



Νέο κοινωνικό συμβόλαιο

Τι αλλάζει στην αγορά εργασίας η επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων

Οι κοινωνικοί εταίροι και η κυβέρνηση συμφώνησαν χθες να τερματίσουν μια σειρά από μνημονιακούς περιορισμούς που είχαν ουσιαστικά αποδυναμώσει πλήρως τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) και να προχωρήσουν σε μια νέα εποχή, με στόχο τη μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων και –τελικά– τη βελτίωση των

αποδοχών τους. Η συμφωνία, που θα λάβει τη μορφή νόμου, από τον επόμενο χρόνο, διευκολύνει την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων, κατεβάζοντας το απαιτούμενο όριο συμμετοχής σε κλαδικό επίπεδο, αλλά και δίνοντας τη δυνατότητα στη ΓΣΕΕ να αναλαμβάνει πρωτοβουλία. Στόχος είναι να καλύψουν οι ΣΣΕ το 80% των εργαζο-

μένων, από περίπου 20% σήμερα. Επίσης, προστατεύει τους εργαζομένους μετά τη λήξη των ΣΣΕ, επαναφέροντας την περίφημη μετενέργεια, η κατάργηση της οποίας είχε αποτελέσει σύμβολο των μνημονιακών δεινών. **Σελ. 4, 23**

■ **Άρθρα των Χρήστου Α. Ιωάννου και Γιάννη Καρούζου Σελ. 23**



Οι πρόεδροι της ΕΣΕΕ Σταύρος Καφούνης, της ΓΣΕΒΕΕ Γιώργος Καββαθάς, του ΣΕΒ Σπύρος Θεοδωρόπουλος, η υπουργός Εργασίας Νίκη Κεραμέως, οι πρόεδροι της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος, του ΣΕΤΕ Γιάννης Παράσχης, του ΣΒΕ Λουκία Σαράντη και ο γ.γ. Εργασιακών Σχέσεων Νίκος Μηλαπίδης λίγο μετά τις υπογραφές της κοινωνικής συμφωνίας μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων.



Πρώτο βήμα για επιστροφή στις συλλογικές συμβάσεις

*Σε ισχύ ξανά η μετενέργεια – Συμφωνία
υπ. Εργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους*

Την παράταση της προστασίας που παρέχει μια συλλογική σύμβαση, μετά τη λήξη της και έως ότου υπογραφεί νέα, αλλά και τη διευκόλυνση της επέκτασης μιας υπογραφείσας σύμβασης στο σύνολο των εργαζομένων του κλάδου περιλαμβάνει η εθνική κοινωνική συμφωνία μεταξύ κοινωνικών εταίρων και υπουργείου Εργασίας. Η συμφωνία αποκαθιστά σε σημαντικό βαθμό το συλλογικό εργατικό δι-

καιο που ίσχυε πριν τα μνημόνια. Σήμερα, εκτιμάται πως μόλις το 20% των εργαζομένων καλύπτεται από ΣΣΕ και στόχος είναι το ποσοστό να αυξηθεί στο 80%. Η συμφωνία θα κριθεί στην πράξη και από την ικανότητα συνδικαλιστών, εργαζομένων και εργοδοτών να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις. Σελ. 23

• **Γράφουν στην «Κ» Χρήστος Α. Ιωάννου και Γιάννης Καρούζος.**



Πέμπτη 27 Νοεμβρίου 2025

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ • 23

Συναίνεση για συλλογικές συμβάσεις ξανά

Εργοδοτικοί και συνδικαλιστικοί φορείς συμφώνησαν σε αλλαγές που διευκολύνουν τις διαπραγματεύσεις και την επέκτασή τους

Της ΡΟΥΛΑΣ ΣΑΛΟΥΡΟΥ

Την αποκατάσταση σε σημαντικό βαθμό του συλλογικού εργατικού δικαίου που ίσχυε πριν από την εφαρμογή των μνημονίων για θέματα όπως η προστασία των προβλέψεων μιας συλλογικής σύμβασης μετά τη λήξη της και έως ότου υπογραφεί κάποια νέα, αλλά και η επέκταση μιας υπογραφείσας σύμβασης στο σύνολο των εργαζομένων του κλάδου περιλαμβάνει η εθνική κοινωνική συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του υπουργείου Εργασίας, που υπεγράφη χθες. Βέβαια, οι συζητήσεις και διαπραγματεύσεις διήρκεσαν τουλάχιστον επτά μήνες, πολλές φορές μάλιστα εν μέσω εντάσεων και διαφωνιών, όμως τελικά έπεται από αμοιβαίες υποχωρήσεις προέκυψε συμφωνία, που χαρακτηρίστηκε από τους υπογράφοντες ιστορική. Κι όπως κάθε συμφωνία που αποτυπώνεται στα χαρτιά, μένει να κριθεί στην πράξη, καθώς βάσει του προσκλήνιο των εξελίξεων την ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργαζομένων και εργοδοτών, να συνάψουν Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που θα καλύπτουν εκατοντάδες χιλιάδες εργαζομένους.

Αλλωστε, πρακτικά, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δεν θα δουν άμεσα κάποια αλλαγή στους μισθούς τους. Ούτε θα επανέλθουν επιδόματα που κόπηκαν κατά τη μνημονιακή χρόνια ούτε θα υπογραφούν αυτόματα ΣΣΕ που θα προβλέπουν εξαιρετικά υψηλά ποσοστά αυξήσεων στους μισθούς. Αλλά θα γίνουν πιο εύκολες και πιο ουσιαστικές οι διαπραγματεύσεις, προκειμένου να δείξει ο καθένας –εργοδότης, εργαζόμενοι αλλά και κυβερνήση– εάν είναι ουσιαστικά η διάθεση να συμβάλουν θεσμικά και ουσιαστικά στην προσπάθεια αύξησης του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, παράλληλα με την αύξηση της παραγωγικότητας για τις επιχειρήσεις.

Αναλυτικά, οι αλλαγές που αποτυπώθηκαν σε πάπυρο και θα εμφανιστούν εντός του Δεκεμβρίου στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης που έχει δεσμευθεί να παρουσιάσει ο υπουργός Ερ-



Η συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του υπουργείου Εργασίας χαρακτηρίστηκε ιστορική. Από αριστερά, οι πρόεδροι της ΓΣΕΒΕΕ Γιώργος Καββαθής, του ΣΕΒ Σπύρος Θεοδωρόπουλος, η υπουργός Εργασίας Νίκη Κεραμέως και οι πρόεδροι της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγιώπουλος και του ΣΕΤΕ Γιάννης Παράσχης.

Σήμερα, μόλις το 20% των εργαζομένων καλύπτεται από κάποια ΣΣΕ και στόχος είναι το ποσοστό αυτό να αυξηθεί στο 80%.

γιαίας Νίκη Κεραμέως (βάσει της κοινοτικής οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς) προκειμένου στις αρχές του 2026 να συμπεριληφθούν και σε νομοσχέδιο, αφορούν τους εξής άξονες: **Άξονας 1ος.** Αλλαγές στην επέκταση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ώστε πολύ περισσότεροι εργαζόμενοι να καλύπτονται από αυτές. Σήμερα, εκτιμάται ότι μόλις ένας στους πέντε εργαζομένους, ήτοι περίπου 20%, καλύπτεται από κάποια ΣΣΕ και στόχος είναι το ποσοστό αυτό να αυξηθεί στο 80%. Όπως άλλωστε έχει διαπιστωθεί, όσοι εργαζόμενοι καλύπτονται από ΣΣΕ αμειβονται σημαντικά υψηλότερα από

όσους δεν καλύπτονται, που είναι και η συντριπτική πλειονότητα. Στην κατεύθυνση αυτή: **α)** Μειώνεται στο 40% η πρόβλεψη ότι μια ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί μόνο εφόσον δεσμευτεί εργοδότης που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

β) Δημιουργείται νέα δυνατότητα για την επέκταση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς το ποσοστικό κριτήριο του 40% δεν θα εξετάζεται καθόλου όταν τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας συνυπογράφουν εθνικοί κοινωνικοί εταίροι, δηλαδή η ΓΣΕΕ και κάποιοι από τους υπόλοιπους θεσμικούς συννομιλήτες, δηλαδή ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ ή ΣΒΒΕ. Έτσι, θα «ξεμπλοκάρουν» συζητήσεις μεταξύ των εκπροσώπων ενός κλάδου και της αντίστοιχης π.κ. ομοσπονδίας εργαζομένων, με την παρέμβαση των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ηδη υπάρχουν 15 κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κατατεθεί στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ) με αίτημα για

επέκταση στο σύνολο των εργαζομένων στους κλάδους που αφορούν, όμως οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν εκπροσωπούν το 50% των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να παραμένουν στο συρτάρι του υπουργείου Εργασίας. Από τις αρχές Ιανουαρίου (μετά την ψήφιση του νόμου) εφόσον επανακατατεθούν οι συγκεκριμένες ΣΣΕ, υπογεγραμμένες από τη ΓΣΕΕ και κάποιον εκπρόσωπο των εργοδοτών, θα επεκταθούν χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το 40%.

γ) Δίνεται η δυνατότητα στη ΓΣΕΕ να μπορεί να συνάπτει ή να συνυπογράφει κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας επικουρικά, εφόσον προσκληθεί από μέλος της να το κάνει. Για την πρόβλεψη αυτή υπήρξαν αντιδράσεις κυρίως από σωματεία εργαζομένων στα οποία έχουν την πλειοψηφία παρατάξεις με μικρή δύναμη στους κόλπους της ΓΣΕΕ.

δ) Προβλέπεται αιτιολόγηση των διαδικασιών για εγγραφή στα μητρώα οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών (ΓΕΜΗΣΟΕ

Θεσιζονται ταχύτερες διαδικασίες για την επίλυση διαφορών μέσω του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

και ΓΕΜΗΟΕ αντιστοίχως) ώστε να ενισχυθεί η εγγραφή σε αυτά και κατά συνέπεια η δυνατότητα επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σήμερα, λόγω τεχνικών και γραφειοκρατικών προβλημάτων, πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μείνει εκτός μητρώου, ενώ δεν είναι σπάνιες και οι περιπτώσεις που τεχνικόντως εργοδοτικές οργανώσεις μένουν εκτός μητρώου, προκειμένου να μη δεσμεύονται από την όποια συμφωνία.

Άξονας 2ος. Παρέχεται πλήρης προστασία των εργαζομένων μετά τη λήξη των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και μέχρι την υπογραφή νέας συλλογικής

ή ατομικής σύμβασης. Στην πράξη, όλοι οι όροι μιας ΣΣΕ εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη λήξη της. Αρχικά δίνεται παράταση τριών μηνών στη διάρκεια της και στη συνέχεια εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι όροι της ΣΣΕ, μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας. Καταργείται δηλαδή η μνημονιακή ρύθμιση για τη μερική μετενέργεια που ισχύει από το 2012 και επαναφέρεται το προμνημονιακό καθεστώς της πλήρους μετενέργειας. Επίσης, καλύπτονται από τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και όσοι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται κατά την τριμηνια παράτασή της.

Άξονας 3ος. Θεσιζονται ταχύτερες διαδικασίες για την επίλυση διαφορών μέσω του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Συγκεκριμένα, προβλέπεται ένας μηχανισμός προέλεγχου των προϋποθέσεων που ήδη ισχύουν για τη μονομερή προσφυγή στη μεσολάβηση και στη διαιτησία από τριμελή επιτροπή που θα συσταθεί στον Οργανισμό. Επίσης, καταργείται ο δεύτερος βαθμός διαιτησίας του ΟΜΕΔ για τη γρηγορότερη επίλυση διαφορών, ενώ διατηρείται η δυνατότητα δικαστικής προσβολής της διαιτητικής απόφασης.

Τη συμφωνία υπέγραψαν στο σύνολό τους οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ και ΣΒΒΕ) και η υπουργός Εργασίας Νίκη Κεραμέως, με όλους να συμφωνούν πως η κοινωνική συμφωνία επιφέρει πολλαπλά οφέλη για εργαζομένους και επιχειρήσεις, καθώς οδηγεί στη σύναψη και επέκταση περισσότερων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, δημιουργεί ένα ασφαλές και προβλέψιμο εργασιακό περιβάλλον, προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων ακόμη και μετά τη λήξη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, προστατεύει τους νεοπροσλαμβανόμενους, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για περαιτέρω αύξηση μισθών και παροχών, ενισχύει τον υγιή ανταγωνισμό και διασφαλίζει τη νομιμότητα με σαφή προσδιορισμό του πεδίου εφαρμογής των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και κατά την επέκτασή τους.

1. ΝΕΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ

Μέσο: ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

Ημ. Έκδοσης: . . . 27/11/2025 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 27/11/2025

Σελίδα: 23



ΑΠΟΨΕΙΣ

Επανέρχεται η καθολική μετενέργεια της ΣΣΕ

Του ΓΙΑΝΝΗ ΚΑΡΟΥΖΟΥ*

Η εθνική κοινωνική συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αποτελεί ένα σημαντικό και ιστορικής αξίας γεγονός. Το πρόσημό της είναι ανεπιφύλακτα θετικό.

Οι παρεμβάσεις έχουν μια σημειολογική σημασία, κυρίως ως προς το γεγονός ότι καταργούνται μνημονιακές διατάξεις, αλλά αφορούν και την τσέπη των εργαζομένων.

Για παράδειγμα, σύμφωνα με τις ισχύουσες μνημονιακές διατάξεις, η συλλογική σύμβαση εργασίας ή η διαιτητική απόφαση ισχύει για τρεις μήνες από τη λήξη της και μετά ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε οριζόντια μείωση των μισθών, που αγγίζει το 35%-40%. Με την ψήφιση του σχετικού νόμου επανέρχεται η ομαλή και καθολική μετενέργεια της ΣΣΕ, που σημαίνει στην πράξη ότι όταν λήγει μια σύμβαση ή μια διαιτητική απόφαση, δεν θα υπάρχει ανατροπή στα μισθοδοτικά καθεστώτα των εργαζομένων. Θα εξακολουθούν να ισχύουν και οι μισθολογικοί και οι θεσμικοί όροι της λήσας ΣΣΕ μέχρις ότου υπογραφεί μια νέα.

Αυτό στην πράξη σημαίνει ότι δεν θα έχουμε ανατροπή του μισθοδοτικού και θεσμικού καθεστώτος προσασίας των εργαζομένων, αλλά και ταυτόχρονα μια άρση της στρέβλωσης του αθέμιτου ανταγωνισμού των επιχειρήσεων. Να σημειωθεί εδώ ότι η εμπειρία έχει δείξει ότι πάρα πολλές επιχειρήσεις, λειτουργώντας στον ίδιο κλάδο, εκμεταλλεύονταν τη διάταξη αυτή και προέβαιναν σε μονομερή μείωση των μισθών, έναντι άλλων που δεν προέβαιναν.

Ετσι αντιμετωπιζόνταν διαφορετικά από τον ανταγωνισμό στις μεταξύ τους σχέσεις. Αυτό πλέον θα αρθεί. Η ομαλότητα στη μισθοδοτική πολιτική μιας επιχείρησης θα αποτελεί κανόνα, ενώ οι εξαιρέσεις βεβαίως θα αντιμετωπίζονται σε κάθε περίπτωση από τις δικαστικές αρχές.

Επιπλέον, ιστορικής σημασίας αποτελεί η επαναφορά στη ΓΣΣΕ μιας αρμοδιότητας σε εθνικό επίπεδο, που την είχαμε γνωρίσει στα χρόνια πλήρους ισχύος της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ως προς όλα τα ζητήματα και όχι μόνο ως προς τα θεσμικά, όπως ισχύει σήμερα. Δηλαδή, να μπορεί να υπογράψει ύστερα από αίτηση μέλους της κλα-

δική συλλογική σύμβαση εργασίας εθνικού επιπέδου, η οποία θα ισχύει για το σύνολο των εργαζομένων, ακόμη και για εκείνους που δεν είναι συνδικαλιστικά ενταγμένοι, αρκεί να υπογραφεί κι από την εργοδοτική πλευρά, μια τριτοβάθμια αντίστοιχη εργοδοτική οργάνωση. Μια τέτοια κλαδική, εθνικού βεληνικού, συλλογική σύμβαση εργασίας θα ισχύει για όλους τους εργαζομένους και για όλες τις επιχειρήσεις, χωρίς να ελέγχεται το ποσοστό της αντιπροσωπευτικότητας για την κλήρη της ως υποχρεωτικής.

Όσο για τη μείωση του ποσοστού από 50% σε 40% των εργαζομένων που απαιτείται να εκπροσωπούν οι εργοδοτικές οργανώσεις που υπογράφουν μια σύμβαση, για να κρυφθεί υποχρεωτικά καθολική για όλους, δεν είναι σημαντική. Ωστόσο είναι σημειολογική, ώστε να μην υπάρχει αποδυνάμωση των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και να παραμείνουν ισχυρές, αποφεύγοντας τη διαρροή των μελών τους, γεγονός που είχε παρατηρηθεί ειδικά την περίοδο των μνημονίων.

* Ο κ. Γιάννης Καρούζος είναι δικηγόρος - εργοπολόγος.

Ευκαιρίες και υποχρεώσεις για κοινωνικούς φορείς και κυβέρνηση

Του ΧΡΗΣΤΟΥ Α. ΙΩΑΝΝΟΥ*

Η ευρωπαϊκή οδηγία «Επαρκείς κατώτατοι μισθοί στην Ευρωπαϊκή Ένωση» του 2022, όπως και στον βαθμό που επικυρώθηκε προ ημερών (11.11.2025) από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έδωσε ευκαιρία επανεκτίμησης του κοινωνικού διαλόγου για το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Που αξιοποιήθηκε επαρκώς, με αποτέλεσμα την εθνική κοινωνική συμφωνία.

Θετικό ότι κυβέρνηση και υπουργείο επέλεξαν, από τις επιλογές του άρθρου 4 της οδηγίας, τον τριμερή κοινωνικό διάλογο. «Κάθε κράτος-μέλος στο οποίο το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80% θεσπίζει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και σχέδιο δράσης είτε με νόμο κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους είτε με συμφωνία με αυτούς». Η εθνική κοινωνική συμφωνία παρέχει ευκαιρίες, γεννά υποχρεώσεις.

Υπουργείο: να τη νομοθετήσει. Να εισαγάγει διαφάνεια σχετικά με την κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Μέρη συλλογικών διαπραγματεύσεων: Να επιδιώξουν αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, που (και κατά την οδηγία) «προωθούν την οικοδόμηση και την ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν

σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών, ιδίως σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο». ΟΜΕΔ: Την ανταπόκρισή του για λογαριασμό της χώρας και των εταίρων του στην υποχρέωση για να «ενθαρρύνουν τις εποικοδομητικές, ουσιαστικές και εμπειροστατημένες διαπραγματεύσεις επί των μισθών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, επί ίσοις όροις, στο πλαίσιο των οποίων αμφότερα τα μέρη έχουν πρόσβαση στη δέουσα πληροφόρηση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών». Συλλογικές διαπραγματεύσεις χωρίς στοιχειώδη οικονομικά δεδομένα δεν νοούνται. Δεν νοείται να έχεις, μέσω της διαδικασίας του ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού που ο ΟΜΕΔ συντονίζει, τα μισθολογικά στοιχεία του συστήματος «Εργάνη» και να μη γνωρίζεις ότι τα έχεις, και πώς να τα αξιοποιήσεις στις υπηρεσίες σου.

Δεν επιβάλλουν στα κράτη-μέλη υποχρεώσεις αποτελέσματος, αλλά, το πολύ, υποχρεώσεις μέσου. Δεν προβλέπει ότι τα κράτη-μέλη οφείλουν να φτάσουν το προβλεπόμενο στη διάταξη αυτή κατώτατο όριο του 80% όσον αφορά την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά ότι οφείλουν να θεσπίσουν ένα "πλάνο" με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να εκπληρώσουν "σχέδιο δράσης" για την προώθησή τους».

Η εθνική κοινωνική συμφωνία ορίζει αυτό το πλαίσιο. Υπερβαίνει δε την οδηγία, καθώς επεκτείνεται σε περαιτέρω διευκόλυνση της δυνατότητας επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αντιπροσωπευτικότητας χαμηλότερης του 50%. Η εθνική κοινωνική συμφωνία παρέχει ευκαιρίες, γεννά υποχρεώσεις.

Υπουργείο: να τη νομοθετήσει. Να εισαγάγει διαφάνεια σχετικά με την κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Μέρη συλλογικών διαπραγματεύσεων: Να επιδιώξουν αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, που (και κατά την οδηγία) «προωθούν την οικοδόμηση και την ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν

* Ο κ. Χρήστος Α. Ιωάννου είναι οικονομολόγος, μέλος της Επιτροπής Επιμελητριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη μεταφορά της οδηγίας 2022/2041. Μέλος Δ.Σ. ΙΙΟ, μέλος Δ.Σ. ΟΜΕΔ.

2. ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΠΡΩΤΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΣΤΟ CLAWBACK ΣΤΑ ΦΑΡΜΑΚΑ

Μέσο:ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

Ημ. Έκδοσης: . . .27/11/2025 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .27/11/2025

Σελίδα:8



Αρνητική πρωτιά της Ελλάδας στο clawback στα φάρμακα

Της **Ανθής Αγγελοπούλου**
aangelopoulou@nafteporiki.gr

Η ΑΥΞΗΣΗ κατά 53% των υποχρεωτικών επιστροφών την 5ετία 2020-2025, η άνιση κατανομή προϋπολογισμών και η μη αύξηση της επιχορήγησης στο φάρμακο συντελούν στη μείωση της εισαγωγής νέων καινοτόμων φαρμάκων. Σύμφωνα με την πρόεδρο του PhARMA Innovation Forum (PIF) Λαμπρίνα Μπαρμπε-

τάκη, μόνο το 22% του προϋπολογισμού φαρμάκου διοχετεύεται σε νοσοκομειακές θεραπείες, ενώ υπάρχει και άνιση κατανομή προϋπολογισμών.

Στην Ευρώπη

Το clawback εφαρμόζεται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, δεν έχει καμία σχέση ποσοστιαία όπως στην Ελλάδα. Όπως εξήγησε ο αντιπρόεδρος του PIF, γενικός διευθυντής της Cilead &

European distributor market, Σάββας Χαραλαμπίδης, στο Βέλγιο για παράδειγμα ακολουθείται το μοντέλο δυναμικού προϋπολογισμού στο φάρμακο και το clawback εφαρμόζεται σε περίπτωση υπέρβασης σε ποσοστό 4%. Στη Γαλλία έχει μεταβλητή συνεισφορά και το 2023 έφτασε στο 6,6%, και στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2023 ανήλθε στο 26,5%. Στην Ιταλία το πλάφον δαπανών για το φάρμακο το 2024 ανήλθε

στο 15,3% των δαπανών της υγείας, ενώ το πλάφον δαπανών για το φάρμακο στην Πολωνία έφτασε το 16,5% και στην πράξη ο μπακαλισμός επιστροφών δεν έχει ενεργοποιηθεί. Τέλος, στη Ρουμανία το clawback κυμαίνεται 15%-25%. Στην Ελλάδα το clawback για το 2024 εκτιμάται ότι θα αγγίξει το 75,5% στα νοσοκομειακά φάρμακα άνω των 30 ευρώ. Με λίγα λόγια ο χάρτης της Ευρώπης στο θέμα του clawback αναδεικνύει τη χώ-

ρα μας ως αρνητικό πρωταθλητή.

Σύμφωνα με την κ. Μπαρμπετάκη, η αύξηση του προϋπολογισμού δεν είναι η μοναδική λύση για τη μείωση του clawback. Είναι απαραίτητη η εφαρμογή θεραπευτικών πρωτοκόλλων σε ΕΟΠΥΥ και νοσοκομεία, έλεγχος της συνταγογράφησης και επέκταση στα νοσοκομεία, απενεργοποίηση ανενεργών ΑΜΚΑ, αντιμετώπιση της δαπάνης του ΙΦΕΤ, σωστή κατανομή πόρων κ.λπ. ISSN: 251570051

3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΣΟ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΤΣΕΠΗ ΜΑΣ ...

Μέσο:ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: ...27/11/2025 Ημ. Αποδελτίωσης: ...27/11/2025

Σελίδα:1



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Πόσο επηρεάζουν

την τσέπη μας...

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

- Πώς δημιουργούνται όροι για αυξήσεις μισθών - παροχών
- Πόσοι θα καλύπτονται από το νέο καθεστώς
- Πώς θα προστατεύονται από την εργοδοσία
- Τι θα ισχύει σε περίπτωση διαφωνίας
- Τι θα προβλέπεται για το εργασιακό περιβάλλον

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

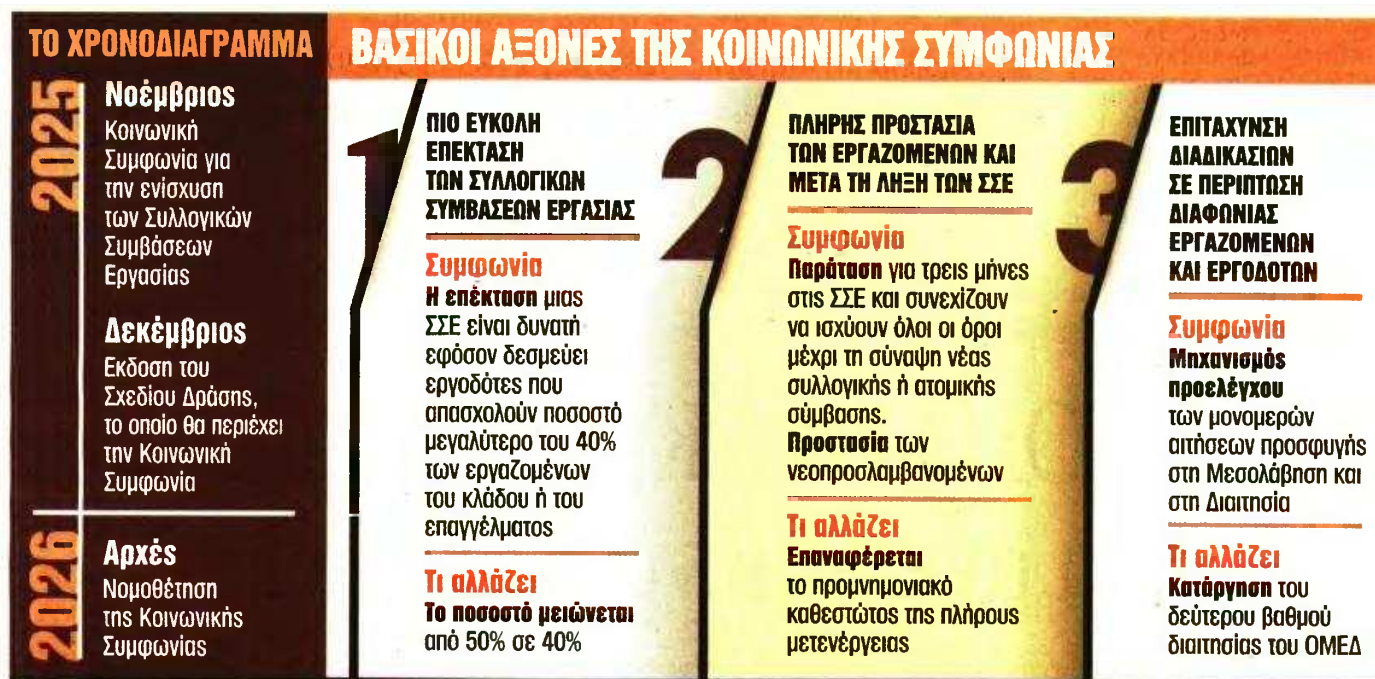
- Πώς ξεκαθαρίζονται οι κανόνες
- Γιατί καταπολεμάται ο αθέμιτος ανταγωνισμός και ενισχύεται η ανάπτυξη
- Πώς διασφαλίζεται η διαφάνεια και κατοχυρώνεται η σταθερότητα στο εργασιακό περιβάλλον
- Τι και από πότε θα ισχύει

3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΣΟ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΤΣΕΠΗ ΜΑΣ ...

Μέσο:ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: ...27/11/2025 Ημ. Αποδελτίωσης: ...27/11/2025

Σελίδα: 19



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Τι σημαίνει η ολική επαναφορά για εργαζομένους και εργοδότες

Η χθεσινή συμφωνία κυβέρνησης και εθνικών κοινωνικών εταίρων σηματοδοτεί την ολική επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων στη χώρα, με κατάργηση των μνημονιακών περιορισμών. Στόχος είναι κάλυψη του 80% των εργαζομένων (από 30% σήμερα) και η επίτευξη μέσου μισθού 1.500 ευρώ έως το 2027, εγκαινιάζοντας πλαίσιο προβλεψιμότητας και ασφάλειας για επιχειρήσεις και προσωπικό. Η συμφωνία εισάγει νέο πλαίσιο για την επέ-

κταση των κλαδικών συμβάσεων, μειώνοντας το απαιτούμενο ποσοστό από το 50% στο 40% και προβλέποντας ακόμη ταχύτερη διαδικασία όταν οι συμβάσεις συνυπογράφονται από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους. Παράλληλα, παρέχεται σε ΓΣΕΕ και εργοδοτικές οργανώσεις η δυνατότητα ενισχυμένης συμμετοχής, ώστε περισσότεροι εργαζόμενοι να υπάγονται σε συλλογικές ρυθμίσεις. Κεντρικό στοιχείο της συμφωνίας αποτελεί η πλήρης μετενέργεια, με διατήρηση όλων των

όρων της σύμβασης και μετά τη λήξη της, μέχρι τη σύναψη νέας συμφωνίας. Καταργείται η μερική εφαρμογή του 2012, επαναφέροντας το προμνημονιακό καθεστώς σταθερότητας για τους εργαζομένους. Ταυτόχρονα, θεσπίζονται ταχύτερες διαδικασίες επίλυσης διαφορών μέσω ΟΜΕΔ, με νέο μηχανισμό προελέγχου και κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτισίας.

→ ΣΕΛ. 22, 35

Μέσο:ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: ...27/11/2025 Ημ. Αποδελτίωσης: ...27/11/2025

Σελίδα:22



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Αλλαγές στην τσέπη εργαζομένων και εργοδοτών

Κατάργηση μνημονιακών περιορισμών για την κάλυψη
άνω του 80% του εργατικού δυναμικού και την αύξηση
του μέσου μισθού στα 1.500 ευρώ μέχρι το 2027

ΤΟΥ ΗΛΙΑ ΓΕΩΡΓΑΚΗ

Στην ολική επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων στη χώρα μας – με την κατάργηση των μνημονιακών περιορισμών – αποσκοπεί η τριετής συμφωνία μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων. Η συμφωνία εγκαθιστά μια νέα εποχή για τις συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα και με αυτή:

1. Παρέχεται διευκόλυνση στην επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ώστε πολύ περισσότεροι εργαζόμενοι να προστατεύονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

2. Επιταχύνονται διαδικασίες σε περίπτωση διαφωνίας εργαζομένων και εργοδοτών.

3. Παρέχεται πλήρης προστασία των εργαζομένων μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στόχος της συμφωνίας είναι να αυξηθεί η κάλυψη των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις στο 80% από το 30% που είναι σήμερα, όπου ενεργές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι μόλις 25. Ειδικότερα η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν σε ένα νέο σχέδιο δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με στόχο την αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων και την επίτευξη μέσου μισθού 1.500 ευρώ έως το 2027.

Την Κοινωνική Συμφωνία για την Ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που υπεγράφη μεταξύ της κυβέρνησης και εθνικών κοινωνικών εταίρων για την ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας παρουσίασε σε συνέντευξη Τύπου που πραγματοποιήθηκε χτες στο υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης η υπουργός Νίκη Κεραμέως και οι εκπρόσωποι των εθνικών κοινωνικών εταίρων Γιάννης Παναγόπουλος (ΓΣΕΕ), Σπύρος Θεοδωρόπουλος (ΣΕΒ), Γιώργος Καββαβάς (ΓΣΕΒΕΕ), Σταύρος Καφούνης (ΕΣΕΕ), Γιάννης Παράσχης (ΣΕΤΕ) και Λουκία Σαράντη (ΣΒΕ).

Όπως τονίστηκε μετά την υπογραφή της συμφωνίας, σύντομα θα καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις πολύ περισσότεροι εργαζόμενοι, με πολλά και πολύ σημαντικά οφέλη για εκείνους αλλά και για τις επιχειρήσεις. Για τους εργαζομένους σημαίνει δυνατότητα για αύξηση μισθών και παροχών, σταθερό, ασφαλές και προβλέψιμο εργασιακό περιβάλλον, λιγότερο άγχος, αφού μειώνεται η ανησυχία για αλλαγές στους εργασι-

ακούς όρους. Θα πρέπει να τονιστεί ότι είναι η πρώτη φορά που μια τέτοια συμφωνία φέρει την υπογραφή του συνόλου των εθνικών κοινωνικών εταίρων και της πολιτείας. Παράλληλα, με την υπογραφή της Κοινωνικής Συμφωνίας τίθεται οριστικό τέλος σε μνημονιακούς περιορισμούς.

Τα σημεία της Συμφωνίας έχουν ως εξής:

1. Πολύ περισσότεροι εργαζόμενοι θα προστατεύονται από ΣΣΕ. Σήμερα η επέκταση μιας ΣΣΕ είναι δυνατή μόνο εφόσον δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Με την Κοινωνική Συμφωνία το ποσοστό αυτό μειώνεται από 50% σε 40%. Γίνεται προσδιορισμός πεδίου εφαρμογής ΣΣΕ για τον εντοπισμό του πεδίου της επέκτασης (με αναφορά στο κείμενο των κλαδικών ΣΣΕ, των ΚΑΔ και άλλων στοιχείων που προσδιορίζουν τον εκάστοτε κλάδο). Έτσι, δημιουργείται μια νέα δυνατότητα για την επέκταση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το ποσοτικό κριτήριο του 40% δεν θα εξετάζεται καθόλου όταν τη ΣΣΕ συνυπογράφουν εθνικοί κοινωνικοί εταίροι. Επίσης, δίνεται δυνατότητα

στη ΓΣΕΕ να μπορεί να συνάπτει ή να συνυπογράφει κλαδικές ΣΣΕ επικουρικά (εφόσον προσκληθεί από μέλος της να το κάνει), ώστε να εφαρμόζεται η νέα δυνατότητα της επέκτασης.

2. Πιο εύκολη επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με:
■ Λειτουργικά Μπρώα (ΓΕΜΗΣΟΕ και ΓΕΜΗΟΕ) για τον εντοπισμό του ποσοστού κάλυψης. Αυτό οδηγεί σε μείωση των στοιχείων που απαιτούνται για την εγγραφή στα απολύτως απαραίτητα. Επίσης, προβλέπεται μετριάσεις των κυρώσεων που συνεπάγεται η μη εγγραφή στα Μπρώα.

■ Μη αναστολή των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη συνδικαλιστική δράση. Η εγγραφή συνδικαλιστικής οργάνωσης απαιτείται μόνο για την επέκταση μιας ΣΣΕ και για την προσφυγή στον ΟΜΕΔ. Τα εκλογικά έγγραφα θα παραδίδονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στο Πρωτοδικείο, αντί για το Μπρώο.

3. Πλήρης προστασία των εργαζομένων και μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ενισχύονται η σταθερότητα και η ασφάλεια του εργασιακού περι-

Ενισχύονται η σταθερότητα και η ασφάλεια του εργασιακού περιβάλλοντος, αφού διατηρούνται στο ακέραιο τα δικαιώματα των εργαζομένων μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας

ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

■ Σύναψη και επέκταση περισσότερων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), ώστε πολύ περισσότεροι εργαζόμενοι να προστατεύονται

■ Δημιουργία προϋποθέσεων για περαιτέρω αύξηση μισθών και παροχών

■ Σταθερό, ασφαλές και προβλέψιμο εργασιακό περιβάλλον

■ Πλήρης προστασία των δικαιωμάτων εργαζομένων
■ Προνομιούχο νομικό πλαίσιο
■ Γρήγορη επίλυση διαφορών



βάλλοντος, αφού διατηρούνται στο ακέραιο τα δικαιώματα των εργαζομένων μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας.

Όλοι οι όροι μιας ΣΣΕ που αφορούν τους εργαζομένους εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη λήξη της. Προβλέπεται ότι μετά το τρίμηνο εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι όροι της ΣΣΕ μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας (πλήρης μετενέργεια). Καταργείται η μνημονιακή ρύθμιση για τη μερική μετενέργεια που ισχύει από το 2012 (Ν. 4046/2012, ΠΥΣ 6/2012). Επαναφέρεται το προμνημονιακό καθεστώς της πλήρους μετενέργειας.

Τέλος, καλύπτονται από τη ΣΣΕ και όσοι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται κατά την τρίμηνη παράτασή της.



3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΣΟ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΤΣΕΠΗ ΜΑΣ ...

Μέσο:ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: ...27/11/2025 Ημ. Αποδελτίωσης: ...27/11/2025

Σελίδα:35



ης προστασία
τιωμάτων των
μένων μετά τη
ΣΣΕ

τασία των
αλαμβα-
ν εργαζομένων

ρότερη
συλλογικών
ών

**ΤΑ ΟΦΕΛΗ
ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ**

ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- Περιβάλλον με ξεκάθαρους κανόνες, που διευκολύνει και ενισχύει την ανάπτυξη και την καταπολέμηση αθέμιτου ανταγωνισμού
- Ενίσχυση σταθερότητας στο εργασιακό περιβάλλον
- Διαφάνεια και διασφάλιση της νομιμότητας με σαφή προσδιορισμό του πεδίου εφαρμογής των ΣΣΕ και κατά την επέκτασή τους
- Αναβάθμιση των Μητρώων του υπουργείου Εργασίας για μεγαλύτερη λειτουργικότητα, αξιοπιστία και διαφάνεια στην αντιπροσώπευση
- Γρηγορότερη επίλυση συλλογικών διαφορών

4 Επιτάχυνση διαδικασιών σε περίπτωση διαφωνίας εργαζομένων και εργοδοτών. Καλύτερες και ταχύτερες διαδικασίες για την επίλυση διαφορών ΟΜΕΔ.

Προβλέπεται, ακόμα, μηχανισμός προελέγχου των μονομερών αιτήσεων προσφυγής στη Μεσολάβηση και τη Διαιτησία. Σύσταση και λειτουργία τριμελούς επιτροπής στον ΟΜΕΔ. Έλεγχος αυστηρά και μόνο των νόμιμων προϋποθέσεων για μονομερή προσφυγή. Μέλη της Επιτροπής Προελέγχου θα είναι ένας καθηγητής Νομικής Σχολής Εργατικού Δικαίου, ένας καθηγητής Οικονομικών και ένας δικαστής ανώτατου δικαστηρίου. Τα μέλη θα επιλέγονται με θητεία από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΜΕΔ.

Κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας του ΟΜΕΔ για τη γρη-

γορότερη επίλυση διαφορών - διατήρηση δυνατότητας δικαστικής προσβολής της διαιτητικής απόφασης.

Τέλος, τονίζεται ότι η έκδοση του Σχεδίου Δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα πραγματοποιηθεί εντός του Δεκεμβρίου, ενώ η Κοινωνική Συμφωνία θα νομοθετηθεί στις αρχές του 2026.

Ο Πρωθυπουργός

«Είναι μία συμφωνία που συμβαίνει για πρώτη φορά στη χώρα μας, θέτοντας κανόνες στην αγορά, προσφέροντας ταυτόχρονα ασφάλεια στον εργαζόμενο, σταθερότητα στον εργοδότη», υπογραμμίζει ο Πρωθυπουργός Κυριάκος Μητσοτάκης για τη χθεσινή κοινωνική συμφωνία για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας