

Αθήνα 21/12/2020

ΜΕ ΑΦΟΡΜΗ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Μερικές αποσαφηνίστηκες παρατηρήσεις:

Οι όροι της εργασίας μας, καθορίζονται από τρεις παράγοντες.

A) Από την εργατική νομοθεσία. Αφορά τους γενικούς όρους εργασίας όπως η αμοιβή υπερωριών, το 5ημερο κλπ, και ισχύει για όλους τους μισθωτούς.

B) Από τους όρους των Συλλογικών Συμβάσεων, ιδιαίτερα των Κλαδικών Συμβάσεων που αφορούν τους εργαζόμενους ενός Κλάδου. Οι Κλαδικές Συμβάσεις καθορίζουν θεσμικά δικαιώματα, και επιδόματα.

Οι Κλαδικές Συμβάσεις, είναι αποτέλεσμα της συμφωνίας Εργοδοτικών φορέων και εκπροσώπων των Εργαζομένων.

Αν δεν υπάρχει συμφωνία μπορεί ο **ΟΜΕΔ** (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας), να εκδώσει **Διαιτητική Απόφαση** που έχει την ισχύ Κλαδικής Σύμβασης, μετά από προσφυγή των φορέων.

Ο Άρειος Πάγος απέρριψε την αγωγή που είχε ασκήσει η Ομοσπονδία, ενάντια στην Διαιτητική Απόφαση του 2016 για την Κλαδική Σύμβαση.

Η απόφαση αυτή, έτσι κι αλλιώς, δεν έχει κανένα πρακτικό αποτέλεσμα σήμερα, δηλαδή 4 ½ χρόνια μετά την Δ.Α. του 2016.

Αξίζει όμως να γνωρίζουμε τι ακριβώς έγινε, να εξοικειωθούμε με τις διαδικασίες - ακόμα και με την ορολογία - γιατί σε τελική ανάλυση οι Κλαδικές Συμβάσεις και οι χειρισμοί που επιλέγονται κάθε φορά είναι καθοριστικοί για τους όρους εργασίας, μισθολογικούς και θεσμικούς.

Ενημερώνουμε τους εργαζόμενους του Κλάδου γιατί η υπόθεση της Κλαδικής Σύμβασης δεν είναι υπόθεση λίγων και ειδικών. Πρέπει να γίνει υπόθεση όλων, αν θέλουμε πραγματικά να διεκδικήσουμε και να βελτιώσουμε τις συνθήκες εργασίας

Η ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

• Επιλογή κατευνασμού των Εργοδοτών:

Το 2012 υπογράφεται από το τότε Προεδρείο της ΟΣΝΙΕ η Κλαδική Σύμβαση την **αφαίρεση επιδομάτων**, τον **περιορισμό θεσμικών δικαιωμάτων** (όπως τις ειδικές άδειες και τα ωράρια), αλλά και τους **διαφορετικούς μισθούς για τους νέο-προσλαμβανόμενους**. Μέσα στο επιθετικό αντεργατικό πεδίο που διαμορφώνονταν με τους μνημονιακούς νόμους, **επιλέγεται η τακτική του κατευνασμού των Εργοδοτών**. Θεσμοθετείται το επίδομα εξομάλυνσης, που δίνεται μόνο σε όσους έχουν υποστεί μεγαλύτερες μειώσεις από 15%, Το ύψος του επιδόματος είναι τόσο, ώστε η μείωση να μην υπερβαίνει αυτό το ποσοστό. (Αν για παράδειγμα κάποιος εργαζόμενος είχε 20% συνολική απώλεια, προβλέπονταν επίδομα εξομάλυνσης 5%.)

Το 2014, όταν έληξε η διάρκεια της Σύμβασης οι Εργοδότες προτείνουν **νέα μείωση κατά 15%**. Ο κατευνασμός όχι μόνο δεν τους ευαισθητοποίησε αλλά άνοιξε την όρεξη για ακόμα μεγαλύτερες μειώσεις. Τελικά υπογράφεται η Σύμβαση του 2014, που επαναλαμβάνει τους ίδιους όρους με αυτή του 2012.

Τα επόμενα χρόνια οι Εργοδότες **προκλητικά αρνούνται να διαπραγματευτούν** για νέα Σύμβαση. Προσλαμβάνουν εργαζόμενους με τους κατώτατους μισθούς. Αφού ξεμπερδέψαν με δικαιώματα (όπως οι ειδικές άδειες, ωράρια, επιδόματα) μειώνουν συνεχώς το κόστος εργασίας.

- **Επιλογή προσανατολισμού στον Νόμο και στα Δικαστήρια:**

Το 2014 η ΟΣΝΙΕ καταφεύγει στον ΟΜΕΔ με νέες προσδοκίες για Κλαδικές Συμβάσεις που θα βελτιώσουν τους όρους εργασίας. **Ο νόμος όμως είναι βαθιά αντεργατικός**. Προβλέπει ότι τα κριτήρια για την έκδοση Διαιτητικής Απόφασης είναι **η ανταγωνιστικότητα και η κερδοφορία** των επιχειρήσεων.

Το 2016 ο ΟΜΕΔ εκδίδει **Διαιτητική Απόφαση** με την οποία προβλέπεται **νέα μείωση** κατά 0,5%, και **κατάργηση** του επιδόματος εξομάλυνσης. Οι Εργοδότες δεν ικανοποιούνται και ασκούν έφεση με σκοπό να διατηρηθεί ο μισθός των εργαζομένων που προσελήφθησαν μετά το 2012, στα 630 ευρώ μικτά.

Ο ΟΜΕΔ εκδίδει νέα Διαιτητική Απόφαση **που δικαιώνει τους Εργοδότες**. Η ΟΣΝΙΕ καταφεύγει στο εφετείο, ενάντια στην Δ.Α. και στη συνέχεια στον Άρειο Πάγο. **Ο Άρειος Πάγος απέρριψε την έφεση της Ομοσπονδίας πριν από μερικές εβδομάδες.**

- **Ο Αγώνας των εργαζομένων.**

Από το 2016 ως το 2019 πραγματοποιήθηκαν 3 Κλαδικές Απεργίες.(2016,2018,2019) Σημαντική ήταν η συγκέντρωση στις αρχές του 2020 σε μεγάλο όμιλο, την ημέρα της πανεργατικής Απεργίας για το Ασφαλιστικό. **Οι Απεργίες παρά την εργοδοτική πίεση, είχαν επιτυχία**. Ανέδειξαν την **κατάσταση στους χώρους δουλειάς, έβαλαν εμπόδια** στις απαιτήσεις των Εργοδοτών και κυρίως **απέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι έχουν την διάθεση να αγωνιστούν για την διεύρυνση των δικαιωμάτων μας.**

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΗΜΕΡΑ:

- **Η Εργοδοσία στον Κλάδο επιδιώκει την μεγαλύτερη μείωση του μισθολογικού κόστους**. Δημιουργούν όρους αφόρητης πίεσης για να οδηγήσουν εργαζόμενους που αμείβονται με 900, 1000 και 1.200 ευρώ **σε παραιτήσεις**. Αυτούς τους εργαζόμενους σήμερα τους θεωρούν υψηλόμισθους. Οι **επιλεκτικές αυξήσεις** δίνονται με όρους ατομικής εξάρτησης, για να διασπάσουν τους εργαζόμενους.
- **Η Νομοθεσία είναι ακραία αντεργατική**. Ακόμα και μέσα στην Πανδημία η Κυβέρνηση νομοθετεί προς όφελος των Εργοδοτών. Με πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου έχουν οδηγήσει εκατοντάδες εργαζόμενους σε αναστολή σύμβασης ή σε εκ περιτροπής εργασία. Ετοιμάζονται να χτυπήσουν το 8-ωρο και να νομιμοποιήσουν τις απλήρωτες υπερωρίες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ιστορία αποδεικνύει ότι τα δεδομένα αυτά, **μπορούν να ανατραπούν** με οργανωμένο αγώνα, με **μαζικά δυνατά Σωματεία**.

Το Σωματείο μας δεν υποτιμάει την αξιοποίηση όσων δυνατοτήτων μας δίνουν οι νόμοι. Δεν καλλιεργούμε όμως αυταπάτες ότι μπορούμε να βελτιώσουμε τους όρους της εργασίας μας χωρίς οργανωμένο αγώνα.

Δυναμώσουμε τα Σωματεία, δυναμώσουμε τον αγώνα για υπογραφή ενιαίας Κλαδικής Σύμβασης με:

- **Αυξήσεις 15%** στους Βασικούς Μισθούς,
- **Επαναφορά επιδομάτων και θεσμικών δικαιωμάτων.**

Να επανέλθουν τα επιδόματα τριετίας.

ΑΥΤΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

