



# OVERVIEW LEGISLATION ON I&C IN GREECE

## ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ Ε&Δ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

---

PANAGIOTIS KENTERLIS, SCIENTIFIC COLLABORATOR OF OBES

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΚΕΝΤΕΡΛΗΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ ΟΒΕΣ

# CONTEXT OF INDUSTRIAL RELATIONS (1)

## ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (1)

---



Companies face crisis:

At a ownership level there is closure, mergers and acquisitions of companies

At a functional level there is closure of factories and establishments, unification of sections and transfer of operations to subcontractors.

Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν κρίση:

Σε επίπεδο ιδιοκτησίας υπάρχουν επιχειρήσεις, που κλείνουν, συγχωνεύονται ή εξαγοράζονται

Σε λειτουργικό επίπεδο υπάρχει κλείσιμο μονάδων, συγχώνευση τμημάτων και μεταφορά λειτουργιών σε υπεργολάβους



# CONTEXT OF INDUSTRIAL RELATIONS (2)

## ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (2)



At the work organization level, there are flexible forms of employment, decrease of personnel through incentives for voluntary retirements, mass redundancies, suspension and job rotation.

At the industrial relations level, collective bargaining has been suspended considerably, as a consequence of new laws.

Σε επίπεδο οργάνωσης, υπάρχουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μείωση προσωπικού μέσω παροχής κινήτρων για εθελουσία αποχώρηση, μαζικές απολύσεις, διαθεσιμότητα και εκ περιτροπής εργασία.

Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων υπάρχει σημαντική περιστολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως αποτέλεσμα ψήφισης νέων νόμων.



# CONTEXT OF INDUSTRIAL RELATIONS (3)

## ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (3)

---



Minimum wage and salary by law (not through collective bargaining)

Restriction of the role of mediation and arbitration

Limitation of the power of collective agreements to those represented by signatories.

Ο ελάχιστος μισθός και ημερομίσθιο καθορίζονται βάσει νόμου και όχι ως αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Περιορισμός του ρόλου της διαμεσολάβησης και διαιτησίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις ισχύουν μόνο για όσους εκπροσωπούνται από τα υπογράφοντα μέρη.



# SITUATION IN GREECE IN FIGURES (1)

## ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ(1)



Actually, in November 2017, unemployment has reached 20.9% (starting with 9.7% in August 2009 and having a pick of 28% in July 2013). 73.4% of unemployed are long-term unemployed.

30.94% of persons employed in the private sector work with flexible work contracts receiving an average salary of 389.65€. SMEs employ 68% of the total persons employed.

Το Νοέμβρη του 2017, η ανεργία έφθασε το 20.9% (τον Αύγουστο του 2009 ήταν 9.7%, το δε Ιούλιο του 2013 έφθασε στο μέγιστο 28%). Από τους ανέργους το 73.4% είναι μακροχρόνια άνεργοι.

Το 30.94% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας απασχολούνται με συμβάσεις ευέλικτης εργασίας και αμείβονται κατά μέσον όρο με 389.65€. Οι ΜΜΕ απασχολούν το 68% του συνόλου των εργαζομένων.



Ομοσπονδία Βιομηχανικών  
Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων

# SITUATION IN GREECE IN FIGURES (2)

## ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ(2)



In May 2017, there was phenomenon of increase of average employment in companies by 2.36%, with a parallel decrease of salaries by 0.06% and of wages by 2.38%.

Decrease of the number of companies from 860.000 to 600.000 of which 252.847 have employees (the rest being self employed).

Τον Μάιο του 2017, παρατηρήθηκε αύξηση της μέσης απασχόλησης στις επιχειρήσεις κατά 2.36%, με παράλληλη μείωση των μισθών κατά 0.06% και των ημερομισθίων κατά 2.38%.

Μείωση του αριθμού των επιχειρήσεων από 860.000 σε 600.000 από τις οποίες μόνο 252.847 απασχολούν εργαζόμενους (οι υπόλοιπες αντιστοιχούν σε αυταπασχολούμενους).



# SITUATION IN GREECE IN FIGURES (3)

## ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ(3)



Out of the total of employees working in companies 22,81% are less of 29 years old and 53,63% less than 39 years old. Men are 53,14% of persons employed.

In 2017 there was a decrease of productivity of labour by 0,8%.

Το 22,81% του συνόλου των εργαζομένων στις επιχειρήσεις είναι νεότεροι των 29 ετών και το 53,63% μικρότεροι των 39 ετών.

Το 2017 παρατηρήθηκε μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά 0,8%.



# PROFILE OF GREEK COMPANIES

## ΠΡΟΦΙΛ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



About 96,9% of companies employ less than 10 employees and 3,1% of companies have 10-249 employees. The services sector has smaller companies than the industrial sector so during the crisis decrease was higher in the industrial sector. Number of SMEs of average-higher technology decreased by 40%.

According to the World Economic Forum, Greece has the 87<sup>th</sup> place out of 137 countries regarding competitiveness.

Το 96,9% περίπου των επιχειρήσεων απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζόμενους και το 3,1% των επιχειρήσεων έχουν 10-249 εργαζόμενους. Ο τομέας των υπηρεσιών έχει μικρότερες επιχειρήσεις από αυτές του βιομηχανικού τομέα, έτσι κατά τη διάρκεια της κρίσης παρατηρήθηκε μεγαλύτερη μείωση στο βιομηχανικό τομέα. Ο αριθμός των ΜΜΕ μέσης – ανώτερης τεχνολογίας έχει μειωθεί κατά 40%.

Σύμφωνα με το World Economic Forum, η Ελλάδα βρίσκεται στην 87η θέση ως προς την παραγωγικότητα σε σύνολο 137 χωρών.



Ομοσπονδία Βιομηχανικών  
Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων



# LAWS REFERRING TO I&C

## Νόμοι για την Ε&Δ

---



Law 1387/83 as amended by Law 2736/99 transposing Directive 98/59 on mass redundancies

Law 1568/85 on “Employees’ health and Safety”, previewing the creation of Committees for Health and Safety for this purpose

Law 1767/88 on Works Councils

Law 4052/12 transposing Directives 2009/38 on the establishment of European Works Councils

Presidential Decree 178/2002 transposing Directive 98//50 on the protection of employees’ rights in case of transfer of ownership of undertakings or part of undertakings

Presidential Decree 240/06 transposing **Directive 2002/14 on information and consultation**



# CULTURE OF I&C

## ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ Ε&Δ

---



The culture of information and consultation is not widespread in Greece. Legislation is complex, fragmented and constantly changing to the detriment of employees. Employers are generally negatively disposed regarding i&c.

Η κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν είναι πολύ διαδεδομένη στην Ελλάδα.

Η νομοθεσία είναι πολύπλοκη, αποσπασματική και αλλάζει συνεχώς ενάντια στα συμφέροντα των εργαζομένων.

Οι εργοδότες είναι γενικά αρνητικά διακείμενοι ως προς την Ενημέρωση και Διαβούλευση.

# PRACTICAL ARRANGEMENTS

## ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΕΙΣ

---



Transposition of Directive 2002/14 in Greece, has no further provisions for practical arrangements regarding i&c as requires the Directive.

In this situation, companies with company-based trade unions are better placed referring to i&c. Work councils are rare in Greece.

Η μεταφορά στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2002/14 δε διαθέτει πιο αναλυτικές προβλέψεις όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση, όπως απαιτεί η ίδια η Οδηγία.

Με δεδομένη αυτήν την κατάσταση και το γεγονός ότι ο αριθμός των Εργασιακών Συμβουλίων είναι περιορισμένος στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις, όπου υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία βρίσκονται σε καλύτερη θέση όσον αφορά την Ενημέρωση και τη Διαβούλευση.



# FINDINGS OF INVOLVE SURVEY

## ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ INVOLVE

---



Experts (when used) are lawyers

Information of employees takes place mainly through General Assemblies

I&c is more effective when taking place properly

Measures for pressure (finding allies, strikes, threats of strikes, work stoppages)

Οι εμπειρογνώμονες (όπου και όταν χρησιμοποιούνται) είναι δικηγόροι)

Η ενημέρωση των εργαζομένων πραγματοποιείται συνήθως μέσω Γενικών Συνελεύσεων

Η Ενημέρωση και Διαβούλευση είναι πιο αποτελεσματική όταν τηρούνται σωστά οι διαδικασίες

Μέτρα πίεσης που χρησιμοποιούνται είναι (εύρεση συμμάχων, απεργία, απειλή απεργίας, στάσεις εργασίας)



# EUROPEAN SCALE COMPANIES

## ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΥΡΟΥΣ

---



EWCs exist for many years now.

Coordination of activities at a national and a transnational level is not an acquis yet.

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων λειτουργούν εδώ και αρκετά χρόνια.

Ο συντονισμός των δράσεων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο δεν αποτελεί κεκτημένο και εξακολουθεί να είναι ζητούμενο.



# SANCTIONS

## ΚΥΡΩΣΕΙΣ

---



Sanctions are not effective, dissuasive and proportionate as previewed by the Directive 2002/14

Presidential Decree does not specify sanctions. According to Ministerial Decision 2063/11 the seriousness of infringement of PD 240 is characterized as “low” (fine up to 10.000€)

The judicial system is ineffective (it takes too many years).

Οι κυρώσεις δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές, όπως προβλέπει η Οδηγία 2002/14

Το Προεδρικό Διάταγμα 240 δεν εξειδικεύει κυρώσεις. Σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση 2063/11 η σοβαρότητα της παραβίασης του Π.Δ. 240 χαρακτηρίζεται “χαμηλή” (πρόστιμο μέχρι 10.000€)

Το δικαστικό σύστημα είναι αναποτελεσματικό (μια υπόθεση χρειάζεται υπερβολικά πολλά χρόνια για να τελεσιδικήσει).



# CONCLUSIONS (1)

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ (1)

---



Unity of labour movement and solidarity are of capital importance  
Trade unionists have to study and know well provisions of legislation regarding i&c  
Other types of experts (e.g. economists) have to be used as well.

Η ενότητα του εργατικού κινήματος και η αλληλεγγύη παίζουν εξαιρετικά σημαντικό ρόλο  
Οι συνδικαλιστές πρέπει να είναι καλά διαβασμένοι ως προς τις διατάξεις των νόμων, που αφορούν στην Ενημέρωση και Διαβούλευση  
Θα πρέπει να χρησιμοποιούνται και άλλου τύπου εμπειρογνώμονες (π.χ. οικονομολόγοι).



# CONCLUSIONS (2)

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ (2)

---



Trade unionists have to ask for written information and minutes in written  
They have to develop a positive attitude towards i&c  
They have to use all available juridical measures including interim measures.

Οι συνδικαλιστές πρέπει να ζητούν γραπτή ενημέρωση και να τηρούνται γραπτά πρακτικά

Θα πρέπει να αναπτύξουν θετική στάση απέναντι στην Ενημέρωση και τη Διαβούλευση

Πρέπει να χρησιμοποιούν όλα τα διαθέσιμα νομικά μέσα, συμπεριλαμβανομένων και των ασφαλιστικών μέτρων.





# CONCLUSIONS (3)

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ (3)

---



There is a real need for development of i&c culture in Greece  
Legislation has to improve to be coherent with provisions and spirit of Directive 2002/14  
Federations and Confederations have to undertake informing and training trade unionists on i&c.

Η ανάγκη ανάπτυξης μιας κουλτούρας Ενημέρωσης και Διαβούλευσης στην Ελλάδα είναι αναμφισβήτητη

Η νομοθεσία πρέπει να αλλάξει και να βελτιωθεί σύμφωνα με το πνεύμα και το γράμμα της Οδηγίας 2002/14

Οι Ομοσπονδίες και η ΓΣΕΕ πρέπει να αναλάβουν την ενημέρωση και κατάρτιση των συνδικαλιστών στο θέμα αυτό.



Ομοσπονδία Βιομηχανικών  
Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων

**Thank you**  
Σας ευχαριστώ