιχειρήσεις με μεγάλο αντίκτυπο στην Ελληνική Οικονομία, που δίχως τη δημιουργική συμβολή ίσως δεν θα προέκυπτε συμφωνία των μερών και κατ' επέκταση υπογραφή ΣΣΕ.

Από το σύνολο όλων των 284 υποθέσεων στη Μεσολάβηση και στη Διαιτησία α' και β' βαθμού (έφεση) που εισήχθησαν στον Ο.ΜΕ.Δ., οι 254 αφορούσαν τον ιδιωτικό τομέα, καμία το Δημόσιο και τριάντα (30) αφορούσαν τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (βλ. πίνακα 50).



Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Κρίσιμο είναι να αναφερθεί ότι κατά τη δεκαετία 2013-2023 η προσφυγή στις υπηρεσίες Μεσολάβησης του Ο.ΜΕ.Δ. έγινε σε συντριπτικό ποσοστό 91,98% από την εργατική πλευρά. Η προσφυγή στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ

έγινε σε ποσοστό 5,35% από την εργοδοτική πλευρά και κοινή αίτηση υπήρξε μόλις στο 2,67%.

Ως προς τη **μεταβολή στις αποδοχές** των 14 Κλαδικών ΣΣΕ που υπεγράφησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. κατά την ως άνω δεκαετία, στις έξι ΣΣΕ οι αποδοχές έμειναν σταθερές, σε επτά ΣΣΕ υπήρξε αύξηση αποδοχών, μείωση (10%-14%) υπήρξε σε μία. Ως προς τους **θεσμικούς όρους** στις δεκατρείς (13) ΣΣΕ δεν υπήρξε καμία αλλαγή, σε μία υπήρξε βελτίωση στους θεσμικούς όρους και σε μια (1) υπήρξε μείωση δευτερευουσών ζητημάτων. Ως προς τις δέκα (10) Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που υπεγράφησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. κατά τη δεκαετία 2013-2023 στις τρεις (3) οι αποδοχές έμειναν σταθερές, στις τρεις (3) επήλθε αύξηση, στις δύο μείωση της τάξεως του 10-14%.

Ως προς το **χρόνο εργασίας** από τις δεκατέσσερις (14) Κλαδικές ΣΣΕ που υπεγράφησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. κατά τη δεκαετία 2013-2023 και οι δεκατέσσερις (14) διατήρησαν σταθερό το χρόνο εργασίας και δεν επήλθε καμία αλλαγή. Ως προς τις δέκα (10) Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που υπεγράφησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. διευθέτηση του χρόνου εργασίας έγινε μόνο σε μία υπόθεση.

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω οι υποθέσεις που κατέληξαν σε συμφωνία αποτέλεσαν υποθέσεις με μεγάλο αντίκτυπο στην ελληνική οικονομία και το ΑΕΠ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η υπόθεση της Εθνικής Κλαδικής για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας που υπεγράφη στον Ο.ΜΕ.Δ τόσο το έτος 2012, όσο και το 2018 και το έτος 2020, εν μέσω της υγειονομικής κρίσης COVID -19, όπου κατά το 2020 λειτούργησε μόνο το 60% του συνόλου του ξενοδοχειακού δυναμικού της χώρας και η μείωση του τουρισμού τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε εθνικό επίπεδο είχε πλήξει καίρια την οικονομία. Η κλαδική αυτή ΣΣΕ αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες Εθνικές Κλαδικές της χώρας καθώς η άμεση συνεισφορά του τουρισμού για το 2021 ήταν 15δισ. ευρώ και αντιστοιχούσε στο 8,3% του ΑΕΠ, με μεγάλη συμβολή στην απασχόληση και τη μείωση της ανεργίας. Χαρακτηριστικό στοιχείο του ρόλου του Ο.ΜΕ.Δ. στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κοινωνικό διάλογο αποτελεί το γεγονός ότι μεγάλες κλαδικές ΣΣΕ που υπεγράφησαν στους κόλπους του, σε μεταγενέστερο χρόνο υπογράφονται κατ' ιδίαν από τα μέρη καθώς έχει ήδη διαμορφωθεί μια ειρηνική τάση επίλυσης διαφορών και κουλτούρα καλόπιστης διαπραγμάτευσης. Κύριο παράδειγμα αποτελεί η ως άνω υπόθεση της κλαδικής των Ξενοδοχούπαλλήλων όλης της χώρας.

Άλλες μεγάλες κλαδικές ΣΣΕ σε εθνικό επίπεδο που υπεγράφησαν στο

στάδιο της Μεσολάβησης αποτέλεσε η Κλαδική ΣΣΕ για τα μη κύρια τουριστικά καταλύματα, τα ζαχαρώδη προϊόντα, τις κλινικές ιδιωτικές μέλη του ΣΕΚ, τα ναυτικά πρακτορεία, τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, την ποντοπλοία (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 50^Α). Οι κλαδικές τοπικές αφορούσαν και οι πέντε τον κλάδο των ξενοδοχοϋπαλλήλων του Ν. Ηρακλείου, Ν. Λασιθίου και Ιεράπετρας. Οι δε Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ όλες σε εθνικό επίπεδο αφορούσαν τους αρχαιολόγους σε κατασκευαστικές επιχειρήσεις, τους ηλεκτροτεχνίτες ξενοδοχείων, ανελκυστήρων, καταστημάτων, τους μουσικούς στους ΟΤΑ, τους τεχνικούς ιδιωτικών ραδιοφωνικών σταθμών (ηχολήπτες και ηλεκτρονικούς), τους τεχνικούς ιδιωτικών ραδιοφωνικών σταθμών και τεχνικών ραδιοφώνου μέλη της ΕΤΕΡ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 50Α												
ΣΣΕ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ												
(ΚΛΑΔΙΚΕΣ-ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ)												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΛΟ		1		1	1	3	1	1		1		9
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΑ (ΜΗ ΚΥΡΙΑ)										1		1
ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ						1						1
ΖΑΧΑΡΩΔΗ ΠΡΟΪΟΝΤΑ						1						1
ΚΛΙΝΙΚΕΣ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΕΚ		1										1
ΝΑΥΤΙΚΑ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ					1							1
ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ							1					1
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ						1		1				2
ΠΟΝΤΟΠΛΟΙΑ				1								1
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ ΣΥΝΟΛΟ				1		1	1		1		1	5
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν.ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ							1		1		1	3
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν.ΛΑΣΙΘΙΟΥ						1						1

ΠΙΝΑΚΑΣ 50Α ΣΣΕ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ (ΚΛΑΔΙΚΕΣ-ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ)												
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗ- ΛΟΙ Ν.ΛΑΣΙΘΙΟΥ ΚΑΙ ΙΕΡΑΠΕΤΡΑΣ				1								1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΛΟ	1	1	2	1		2			1	1	1	10
ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΟΙ ΣΕ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ, ΕΡΓΟΛΗΠΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ						1						1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ			1								1	2
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ		1								1		2
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ	1											1
ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ			1									1
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΙΔΙΩΤΙ- ΚΩΝ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙ- ΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ (ΗΧΟΛΗΠΤΕΣ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ)				1		1						2
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΡΑΔΙΟΦΩ- ΝΟΥ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΤΕ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ Ρ/ΣΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΤΙΡΑ									1			1
ΣΥΝΟΛΟ	1	2	2	3	1	6	2	1	2	2	2	24

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Τέλος, η τάση υποχώρησης των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ αντανακλάται καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας 2013-2023 και στη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης των ΣΣΕ που αποτέλεσαν αντικείμενο των υπηρεσιών Μεσολάβησης του Ο.ΜΕ.Δ., σε συνδυασμό βεβαίως με τη μεταβολή του σχετικού νομοθετικού πλαισίου. Εξαιτίας δε της συρρίκνωσης του θεσμού της Διαιτησίας ως μέσου επίλυσης συλλογικής διαφοράς, διαφαίνεται η τάση μετατόπισης πλέον της επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας κυρίως στη Μεσολάβηση και τη Συμφιλίωση.

3.2. Επιχειρησιακές ΣΣΕ και ο Ο.ΜΕ.Δ.

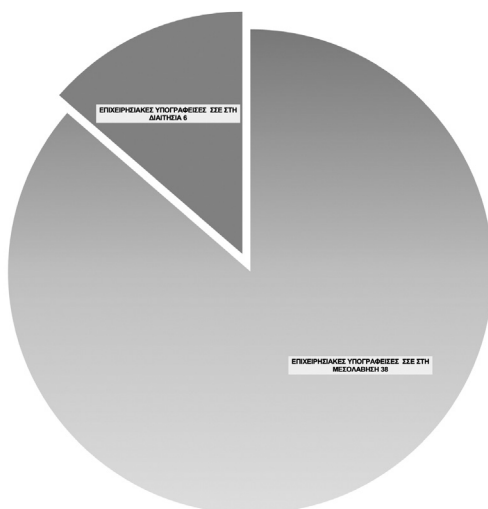
Ένα σημαντικό κομμάτι του δικαίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι και οι συλλογικές διαφορές επιχειρησιακού επιπέδου που εισήχθησαν στη Μεσολάβηση και τη Διαιτησία του Ο.ΜΕ.Δ. κατά την περίοδο 2013-2023 και οι οποίες τόσο μέσα από τη ποσοτική όσο και την ποιοτική ανάλυση, μπορούν να μας δώσουν χρήσιμα συμπεράσματα ως προς τις επιχειρησιακές συλλογικές διαφορές και τη διαχείρισή τους από τον Οργανισμό.

Ως αρχή, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι όπως έδειξαν και τα γενικά δεδομένα των επιχειρησιακών ΣΣΕ, η συντριπτική πλειοψηφία των συλλογικών διαφορών στις επιχειρήσεις επιλύεται με απευθείας διαπραγματεύσεις και συνήθως καταλήγει στην υπογραφή Σ.Σ.Ε μεταξύ σωματείου και εργοδότη.

Οπότε, είναι απολύτως λογικό μόνο ένα μικρό μέρος των συλλογικών διαφορών επιχειρησιακού επιπέδου να έρχεται στον Ο.ΜΕ.Δ. προς επίλυση.

Έτσι, δεν αποτελεί έκπληξη ότι σε μια περίοδο 11 ετών (2013-2023) παραπέμφθηκαν στον Ο.ΜΕ.Δ. 108 συλλογικές επιχειρησιακές συλλογικές διαφορές, εκ των οποίων οι 38 επιλύθηκαν με υπογραφή ΣΣΕ στη Μεσολάβηση, 6 επιλύθηκαν με υπογραφή ΣΣΕ στη Διαιτησία ενώ εκδόθηκαν 30 Διαιτητικές Αποφάσεις εκ των οποίων 19 Δ.Α. α' βαθμού και 11 Δ.Α. β' βαθμού.

ΟΙ ΥΠΟΓΡΑΦΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ
ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΕΤΩΝ 2013-2023



Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 51 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΚΛΑΔΟΣ) ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023										
ΕΤΟΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΛΛΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ			1							1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ		1								1
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΑΧΑΡΗΣ				1						1
ΕΞΟΡΥΞΗ ΣΙΔΗΡΟΜΕΤΑΛΕΥΜΑΤΟΣ									1	1
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ									1	1
Ν.Π.Ι.Δ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	1									1
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ						1				1
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ						1				1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ							2			2
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ					1		1			2
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΧΑΛΥΒΑ				1	1					2
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΣΥΝΟΛΟ	1	3	2	14	5	3	4	1	5	38

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Από τα στοιχεία αυτά, προκύπτει το ενδιαφέρον συμπέρασμα ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (42%) των επιχειρησιακών συλλογικών διαφορών που υπεγράφησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. την περίοδο 2013-2014 αφορά ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (16 ΣΣΕ σε σύνολο 38). Ακολουθούν, με τα ίδια ποσοστά οι βιομηχανικές επιχειρήσεις με 7 Ε.ΣΣΕ ή 18% και οι ασφαλιστικές

επιχειρήσεις επίσης με 7 Ε.ΣΣΕ ή 18%). Και οι τρεις αυτές κατηγορίες επιχειρήσεων εκπροσωπούν το 35,18% των υποθέσεων της Μεσολάβησης την προαναφερθείσα περίοδο

Β) Διαιτησία

Αντίστοιχα ο παρακάτω Πίνακας 52 αποτυπώνει τις έξι ΣΣΕ που υπεγράφησαν στο στάδιο της Διαιτησίας στον Ο.ΜΕ.Δ. την περίοδο 2013-2014.

ΠΙΝΑΚΑΣ 52 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.ΜΕ.Δ. ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΚΛΑΔΟΣ) ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023										
ΕΤΟΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ				1						1
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ							1			1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ					1					1
ΕΞΟΡΥΞΗ ΣΙΔΗΡΟΜΕΤΑΛΕΥΜΑΤΟΣ						1				1
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΕΙΔΩΝ ΣΥΓΚΕΥΑΣΙΑΣ			1							1
ΤΥΧΕΡΑ ΠΑΙΓΝΙΔΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΠΙΧΗΜΑΤΑ						1				1
ΣΥΝΟΛΟ Δ.Α.	0	0	1	1	1	2	1	0	0	6

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Θεσμικοί όροι και χρόνος εργασίας Ε.ΣΣΕ του Ο.ΜΕ.Δ.

Στο Παράρτημα της μελέτης παρουσιάζονται αναλυτικοί πίνακες οι οποίοι αναφέρονται στις επιχειρησιακές συλλογικές διαφορές που επιλύθηκαν μέσω Ο.ΜΕ.Δ. κατ' έτος την περίοδο 2013-2023 και οι οποίοι αποτυπώνουν στοιχεία που αφορούν στις μεταβολές αποδοχών, στις μεταβολές θεσμικών όρων, στις μεταβολές του χρόνου εργασίας, στην κατανομή τους ανά περιφέρεια, καθώς και στην κατανομή τους με βάση τη Μεσολάβηση / Διαιτησία ανά κλάδο και περιφέρεια.

Με βάση τα δεδομένα όπως προκύπτουν από τις επεξεργασίες του Ο.ΜΕ.Δ. μπορούμε να επισημάνουμε τα εξής συνολικά για τα έτη 2013-2023.

- **Ως προς τις αποδοχές:** σταθερές (20%), αύξηση (20%), μείωση (4,5%), χωρίς διευκρίνιση ή άλλο 34,1% -

ΠΙΝΑΚΑΣ 53								
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ								
ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) ΕΤΗ 2013-2023								
	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)	ΜΕΙΩΣΗ (20% ΚΑΙ ΑΝΩ)	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013							1	1
2014	1	1			1			3
2015	1	1		1				3
2016	3	2	1		1	1	7	15
2017	2				1		3	6
2018		1			2		2	5
2019	1	1			2		1	5
2021		1						1
2022	1	2			1		1	5
ΣΥΝΟΛΟ	9	9	1	1	8	1	15	44
ΣΥΝΟΛΟ %	20,45%	20,45%	2,27%	2,27%	18,18%	2,27%	34,09%	100,00%

- Ως προς τους θεσμικούς όρους: σταθεροί (27%), βελτίωση (6,8%), χειροτέρευση (4,5%), χωρίς διευκρίνιση ή άλλο (52,3%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 54								
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ								
ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) ΕΤΗ 2013-2023								
ΕΤΟΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ -ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩ- ΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙ- ΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗ- ΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	1							1
2014	1			1	1			3
2015	3							3
2016	2		1		4	1	7	15
2017		1	1		1	1	2	6
2018	1			1	2	1		5
2019	1			1	2	1		5
2021		1						1
2022	3	1			1			5
ΣΥΝΟΛΟ	12	3	2	3	11	4	9	44
ΣΥΝΟΛΟ %	27,27%	6,82%	4,55%	6,82%	25,00%	9,09%	20,45%	100,00%

- **Χρόνος εργασίας:** σταθερός χωρίς αλλαγή (38,6%), αύξηση (σε μια μόνο επιχείρηση: 2,3%), καμία αναφορά (34,09%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 55 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) ΕΤΗ 2013-2023						
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	1					1
2014	1	1	1			3
2015	3					3
2016	3		7	1	4	15
2017	2		1	1	2	6
2018	1		3	1		5
2019	2		1	1	1	5
2021			1			1
2022	4		1			5
ΣΥΝΟΛΟ	17	1	15	4	7	44
ΣΥΝΟΛΟ %	38,64%	2,27%	34,09%	9,09%	15,91%	100,00%

- **Ως προς τη περιφερειακή κατανομή των ΣΣΕ:** Εντύπωση προκαλεί η Κρήτη καθώς το 31,8% των επιχειρησιακών ΣΣΕ υπογράφονται σε αυτήν την Περιφέρεια (και όπως είναι αναμενόμενο αφορά κυρίως ξενοδοχειακές και τουριστικές επιχειρήσεις), ενώ η Αττική καταλαμβάνει το 34,09% και η Κεντρική Μακεδονία (Θες/νικη) το 15,9%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 56 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ 2013-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΣΕ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ) ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) ΕΤΗ 2013-2023											
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΤΤΙΚΗΣ	1	2	1	2	2	3	1		3	15	34,09%
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ						1				1	2,27%
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ			1							1	2,27%
ΗΠΕΙΡΟΥ							1			1	2,27%

ΠΙΝΑΚΑΣ 56											
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ 2013-2023											
(ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΣΕ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ)											
ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) ΕΤΗ 2013-2023											
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ				3	1	1			2	7	15,91%
ΚΡΗΤΗΣ				10	2		2			14	31,82%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ		1			1					2	4,55%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ							1			1	2,27%
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ			1					1		2	4,55%
ΣΥΝΟΛΟ	1	3	3	15	6	5	5	1	5	44	100,00%

3.3. Οι Διαιτητικές Αποφάσεις του Ο.Μ.Ε.Δ. των ετών 2013-2023

Κατά τη δεκαετία 2013-2023 ο αριθμός των υποθέσεων Διαιτησίας εμφανίζεται εξαιρετικά περιορισμένος σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, καθόσον μάλιστα μέσω της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία αναπαράγονταν το ¼ των Κλαδικών και το 1/3 των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ πριν την κρίση. Οι αλλαγές στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2010 και μετά, με τις παράλληλες αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο για τη Διαιτησία και την συρρίκνωση του αριθμού των υποθέσεων κατά το στάδιο της Μεσολάβησης έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στον περιορισμό των υποθέσεων Διαιτησίας¹⁵⁴.

Ήδη από το έτος 2012 με την ΠΥΣ 6/2012 περιορίστηκε ο ρόλος

154. Για τη Διαιτησία βλ. σχετικά Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 730 επ., Καζάκο Α.(2020), Το νέο δίκαιο των ΣΣΕ και της Διαιτησίας - Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας ΕΕργΔ, σελ. 91-116, Λεβέντη Γ. (2023) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 536 επ., του ιδίου (2020), Η επέκταση των ΣΣΕ και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με Διαιτησία μετά τον Ν. 4635/2019, ΕΕργΔ, σελ. 31-46., Πιαννακούρου Μ. (2013), Ιωάννου Χρ. (2013), Πόσο εξαρτημένες ήταν οι

της Διαιτησίας με την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής (ΠΥΣ 6/2012 άρθρο3). Κατόπιν εκδόθηκε η **απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ 2307/2014** σύμφωνα με την οποία επανέρχεται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, «ώστε να μη παραμένει αρρυθμιστο σημαντικό μέρος της συλλογικής διαφοράς με τους εντεύθεν κινδύνους, με βλάβη της κοινωνικής ειρήνης και την επάνοδο στο ρυθμιστικό πεδίο των ατομικών συμβάσεων εργασίας, κατά τη σύναψη των οποίων βρίσκεται κατά κανόνα σε πλεονεκτική θέση η εργοδοτική πλευρά» και η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία κρίθηκε ως αντισυνταγματική. Στη διάρκεια του 2013 σημειώνεται ότι δεν εισήχθη καμία υπόθεση στο στάδιο της Διαιτησίας λόγω της επίδρασης των νομοθετικών ρυθμίσεων για την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής, έπειτα από την έκδοση της ΠΥΣ 6/2012.

Περαιτέρω βάσει του **N. 4303/2014** ο νομοθέτης επιχείρησε να συμμορφωθεί με την ως απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας 2307/2014, με την επαναφορά της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση και από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης και της αρμοδιότητας της να επιλαμβάνεται όχι μόνο επί του βασικού μισθού αλλά επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς (άρθρο 4, παρ. 3, εδ. 2). Με τον Νόμο αυτό εισάγεται και δεύτερος βαθμός κρίσης των Διαιτητικών Αποφάσεων από πενταμελή Επιτροπή όπου συμμετέχουν 2 Διαιτητές, ένας Αρεοπαγίτης και από ένας Σύμβουλος του Συμβουλίου της Επικρατείας και του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και επίσης θεσμοθετείται ο έντονος δικαστικός έλεγχος των Διαιτητικών Αποφάσεων. Κατά τα έτη 2013-2018 εξακολουθεί, να είναι ιδιαίτερα περιορισμένος ο αριθμός των ΔΑ, από 9 έως 24 ΔΑ ετησίως α' και β' βαθμού, γεγονός που συνδέεται άμεσα με τις νομοθετικές αλλαγές για τη Διαιτησία κατά την περίοδο 2012-2018 (ΠΥΣ 6/2012 και Ν. 4303/2014), αλλά και σε συνδυασμό με την αναστολή της αρχής της ευνοίας που οδηγεί τα μέρη στο να προσφεύγουν

συλλογικές συμβάσεις από τη Διαιτησία του Ν. 1876/1990, ΕΕργΔ, 900 επ., Παπαδημητρίου Κ. (2012), Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων του Ν. 4024/2011 και Ν. 4046/2012, ΕΕργΔ, 699 επ. και του ίδιου (2015), Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με το Ν. 4303/2014, Ελλάδα 2015.

στον μηχανισμό της αποκλίνουσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Σύμφωνα με τους Πίνακες 57, 58Α, 58Β και 59Α και 59Β, στη διάρκεια του 2014 εισήχθησαν στον α' βαθμό επτά (7) υποθέσεις, και στον β' βαθμό δύο (2) υποθέσεις. Εκδόθηκαν 9 Διαιτητικές Αποφάσεις, η μια (1) ΔΑ α' βαθμού αφορούσε Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, οι 4 Κλαδική ΣΣΕ και οι δύο (2) Επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι ΔΑ β' βαθμού αφορούσαν μια (1) Κλαδική και μια (1) ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ.

Στη διάρκεια του 2015 εισήχθησαν οκτώ (8) υποθέσεις στον α' βαθμό, 5 υποθέσεις στον β' βαθμό και εκδόθηκαν 11 Διαιτητικές Αποφάσεις, και μια υπόθεση κατέληξε με υπογραφή ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαιτησίας, από τις ως άνω ΔΑ α' βαθμού η μια (1) αφορούσε Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, οι τρεις (3) Κλαδικές ΣΣΕ και οι δύο (2) Επιχειρησιακές ΣΣΕ, από τις ΔΑ β' βαθμού οι δύο αφορούσαν (3) Κλαδική ΣΣΕ και οι άλλες δύο (2) Επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Στη διάρκεια του 2016 εισήχθησαν δεκαπέντε (15) υποθέσεις στον α' βαθμό, δέκα (10) υποθέσεις στον β' βαθμό. Εκδόθηκαν 24 Διαιτητικές Αποφάσεις, ενώ μια (1) υπόθεση κατέληξε με υπογραφή ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαιτησίας. Οι πέντε (5) ΔΑ α' βαθμού αφορούσαν Κλαδική ΣΣΕ και οι εννιά (9) ΔΑ α' βαθμού αφορούσαν Επιχειρησιακές ΣΣΕ, οι έξι (5) Δ.Α. β' βαθμού αφορούσαν Κλαδική ΣΣΕ και οι πέντε (5) β' βαθμού αφορούσαν επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Στη διάρκεια του 2017 εισήχθησαν δέκα (10) υποθέσεις στον α' βαθμό, πέντε (5) υποθέσεις στον β' βαθμό και εκδόθηκαν 13 Διαιτητικές Αποφάσεις, και δύο (2) υποθέσεις κατέληξαν με υπογραφή ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαιτησίας, από αυτές οι δύο ΔΑ α' βαθμού ήταν Ομοιοεπαγγελματικές, οι έξι (6) Κλαδικές ΣΣΕ, και οι δύο (2) ΔΑ β' βαθμού ήταν Κλαδικές και οι τρεις (3) Επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Στη διάρκεια του 2018 εισήχθησαν οκτώ (8) υποθέσεις στον α' βαθμό, έξι (6) υποθέσεις στον β' βαθμό. Εκδόθηκαν 12 Διαιτητικές Αποφάσεις, και δύο (2) κατέληξαν με υπογραφή ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαιτησίας, οι πέντε (5) ΔΑ α' βαθμού ήταν Κλαδικές ΣΣΕ και η μία Επιχειρησιακή ΣΣΕ, στον δε β' βαθμό οι πέντε (5) ΔΑ ήταν Κλαδικές ΣΣΕ και η μία Επιχειρησιακή ΣΣΕ (βλ. Πίνακες 57 και 58 Α και 58 Β).

Οι υποθέσεις των ΔΑ για τα έτη 2013-2017 αφορούσαν κυρίως τους Τεχνικούς Ραδιοφώνου μελών της Ε.Τ.Ε.Ρ., τα Ιατρικά Διαγνωστικά Κέντρα και Ιατρικά Εργαστήρια όλης της χώρας, τις κλινικές, το προσωπικό των

άμισθων υποθηκοφυλακείων, των τεχνικών τηλεόρασης εθνικής εμβέλειας, τους εργαζόμενους στα τουριστικά γραφεία όλης της χώρας, τους εργαζόμενους σε βιομηχανικές – βιοτεχνικές επιχειρήσεις και εργαστήρια ζαχαρωδών όλης της χώρας, τους εργαζόμενους σε πάσης φύσεως τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα όλης της χώρας, τους εργαζόμενους σε μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων όλης της χώρας (βλ. Πανόραμα συλλογικών ρυθμίσεων στον ΠΙΝΑΚΑ 7 τις Διαιτητικές Αποφάσεις ετών 2013-2017).

ΠΙΝΑΚΑΣ 57												
ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ Α΄ ΚΑΙ Β΄ ΒΑΘΜΟΥ ΕΤΩΝ 2013-2023												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
<i>α) Διαιτησία Α βαθμού</i>												
Υποθέσεις Διαιτησίας Α βαθμού	0	7	8	15	10	8	5	5	1	1	3	63
Διαιτητικές Αποφάσεις	0	7	6	14	8	6	3	5	1	1	1	52
ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαιτησίας	0	0	1	1	2	2	1					7
Έκθεση διαιτητή			1									1
Σε εξέλιξη							1				2	3
<i>β) Διαιτησία Β΄ βαθμού (έφεση) Ν. 4303/2014</i>												
Υποθέσεις Διαιτησίας Β΄ βαθμού		2	5	10	5	6	0	4	1	0	1	34
Διαιτητικές Αποφάσεις		2	5	10	5	6	0	4	1	0		33
Σε αναστολή											1	1

ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Α												
ΕΚΔΟΣΗ Δ.Α. (ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Α΄ ΒΑΘΜΟΥ) ΕΤΩΝ 2013-2023 ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	0	1	1	0	2	0	1	2	0	0	0	7
ΚΛΑΔΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	0	4	3	5	6	5	2	0	1	0	0	26
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	0	2	2	9	0	1	0	3	0	1	1	19

ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Β												
Δ.Α. (ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) Β' ΒΑΘΜΟΥ (ΕΦΕΣΗ) ΕΤΩΝ 2013-2023 ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ												
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ	
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	1	0	0	0	0	0	2	1			4	
ΚΛΑΔΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	1	3	5	2	5	0	2	0			18	
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	0	2	5	3	1	0	0	0			11	

Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 57 του Ν. 4635/2019, τροποποιήθηκε ουσιαστικά το άρθρο 16 του Ν. 1876/90 σχετικά με τη δυνατότητα προσφυγής στη Διαιτησία. Με τη διάταξη αυτή προβλέπεται πλέον η **δυνατότητα προσφυγής στη Διαιτησία** στις ακόλουθες και μόνο περιπτώσεις: με κοινή συμφωνία των μερών και μονομερώς μόνο εάν: (i) η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρ. 19 του Ν. 1264/82, όπως συμπληρώθηκε με τις παρ. 1 και 2 του άρθρ. 3 του Ν. 1915/90 και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α' του Ν. 3429/05, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παρ. 1 του άρθρου 14 του Ν. 4270/14, όπως ισχύει. Συνεπώς είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία εάν η συλλογική διαφορά αφορά: α) τις περιοριστικά απαριθμούμενες επιχειρήσεις του άρθρ. 19 παρ. 2 του Ν. 1264/82, όπως ισχύει και β) τις επιχειρήσεις του κεφαλαίου Α' του Ν. 3429/2005 (ΔΕΚΟ). (ii) η συλλογική διαφορά αφορά τη σύναψη ΣΣΕ, αν έχουν αποτύχει οριστικά οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της διαφοράς επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Στη δεύτερη αυτή περίπτωση υπάγονται όλες οι επιχειρήσεις, ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) το αντικείμενο της διαφοράς να είναι η σύναψη ΣΣΕ, β) να έχουν αποτύχει οριστικά οι διαπραγματεύσεις και γ) να συντρέχει λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος που να συνδέεται με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας¹⁵⁵.

155. Βλ. Την Έκθεση CEACR του ILO για την υποχρεωτική Διαιτησία σε ILO (2022), Application of International Labour Standards 2022, Report of the Committee of Experts on

Έπειτα, με τον **N. 4808/2021** στο άρθρο 16B του Ν. 1876/1990 (Α' 27) προστίθεται παρ. 3 και το άρθρο 16B ως προς τον **Δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων**. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16A, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16A, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η άσκηση δε της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής. Ενδιαφέρουσα συνεπώς καθίσταται η μελέτη των διαπραγματευτικών συμπεριφορών των μερών έπειτα από τις νομοθετικές αλλαγές στο πλαίσιο της Διαιτησίας, η οποία διαφαίνεται πιο κάτω. Τα έτη 2019-2023 εκδόθηκαν ετησίως από 6 έως μία ΔΑ. Ο συρρικνωμένος δε αριθμός των ΔΑ των ετών 2019-2023 μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η νομοθετική αλλαγή του άρθρου 57 του Ν. 4635/2019 ήταν καταλυτική και η Διαιτησία ως μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών έχει πλέον εκλείψει, αν συνυπολογίσουμε μάλιστα ότι μέσω της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία αναπαραγόταν το ¼ των Κλαδικών και το 1/3 των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ πριν την κρίση (βλ. Πίνακες 57 και 58 Α και 58 Β).

Στη διάρκεια του 2019 εισήχθησαν πέντε (5) υποθέσεις στον α' βαθμό. Εκδόθηκαν τρεις (3) Διαιτητικές Αποφάσεις, ενώ μια (1) υπόθεση κατέληξε με υπογραφή ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαιτησίας, και μία ανεστάλη η μία (1) ΔΑ α' βαθμού ήταν Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, οι δύο ήταν Κλαδικές. Το 2019 δεν εκδόθηκε καμία ΔΑ για επιχειρησιακή ΣΣΕ και στον β' βαθμό δεν εκδόθηκε επίσης καμία ΔΑ απόφαση.

Στη διάρκεια του 2020 εισήχθησαν πέντε (5) υποθέσεις στον α' βαθμό, τέσσερις (4) υποθέσεις στον β' βαθμό. Εκδόθηκαν 9 Διαιτητικές Αποφάσεις, οι δύο (2) ΔΑ α' βαθμού ήταν Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και οι τρεις (3) Επιχειρησιακές ΣΣΕ, στον δε β' βαθμό οι δύο (2) ΔΑ ήταν Κλαδικές ΣΣΕ και οι (2) δύο Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ.

Στη διάρκεια του 2021 εισήχθη μία (1) υπόθεση στον α' βαθμό, μία (1)

the Application of Conventions and Recommendations, διαθέσιμη εδώ, σελ. 162 επ.: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/110/2022-report-application-international-labour-standards>.

υπόθεση στον β' βαθμό. Εκδόθηκε μία (1) Διαιτητική Απόφαση Κλαδικής ΣΣΕ στον α' βαθμό και μια Διαιτητική Απόφαση Ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ στον β' βαθμό.

Στη διάρκεια του 2022 εισήχθη μία (1) υπόθεση στον α' βαθμό, καμία στον β' βαθμό. Εκδόθηκε μία (1) Διαιτητική Απόφαση Επιχειρησιακής ΣΣΕ στον α' βαθμό και καμία στον β' βαθμό.

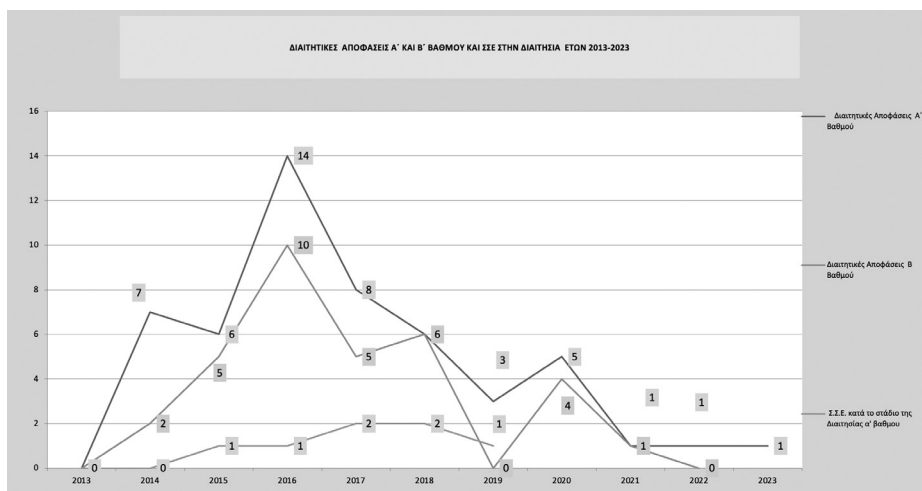
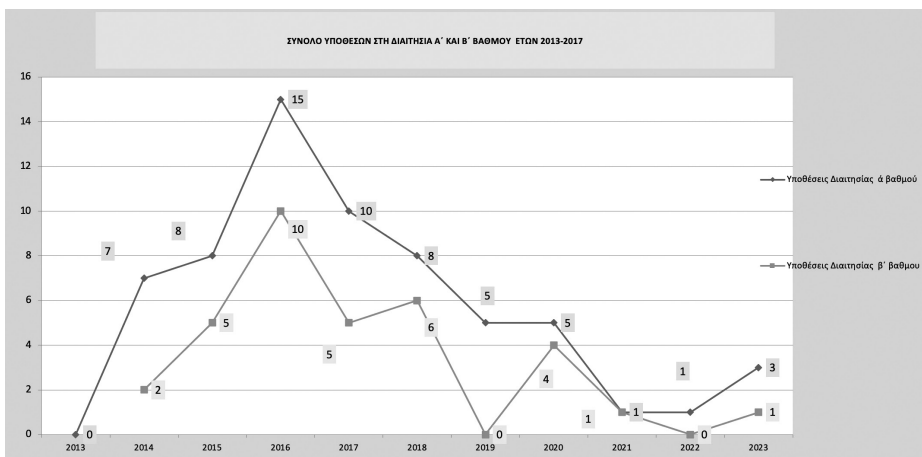
Στη διάρκεια του 2023 εισήχθησαν τρεις (3) υποθέσεις στον α' βαθμό, μία (1) υπόθεση στον β' βαθμό. Εκδόθηκε μία (1) Διαιτητική Απόφαση στον α' βαθμό για Επιχειρησιακή ΣΣΕ (2 εκκρεμούσαν έως 31/12/2023) και καμία στον β' βαθμό.

Για τα έτη 2018-2023 οι Διαιτητικές Αποφάσεις αφορούσαν κυρίως τον κλάδο των αρτοποιείων, των ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα, των εστιατορίων, των μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων, των ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου, των Πετρελαιοειδών, των τεχνικών ραδιοφώνου, των τηλεοπτικών σταθμών, των τουριστικών και επισιτιστικών καταλυμάτων όλης της χώρας, των τουριστικών γραφείων, των άμισθων υποθηκοφυλακείων (βλ. στον ΠΙΝΑΚΑ 30 τον αριθμό των ΔΑ ανά συλλογική διαφορά ετών 2018-2023).

Συνολικά ως προς τις αποφάσεις της Διαιτησίας για τα έτη 2013-2023 η συντριπτική τους πλειοψηφία σε ποσοστό 51,72% αφορούσε Κλαδικές ΣΣΕ εθνικές και τοπικές, το 12,64% αφορούσε Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ εθνικές και τοπικές και το 35,63% αφορούσε Επιχειρησιακές ΣΣΕ. Περαιτέρω δε κατά τα έτη 2013-2023 κατά το στάδιο της Διαιτησίας υπεγράφησαν έξι (6) συλλογικές συμβάσεις εργασίας (μία το έτος 2016, δύο το έτος 2017 και δύο το έτος 2018), ένας Κανονισμός εργασίας με υπογραφή ΣΣΕ (το έτος 2019) και ένας Κανονισμός Εργασίας με Διαιτητική Απόφαση (το έτος 2023). Οι Διαιτητικές υποθέσεις της ενδεκαετίας 2013-2023 εκδίδονται κατόπιν των ως άνω νομοθετικών αλλαγών τόσο στον πρώτο όσο και στον δεύτερο βαθμό με τους ως άνω όρους και προϋποθέσεις. Στον Ο.ΜΕ.Δ. οι Διαιτητικές υποθέσεις τόσο πρώτου (α') όσο και δεύτερου (β') βαθμού ανέρχονται σε 97, οι υποθέσεις πρώτου βαθμού (α') ανέρχονται σε 63 επί των οποίων εκδόθηκε Διαιτητική Απόφαση σε 52 υποθέσεις (45 Διαιτητικές Αποφάσεις και 7 ΣΣΕ κατά το στάδιο της Διαιτησίας), αριθμός που είχε παρατηρηθεί κατά το παρελθόν σε μια μόνο χρονιά.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι υποθέσεις Διαιτησίας β' βαθμού (Ν. 4303/2014) κατά τα έτη 2013-2023 υπήρξαν συνολικά τριάντα τέσσερις (34) και οι Διαιτητικές αποφάσεις που εκδόθηκαν ήταν συνολικά τριάντα τρεις (33) ενώ

μα τέθηκε σε αναστολή (βλ. ΠΙΝΑΚΑΣ 57). Εν προκειμένω είναι προφανές πως, δεδομένου ότι οι ρυθμιζόμενες κατά το παρελθόν με Δ.Α. συλλογικές συμβάσεις δεν ανανεώθηκαν ούτε οικειοθελώς ούτε με προσφυγή στη Διαιτησία, η επίδραση των νέων νομοθετικών ρυθμίσεων ήταν καταλυτική. Σε όσες δε υποθέσεις εκδόθηκε Διαιτητική Απόφαση, επρόκειτο στη συντριπτική πλειοψηφία περ περιπτώσεων, στις οποίες υπήρχε ήδη παλιότερη ρύθμιση.



Πηγή Ο.Μ.Ε.Δ.

Για την ενδεκαετία 2013-2023 η προσφυγή στη Διαιτησία α' βαθμού έγινε κατά συντριπτική πλειοψηφία σε ποσοστό των 88,89% των υποθέ-

σεων από την εργατική πλευρά (το 65,08% από Πρωτοβάθμια Σωματεία και το 23,81% από Δευτεροβάθμια Σωματεία), σε ποσοστό 6,35% από την εργοδοτική πλευρά και μόλις το 4,76% με κοινή αίτηση των δυο μερών. Όμως, ως προς τη Διαιτησία β' βαθμού (έφεση) διακρίνουμε ότι η εργοδοτική πλευρά προσφεύγει στη Διαιτησία κατά ποσοστό 61,76%, η εργατική πλευρά σε ποσοστό 20,59% και με κοινή αίτηση ή ταυτόχρονη αίτηση των δυο μερών σε ποσοστό 17,65% των υποθέσεων (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 59 Α και 59Β).

ΠΙΝΑΚΑΣ 59Α															
ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Α' ΒΑΘΜΟΥ															
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΛΕΥΡΑ	Α ΒΑΘΜΟΥ (ΣΩΜΑΤΕΙΟ)	0	3	6	11	6	5	3	3	1	1	2	41	65,08%	88,89%
	Β ΒΑΘΜΟΥ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ)	0	3	1	3	3	3	1	1	0	0	0	15	23,81%	
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ		0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	4	6,35%	
ΚΟΙΝΗ ΑΙΤΗΣΗ		0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3	4,76%	
ΣΥΝΟΛΟ		0	7	8	15	10	8	6	4	1	1	3	63	100,00%	

ΠΙΝΑΚΑΣ 59Β															
ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Β' ΒΑΘΜΟΥ (ΕΦΕΣΗ)															
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΛΕΥΡΑ	Α ΒΑΘΜΟΥ (ΣΩΜΑΤΕΙΟ)	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	6	17,65%	20,59%
	Β ΒΑΘΜΟΥ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ)		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2,94%	
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ		0	2	3	7	2	4	0	2	0	0	1	21	61,76%	
ΚΟΙΝΗ ΑΙΤΗΣΗ (Σε ορισμένες υποθέσεις αίτηση έκαναν ταυτόχρονα και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες)		0	0	0	2	1	1	0	1	1	0	0	6	17,65%	
ΣΥΝΟΛΟ		0	2	4	11	5	6	0	4	1	0	1	34	100,00%	

Πηγή : Ο.ΜΕ.Δ.

Περαιτέρω, ως προς τις αποδοχές των Διαιτητικών Αποφάσεων για τα έτη 2013-2023 το 37,65% προβλέπουν διατήρηση των ισχυουσών ρυθμίσεων, το 12,94% προβλέπει αύξηση, το 5,88% προβλέπει μείωση της τάξεως του 5% - 10%, το 4,71% προβλέπει μείωση της τάξεως του 10-14%, στο 1,18% δεν γίνεται καμία αναφορά, το 23,53% προβλέπει άλλη ρύθμιση, ενώ έχει απορριφθεί το 14,12%¹⁵⁶ (βλ. ΠΙΝΑΚΑ 60).

ΠΙΝΑΚΑΣ 60 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023								
Έτος	ΣΤΑΘΕΡΕΣ, ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 5%-10%	ΜΕΙΩΣΗ 10%-14%	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΆΛΛΟ**	ΑΠΟΡΡΙΨΗ*	ΣΥΝΟΛΟ
2013								0
2014	3		1	1	1	2	1	9
2015	4		1	2		3	1	11
2016	4	7	1	1		8	3	24
2017	7	1	1			2	2	13
2018	7	1				3	1	12
2019	2	1						3
2020	4		1			0	4	9
2021	1						1	2
2022		1						1
2023						1		1
ΣΥΝΟΛΟ	32	11	5	4	1	19	13	85

Πιο συγκεκριμένα για το έτος 2013 δεν έχει εκδοθεί καμία ΔΑ. Για το έτος 2014 το 33,33% προβλέπει σταθερότητα στις ρυθμίσεις, 11,11% προβλέπει μείωση της τάξεως του 5-10%, το 11,11% προβλέπει μείωση της τάξεως του 10%-14% και μηδενικές αυξήσεις. Το έτος 2015 το 33,36% προβλέπει

156. Η «απόρριψη» αναφέρεται ενδεικτικά στις παρακάτω περιπτώσεις: Απόρριψη αίτησης Διαιτησίας ως απαράδεκτης διότι δε συντρέχουν οι προϋποθέσεις για την μονομερή προσφυγή, αποδοχή της Έφεσης που άσκησε η εργοδοτική πλευρά και εξαφάνιση της Διαιτητικής Απόφασης της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, απόρριψη της Έφεσης που άσκησε η εργατική πλευρά.

σταθερότητα στις ρυθμίσεις με μηδενικές αυξήσεις επίσης, και μείωση της τάξεως του 5-10% σε ποσοστό 9,09%, της τάξεως του 10-14% σε ποσοστό 18,18%. Το έτος 2016 το 16,67% προβλέπει σταθερότητα στις ρυθμίσεις, το 29,17% προβλέπει αύξηση, το 4,17% μειώσεις από 5% έως 14%. Τα έτος 2017 σταθερότητα προβλέπουν το 53,85%, αύξηση το 7,69%, μείωση της τάξεως του 5-10% προβλέπει το 7,69%. Το έτος 2018 σταθερότητα προβλέπει το 58,33%, αύξηση το 8,33% ενώ δεν έχουμε για πρώτη φορά μειώσεις.

Το έτος 2019 σταθερότητα προβλέπει το 66,67% και 33,33% αυξήσεις με μηδενικές μειώσεις. Το έτος 2020 σταθερότητα προβλέπει το 44,44% με μηδενικές αυξήσεις και μειώσεις της τάξεως του 5-10% προβλέπει το 11,11%. Το 2021 το 50% προβλέπει σταθερότητα. Το 2022 το 100% προβλέπει αυξήσεις και το 2023 το 100% αφορά σε άλλη ρύθμιση.¹⁵⁷

Ως προς τα **θεσμικά ζητήματα** των Διαιτητικών Αποφάσεων ετών 2013-2023 το 44,71% διατηρούν σταθερές τις ρυθμίσεις, το 2,35% βελτιώνουν τις προγενέστερες ρυθμίσεις, το 1,18% μειώνουν τα θεσμικά ζητήματα, το 9,41% μειώνουν ένα έως 2 θεσμικά, το 1,18% περιλαμβάνει ρήτρα κατάργησης, το 1,18% περιλαμβάνει καμία αναφορά, το 9,41% κάνει αναφορά στην ΕΓΣΣΕ, το 15,29% αφορά άλλη περίπτωση και το 14,12% απορρίφθηκε (βλ. αναλυτικά κατ' έτος τον ΠΙΝΑΚΑ 61).

ΠΙΝΑΚΑΣ 61										
ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ										
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %										
Έτος	ΣΤΑΘΕΡΑ, ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ**	ΑΠΟΡΡΙΨΗ*	ΣΥΝΟΛΟ
2013										0,00%
2014	44,44%	11,11%	11,11%	0,00%	11,11%	11,11%	0,00%	0,00%	11,11%	100,00%
2015	45,45%	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	9,09%	100,00%
2016	29,17%	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	29,17%	16,67%	12,50%	100,00%
2017	61,54%	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	0,00%	7,69%	7,69%	15,38%	100,00%

157. Όταν γίνεται αναφορά σε «άλλη ρύθμιση» η τάση δεν είναι ξεκάθαρη, για παράδειγμα περιλαμβάνει ρυθμίσεις με αύξηση μισθού αλλά με μείωση επιδομάτων, δεν υπάρχει η δυνατότητα σύγκρισης με προηγούμενη ρύθμιση κ.λπ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 61 ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %										
2018	66,67%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	8,33%	100,00%
2019	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2020	11,11%	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	44,44%	100,00%
2021	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	100,00%
2022	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2023	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
ΣΥΝΟΛΟ	44,71%	2,35%	1,18%	9,41%	1,18%	1,18%	9,41%	15,29%	15,29%	100,00%

Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ.

Τέλος, ως προς τον **χρόνο εργασίας** για τις ΔΑ 2013-2023 το 56,47% των ρυθμίσεων διατηρούν σταθερό το χρόνο εργασίας, το 1,18% προβαίνουν σε διευθέτηση (ρύθμιση που αφορά μόνο το έτος 2017 και καμία άλλη χρονιά όπου δεν έγινε καμία διευθέτηση του χρόνου εργασίας), το 2,35% δεν κάνουν καμία αναφορά στο χρόνο εργασίας, το 11,76% κάνουν αναφορά στην ΕΓΣΣΕ, το 14,12% αφορούν στην κατηγορία άλλη ρύθμιση¹⁵⁸, και το 14,12% απορρίφθηκε (βλ. αναλυτικά κατ' έτος ΠΙΝΑΚΑ 62).

ΠΙΝΑΚΑΣ 62 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %							
Έτος	Σταθερός, καμία αλλαγή	Διευθέτηση	Καμία αναφορά	ΕΓΣΣΕ	Άλλο	ΑΠΟΡΡΙΨΗ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	0						0
2014	66,67%	0,00%	22,22%	0,00%	0,00%	11,11%	100,00%
2015	63,64%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	9,09%	100,00%
2016	41,67%	0,00%	0,00%	29,17%	16,67%	12,50%	100,00%
2017	61,54%	7,69%	0,00%	7,69%	7,69%	15,38%	100,00%
2018	58,33%	0,00%	0,00%	16,67%	16,67%	8,33%	100,00%

158. Η κατηγορία «άλλο» περιλαμβάνει ρυθμίσεις όπου δεν γίνεται ξεκάθαρη αναφορά στην αλλαγή που εισάγεται, για παράδειγμα δεν υπάρχει η δυνατότητα σύγκρισης με προηγούμενη ρύθμιση, ή δεν εξάγεται σαφές συμπέρασμα αυξομείωσης του χρόνου εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 62 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %							
2019	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2020	55,56%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	44,44%	100,00%
2021	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	100,00%
2022	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2023	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
ΣΥΝΟΛΟ	56,47%	1,18%	2,35%	11,76%	14,12%	15,29%	100,00%

Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ.

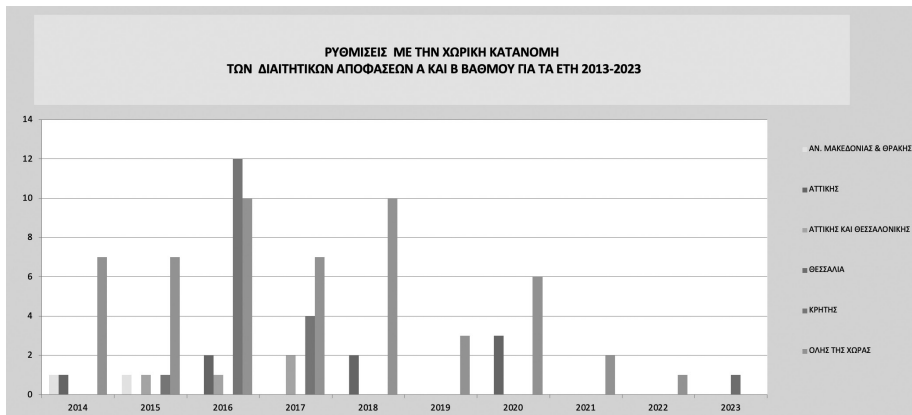
Ως προς τη διάρκεια ισχύος των Διαιτητικών Αποφάσεων των ετών 2013-2023 η πλειοψηφία τους σε ποσοστό 45,88% είχε διάρκεια ως 12 μήνες, το 31,76% είχε διάρκεια έως 24 μήνες, το 1,18% είχε διάρκεια ως 36 μήνες, το 5,88% ήταν αορίστου χρόνου, το 15,29% υπάγεται στην κατηγορία «απόρριψη Διαιτησίας» (βλ. αναλυτικά κατ' έτος ΠΙΝΑΚΑ 63).

ΠΙΝΑΚΑΣ 63 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %						
ΕΤΟΣ	ΕΩΣ 12 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 24 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 36 ΜΗΝΕΣ	ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΑΠΟΡΡΙΨΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2014	44,44%	22,22%	0,00%	22,22%	11,11%	100,00%
2015	36,36%	45,45%	0,00%	9,09%	9,09%	100,00%
2016	62,50%	25,00%	0,00%	0,00%	12,50%	100,00%
2017	46,15%	30,77%	7,69%	0,00%	15,38%	100,00%
2018	75,00%	16,67%	0,00%	0,00%	8,33%	100,00%
2019	0,00%	66,67%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%
2020	0,00%	55,56%	0,00%	0,00%	44,44%	100,00%
2021	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	100,00%
2022	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2023	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
ΣΥΝΟΛΟ	45,88%	31,76%	1,18%	5,88%	15,29%	100,00%

Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ.

Ως προς τη χωρική κατανομή των Διαιτητικών Αποφάσεων για τα έτη 2013-2023 το 62,35% αφορά ρύθμιση εθνικής εμβέλειας και καλύπτει όλη

τη χώρα, το 20% αφορά ρυθμίσεις στην Κρήτη, το 9,41% στην Αττική, το 4,71% στην Αττική και Θεσσαλονίκη, το 2,35% την Ανατ. Μακεδονία και Θράκη, το 1,18% στη Θεσσαλία (βλ. αναλυτικά κατ' έτος ΠΙΝΑΚΑ 64).



Πηγή: Ο.ΜΕ.Δ.

4.

Συμπεράσματα: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα αποτελέσματά τους κατά τα έτη 2013-2023

Οι θεμελιώδεις αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο της ρύθμισης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης που ίσχυσε επί μία σχεδόν εικοσαετία (1992-2012) με το Ν. 1876/90 στην Ελλάδα, είναι ήδη γνωστές και έχουν αναλυθεί εκτενώς. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης αναλύθηκαν οι θεσμικές αλλαγές με έμφαση στις πλέον πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις, δηλαδή αυτές που έλαβαν χώρα μετά το 2012 έως και σήμερα και στα αποτελέσματά τους στην πράξη για την ελληνική κοινωνία και οικονομία.

Πλην των μεταβολών στο θεσμικό πεδίο, πολλές εκ των οποίων ήταν αλληπάλληλες η μελέτη επιδίωξε, να καταγράψει τις υφιστάμενες τάσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στη δομή τους και στις διαπραγματευτικές συμπεριφορές τους, όπως αυτές καταγράφονται την ενδεκαετία 2013-2023 κατά την οποία παρατηρούνται σημαντικές μεταβολές στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στις διαπραγματευτικές συμπεριφορές των μερών, μεταβολές που είχαν ήδη ξεκινήσει από το 2011 κατά την βαθιά οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση στην Ελλάδα.

Μετά από μια πρώτη αποτίμηση που είχε πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο του Ο.ΜΕ.Δ. από τους Κ. Παπαδημητρίου και Χρ. Ιωάννου το 2013 και το 2014¹⁵⁹, η παρούσα μελέτη συνεχίζοντας τις παραπάνω εργασίες, συνέλεξε και επεξεργάστηκε όλα τα διαθέσιμα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα που αφορούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την ενδεκαετία 2013-2023 στην Ελλάδα και η οποία μπορεί να διακριθεί σε δύο υποπεριόδους ως

159. Βλ. Ιωάννου Χ. και Παπαδημητρίου Κ. και (2013), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011-2012, Τάσεις-Τομές και Προοπτικές, Ο.ΜΕ.Δ. 2013, καθώς και Παπαδημητρίου Κ., και Ιωάννου Χρ., (2014), Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματά της στην πράξη τα έτη 2012-2014», εισήγηση στο 14^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α. «Η Συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα: διαπιστώσεις, τάσεις, προοπτικές», Χαλκίδα, Οκτώβριος 2014.

εξής: α) 2013-2017 περίοδο κατά την οποία η χώρα τελούσε υπό αυστηρή δημοσιονομική επιτήρηση λαμβάνοντας εκτός άλλων και νέα επιπρόσθετα νομοθετικά μέτρα για τη ρύθμιση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και β) την περίοδο 2018-2023, η οποία χαρακτηρίζεται από την τυπική έξοδο της χώρας από το καθεστώς της λεγομένης «μνημονιακής επιτήρησης» τον Αύγουστο του 2018 και εισέρχεται σε μια νέα περίοδο όπου σημειώνονται εκ νέου νομοθετικές μεταβολές στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, χωρίς ωστόσο να σημειωθεί πλήρης επαναφορά στο προ της κρίσης καθεστώς.

Υπό την έννοια αυτή, η μελέτη –μέσω της παρουσίασης και ανάλυσης των δεδομένων– επικεντρώνεται σε τρία θεμελιώδη σημεία: α) στη διαμόρφωση της νέας δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τις διαπραγματευτικές συμπεριφορές των κοινωνικών εταίρων στη νέα εποχή, β) στα πρακτικά αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2013 έως το 2023 και γ) στις τάσεις και τις προοπτικές που διαφαίνονται στο ελληνικό σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη και το ευρωπαϊκό πλαίσιο, το οποίο έχει επίσης εξελιχθεί μετά την έξοδο από την οικονομική κρίση.

4.1. Η σημασία της αλλαγής του τρόπου καθορισμού του κατώτατου μισθού μετά το 2012 στη δομή και στα αποτελέσματα του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στη χώρα μας

Με το Ν. 4093/2012, εισήχθη νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού που πλέον δεν γίνεται με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έπειτα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ), αλλά καθορίζεται με Υ.Α. του Υπουργού Εργασίας μετά τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, έπειτα από διαβούλευση της Κυβέρνησης με τους κοινωνικούς εταίρους και λοιπούς επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς. Με τον τρόπο αυτό καταργήθηκε η δεσμευτική ισχύς και καθολική εφαρμογή των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως προς τους ελάχιστους μισθολογικούς όρους των μισθωτών όλης της χώρας. Η τελευταία ρύθμιση του κατώτατου μισθού με συμφωνία των εθνικών κοινωνικών εταίρων έγινε με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012, οπότε και ο κατώτατος μισθός από την 1^η Ιουλίου του 2011 ανήλθε στα 751,39 ευρώ. Με την ΠΥΣ 6/2012, επιβλήθηκε με κρατική παρέμβαση ονομαστική μείωση κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (δημιουργία υποκατώτατου

μισθού). Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα παρέμεινε παγωμένος για επτά ολόκληρα χρόνια από το έτος 2012 και μόλις την 1η Φεβρουαρίου 2019, για πρώτη φορά μετά το 2012 αυξήθηκε κατά 10,91% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 27,22% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (με την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού). Το έτος 2022 η Ελλάδα ήταν η μόνη χώρα της ΕΕ, όπου ο κατώτατος μισθός παρέμενε χαμηλότερος από τον κατώτατο μισθό του έτους 2012, και η μοναδική με αρνητικό μέσο ρυθμό ανάπτυξης μέχρι το 2019. Η αύξηση, όμως, του κατώτατου μισθού την τελευταία πενταετία ήταν πολύ υψηλότερη από την αύξηση της παραγωγικότητας και ο δείκτης Kaitz έχει αυξηθεί σημαντικά καλύπτοντας τον Ευρωπαϊκό στόχο. Για το 2023 το 23,9% σύμφωνα με το Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ αμείβεται βάσει του κατώτατου μισθού ήτοι σχεδόν το ένα τέταρτο των απασχολούμενων του ιδιωτικού τομέα. Είναι επίσης ενδιαφέρον ότι τα τελευταία χρόνια σχεδόν το ένα τρίτο των μισθωτών λαμβάνει μισθό μικρότερο από τον κατώτατο, κυρίως ως αποτέλεσμα της ευρείας χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με κυρίαρχουσα τη μερική απασχόληση.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει εκδοθεί η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ, την οποία η Ελλάδα θα ενσωματώσει εντός του έτους 2024, καλώντας τα κράτη μέλη που διαθέτουν εθνικούς μηχανισμούς για τον καθορισμό των νόμιμων κατώτατων μισθών να διασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των μισθών, ώστε να καθορίζονται δίκαιοι μισθοί που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, επιστώντας παράλληλα ιδιαίτερη προσοχή στις ομάδες χαμηλότερου και μεσαίου εισοδήματος, με σκοπό την ανοδική σύγκλιση. Επίσης, με καθυστέρηση 54 ετών, η Ελλάδα θα μπορούσε να επικυρώσει τη Διεθνή Σύμβαση της ΔΟΕ 131/1970 «για τον καθορισμό κατώτατων μισθών και ημερομισθίων ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες».

Αξιοσημείωτο είναι ότι η Ελλάδα κατατάσσεται για το 2022 μεταξύ των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) στις χώρες με τις περισσότερες ώρες εργασίας ετησίως βρίσκεται τέταρτη με 1886 ώρες εργασίας ετησίως και ακολουθούν η Κορέα, η Κόστα Ρίκα, και η Κολομβία, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 1571 ώρες ετησίως.¹⁶⁰

160. Βλ. αναλυτικά για τις ώρες εργασίας ετησίως σε: OECD <https://data.oecd.org/emp/>

Σύμφωνα με τα στοιχεία της EUROSTAT το έτος 2023 από τα κράτη μέλη της ΕΕ βρίσκεται πρώτη¹⁶¹ σε ώρες εργασίας με 39.8 ώρες την εβδομάδα έναντι 36.1 του Ευρωπαϊκού μέσου όρου. Ως προς το μέσο ετήσιο μισθό το έτος 2022 βρίσκεται μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ στις τελευταίες θέσεις με την Κολομβία και το Μεξικό να ακολουθούν με τον χαμηλότερο μέσο ετήσιο μισθό¹⁶². Ως προς την ανεργία διατηρεί για το 2023 το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό στην ΕΕ που αγγίζει το 11,1% ακολουθώντας την Ισπανία με ποσοστό 12,2%. Το Μάρτιο του 2024 σύμφωνα με τα στοιχεία της EUROSTAT ο ευρωπαϊκός μέσος όρος για την ανεργία κυμαίνεται στο 6% ενώ η Ελλάδα κατέχει τη δεύτερη υψηλότερη θέση με ποσοστό 10.2%, με την Ισπανία στην πρώτη υψηλότερη θέση στο 11,7%¹⁶³. Αγγίζει περισσότερο τις γυναίκες με ποσοστό 13,8% έναντι των ανδρών με ποσοστό 7,2%. Η δε ανεργία στους νέους κάτω των 25 ετών το Μάρτιο του 2024 ανέρχεται στην Ελλάδα στο 21,1% με ευρωπαϊκό μέσο όρο το 14,6%.

Μέσα στο πλαίσιο αυτό οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι (ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕ, ΣΕΤΕ, ΕΣΕΕ, ΣΒΕ) τονίζουν είτε την ανάγκη επαναφοράς του καθορισμού του κατώτατου μισθού μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, κοινωνικού διαλόγου και συμφωνίας τους είτε την αλλαγή του ισχύοντος συστήματος καθορισμού (ΣΕΒ).

4.2. Η Δομή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και οι Διαπραγματευτικές Συμπεριφορές 2013-2023

Η υποχώρηση της ανανέωσης των Διεπιχειρησιακών ΣΣΕ (Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών), βάσει των οποίων ρυθμιζόνταν οι όροι αμοιβής και εργασίας σε ευρύτατους κλάδους της ελληνικής οικονομίας αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό της περιόδου 2013-2023 με τον ραγδαίο πολλαπλασιασμό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ κυρίως τα έτη 2011-2012-2013 και

hours-worked.htm. Επίσης βλ. Επίσης για τις ώρες εργασίας στην Ελλάδα αναλυτικά σε European Committee of Social Rights (March 2024), Follow – up to decisions on the Merits of Collective Complaints.

161. Βλ. για τις ώρες εργασίας στην Ελλάδα και την ΕΕ σε EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240530-1>.

162. Βλ. OECD για τον μέσο ετήσιο μισθό: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>.

163. Βλ. ΕΛΣΤΑΤ για την ανεργία το Μάρτιο του 2024 στην Ελλάδα και την ΕΕ: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-03052024-ap>.

την περαιτέρω σταθεροποίηση του αριθμού τους.

Ταυτόχρονα, παρατηρείται δραστική μείωση Κλαδικών ή Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ σε μεγάλους κλάδους ή επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας. Ειδικά για τα έτη 2013 – 2017, ο αριθμός τους παραμένει αισθητά χαμηλός ετησίως από 5 έως 10 εθνικές και τοπικές ΣΣΕ σε συγκεκριμένους κλάδους, από 3 έως 7 εθνικές και τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και σταθεροποίηση του αριθμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ από 410 το έτος 2013 έως 248 Επιχειρησιακές ΣΣΕ το έτος 2017.

Η παραπάνω τάση αντιστρέφεται εν μέρει κατά την περίοδο 2018-2023, δηλαδή μετά την έξοδο της χώρας από τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής και την επανάκαμψη της αναπτυξιακής προοπτικής της ελληνικής οικονομίας, ιδίως δε μετά το 2021 και τις αλλαγές που επήλθαν λόγω της πανδημίας Covid-19. Την περίοδο αυτή παρατηρείται αύξηση του αριθμού των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ΣΣΕ, σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο (2013-2017). Εντοπίζεται σε κλάδους ή επαγγέλματα όπου υπάρχει αναπτυξιακή τροχιά αλλά και βούληση των μερών για σύναψη ΣΣΕ ιδίως στον τουριστικό τομέα με εθνικές, τοπικές αλλά και συναφείς ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ αλλά και σε επιμέρους κλάδους της μεταποίησης, της μεταφοράς – αποθήκευσης και εν μέρει της Παροχής Υπηρεσιών. Κατά την περίοδο 2018-2023 «εκδίδονται» 156 συλλογικές Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ και Δ.Α) που αφορούν 59 συλλογικές διαφορές. Διαφαίνεται, έτσι μια προσπάθεια μερικής επαναφοράς στην «κανονικότητα» της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιμέρους κλάδους και επαγγέλματα. Οι κλαδικές Σ.Σ.Ε εθνικές και τοπικές κυμαίνονται από 11 έως 18 ανά έτος, οι δε Ομοιοεπαγγελματικές εθνικές και τοπικές από 9-16 ανά έτος. Την ίδια περίοδο, ιδίως από το 2019 οι επιχειρησιακές ΣΣΕ σταθεροποιούνται σε έναν αριθμό μεταξύ 160-190 ΣΣΕ ανά έτος.

Πάντως, από την επεξεργασία των στοιχείων των συλλογικών ρυθμίσεων συνολικά της περιόδου 2013-2023, οι ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα και οι τοπικού επιπέδου ΣΣΕ συνεχίζουν να παίζουν έναν αρκετά βαρύνοντα ρόλο μέσα στο υφιστάμενο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σχέση με της εθνικής και κλαδικής εμβέλειας ΣΣΕ

Ως προς τη **Διαιτησία**, η μελέτη έδειξε ότι από το 2020-2021 και μετά λόγω της νομοθετικής παρέμβασης του Ν. 4635/19 ουσιαστικά δεν υφίσταται. Κατά τα έτη 2018-2023, ο συνολικός αριθμός των Διαιτητικών

Αποφάσεων των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών/επιχειρησιακών συλλογικών διαφορών από 11 το 2018, μειώνεται σε 5 το 2019, ανέρχεται σε 9 το 2020 για να εκμηδενιστεί έως το 2023. Με τον τρόπο αυτό επαληθεύεται η αρχική πρόβλεψη της μελέτης του Ο.ΜΕ.Δ (2013)¹⁶⁴ σύμφωνα με την οποία συνάγεται ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις έχουν τελικά οδηγήσει σε έκλειψη της Διαιτησίας ως μέσου ρύθμισης των συλλογικών διαφορών και ιδίως των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών, γεγονός που πιστοποιείται από το 2021 και μετά.

Οι τάσεις των ετών 2013-2023 οδηγούν σε εξαιρετικά χαμηλό βαθμό κάλυψης της αγοράς εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων από ΣΣΕ, όπου από το ποσοστό του 83,9% το έτος 2008 η κάλυψη της αγοράς από ΣΣΕ μειώθηκε στο 15% το 2014 και ανήλθε στο 25,8% το 2018, ήτοι η πτώση στην κάλυψη έφτασε μέχρι και το -68,9%. Το έτος 2014 υπήρξε η χρονιά με το ιστορικό χαμηλό ποσοστό κάλυψης της τάξης του 15% από το 1992 έως σήμερα. Σύμφωνα δε με τον ΟΟΣΑ ανάμεσα στα 27 κράτη – μέλη της ΕΕ η Ελλάδα βρίσκεται ως προς την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις στην προτελευταία θέση με την Πολωνία να ακολουθεί στην τελευταία θέση¹⁶⁵. Με βάση τις πιο πρόσφατες εκτιμήσεις που περιλαμβάνονται στις Ετήσιες Εκθέσεις του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για την οικονομία και την απασχόληση (2022 και 2023), το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ υπολογίζεται μεταξύ 27-30%.

Από τις εξελίξεις των διαπραγματευτικών συμπεριφορών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην διάρκεια του 2013-2023, διαφαίνεται ότι η περιορισμένη αναπαραγωγή τους συνδέεται τόσο με την συγκυριακή διαπραγματευτική ασυμφωνία μεταξύ των μερών (συγκυριακό αίτιο), όσο και με τη γενικότερη διαπραγματευτική αδυναμία (δομικό αίτιο). Προφανώς ζητήματα όπως η πορεία της οικονομίας μέσα σε καθεστώς δημοσιονομικής κρίσης (αυξημένα δίδυμα ελλείμματα, συρρίκνωση ΑΕΠ, απουσία αναπτυξιακής προοπτικής), η εφαρμογή των προγραμμάτων αusterής δημοσιονομικής λιτότητας με δραστική μείωση των δημοσίων δαπανών και αύξηση φορολογικών εσόδων, η στόχευση συμπίεσης των μισθών προς τα κάτω με στόχο την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας (μείω-

164. Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ. (2013) όπ. σ. 11 καθώς και Ιωάννου Χ. (2012).

165. Βλ. Αναλυτικά σε OECD (2023), Collective bargaining coverage, A detailed methodological note, διαθέσιμο εδώ: <https://www.oecd.org/els/emp/Detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>.

ση μισθολογικού κόστους) τόσο μέσω των παρεμβάσεων στο συλλογικό όσο και στο ατομικό δίκαιο της εργασίας, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας είχαν ως μεσοπρόθεσμο (ίσως και μακροπρόθεσμο) αποτέλεσμα τη διατάραξη του συσχετισμού δυνάμεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, την υποχώρηση της διαπραγματευτικής δύναμης εκ μέρους των συνδικάτων αλλά και ένα κύμα «φυγής» των επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές τους ενώσεις προκειμένου (ως απάντηση στην κρίση) να μην δεσμεύονται από τις συλλογικές συμβάσεις.

Οι κλάδοι που στον καιρό της κρίσης ιδιαίτερα μετά την ΠΥΣ 6/2012 επέδειξαν διαπραγματευτική δεξιότητα, καλή πίστη και κουλτούρα διαπραγμάτευσης κατέληξαν σε διαπραγματευτική συμφωνία και διαφαίνεται ότι συνέχισαν την κουλτούρα διαπραγμάτευσης και κάλυψης από ΣΣΕ για όλη την δεκαετία 2013-2023. Το κατεξοχήν παράδειγμα είναι ο τουρισμός κυρίως οι ξενοδοχοϋπάλληλοι τόσο όλης της χώρας, όσο και σε τοπικό επίπεδο, ιδιαίτερα σε Κρήτη και Ρόδο, καθώς και τα συνδεδεμένα με τον κλάδο επαγγέλματα (ξεναγοί, οδηγοί τουριστικών λεωφορείων). Στη μεγάλη μεταποίηση, πλην ελάχιστων κλάδων με υψηλή συγκέντρωση επιχειρήσεων και ισχυρές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις (καπνοβιομηχανία, τσιμέντα, πετρελαιοειδή), η τάση φαίνεται πλέον να βρίσκεται στις επιχειρησιακές ΣΣΕ ή σε επιχειρησιακές διευθετήσεις ανάλογα με τον κλάδο και το αντικείμενο δραστηριότητας. Στις λεγόμενες ΔΕΚΟ (ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΕΥΔΑΠ κλπ.) η παράδοση σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ μέσω των Ομοσπονδιών τους, συνεχίστηκε κατά την οικονομική κρίση περίοδο, αρχικά με μικρές μειώσεις μισθών ή πάγωμα αποδοχών, ενώ από το 2019 και μετά επιχειρούνται πλέον «λελογισμένες» αυξήσεις μισθών. Στην Αυτοδιοίκηση μέσω των τριών κλαδικών ΣΣΕ (ΠΟΕ-ΟΤΑ, ΠΟΠ-ΟΤΑ, Περιφέρειες) η συλλογική διαπραγμάτευση διατηρήθηκε κυρίως μέσα από ΣΣΕ που προέβλεπαν πάγωμα αποδοχών και διατήρηση θεσμικών ρυθμίσεων. Αξιοσημείωτο είναι ότι απουσιάζει ο κλάδος του Εμπορίου (ο μεγαλύτερος σε απασχόληση και με κουλτούρα διαπραγμάτευσης), όπου η εθνική κλαδική ΣΣΕ κατέρρευσε μετά το 2011 και μέχρι σήμερα δεν έχει υπάρξει καμία κλαδική συλλογική ρύθμιση, ενώ οι ρυθμίσεις μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ καλύπτουν έναν περιορισμένο αριθμό εργαζομένων. Κρίσιμο στοιχείο δε για την επίτευξη συμφωνιών διαφαίνεται να αποτελεί η αναβάθμιση των δεξιοτήτων (up – skilling) και η επανεκπαίδευση (re – skilling) των διαπραγματευομένων μερών, εργατικής και εργοδοτικής πλευράς, με δεδομένη μάλιστα την μετατόπιση της επίλυσης των συλλογικών διαφο-

ρών από τη Διαιτησία κυρίως προς τη Μεσολάβηση και την Συμφιλίωση.

Η παράδοση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και το ισχύον προ του Ν. 4024/2011 νομικό πλαίσιο, θεωρούσε τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ ως μηχανισμό βελτίωσης των αποδοχών. Τα έτη 2013-2017 όπου η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης βρισκόταν σε αναστολή, η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση απέβλεπε στο να αποκλίνει από ρυθμίσεις ισχύουσες που είχαν διαμορφωθεί από την Κλαδική και την Ομοιοεπαγγελματική διαπραγμάτευση και τις αντίστοιχες ΣΣΕ, κυρίως μέσω των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται εκ μέρους των Ενώσεων Προσώπων. Το πάγωμα στις αποδοχές και η προσαρμογή στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ αποτελεί τάση τους. Η τάση αυτή όμως άλλαξε από το 2018 και εντεύθεν όταν επανήλθε η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, το περιεχόμενο της οποίας –όπως αναλύθηκε στο κείμενο της μελέτης– έχει οριστικοποιηθεί μέχρι νεωτέρας με το Ν. 4635/2019.

Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτονται πλέον και από Ενώσεις Προσώπων, αρχίζουν να υποχωρούν συγκριτικά με το έτος 2012 και καλύπτουν ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό καλύπτεται από τα Επιχειρησιακά Σωματεία. Η εικόνα που προκύπτει από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ των ετών 2013-2017 είναι ότι αυτές βαίνουν σημαντικά μειούμενες, ιδίως όμως η εικόνα των ετών 2018-2023, δείχνει μια μεγάλη και ραγδαία πτώση τους: ήδη το 2023 οι συναφθείσες από Ενώσεις Προσώπων ΕΣΣΕ είναι ελάχιστες πλέον (22) και μόλις υπερβαίνουν το 10% του συνόλου των ΕΣΣΕ, οι οποίες σε ποσοστό 90% υπογράφονται από τα επιχειρησιακά σωματεία.

Συνολικά η παρούσα μελέτη, δείχνει ότι οι Ενώσεις Προσώπων κατά συντριπτικό ποσοστό ιδρύθηκαν για να επιτύχουν απόκλιση επί τα χείρω από τις υφιστάμενες ρυθμίσεις όρων αμοιβής και εργασίας, με κύρια δράση τους το έτος 2012, χρονιά που ήταν σε ισχύ οι περισσότερες Κλαδικές ΣΣΕ. Οι διαφορές ως προς τη διαπραγματευτική συμπεριφορά συνδέεται με την διαπραγματευτική εμπειρία που έχουν τα Επιχειρησιακά Σωματεία έναντι των Ενώσεων Προσώπων, την παράδοση επιχειρησιακών συλλογικών σχέσεων, τη διαφορά νοοτροπίας και κουλτούρας ως προς τις εργασιακές σχέσεις εκ μέρους των εκπροσώπων των εργαζομένων, τη διαφορά συμπεριφοράς μεταξύ μεγαλύτερων και μικρότερων επιχειρήσεων.

Στα παραπάνω θα πρέπει να προστεθούν και τρεις βασικοί παράγοντες που εξηγούν τη ραγδαία μείωση τους: α) η θεσμοθέτηση της αρμοδιότητας των Ενώσεων Προσώπων έγινε αρχικά για τη διευκόλυνση της αποκέ-

ντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης προς το επιχειρησιακό επίπεδο και ιδίως τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και με στόχο όπως σημειώθηκε τις μειώσεις μισθών (προσαρμογή στα επίπεδα της ΠΥΣ 6/2012), β) η έναρξη εφαρμογής καθορισμού του νομοθετικά οριζόμενου κατώτατου μισθού από το 2018 και μετά, καθώς και η προς τα άνω προσαρμογές του, «κανονικοποίησαν» το καθεστώς των ελάχιστων μισθών, εξαλείφοντας σταδιακά την ανάγκη «χρήσης» της Ένωσης Προσώπων για υπογραφή ΕΣΣΕ, και γ) σημαντικό ρόλο στη μεταβολή αυτή έπαιξε η επαναφορά της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης που είχε ανασταλεί μέχρι το 2018, το περιεχόμενο της οποίας όπως επισημάνθηκε ρυθμίστηκε με το Ν. 4635/2019. Με άλλα λόγια σε βάθος χρόνου μιας οκταετίας και μετά την έξοδο της χώρας από το καθεστώς της δημοσιονομικής επιτήρησης με αυξήσεις στον κατώτατο μισθό εξαλείφθηκε και η αναγκαιότητα ύπαρξης των Ενώσεων Προσώπων, καθώς διαφαίνεται ότι οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ που υπέγραψαν κυρίως το έτος 2012 ήταν συγκυριακές επιλογές προκειμένου να χρησιμοποιήσουν τον μηχανισμό της αποκλίνουσας επιχειρησιακής ΣΣΕ κατά το 2012, όπου οι περισσότερες κλαδικές ΣΣΕ ήταν ακόμη σε ισχύ.

Γενικά πάντως, όπως έδειξε η μελέτη, ο αριθμός των Ε.ΣΣΕ συνολικά στη χώρα μας παραμένει και μετά την οικονομική κρίση και την επαναφορά στην «κανονικότητα» εξαιρετικά μικρός. Έτσι για παράδειγμα, κατά την περίοδο 2018-2023, οι Ε.ΣΣΕ καλύπτουν συνολικά μόνο το 5-6% των μισθωτών της χώρας μας. Ακόμα και στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις με απασχόληση άνω των 1.000 εργαζομένων, ΕΣΣΕ υπογράφονται μόνο στο 15-20% εξ' αυτών. Η εικόνα αυτή, εάν ίσως εξαιρέσει κανείς την περίοδο 2012-2014 όπου σημειώθηκε μια έκρηξη των επιχειρησιακών ΣΣΕ, ισχύει σίγουρα από το 2015 μέχρι σήμερα.

4.3. Τα αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων 2013-2023

Οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ ως προς τις μεταβολές των ρυθμίσεων για τους όρους εργασίας των ετών 2013-2017 αποτελούν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους πηγή σταθερότητας με μικρά ποσοστά μείωσης ή αύξησης του χρόνου εργασίας, σε αντίθεση με τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που προβλέπουν σε πολλές περιπτώσεις όρους δυσμενέστερους από τις Κλαδικές ΣΣΕ.

Η ίδια τάση προκύπτει και για την περίοδο 2018-2023 όπου η συντριπτική πλειοψηφία των ΣΣΕ διατηρεί τις θεσμικές ρυθμίσεις προηγούμενων ετών, ενώ όπως δείχνει και η ανάλυση του περιεχομένου των ΣΣΕ ως προς

τις αποδοχές το 44% περίπου των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών που υπεγράφησαν την παραπάνω περίοδο προβλέπει αυξήσεις στους μισθούς των εργαζομένων.

Σε γενικές γραμμές ωστόσο και με βάση τα συνολικά ευρήματα της μελέτης, μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι τα αποτελέσματα που παρήγαγαν οι «συρρικνωμένες» (δηλαδή όσες «επιβίωσαν») σε σχέση με το 2011-2012 συλλογικές διαπραγματεύσεις της περιόδου 2013-2023, όλων των επιπέδων (κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών, επιχειρησιακών), ήταν η προσπάθεια της συνέχειας της ύπαρξης της συλλογικής σύμβασης με πρώτους στόχους τη συγκράτηση των αποδοχών και της διατήρησης των θεσμικών κατακτήσεων. Μετά την έξοδο της χώρας από τα Μνημόνια και την περίοδο Covid, την επανάκαμψη της οικονομίας και την αύξηση του πληθωρισμού από το 2021, το διεκδικητικό πλαίσιο των συνδικάτων περιλαμβάνει πλέον διεκδίκηση και μισθολογικών αυξήσεων.

4.4. Τάσεις και προοπτικές

Δεκαπέντε χρόνια μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης και την είσοδο της χώρας σε καθεστώς αυστηρής δημοσιονομικής προσαρμογής που επέβαλε θεμελιώδεις αλλαγές στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, η δομή και η λειτουργία του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας παρουσιάζει σήμερα μια εντελώς διαφορετική εικόνα από αυτήν προ της κρίσης και την επί εικοσαετία εφαρμογή του Ν. 1876/90.

Παρά τις επιμέρους βελτιωτικές αλλαγές που επήλθαν στο σύστημα μετά την τυπική έξοδο της χώρας από το καθεστώς της μνημονιακής επιτήρησης από το 2018 και μετά, μπορούμε με ασφάλεια να παρατηρήσουμε ότι στις νέες –μετά το 2010– συνθήκες είναι ότι οι τομές που επιχειρήθηκαν στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης έχουν λάβει ένα μόνιμο χαρακτήρα.

Έτσι σε ότι αφορά τις αναδεικνυόμενες τάσεις και τις πιθανές προοπτικές, επιγραμματικά μπορούν να επισημανθούν τα παρακάτω:

Η από το 2012 και μετά κατάργηση του καθορισμού των κατώτατων μισθών από τους κοινωνικούς εταίρους και η **θεσμοθέτηση του νομοθετικά οριζόμενου κατώτατου μισθού** από την Κυβέρνηση (μέσω μιας ατελούς ή απλώς τυπικής διαβούλευσης χωρίς ωστόσο αυτή να είναι ουσιαστική και με στόχο μια ελάχιστη συμφωνία των μερών), είχε ως αποτέλεσμα μαζί με άλλους παράγοντες τη ριζική αλλαγή του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης συνολικά.

Στις νέες συνθήκες που διαμορφώθηκαν από την κρίση, **ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ιδίως σε κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο**, έχει μειωθεί πλέον σημαντικά με αποτέλεσμα να έχει μειωθεί και ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτεται από ΣΣΕ κάθε είδους. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις είχαν ως αποτέλεσμα την αδυναμία αναπαραγωγής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ τόσο για λόγους συγκυριακούς, υπό την έννοια ότι εμφανίστηκε και αναδείχθηκε μια διαπραγματευτική ασυμφωνία των μερών να συνάψουν ΣΣΕ (ύψος μισθών, λοιπών παροχών, θεσμικών ρυθμίσεων) τόσο κατά τη διάρκεια της κρίσης όσο και μετά από αυτήν. Δεν θα ήταν λάθος να επισημάνουμε επιπλέον και μια δομική αδυναμία των μερών, η οποία και αυτή αναδείχθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης και αφορά στα ζητήματα της νομιμοποίησης, της εκπροσώπησης των μελών τους και στην απουσία ή απόσυρση εντολής / εξουσιοδότησης για συλλογικές διαπραγματεύσεις με δεσμευτική ισχύ. Αυτό αφορά περισσότερο τις εργοδοτικές οργανώσεις, όπου με τις αλλαγές στην επεκτασιμότητα των ΣΣΕ και την κατάργηση της μονομερούς Διαιτησίας, πολλές επιχειρήσεις επέλεξαν να αποχωρήσουν από τις εργοδοτικές ενώσεις ή τουλάχιστον να επικαλούνται ότι δεν είναι μέλη τους και άρα δε δεσμεύονται από τις ΣΣΕ

Σε επίπεδο επιχειρησιακών ΣΣΕ από τη μελέτη, κατέστη εμφανές ότι η αρχική προσπάθεια αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το κλαδικό στο επιχειρησιακό επίπεδο (και ιδίως στις μικρές επιχειρήσεις μέσω των Ενώσεων Προσώπων) λειτούργησε μόνο για ένα μικρό χρονικό διάστημα, προκειμένου να διευκολύνει τη γρήγορη ευθυγράμμιση / μείωση των μισθών προς τα κάτω (στα όρια της ΠΥΣ Νο 6/2012). Μετά από ένα διάστημα και με την εκκίνηση του μηχανισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος αυξήθηκε μόλις το 2019, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ μέσω Ενώσεων Προσώπων συρρικνώνονται έως εξαφάνιση και ισορροπούν σε έναν αριθμό περί τις 180-190 ΣΣΕ ετησίως που αντιστοιχούν στη ρύθμιση πραγματικών αναγκών μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων με παρουσία και δράση των επιχειρησιακών σωματείων. Η δε συντριπτική πλειοψηφία των μικρών επιχειρήσεων καταφεύγουν στην εφαρμογή του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτατου μισθού, αν εξαιρέσει κανείς τις ελάχιστες περιπτώσεις των ΣΣΕ που κηρύχθηκαν ως γενικά υποχρεωτικές κυρίως σε ξενοδοχεία – τουρισμό – επισιτισμό. Σε κάθε περίπτωση, όπως έδειξε και η παρούσα μελέτη και με δεδομένη την κυριαρχία στην ελληνική οικονομία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ο αριθμός των εργαζομένων που καλύ-

πτεται από επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε, είναι εξαιρετικά μικρός.

Κομβικό σημείο εξακολουθεί να είναι το ζήτημα της Διαιτησίας. Υπό το αρχικό καθεστώς του Ν. 1876/90 η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία διασφάλιζε το γεγονός ότι ο κλάδος ή το επάγγελμα δε θα έμενε χωρίς συλλογική ρύθμιση και μάλιστα καθολικά εφαρμοστέα μέσω του μηχανισμού της επεκτασιμότητας, ο οποίος εφαρμόζοταν με ιδιαίτερα μεγάλη ελαστικότητα. το γεγονός ότι προ της κρίσης περίπου το ¼ των κλαδικών και το 1/3 των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ αναπαράγονταν μέσω Διαιτησίας.¹⁶⁶ Η νομοθετική ρύθμιση του Ν. 4635/19 και η διατύπωσή του, επιτρέπει μεν τη μονομερή προσφυγή (προκειμένου να συμμορφωθεί με τις αποφάσεις του ΣΤΕ), οι περιορισμοί, όμως, που θέτει (επιχειρήσεις / κλάδοι δημοσίου συμφέροντος ή εάν επιβάλλεται από υπαρκτούς λόγους γενικότερου ή δημοσίου συμφέροντος) είναι τέτοιοι που ουσιαστικά καταργούν το θεσμό της Διαιτησίας, εκτός εάν υπάρχει κοινή συμφωνία των μερών κάτι που όπως έχει αποδειχθεί είναι μάλλον σπάνιο. Με δεδομένες τις αλληπάλληλες αλλαγές στο θεσμό της Διαιτησίας ως μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών κρίσιμη είναι η αξιολόγηση από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους των επιπτώσεων που έχουν επιφέρει οι αλλαγές αυτές, με δεδομένο μάλιστα ότι η προσφυγή στο θεσμό της Διαιτησίας δεν είναι αποκομμένη από τα προηγούμενα στάδια των απευθείας διαπραγματεύσεων και της μεσολαβητικής διαδικασίας.

Ζητήματα που θα μπορούσαν να βελτιώσουν το ρυθμιστικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγματεύσεως τόσο αυτό της Μεσολάβησης όσο και αυτό της Διαιτησίας αποτελούν η **οργανωτική και θεσμική ενδυνάμωση των κοινωνικών εταίρων** που θα περιλαμβάνει ισχυρά κίνητρα συμμετοχής σε αυτές, ο περιορισμός ή εξάλειψη του οργανωτικού πολυκερματισμού συντεχνιακού χαρακτήρα (πλήθος μικροσκοπικών ομοιοεπαγγελματικών και τοπικών οργανώσεων με διαφορετικά και ενίοτε συγκρουόμενα συμφέροντα και διαπραγματευτική δύναμη), η διαμόρφωση μιας καλόπιστης διαπραγματευτικής κουλτούρας με εκατέρωθεν υποχωρήσεις / συμβιβασμούς από τα μέρη, η επικέντρωση στα πραγματικά οικονομικά δεδομένα και προοπτικές βάσει των οποίων θα πρέπει να συνάπτονται οι ΣΣΕ, είτε αυτά αφορούν τον κλάδο / επάγγελμα, είτε την επιχείρηση. Κατά συνέπεια απαιτούνται επιτυχείς θεσμικές παρεμβάσεις και στο ζήτημα της εκπροσώπησης των συμφερόντων που θα συνδυάζουν τη συλλογι-

166. Βλ. Παπαδημητρίου Κ. και Ιωάννου Χ. (2014) όπ. σελ. 113.

κή αυτονομία με την διαπραγματευτική αποτελεσματικότητα. Έτσι, μεταξύ των μοντέλων της πλήρους συγκέντρωσης και της πλήρους αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, θα μπορούσε να αναζητηθεί ένα νέο πιο εξισορροπημένο μοντέλο.

Τέλος, ένα μεγάλο ζητούμενο το οποίο συνδέεται και με τις πρόσφατες εξελίξεις στην Ε.Ε. (Οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς) είναι αυτό της αύξησης του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (με στόχο, «δείκτη» το 80%), κάτι το οποίο αποτελεί «στοίχημα» για την ελληνική περίπτωση και μάλιστα από τη στιγμή που έχει επιλεγεί το σύστημα του καθορισμού του κατώτατου μισθού από την Κυβέρνηση και όχι από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους. Στο σημείο αυτό υπεισέρχεται και το ζήτημα της **επεκτασιμότητας των ΣΣΕ** και της κήρυξης τους ως γενικά υποχρεωτικών καθώς και των όρων που αυτή θα εφαρμόζεται, εφόσον ο στόχος για την αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις είναι συστατικό και ουσιώδες μέρος της Ευρωπαϊκής Οδηγίας.

Σχετικό και συμπληρωματικό με το ζήτημα αυτό είναι και η εγγραφή στα Μητρώα των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ΓΕΜΗΣΟΕ) και εργοδοτικών ενώσεων (ΓΕΜΗΟΕ) του Ν. 4808/21, ως προαπαιτούμενου στοιχείου για ικανότητα σύναψης ΣΣΕ και ως εργαλείου για τη διαπίστωση της αντιπροσωπευτικότητας των μερών και του ορίου 51% της απασχόλησης της εργοδοτικής ένωσης που συνάπτει ΣΣΕ προκειμένου αυτή να επεκταθεί στο σύνολο των εργοδοτών και να καταστεί καθολικά εφαρμοστέα.

Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με **την Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς**, η Ελλάδα, η οποία έχει ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις πολύ κάτω του 80%, το οποίο θεωρείται ως *δείκτης*, θα πρέπει να θεσπίσει πλαίσιο, πιο συγκεκριμένα ένα σχέδιο δράσης, «με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους» για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το οποίο θα κοινοποιείται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ώστε σταδιακά να αυξηθεί το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συνεπώς κλειδί στην καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας αποτελούν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις με έμφαση στο κλαδικό/διακλαδικό επίπεδο.¹⁶⁷ Κρίσιμο στοιχείο για το σχέδιο δράσης, με

167. Ήδη η Ελλάδα έχει επικυρώσει τη ΔΣΕ 154 βάσει του Ν. 2403/1996 για την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όμως για πρώτη φορά με την παρούσα Οδηγία εισάγεται δείκτης για την επιδίωξη του ποσοστού κάλυψης από

τη μορφή οδικού χάρτη, αποτελεί η διαβούλευση με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και ο καθοριστικός ρόλος τους στη διαμόρφωση του οδικού αυτού χάρτη, για τον σχεδιασμό του οποίου απαραίτητη κρίνεται η προγενέστερη ανάλυση και αξιολόγηση των αλλαγών που προηγήθηκαν και οδήγησαν στην χαμηλή κάλυψη των ΣΣΕ στην Ελλάδα. Σύμφωνα δε με το άρθρο 17 της Οδηγίας τα κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την κατάρτιση του σχεδίου δράσης εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το ζητήσουν από κοινού. Σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από τη μελέτη είναι η απουσία αποτελεσματικών εργαλείων συλλογής δεδομένων που θα περιλαμβάνει αξιόπιστα στοιχεία για την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις και σκόπιμη κρίνεται η δημιουργία μιας τέτοιας πηγής καθόσον μάλιστα το ποσοστό και η εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις θα παρουσιάζονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανά διετία (άρθρο 10 παρ. 2β της Οδηγίας).

Η επαναφορά της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων από το έτος 2018 και εντεύθεν προσπάθησε να αντιμετωπίσει το φαινόμενο του αθέμιτου ανταγωνισμού στις επιχειρήσεις συμβάλλοντας στην εφαρμογή των όρων συνοχής μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου κλάδου. Η επαναφορά της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου, βασικής αρχής του εργατικού δικαίου σε περίπτωση συρροής συλλογικών ρυθμίσεων, συμβάλλει στον περιορισμό της υποβάθμισης του ρόλου των Κλαδικών συμβάσεων και της περαιτέρω απορρύθμισης τους με επιχειρησιακές ΣΣΕ επί τα χείρω, όπως παρατηρήθηκε κατά τα έτη 2013-2017 κυρίως από τις Ενώσεις Προσώπων. Πλην όμως, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ τελικά τείνουν να μην αποτελούν σημαντικό παράγοντα συλλογικής διαπραγμάτευσης, υπό την έννοια ότι ο αριθμός τους καλύπτει μικρό μέρος των μισθωτών εργαζομένων.

Ως αιτίες των τομών και των τάσεων συνολικά σημειώνονται οι αναπροσαρμογές στις διαπραγματευτικές συνθήκες και συμπεριφορές των μερών, οι οποίες αποτυπώνονται και στις διαφωνίες που προκύπτουν κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ενώπιον της Μεσολάβησης του Ο.ΜΕ.Δ., όπως και οι ευρύτερες αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο της Διαιτησίας.

Η συμβολή των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και σε μεμονωμένους εργοδότες σε επίπεδο επιχείρησης αποδεικνύεται ότι κατά την κρίσιμη δεκαετία

συλλογικές συμβάσεις εργασίας της τάξεως του 80%.

2013-2023 αποτέλεσε σε ορισμένες περιπτώσεις σημαντικό θεσμό διευκόλυνσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Σημειώνεται δε ότι η διευκόλυνση των Μερών για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με τη δημιουργική συμβολή του Μεσολαβητή οδήγησε στην υπογραφή τόσο Κλαδικών όσο και Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ εντός του Οργανισμού σε Κλάδους, Επαγγέλματα και Επιχειρήσεις με μεγάλη απήχηση στην αγορά εργασίας, στην ελληνική Οικονομία και το ΑΕΠ. Σημαντικός δε θεσμός που ανατέθηκε στον Ο.ΜΕ.Δ. από το 2021 (Ν. 4808/2021) αποτελεί η συμφιλίωση, ως ο ειρηνικός μηχανισμός επίλυσης και διευθέτησης των εργατικών διαφορών, που μπορεί να επιφέρει κοινωνική ειρήνη και άμβλυση των διαφορών στον χώρο εργασίας. Ο θεσμός αυτός μπορεί να αξιοποιηθεί σημαντικά από τα μέρη στο μέλλον, ενώ παράλληλα απαιτείται η ενημέρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την αναμόρφωση του θεσμού και των δυνατοτήτων που παρέχει.

Περαιτέρω ο ρόλος του Ο.ΜΕ.Δ. στην προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου, την προώθηση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και το εθνικό σχέδιο δράσης που πρέπει να υιοθετήσει και να εφαρμόσει η χώρα μας με βάση την Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041, είναι καθοριστικός και κρίσιμος, προκειμένου ο δείκτης του 80% της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων να μην αποτελεί μια αφηρημένη ουτοπία για την Ελλάδα, αλλά έναν εφικτό και πραγματοποιήσιμο στόχο.

Τέλος, **ο τριμερής κοινωνικός διάλογος** αποτελεί βασικό εργαλείο για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως προς τη διασφάλιση της οικονομικής και κοινωνικής δικαιοσύνης για την προστασία των εργαζομένων, με αξιοπρεπείς μισθούς. Η ενσωμάτωση δε στο ελληνικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς συνιστά σημαντική «ευκαιρία» για την αναδιαμόρφωση και τον εκσυγχρονισμό του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο ρόλος των εθνικών κοινωνικών εταίρων, αποτελεί θεμέλιο λίθο για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της αλλαγής και αναδιαμόρφωσης του πλαισίου των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με στόχο τη διασφάλιση της δίκαιης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης μέσα από την προστασία όλων των Ελληνίδων και Ελλήνων εργαζομένων με επαρκείς μισθούς που θα επιτρέπουν την αξιοπρεπή εργασία και διαβίωσή τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αρανίτου Β. (2012)**, Κοινωνικός Διάλογος και Εργοδοτικές Οργανώσεις: Από τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων στην ηγεμονία των αγορών, Αθήνα, Σαββάλας.
- Eurofound, (2024), Penny Georgiadou**, "Greece: Metadata for the Eurofound database of collective agreements for low – paid workers".
- Ετήσια Έκθεση Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2023 (2024)**, διαθέσιμη εδώ: <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/anazhthsh-ekdosewn?mode=preview&categories=bankOfGreecePublications&bankOfGreecePublications=751bdcf2-6284-46b9-b70d-f589fb0aeb10&years=2023&sorting=date>
- Ετήσια Έκθεση Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2022 (2023)**: <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/ekthesh-dioikhth>
- Ετήσιες Εκθέσεις Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για τα έτη 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021** στην ιστοσελίδα της Τράπεζας της Ελλάδας.
- European Central Bank (2024), GornickaLucyna, Koester Gerrit**, A forward – looking tracker of negotiated wages in the euro area, Occasional Paper Series, No 338. διαθέσιμο στην Ιστοσελίδα: <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/bb2c1bbb-cbd0-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-324957668>
- European Committee of Social Rights (March 2024)**, Follow – up to decisions on the Merits of Collective Complaints, διαθέσιμο εδώ: <https://rm.coe.int/findings-2023-en-final/1680b0630c>
- Eurofound (2018)**, Concept and practice of a living wage, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2022)**, Minimum wages in 2022: Annual review, Minimum wages in EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Γιαννακούρου Μ. (2024)**, Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή της στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ, τ. 1857.
- Γιαννακούρου Μ., (2015)**, Συλλογική Αυτονομία και Διαιτησία, Μία κριτική ματιά στην απόφαση ΟλΣΤΕ 2307/2014, ΕΕργΔ.
- Γούλα Σ., (2024)**, Μια συμβολή για τη μεταφορά της Οδηγίας 2022/2041 στο ελληνικό δίκαιο – το σχέδιο δράσης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. ΕΕργΔ, τ. 1857.

- Δημαρέλλη Κ.(2023)**, Ο θεσμός της συμφιλίωσης μετά τον Ν. 4808/2021- Πορίσματα από τη διεξαγωγή της συμφιλίωσης από τον Ο.ΜΕ.Δ., ΕΕργΔ 5/2023, σελ. 523 επ.
- Ζερδελή Δ., (2023)** (6^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.
- Θεοδόση Γ. (2014)**, Σχόλιο σε ΣΤΕ 2307/2014, ΔΕΕ.
- ILO (2022)**, Social Dialogue Report, Collective Bargaining for an inclusive sustainable and resilient recovery, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf
- ILO (2022)**, Application of International Labour Standards 2022, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, διαθέσιμο εδώ: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/110/2022-report-application-international-labour-standards>
- ILO (2020)**, Global Wage Report 2020 – 2021, Wages and minimum wages in the time of COVID-19, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf
- ILO, (2020)**, Policy Recommendations on individual and collective dispute settlement system and facilities for the trade union officials and members to exercise their rights, διαθέσιμο σε: https://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/WCMS_760827/lang--en/index.htm
- ILO (2019)**, “ILO Centenary Declaration for the Future of Work. International Labour Conference. 108th Session”, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2012) Patra E.**, Social Dialogue and collective bargaining in the time of crisis: The case of Greece.
- ILO (2016)**, Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, διαθέσιμη σε: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf
- INEMY - ΕΣΕΕ (2015)**, Αρανίτου Β., Παπαδημητρίου Κ., Μαλαγαρδή Α., «Κοινωνικός Διάλογος και Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις - Η σημασία της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων για την ελληνική οικονομία».
- INEMY - ΕΣΕΕ (2024)**, Ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού, διαθέσιμο εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/04/11.-%CE%99%CE%9D%CE%95%CE%9C%CE%A5-%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%95-%CE%A5%CE%A0%CE%9F%CE%9C%CE%9D%CE%97%CE%9C%CE%91-%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%A4%CE%9F%CE%9D-%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%A9%CE%A4%CE%91%CE%A4%CE%9F-%CE%9C%CE%99%CE%A3%CE%98%CE%9F-2024.pdf>

- INEMY-ΕΣΕΕ (2023)**, Ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού. Αξιολόγηση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στο πλαίσιο του Ν. 4172/2013. Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της ΕΣΕΕ.
- Ιωάννου Χ., Ιωάννου Δ. (2024)**, Μια στενάχωρη συζήτηση, σε Οικονομικό Ταχυδρόμο, 27.05.2024.
- Ιωάννου Χ. (2015)**, Συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΣΣΕ και μισθοί στην ελληνική οικονομική κρίση, ΕΕργΔ.
- Ιωάννου Χ./Παπαδημητρίου Κ. (2014)**, Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα, Διαπιστώσεις – Τάσεις – Προοπτικές, ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ. (2013)**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011-2012, Τάσεις-Τομές και Προοπτικές, Ο.ΜΕ.Δ.
- Ιωάννου Χ. (2012)**, Πόσο «εξαρτημένες» ήταν οι συλλογικές συμβάσεις από τη Διαιτησία του Ν. 1876/1990; ΕΕργΔ, Τόμος 71ος, Τεύχος 13 (1705), 15.7.2012, σελ. 897-916.
- Ιωάννου Χ. (2011)**, Τα Είδη των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και η δομή του Συστήματος Συλλογικών Διαπραγματεύσεων πριν και μετά τον νόμο 1876/1990, ΕΕργΔ, Τόμος 70ος, Τεύχος 12 (1682), 1.7.2011, σελ. 753-786.
- ΙΟΒΕ (2024)**, Έκθεση Αξιολόγησης του Ισχύοντος Νομοθετημένου Κατώτατου Μισθού. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, διαθέσιμο εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/04/6.-%CE%99%CE%9F%CE%92%CE%95-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%A4%CE%9F%CE%9D-%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%A9%CE%A4%CE%91%CE%A4%CE%9F-%CE%9C%CE%99%CE%A3%CE%98%CE%9F-2024.pdf>
- ΙΟΒΕ (2023)**, Έκθεση Αξιολόγησης του Ισχύοντος Νομοθετημένου Κατώτατου Μισθού. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, διαθέσιμο εδώ: http://iobe.gr/docs/research/RES_01_09022023_REP_GR.pdf
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2023)**, Γεωργιάδου Π., Κούστα Ε., Κρητικίδης Γ., Απόψεις και προτάσεις των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα και των Ευρωπαϊκών συνδικάτων για διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη ως προς την απασχόληση, διαθέσιμη εδώ: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/08/Georgiadou_Kousta_Kritikidis.pdf
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2023)**, Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2023. Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, διαθέσιμη εδώ: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/02/H-protasi-tou-INE-GSEE-gia-ton-katotato-mistho-sthn-Ellada-to-2023.pdf>
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2023)**, Παϊταριδής Δ., Δυναμικοί κλάδοι της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης.

- INE ΓΣΕΕ (2022)**, Η κρίση κόστους ζωής στην Ελλάδα. Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων, Δ-13, Νοέμβριος 2022.
- INE-ΓΣΕΕ, Κουζής Γ., Καψάλης Α., (2020)**, Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου. Τα επίμαχα πεδία της διαπραγματεύσεως με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον, εκδ. INE-ΓΣΕΕ, 2020, προσβ. στο: <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2020/09/MELETH-50-1.pdf>
- Νομική Βιβλιοθήκη (2023)**, Ο νέος εργασιακός Νόμος 4808/2021.
- ΙΝΣΕΤΕ (2023)**, Έκθεση για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και εκτιμήσεις για την προσαρμογή τους στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες, και ημερομισθίου.
- Katsaroumpas I., Koukiadaki A. (2020)** "Greece: 'contesting' collective bargaining" in Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington. (2020) Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV. IETUI, The European Trade Union Institute, 2019, διαθέσιμο σε: <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>
- Καζάκου Α., (2020)**, Το νέο δίκαιο των ΣΣΕ και της Διαιτησίας - Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας ΕΕργΔ, 91-116.
- Καζάκου Α., (2015)**, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Μεσολάβηση – Διαιτησία μετά την Ολ.Σ.τ.Ε. 2307/2014 και τον Ν. 4303/2014 – Από την προσφυγή στη Διαιτησία μέχρι τον δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης, ΕΕργΔ.
- Καζάκου Α. (2012)**, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.02.2012. Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕργΔ.
- ΚΕΠΕ (2024)**, Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.
- ΚΕΠΕ (2023)**, Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.
- Κουκιάδη Ι. (2021)** (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.
- Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016)**, The Greek system of collective bargaining in (the) crisis. In I. Tavora, & M. Martinez Lucio (Eds.), *Joint Regulation and Labour Market Policy in Europe during the Crisis*, ETUI, European Trade Union Institute, available at: https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%202_0.pdf
- Koukiadaki A., Damian G., (2016)**, Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece, International Labour Office, Geneva: ILO, 2016.

- Κυριακούλια Π. (2012)**, Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο - Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012, Άρθρα και Μελέτες 3/2012, Εκδόσεις, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ).
- Λαδά Δ. (2020)**, Η συμφιλίωση του άρθρου 13 Ν. 1876/1990 ως θεσμός του Εργατικού Δικαίου μέσα από το πρίσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε Τιμητικό Τόμο Τραυλού Τζανετάτου, Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και Εργασία, σελ. 599 επ.
- Λεβέντη Γ. (2023)** (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη.
- Λεβέντη Γ. (2020)**, Η επέκταση των ΣΣΕ και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με Διαιτησία μετά τον Ν. 4635/2019, ΕΕργΔ 2020, Τόμος 79, 31-46.
- Λεβέντη Γ. (2014)**, Η νέα ρύθμιση της Διαιτησίας, Δ.Ε.Ν.
- Ληξουριώτη Ι. (2015)**, Τι κατάλαβε το Συμβούλιο της Επικρατείας για τη Διαιτησία; ΕΕργΔ, 137-152 επ.
- Μαλαγαρδή Α. (2020)**, «Η Σύσταση 204 της ΔΟΕ αναφορικά με τη μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία και η μεταφορά της στην ελληνική έννομη τάξη», σε Τιμητικό Τόμο Τραυλού-Τζανετάτου Δ., Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και Εργασία, Εκδ. Σάκκουλα, σελ. 795-810.
- Ντότσικα Μ. (2020)**, Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων - Διαδικαστικά και ουσιαστικά ζητήματα εφαρμογής, ΕΕργΔ, Τεύχος 1/2020, Τόμος 79, σελ. 117 επ.
- ΟΚΕ (2013)**, Γνώμη Πρωτοβουλίας υπ' αριθμ. 287, «Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής».
- Ο.ΜΕ.Δ.**, Απολογισμοί Έργου Ο.ΜΕ.Δ. και Ετήσιες Εκθέσεις διαθέσιμες στην Ιστοσελίδα του Ο.ΜΕ.Δ.: <https://www.omed.gr/el/content/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CE%BC%CE%BF%CE%AF-%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%BF%CF%85-%CE%BF%CE%BC%CE%B5%CE%B4>
- OECD (2023)**, Collective bargaining coverage, A detailed methodological note, διαθέσιμο εδώ: <https://www.oecd.org/els/emp/Detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>
- Papadimitriou C. (2023)**, Recent trends of collective bargaining in Balkan and South-eastern European States, Sakkoulas.
- Παπαδημητρίου Κ. (2022)** (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παπαδημητρίου Κ. (2018)**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παπαδημητρίου Κ. (2015)**, Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με το Ν. 4303/2014, ΕλλΔνη 2015.

- Παπαδημητρίου Κ. (2012)**, Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων του Ν. 4024/2011 και Ν. 4046/2012, ΕΕργΔ 2012, 699 επ.
- Παπαδόπουλου Ν. (2024)**, Ο κατώτατος μισθός στο διεθνές και στο ευρωπαϊκό δίκαιο, ΕΕργΔ, τ. 1857.
- Παπασταύρου Δ. (1996)**, Η τύχη της υποχρεωτικής Διαιτησίας με το Ν. 2403/1990 ΕΕργΔ 1996, σελ. 949 επ.
- Πιέρρος Χ., (2023)**, Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στη μετα-κρίση περίοδο της ελληνικής οικονομίας: Μακροοικονομικές και κλαδικές επιδόσεις και προοπτικές, εκδ. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2023, προσβ. στο https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/03/Book-Pieros_WEB.pdf
- Pintar Christine Aumayr (2024)**, A look behind 80% bargaining coverage: What do collective agreements actually contain? διαθέσιμο εδώ: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/look-behind-80-bargaining-coverage-what-do-collective-agreements-actually>
- Eurofound, Christine Aumayr-Pintar (2020)**, Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, author available at: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpof20022.pdf>
- ΣΕΒ (2018)**, «Υποχρεωτική Διαιτησία. Ποιος φοβάται τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις;», SpecialReport, 19.12.2018, προσβ. στο: https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/51763/SR_ME_DiatisiaV14.pdf
- Τραυλού - Τζανετάτου Δ. (2020)**, Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και Εργασία, Εκδ. Σάκκουλα, σελ. 795-810.
- Τραυλού-Τζανετάτου Δ. (2013)**, Οικονομική κρίση και Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη.
- Τραυλού-Τζανετάτου Δ. (2012)**, Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονοκρατούμενη Ελλάδα, ΕΕργΔ.
- Τραυλού-Τζανετάτου Δ. (2015)**, «Κατάσταση ανάγκης», δημόσιο συμφέρον και έλεγχος συνταγματικότητας – Με αφορμή την 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ, ΕΕργΔ.
- Τράπεζα της Ελλάδος, ΤτΕ (2022)**, Νομισματική Πολιτική. Ενδιάμεση Έκθεση 2022. Δεκέμβριος 2022.

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**, Ειδικό Ετήσιο Τεύχος (2023), Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου, διαθέσιμο εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/02/%CE%95%CE%99%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%9F-%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%A7%CE%9F%CE%A3-2023.pdf>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**, Εκθέσεις Π/Σ «ΕΡΓΑΝΗ» για τα έτη 2013-2023 διαθέσιμες εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/apascholisi/ektheseis-p-s-ergani/>
- Ratti L., Bramershuber E., Pietrogiovanni V. (2024)**, The EU Directive on Adequate Minimum Wages, Bluoombury Publishing.
- Voskeritsian H., Veliziotis M., Kapotas P., Kornelakis A., (2017)**, "Between a Rock and a Hard Place: Social Partners and Reforms in the Wage - Setting System in Greece under Austerity," GreeSE – Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe 114, Hellenic Observatory, LSE.
- Visser, J. (2016)**, What happened to collective bargaining during the Great Recession? IZA
- Journal of Labor Policy**, 5, [9]. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0061-1>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΠΙΝΑΚΕΣ

- ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΕΤΗΣΙΑ ΡΟΗ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α. ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ Ν. 1876/1990
- ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Κλαδικές Εθνικές Συλλογικές Ρυθμίσεις ετών 1996-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Κλαδικές Τοπικές Συλλογικές Ρυθμίσεις ετών 1996-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Ομοιοεπαγγελματικές Εθνικές Συλλογικές Ρυθμίσεις ετών 1996-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Ομοιοεπαγγελματικές Τοπικές Συλλογικές Ρυθμίσεις ετών 1996-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Οι Διεπιχειρησιακές (Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές) ΣΣΕ ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Το Πανόραμα των ισχυουσών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α κατά την περίοδο 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως Υποχρεωτική)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Επιχειρησιακές ΣΣΕ ετών 2013-2017 και αριθμός εργαζομένων που καλύπτουν
- ΠΙΝΑΚΑΣ 9Α & 9Β: Επιχειρησιακές ΣΣΕ ετών 2013-2017 που έχουν συναφθεί από Επιχειρησιακά Σωματεία και Ενώσεις Προσώπων
- ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Κατανομή ΣΣΕ ετών 2013-2017 ανά Κλάδο, ανά επάγγελμα και ανά επιχείρηση
- ΠΙΝΑΚΑΣ 11Α & 11Β: Κατανομή Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ετών 2013-2017 ανά Κλάδο και ανά Επάγγελμα
- ΠΙΝΑΚΑΣ 12Α & 12Β: Κλαδική κατανομή των Επιχειρησιακών ΣΣΕ έτους 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Επιχειρησιακές ΣΣΕ στο χονδρικό εμπόριο ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Επιχειρησιακές ΣΣΕ στο χονδρικό εμπόριο – Σύνολο εργαζομένων ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Επιχειρησιακές ΣΣΕ στο λιανικό εμπόριο ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Επιχειρησιακές ΣΣΕ στο λιανικό εμπόριο – σύνολο εργαζομένων ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Χωρική κατανομή των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Χωρική κατανομή Επιχειρησιακών ΣΣΕ ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Μεταβολές στις αποδοχές των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ έτους 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 20: Κλαδικές εθνικές και τοπικές 2013-2017 με αυξήσεις, μειώσεις και σταθερότητα αποδοχών.

- ΠΙΝΑΚΑΣ 21: Ομοιοεπαγγελματικές εθνικές και τοπικές ετών 2013-2017 με αυξήσεις, μειώσεις και σταθερότητα αποδοχών.
- ΠΙΝΑΚΑΣ 22: Μεταβολές στους θεσμικούς όρους των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 23: Μεταβολές στον χρόνο εργασίας των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 24Α&24Β: Μεταβολές στις αποδοχές των Επιχειρησιακών ΣΣΕ ετών 2013-2017 από Επιχειρησιακό Σωματείο ή Ενώσεις Προσώπων –ποσοστό %
- ΠΙΝΑΚΑΣ 25Α&25Β: Μεταβολές θεσμικών όρων των Επιχειρησιακών ΣΣΕ ετών 2013-2017 από Επιχειρησιακό Σωματείο ή Ενώσεις Προσώπων
- ΠΙΝΑΚΑΣ 26Α&26Β: Μεταβολές στον χρόνο εργασίας Επιχειρησιακών ΣΣΕ ετών 2013-2017 από Επιχειρησιακό Σωματείο ή Ενώσεις Προσώπων
- ΠΙΝΑΚΑΣ 27: Διάρκεια ισχύος των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 28Α&28Β: Διάρκεια ισχύος των Επιχειρησιακών ΣΣΕ ετών 2013 –2017
- Πίνακας 29: Η Δομή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και η Ετήσια Ροή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και Δ.Α.* (2018-2023)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 30: Αριθμός Συλλογικών Ρυθμίσεων (Σ.Σ.Ε. / Δ.Α) ανά συλλογική διαφορά ετών 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 31: Το πανόραμα των ισχυουσών Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. κατά την περίοδο 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 32: Αριθμός και ποσοστιαία (%) κατανομή Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 33: Ποσοστιαία κατανομή (%) κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας με βάση τον αριθμό των Σ.Σ.Ε που υπογράφηκαν την εξαετία 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 34: Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Ρυθμίσεις (Σ.Σ.Ε και Κανονισμοί Εργασίας) κατά τα έτη 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 35 Α&Β: Αριθμός Εργαζομένων που καλύπτονται από επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε κατά Σωματείο και Ένωση Προσώπων ετών 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 36: Αριθμός επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε και πραγματικού αριθμού καλυπτομένων εργαζομένων (2018-2023)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 37: Κατανομή επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. ανά κλάδο οικονομίας 2018-2023 (αριθμός Σ.Σ.Ε. και ποσοστιαία % κατανομή)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 38: Κατανομή επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. ανά περιφέρεια 2018-2023 (αριθμός Σ.Σ.Ε. και ποσοστιαία % κατανομή)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 39(α): Αριθμός Επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. Και καλυπτομένων εργ.
- ΠΙΝΑΚΑΣ 39(β): Τροποποιητικές ή παρατάσεις επιχειρησιακών ΕΣΣΕ (2018-2020)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 39(γ): Αριθμός επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε και καλυπτόμενων εργαζομένων κατά μέγεθος επιχείρησης (2021-2023)

- ΠΙΝΑΚΑΣ 39 (δ): Τροποποιητικές ή παρατάσεις επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. (2021-2023)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 40: Συνολικός αριθμός επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε 2018-2023 και ποσοστιαία κατανομή τους ανά μέγεθος επιχείρησης (με βάση αριθμό εργαζομένων)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 41: Αριθμός επιχειρήσεων κατατάξεις μεγέθους 2022-2023 (με βάση τον αριθμό εργαζομένων που απασχολούν)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 42: Η Δομή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και η Ετήσια Ροή του συνόλου των ΣΣΕ και Δ.Α.* 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 43: Μεταβολές στις αποδοχές των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ 2018-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 44: Μεταβολές θεσμικών όρων κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. (2018-2023)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 45: Ρυθμίσεις χρόνου εργασίας κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (2018-2023)
- ΠΙΝΑΚΑΣ 46α και 46β: Μεταβολές αποδοχών επιχειρησιακών ΣΣΕ ετών 2018-2023 αριθ. ΣΣΕ
- ΠΙΝΑΚΑΣ 47α και 47β: Μεταβολές θεσμικών όρων επιχειρησιακών ΣΣΕ ετών 2018-2023 αριθ. ΣΣΕ
- ΠΙΝΑΚΑΣ 48: Είδος αιτήσεων στη Μεσολάβηση ετών 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 49: Υπογραφή ΣΣΕ κατά είδος στη μεσολάβηση ετών 2013-2023 στον ΟΜΕΔ
- ΠΙΝΑΚΑΣ 50: Σύνολο υποθέσεων στον ΟΜΕΔ που αφορούσαν ιδιωτικό ή ευρύτερο δημόσιο τομέα (Μεσολάβηση Διαιτησία α' και β βαθμού) ετών 2013-2017
- ΠΙΝΑΚΑΣ 51: Κατανομή επιχειρησιακών ΣΣΕ στη Μεσολάβηση που υπεγράφησαν στον ΟΜΕΔ τα έτη 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 52: Κατανομή επιχειρησιακών ΣΣΕ στη Διαιτησία που υπεγράφησαν στον ΟΜΕΔ τα έτη 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 53: Μεταβολές αποδοχών επιχειρησιακών ΣΣΕ που υπεγράφησαν στον ΟΜΕΔ έτη 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 54: Μεταβολές θεσμικών όρων επιχειρησιακών ΣΣΕ που υπεγράφησαν στον ΟΜΕΔ έτη 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 55: Μεταβολές χρόνου εργασίας επιχειρησιακών ΣΣΕ που υπεγράφησαν στον ΟΜΕΔ έτη 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 56: Κατανομή επιχειρησιακών ΣΣΕ. ανά περιφέρεια 2013-2023 (αριθμός ΣΣΕ και ποσοστιαία % κατανομή) που υπεγράφησαν στον ΟΜΕΔ έτη 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 57: Υποθέσεις Διαιτησίας Α' και Βαθμού ετών 2013-2023
- ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Α και 58Β: Έκδοση ΔΑ (διαιτησία α' βαθμού και βαθμού) ετών 2013-2023 στον ΟΜΕΔ
- ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Α ΚΑΙ 59 Β: Προσφυγή στη Διαιτησία Α και Β βαθμού
- ΠΙΝΑΚΑΣ 60: Αποδοχές διαιτητικών αποφάσεων για τα έτη 2013-2023

ΠΙΝΑΚΑΣ 61Α ΚΑΙ 61Β: Θεσμικές ρυθμίσεις διαιτητικών αποφάσεων α και β βαθμού-ποσοστό % για τα έτη 2013-2023

ΠΙΝΑΚΑΣ 62Α ΚΑΙ 62Β: Ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας των διαιτητικών αποφάσεων α και β βαθμού-ποσοστό % για τα έτη 2013-2023

ΠΙΝΑΚΑΣ 63Α ΚΑΙ 63Β: Ρυθμίσεις για την διάρκεια ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων α και β βαθμού -ποσοστό % για τα έτη 2013-2023

ΠΙΝΑΚΑΣ 64Α ΚΑΙ 64Β: Ρυθμίσεις για την χωρική κατανομή των διαιτητικών αποφάσεων α και β βαθμού για τα έτη 2013-2023

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Η Δομή των Συλλογικών διαπραγματεύσεων και η Ετησία Ροή ΣΣΕ και Δ.Α. Περίοδος ισχύος του Ν. 1876/1990																
ΕΤΟΣ	ΕΓΣΣΕ		Ομοιοεπαγγελματικές				Κλαδικές Εθνικές									
			Εθνικές		Τοπικές		& Τοπικές		Επιχειρησιακές		ΣΥΝΟΛΟ			%		
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ + ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.	
1992			28	12	14	5	66	8	63	7	171	32	203	84,24%	15,76%	
1993	1		50	11	26	2	98	15	105	2	280	30	310	90,32%	9,68%	
1994	1		44	14	26	2	99	17	117	4	287	37	324	88,58%	11,42%	
1995	1		41	14	25	4	64	13	108	2	239	33	272	87,87%	12,13%	
1996	1		46	16	20	6	76	18	242	3	385	43	428	89,95%	10,05%	
1997			44	14	25	8	69	26	143	4	281	52	333	84,38%	15,62%	
1998	1		51	13	16	10	87	28	137	7	292	58	350	83,43%	16,57%	
1999			23	20	18	9	70	19	115	3	226	51	277	81,59%	18,41%	
2000	1		54	15	22	4	98	17	122	6	297	42	339	87,61%	12,39%	
2001			34	12	24	1	60	22	146	5	264	40	304	86,84%	13,16%	
2002	2		43	19	32	6	96	20	175	11	348	56	404	86,14%	13,86%	
2003			28	25	26	8	52	26	168	5	274	64	338	81,07%	18,93%	
2004	1		37	16	43	4	101	22	216	10	398	52	450	88,44%	11,56%	
2005			37	18	24	8	84	15	234	20	379	61	440	86,14%	13,86%	
2006	1		42	17	34	6	100	24	224	7	401	54	455	88,13%	11,87%	
2007			23	14	20	3	73	19	202	7	318	43	361	88,09%	11,91%	
2008	1		43	17	27	2	117	25	215	15	403	59	462	87,23%	12,77%	
2009			15	11	12	5	47	30	215	12	289	58	347	83,29%	16,71%	
2010	1		33	8	14	6	31	21	227	11	306	46	352	86,93%	13,07%	
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το Ν. 3899/2010																
2011			15	5	7	1	23	12	170	9	215	27	242	88,84%	11,16%	
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει μετά και την υπ' αριθμ. 6/2012 Π.Υ.Σ.																
2012			4	1	6		19	7	975		1004	8	1012	99,21%	0,79%	
2013	1		3		10		10		410		434	0	434	100,00%	0	
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 4303/14 17-10-2014																
2014	1		3	2	5		10	5	290	2	309	9	318	97,17%	2,83%	
2015	1		6	1	7		5	6	265	4	284	11	295	96,27%	3,73%	
2016	1		3		7		5	10	325	14	341	24	365	93,42%	6,58%	
2017	1		4	2	6		10	8	248	3	269	13	282	95,39%	4,61%	
2018	1		6		10		12	10	279	2	308	12	320	96,25%	3,75%	

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
Χαρτοποιίας -Χαρτοβιομηχανίας	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															14
Χαρτοποιίας (Βιοτεχνίας)										1	1																		2
Χημικής Βιομηχανίας	1		1		1		1		1		1		1		1														8
Χοιροτροφικών επιχειρήσεων												1	1			1													3

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
Βαφεία-Καθαρι- στήρια ΑΠΠ 1999		1	1																										2
Γεωργικών Συνε- ταιριστικών Οργα- νώσεων (Πεζών Ηρακλείου)									1																				1
Επαγγελματιών Μήλου																											1	1	
Επισιτιστικά -εμπορικά κατα- στήματα Θήρας																										1			1
Επισιτιστικά κατα- στήματα Ρόδου																											1	1	
Κλινικών ΑΠΠ	1			1	1	1	1	1	1	1	1																		9
Κουζίνας Προσω- πικό Β. Ελλάδος	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1																	10
Ναυπηγοεπι- σκευαστική Ζώνη (Μετάλλου)		1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1															11
Ναυπηγοεπι- σκευαστική Ζώνη (Ξύλου)	1		1		1			1		1		1	1	1	1														9
Ναυπηγοεπι- σκευαστικής βιομηχανίας																						1				1	1		3

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
Οδηγών φορτηγών και αντλιών σκυροδέματος										1	1	1	1	1	1													6	
Οδηγών φορτηγών κλπ αυτοκινήτων	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1													15	
Οικοδόμων ελευθέρων επαγγελματιών	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1												1		14	
Οικοδόμων μονίμων συνεργείων	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1														14	
Οινολόγων										1	1		1															3	
Περιοδευνόντων πωλητών (πλασιέ)	1				1		1			1		1	1	1	1													8	
Πρακτικοί Μηχανικοί Κλινικών							1	1	1	1	1	1	1	1		1												9	
Πρακτικών μηχανικών	1				1		1		1		1		1		1													7	
Πρακτικών μηχανικών Δημοσίου	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1												14	
Πρακτικών μηχανικών ξενοδοχείων	1				1		1		1	1	1		1		1													8	
Ραδιοταξι (ραδιοτηλεφωνητές)					1	1	1	1	1	1	1		1		1			1										10	
Ραδιοφώνου Συντακτών							1	1		1		1																4	
Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών)	1					1	1		1	1		1		1	1		1		1	1	1		1		1		1	15	

ΠΙΝΑΚΑΣ 4																													
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
Χειριστών Λατομείων Μαρμάρου	1		1	1	1		1	1	1		1																		8
Χειριστών Λατομείων Πέτρας & Χώματος	1		1	1	1		1	1	1		1		1		1	1													11
Χειριστών Μεταλλείων - Λιγνιτωρυχείων	1	1	1		1		1		1		1		1		1	1													10
Χημικών επιστημόνων βιομηχανίας	1	1	1		1		1		1		1		1		1														9
Χημικών Μηχανικών βιομηχανίας				1	1	1	1	1	1	1	1	1																	9
Χορευτριών-χορευτών πολυπολιτισμικών (ethnic) χωρών																	1												1

ΠΙΝΑΚΑΣ 5																													
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 1996-2023																													
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
Γραφείων Τελετών						1			1	1		1		1	1	1		1											8
Εργοδηγών Χημικών Β. Ελλάδος	1			1	1		1			1		1	1																7
Κοινωνικών Λειτουργών Νευροψυχιατρικών κλινικών ΑΠΠ	1	1	1	1	1	1	1	1																					8
Μουσικών Φιλαρμονικής Δήμου Ηρακλείου Κρήτης	1			1		1	1	1	1	1	1	1		1	1														11
Ξεναγών Αθηνών-Πειραιώς & Περιχώρων			1	1			1		1		1		1		1					1			1			1			10

ΠΙΝΑΚΑΣ 6															
ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ															
(ΚΛΑΔΙΚΩΝ - ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ)															
ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΕΤΩΝ 2013-2017															
ΕΤΟΣ	ΕΓΣΣΕ		Ομοιοπαγγελματικές				Κλαδικές		Επιχειρησιακές		ΣΥΝΟΛΟ			%	
			Εθνικές		Τοπικές		Εθνικές & Τοπικές								
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ + ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ.
2013	1		3		10		10		410		434	0	434	100,00%	0
καθεστώς εφαρμογής του Ν. 4303/14 17-10-2014															
2014	1		3	2	5		10	5	290	2	309	9	318	97,17%	2,83%
2015	1		6	1	7		5	6	265	4	284	11	295	96,27%	3,73%
2016	1		3		7		5	10	325	14	341	24	365	93,42%	6,58%
2017	1		4	2	6		10	8	248	3	269	13	282	95,39%	4,61%

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Υπουργείου Εργασίας, ΟΜΕΔ

ΠΙΝΑΚΑΣ 7					
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017					
(Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
1	Αεροπορικών εταιρειών (ξένες) ¹	Σ.Σ.Ε. 3.4.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 28.3.2017	1.1.2017	31.12.2019	Διετής
2	Αισθητικών Συμβούλων ²	Σ.Σ.Ε. 25.9.2013	1.10.2013	30.9.2015	Διετής

1. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξένων Αεροπορικών Εταιριών (ΕΞΑΕ) Ομοσπονδία Προσωπικού Αεροπορικών Μεταφορών (ΟΠΑΜ).

2. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνιος Σύνδεσμος Βιομηχάνων & Αντιπροσώπων Καλλυντικών & Αρωμάτων (ΠΣΒΑΚ), Σωματείο Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
		Σ.Σ.Ε. 19.10.2015	1.10.2015	30.9.2017	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 29.9.2017	1.10.2017	30.9.2018	Διετής
3	Γραφείων τελετών Θεσσαλονίκης ³	Σ.Σ.Ε. 1.10.2013	1.10.2013	1.10.2014	Μονοετής
4	Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης ⁴	Σ.Σ.Ε. 13.3.2014	1.1.2014	31.12.2016	Τριετής
		Σ.Σ.Ε. 31.3.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής
5	Διαγνωστικών Κέντρων και Ιατρικών Εργαστηρίων ⁵	Δ.Α. 3/2014 5.12.2014	5.12.2014	31.12.2015	Μονοετής
		ΔΑ 2/2015 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 26.3.2015	5.12.2014	31.12.2015	Μονοετής
		ΔΑ 2/2015 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 27.4.2015 (ορθή επανάληψη)	5.12.2014	31.12.2015	Μονοετής
6	Ζαχαρωδών Προϊόντων (εργαστηρίων) ⁶	ΔΑ5/2016 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 23.6.2026	1.1.2016	31.12.2017	Διετής

Καλλυντικών.

3. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σωματείο Ιδιοκτητών Γραφείων Τελετών Θεσσαλονίκης, προαστίων και Μακεδονίας-Θράκης «ΟΙ ΤΑΞΙΑΡΧΑΙ», Σωματείο Νεκροκομιστών Θεσσαλονίκης.
4. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α.).
5. **Συμβαλλόμενα μέρη:** ΟΣΝΙΕ ΠΕΙΦΠΦΥ, ΠΕΜΦΗ, ΕΣΓΕΚΑ, ΠΕΙΚ, Ένωση Ιδιωτικών Κλινικών Ελλάδος, Σύνδεσμος Ιδιωτικών Κλινικών Πειραιά, Ένωση Νευροψυχιατρικών Κλινικών ΑΠΠ, Ένωση Κέντρων Αποκατάστασης και Αποθεραπείας.
6. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών, Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαρο-

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
7	Ζαχαρωδών Προϊόντων (βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων) ⁷	ΔΑ5/2016 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 23.6.2026	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
		ΔΑ7/2016 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 10.10.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
8	Ηθοποιών κρατικού θεάτρου Β. Ελλάδος ⁸	Σ.Σ.Ε. 17.10.2014	1.10.2014	30.9.2016	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 18.11.2016	1.10.2016	30.9.2018	Διετής
9	Ηθοποιών Εθνικού Θεάτρου ⁹	Σ.Σ.Ε. 17.5.2013	17.5.2013	17.5.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 7.9.2015	7.9.2015	6.9.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 28.3.2017	28.3.2017	27.3.2019	Διετής
10	Ηλεκτροτεχνιτών Ξενοδοχείων ¹⁰	Σ.Σ.Ε. 30.3.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 30.3.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 8.4.2016	1.1.2016	31.12.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 9.10.2017	1.1.2017	31.12.2019	Τριετής

πλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), Γεν/κη Συν/δια Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.).

7. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ), Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Ένωση Βιομηχανιών Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδος (ΕΒΒΖΕ).
8. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος (Κ.Θ.Β.Ε.), Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (Σ.Ε.Η).
9. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Εθνικό Θέατρο, Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (Σ.Ε.Η).
10. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ), Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
11	Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων ¹¹	Σ.Σ.Ε. 15.4.2013	22.4.2013	31.5.2015	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 2.5.2014	1.1.2014	31.5.2015	17μηνη
		Σ.Σ.Ε. 14.10.2015	1.6.2015	31.12.2015	6μηνη
		Σ.Σ.Ε. 2.1.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής
12	Ηλεκτρολόγοι ανελκυστήρων ¹²	Σ.Σ.Ε. 29.7.2013	15.5.2013	15.5.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 29.9.2014	16.5.2014	30.6.2015	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 24.9.2015	1.7.2015	31.12.2015	6μηνη
		Σ.Σ.Ε. 10.10.2016	1.10.2016	31.12.2017	14μηνη
13	Καπνοβιομηχανίας ¹³	Σ.Σ.Ε. 14.5.2013	1.1.2013	31.12.2014	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 6.4.2015	1.1.2015	31.12.2016	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 31.3.2017	1.1.2017	31.12.2018	Διετής
14	Θεάτρου τεχνικοί ¹⁴	Σ.Σ.Ε. 17.2.2013	1.1.2013	13.4.2014	15μηνη

11. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Εργοληπτών Ηλεκτρολόγων (ΠΟΣΕΗ), Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος, Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας (ΟΗΕ).

12. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Εγκαταστατών Συντηρητών Ανελκυστήρων (ΠΟΒΕΣΑ), Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας (ΟΗΕ).

13. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Ομοσπονδία Εργαζομένων Καπνοβιομηχανιών Ελλάδας.

14. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ένωση Ελευθέρου Θεάτρου, Σωματείο Ελλήνων Τεχνικών Θεάτρου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
15	Κλινικών (Μελών ΣΕΚ) ¹⁵	19.9.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		ΔΑ3/2016 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 22.3.2016	11.6.2015	11.6.2016	Μονοετής
		ΔΑ5/2016 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 6.6.2016	11.6.2015	11.6.2016	Μονοετής
16	Κλινικών ¹⁶	ΔΑ 1/2015 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 28.3.2014	28.3.2014	31.12.2015	21μήνες
		ΔΑ 3/2015 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 27.4.2015	28.3.2014	31.12.2015	21 μήνες
		ΔΑ 3/2017 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 2.2.2017	5.1.2016	4.1.2017	Μονοετής
		ΔΑ 5/2017 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 5.5.2017	5.1.2016	4.1.2017	Μονοετής
17	Μετάλλου (Βιοτεχνίας) ¹⁷	Σ.Σ.Ε. 17.6.2013	15.5.2013	15.5.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 9.9.2014	15.8.2014	15.8.2015	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 16.10.2015	15.8.2015	15.8.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 14.11.2016	14.11.2016	15.10.2017	Μονοετής

15. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος (ΟΣΝΙΕ), Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών (ΣΕΚ).

16. **Συμβαλλόμενα μέρη:** ΟΣΝΙΕ, ΠΕΙΦΠΦΥ, ΠΕΜΦΗ, ΕΣΓΕΚΑ, ΠΕΙΚ, Ένωση Ιδιωτικών Κλινικών Ελλάδος, Σύνδεσμος Ιδιωτικών Κλινικών Πειραιά, Ένωση Νευροψυχιατρικών Κλινικών ΑΠΠ, Ένωση Κέντρων Αποκατάστασης και Αποθεραπείας.

17. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Γεν/κη Συν/δια Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Αλουμινίου Σιδηροκατασκευαστών (ΠΟΒΑΣ), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (ΠΟΕΜ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
18	Μουσικών ΟΤΑ ¹⁸	Σ.Σ.Ε. 14.7.2015	14.7.2015		Αορίστου
19	Ναυτιλιακών και Πρακτορει- κών Επιχειρήσεων ¹⁹	Σ.Σ.Ε. 21.11.2017 (Υ)	1.1.2018	31.12.2018	Μονοετής
20	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Όλης της Χώρας ²⁰	Σ.Σ.Ε. 8.11.2017	8.11.2017	31.12.2018	Μονοετής
21	Ξεναγών Αθηνών-Πειραι- ώς-Περιχώρων ²¹	Σ.Σ.Ε. 25.11.2015	25.11.2015	31.12.2017	Διετής
22	Ξεναγών Βορείου Ελλάδος ²²	Σ.Σ.Ε. 26.7.2013	1.7.2013	30.6.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 12.2.2016	12.2.2016	11.2.2017	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 12.2.2016	12.2.2016	11.2.2017	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 24.3.2017	24.3.2017	23.3.2018	Μονοετής
23	Ξεναγών Ρόδου ²³	Σ.Σ.Ε. 22.11.2012	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής

18. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Υπουργείο Εσωτερικών, Υπουργείο Οικονομικών Πανελλήνια Ένωση Μουσικών ΟΤΑ (Π.Ε.Μ.-Ο.Τ.Α.).
19. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας, Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.).
20. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Ναυπηγικής Βιομηχανίας (ΣΕΝΑΒΙ), Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου Ν. Αττικής και Ναυπηγοεπισκευαστικής Βιομηχανίας Ελλάδος.
21. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ), Σωματείο Διπλωματούχων Ξεναγών.
22. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Τουριστικών Γραφείων Μακεδονίας-Θράκης, Σύνδεσμος Ξεναγών Θεσσαλονίκης.
23. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Τουριστικών Γραφείων Δωδεκανήσου, Σωματείο Διπλωματούχων Ξεναγών Δωδεκανήσου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
		Σ.Σ.Ε. 1.1.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 1.1.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 7.6.2016	1.1.2016	31.12.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 21.6.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής
24	Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης ²⁴	Σ.Σ.Ε. 6.3.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 28.3.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 5.3.2015	1.1.2015	31.12.2015	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 3.3.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
25	Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας ²⁵	Σ.Σ.Ε. 30.12.2013	1.1.2014	31.12.2015	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 16.2.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
26	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου ²⁶	Σ.Σ.Ε. 1.4.2014	1.4.2014	31.12.2015	20μηνη
		ΔΑ 7/2016 (Α' ΒΑΘΜΙΑ) 18.7.2016	3.2.2016	3.2.2017	Μονοετής
27	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Λασιθίου ²⁷	Σ.Σ.Ε. 31.3.2014	1.1.2014	31.12.2015	20μηνη
		Σ.Σ.Ε. 23.3.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής

24. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων Κρήτης (ACCTA), Σωματείο Επαγγελματιών Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης.

25. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ).

26. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδοχείων Ν. Ηρακλείου, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου.

27. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδοχείων Επαρχίας Σητείας, Σύνδεσμος Υπαλλήλων Ξενοδοχείων Ν. Λασιθίου, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ιεράπετρας και Περιχώρων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
28	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων ²⁸	Σ.Σ.Ε. 26.3.2014	1.1.2014		Αορίστου
		Σ.Σ.Ε. 24.1.2017 (Υ)	1.1.2017		Αορίστου
29	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου ²⁹	Σ.Σ.Ε. 27.12.2013	1.1.2014	----	Αορίστου
		Σ.Σ.Ε. 21.3.2017 (Υ)	1.1.2017	31.12.2019	Τριετής
30	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης ³⁰	Σ.Σ.Ε. 28.6.2013	1.4.2013	31.3.2015	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 17.3.2015 (τροποποιητική)	16.3.2015	15.3.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 16.5.2015	1.4.2015	31.3.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 28.3.2016	1.4.2016	31.3.2017	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 11.4.2017	1.4.2017	31.3.2018	Μονοετής
31	Οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κω ³¹	Σ.Σ.Ε. 14.6.2013	1.6.2013	31.5.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 26.5.2015	26.5.2015	16.5.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 17.5.2016	1.4.2016	17.3.2017	Μονοετής
32	Οδηγών φορτηγών - πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος ³²	Σ.Σ.Ε. 26.6.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής

28. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδόχων Ν. Χανίων, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Χανίων.

29. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ξενοδόχων Ρόδου, Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου.

30. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων Κρήτης (ΑCCTA), Σωματείο Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης - ΟΕΡΜΗΣ.

31. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Εκπρόσωποι Εταιρειών, Σωματείο Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων νήσου Κω.

32. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Συνδικάτο Πωλητών-Οδηγών και Βοηθών Εμφιαλωμένων Ποτών και Τυποποιημένων Τροφίμων Βορείου Ελλάδος, Σύνδεσμος Βιομηχανιών

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
		Σ.Σ.Ε 14.4.2014	1.1.2014	31.12.2014	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε 23.5.2016	1.1.2016	31.12.2016	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 4.5.2017	1.1.2017	31.12.2017	Μονοετής
33	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΠ-ΟΤΑ ³³	Σ.Σ.Ε. 1.8.2014	1.1.2013		Αορίστου
34	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΕ-ΟΤΑ ³⁴	Σ.Σ.Ε. 1.8.2014	1.1.2013		Αορίστου
35	Ποντοπόρων φορτηγών (εταιρείες) ³⁵	Σ.Σ.Ε. 14.5.2013	14.5.2013	31.12.2015	30μήνες
		Σ.Σ.Ε. 7.4.2016	14.5.2013	29.2.2016	Παράταση 2 μηνών
36	Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της διεθνούς ναυτικής ένωσης (Δ.Ν.Ε.) ³⁶	Σ.Σ.Ε. 29.9.2014	1.7.2014	30.6.2016	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 30.9.2016	1.7.2016	30.6.2017	Διετής
37	Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Προσωπικό (Συμβασιούχοι) ³⁷	Σ.Σ.Ε. 6.6.2016	6.6.2016	31.12.2017	19μηνη

Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

33. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Προσωπικού Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Π.Ο.Π.-Ο.Τ.Α.), Υπουργείο Εσωτερικών, Υπουργείο Οικονομικών.

34. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ομοσπονδία Συλλόγων Υπαλλήλων Αιρετών Περιφερειών Ελλάδας (Ο.Σ.Υ.Α.Π.Ε.), Υπουργείο Εσωτερικών, Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.

35. Αφορά υπαλληλικό και βοηθητικό προσωπικό σε ελληνικές ή αλλοδαπές διαχειρίστριες εταιρείες φορτηγών ποντοπόρων πλοίων άνω των 3.000 κ.ο.χ. που έχουν υπαχθεί στις διατάξεις του άρθρου 25 του Ν. 27/1975 όπως ισχύει και είναι ασφαλισμένοι στον ΕΦΚΑ (πρώην ΙΚΑ και ΤΑΝΠΥ).

36. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Διεθνής Ναυτική Ένωση (Δ.Ν.Ε.), Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.).

37. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πυροσβεστικό Σώμα, Πανελλήνιο Σωματείο Συμβασιούχων

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
38	Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών) ³⁸	Δ.Α 1/2014 1.9.2014	9.1.2013		Αορίστου
		ΔΑ 1/2015 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 9.3.2015	9.1.2013	31.12.2015	Διετής
		ΔΑ 1/2015 (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 27.4.2015 (ορθή επανάληψη)	9.1.2013	31.12.2015	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 19.2.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
39	Σταφιδεργάτες Ν. Ηρακλείου ³⁹	Σ.Σ.Ε. 15.7.2012	1.9.2012	31.8.2014	Διετής
40	Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου ⁴⁰	Σ.Σ.Ε 1.8.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε 1.8.2014	1.1.2014		Αορίστου
		Σ.Σ.Ε 31.8.2015	1.1.2015		Αορίστου
		Σ.Σ.Ε. 18.8.2017	1.1.2017		Αορίστου
41	Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Τεχνικών ⁴¹	ΔΑ 4/2015 Α' ΒΑΘΜΙΑ 4.5.2015	25.7.2014	25.7.2015	Μονοετής

Πυροσβεστών (Π.Α.Σ.Σ.Υ.Π.).

38. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ιδιοκτητών Ιδιωτικών Ραδιοφωνικών Σταθμών Αθηνών (Ε.Ι.Ι.Ρ.Α.), Ένωση Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας (Ε.Τ.Ε.Ρ).
39. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Ηρακλείου Κρήτης, Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Μεσσαράς Κρήτης και μεμονωμένοι εκπρόσωποι διαφόρων εταιρειών και εξαγωγέων, Σύνδεσμος Σταφυλεργατών-τριών Ν. Ηρακλείου.
40. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Εκπρόσωποι Εταιρειών, Σύνδεσμος Σταφυλεργατών-τριών Νομού Ηρακλείου.
41. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Ιδιωτικών Τηλεοπτικών Σταθμών Εθνικής Εμβέλειας (ΕΙΤΗΣΕΕ), Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Αττικής (ΕΤΙΤΑ), Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Βορείου Ελλάδος (ΕΤΙΤΒΕ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
		ΔΑ 6/2015 Β'ΒΑΘΜΙΑ 3.7.2015	25.7.2014	25.7.2015	Μονοετής
		ΔΑ 1/2016 Α'ΒΑΘΜΙΑ 29.2.2016	13.10.2015	13.10.2016	Μονοετής
		ΔΑ 4/2016 Β'ΒΑΘΜΙΑ 5.5.2016	13.10.2015	13.10.2016	Μονοετής
42	Τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας ⁴²	ΔΑ 6/2016 Α'ΒΑΘΜΙΑ 13.7.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
		ΔΑ 8/2016 Β'ΒΑΘΜΙΑ 10.10.2016	1.1.2016	31.12.2017	Διετής
43	Τουριστικών Γραφείων ⁴³	ΔΑ7/2015 23.11.2015	1.4.2015	31.3.2017	Διετής
		ΔΑ1/2016 (ΠΕΝΤ) 21.3.2016	1.4.2015	31.3.2017	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 1.6.2017 (Υ)	1.6.2017	31.5.2019	Διετής
44	Τραπεζών – ΟΤΟΕ ⁴⁴	Σ.Σ.Ε. 14.5.2013	14.5.2013	31.12.2015	20μηνη
		Σ.Σ.Ε. 16.3.2016	1.1.2016	31.12.2018	Διετής

42. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνια Ομοσπονδία Εστιατορίων και Συναφών Επαγγελματιών (ΠΟΕΣΕ), Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), Γεν/κη Συν/δια Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ).

43. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Γενική Πανελλαδική Ομοσπονδία Επιχειρήσεων Τουρισμού (ΓΕΠΟΕΤ), Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ.).

44. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Τράπεζες, Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2013-2017 (Υ= Κηρύχθηκε ως υποχρεωτική)					
Α/Α	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
			ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	
45	Τσιμεντοβιομηχανίας ⁴⁵	Σ.Σ.Ε. 4.12.2012	1.1.2012	31.12.2012	Μονοετής
		Σ.Σ.Ε. 3.11.2015	1.1.2015		Αορίστου
		Σ.Σ.Ε. 19.7.2017	1.1.2017		Αορίστου
46	Υποθηκοφυλακείων (αμίσθων) ⁴⁶	Σ.Σ.Ε. 12.12.2013	2.12.2013	1.12.2014	Μονοετής
		ΔΑ5/2015 3.6.2015	18.2.2015	31.12.2016	Διετής
		ΔΑ5/2015 15.6.2015 (Ορθή επανάληψη)	18.2.2015	31.12.2016	Διετής
		ΔΑ7/2017 26.6.2017	1.1.2017	31.12.2018	Διετής
47	Φροντιστηρίων Ξένων Γλωσσών Αττικής (Προσωπικό) ⁴⁷	Σ.Σ.Ε. 9.9.2013	1.9.2013	31.8.2015	Διετής
		Σ.Σ.Ε. 30.7.2015	1.9.2015	31.8.2018	Τριετής
48	Φορτοεκφορτωτές Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών ⁴⁸	Σ.Σ.Ε. 10.1.2013	1.1.2013	31.12.2013	Μονοετής

45. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Ομοσπονδία Εργατών - Τεχνιτών και Υπαλλήλων Τιμέντων.

46. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Ένωση Αμίσθων Υποθηκοφυλάκων Ελλάδος, Πανελλήνιος Σύνδεσμος Υπαλλήλων Αμίσθων, πρώην Αμίσθων νυν Εμμίσθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων.

47. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Πανελλήνιος Σύνδεσμος Καθηγητών Ιδιοκτητών Κέντρων Ξένων Γλωσσών, Σωματείο Εργαζομένων στα Κέντρα Ξένων Γλωσσών Ν. Αττικής.

48. **Συμβαλλόμενα μέρη:** Σύνδεσμος εμπόρων Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών, Σωματείο Φορτοεκφορτωτών Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών «ΑΓΙΟΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ».

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ Σ.Σ.Ε ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2017		
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2013	410	67.442
2014	290	134.889
2015	265	137.802
2016	325	166.830
2017	248	91.054
ΣΥΝΟΛΟ	1538	598.017

ΠΙΝΑΚΑΣ 9Α ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΚΑΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2013	194	64907	216	2535	410	67442
2014	152	130952	138	3937	290	134889
2015	141	133420	124	4382	265	137802
2016	213	162526	112	4304	325	166830
2017	156	86308	92	4746	248	91054

ΠΙΝΑΚΑΣ 9Β ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΚΑΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017, ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΕΣΣΕ						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗ- ΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜ ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2013	47,32%	96,24%	52,68%	3,76%	100,00%	100,00%
2014	52,41%	97,08%	47,59%	2,92%	100,00%	100,00%
2015	53,21%	96,82%	46,79%	3,18%	100,00%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 10										
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ, ΑΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ										
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	2013		2014		2015		2016		2017	
	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.
Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Όλης της Χώρας									1	
Ξεναγών Αθηνών-Πειραιώς-Περιχώρων					1					
Ξεναγών Βορείου Ελλάδος	1						1		1	
Ξεναγών Ρόδου	1		1		1		1		1	
Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης	1		1		1		1			
Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας	1						1			
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου			1				1Α			
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Λασιθίου			1				1			
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων			1						1	
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου	1								1	
Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης	1				1		1		1	
					1τρ					
Οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κω	1				1		1			
Οδηγών φορτηγών - πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος	1		1				1		1	
Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΠ-ΟΤΑ			1							
Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΕ-ΟΤΑ			1							
Ποντοπόρων φορτηγών (εταιρείες)	1						1			
Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης			1				1			
Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Προσωπικό (Συμβασιούχοι)							1			
Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοηλεκτρικών)				1	1Β		1			
					1Β(0)					

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ, ΑΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ										
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	2013		2014		2015		2016		2017	
	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.
Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου	1		1		1				1	
Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Τεχνικών						1Α		1Α		
						1Β		1Β		
Τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας								1Α		
								1Β		
Τουριστικών Γραφείων						1Α		1Β	1	
Τραπεζών – ΟΤΟΕ	1						1			
Τσιμεντοβιομηχανίας					1				1	
Υποθηκοφυλακείων (αμίσθων)	1					1(Μ)				
						1(0)				
Φορτοεκφορτωτές Κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών	1									
Φροντιστηρίων Ξένων Γλωσσών Προσωπικό										
	1					1				
ΣΥΝΟΛΑ										

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Υπουργείου Εργασίας, ΟΜΕΔ

ΠΙΝΑΚΑΣ 11Α ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ											
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		2013		2014		2015		2016		2017	
(ΣΤΑΚΟΔ 03)		ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%
Α	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ, ΘΗΡΑ ΚΑΙ ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ										
Β	ΑΛΙΕΙΑ										
Γ	ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ										
Δ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ	3	33,3	1	10	4	66,7			4	40

ΠΙΝΑΚΑΣ 11Α ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ											
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		2013		2014		2015		2016		2017	
(ΣΤΑΚΟΔ 03)		ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%
Ε	ΠΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ ΚΑΙ ΝΕΡΟΥ			1	10						
ΣΤ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	1	11,1								
Ζ	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ, ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΧΡΗΣΗΣ										
Η	ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ	1	11,1	4	40			1	16,7	2	20
Θ	ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	1	11,1			1	16,7	2	33,3	3	30
Ι	ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	1	11,1					1	16,7		
Κ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ, ΕΚΜΙΣΘΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ										
Λ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ							1	16,7		
Μ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	1	11,1			1	16,7				
Ν	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ			1	10						

Z	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ, ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΧΡΗΣΗΣ	2	14,29	3	37,50	2	16,67			1	10,00
H	ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ										
Θ	ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	6	42,86	3	37,50	5	41,67	6	66,67	4	40,00
I	ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ										
K	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ, ΕΚΜΙΣΘΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ										
Λ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ										
M	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ										
N	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ										
Ξ	ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΚΑΙ ΆΛΛΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ Ή ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	3	21,43	1	12,50	3	25,00	1	11,11	3	30,00
ΣΥΝΟΛΟ		14	100	8	100	12	100	9	100	10	100

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Α ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (ΣΤΑΚΟΔ)						
ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ 2013-2017

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Άλλες αθλητικές δραστηριότητες			1	76			1	89	1	92	3	257
Άλλες δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	5	1180	1	76							6	1256
Άλλες δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας							1	9	1	13	2	22
Άλλες δραστηριότητες καθαρισμού κτιρίων και βιομηχανικού καθαρισμού							2	1164			2	1164
Άλλες δραστηριότητες συναφείς προς τις ασφάλισεις και τα συνταξιοδοτικά ταμεία			1	138	1	134					2	272
1	316	1	309						1	343	3	968
Άλλες δραστηριότητες φροντίδας με παροχή καταλύματος							2	1016	1	74	3	1090
Άλλες εκδοτικές δραστηριότητες	1	21									1	21
Άλλες εκτυπωτικές δραστηριότητες	3	81	2	106	1	37	1	48	1	90	8	362
Άλλες εξορυκτικές και λατομικές δραστηριότητες π.δ.κ.α.							1	17			1	17
Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες π.δ.κ.α.			2	421	4	1381	3	1438	4	1607	13	4847
Άλλες κατασκευαστικές εγκαταστάσεις			1	17	1	13	1	13	2	19	5	62

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Άλλες ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	1	400	2	577	1	253	3	863			7	2093
Άλλες τηλεπικοινωνιακές δραστηριότητες			3	7048	2	15651	2	17342	2	8653	9	48694
Άλλες υπηρεσίες εστίασης			2	548	1	141	3	1106	1	158	7	1953
Άλλες υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	1	6	2	12	1	5					4	23
Άλλη εκπαίδευση π.δ.κ.α.	1	11	2	77	2	64	1	82	3	217	9	451
Άλλη επεξεργασία και συντήρηση φρούτων και λαχανικών	1	48	2	181			2	207	1	67	6	503
Άλλο λιανικό εμπόριο καινούργιων ειδών σε εξειδικευμένα καταστήματα			2	329	2	330	2	314	2	284	8	1257
Άλλοι οργανισμοί χρηματικής διαμεσολάβησης (τράπεζες άλλες από την κεντρική)	5	24508	2	20910	5	41047	7	41740	3	14202	22	142407
Ανάκτηση διαλεγμένου υλικού			1	12							1	12
Αρτοποιία παραγωγή νωπών ειδών ζαχαροπλαστικής	6	87	1	11	4	76	2	47			13	221
Αστικές και προαστιακές χειρσαίες μεταφορές επιβατών			3	8291			1	2550			4	10841
Ασύρματες τηλεπικοινωνιακές δραστηριότητες			1	2052	2	2338	2	2229	1	279	6	6898
Ασφάλειες εκτός από τις ασφάλειες ζωής	2	726	8	2365			9	4543	7	2047	26	9681

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Δραστηριότητες κεντρικών τραπεζών			1	1872	3	2167	2	10692	1	186	7	14917
Δραστηριότητες λογιστικής, τήρησης βιβλίων και λογιστικού ελέγχου-παροχή φορολογικών συμβουλών	1	5									1	5
Δραστηριότητες μηχανικών και συναφείς δραστηριότητες παροχής τεχνικών συμβουλών					1	218	1	144	3	1257	5	1619
Δραστηριότητες μουσείων	1	184					1	182			2	366
Δραστηριότητες παραγωγής κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων	3	48									3	48
Δραστηριότητες παροχής επιχειρηματικών συμβουλών και άλλων συμβουλών διαχείρισης	1	63	5	52	3	85	7	140	3	28	19	368
Δραστηριότητες παροχής ιδιωτικής προστασίας	5	2903	5	3937	6	5445	7	4912	6	5421	29	22618
Δραστηριότητες παροχής ποτών	2	22	4	44	3	64	1	26	1	24	11	180
Δραστηριότητες συναφείς με τις αεροπορικές μεταφορές	2	1962	3	2917	4	3433	3	1957	2	1320	14	11589
Δραστηριότητες συναφείς με τις πλωτές μεταφορές	6	162	1	17	9	156	6	133	7	141	29	609

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Δραστηριότητες συναφείς με τις χειραίε μεταφορές	1	78	4	2418	2	227	4	2427	1	74	12	5224
Δραστηριότητες συνδικαλιστικών οργανώσεων							1	2336			1	2336
Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων			3	57			1	17	1	28	5	102
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστιατορίων και κινητών μονάδων εστίασης	1	21	7	105	3	80	4	91	3	58	18	355
Δραστηριότητες υπηρεσιών τοπίου							1	7			1	7
Δραστηριότητες υπηρεσιών τροφοδοσίας για εκδηλώσεις									1	22	1	22
Δραστηριότητες υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης					1	170					1	170
Δραστηριότητες φροντίδας με παροχή καταλύματος για ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία	2	91	3	93	2	47	2	51			9	282
Έκδοση εφημερίδων			1	21	1	45					2	66
Εκμετάλλευση αθλητικών εγκαταστάσεων									2	265	2	265
Εκμίσθωση και διαχείριση ιδιόκτητων ή μισθωμένων ακινήτων							2	130			2	130
Εκτροφή βοοειδών γαλακτοπαραγωγής							1	26	1	23	2	49

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Επεξεργασία λυμάτων	2	32									2	32
Επισκευή και συντήρηση πλοίων και σκαφών	1	6	1	39	1	42	1	24	1	49	5	160
Επισκευή μεταλλικών προϊόντων					1	18	1	21			2	39
Έρευνα και πειραματική ανάπτυξη στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες	1	252	1	7	2	272			1	258	5	789
Εσωτερικές πλωτές μεταφορές εμπορευμάτων			1	7	1	9					2	16
Ζυθοποιία	1	46	4	886	1	51	4	2717	1	53	11	3753
Θαλάσσιες και ακτοπλοϊκές μεταφορές εμπορευμάτων			3	106	3	34					6	140
Θαλάσσιες και ακτοπλοϊκές μεταφορές επιβατών					1	151	1	146			2	297
Καταλύματα διακοπών και άλλα καταλύματα σύντομης διαμονής							1	138	1	7	2	145
Κατασκευαστικές εργασίες κτιρίων για κατοικίες και μη	1	86	1	6			1	42	1	64	4	198
Κατασκευή αεροσκαφών και διαστημόπλοιων και συναφών μηχανημάτων			1	1361							1	1361
Κατασκευή άλλων ειδών από χαρτί και χαρτόνι			1	115							1	115
Κατασκευή άλλων εξωτερικών ενδυμάτων			1	17			2	42			3	59

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΣ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Κατασκευή επίπλων για γραφεία και καταστήματα	1	8									1	8
Κατασκευή εσωρούχων	1	70	1	81					2	150	4	301
Κατασκευή έτοιμου σκυροδέματος	1	44	1	127	1	119	2	169	1	103	6	562
Κατασκευή έτοιμων κλωστοϋφαντουργικών ειδών, εκτός από ενδύματα			1	48	1	48	1	50	1	47	4	193
Κατασκευή ηλεκτρικών οικιακών συσκευών	1	15	1	481			1	463			3	959
Κατασκευή ηλεκτροκινητήρων, ηλεκτρογεννητριών και ηλεκτρικών μετασχηματιστών			1	214	1	194	1	196	1	193	4	797
Κατασκευή ιατρικών και οδοντιατρικών οργάνων και προμηθειών	1	15							1	8	2	23
Κατασκευή κοίλου γυαλιού					1	245			1	240	2	485
Κατασκευή κοινωφελών έργων σχετικών με μεταφορά υγρών							1	9			1	9
Κατασκευή κυματοειδούς χαρτιού και χαρτονιού και εμπορευματοκιβώτιων από χαρτί και χαρτόνι	2	58	4	417	3	360	5	636	3	366	17	1837
Κατασκευή μεταλλικών πορτών και παράθυρων					1	11			1	15	2	26
Κατασκευή μεταλλικών σκελετών και μερών μεταλλικών σκελετών	1	29	2	237	2	108	1	235			6	609

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Κατασκευή χάρτινων ειδών οικιακής χρήσης, ειδών υγιεινής και ειδών τουαλέτας			2	217	2	211			1	77	5	505
Κατασκευή χαρτιού και χαρτονιού							1	189			1	189
Κατασκευή χοντρών και λεπτών σχοινιών, σπάγγων και διχτυών									1	334	1	334
Κατασκευή ψυκτικού και κλιματιστικού εξοπλισμού μη οικιακής χρήσης	1	88							1	204	2	292
Λειτουργία γαλακτοκομείων και τυροκομεία	1	117	2	137	2	234	3	933			8	1421
Λιανικό εμπόριο άλλων τροφίμων σε εξειδικευμένα καταστήματα	1	9									1	9
Λιανικό εμπόριο ενδυμάτων σε εξειδικευμένα καταστήματα	1	5	2	50			1	40			4	95
Λιανικό εμπόριο καλλυντικών και ειδών καλλωπισμού σε εξειδικευμένα καταστήματα					1	1132			1	91	2	1223
Λιανικό εμπόριο σε μη εξειδικευμένα καταστήματα που πωλούν κυρίως τρόφιμα, ποτά ή καπνό	2	456	8	9930	6	13768	4	8153	6	7194	26	39501

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΣ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Παραγωγή λιπασμάτων και αζωτούχων ενώσεων	1	377							4	452	5	829
Παραγωγή οίνου από σταφύλια			1	54	2	324	1	87	2	359	6	824
Παραγωγή παγωτών			1	44							1	44
Παραγωγή παξιμαδιών και μπισκότων- παραγωγή διατηρούμενων ειδών ζαχαροπλαστικής	2	24			1	47					3	71
Παραγωγή παρασιτοκτόνων και άλλων αγροχημικών προϊόντων							1	106			1	106
Παραγωγή παρασκευασμένων ζωοτροφών για ζώα που εκτρέφονται σε αγροκτήματα			1	47			1	42			2	89
Παραγωγή πλαστικών σε πρωτογενείς μορφές			1	33	3	226	1	38	2	133	7	430
Παραγωγή προϊόντων αλευρόμυλων	1	8	3	185	3	172	1	136			8	501
Παραγωγή προϊόντων διύλισης πετρελαίου			4	6297	2	2680	5	3569	3	4775	14	17321
Παραγωγή προϊόντων καπνού	1	13	1	8	2	178			1	203	5	402
Παραγωγή προϊόντων κρέατος και κρέατος πουλερικών	1	6	2	856			2	839			5	1701

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Συλλογή, επεξεργασία και παροχή νερού	1	150	7	1027	6	2853	4	321	7	3034	25	7385
Συντήρηση και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων			2	28			1	13			3	41
Ταχυδρομικές δραστηριότητες με υποχρέωση παροχής καθολικής υπηρεσίας			2	15423	2	14242	2	14276	2	13426	8	57367
Τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις	1	17									1	17
Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	1	274	5	4325	1	962	1	996	1	928	9	7485
Υπεραστικές σιδηροδρομικές μεταφορές επιβατών			1	784			1	666			2	1450
Υπηρεσίες τηλεοπτικού προγραμματισμού και τηλεοπτικών εκπομπών					1	19					1	19
Υποστηρικτικές δραστηριότητες για τη φυτική παραγωγή	1	10									1	10
Υποστηρικτικές δραστηριότητες για την άντληση πετρελαίου και φυσικού αερίου			1	258	1	12	1	241	1	263	4	774
Υποστηρικτικές δραστηριότητες για τις τέχνες του θεάματος					1	311	1	93	1	191	3	595
Χονδρικό εμπόριο άλλων μηχανημάτων και εξοπλισμού	2	74	1	6			1	101			4	181

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Β												
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ (ΚΑΔ)												
ΚΛΑΔΟΣ ΕΡΓΑΖ.	2013		2014		2015		2016		2017		ΣΥΝΟΛΟ ΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΡ. ΕΡΓ.
	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.	ΣΣΕ	ΑΡ. ΕΡΓ.		
Χονδρικό εμπόριο μετάλλων και μεταλλευμάτων					1	5			1	23	2	28
Χονδρικό εμπόριο ξυλείας, οικοδομικών υλικών και ειδών υγιεινής	3	52	2	38	3	39	3	69	1	5	12	203
Χονδρικό εμπόριο ποτών			4	236			2	216			6	452
Χονδρικό εμπόριο προϊόντων καπνού			1	718	1	7	1	752	1	714	4	2191
Χονδρικό εμπόριο σιτηρών, ακατέργαστου καπνού, σπόρων και ζωοτροφών	5	173	2	231	2	247	3	120	2	100	14	871
Χονδρικό εμπόριο στερεών, υγρών και αέριων καυσίμων και συναφών προϊόντων	1	97	5	379	4	341	4	359	4	409	18	1585
Χονδρικό εμπόριο φαρμακευτικών προϊόντων	4	99	7	157	3	90	1	18	1	19	16	383
Χονδρικό εμπόριο φρούτων και λαχανικών	3	193			1	11	2	81	1	21	7	306
Χονδρικό εμπόριο χημικών προϊόντων			1	27	1	27	3	203			5	257
Χρηματοδοτική μίσθωση (leasing)					1	27					1	27
Χώροι κατασκήνωσης, εγκαταστάσεις για οχήματα αναψυχής και ρυμουλκούμενα οχήματα					1	19			1	17	2	36
Χωρίς Στοιχεία από 1/1/2013 έως 30/6/2013	245										245	
Γενικό άθροισμα	410	67442	290	134889	265	137802	325	166830	248	91054	1538	598017

ΠΙΝΑΚΑΣ 13						
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΤΩΝ 2013-2017						
	2013	2014	2015	2016	2017	Γενικό άθροισμα
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	15	31	52	14	12	124
ΑΥΞΗΣΗ		3				3
ΜΕΙΩΣΗ	10	9	37	2	2	60
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	5	19	15	12	10	61
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ		4	1			5
ΑΥΞΗΣΗ		2				2
ΜΕΙΩΣΗ			1			1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ		2				2
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	10	12	7	17	7	53
ΑΥΞΗΣΗ	1	2	1	2		6
ΜΕΙΩΣΗ	3	2	1	4	2	12
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	6	8	5	11	5	35
Γενικό άθροισμα	25	47	60	31	19	182

ΠΙΝΑΚΑΣ 14						
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ - ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017						
	2013	2014	2015	2016	2017	Γενικό άθροισμα
ΑΥΞΗΣΗ	38	552	529	1332		2451
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		28				28
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ		41				41
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	38	483	529	1332		2382
ΜΕΙΩΣΗ	372	397	1470	201	108	2548
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	252	308	1435	40	31	2066
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ			7			7
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	120	89	28	161	77	475
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	862	1825	916	1699	2088	7390
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	117	537	567	433	383	2037
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ		212				212
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	745	1076	349	1266	1705	5141
Γενικό άθροισμα	1272	2774	2915	3232	2196	12389

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΤΩΝ 2013-2017						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	4	12	2	3	2	23
ΑΥΞΗΣΗ		4	1			5
ΜΕΙΩΣΗ	2	4	1	2	2	11
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	2	4		1		7
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ			1			1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ			1			1
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	2	4	6	5	6	23
ΑΥΞΗΣΗ			1	1		2
ΜΕΙΩΣΗ			1		1	2
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	2	4	4	4	5	19
Γενικό άθροισμα	6	16	9	8	8	47

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ ΣΤΟ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ - ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ		23	1140	40		1203
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		23	8			31
ΣΩΜΑΤΕΙΟ			1132	40		1172
ΜΕΙΩΣΗ	26	200	60	18	197	501
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	26	200	13	18	154	411
ΣΩΜΑΤΕΙΟ			47		43	90
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	470	9860	13718	8165	7103	39316
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	14	78		12		104
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝ ΠΡΟΣ			5			5
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	456	9782	13713	8153	7103	39207
ΣΥΝΟΛΟ	496	10083	14918	8223	7300	41020

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΧΩΡΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΤΟΠΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	%ΕΤΟΥΣ 2013	2014	% ΕΤΟΥΣ 2014	2015	%ΕΤΟΥΣ 2015	2016	%ΕΤΟΥΣ 2016	2017	%ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΑΤΤΙΚΗΣ	3	13,04%		0,00%	3	16,67%	1	6,67%	1	5,00%	8	8,51%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	4,35%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	2	2,13%

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΧΩΡΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΤΟΠΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	%ΕΤΟΥΣ 2013	2014	%ΕΤΟΥΣ 2014	2015	%ΕΤΟΥΣ 2015	2016	%ΕΤΟΥΣ 2016	2017	%ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	4,35%		0,00%	1	5,56%		0,00%	1	5,00%	3	3,19%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	4,35%		0,00%	1	5,56%	1	6,67%		0,00%	3	3,19%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	3	13,04%	2	11,11%		0,00%	2	13,33%	3	15,00%	10	10,64%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	3	13,04%	2	11,11%		0,00%	2	13,33%	3	15,00%	10	10,64%
ΚΡΗΤΗΣ	4	17,39%	6	33,33%	4	22,22%	3	20,00%	3	15,00%	20	21,28%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ		0,00%	3	16,67%		0,00%	1	6,67%	1	5,00%	5	5,32%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	17,39%	2	11,11%	4	22,22%	2	13,33%	2	10,00%	14	14,89%
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	2	8,70%	2	11,11%	2	11,11%	2	13,33%	2	10,00%	10	10,64%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	5,00%	2	2,13%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	2	8,70%	1	5,56%	2	11,11%	2	13,33%	1	5,00%	8	8,51%
ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	11	47,83%	8	44,44%	9	50,00%	7	46,67%	11	55,00%	46	48,94%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	9	39,13%	6	33,33%	4	22,22%	4	26,67%	8	40,00%	31	32,98%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	8,70%	2	11,11%	5	27,78%	3	20,00%	3	15,00%	15	15,96%
ΣΥΝΟΛΟ	23	100,00%	18	100,00%	18	100,00%	15	100,00%	20	100,00%	94	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ΧΩΡΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017															
	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΗΠΕΙΡΟΥ	ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΑΤΤΙΚΗΣ	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	ΚΡΗΤΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	ΑΡΙΘ. ΣΣΕ	27	97	2	9	25	1	13	10	140	5	4	45	32	410
	%	6,6%	23,7%	0,5%	2,2%	6,1%	0,2%	3,2%	2,4%	34,1%	1,2%	1,0%	11,0%	7,8%	100%
	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ.	284	3.231	165	49	438	17	323	729	60.489	428	93	669	527	67.442
	%	0,4%	4,8%	0,2%	0,07%	0,6%	0,0%	0,48%	1,1%	89,7%	0,6%	0,14%	1,0%	0,8%	100%
2014	ΑΡΙΘ. ΣΣΕ	10	63	1	6	16	1	5	9	130	5	1	27	16	290
	%	3,4%	21,7%	0,3%	2,1%	5,5%	0,3%	1,7%	3,1%	44,8%	1,7%	0,3%	9,3%	5,5%	100%
	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ.	742	10.814	10	530	769	15	507	648	118.313	524	54	528	1.435	134.889
	%	0,6%	8,0%	0,0%	0,39%	0,6%	0,0%	0,4%	0,5%	87,7%	0,4%	0,0%	0,4%	1,1%	100%
2015	ΑΡΙΘ. ΣΣΕ	12	53	3	6	9	2	10	3	122	3	3	9	30	265
	%	4,5%	20,0%	1,1%	2,3%	3,4%	0,8%	3,8%	1,1%	46,0%	1,1%	1,1%	3,4%	11,3%	100%
	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ.	833	14730	220	186	341	23	646	480	117082	486	129	859	1787	137.802
	%	0,6%	10,7%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%	0,5%	0,3%	85,0%	0,35%	0,1%	0,6%	1,3%	100%
2016	ΑΡΙΘ. ΣΣΕ	18	58	3	5	12	4	9	8	138	6	2	17	45	325
	%	5,5%	17,8%	0,9%	1,5%	3,7%	1,2%	2,8%	2,5%	42,5%	1,8%	0,6%	5,2%	13,8%	100%
	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ.	701	18582	133	348	738	60	360	1320	137353	805	137	1060	5233	166.830
	%	0,4%	11,1%	0,1%	0,2%	0,4%	0,0%	0,22%	0,8%	82,3%	0,5%	0,08%	0,6%	3,1%	100%
2017	ΑΡΙΘ. ΣΣΕ	17	56	2	2	7	3	8	2	103	3	1	9	35	248
	%	6,9%	22,6%	0,8%	0,8%	2,8%	1,2%	3,2%	0,8%	41,5%	1,2%	0,4%	3,6%	14,1%	100%
	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ.	869	14511	73	813	486	169	669	456	67218	287	114	1066	4323	91.054
	%	1,0%	15,9%	0,1%	0,9%	0,5%	0,2%	0,7%	0,5%	73,8%	0,3%	0,1%	1,17%	4,7%	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 19															
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΕΤΩΝ 2013-2017															
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΑΥΞΗΣΗ		ΜΕΙΩΣΗ (5%-9%)		ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)		ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ		ΆΛΙΟ		Α' ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	5	83,33%		0,00%		0,00%	1	16,67%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	3	42,86%	4	57,14%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	7
2016	11	73,33%		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%	3	20,00%		0,00%	15
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	75,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	25,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	33,33%		0,00%		0,00%		0,00%	1	33,33%	1	33,33%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	6	85,71%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	14,29%		0,00%	7
2017	11	55,00%	5	25,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4	20,00%		0,00%	20
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	5	62,50%	1	12,50%		0,00%		0,00%		0,00%	2	25,00%		0,00%	8
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	50,00%	1	50,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	25,00%	2	50,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	25,00%		0,00%	4

ΠΙΝΑΚΑΣ 19															
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΕΤΩΝ 2013-2017															
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΨΗΦΙΑ		ΜΕΙΩΣΗ (5%-9%)		ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)		ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ		ΆΛΙΟ		Α ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
ΟΜΟΙΟΕ- ΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	66,66%	1	16,67%		0,00%		0,00%		0,00%	1	16,67%		0,00%	6
Γενικό άθροισμα	51	54,26%	14	14,89%	4	4,26%	7	7,45%	1	1,06%	16	17,02%	1	1,06%	94

ΠΙΝΑΚΑΣ 20						
ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ		2	2		2	6
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΞΕΝΕΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ			1		1	2
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν. ΧΑΝΙΩΝ		1			1	2
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΗΣΟΥ ΡΟΔΟΥ		1				1
ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΑΤΤΙ- ΚΗΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)			1			1
ΜΕΙΩΣΗ	3		1			4
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ	1					1
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ	1					1
ΤΡΑΠΕΖΩΝ	1					1
ΤΣΙΜΕΝΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ			1			1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	4	6	2	4	6	22
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΛΙΝΙΚΕΣ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΕΚ		1				1
ΔΕΥΑ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ		1			1	2

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ		2	2		2	6
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΡΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 25 ΤΟΥ Ν. 27/1975				1		1
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ					1	1
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ (ΠΟΕ-ΟΤΑ)		1				1
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ (ΠΟΠ-ΟΤΑ)		1				1
ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ			1		1	2
ΜΕΤΑΛΛΟΥ ΒΙΟΤΕΧΝΙΑΣ	1	1	1		1	4
ΞΕΝΟΔΟΧΟΪΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν. ΛΑΣΙΘΙΟΥ				1		1
ΞΕΝΟΔΟΧΟΪΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΗΣΟΥ ΡΟΔΟΥ					1	1
ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΩΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)		1				1
ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΩΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)				1		1
ΤΡΑΠΕΖΩΝ				1		1
ΤΣΙΜΕΝΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	1				1	2
ΥΠΟΘΗΚΟΦΥΛΑΚΕΙΑ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	1					1
ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)	1					1
ΣΥΝΟΛΟ	7	8	5	4	8	32

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ	1		4		3	8
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ (ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ)					1	1
ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ					1	1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	1					1

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ	1		4		3	8
ΞΕΝΑΓΟΙ ΑΘΗΝΩΝ-ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΧΩΡΩΝ			1			1
ΞΕΝΑΓΟΙ ΡΟΔΟΥ			1			1
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ			2		1	3
ΜΕΙΩΣΗ	3	3	1			7
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ		1				1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ		1				1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ		1				1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ			1			1
ΞΕΝΑΓΟΙ ΚΡΗΤΗΣ ΚΑΙ ΣΑΝΤΟΡΙΝΗΣ	1					1
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ	1					1
ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΟΜΟΡΦΙΑΣ-ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ	1					1
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	4	5	8	7	5	29
ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ			1			1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ			1			1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ			1			1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ				1		1
ΚΡΑΤΙΚΟ ΘΕΑΤΡΟ Β. ΕΛΛΑΔΟΣ (ΗΘΟΠΟΙΟΙ)		1			1	2
ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ			1			1
ΞΕΝΑΓΟΙ Β.ΕΛΛΑΔΟΣ	1			1		2
ΞΕΝΑΓΟΙ ΚΡΗΤΗΣ ΚΑΙ ΣΑΝΤΟΡΙΝΗΣ		1	1	1		3
ΞΕΝΑΓΟΙ ΡΟΔΟΥ	1	1		1	1	4
ΟΔΗΓΟΙ ΕΜΦΙΑΛΩΜΕΝΩΝ ΠΟΤΩΝ Β. ΕΛΛΑΔΟΣ	1	1		1	1	4
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ				1		1
ΟΔΗΓΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΝΗΣΟΥ ΚΩ	1		1	1		3
ΣΤΑΦΥΛΕΡΓΑΤΩΝ-ΣΤΑΦΥΛΕΡΓΑΤΡΙΩΝ Ν. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ		1	1		1	3

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ						
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΥΞΗΣΗ	1		4		3	8
ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΟΜΟΡΦΙΑΣ-ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ			1		1	2
ΣΥΝΟΛΟ	8	8	13	7	8	44

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΥΣ ΘΕΣΜΙΚΟΥΣ ΌΡΟΥΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΕΤΩΝ 2013-2017													
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ		ΜΕΙΩΣΗ		ΕΤΣΙΣΕ		ΜΛΩΟ		Α ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
2013	20	86,95%		0,00%		0,00%	1	4,35%	1	4,35%	1	4,35%	23
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	8	88,89%		0,00%		0,00%	1	11,11%		0,00%		0,00%	9
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	8	80,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	10,00%	1	10,00%	10
2014	18	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	5	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5
2015	17	94,44%		0,00%		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	6	85,71%		0,00%		0,00%		0,00%	1	14,29%		0,00%	7
2016	10	66,67%	2	13,33%	1	6,67%		0,00%	2	13,33%		0,00%	15

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΥΣ ΘΕΣΜΙΚΟΥΣ ΌΡΟΥΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΕΤΩΝ 2013-2017													
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ		ΜΕΩΣΗ		ΕΓΣΣ		ΆΛΛΟ		Α ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	75,00%	1	25,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	66,67%		0,00%		0,00%		0,00%	1	33,33%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	57,10%	1	14,30%	1	14,30%		0,00%	1	14,30%		0,00%	7
2017	14	70,00%	3	15,00%	1	5,00%		0,00%	2	10,00%		0,00%	20
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	75,00%	1	12,50%		0,00%		0,00%	1	12,50%		0,00%	8
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	2	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%		0,00%	1	25,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	5	83,33%	1	16,67%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΣΥΝΟΛΟ	79	84,04%	5	5,32%	2	2,13%	1	1,06%	6	6,38%	1	1,06%	94

ΠΙΝΑΚΑΣ 23 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΕΤΩΝ 2013-2017									
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΜΑΤΗ		ΕΓΣΣ		ΆΛΛΟ		Α ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
2013	20	86,95%	1	4,35%	1	4,35%	1	4,35%	23
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	7	77,78%	1	11,11%	1	11,11%		0,00%	9
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	9	90,00%		0,00%		0,00%	1	10,00%	10

ΠΙΝΑΚΑΣ 23 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΕΤΩΝ 2013-2017									
ΕΤΟΣ - ΕΙΔΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ		ΕΤΣΣ		ΆΛΛΟ		Α ΡΥΘΜΙΣΗ		ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	ΑΡΙΘ.	%	
2014	18	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	5	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5
2015	18	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	18
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	7	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	7
2016	14	93,33%		0,00%	1	6,67%		0,00%	15
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	66,67%		0,00%	1	33,33%		0,00%	3
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	7	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	7
2017	19	95,00%		0,00%	1	5,00%		0,00%	20
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	7	87,50%		0,00%	1	12,50%		0,00%	8
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	2	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	6	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6
ΣΥΝΟΛΟ	89	94,68%	1	1,06%	3	3,19%	1	1,06%	94

ΠΙΝΑΚΑΣ 24Α ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ											
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ (5%-9%)	ΜΕΙΩΣΗ (10%- 14%)	ΜΕΙΩΣΗ (15%- 19%)	ΜΕΙΩΣΗ 20% και άνω)	ΕΓΣΣΕ	ΕΓΣΣΕ 2010	ΆΛΛΟ	ΚΑΤΩ- ΤΑΤΟΣ ΝΟΜΟ- ΘΕΤΗ- ΜΝΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	125	1	16	13	8	9	3	95	103	37	410
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	54		3	8	3	6		90	24	28	216
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	71	1	13	5	5	3	3	5	79	9	194
2014	131	8	8	8	4	1	15	28	63	20	286
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	54	1	2	4	1		2	25	27	19	135
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	77	7	6	4	3	1	13	3	36	1	151
2015	155	20	1		2	5	16	27	23	13	262
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	62	4	1			3	4	27	3	13	117
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	93	16			2	2	12		20		145
2016	167	23	7	4	2	2	16	20	74	3	318
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	61	3	1			1	2	18	13	3	102
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	106	20	6	4	2	1	14	2	61		216
2017	152	16	2	1	2	2	10	12	37	10	244
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	57	7	1				1	12	5	8	91
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	95	9	1	1	2	2	9		32	2	153
ΣΥΝΟΛΟ	730	68	34	26	18	19	60	182	300	83	1520

ΠΙΝΑΚΑΣ 24Β ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ %											
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ (5%-9%)	ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)	ΜΕΙΩΣΗ (15%-19%)	ΜΕΙΩΣΗ 20% και άνω)	ΕΓΣΣΕ	ΕΓΣΣΕ 2010	ΆΛΛΟ	ΚΑΤΩ- ΤΑΤΟΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗ- ΜΝΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	30,49%	0,24%	3,90%	3,17%	1,95%	2,20%	0,73%	23,17%	25,12%	9,02%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	13,17%	0,00%	0,73%	1,95%	0,73%	1,46%	0,00%	21,95%	5,85%	6,83%	52,68%

ΠΙΝΑΚΑΣ 24B ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ %											
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ (5%-9%)	ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)	ΜΕΙΩΣΗ (15%-19%)	ΜΕΙΩΣΗ 20% και άνω	ΕΓΣΣΕ	ΕΓΣΣΕ 2010	ΆΛΛΟ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	17,32%	0,24%	3,17%	1,22%	1,22%	0,73%	0,73%	1,22%	19,27%	2,20%	47,32%
2014	45,80%	2,80%	2,80%	2,80%	1,40%	0,35%	5,24%	9,79%	22,03%	6,99%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	18,88%	0,35%	0,70%	1,40%	0,35%	0,00%	0,70%	8,74%	9,44%	6,64%	47,20%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	26,92%	2,45%	2,10%	1,40%	1,05%	0,35%	4,55%	1,05%	12,59%	0,35%	52,80%
2015	59,16%	7,63%	0,38%	0,00%	0,76%	1,91%	6,11%	10,31%	8,78%	4,96%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	23,66%	1,53%	0,38%	0,00%	0,00%	1,15%	1,53%	10,31%	1,15%	4,96%	44,66%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	35,50%	6,11%	0,00%	0,00%	0,76%	0,76%	4,58%	0,00%	7,63%	0,00%	55,34%
2016	52,52%	7,23%	2,20%	1,26%	0,63%	0,63%	5,03%	6,29%	23,27%	0,94%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	19,18%	0,94%	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%	0,63%	5,66%	4,09%	0,94%	32,08%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	33,33%	6,29%	1,89%	1,26%	0,63%	0,31%	4,40%	0,63%	19,18%	0,00%	67,92%
2017	62,30%	6,56%	0,82%	0,41%	0,82%	0,82%	4,10%	4,92%	15,16%	4,10%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	23,36%	2,87%	0,41%	0,00%	0,00%	0,00%	0,41%	4,92%	2,05%	3,28%	37,30%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	38,93%	3,69%	0,41%	0,41%	0,82%	0,82%	3,69%	0,00%	13,11%	0,82%	62,70%
ΣΥΝΟΛΟ	48,03%	4,47%	2,24%	1,71%	1,18%	1,25%	3,95%	11,97%	19,74%	5,46%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 25A ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ									
Ετικέτες γραμμής	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ή ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ	
2013	174	5	7	1	70	122	31	410	
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	55	2	1		56	100	2	216	
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	119	3	6	1	14	22	29	194	
2014	150	14	13	45	15	32	17	286	

ΠΙΝΑΚΑΣ 25Α								
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017								
ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ								
Ετικέτες γραμμής	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ή ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	63		1	41	5	24	1	135
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	87	14	12	4	10	8	16	151
2015	175	19	5	5	15	36	7	262
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	72	2		4	4	34	1	117
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	103	17	5	1	11	2	6	145
2016	157	54	6	2	14	18	67	318
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	66	1	1	2	2	17	13	102
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	91	53	5		12	1	54	216
2017	147	22	10	1	14	19	31	244
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	62	1	4	1	3	15	5	91
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	85	21	6		11	4	26	153
Γενικό άθροισμα	803	114	41	54	128	227	153	1520

ΠΙΝΑΚΑΣ 25Β								
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017								
ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ								
Ετικέτες γραμμής	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ή ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	42,44%	1,22%	1,71%	0,24%	17,07%	29,76%	7,56%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	13,41%	0,49%	0,24%	0,00%	13,66%	24,39%	0,49%	52,68%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	29,02%	0,73%	1,46%	0,24%	3,41%	5,37%	7,07%	47,32%
2014	52,45%	4,90%	4,55%	15,73%	5,24%	11,19%	5,94%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	22,03%	0,00%	0,35%	14,34%	1,75%	8,39%	0,35%	47,20%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	30,42%	4,90%	4,20%	1,40%	3,50%	2,80%	5,59%	52,80%
2015	66,79%	7,25%	1,91%	1,91%	5,73%	13,74%	2,67%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	27,48%	0,76%	0,00%	1,53%	1,53%	12,98%	0,38%	44,66%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	39,31%	6,49%	1,91%	0,38%	4,20%	0,76%	2,29%	55,34%
2016	49,37%	16,98%	1,89%	0,63%	4,40%	5,66%	21,07%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	20,75%	0,31%	0,31%	0,63%	0,63%	5,35%	4,09%	32,08%

ΠΙΝΑΚΑΣ 25B ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ								
Ετικέτες γραμμής	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ή ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	28,62%	16,67%	1,57%	0,00%	3,77%	0,31%	16,98%	67,92%
2017	60,25%	9,02%	4,10%	0,41%	5,74%	7,79%	12,70%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	25,41%	0,41%	1,64%	0,41%	1,23%	6,15%	2,05%	37,30%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	34,84%	8,61%	2,46%	0,00%	4,51%	1,64%	10,66%	62,70%
Γενικό άθροισμα	52,83%	7,50%	2,70%	3,55%	8,42%	14,93%	10,07%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 26A ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ									
	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ ΠΙΝΑΚΑΣ 28B ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ Χ	ΜΕΙΩΣΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΕΞΗΜΕΡΟ	ΔΙΕΥΘΕΤΗ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013		2	1	30	5	48	68	54	410
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	74		1	26	1	35	58	21	216
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	128	2		4	4	13	10	33	194
2014	187		1	44	10	13	20	11	286
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	66			42	4	2	20	1	135
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	121		1	2	6	11		10	151
2015	197	1	1	19	8	20	9	7	262
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	75		1	19	5	6	9	2	117
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	122	1			3	14		5	145
2016	210		1	2	5	31	13	56	318
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	67			2	2	3	12	16	102
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	143		1		3	28	1	40	216
2017	164		1	2		26	7	44	244
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	66			2		5	5	13	91
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	98		1			21	2	31	153
Γενικό άθροισμα	960	3	5	97	28	138	117	172	1520

ΠΙΝΑΚΑΣ 26B ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΣΕ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ									
	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΜΕΩΣΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΕΞΗΜΕΡΟ	ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΤΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	49,27%	0,49%	0,24%	7,32%	1,22%	11,71%	16,59%	13,17%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	18,05%	0,00%	0,24%	6,34%	0,24%	8,54%	14,15%	5,12%	52,68%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	31,22%	0,49%	0,00%	0,98%	0,98%	3,17%	2,44%	8,05%	47,32%
2014	65,38%	0,00%	0,35%	15,38%	3,50%	4,55%	6,99%	3,85%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	23,08%	0,00%	0,00%	14,69%	1,40%	0,70%	6,99%	0,35%	47,20%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	42,31%	0,00%	0,35%	0,70%	2,10%	3,85%	0,00%	3,50%	52,80%
2015	75,19%	0,38%	0,38%	7,25%	3,05%	7,63%	3,44%	2,67%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	28,63%	0,00%	0,38%	7,25%	1,91%	2,29%	3,44%	0,76%	44,66%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	46,56%	0,38%	0,00%	0,00%	1,15%	5,34%	0,00%	1,91%	55,34%
2016	66,04%	0,00%	0,31%	0,63%	1,57%	9,75%	4,09%	17,61%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	21,07%	0,00%	0,00%	0,63%	0,63%	0,94%	3,77%	5,03%	32,08%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	44,97%	0,00%	0,31%	0,00%	0,94%	8,81%	0,31%	12,58%	67,92%
2017	67,21%	0,00%	0,41%	0,82%	0,00%	10,66%	2,87%	18,03%	100,00%
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	27,05%	0,00%	0,00%	0,82%	0,00%	2,05%	2,05%	5,33%	37,30%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	40,16%	0,00%	0,41%	0,00%	0,00%	8,61%	0,82%	12,70%	62,70%
Γενικό άθροισμα	63,16%	0,20%	0,33%	6,38%	1,84%	9,08%	7,70%	11,32%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 27 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	% ΕΤΟΥΣ 2013	2014	% ΕΤΟΥΣ 2014	2015	% ΕΤΟΥΣ 2015	2016	% ΕΤΟΥΣ 2016	2017	% ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ % ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	9	39,13%	6	33,33%	4	22,22%	4	26,67%	8	40,00%	31	32,98%
12ΜΗΝΕΣ	4	17,39%	2	11,11%	2	11,11%	1	6,67%	4	20,00%	13	13,83%
15ΜΗΝΕΣ	1	4,35%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
24ΜΗΝΕΣ	2	8,70%	2	11,11%	2	11,11%	1	6,67%	3	15,00%	10	10,64%

ΠΙΝΑΚΑΣ 27 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	% ΕΤΟΥΣ 2013	2014	% ΕΤΟΥΣ 2014	2015	% ΕΤΟΥΣ 2015	2016	% ΕΤΟΥΣ 2016	2017	% ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
30ΜΗΝΕΣ	2	8,70%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2	2,13%
36ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
ΑΟΡΙΣΤΟΥ		0,00%	2	11,11%		0,00%		0,00%	1	5,00%	3	3,19%
ΠΑΡΑΤΑΣΗ 2 ΜΗΝΩΝ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	4,35%	4	22,22%	1	5,56%	1	6,67%	2	10,00%	9	9,57%
12ΜΗΝΕΣ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
21ΜΗΝΕΣ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,06%
24ΜΗΝΕΣ	1	4,35%	1	5,56%		0,00%	1	6,67%	1	5,00%	4	4,26%
36ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΑΟΡΙΣΤΟΥ		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	5,00%	2	2,13%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	3	13,04%	3	16,67%	6	33,33%	3	20,00%	4	20,00%	19	20,21%
12ΜΗΝΕΣ	1	4,35%	1	5,56%	2	11,11%	1	6,67%	2	10,00%	7	7,45%
15ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
17ΜΗΝΕΣ		0,00%	2	11,11%		0,00%		0,00%		0,00%	2	2,13%
18ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%	1	6,67%		0,00%	1	1,06%
24ΜΗΝΕΣ	2	8,70%		0,00%	1	5,56%		0,00%	1	5,00%	4	4,26%
36ΜΗΝΕΣ		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	5,00%	1	1,06%
ΑΟΡΙΣΤΟΥ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΠΑΡΑΤΑΣΗ 6 ΜΗΝΩΝ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΠΑΡΑΤΑΣΗ 7 ΜΗΝΩΝ		0,00%		0,00%	1	5,56%		0,00%		0,00%	1	1,06%
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	10	43,48%	5	27,78%	7	38,89%	7	46,67%	6	30,00%	35	37,23%
12ΜΗΝΕΣ	8	34,78%	3	16,67%	5	27,78%	5	33,33%	4	20,00%	25	26,60%
24ΜΗΝΕΣ	1	4,35%	1	5,56%	1	5,56%	2	13,33%	1	5,00%	6	6,38%

ΠΙΝΑΚΑΣ 27												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ												
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ & ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	2013	% ΕΤΟΥΣ 2013	2014	% ΕΤΟΥΣ 2014	2015	% ΕΤΟΥΣ 2015	2016	% ΕΤΟΥΣ 2016	2017	% ΕΤΟΥΣ 2017	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΑΟΡΙΣΤΟΥ	1	4,35%	1	5,56%	1	5,56%		0,00%	1	5,00%	4	4,26%
ΣΥΝΟΛΟ	23	100,00%	18	100,00%	18	100,00%	15	100,00%	20	100,00%	94	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 28Α							
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ ΜΕ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΤΩΝ 2013-2017							
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ	
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	216	138	124	112	92	682	
έως 12 μήνες	106	83	42	52	36	319	
έως 24 μήνες	53	27	33	24	18	155	
έως 36 μήνες	31	19	48	36	38	172	
πάνω από 3 έτη	4	2	1			7	
αόριστο ή άλλο*	22	7				29	
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	194	152	141	213	156	856	
έως 12 μήνες	84	77	86	99	73	419	
έως 24 μήνες	64	54	23	71	51	263	
έως 36 μήνες	22	15	28	43	32	140	
πάνω από 3 έτη	19	3				22	
αορίστου ή άλλο*	5	3	4			12	
ΣΥΝΟΛΟ	410	290	265	325	248	1538	

ΠΙΝΑΚΑΣ 28Β							
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ ΜΕ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΤΩΝ 2013-2017 ΠΟΣΟΣΤΟ							
	2013	2014	2015	2016	2017	ΣΥΝΟΛΟ	
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	52,68%	47,59%	46,79%	34,46%	37,10%	44,34%	
έως 12 μήνες	49,07%	60,14%	33,87%	46,43%	39,13%	46,77%	
έως 24 μήνες	24,54%	19,57%	26,61%	21,43%	19,57%	22,73%	
έως 36 μήνες	14,35%	13,77%	38,71%	32,14%	41,30%	25,22%	
πάνω από 3 έτη	1,85%	1,45%	0,81%			1,03%	

αορίστου ή άλλο*	10,19%	5,07%				4,25%
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	47,32%	52,41%	53,21%	65,54%	62,90%	55,66%
12 ΜΗΝΕΣ	43,30%	50,66%	60,99%	46,48%	46,79%	48,95%
24 ΜΗΝΕΣ	32,99%	35,53%	16,31%	33,33%	32,69%	30,72%
36 ΜΗΝΕΣ	11,34%	9,87%	19,86%	20,19%	20,51%	16,36%
πάνω από 3 έτη	9,79%	1,97%				2,57%
αορίστου ή άλλο*	2,58%	1,97%	2,84%			1,40%
ΣΥΝΟΛΟ	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 29													
Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΕΤΗΣΙΑ ΡΟΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α.* (2018-2023)													
	Κλαδικές				Ομοιοεπαγγελματικές				ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΛ. ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ				
	Εθνικές		Τοπικές		Εθνικές		Τοπικές		(2018-2023)				
	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	Σ.Σ.Ε. + Δ.Α.	ΣΣΕ (%)	Δ.Α. (%)
2018	11	10	1		6		10		28	10	38	73,68%	26,32%
2019	8	2	2		5	1	4		19	3	22	86,36%	13,64%
2020	6	2	2		2	4	3		13	6	19	68,42%	31,58%
2021	9	2	3		5		7		24	2	26	92,31%	7,69%
2022	16		2		3		6		27	0	27	100,00%	0,00%
2023	7		4		4		3		18	0	18	100,00%	0,00%
Σύνολο	57	16	14	0	25	5	33	0	129	21	150	86,00%	14,00%
												(Μ.Ο.)	(Μ.Ο.)

ΠΙΝΑΚΑΣ 30				
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (Σ.Σ.Ε. / Δ.Α)				
ΑΝΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΤΩΝ 2018-2023				
A/A	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α		ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε.	ΑΡΙΘΜΟΣ Δ.Α.
1	Αεροπορικών εταιρειών (ξένες)		3	
2	Αισθητικών Συμβούλων		5	
3	Αρτοποιείων		3	1
4	Ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα (Μεσιτών Ασφαλίσεων – Ασφαλιστικών Πρακτορειών)			2
5	Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα		1	2
6	Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης		6	
7	Εκτάκτων Αρχαιολόγων		1	

ΠΙΝΑΚΑΣ 30 ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (Σ.Σ.Ε. / Δ.Α) ΑΝΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΤΩΝ 2018-2023			
A/A	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε.	ΑΡΙΘΜΟΣ Δ.Α.
8	Εστιατορίων (αλυσίδες εστίασης)		2
9	Επισιτιστικών – εμπορικών καταστημάτων Θήρας	1	
10	Επισιτιστικών, Ξενοδοχειακών, Εμπορικών και Παροχής Υπηρεσιών Επιχειρήσεων Μήλου	1	
11	Επισιτιστικών Καταστημάτων Ρόδου	1	
12	Ζαχαρωδών Προϊόντων (εργαστηρίων)	3	
13	Ζαχαρωδών Προϊόντων (βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων)	4	
14	Ηθοποιών κρατικού θεάτρου Β. Ελλάδος	1	
15	Ηθοποιών Εθνικού Θεάτρου	3	
16	Ηλεκτροτεχνιτών ξενοδοχείων	2	
17	Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων	4	
18	Ηλεκτρολόγοι ανελκυστήρων	4	
19	Καπνοβιομηχανίας	3	
20	Μη κυρίων τουριστικών καταλυμάτων (ενοικιαζόμενα δωμάτια και διαμερίσματα)	3	1
21	Μετάλλου (Βιοτεχνίας)	1	
22	Μουσικών ΟΤΑ	1	
23	Ναυτιλιακών και Πρακτορειακών Επιχειρήσεων	2	
24	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Όλης της Χώρας	2	
25	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Ν. Αττικής	1	
26	Ξεναγών Αθηνών-Πειραιώς-Περιχώρων	2	
27	Ξεναγών Βορείου Ελλάδος	3	
28	Ξεναγών Ρόδου	3	
29	Ξεναγών Κέρκυρας	1	
30	Ξεναγών Κρήτης και Σαντορίνης	3	
31	Ξεναγών Πάτμου	1	
32	Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας	4	
33	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου	4	1
34	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Λασιθίου	2	
35	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων	3	
36	Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου	2	
37	Οδηγών Ταξί Ρόδου	1	
38	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης	4	
39	Οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κω	3	
40	Οδηγών φορτηγών – πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Β. Ελλάδος	5	
41	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Ρόδου	2	
42	Οικοδόμων ελευθέρων επαγγελματιών	1	

ΠΙΝΑΚΑΣ 30 ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (Σ.Σ.Ε. / Δ.Α) ΑΝΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΤΩΝ 2018-2023			
A/A	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε.	ΑΡΙΘΜΟΣ Δ.Α.
43	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΠ-ΟΤΑ	2	
44	Οργανισμών ΟΤΑ (εργαζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΕ-ΟΤΑ	2	
45	Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Β' βαθμού (ΟΣΥΠΑΕ)	1	
46	Πετρελαιοειδών	3	1
47	Ποντοπόρων φορτηγών (εταιρείες) Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών)	2	
48	Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της διεθνούς ναυτικής ένωσης (Δ.Ν.Ε.)	2	
49	Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Προσωπικό (Συμβασιούχοι)	2	
50	Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών)	2	2
51	Σταφυλεργατών Ν. Ηρακλείου	2	
52	Συντακτών Δημοσίου (Υπουργείων, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, ΝΠΙΔ)	2	
53	Τηλεοπτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Τεχνικών		6
54	Τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας	4	1
55	Τουριστικών Γραφείων		1
56	Τραπεζών – ΟΤΟΕ	2	
57	Τσιμεντοβιομηχανίας	2	
58	Χειριστών Μεταλλείων – Λιγνιτωρυχείων	1	
59	Υποθηκοφυλακείων (αμίσθων)		1
	ΣΥΝΟΛΟ	129	21

ΠΙΝΑΚΑΣ 31 ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΤΙΤΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Αεροπορι- κών εταιρει- ών (ξένες)			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.20	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
2	Αισθητικών Συμβούλων	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.17 έως 30.9.18 και Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 30.9.19	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 έως 30.9.20	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.20 έως 30.9.21	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 30.9.22	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 12.1.22 έως 30.9.22 έως 11.10.23 Υ	Λήξη ισχύος 11/10/23

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
3	Αρτοποιείων	Δ.Α. 10/2018 με ισχύ από 6.3.18 έως 5.3.19	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 6.3.19 έως 5.3.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 6.3.21 έως 5.3.23		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 6.3.23 έως 6.5.25
4	Ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα (Μεσπών Ασφαλίσεων – Ασφαλιστικών Πρακτορείων)	Σε ισχύ η Δ.Α. (ΤΡΙΜ) 2/2018 και η Δ.Α. 2/2018 (ΠΕΝΤ) με ισχύ από 16.12.16 έως 31.12.18					
5	Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα		Δ.Α. (ΤΡΙΜ) 7/2020 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ) με ισχύ από 6.2.19 έως 5.2.21		Λήξη ισχύος Δ.Α. 5.2.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24
6	Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.19	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.20	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.22	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.23
7	Εκτάκτων Αρχαιολόγων					Σ.Σ.Ε με ισχύ από 24.9.21 έως 23.9.24	
8	Εστιατορίων (αλυσίδες εστίασης)	Δ.Α. 5/2018 (ΤΡΙΜ) με ισχύ από 29.3.17 έως 29.3.18	Δ.Α. 1/2019 (ΤΡΙΜ) με ισχύ από 28.11.18 έως 28.11.19				
9	Επισιτιστικών – εμπορικών καταστημάτων Θήρας					Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.9.22 έως 31.3.24	

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / ΔΑ	2018	2019	2020	2021	2022	2023
10	Επισιτιστικών, Ξενοδοχειακών, Εμπορικών και Παροχής Υπηρεσιών Επιχειρήσεων Μήλου						Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.7.23 έως 31.12.23
11	Επισιτιστικών Καταστημάτων Ρόδου						Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.4.23 έως 1.4.25
12	Ζαχαρωδών Προϊόντων (εργαστηρίων)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
13	Ζαχαρωδών Προϊόντων (βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.10.20 έως 31.12.21		Παράταση χρόνου ισχύος της από 21/10/2020 Σ.Σ.Ε. με λήξη ισχύος 31.12.22	Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.25
14	Ηθοποιών κρατικού θεάτρου Β. Ελλάδος					Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 6.6.22 έως 5.6.24	
15	Ηθοποιών Εθνικού Θεάτρου		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 28.3.19 έως 27.3.20		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 31.3.21 έως 30.3.23		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 9.5.23 έως 8.5.25
16	Ηλεκροτεχνικών Ξενοδοχείων	Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.17 έως 31.12.19			Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		Σ.Σ.Ε. με ισχύ 1.1.23 έως 31.12.2024
17	Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων	Σ.Σ.Ε. (Παράταση της από 2.1.17 ΣΣΕ έως 31.12.18)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.20		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.2021 έως 31.12.2022		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.5.23 έως 31.12.24

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
18	Ηλεκτρολόγοι ανελκυστήρων	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.20 Υ		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21 Υ	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.11.22 έως 31.12.23	
19	Καπνοβιομηχανίας	(Σε ισχύ η από 29.3.17 Σ.Σ.Ε.) με διάρκεια 1.1.17 έως 31.12.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.20 Υ		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24
20	Μη κυρίων τουριστικών καταλυμάτων (ενοικιαζόμενα δωμάτια και διαμερίσματα)	Δ.Α. (TRIM) 6/2018 με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.19 Υ	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.20 έως 31.12.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
21	Μετάλλου (Βιοτεχνίας)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 15.11.17 έως 14.11.19					
22	Μουσικών ΟΤΑ	Σε ισχύ η από 5.11.18 Σ.Σ.Ε. χωρίς ημερομηνία λήξεως ισχύος					

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / ΔΑ	2018	2019	2020	2021	2022	2023
23	Ναυτιλιακών και Πρακτορειακών Επιχειρήσεων	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 έως 30/4/19 ορίστηκε ότι ισχύουν οι βασικοί μισθοί της από 31.12.18 (ΣΣΕ) Υ			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.6.22 έως 31.12.24	
24	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Όλης της Χώρας	Σε ισχύ η από 8/11/2017 ΣΣΕ με λήξη ισχύος 31.12.2018		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		Σ.Σ.Ε με ισχύ από 15.7.22 έως 31.12.23	
25	Ναυπηγοεπισκευαστικών Εργασιών Ν. Αττικής					Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 15.7.22 έως 31.12.23	

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
26	Ξενογών Αθηνών-Πειραιώς-Περικύρων	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 14.2018 έως 31.3.20				Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.21 έως 31.3.24	
27	Ξενογών Βορείου Ελλάδος	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 24.3.17 έως 23.3.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 18.4.18 έως 19.4.19	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.3.19 έως 2.3.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.3.21 έως 2.3.22	
28	Ξενογών Ρόδου	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.20			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.24	
29	Ξενογών Κέρκυρας					Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 13.1.23 έως 31.12.24	
30	Ξενογών Κρήτης και Σαντορίνης	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 9.7.20 έως 31.12.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.2 έως 31.12.23	
31	Ξενογών Πάτμου						Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.25
32	Ξενοδοχο-υπαλλήλων όλης της χώρας	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19 Υ		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.20 έως 31.8.20 και Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.9.20 έως 31.12.22 (Χρονική επέκταση της ισχύος της από 27.3.2018 Σ.Σ.Ε.)			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24 Υ

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
33	Ξενοδοχο-παλλήλων Ν. Ηρακλείου	Δ.Α. (ΠΡΙΜ.) 3/2018 με ισχύ από 29.11.2017 έως 28.11.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.19 έως 31.3.20 Υ	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.20 έως 30.9.20 και Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.20 έως 30.11.22		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.23 έως 31.3.25 Υ	
34	Ξενοδοχο-παλλήλων Ν. Λασιθίου	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19 Υ		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.9.20 έως 31.12.22			
35	Ξενοδοχο-παλλήλων Ν. Χανίων	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.17 έως 31.12.18 Υ (από 11.9.2018)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 Υ		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.22		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24 Υ
36	Ξενοδοχο-υπαλλήλων Ρόδου	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.17 έως 31.12.19 Υ		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 22.3.20 έως 31.12.2022		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.9.22 έως 31.12.25 Υ	
37	Οδηγών Ταξί Ρόδου ⁴⁹			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.20 έως 13.10.20 και από 1.4.21 έως 30.10.21			
38	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.17 έως 31.3.18 και Σ.Σ.Ε. με ισχύ 1.4.18 έως 31.3.19	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.19 έως 31.3.20 Υ			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.21 έως 31.12.23	

49. Εποχικού χαρακτήρα

ΠΙΝΑΚΑΣ 31									
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023									
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
39	Οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κω	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 12.4.18 έως 30.3.19	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.5.19 έως 30.3.20				Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 31.3.22 έως 1.5.23		
40	Οδηγών φορτηγών – πωλητών εμφιαλωμέ- νων ποτών Β. Ελλάδος	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.19 έως 31.12.19		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.21 έως 31.12.21	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.22	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.23		
41	Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Ρόδου	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.9.18 έως 31.12.20			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.9.21 έως 31.12.23				
42	Οικοδόμων ελευθέρων επαγγελμά- των					Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.22 έως 30.9.24			
43	Οργανισμών ΟΤΑ (εργα- ζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΠ-ΟΤΑ	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 και χωρίς ημερομηνία λήξης				Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 και χωρίς ημερομηνία λήξης			
44	Οργανισμών ΟΤΑ (εργα- ζομένων με Ι.Δ. σχέση εργασίας) – ΠΟΕ-ΟΤΑ	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 και χωρίς ημερομη- νία λήξης (αορίστου χρόνου)				Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 και χωρίς ημερομηνία λήξης (αορίστου χρόνου)			

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
45	Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Β' Βαθμού (ΟΣΥΠΑΕ)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 3.8.2018 και χωρίς ημερ/νια λήξης (αορίστου χρόνου)					
46	Πετρελαιοειδών	Δ.Α. (ΠΕΝΤ) 1/2018 Με ισχύ από 17.11.17 έως 31.12.18	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 16.19 έως 31.12.20		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.21 έως 31.3.23	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.23 έως 31.3.2026	
47	Ποντοπόρων φορτηγών (εταιρείες) Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.8.18 έως 30.9.21			Για το χρονικό διάστημα 1.9.21 έως 31.12.22 ισχύουν οι όροι της από 1.8.2018 ΣΣΕ (άρθρο 6)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.23 έως 31.12.24	
48	Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της διεθνούς ναυτικής ένωσης (Δ.Ν.Ε.)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.4.18 έως 30.9.19				Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.6.22 έως 31.12.24	
49	Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Προσωπικό (Συμβασιούχοι)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 17.5.18 έως 31.12.19		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 19.5.20 έως 18.5.23			

ΠΙΝΑΚΑΣ 31							
ΤΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Δ.Α. ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2018-2023							
	ΠΠΛΟΣ Σ.Σ.Ε. / Δ.Α	2018	2019	2020	2021	2022	2023
50	Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρο- νικών και ηχοληπτικών)	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.18 έως 31.12.19 Υ		Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 6/2020 με ισχύ από 21.12.19 έως 20.12.20 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 2/2020 με ισχύ από 21.12.19 έως 20.12.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 21.12.21 έως 20.12.24	
51	Σταφυλερ- γατών Ν. Ηρακλείου	Σ.Σ.Ε. με διάρκεια από 1.1.18 και χωρίς ημερ/ νια λήξεως (ασορίστου χρόνου)		Σ.Σ.Ε. με διάρκεια από 1.1.20 και χωρίς ημερ/ νια λήξεως (ασορίστου χρόνου)			
52	Συντακτών Δημοσίου (Υπουργεί- ων, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, ΝΠΙΔ)		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 26.6.19 έως 25.6.21			Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.1.22 έως 31.12.23	
53	Τηλεο- πτικών Σταθμών (Ιδιωτικών) Τεχνικών	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 8/2018 με ισχύ από 20.1.2018 έως 19.1.2019 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 1/2019 με ισχύ από 20.1.2018 έως 19.1.2019	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 3/2020 με ισχύ από 8.3.19 έως 7.3.21 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 1/2020 με ισχύ από 8.3.19 έως 7.3.21		Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 1/2021 με ισχύ από 11.3.2021 έως 11.3.23 και Δ.Α. (ΠΕΝΤ.) 2/2021 με ισχύ από 11.3.2021 έως 11.3.23	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 2/2024 με ισχύ από 9.6.2023 έως 9.6.24	
54	Τουριστικών και επισι- τιστικών καταστη- μάτων όλης της χώρας	Δ.Α. (ΤΡΙΜ.) 7 / 2018 με ισχύ από 21.2.18 έως 21.2.19	Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 21.2.19 έως 21.2.21		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 22.2.21 έως 22.2.23 Υ		Σ.Σ.Ε. με ισχύ από 1.3.23 έως 28.2.25 Υ

ΠΙΝΑΚΑΣ 32 ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ (%) ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. 2018-2023													
ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%
Γ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	3	10,7%	3	15,8%	2	15,4%	5	20,0%	4	14,8%	4	22,2%
Δ	ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ												
Ε	ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	1	3,6%	1	5,3%	1	7,7%	1	4,0%	1	3,7%	1	5,6%
ΣΤ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ									1	3,7%		
Ζ	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	1	3,6%	1	5,3%			1	4,0%			1	5,6%
Η	ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΘΟΗΚΕΥΣΗ	7	25,0%	4	21,1%	2	15,4%	4	16,0%	6	22,2%	1	5,6%
Θ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	2	7,1%	3	15,8%	3	23,1%	6	24,0%	5	18,5%	6	33,3%
Ι	ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1	3,6%	1	5,3%					1	3,7%		
Κ	ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ			1	5,3%					1	3,7%	1	5,6%
Λ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ												
Μ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ							1	4,0%				

ΠΙΝΑΚΑΣ 32 ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ (%) ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. 2018-2023													
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%	ΑΡΙΘ	%
Ν	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ			1	5,3%								
Ξ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	4	14,3%			1	7,7%			2	7,4%	1	5,6%
Ο	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ												
Π	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ												
Ρ	ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	3,6%	1	5,3%			1	4,0%	1	3,7%	1	5,6%
Σ	ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	6	21,4%	3	15,8%	3	23,1%	5	24,0%	5	18,5%	2	11,1%
Τ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΓΑΘΩΝ -ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΓΙΑ ΪΔΙΑ ΧΡΗΣΗ												
Υ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΤΕΡΟΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ												
ΣΥΝΟΛΟ		28	100%	19	100%	13	100%	24	100%	27	100%	18	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 33			
ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%) ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023			
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε. ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023	% ΤΩΝ Σ.Σ.Ε. ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023
A	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	2	1,9%
B	ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	1	0,6%
Γ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	21	16,6%
Δ	ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ	0	0,0%
Ε	ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	6	5,0%
ΣΤ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	1	0,6%
Ζ	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	4	3,1%
Η	ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΘΟΗΚΕΥΣΗ	24	17,6%
Θ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	25	20,5%
Ι	ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	3	2,1%
Κ	ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	3	2,4%
Λ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	0	0,0%
Μ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	1	0,7%
Ν	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	1	0,9%
Ξ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	8	5,8%
Ο	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	0	0,0%
Π	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	0	0,0%
Ρ	ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	3,7%
Σ	Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	24	18,5%
Τ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΓΑΘΩΝ -ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΓΙΑ ΊΔΙΑ ΧΡΗΣΗ	0	0,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 33 ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%) ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΤΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023			
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε. ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΤΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023	% ΤΩΝ Σ.Σ.Ε. ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑΦΗΤΗΚΑΝ ΤΗΝ ΕΞΑΕΤΙΑ 2018-2023
Υ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΤΕΡΟΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	0	0,0%
ΣΥΝΟΛΟ		129	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 34 ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ (Σ.Σ.Ε ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ) ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2018-2023						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣ.Σ.Ε	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ε.Σ.Σ.Ε.	ΑΡΙΘΜ. ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΝ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ (ΣΣΕ ΚΑΙ ΚΑΝ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ)	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2018	279	174597	28	25010	307	199607
2019	164	97342	13	5700	177	103042
2020	151	91023	8	3761	159	94784
2021	159	136353	20	22826	179	159179
2022	184	140748	35	27089	219	167837
2023	169	129206	44	45894	213	175100
ΣΥΝΟΛΟ	1106		148		1254	

ΠΙΝΑΚΑΣ 35Α ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΚΑΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΤΩΝ 2018-2023						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜ Ε.Σ.Σ.Ε ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2018	161	167741	118	6856	279	174597
2019	130	96233	34	1109	164	97342
2020	126	92054	25	1031	151	93085
2021	132	133822	27	2531	159	136353
2022	153	138923	31	1825	184	140748
2023	150	127496	19	1710	169	129206

ΠΙΝΑΚΑΣ 35B						
ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΚΑΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΤΩΝ 2018-2023 ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΕΣΣΕ						
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜ. ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜ ΕΣΣΕ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΑΡΙΘΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2018	57,7%	96,1%	42,3%	3,9%	100%	100%
2019	79,3%	98,9%	20,7%	1,1%	100%	100%
2020	83,4%	98,9%	16,6%	1,1%	100,0%	100%
2021	83,0%	83,0%	17,0%	1,9%	100%	100%
2022	83,2%	98,7%	16,8%	1,3%	100%	100%
2023	88,8%	98,7%	11,24%	1,3%	100%	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 36		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2018-2023)		
	ΑΡΙΘΜΟΣ Ε.Σ.Σ.Ε.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
2018	254	141242
2019	160	91056
2020	131	77967
2021	152	129679
2022	166	83659
2023	150	109412

ΠΙΝΑΚΑΣ 37			
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ 2018-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ)			
ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (ΣΤΑΚΟΔ 08)		2018-2023	
		ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	% (2018-2023)
A	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	1	0,1%
B	ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	7	0,6%
Γ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	323	29,2%
Δ	ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ	26	2,4%
E	ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	60	5,4%
ΣΤ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	11	1,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 37 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ 2018-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ)			
ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (ΣΤΑΚΟΔ 08)		2018-2023	
		ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	% (2018-2023)
Z	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	127	11,5%
H	ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	100	9,0%
Θ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	129	11,7%
I	ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	28	2,5%
K	ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	74	6,7%
Λ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	6	0,5%
M	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	58	5,2%
N	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	45	4,1%
Ξ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	12	1,1%
O	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	15	1,4%
Π	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	25	2,3%
P	ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	36	3,3%
Σ	Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	23	2,1%
T	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΓΑΘΩΝ -ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΓΙΑ ΊΔΙΑ ΧΡΗΣΗ	0	0,0%
Y	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΤΕΡΟΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	0	0,0%
	ΣΥΝΟΛΑ	1106	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 38 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ 2018-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ)			
ΚΩΔ.	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	2018-2023	
		ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	%
1	ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	37	3,3%
2	ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	189	17,1%
3	ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	9	0,8%
4	ΗΠΕΙΡΟΥ	9	0,8%
5	ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	40	3,6%
6	ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	3	0,3%
7	ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	48	4,3%

ΠΙΝΑΚΑΣ 38			
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ 2018-2023			
(ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ)			
ΚΩΔ.	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	2018-2023	
		ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	%
8	ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	27	2,4%
9	ΑΤΤΙΚΗΣ	586	53,0%
10	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	17	1,5%
11	ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	8	0,7%
12	ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	32	2,9%
13	ΚΡΗΤΗΣ	101	9,1%
	ΣΥΝΟΛΟ	1106	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 39(α)						
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ						
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (2018-2020)						
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	2018		2019		2020	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΠΜΕ >10	20	148	10	67	6	42
ΜΜΕ <50	72	1818	39	1105	31	989
ΜΕΣΑΙΑ <250	90	11353	62	8365	43	5593
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000	47	22562	33	16711	33	15733
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +	25	105361	16	64808	18	55610
ΣΥΝΟΛΟ Α'	254	141242	160	91056	131	77967

ΠΙΝΑΚΑΣ 39(β)						
ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ή ΠΑΡΑΤΑΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΕΣΣΕ (2018-2020)						
	2018		2019		2020	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΣΥΝΟΛΟ Β'	25	35155	4	6286	20	13056
ΣΥΝΟΛΟ Α'+Β'	279	176397	164	97342	151	91023

ΠΙΝΑΚΑΣ 39(γ)						
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ						
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (2021-2023)						
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	2021		2022		2023	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΠΜΕ >10	3	17	5	36	7	50
ΜΜΕ <50	31	901	34	1140	32	1119
ΜΕΣΑΙΑ <250	54	7108	63	8051	52	6646
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000	37	19206	42	18983	36	18796

ΠΙΝΑΚΑΣ 39(γ) ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (2021-2023)						
	2021		2022		2023	
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +	27	102447	22	55449	23	82801
ΣΥΝΟΛΟ Α	152	129679	166	83659	150	109412

ΠΙΝΑΚΑΣ 39 (δ) ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ή ΠΑΡΑΤΑΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. (2021-2023)						
	2021		2022		2023	
	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ	ΑΡΙΘ.ΣΣΕ	ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖ
ΣΥΝΟΛΟ Β	7	6674	18	57089	19	19794
ΣΥΝΟΛΟ Α+Β	159	136353	184	140748	169	129206

ΠΙΝΑΚΑΣ 40 ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. 2018-2023 ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥΣ ΑΝΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΜΕ ΒΑΣΗ ΑΡΙΘΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ)		
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘ.ΕΣΣΕ	ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%)
ΠΜΕ >10	51	5,0%
ΜΜΕ <50	239	23,6%
ΜΕΣΑΙΑ <250	364	35,9%
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000	228	22,5%
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +	131	12,9%
ΣΥΝΟΛΟ	1013	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 41 ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑΤΑΞΕΙΣ ΜΕΓΕΘΟΥΣ 2022-2023 (ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ)					
ΕΥΡΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ				
	Αριθμόεργαζομένων	2023	% επί τουσυνόλου	2022	% επί τουσυνόλου
ΠΜΕ >10		262.634	88,06%	260.129	88,21%
ΜΜΕ <50		30.474	10,22%	29.691	10,06%
ΜΕΣΑΙΑ <250		4.337	1,45%	4.294	1,45%
ΜΕΓΑΛΗ 251-1000		664	0,22%	642	0,15%
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ 1000 +		146	0,05%	136	0,06%
ΣΥΝΟΛΟ		298.255	100%	294.892	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΕΤΗΣΙΑ ΡΟΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ Δ.Α.* (2018-2023)																	
	ΕΓΣΣΕ	Κλαδικές				Ομοιοεπαγγελμα- τικές				Επιχειρησι- ακές		ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΛ. ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ 2018-2023 (ΕΓΣΣΕ, Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελ- ματικών & Επιχειρησιακών ΣΣΕ** και Δ.Α.)					
		Εθνικές		Τοπικές		Εθνικές		Τοπικές				ΣΣΕ	Δ.Α.	Σ.Σ.Ε. + Δ.Α.	ΣΣΕ (%)	Δ.Α. (%)	
		ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	Δ.Α.								
2018	1	11	10	1		6		10		279	2	308	12	320	96,25%	3,75%	
2019		8	2	2		5	1	4		164		183	3	186	98,39%	1,61%	
2020	1	6	2	2		2	4	3		151	3	165	9	174	94,83%	5,17%	
2021	1	9	2	3		5		7		159		184	2	186	98,92%	1,08%	
2022	1	16		2		3		6		184	1	212	1	213	99,53%	0,47%	
2023		7		4		4		3		169	1	187	1	188	99,47%	0,53%	
Σύνολο	4	57	16	14	0	25	5	33	0	1106	7	1239	28	1267	97,79% (Μ.Ο)	2,21% (Μ.Ο)	

ΠΙΝΑΚΑΣ 43 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ 2018-2023		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΣΕ	% ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΣΕ
ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	55	42,64%
ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1	0,8%
ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	57	44,2%
ΧΩΡΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑ	2	1,6%
ΠΡΩΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	2	1,6%
ΆΛΛΟ	12	9,3%
ΣΥΝΟΛΟ	129	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 44 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. (2018-2023)		
	ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	% ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΣΕ
ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	89	68,9%
ΝΕΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ / ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	21	16,2%
ΑΠΟΜΕΙΩΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	3	2,3%
ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	2	1,6%

ΠΙΝΑΚΑΣ 44 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. (2018-2023)		
	ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	% ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΣΕ
ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	2	1,5%
ΆΛΛΟ	8	6,2%
ΠΡΩΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	4	3,1%
ΣΥΝΟΛΟ	129	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 45 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. (2018-2023)		
	ΑΡΙΘΜ. ΣΣΕ	% ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΣΕ
ΣΤΑΘΕΡΟΙ - ΧΩΡΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ	116	89,9%
ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΑΥΞΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΕΞΗΜΕΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4	3,1%
ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	2	1,5%
ΠΡΩΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	4	3,1%
ΆΛΛΟ	3	2,3%
ΣΥΝΟΛΟ	129	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 46α ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2018-2023 ΑΡΙΘ. ΣΣΕ					
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΧΩΡΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑ/ΕΝΔΕΙΞΗ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	15	48	16	200	279
2019	6	35	10	113	164
2020	11	34	10	96	151
2021	5	31	4	119	159
2022	4	79	1	100	184
2023	6	59	0	104	169

ΠΙΝΑΚΑΣ 46β ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2018-2023 ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%)					
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΕΣ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΧΩΡΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑ/ΕΝΔΕΙΞΗ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	5,4%	17,2%	5,7%	71,7%	100%
2019	3,7%	21,3%	6,1%	68,9%	100%
2020	7,3%	22,5%	6,6%	63,6%	100%
2021	3,1%	19,5%	2,5%	74,8%	100%
2022	2,2%	42,9%	0,5%	54,3%	100%
2023	3,6%	34,9%	0,0%	61,5%	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 47α ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2018-2023ΑΡΙΘ. ΣΣΕ			
ΕΤΟΣ	ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	98	181	279
2019	47	117	164
2020	42	109	151
2021	54	105	159
2022	49	135	184
2023	55	114	169

ΠΙΝΑΚΑΣ 47β ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΕΤΩΝ 2018-2023ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%)			
ΕΤΟΣ	ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
2018	35,1%	64,9%	100%
2019	28,7%	71,3%	100%
2020	27,8%	72,2%	100%
2021	34,0%	66,0%	100%
2022	26,6%	73,4%	100%
2023	32,5%	67,5%	100%

ΠΙΝΑΚΑΣ 48 ΕΙΔΟΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023												
ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΟΛΟΙ ΣΥΝΟΛΟ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ	3	9	9	32	8	9	12	2	5	10	9	108
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	2	8	1	6	5	8	5	1	1	1	2	40
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ	1	1	2	3	2	1	1	1	2		2	16
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ	4	1	5	2		2	5		1	1	2	23
ΣΥΝΟΛΟ	10	19	17	43	15	20	23	4	9	12	15	187

ΠΙΝΑΚΑΣ 49												
ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΣΣΕ ΚΑΤΑ ΕΙΔΟΣ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023 ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΟΛΟΝ ΣΥΝΟΛΟ
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑ- ΤΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	1	1	2	1	0	2	0	0	1	1	1	10
ΚΛΑΔΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	0	1	0	2	1	4	2	1	1	1	1	14
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	1	3	3	13	5	3	4	0	1	5	0	38

ΠΙΝΑΚΑΣ 50												
ΣΥΝΟΛΟ ΥΠΟΘΕΣΩΝ ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ												
ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΣΑΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ Ή ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ												
(ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Α΄ ΚΑΙ Β΄ ΒΑΘΜΟΥ) ΕΤΩΝ 2013-2017												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΟΛΟΝ ΣΥΝΟΛΟ
Ιδιωτικός	9	27	24	63	28	32	25	10	10	10	16	254
Ευρύτερος Δημόσιος	1	1	6	5	2	2	3	3	1	3	3	30
Σύνολο	10	28	30	68	30	34	28	13	11	13	19	284

ΠΙΝΑΚΑΣ 50Α												
ΣΣΕ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ												
(ΚΛΑΔΙΚΕΣ-ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ)												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΛΟ		1		1	1	3	1	1		1		9
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΤΑΛΥΜΑ- ΤΑ (ΜΗ ΚΥΡΙΑ)										1		1
ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ						1						1
ΖΑΧΑΡΩΔΗ ΠΡΟΪΟΝΤΑ						1						1
ΚΛΙΝΙΚΕΣ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΕΚ		1										1
ΝΑΥΤΙΚΑ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ					1							1
ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗ- ΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ							1					1

ΠΙΝΑΚΑΣ 50Α												
ΣΣΕ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΕΤΩΝ 2013-2023 ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ												
(ΚΛΑΔΙΚΕΣ-ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ)												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ						1		1				2
ΠΟΝΤΟΠΛΟΙΑ				1								1
ΚΛΑΔΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ ΣΥΝΟΛΟ				1		1	1		1		1	5
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν.ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ							1		1		1	3
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν.ΛΑΣΙΘΙΟΥ						1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗ- ΛΟΙ Ν.ΛΑΣΙΘΙΟΥ ΚΑΙ ΙΕΡΑΠΕΤΡΑΣ				1								1
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙ- ΚΗ ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΛΟ	1	1	2	1		2			1	1	1	10
ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΟΙ ΣΕ ΚΑΤΑ- ΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ, ΕΡΓΟΛΗ- ΠΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ						1						1
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ			1								1	2
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ		1								1		2
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ	1											1
ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ			1									1
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΩΝ ΣΤΑΘ- ΜΩΝ (ΗΧΟΛΗΠΤΕΣ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ)				1		1						2
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΡΑΔΙΟΦΩ- ΝΟΥ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΤΕ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ Ρ/ ΣΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΤΙΡΑ									1			1
ΣΥΝΟΛΟ	1	2	2	3	1	6	2	1	2	2	2	24

ΠΙΝΑΚΑΣ 51 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΚΛΑΔΟΣ) ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023										
ΕΤΟΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ									1	1
Ν.Π.Ι.Δ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	1									1
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ						1				1
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ						1				1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ							2			2
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ					1		1			2
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΧΑΛΥΒΑ				1	1					2
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ				1						1
ΣΥΝΟΛΟ	1	3	2	14	5	3	4	1	5	38

ΠΙΝΑΚΑΣ 52 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΠΟΥ ΕΚΔΟΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΜΕΔ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΚΛΑΔΟΣ) ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023										
ΕΤΟΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ				1						1
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ							1			1

ΠΙΝΑΚΑΣ 52 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΠΟΥ ΕΚΔΟΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΜΕΔ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΚΛΑΔΟΣ) ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023										
ΕΤΟΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΟΛΟΝΣ
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΗ					1					1
ΕΞΟΡΥΞΗ ΣΙΔΗΡΟΜΕΤΑΛΕΥΜΑΤΟΣ						1				1
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ			1							1
ΤΥΧΕΡΑ ΠΑΙΓΝΙΔΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΗΜΑΤΑ						1				1
ΣΥΝΟΛΟ Δ.Α.	0	0	1	1	1	2	1	0	0	6

ΠΙΝΑΚΑΣ 53 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ.(ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) ΕΤΗ 2013-2023								
	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ (10%-14%)	ΜΕΙΩΣΗ (20% ΚΑΙ ΑΝΩ)	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013							1	1
2014	1	1			1			3
2015	1	1		1				3
2016	3	2	1		1	1	7	15
2017	2				1		3	6
2018		1			2		2	5
2019	1	1			2		1	5
2021		1						1
2022	1	2			1		1	5
ΣΥΝΟΛΟ	9	9	1	1	8	1	15	44
ΣΥΝΟΛΟ %	20,45%	20,45%	2,27%	2,27%	18,18%	2,27%	34,09%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 54 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) ΕΤΗ 2013-2023								
ΕΤΟΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ -ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	1							1
2014	1			1	1			3
2015	3							3
2016	2		1		4	1	7	15
2017		1	1		1	1	2	6
2018	1			1	2	1		5
2019	1			1	2	1		5
2021		1						1
2022	3	1			1			5
ΣΥΝΟΛΟ	12	3	2	3	11	4	9	44
ΣΥΝΟΛΟ %	27,27%	6,82%	4,55%	6,82%	25,00%	9,09%	20,45%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 55 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ)						
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΟΥΝΟΛΟ
2013	1					1
2014	1	1	1			3
2015	3					3
2016	3		7	1	4	15
2017	2		1	1	2	6
2018	1		3	1		5
2019	2		1	1	1	5
2021			1			1

ΠΙΝΑΚΑΣ 55 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ)						
ΕΤΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΛΥΣΗΝ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΣΣΣ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
2022	4		1			5
ΣΥΝΟΛΟ	17	1	15	4	7	44
ΣΥΝΟΛΟ %	38,64%	2,27%	34,09%	9,09%	15,91%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 56 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ 2013-2023 (ΑΡΙΘΜΟΣ Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ % ΚΑΤΑΝΟΜΗ) ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΦΗΣΑΝ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ. (ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ)											
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΤΤΙΚΗΣ	1	2	1	2	2	3	1		3	15	34,09%
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ						1				1	2,27%
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ			1							1	2,27%
ΗΠΕΙΡΟΥ							1			1	2,27%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ				3	1	1			2	7	15,91%
ΚΡΗΤΗΣ				10	2		2			14	31,82%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ		1			1					2	4,55%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ							1			1	2,27%
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ			1					1		2	4,55%
ΣΥΝΟΛΟ	1	3	3	15	6	5	5	1	5	44	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 57 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ Α΄ ΚΑΙ Β΄ ΒΑΘΜΟΥ ΕΤΩΝ 2013-2023												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
α) Διαιτησία Α βαθμού												
Υποθέσεις Διαιτησίας ά βαθμού	0	7	8	15	10	8	5	5	1	1	3	63
Διαιτητικές Αποφάσεις	0	7	6	14	8	6	3	5	1	1	1	52
Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της Διαιτησίας	0	0	1	1	2	2	1					7
Έκθεση διαιτητή			1									1
Σε εξέλιξη							1				2	3
β) Διαιτησία Β΄ βαθμού (έφεση) Ν. 4303/2014												
Υποθέσεις Διαιτησίας β΄ βαθμού		2	5	10	5	6	0	4	1	0	1	34
Διαιτητικές Αποφάσεις		2	5	10	5	6	0	4	1	0		33
Σε αναστολή											1	1

ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Α ΕΚΔΟΣΗ Δ.Α. (ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Α΄ ΒΑΘΜΟΥ) ΕΤΩΝ 2013-2023 ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΟΜΟΙΟΠΑΓΓΕΛΜΑ- ΤΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	0	1	1	0	2	0	1	2	0	0	0	7
ΚΛΑΔΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	0	4	3	5	6	5	2	0	1	0	0	26
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	0	2	2	9	0	1	0	3	0	1	1	19

ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Β											
Δ.Α. (ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ) Β' ΒΑΘΜΟΥ (ΕΦΕΣΗ) ΕΤΩΝ 2013-2023 ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ											
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	1	0	0	0	0	0	2	1			4
ΚΛΑΔΙΚΕΣ (ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ)	1	3	5	2	5	0	2	0			18
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	0	2	5	3	1	0	0	0			11

ΠΙΝΑΚΑΣ 59Α															
ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Α' ΒΑΘΜΟΥ															
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΛΕΥΡΑ	Α ΒΑΘΜΟΥ (ΣΩΜΑΤΕΙΟ)	0	3	6	11	6	5	3	3	1	1	2	41	65,08%	88,89%
	Β ΒΑΘΜΟΥ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ)	0	3	1	3	3	3	1	1	0	0	0	15	23,81%	
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ		0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	4	6,35%	
ΚΟΙΝΗ ΑΙΤΗΣΗ		0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3	4,76%	
ΣΥΝΟΛΟ		0	7	8	15	10	8	6	4	1	1	3	63	100,00%	

ΠΙΝΑΚΑΣ 59B ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Β' ΒΑΘΜΟΥ (ΕΦΕΣΗ)															
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΛΕΥΡΑ	Α ΒΑΘΜΟΥ (ΣΩΜΑΤΕΙΟ)	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	6	17,65%	20,59%
	Β ΒΑΘΜΟΥ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ)		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2,94%	
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ			2	3	7	2	4	0	2	0	0	1	21	61,76%	
ΚΟΙΝΗ ΑΙΤΗΣΗ (Σε ορισμένες υποθέσεις αίτηση έκαναν ταυτόχρονα και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες)			0	0	2	1	1	0	1	1	0	0	6	17,65%	
ΣΥΝΟΛΟ		0	2	4	11	5	6	0	4	1	0	1	34	100,00%	

ΠΙΝΑΚΑΣ 60 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023									
Έτος	ΣΤΑΘΕΡΕΣ, ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 5%-10%	ΜΕΙΩΣΗ 10%-14%	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΆΛΛΟ**	ΑΠΟΡΡΙΨΗ*	ΣΥΝΟΛΟ	
2013								0	
2014	3		1	1	1	2	1	9	
2015	4		1	2		3	1	11	
2016	4	7	1	1		8	3	24	
2017	7	1	1			2	2	13	
2018	7	1				3	1	12	
2019	2	1						3	
2020	4		1			0	4	9	
2021	1						1	2	
2022		1						1	
2023						1		1	
ΣΥΝΟΛΟ	32	11	5	4	1	19	13	85	

ΠΙΝΑΚΑΣ 61Α										
ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ										
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023										
Έτος	ΣΤΑΘΕΡΑ, ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ	ΑΠΟΡΡΙΨΗ	ΣΥΝΟΛΟ
2013										0
2014	4	1	1		1	1			1	9
2015	5			2				3	1	11
2016	7			3			7	4	3	24
2017	8			1			1	1	2	13
2018	8	1						2	1	12
2019	3									3
2020	1			2				2	4	9
2021	1								1	2
2022	1									1
2023								1		1
ΣΥΝΟΛΟ	38	2	1	8	1	1	8	13	13	85

ΠΙΝΑΚΑΣ 61Β										
ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ										
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %										
Έτος	ΣΤΑΘΕΡΑ, ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ**	ΑΠΟΡΡΙΨΗ*	ΣΥΝΟΛΟ
2013										0,00%
2014	44,44%	11,11%	11,11%	0,00%	11,11%	11,11%	0,00%	0,00%	11,11%	100,00%
2015	45,45%	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	9,09%	100,00%
2016	29,17%	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	29,17%	16,67%	12,50%	100,00%
2017	61,54%	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	0,00%	7,69%	7,69%	15,38%	100,00%
2018	66,67%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	8,33%	100,00%
2019	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2020	11,11%	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	44,44%	100,00%
2021	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 61B ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %										
Έτος	ΣΤΑΘΕΡΑ, ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΝΕΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ 1-2 ΘΕΣΜΙΚΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ	ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ	ΕΓΣΣΕ	ΆΛΛΟ**	ΑΠΟΡΡΙΨΗ*	ΣΥΝΟΛΟ
2022	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2023	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
ΣΥΝΟΛΟ	44,71%	2,35%	1,18%	9,41%	1,18%	1,18%	9,41%	15,29%	15,29%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 62A ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023							
ΕΤΟΣ	Σταθερός, καμία αλλαγή	Διευθέτηση	Καμία αναφορά	ΕΓΣΣΕ	Άλλο*	ΑΠΟΡΡΙΨΗ **	ΣΥΝΟΛΟ
2013							
2014	6		2			1	9
2015	7				3	1	11
2016	10			7	4	3	24
2017	8	1		1	1	2	13
2018	7			2	2	1	12
2019	3						3
2020	5					4	9
2021	1					1	2
2022	1						1
2023					1		1
ΣΥΝΟΛΟ	48	1	2	10	12	13	85

ΠΙΝΑΚΑΣ 62B ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ A ΚΑΙ B ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %							
Έτος	Σταθερός, καμία αλλαγή	Διευθέτηση	Καμία αναφορά	ΕΓΣΣΕ	Άλλο	ΑΠΟΡΡΙΨΗ	ΣΥΝΟΛΟ
2013	0						0
2014	66,67%	0,00%	22,22%	0,00%	0,00%	11,11%	100,00%
2015	63,64%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	9,09%	100,00%
2016	41,67%	0,00%	0,00%	29,17%	16,67%	12,50%	100,00%
2017	61,54%	7,69%	0,00%	7,69%	7,69%	15,38%	100,00%
2018	58,33%	0,00%	0,00%	16,67%	16,67%	8,33%	100,00%
2019	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2020	55,56%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	44,44%	100,00%
2021	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	100,00%
2022	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2023	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
ΣΥΝΟΛΟ	56,47%	1,18%	2,35%	11,76%	14,12%	15,29%	100,00%

ΠΙΝΑΚΑΣ 63A ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ A ΚΑΙ B ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023						
ΕΤΟΣ	ΕΩΣ 12 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 24 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 36 ΜΗΝΕΣ	ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΑΠΟΡΡΙΨΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2014	4	2		2	1	9
2015	4	5		1	1	11
2016	15	6			3	24
2017	6	4	1		2	13
2018	9	2			1	12
2019		2		1		3
2020		5			4	9
2021		1			1	2

ΠΙΝΑΚΑΣ 63Α ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023						
ΕΤΟΣ	ΕΩΣ 12 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 24 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 36 ΜΗΝΕΣ	ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΑΠΟΡΡΙΨΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2022	1					1
2023				1		1
ΣΥΝΟΛΟ	39	27	1	5	13	85

ΠΙΝΑΚΑΣ 63Β ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Α ΚΑΙ Β ΒΑΘΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2023 ΠΟΣΟΣΤΟ %						
ΕΤΟΣ	ΕΩΣ 12 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 24 ΜΗΝΕΣ	ΕΩΣ 36 ΜΗΝΕΣ	ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΑΠΟΡΡΙΨΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2014	44,44%	22,22%	0,00%	22,22%	11,11%	100,00%
2015	36,36%	45,45%	0,00%	9,09%	9,09%	100,00%
2016	62,50%	25,00%	0,00%	0,00%	12,50%	100,00%
2017	46,15%	30,77%	7,69%	0,00%	15,38%	100,00%
2018	75,00%	16,67%	0,00%	0,00%	8,33%	100,00%
2019	0,00%	66,67%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%
2020	0,00%	55,56%	0,00%	0,00%	44,44%	100,00%
2021	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	100,00%
2022	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
2023	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
ΣΥΝΟΛΟ	45,88%	31,76%	1,18%	5,88%	15,29%	100,00%

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ



Η Δρ. Αθηνά Μαλαγαρδή είναι Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω, με ειδίκευση στο Εργατικό Δίκαιο. Από το 2011 είναι Μεσολαβήτρια/Συμφιλιώτρια συλλογικών διαφορών εργασίας στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Τα έτη 2016 - 2023 εργάστηκε ως η Ανώτερη Εθνική Συντονίστρια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στο πλαίσιο πλήθους προγραμμάτων τεχνικής υποστήριξης του ILO στην Ελλάδα, χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ, όπως: i. για το

πρόγραμμα τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ «υποστηρίζοντας τον λειτουργικό εκσυγχρονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. στην Ελλάδα» (2022-2023), ii. για το πρόγραμμα «υποστηρίζοντας την υλοποίηση του οδικού χάρτη για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα» (2019-2020), iii. και για τα προγράμματα της ΔΟΕ «Υποστηρίζοντας τη μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία» και «Ενισχύοντας το σύστημα Διοίκησης Εργασίας στην Ελλάδα» (2016-2018). Τα έτη 2009-2011 υπηρέτησε ως ειδικός επιστημονικός συνεργάτης του Υπουργού Πολιτισμού και Τουρισμού και τα έτη 2003-2007 ως ειδικός σύμβουλος στη Βουλή των Ελλήνων. Η Δρ. Αθηνά Μαλαγαρδή είναι κάτοχος Διδακτορικού και Μεταπτυχιακού Διπλώματος στο Εργατικό Δίκαιο της Νομικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και Πτυχιούχος του ίδιου Πανεπιστημίου. Μιλάει αγγλικά, γαλλικά, ιταλικά, ισπανικά, γερμανικά (με μητρική της γλώσσα την ελληνική). Συμμετέχει ως ομιλήτρια σε εθνικά και διεθνή συνέδρια. Έχει συνεργαστεί, μεταξύ άλλων, με το Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με έδρα το Τορίνο (ITC-ILO), με το Πανεπιστήμιο Sheffield, με το γερμανικό Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung και έχει δημοσιεύσει άρθρα και μονογραφίες στο πεδίο του εργατικού δικαίου, στα αγγλικά και στα ελληνικά.



Ο Δρ. Μιλτιάδης Σταμπουλής είναι Αναπληρωτής Καθηγητής στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με γνωστικό αντικείμενο την Οικονομία της Εργασίας. Από το 1992 είναι Μεσολαβητής/Συμφιλιωτής συλλογικών διαφορών εργασίας στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Έχει αποφοιτήσει από το Τμήμα Οικονομικών Επιστημών της Σχολής Ν.Ο.Ε. του Α.Π.Θ. και έχει πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές (DEA) και διδακτορικό (Doctorat de 3e Cycle) στην Οικονομία Ανθρώπινων Πόρων στο Πανεπιστήμιο Παρισίων I – Πάνθεον – Σορβόνη. Μιλάει αγγλικά και γαλλικά. Έχει εργαστεί ως μελετητής, εμπειρογνώμονας και αξιολογητής σε θέματα αγορών εργασίας και πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης για λογαριασμό δημόσιων φορέων, διεθνών οργανισμών, επιμελητηρίων και άλλων οργανισμών. Διετέλεσε επί σειρά ετών Διευθυντής δομής κατάρτισης επαγγελματικών φορέων. Είναι συγγραφέας βιβλίων και κεφαλαίων σε συλλογικούς τόμους και έχει πραγματοποιήσει πολλές δημοσιεύσεις άρθρων σε ελληνικά και διεθνή συνέδρια και σε επιστημονικά περιοδικά με κριτές. Έχει διατελέσει μέλος της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων του Εθνικού Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης, καθώς και μέλος του Δ.Σ. του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

