



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη 2310 517 128 ☎ 2310 517 119

ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2011 ΚΑΙ 2012 ΤΑΣΕΙΣ, ΤΟΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Χρήστος Α. Ιωάννου
Οικονομολόγος PhD,
Μεσολαβητής Ο.ΜΕ.Δ.

Κώστας Δ. Παπαδημητρίου
Καθηγητής Νομικής Ε.Κ.Π.Α.,
Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ.

Σύνοψη

Αθήνα

Απρίλιος 2013

1. Εισαγωγή

Μετά το 2010 λαμβάνουν χώρα μεγάλες οικονομικές και νομοθετικές αλλαγές, κυρίως οι αλλαγές που επήλθαν με τον Ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012, που μεταβάλλουν άρδην παραμέτρους και διαδικασίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελληνική οικονομία και κοινωνία.

Η μελέτη εξετάζει την εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012, εντός και εκτός ΟΜΕΔ, υπό το φως αυτών των αλλαγών. Περιγράφει, αναλύει και αποτιμά τις εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως αυτές μορφοποιήθηκαν στις ΣΣΕ κάθε είδους που ρύθμιζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας στην Ελλάδα.

Περιλαμβάνει τρεις ενότητες. Στην πρώτη αναλύονται οι αλλαγές στην δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στις διαπραγματευτικές συμπεριφορές των μερών την περίοδο 2011-2012. Στην δεύτερη αναλύονται οι αλλαγές στο περιεχόμενο των ΣΣΕ που συνάπτονται ως αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων το 2011-2012. Στην τρίτη ενότητα εξετάζεται η επιρροή του ΟΜΕΔ σε αυτές τις διαδικασίες.

2. Αλλαγές στην δομή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και στις Διαπραγματευτικές Συμπεριφορές.

2.1. Η υποχώρηση Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.

Η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2008 ήταν πολυεπίπεδη. Λειτουργούσε μέσω της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, σχεδόν 100 Κλαδικών ΣΣΕ, σχεδόν 90 Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και σχεδόν 150 Επιχειρησιακών ΣΣΕ. Κατά τα έτη 2011-2012 αναπτύσσονται σημαντικές αλλαγές σε αυτήν την δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κυρίως μετά τον Φεβρουάριο του 2012.

Στην διάρκεια του 2012 κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας 29 Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, ενώ 8 υποθέσεις συλλογικών διαπραγματεύσεων ρυθμίσθηκαν με Διαιτητικές Αποφάσεις. Παράλληλα το 2012 παρατηρείται πολλαπλασιασμός του αριθμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ καθώς αναρτήθηκαν στην σχετική ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας 976 Επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Αν και μεγάλος αριθμός των ΣΣΕ που συνήφθησαν το 2010-2011, ήταν, ακολουθώντας το πρότυπο της χρονικής διάρκειας ισχύος της ΕΓΣΣΕ 2010-2012, διετούς ή τριετούς διάρκειας, τα συγκριτικά μεγέθη του αριθμού των ΣΣΕ ανά είδος για το 2012 προΐδεάζουν προς πιθανή ριζική αλλαγή της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα.

Κύρια χαρακτηριστικά ριζικών αλλαγών που διαφαίνονται κυρίως από τα στοιχεία της περιόδου μετά το 2011 είναι η ραγδαία αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επίπεδο επιχειρήσεων, και η ταυτόχρονη υποχώρηση του βαθμού κάλυψης της αγοράς εργασίας με ρυθμίσεις προερχόμενες από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές.

Όψη αυτών των μεταβολών είναι η έκλειψη (προσωρινή ή οριστική;) της Διαιτησίας ως μέσου ρύθμισης σημαντικού μέρους των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Συνδέεται με την αλλαγή στον τρόπο προσφυγής στην Διαιτησία (βλ. Ν. 4046/2012), δηλαδή το ότι απαιτείται έκτοτε, σε κάθε περίπτωση, η συναίνεση και των δύο πλευρών της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μετά το Φεβρουάριο 2012 δεν εκδίδεται καμιά Διαιτητική Απόφαση.

Από την ανάλυση των Διεπιχειρησιακών ΣΣΕ που κατατέθηκαν στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας το 2012 διαπιστώνεται ότι ο αριθμός αυτός είναι αναλογικά χαμηλότερος και από το συνήθη ετήσιο αριθμό ανανεούμενων ΣΣΕ.

Αυτές οι εξελίξεις ενισχύουν τα ερωτήματα όσον αφορά την πιθανότητα και την δυνατότητα ανανέωσης σημαντικού αριθμού Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ οι οποίες τα τελευταία χρόνια ανανεώνονταν συστηματικά μέσω της προσφυγής ή του ενδεχομένου προσφυγής στις υπηρεσίες της Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

2.2. Η χαμηλή ροή ανανέωσης των ΣΣΕ και το μειούμενο απόθεμα των ΣΣΕ που βρίσκονται σε ισχύ.

Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στην δομή και στις διαδικασίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθιστούν, από τούδε και εις το εξής, σημαντική την διάκριση μεταξύ ροής και αποθέματος ΣΣΕ που λειτουργούν στην ελληνική αγορά εργασίας.

Από τον Φεβρουάριο 2012 κατέστη κρίσιμη η παρακολούθηση και του αποθέματος των ΣΣΕ που ισχύουν στην αγορά εργασίας, κυρίως των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.

Προκύπτει ένα σημαντικό κενό ανανέωσης μεγάλου αριθμού, πλέον των 100, Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Ευρύτατοι κλάδοι και επαγγέλματα βρίσκονται ενώπιον εκκρεμότητας ως προς την συλλογική ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας τους, με ΣΣΕ των οποίων έχει λήξει η ισχύς και βρίσκονται στο στάδιο της παράτασης ισχύος των όρων αυτής ή στο στάδιο μετενέργειας αυτών.

Στην διάρκεια του 2013 θα γίνει εμφανής η ετήσια ροή και ανανέωση των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και του αποθέματος αυτών που βρίσκονται σε ισχύ μετά την 14.2.2013.

Μένει να αποσαφηνισθεί από τις εξελίξεις των συλλογικών συμπεριφορών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων εάν η αναπαραγωγή τους συνδέεται με τη συγκυριακή διαπραγματευτική ασυμφωνία μεταξύ των μερών (συγκυριακό αίτιο), ή με γενικότερη διαπραγματευτική αδυναμία (δομικό αίτιο).

2.3. Ο πολλαπλασιασμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ το 2012.

Το 2012 παρατηρείται εκρηκτική αύξηση στην σύναψη Επιχειρησιακών ΣΣΕ και πολλαπλασιασμός του αριθμού τους. Το 2012 κατατίθενται στο Υπουργείο Εργασίας 976 Επιχειρησιακές ΣΣΕ, έναντι 179 το 2011 και 238 το 2010.

Ο πολλαπλασιασμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ συνδέεται με την μεταβολή του νομικού πλαισίου σύναψης ΣΣΕ (άρθρο 37 ν. 4024/2011: δυνατότητα κατάρτισης Επιχειρησιακών ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων, δυνατότητα κατάρτισης Επιχειρησιακών ΣΣΕ και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους). Αποτέλεσμα αυτής της μεταβολής είναι ότι κατά την διάρκεια του 2012 αυξάνεται ραγδαία ο αριθμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Το 2012 το μεγαλύτερο μέρος αυτών των Επιχειρησιακών ΣΣΕ (72,6%) συνάπτεται από Ενώσεις Προσώπων, ενώ από Επιχειρησιακά Σωματεία συνάπτεται μόλις το 17,4% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ. Το 9,9% συνάπτεται από τα Πρωτοβάθμια Τοπικά Κλαδικά και Επαγγελματικά Σωματεία στην Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη, και μία Επιχειρησιακή ΣΣΕ συνάπτεται από Ομοσπονδία.

Ένας σοβαρός παράγοντας πολλαπλασιασμού του αριθμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ είναι πάντως το ότι με τις νέες ρυθμίσεις του ν. 4024/2011 οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ μπορούν να αποτελέσουν το εργαλείο

για την απόκλιση από τις ρυθμίσεις όρων και αμοιβής της εργασίας των Κλαδικών ΣΣΕ.

2.4. Τομές στην δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων;

Το πλήθος των σχεδόν 100 Κλαδικών και των 90 Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (και ΔΑ) βάσει των οποίων ρυθμίζονταν την περίοδο 1992-2011 οι όροι αμοιβής και εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας, χαρακτηριζόταν από διασπορά στους επιμέρους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Ο μεγαλύτερος αριθμός ΣΣΕ συγκεντρώνεται στην Μεταποίηση. Αυτό ισχύει τόσο για τις Κλαδικές και τις Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, όσο και για τις Επιχειρησιακές.

Το 2012 φαίνεται να συνεχίζεται η Κλαδική, Εθνική και Τοπική, διαπραγμάτευση στον κλάδο των Ξενοδοχείων (6 Τοπικές ΣΣΕ), σε πορεία παράλληλη της Εθνικής Κλαδικής ΣΣΕ. Επίσης συνέχιση της Κλαδικής Τοπικής διαπραγμάτευσης παρατηρείται στον κλάδο των Τεχνικών Τηλεόρασης και του Τύπου με συνολικά 4 ΣΣΕ το 2012. Από το σύνολο των Κλαδικών ΣΣΕ τελούν σε ισχύ αυτές του Εμπορίου και των Ξενοδοχείων, όπως και σειρά «μικρότερων» Κλαδικών ΣΣΕ και σειρά Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.

Το 2012 στο επάγγελμα τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων εμφανίζονται ιδιαίτερα πενιχρά. Υπογράφονται μόνο δύο Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίσεις σε πλήρη αντίθεση με το προηγούμενο έτος 2011, κατά το οποίο αριθμούνται 28 ΣΣΕ και βεβαίως πολύ περισσότερο με το 2010, κατά το οποίο υπογράφονται 67 ΣΣΕ. Διαπιστώνεται επίσης σύναψη ορισμένων Τοπικών Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, οι οποίες κατά κύριο λόγο αφορούν τον κλάδο του Τουρισμού (Ξεναγοί, Οδηγοί Λεωφορείων).

Οδηγούμαστε έτσι σε εξαιρετικά μικρότερο/χαμηλότερο βαθμό κάλυψης της αγοράς εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων από ΣΣΕ.

Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ, πρόκειται γενικά σε υψηλότερο ποσοστό (86,3%) για νέες Επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι νέες Επιχειρησιακές ΣΣΕ συνήφθησαν κυρίως με Ενώσεις Προσώπων (83,4%) αλλά και 43 με Επιχειρησιακά Σωματεία (5,1%) και 93 με Πρωτοβάθμια Κλαδικά Τοπικά Σωματεία (11%), και μία από Ομοσπονδία Εργαζομένων. Μεγάλη αύξησή τους προκύπτει κυρίως σε τρεις κλάδους της οικονομίας:

Στη Μεταποίηση υπήρχε ήδη όπως προαναφέραμε παράδοση μεγάλου αριθμού Επιχειρησιακών ΣΣΕ, αλλά με το κύμα πολλαπλασιασμού τους

το 2012 επεκτείνεται με σύναψη στον εν λόγω κλάδο του 34,1% του συνόλου των επιχειρησιακών συμβάσεων του 2012, δηλαδή 336 Επιχειρησιακές ΣΣΕ το 2012, έναντι 63 το 2011.

Μεγάλο μερίδιο αυτών των συμβάσεων αφορά και το Εμπόριο (το 21,9% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ δηλαδή μία στις πέντε Επιχειρησιακές) και τα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια (το 19,8% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ, δηλαδή μία στις πέντε), δηλαδή σε κλάδους όπου έως το 2010-2011 οι όροι αμοιβής και εργασίας ρυθμίζονταν κυρίως από Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, και ο αριθμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ ήταν περιορισμένος.

2.5. Η κατανομή των Επιχειρησιακών ΣΣΕ του 2012 σε περιοχές και κλάδους.

Το φαινόμενο του πολλαπλασιασμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ το 2012 είχε σαν αποτέλεσμα την μεγάλη γεωγραφική διασπορά τους. Σε σχεδόν 50 πόλεις της Ελλάδος, δηλαδή σχεδόν σε όλους τους Νομούς, και σε όλες τις περιφέρειες υπάρχουν φαινόμενα σύναψης Επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής συγκεντρώνεται το 40,2% του συνόλου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ του 2012, όπου οι περισσότερες Επιχειρησιακές ΣΣΕ αφορούν την Μεταποίηση, το Εμπόριο, τα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια, τις Λοιπές Επιχειρηματικές Δραστηριότητες.

Στην Θεσσαλονίκη εμφανίζεται το 19% του συνόλου των Επιχειρησιακών ΣΣΕ με μεγαλύτερα μερίδια στη Μεταποίηση και στα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια.

2.6. Οι αλλαγές στις διαπραγματευτικές συμπεριφορές των μερών.

Οι διαπραγματευτικές συμπεριφορές την περίοδο 1992-2008 είχαν μία ορισμένη κατεύθυνση, με την εργατική πλευρά να είναι αυτή η οποία επισπεύδει την συλλογική διαπραγμάτευση με σκοπό την ανανέωση και βελτίωση των όρων αμοιβής και εργασίας.

Το 2012 παρατηρείται αλλαγή στην «φορά» της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης καθώς πλέον αλλάζει η πλευρά που «καταγγέλλει» την ισχύουσα ΣΣΕ και επισπεύδει την αναδιαπραγμάτευση των ΣΣΕ. Το 2012 η πρωτοβουλία φαίνεται έτσι να περνά στην εργοδοτική πλευρά.

Οι καταγγελίες - λήξεις των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με πρωτοβουλία της εργοδοτικής πλευράς είναι ένα νέο φαινόμενο που επεκτείνεται στην διάρκεια του 2012.

3. Τα αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων το 2012.

3.1. Ανάλυση περιεχομένου Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ του 2012.

Οι Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ του 2012 δεν χαρακτηρίζονται από ομοιομορφία όσον αφορά τις μεταβολές στις αποδοχές, στους θεσμικούς όρους εργασίας και στην ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

Μία στις δύο Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (48,2%) προβλέπουν μειώσεις αποδοχών και μία στις τέσσερις (24,1%) προβλέπουν σταθερότητα αποδοχών.

Ο περιορισμένος αριθμός των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ του 2012 αφορά συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας. Το μεγαλύτερο μέρος αυτών (16 από τις 29) αφορούν τον ευρύτερο τομέα του Τουρισμού, καθώς 6 αφορούν τα Ξενοδοχεία, 2 Οδηγούς τουριστικών λεωφορείων, 2 Ξεναγούς, 2 Πρακτορειακές Επιχειρήσεις, 3 Εστίαση – διασκέδαση, 1 Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες.

Ενδεικτική και μόνον είναι η ανανέωση ΣΣΕ στην Μεταποίηση (2 ΣΣΕ), στην Υγεία (1 ΣΣΕ), στις Κατασκευές (1 ΣΣΕ), στις οποίες το πεδίο ισχύος είναι ελλειπτικό έναντι των προηγούμενων ρυθμίσεων, καθώς συμβαλλόμενα μέρη κατά το παρελθόν δεν συμπράττουν το 2012 στην ανανέωσή τους.

Ως προς τις θεσμικές ρυθμίσεις και τις ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ του 2012 παρατηρείται διατήρηση των προηγούμενων θεσμικών ρυθμίσεων. Σε μία περίπτωση Κλαδικής ΣΣΕ, των Ιδιωτικών Κλινικών, παρατηρείται κατάργηση των προηγούμενων θεσμικών ρυθμίσεων και των ευνοϊκών ρυθμίσεων για το χρόνο εργασίας, οι οποίες υπήρχαν για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων.

3.2. Η διαμόρφωση αποδοχών στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ του 2012.

Η παράδοση των συλλογικών διαπραγματεύσεων θεωρούσε τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ ως μηχανισμό βελτίωσης των αποδοχών. Το 2011-2012 οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ αποτελούν κυρίως μηχανισμό επιβολής μειώσεων. Η προσαρμογή στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ είναι η κεντρική τάση τους.

Το ποσοστό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που προέβλεψαν αυξήσεις αποδοχών είναι 0,7%. Το 16,1% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ του 2012 αφιερώθηκε στην διατήρηση σταθερών των αποδοχών. Το 19% προέβλεψε ρητή και ευθεία μείωση των αποδοχών. Το 47,8% προέβλεψε προσαρμογή των αμοιβών στα όρια της ΕΓΣΣΕ.

Το 2012 η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση αποβλέπει στο να αποκλίνει από ρυθμίσεις 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.

Σημαντικό ποσοστό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ με ευθείες μειώσεις προβλέπει μειώσεις μεγάλου ύψους: το 21% των συμβάσεων αυτών προβλέπει μειώσεις άνω του 15% σε σχέση με την προηγούμενη ρύθμιση αμοιβών, ενώ το 14,8% των συμβάσεων της κατηγορίας αυτής προβλέπει μειώσεις άνω του 20% σε σχέση με την προηγούμενη ισχύουσα ρύθμιση των αμοιβών.

3.3. Οι αναπροσαρμογές αποδοχών με Επιχειρησιακές ΣΣΕ ανάλογα με το είδος συνδικαλιστικής οργάνωσης και τον κλάδο οικονομίας.

Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων είναι ο κύριος μηχανισμός μειώσεων των αποδοχών στα επίπεδα της ΕΓΣΣΕ: το 65,4% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ με Ένωση Προσώπων περιέχουν ρύθμιση μείωσης των αποδοχών στα επίπεδα της ΕΓΣΣΕ, έναντι του 3,5% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ με Επιχειρησιακό Σωματείο.

Αντιθέτως το 33,5% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Επιχειρησιακό Σωματείο διατήρησε σταθερές τις αποδοχές των εργαζομένων, έναντι του 1% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνήφθησαν με Ένωση Προσώπων.

Σε ελάχιστο ποσοστό η Επιχειρησιακή ΣΣΕ με Ένωση Προσώπων επιβάλλει απλή διατήρηση των αποδοχών (1%) ή αρκείται με μείωσή τους μικρότερη του 10% (0,5%). Η απόκλιση κατά κύριο λόγο γίνεται εν προκειμένω είτε με ευθεία μείωση αποδοχών (20,5%) είτε μέσω παραπομπής στην ΕΓΣΣΕ (65,4%).

Ενώ μόνο το 10,4% των Επιχειρησιακών Σωματείων παραχωρεί μειώσεις άνω του 15 % και μόνο 7,5% μειώσεις άνω του 20%, στις Ενώσεις Προσώπων τα αντίστοιχα ποσοστά αυξάνονται σε 16,6 % που παραχωρούν μειώσεις άνω του 15% και το 11,9% μειώσεις άνω του 20%.

Τα Επιχειρησιακά Σωματεία λοιπόν κυρίως, σταθεροποιούν τις αποδοχές, καθώς το 33,5% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ προβλέπουν σταθερότητα αποδοχών, ενώ οι Ενώσεις Προσώπων σε υψηλότατο ποσοστό (87,1%) μειώνουν τις αποδοχές, και σπανίως (1%) τις σταθεροποιούν.

Οι διαφορές μεταξύ διαπραγματευτικής συμπεριφοράς και αποτελεσμάτων της δραστηριότητας των Σωματείων και των Ενώσεων Προσώπων συνδέονται με την διαπραγματευτική εμπειρία, την παράδοση επιχειρησιακών συλλογικών σχέσεων τη διαφορά νοοτροπίας και αντίληψης των εργασιακών σχέσεων εκ μέρους των εκπροσώπων των εργαζομένων, την διαφορά συμπεριφοράς μεταξύ μεγαλύτερων και μικρότερων επιχειρήσεων, καθώς στις μικρότερες επιχειρήσεις δημιουργούνται κυρίως οι Ενώσεις Προσώπων και εκεί φαίνεται να υφίστανται μεγαλύτερη πίεση από την κρίση.

Η για πρώτη φορά ρύθμιση όρων εργασίας με Επιχειρησιακή ΣΣΕ είχε ως βασικό στόχο τη μείωση των αποδοχών και μάλιστα σε συγκριτικά μεγαλύτερο μέτρο. Στις πρωτοεμφανιζόμενες Επιχειρησιακές ΣΣΕ το ποσοστό εκείνων που προβλέπουν μειώσεις (73,3%) είναι σαφώς πολλαπλάσιο σε σχέση με τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που προέρχονται από διαπραγματεύσεις ανανέωσης προηγούμενων και υφιστάμενων Επιχειρησιακών ΣΣΕ (17,7%).

Ενδιαφέρουσα είναι και η κλαδική μορφολογία της κατανομής των Επιχειρησιακών ΣΣΕ και των μειώσεων στις αμοιβές.

Ενώ στις Μεταποιητικές Βιομηχανίες, όπου συνάπτεται ένα μεγάλο ποσοστό του όλου αριθμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ παρατηρείται μεγάλος βαθμός σταθερότητας (36,1%), σε άλλους κλάδους το ποσοστό σταθερότητας είναι ελάχιστο, όπως π.χ. στο Εμπόριο με 3,7%, στα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια με 1%, ενώ στον κλάδο των Κατασκευών απουσιάζουν παντελώς Επιχειρησιακές ΣΣΕ που διατηρούν τις αποδοχές σταθερές.

Στις Μεταποιητικές βιομηχανίες 4 στις 10 Επιχειρησιακές ΣΣΕ κρατούν τις αμοιβές σταθερές και 1 στις 3 Επιχειρησιακές ΣΣΕ «συγκλίνουν» στα κατώτατα της ΕΓΣΣΕ. Επίσης στην Μεταποίηση ποσοστό 18,2% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται προβλέπουν ρητές ποσοστιαίες μειώσεις με το μεγαλύτερο μερίδιο αυτών (10,4%) να υπερβαίνει το 20% των προηγούμενων αποδοχών. Η συνομολόγηση αυξήσεων παρατηρείται στο 1,5% (5 βιομηχανικές επιχειρήσεις) όσων επιχειρήσεων του κλάδου συνάπτουν Επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Στο Εμπόριο 6 στις 10 Επιχειρησιακές ΣΣΕ «συγκλίνουν» στα κατώτατα της ΕΓΣΣΕ. Στα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια 7,5 στις 10 «συγκλίνουν» στα κατώτατα της ΕΓΣΣΕ. Και στις δύο περιπτώσεις οι ΕΣΕΕ λειτουργούν έτσι ως μηχανισμός απόκλισης και από τις ανανεωθείσες Κλαδικές.

Η «σύγκλιση» των Επιχειρησιακών ΣΣΕ στα κατώτατα της ΕΓΣΣΕ είναι ισχυρότατη στις Κατασκευές (69,2%), στις Λοιπές Επιχειρηματικές Δραστηριότητες (51,8%) και στις Μεταφορές (42,9%). Αντίστοιχο φαινόμενο παρατηρείται, σε μικρότερο όμως βαθμό, και στις Μεταποιητικές Βιομηχανίες όπου η «σύγκλιση» των αποδοχών στην ΕΓΣΣΕ γίνεται σε 33,7% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ του κλάδου.

Μεγαλύτερα μερίδια Επιχειρησιακών ΣΣΕ που περιλαμβάνουν ρητά μειώσεις αποδοχών της τάξης του «20% και άνω», εμφανίζονται στους κλάδους της Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας (25,7%), των Κατασκευών (23,1%), του Εμπορίου (12,6%) και των Ξενοδοχείων και Εστιατορίων (5,2%).

3.4. Οι αναπροσαρμογές θεσμικών όρων εργασίας στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ του 2012.

Ως προς τους θεσμικούς όρους δεν υφίσταται κύρια τάση, όπως π.χ. συμβαίνει ως προς την μείωση των αποδοχών και την σύγκλισή τους στα όρια της ΕΓΣΣΕ. Ρητή αναφορά ότι δεν επέρχεται καμία αλλαγή σε προηγούμενους θεσμικούς όρους εργασίας, περιλαμβάνεται στο 29,7% των Επιχειρησιακών ΣΣΕ. Επίσης σε ποσοστό 25,4% δεν περιλαμβάνεται καμία αναφορά στα θεσμικά.

Ικανό ποσοστό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ (36%) επιχειρεί κατάργηση θεσμικών ρυθμίσεων με άμεσο τρόπο (14,9%) ή με έμμεσο, δηλαδή με παραπομπή στην ΕΓΣΣΕ, (22,4%). Συνεπώς είναι ισχυρή συνιστώσα (22,4%) η μετάπτωση των θεσμικών όρων εργασίας στα ελάχιστα προβλεπόμενα από την ΕΓΣΣΕ.

Η σταθερότητα των θεσμικών όρων εργασίας στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ του 2012 εμφανίζεται υψηλή στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ των Επιχειρησιακών Σωματείων (53,8%), ενώ η μετάπτωση στους θεσμικούς όρους της ΕΓΣΣΕ (29,9%) και οι ρητές ρήτρες κατάργησης (19,3%) είναι ισχυρότερες στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτονται από τις Ενώσεις Προσώπων, έναντι χαμηλότερων ποσοστών στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ των Επιχειρησιακών Σωματείων, όπου μόνον το 4,0% προβλέπει ευθεία παραπομπή στους όρους της ΕΓΣΣΕ και το 4,6% προβλέπει ρήτρα κατάργησης θεσμικών ρυθμίσεων.

Στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ των Ενώσεων Προσώπων μεγάλος αριθμός οδηγεί σε άμεση (19,3%) ή έμμεση (εφαρμογή όρων ΕΓΣΣΕ, 29,9%) κατάργηση προγενέστερων Κλαδικών ή Ομοιοεπαγγελματικών θεσμικών ρυθμίσεων.

3.5. Οι αναπροσαρμογές των όρων για το χρόνο εργασίας στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ του 2012.

Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ χαρακτηρίζονται από σταθερότητα των υφισταμένων ρυθμίσεων για τον χρόνο εργασίας (44,2%), ποσοστό το οποίο πιθανότατα αυξάνεται αν συμπεριληφθούν και οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ όπου παρατηρείται απουσία σχετικών αναφορών (25,2%).

Υπάρχει ωστόσο μια σημαντική συνιστώσα παραπομπής στους όρους της ΕΓΣΣΕ (17,1%) για τον χρόνο εργασίας, γεγονός που ενδεχομένως υποκρύπτει απεμπόληση ευνοϊκότερων ρυθμίσεων.

Είναι αξιοσημείωτο το μικρό ποσοστό Επιχειρησιακών ΣΣΕ (2,2%) που προβλέπουν διευθέτηση ωραρίου (21 ΣΣΕ), πράγμα που επιβεβαιώνει ότι η διευθέτηση συνεχίζει να μην είναι ιδιαίτερα δημοφιλής και λειτουργική στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις. Επίσης αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ (5,8%) που προβλέπουν εξαήμερο παροχής εργασίας (πρόκειται για 41 Επιχειρησιακές ΣΣΕ).

Η σταθερότητα των όρων για την ρύθμιση του χρόνου εργασίας είναι υψηλή σε Επιχειρησιακές ΣΣΕ που υπογράφονται από Επιχειρησιακά Σωματεία (67,1%), και η σταθερότητα αυτή αυξάνεται περαιτέρω αν ληφθεί υπόψη και το ποσοστό των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που δεν περιλαμβάνουν αναφορά στον χρόνο εργασίας (11,0%).

Η μετάπτωση στους όρους για τον χρόνο εργασίας της ΕΓΣΣΕ (23,1%) είναι ισχυρότερη στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ με Ενώσεις Προσώπων και μηδαμινή στις Επιχειρησιακές ΣΣΕ των Επιχειρησιακών Σωματείων (2,3%).

Είναι αξιοσημείωτο ότι το εξαήμερο παροχής εργασίας και η διευθέτηση του χρόνου εργασίας περιέχονται κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, στις Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων.

3.6. Η διάρκεια ισχύος των Επιχειρησιακών ΣΣΕ του 2012.

Τα Επιχειρησιακά Σωματεία συνάπτουν κυρίως Επιχειρησιακές ΣΣΕ μονοετούς διάρκειας (38,2%) και διετούς διάρκειας (24,9%), ενώ ακολουθούν σε μικρότερο ποσοστό οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ αορίστου διάρκειας (15,6%) και τριετούς διάρκειας (9,8%).

Οι Ενώσεις Προσώπων διαφοροποιούνται σε μικρό βαθμό, καθώς οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτουν είναι σε χαμηλότερο ποσοστό (25,7%) μονοετούς διάρκειας έναντι των Επιχειρησιακών Σωματείων, και σε υψηλότερο ποσοστό έναντι αυτών συνάπτουν Επιχειρησιακές ΣΣΕ αορίστου διάρκειας (24,8%). Συνάπτουν επίσης σε μεγαλύτερο βαθμό τριετείς Επιχειρησιακές ΣΣΕ (21,8%), παρά διετείς (12,6 %).

4. Ο ΟΜΕΔ και οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις του 2011-2012.

4.1. Οι Κλαδικές και οι Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ του 2011-2012 και ο ΟΜΕΔ.

Το 2011 λόγω του νέου νομοθετικού περιβάλλοντος (ν. 3899/2010) και των αλλαγών στην σύνθεση του Δ.Σ. και των Σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών, επί τέσσερις μήνες (1.4.2011-30.7.2011) κατέστη αντικειμενικά μη δυνατή η παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Αυτό συνέβαλε στον περιορισμό της συμβολής του ΟΜΕΔ στις συλλογικές διαπραγματεύσεις του 2011 λόγω και της μείωσης των υποθέσεων που ήχθησαν ενώπιον του ΟΜΕΔ. Ωστόσο και στις υποθέσεις που ήχθησαν στις υπηρεσίες Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ το 2011 γίνονται εμφανείς οι νέες τάσεις και συμπεριφορές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Από το σύνολο των 23 Κλαδικών ΣΣΕ και των 22 Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που υπογράφηκαν και κατατέθηκαν το 2011, ο ΟΜΕΔ συνέβαλε στην σύναψη πέντε (5) ΣΣΕ εκ του συνόλου των 45 ΣΣΕ, τριών (3) στο στάδιο της Μεσολάβησης και δύο στο στάδιο της Διαιτησίας. Χαρακτηριστικό των αποκλίσεων στις διαπραγματευτικές θέσεις των μερών είναι ότι επί συνόλου 23 Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ για τις οποίες έγινε προσφυγή στις υπηρεσίες της Μεσολάβησης (αποκλειστικά από την εργατική πλευρά), μόνο στις προαναφερθείσες 3 ΣΣΕ υπήρξε σύγκλιση και συμφωνία των μερών και στις 2 εξ αυτών αυτή αφορούσε μόνον ένα μέρος εκ των, κατά το παρελθόν, συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων. Οι υπόλοιπες 20 ΣΣΕ οδηγήθηκαν στην Διαιτησία. Αποτελεί αυτό έναντι του πρόσφατου παρελθόντος μία εξαιρετικά σημαντική μεταβολή αύξησης του βαθμού προσφυγής στην διαιτησία για την ρύθμιση Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, μεταβολή η οποία ενδεχομένως δεν αξιολογήθηκε εγκαίρως.

Η τάση υποχώρησης των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ αντανακλάται το 2012 και στην δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης των συλλογικών ρυθμίσεων που αποτέλεσαν

αντικείμενο των υπηρεσιών Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ, σε συνδυασμό βεβαίως με τη μεταβολή του σχετικού νομοθετικού πλαισίου. Η συμβολή του ΟΜΕΔ στις ΣΣΕ του 2012 αφορά ορισμένες εξ αυτών (π.χ. κατά το στάδιο της Μεσολάβησης της Εθνικής Κλαδικής των Ξενοδοχοϋπάλληλων, καθώς και της Τοπικής Κλαδικής Ξενοδοχοϋπάλληλων Νομού Ηρακλείου).

Στις λοιπές ΣΣΕ που συνήφθησαν το 2012 δεν ζητήθηκε η παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ, ενώ σε άλλες υποθέσεις με αίτημα την ανανέωση Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που ήχθησαν στις υπηρεσίες Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είτε απέβησαν άκαρπες, είτε δηλώθηκε ρητά η άρνηση Μεσολάβησης εκ μέρους εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς, οπότε και πάλι δεν μπορούσε να υπάρξει συνέχεια.

4.2. Ο πολλαπλασιασμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ και ο ΟΜΕΔ.

Η πορεία του πολλαπλασιασμού των Επιχειρησιακών ΣΣΕ το 2011-2012 και η πορεία του ΟΜΕΔ το 2011-2012 εμφανίζονται ασύμπτωτες.

Από τις 170 Επιχειρησιακές ΣΣΕ που κατατέθηκαν το 2011, μικρό ποσοστό αυτών ήταν προϊόν συλλογικών διαπραγματεύσεων που έκαναν χρήση των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ, καθώς 8 Επιχειρησιακές ΣΣΕ συνήφθησαν στο στάδιο της Μεσολάβησης και μία στο στάδιο της Διαιτησίας. Στην διάρκεια του 2011 στον ΟΜΕΔ υποβλήθηκαν 21 αιτήσεις Μεσολάβησης για υποθέσεις Επιχειρησιακών ΣΣΕ και εξ αυτών 4 τέθηκαν στο αρχείο, οι δύο λόγω του ότι αφορούσαν αιτήσεις για σύναψη Ειδικών Επιχειρησιακών ΣΣΕ. Σημειωτέον ότι η μία από αυτές που ετέθησαν στο αρχείο, και 3 ακόμη που εξελίχθησαν (οι 2 κατέληξαν σε σύναψη Επιχειρησιακής ΣΣΕ – Σπήντεξ ΑΕ, ΒΙΚΗ ΑΕ) προέρχονταν από την εργοδοτική πλευρά.

Σημειωτέον επίσης ότι από τις 17 υποθέσεις Επιχειρησιακών συλλογικών ρυθμίσεων που εξελίχθησαν στα πλαίσια του ΟΜΕΔ, υπεγράφησαν το 2011 οι 8 (Επιχειρησιακές) ΣΣΕ από το σύνολο των 13 ΣΣΕ που υπεγράφησαν συνολικά το 2011 υπό την αιγίδα του ΟΜΕΔ.

Από τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ του 2012 ελάχιστο ποσοστό αυτών (0,5%) συνήφθη μέσα από τις διαδικασίες Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ. Πρόκειται για 4 Επιχειρησιακές ΣΣΕ, 2 με Επιχειρησιακά Σωματεία και 2 με Ενώσεις Προσώπων.

Από τις συνολικά 12 περιπτώσεις των Επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνήφθησαν το διάστημα 2011 – 2012 στα πλαίσια του ΟΜΕΔ 8 ΣΣΕ το

2011 και 4 ΣΣΕ το 2012), οι 10 υπεγράφησαν με Επιχειρησιακά Σωματεία και οι δύο με Ενώσεις Προσώπων. Οι δύο περιπτώσεις των Επιχειρησιακών ΣΣΕ με Ενώσεις Προσώπων ήταν αποτέλεσμα από κοινού προσφυγής των μερών στις υπηρεσίες Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ. Τρεις (3) εκ των 10 προαναφερόμενων ΣΣΕ με Επιχειρησιακά Σωματεία ήταν αποτέλεσμα προσφυγής στις υπηρεσίες Μεσολάβησης με πρωτοβουλία της εργοδοτικής πλευράς.

4.3. Οι Διαιτητικές Αποφάσεις των ετών 2011 και 2012

Οι διαιτητικές υποθέσεις του 2011 ανέρχονται σε 28, επί των οποίων εκδόθηκε απόφαση σε 27. Ο μικρότερος αριθμός που είχε παρατηρηθεί, κατά το παρελθόν, σε χρονιά της προηγούμενης 10ετίας, ήταν 52 και ο μεγαλύτερος 83.

Σε όλες τις περιπτώσεις προσφυγής επρόκειτο περί μονομερούς αιτήσεως εκ μέρους της εργατικής πλευράς. Σε όσες υποθέσεις εκδόθηκε διαιτητική απόφαση, επρόκειτο στη συντριπτική πλειοψηφία περί περιπτώσεων στις οποίες υπήρχε ήδη παλιότερη ρύθμιση. Μόνο μια περίπτωση αποφάσεως αφορούσε νέα ρύθμιση και είναι εκείνη των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης και αποθεραπείας όλης της χώρας.

Από τις αποφάσεις που εκδόθηκαν κατά το 2011, οι 26 ασχολούνται με το ζήτημα των αποδοχών, ενώ η μία (1) αφορά ρύθμιση κανονισμού εργασίας. Από τις 26 αποφάσεις που ασχολούνται με τις αποδοχές, η μία αποτελεί ρύθμιση αποδοχών για πρώτη φορά και οι 25 αφορούν αναπροσαρμογή παλαιότερων ρυθμίσεων. Από τις 25 αυτές αποφάσεις, οι 11, προβλέπουν σταθερότητα, οι 13 προβλέπουν αύξηση και η μία προβλέπει μείωση (Δ.Α. των χειριστών μηχανημάτων εκτελέσεως τεχνικών έργων).

Στις περιπτώσεις στις οποίες προβλέπεται αύξηση, αυτή η αύξηση είναι εκείνη που προβλέπεται στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση 2010-2012 και στο νόμο 3871/2010, δηλαδή από της 1.7.2011 και κατά ποσοστό ίσο προς το ποσοστό της μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού κατά το έτος 2010.

Τέλος ως προς τα θεσμικά ζητήματα και το χρόνο εργασίας, το σύνολο των διαιτητικών αποφάσεων προβλέπει διατήρηση των ισχυουσών ρυθμίσεων.

Στην διάρκεια του 2012 και έως την τροποποίηση του νομικού πλαισίου για την λειτουργία της Διαιτησίας, εξεδόθησαν από τον ΟΜΕΔ και 8

Διαιτητικές Αποφάσεις για την επίλυση συλλογικών διαφορών, οι οποίες τελούσαν σε εκκρεμότητα από τον κύκλο συλλογικών διαπραγματεύσεων του 2011.

Σημειωτέον ότι 6 από τις 8 Διαιτητικές Αποφάσεις αφορούσαν τον κλάδο των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (Τεχνικοί Τηλεόρασης Βορείου Ελλάδος, Νοτιοδυτικής Ελλάδος, Κρήτης, Συντάκτες Περιοδικού Τύπου, Τεχνικοί Ιδιωτικής Ραδιοφωνίας Αθηνών, Τυπογράφοι Ημερήσιου Επαρχιακού Τύπου).

Ως προς το περιεχόμενο των Διαιτητικών Αποφάσεων που εκδόθηκαν το 2012 και αφορούσαν Διεπιχειρησιακές ρυθμίσεις (Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές), όλες σχεδόν προβλέπουν διατήρηση των ισχυόντων όρων αμοιβής και εργασίας, πλην μιας η οποία προέβλεπε αύξηση αποδοχών, αλλά αποτελούσε εκκρεμεί υπόθεση του έτους 2011. πλην μιας η οποία προέβλεπε και αύξηση αποδοχών αλλά αποτελούσε εκκρεμή υπόθεση του έτους 2011.

5. Συμπεράσματα.

Την περίοδο 2011-2012 σε συνθήκες βαθιάς οικονομικής κρίσης παρατηρούνται μεταβολές στην δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στις διαπραγματευτικές συμπεριφορές των μερών.

Υποχωρεί ο βαθμός ανανέωσης των Διεπιχειρησιακών ΣΣΕ (Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές) βάσει των οποίων ρυθμιζόταν οι όροι αμοιβής και εργασίας σε ευρύτετους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της περιόδου 2011-2012 είναι ο πολλαπλασιασμός των Επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Οι τάσεις του 2012 οδηγούν σε εξαιρετικά μικρότερο/χαμηλότερο βαθμό κάλυψης της αγοράς εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων από ΣΣΕ.

Μένει να αποσαφηνισθεί από τις εξελίξεις των συλλογικών συμπεριφορών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην διάρκεια του 2013, εάν η αναπαραγωγή τους συνδέεται με τη συγκυριακή διαπραγματευτική ασυμφωνία μεταξύ των μερών (συγκυριακό αίτιο), ή με γενικότερη διαπραγματευτική αδυναμία (δομικό αίτιο) των μερών.

Ως προς το περιεχόμενο των ρυθμίσεων, μία στις δύο Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (48,2%) προβλέπουν μειώσεις αποδοχών και μία στις τέσσερις (24,1%) προβλέπει σταθερότητα αποδοχών.

Η παράδοση των συλλογικών διαπραγματεύσεων θεωρούσε τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ ως μηχανισμό βελτίωσης των αποδοχών. Το 2011-2012 οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ αποτελούν κυρίως μηχανισμό εφαρμογής μειώσεων άνω του 15%. Η προσαρμογή στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ είναι η κεντρική τάση τους.

Το 2012 η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση αποβλέπει 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.

Η κλαδική μορφολογία της κατανομής των Επιχειρησιακών ΣΣΕ και των μειώσεων στις αμοιβές παρουσιάζει διαφοροποιήσεις μεταξύ της Μεταποίησης, όπου παρατηρείται κάποιος βαθμός σταθερότητας (36,1%), ενώ σε άλλους κλάδους το ποσοστό σταθερότητας είναι ελάχιστο, όπως π.χ. στο Εμπόριο με 3,7%, στα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια με 1%, ενώ στον κλάδο των Κατασκευών απουσιάζουν παντελώς Επιχειρησιακές ΣΣΕ που διατηρούν τις αποδοχές σταθερές.

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 ΟΜΕΔ, όπως και οι ευρύτερες αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο της Διαιτησίας και στο προσωπικό πεδίο ισχύος (κήρυξης υποχρεωτικών) των λιγότερων Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ που συνάπτονται.