



### **«Η ΕΣΕΕ επιβεβαιώνει τη σημασία του 13ου & 14ου μισθού στην εγχώρια αγορά και ζητά την προσαρμογή όλων στη «νέα αρχή Κοινωνικού Διαλόγου» της Ε.Ε.»**

Αναφορικά με διάφορες συζητήσεις και συναντήσεις που γίνονται το τελευταίο διάστημα μεταξύ κοινωνικών εταίρων επί των προαπαιτούμενων των δανειστών για τις εργασιακές σχέσεις που θα τεθούν άλλωστε επί τάπητος το Σεπτέμβριο, η ΕΣΕΕ λαμβάνει -για μια ακόμα φορά- ξεκάθαρη θέση. Με συνέχεια και συνέπεια τόσο τώρα, όσο και στο παρελθόν, εμμένει στην άποψη ότι όχι μόνο δεν πρέπει να τεθεί θέμα κατάργησης, αλλά, ούτε και ενσωμάτωσης του 13ου και 14ου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Όπως άλλωστε προκύπτει από την ανάλυση των στοιχείων (συνημμένοι πίνακες που εκπόνησε το INEMY της ΕΣΕΕ), επιβεβαιώνεται ότι η ξεχωριστή καταβολή των δώρων και του επιδόματος αδείας, αφενός έχει ιδιαίτερη σημασία στη «ροπή κατανάλωσης» της εγχώριας αγοράς και αφετέρου δεν επιβαρύνει με επιπλέον μη μισθολογικό κόστος, εργοδότες και εργαζόμενους. Στο πλαίσιο αυτό, πρόσφατα η Επίτροπος Απασχόλησης Marianne Thyssen δήλωσε ότι δεν ενδιαφέρει την Ε.Ε. εάν οι αμοιβές καταβάλλονται σε 12 ή σε 14 μισθούς ή ακόμα ανά 15νήμερο σε 27 καταβολές, αλλά η συνολική ετήσια αμοιβή του εργαζόμενου και η αντίστοιχη δαπάνη για τον εργοδότη. Αυτός είναι άλλωστε και ο λόγος που η Ε.Ε., στη λίστα της δεν αναφέρει ως κατώτερο μισθό τα 586 ευρώ, αλλά τα 684, γιατί ενσωματώνει το 13ο και 14ο μισθό.

Για το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων, σημειώνεται ότι στην Ελλάδα το θέμα έχει μικρή σημασία, καθώς αφορά μεγέθη επιχειρήσεων από 150 εργαζόμενους και πάνω, ενώ ίσως θα πρέπει να δεχθούμε την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας στην ελληνική νομοθεσία, για αύξηση του ποσοστού των ομαδικών απολύσεων από 5% σε 10%. Επιπλέον, αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις και τα «lock out», ως γνωστό στην Ελλάδα συνηθίζεται πρώτα να κλείνουν οι επιχειρήσεις και μετά να απολύουν, ενώ ως γνωστόν στις περιπτώσεις της χρεωκοπίας, η έννοια της απόλυσης λαμβάνει «συμβολικό» χαρακτήρα, αφού οι αποζημιώσεις δεν καταβάλλονται. Είναι προφανές πως αυτά τα δύο θέματα δεν αφορούν το 98% της ελληνικής επιχειρηματικότητας, που η ΕΣΕΕ εκπροσωπεί, παρά μόνο φωτογραφικά, τις συστημικές τράπεζες και τις ΔΕΚΟ υπό ιδιωτικοποίηση. Ως προς τον συνδικαλιστικό νόμο, η ΕΣΕΕ πιστεύει ότι έχει έρθει ο καιρός να υπάρξει επικαιροποίηση και εκσυγχρονισμός του, με δεδομένο ότι έχουν καταγραφεί στρεβλώσεις και υπερβολές που πρέπει να αναθεωρηθούν, χωρίς να σημαίνει ότι θα αμφισβητηθούν βασικά κεκτημένα της συλλογικής δράσης των εργαζόμενων.

Βασικός ρόλος των πέντε (5) θεσμοθετημένων κοινωνικών εταίρων είναι η διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και των απαραίτητων ισορροπιών. Άλλωστε θα πρέπει να επισημανθεί

ότι η σχέση εργοδοτών-εργαζομένων το διάστημα των επτά ετών της κρίσης και των μνημονίων έπαιξε σημαντικό ρόλο, αφού κράτησε ζωντανή την ΕΓΣΣΕ και διατήρησε εργασιακή ειρήνη σε πολλές περιπτώσεις. Εάν λοιπόν δεν υπάρχει αυτή η ισορροπία και μια ρεαλιστική προσέγγιση τα πράγματα θα γίνουν πολύ χειρότερα και οι επιχειρησιακές συμβάσεις θα επικρατήσουν οριστικά και αμετάκλητα των κλαδικών, με αποτέλεσμα η επεκτασιμότητα να αποτελέσει παρελθόν. Απαιτείται, λοιπόν, και αυτή τη φορά να διατηρηθεί το κοινό μέτωπο στις συζητήσεις για τα εργασιακά τον Σεπτέμβριο. Είναι σαφές ότι δεν είναι απαραίτητο να υπάρχει πάντα κοινό μέτωπο κυβέρνησης – κοινωνικών εταίρων, αλλά είναι επιβεβλημένο ένα κοινό μέτωπο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, που να μπορεί να αξιοποιηθεί από την Κυβέρνηση στις διαπραγματεύσεις.

Η ΕΣΕΕ εμμένει και επιμένει στην τριμερή συμφωνία της Γενεύης, της 30ής Σεπτεμβρίου 2014, στη συμφωνία του Ζαπτείου της 26ης Νοεμβρίου 2015 μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Υπουργείου, υπό την ομπρέλα του ILO. Οι βελτιώσεις εφόσον χρειάζονται, μπορούν να πηγάζουν από τη σύμβαση που υπογράφηκε σε επίπεδο Ε.Ε. στις 27 Ιουνίου 2016 και είναι η πιο πρόσφατη τριμερής Ευρωπαϊκή συμφωνία κοινωνικού διαλόγου, μεταξύ όλων των συνδικάτων των εργαζομένων, των βιομηχάνων, των ΜμΕ (UEAPME όπου εκπροσωπείται και η ΕΣΕΕ), με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με υπογραφή της Επιτρόπου Απασχόλησης Marianne Thyssen αλλά και του Αντιπροέδρου της Κομισιόν κ. Ντομπρόβσκις.

Τέλος, επισημαίνεται ότι το ΔΣ της ΕΣΕΕ θα συνεχίσει να αντιμετωπίζει τα εργασιακά όχι ως υπόθεση λίγων, αλλά ως υπόθεση πολλών, αφού αφορά όλους τους εργοδότες, εργαζόμενους και ανέργους στην ελληνική αγορά εργασίας.

Ο πρόεδρος της ΕΣΕΕ κ. Βασίλης Κορκίδης επεσήμανε: «...Στην πρόσφατη κοινή δήλωση των κοινωνικών εταίρων της 19/7/16, κατά την οποία επήλθε, σε γενικές γραμμές, συμφωνία σε πέντε βασικά σημεία ενόψει της φθινοπωρινής διαπραγμάτευσης κυβέρνησης – θεσμών για τα εργασιακά, εκτός των ολιγάριθμων μεγάλων εργοδοτών του ΣΕΒ, υπάρχουν και έπαιξαν καθοριστικό ρόλο και οι άλλοι τρεις φορείς εργοδοτών, όπως ο ΣΕΤΕ, αλλά κυρίως οι πολυάριθμοι μικρότεροι εργοδότες της ΕΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ. Θα ήταν προτιμότερο να περιοριστούν οι «παλιομοδίτικες» επιμέρους συζητήσεις και κάποιιοι να προσαρμοστούν στο πλαίσιο της «νέας αρχής κοινωνικού διαλόγου» της Ε.Ε., ώστε να μάθουν να υπολογίζουν όλους τους φορείς εργοδοτών ως ίσους θεσμικούς συνομιλητές τους. Θεωρώ πως δεν μπορεί πλέον να υπάρχουν δύο μέτρα και δύο σταθμά, ούτε μπορεί η Ελλάδα να αποτελεί για πάντα και σε όλα μια μόνιμη Ευρωπαϊκή εξαίρεση. Επανειλημμένως και αποδεδειγμένα η ΕΣΕΕ έχει βάλει πλάτη για τη διάσωση του κοινωνικού διαλόγου, αλλά σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπει ο μέχρι σήμερα ρόλος της, ως θεσμοθετημένος φορέας μικρομεσαίων εργοδοτών, να θεωρηθεί υποδεέστερος, ούτε οι μελλοντικές αποφάσεις της ως δεδομένες. Η ΕΣΕΕ σέβεται την υπογραφή της στην κοινή δήλωση και καλεί όσους μεμονωμένα διαφωνούν, τουλάχιστον να σεβαστούν την υπογραφή στα συμφωνηθέντα από τον ΣΕΒ, ως επίσημου φορέα εκπροσώπησής τους ...»

