



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

επί του Σχεδίου Νόμου

του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

«Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας»

Ιανουάριος 2026

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 15 Ιανουαρίου 2026 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση από το Τμήμα Α΄ της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο: «Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας».

Για την επεξεργασία του εν λόγω Σχεδίου Νόμου συγκροτήθηκε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την **κα Κατερίνα Δασκαλάκη**, τους **κ.κ. Ιωάννη Παπαργύρη, Φώτη Κολεβέντη, Μανώλη Πεπόνη, Ιωάννη Κορκόβελος** και την **κα Δήμητρα Ινές Αγγελή**.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Φώτης Κολεβέντης**, Αντιπρόεδρος της Ο.Κ.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι **κ.κ. Δημήτρης Παπαϊωάννου**, Δικηγόρος- Νομικός Σύμβουλος επί εργασιακών θεμάτων, **Γιώργος Θανόπουλος**, Προϊστάμενος Μονάδας Έρευνας, Τεκμηρίωσης και Ανάλυσης του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και **Ιωάννης Καρούζος**, Δικηγόρος – Εργατολόγος.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής, η **κα Μαρία Ιωαννίδου**, Επιστημονική Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της σε τρεις (3) συνεδριάσεις και η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίασή της στις 13 Φεβρουαρίου 2026.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 13 Φεβρουαρίου 2026, διατύπωσε την υπ' αριθ. 371 Γνώμη της.

Σχέδιο Γνώμης της Ο.Κ.Ε.

επί του σχ/ν

«Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας»

A. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΣΧ/Ν

Το σχέδιο νόμου «Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας» περιλαμβάνει **13 άρθρα**, τα οποία κατανέμονται σε **8 Κεφάλαια (ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ έως Η΄)**.

Στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ του σχ/ν (**άρθρα 1-2**), περιλαμβάνονται ο σκοπός και το αντικείμενο του σχ/ν.

Το **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ - Σύναψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας** περιλαμβάνει **τα άρθρα 3-4**.

Το **άρθρο 3** τροποποιεί το άρθρο 396 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), προκειμένου να αποδοθεί στην τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.)» η δυνατότητα να συνάπτει ή να συνυπογράψει κλαδική συλλογική σύμβαση, εφόσον οι πρωτοβάθμιες και οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων επιλέξουν να την προσκαλέσουν να συμμετάσχει στις διαπραγματευτικές διαδικασίες.

Το **άρθρο 4** προσθέτει παρ. 5 στο άρθρο 401 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), με σκοπό τον σαφή προσδιορισμό του πεδίου εφαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προβλέποντας ότι οι ίδιες οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει εντός του κειμένου τους να κάνουν ρητή αναφορά στους Κωδικούς Αριθμού Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) που αντιστοιχούν στον κλάδο τον οποίο καλύπτει η σύμβαση, καθώς και σε τυχόν άλλα στοιχεία εξειδίκευσης (όπως χαρακτηριστικά επιχειρηματικών δραστηριοτήτων). Το κριτήριο του Κ.Α.Δ. θα συνεκτιμάται μαζί με τα λοιπά χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν έναν κλάδο, ώστε να διασφαλίζεται ότι επιχειρήσεις με τυπικά διαφορετικό Κ.Α.Δ. δεν θα εξαιρούνται από την εφαρμογή της οικείας συλλογικής σύμβασης εφόσον εντάσσονται ουσιαστικά στο πεδίο

εφαρμογής της. Τέλος, προβλέπεται ότι θα λαμβάνεται υπόψη (από κοινού με τα τυχόν άλλα στοιχεία εξειδίκευσης του κλάδου που περιέχει η συλλογική σύμβαση εργασίας) ο Κ.Α.Δ. που αντιστοιχεί στην κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης.

Το ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' - Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) περιλαμβάνει τα άρθρα 5-7.

Το **άρθρο 5** τροποποιεί την παρ. 1 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), προκειμένου η εγγραφή στα Μητρώα Οργανώσεων να μη συνιστά προϋπόθεση για την ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων εργοδοτών να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Παράλληλα, προστίθεται ρητή επιφύλαξη ως προς την ικανότητα της Γ.Σ.Ε.Ε. να συνάπτει κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με την προτεινόμενη τροποποίηση του άρθρου 396 και τροποποιείται και η παρ. 4 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να απλουστευθούν τα στοιχεία εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και στο Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Το **άρθρο 6** τροποποιεί το άρθρο 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), προκειμένου, αφενός, να προσαρμοστούν τα στοιχεία εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. σε αντιστοιχία με την προτεινόμενη τροποποίηση του άρθρου 399 του ίδιου Κώδικα και, αφετέρου, να επαναπροσδιοριστούν οι προβλεπόμενες έννομες συνέπειες σε περίπτωση μη εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Με το **άρθρο 7** τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 380 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων να παραδίδονται από τον δικαστικό αντιπρόσωπο στο αρμόδιο Πρωτοδικείο όπου και θα φυλάσσονται.

Το **άρθρο 8 (ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' – Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας)** τροποποιεί την παρ. 4 άρθρου 402 Κώδικα Εργατικού Δικαίου σχετικά με τη μετενέργεια όλων των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προβλέποντας ότι κατόπιν της τρίμηνης παράτασης ισχύος των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα συνεχίζουν να ισχύουν όλοι οι κανονιστικοί όροι τους, μέχρι να τροποποιηθούν με νέα

συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Επιπλέον, προστίθεται ρητή αναφορά ότι οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης εργασίας εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται κατά την τρίμηνη παράταση ισχύος της συλλογικής σύμβασης. Προϋπόθεση για να εφαρμοστούν οι όροι της συλλογικής σύμβασης στους νεοπροσλαμβανόμενους, είναι αυτοί να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της (όπως τοπικό πεδίο, επάγγελμα ή ειδικότητα) και να δεσμεύονται από αυτήν· ήτοι οι εργαζόμενοι να είναι μέλη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης και ο εργοδότης να είναι μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης που έχει υπογράψει τη σύμβαση, ή η συλλογική σύμβαση να έχει κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτική.

Το **άρθρο 9 (ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄ - Επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας)** αφορά στη διευκόλυνση επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας με την τροποποίηση του άρθρου 404 Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Ειδικότερα, διευκρινίζεται ότι αίτηση για επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας δύναται να υποβάλει αποκλειστικά οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε., κατά περίπτωση). Επιπλέον, για την επέκταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, μειώνεται το απαιτούμενο ποσοστό των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος, που πρέπει να απασχολούνται από τους εργοδότες που ήδη δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση, από πενήντα τοις εκατό (50%) σε σαράντα τοις εκατό (40%). Η προϋπόθεση του ποσοτικού κριτηρίου του 40% δεν θα εξετάζεται όταν η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται ή συνυπογράφεται: (α) από τη μεριά των εργαζομένων, από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και (β) από τη μεριά των εργοδοτών, από μία εκ των αναγνωρισμένων ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης εργοδοτικών οργανώσεων, από εκείνες που συμμετέχουν στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Τέλος, προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα αλληλοεπικάλυψης αρμοδιότητας μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων, ως προς τη δέσμευση κάποιου κλάδου, τίθεται, ως επιπλέον προϋπόθεση για την εφαρμογή της διευκόλυνσης, ότι θα πρέπει ο κλάδος αυτός να εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητας της εν λόγω οργάνωσης, και παράλληλα να είναι η πλέον αντιπροσωπευτική (δηλαδή να απασχολούν τα μέλη της τους περισσότερους εργαζόμενους) στον συγκεκριμένο κλάδο. Στην περίπτωση που συντρέχουν όλες οι ανωτέρω προϋποθέσεις

τεκμαίρεται η επαρκής αντιπροσωπευτικότητα, και η εξέταση του ποσοτικού κριτηρίου του 40% από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας παρέλκει.

Το **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄- Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)** περιλαμβάνει τα **άρθρα 10-13.**

Με το **άρθρο 10** τροποποιείται το άρθρο 410 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε να καθοριστεί η διαδικασία ενώπιον της νεοσυσταθείσας Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού κατόπιν υποβολής μονομερούς αίτησης για μεσολάβηση. Προβλέπεται η ότι αίτηση μεσολάβησης δύναται να υποβάλει αποκλειστικά οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε., κατά περίπτωση) και η Επιτροπή θα εξετάζει αποκλειστικά τη συνδρομή των νόμιμων προϋποθέσεων της αίτησης, χωρίς να υπεισέρχεται στην ουσία της συλλογικής διαφοράς. Επιπλέον, καθορίζεται η διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατόπιν της υποβολής μονομερούς αίτησης μεσολάβησης και η διαδικασία δικαστικής προσβολής της απόφασης της Επιτροπής. Τέλος επανακαθορίζονται οι προθεσμίες για ορισμό μεσολαβητή στη νέα διαδικασία που προβλέπει την Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Αντίστοιχα, το **άρθρο 11** τροποποιεί το άρθρο 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε να καθοριστεί η διαδικασία ενώπιον της νεοσυσταθείσας Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού, κατόπιν υποβολής μονομερούς αίτησης για διαιτησία. Προστίθεται ρητή πρόβλεψη ότι αίτηση διαιτησίας δύναται να υποβάλει αποκλειστικά οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε., κατά περίπτωση), κατ' αντιστοιχία της προτεινόμενης ρύθμισης της παρ. 6 του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Στο στάδιο της διαιτησίας η Επιτροπή θα μπορεί να εξετάσει όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις, εφόσον δεν τις έκρινε κατά το στάδιο της μεσολάβησης, και, επιπλέον, τη συνδρομή των προϋποθέσεων μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, όπως αναλύονται στην παρ. 2 του άρθρου. Καθορίζεται η διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατόπιν της υποβολής μονομερούς αίτησης διαιτησίας και η διαδικασία δικαστικής προσβολής της απόφασης της Επιτροπής. Τέλος,

επανακαθορίζονται οι προθεσμίες για ορισμό διαιτητή στη νέα διαδικασία με την Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Με το **άρθρο 12** τροποποιείται ο άρθρο 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε να προσαρμοστεί η διαδικασία δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων στην κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας, η οποία συντελείται με το άρθρο 15 των αξιολογούμενων διατάξεων.

Το **άρθρο 13** προβλέπει τη σύσταση και λειτουργία Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), και ρυθμίζει ειδικότερα ζητήματα επί της επιλογής των μελών της Επιτροπής, της θητείας τους και της αμοιβής τους. Η Επιτροπή συγκροτείται με ομόφωνη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. ως τριμελές ανεξάρτητο όργανο, αποτελούμενο από έναν αφυπηρητήσαντα ανώτατο δικαστικό λειτουργό, έναν εν ενεργεία ή ομότιμο καθηγητή Εργατικού Δικαίου Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος και έναν εν ενεργεία ή ομότιμο καθηγητή Οικονομικών Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος με εξειδίκευση στην οικονομία της εργασίας, καθώς και τους αναπληρωτές τους.

Το **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ' - Μεταβατικές και Καταργούμενες Διατάξεις** περιλαμβάνει τα **άρθρα 14-15**. Στο **άρθρο 14** τίθενται οι απαραίτητες μεταβατικές διατάξεις για το προτεινόμενο σχέδιο νόμου και το άρθρο 15 καθορίζει τις καταργούμενες διατάξεις, οι οποίες αφορούν στον δεύτερο βαθμό διαιτησίας, ενόψει της εισαγωγής νέου σταδίου προελέγχου των αιτήσεων προσφυγής στη διαιτησία. Ειδικότερα, από την 25η Φεβρουαρίου 2026, καταργούνται το άρθρο 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και το κωδικοποιηθέν άρθρο 16Α του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της έφεσης κατά απόφασης διαιτησίας και του δεύτερου βαθμού. Η κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας δεν θίγει το δικαίωμα δικαστικής προστασίας των ενδιαφερομένων μερών, καθώς διατηρείται πλήρως η δυνατότητα δικαστικής προσβολής της διαιτητικής απόφασης, σύμφωνα με το άρθρο 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Το χρονικό διάστημα έως την 25η Φεβρουαρίου 2026 προβλέπεται ώστε να συσταθεί η Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Τέλος το **άρθρο 16 (ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η' - Έναρξη Ισχύος)** ορίζει την έναρξη ισχύος του νόμου.

B. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧ/Ν

B1. Εισαγωγικές Επισημάνσεις

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί βασικό εργαλείο για τη διαμόρφωση ενός σταθερού, προβλέψιμου και ανταγωνιστικού εργασιακού περιβάλλοντος. Υπό αυτό το πρίσμα, η συλλογική διαπραγμάτευση και η σύναψη ισχυρών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, ως απόρροια εποικοδομητικού κοινωνικού διαλόγου που λαμβάνει υπόψη τα πραγματικά δεδομένα και τις δυνατότητες κάθε επιμέρους κλάδου της οικονομίας και της επιχειρηματικότητας, αποτελεί το αναγκαίο υπόβαθρο και το βασικό μέσο για την αύξηση των μισθών. Το γεγονός ότι το συμπέρασμα αυτό αποτελεί κοινό τόπο των εθνικών κοινωνικών εταίρων – για την ακρίβεια διαφαίνεται να προτάσσεται πλέον ως στρατηγική επιλογή τους – ασφαλώς αξιολογείται ως ιδιαίτερα ενθαρρυντικό στοιχείο και εξέλιξη προς τη σωστή κατεύθυνση.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση πως είναι αναγκαίο να διαμορφωθεί ένα νέο τοπίο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προκειμένου αυτές να είναι περισσότερο ουσιαστικές και οπωσδήποτε να μην έχουν προσχηματικό χαρακτήρα [όπως δηλαδή συμβαίνει στις περισσότερες των περιπτώσεων και για διάφορους λόγους]. Προϋπόθεση για τη μετάβαση στη «νέα εποχή» του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων ειδικότερα είναι να υπάρχουν αντιπροσωπευτικοί και ισχυροί κοινωνικοί συνομιλητές, αφενός, και να ενισχυθεί αλλά και να διασφαλιστεί η διαφάνεια στο συνδικαλιστικό χώρο, αφετέρου. Αυτονόητα, το θεσμικό πλαίσιο και ο θεσμικός φορέας για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας που τυχόν ανακύπτουν θα πρέπει να υπηρετούν τη νομιμότητα και να διευκολύνουν την επίτευξη των σκοπών των ΣΣΕ ειδικότερα, αλλά και να διασφαλίζουν ότι κάθε σχετική διαδικασία και επιμέρους ενέργεια ή κρίση από τα αρμόδια όργανα/πρόσωπα βασίζεται στις αρχές της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

Η Τριμερής Κοινωνική Συμφωνία έχει αυτό ακριβώς το νόημα και καλείται να εξυπηρετήσει τον παραπάνω εθνικό στόχο. Επιδιώκει, ως πρώτο βήμα και μέτρο προς αυτή την κατεύθυνση, να διαμορφώσει ένα σύγχρονο, λειτουργικό και διαφανές πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγμάτευσης, εντός του οποίου θα συνυπάρχει και θα συνεκτιμάται πραγματικά, τόσο η αναγκαιότητα της ευελιξίας που χρειάζονται οι επιχειρήσεις για να

ανταποκριθούν στις σύγχρονες προκλήσεις της αγοράς εργασίας, όσο και η διασφάλιση και περαιτέρω ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

B2. Γενική Αξιολόγηση του σχ/ν

Το υπό εξέταση σχέδιο νόμου αποτελεί προϊόν συστηματικού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων και της Κυβέρνησης (Υπουργείο Εργασίας), καθώς αποτυπώνει νομοθετικά την Εθνική Κοινωνική Συμφωνία που υπογράφηκε στις 26 Νοεμβρίου 2025. **Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι τούτο προσδίδει αυξημένη θεσμική νομιμοποίηση στο νομοσχέδιο και ενισχύει τις προϋποθέσεις αποτελεσματικής εφαρμογής του στην πράξη.**

Σκοπός του νομοσχεδίου είναι η ενίσχυση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, με βασικό στόχο την αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σ.σ.ε.) και την αποκατάσταση βασικών θεσμικών λειτουργιών (άρθρο 1 και άρθρο 2), που είχαν αποδυναμωθεί κατά την περίοδο των μνημονίων.

Η Οδηγία ΕΕ 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με τους επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, επίσης αναγνωρίζει τον καθοριστικό ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι θα υπάρχουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και κοινωνικής συνοχής, καθώς και δίκαιες αμοιβές. Η Οδηγία αυτή ενσωματώθηκε στην Ελληνική έννομη τάξη με τον πρόσφατο ν.5163/2024, στις διατάξεις του οποίου περιλαμβάνεται σχετική πρόβλεψη αναφορικά με την κατάρτιση Σχεδίου Δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά τρόπο ουσιαστικό και αποτελεσματικό προϋποθέτει ασφαλώς και μεταξύ άλλων τη συστηματική ενίσχυση και παρακολούθηση του κανονιστικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία τους, κατά μείζονα λόγο στη συγκεκριμένη χρονική συγκυρία, η οποία χαρακτηρίζεται από πολλές και σημαντικές προκλήσεις. Στο πλαίσιο και για το σκοπό αυτό, συνάφθηκε πρόσφατα η Τριμερής Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων, η οποία έχει ενσωματωθεί στην ΥΑ 33093 τού Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης [ΦΕΚ 6789/17 Δεκεμβρίου 2025]. Στο προοίμιο αυτής [της ΥΑ] διατυπώνεται άλλωστε ρητά ότι το Σχέδιο Δράσης λειτουργεί ως βασικό εργαλείο θεσμικής

θωράκισης με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο. Με τη νομοθέτηση της Κοινωνικής Συμφωνίας [στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης] επιχειρείται η διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης που ανταποκρίνεται στις σύγχρονες απαιτήσεις και εξυπηρετεί συγκεκριμένους επιμέρους στόχους, όπως ειδικότερα αυτοί περιγράφονται και αναλύονται στο περιεχόμενο της Κοινωνικής Συμφωνίας.

Η βασική επιδίωξη του σχ/ν, που τιτλοφορείται «Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας», **είναι η νομοθετική κατοχύρωση και υλοποίηση της εν λόγω Εθνικής Κοινωνικής Συμφωνίας**. Οι σκοποί και οι επιμέρους στόχοι τού σ/ν, οι οποίοι αποτυπώνονται στο πρώτο άρθρο αυτού, περιγράφονται συνοπτικά ως ακολούθως:

- Η προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Η βελτίωση του υφιστάμενου πλαισίου/συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης που διέπει τη σύναψη, εφαρμογή και επέκταση των ΣΣΕ
- Η ενίσχυση της κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ
- Η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων μετά την πάροδο της διάρκειας της ΣΣΕ
- Ο εξορθολογισμός και η επιτάχυνση των διαδικασιών επίλυσης συλλογικών διαφορών στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ.

Κατ' αρχήν, η **Ο.Κ.Ε. κρίνει θετικά την κεντρική τομή του νομοσχεδίου που είναι η διευκόλυνση της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων**, μέσω της μείωσης του απαιτούμενου ποσοστού κάλυψης από 50% σε 40% των εργαζομένων εκάστου κλάδου (άρθρο 9) και της δυνατότητας επέκτασης χωρίς ποσοτικό κριτήριο όταν συνυπογράφονται από τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους (από τη ΓΣΕΕ αφενός και από 1 εκ των αντιπροσωπευτικότερων εργοδοτικών οργανώσεων πανελλήνιας έκτασης) (άρθρα 3 και 9). Διαπιστώνεται ότι η νέα ρύθμιση του άρθρου 404 Κ.Ε.Δ. εξαλείφει ένα θεσμικό φραγμό που υπήρχε για την επέκταση των ΣΣΕ και αναδεικνύει τον κρίσιμο θεσμικό ρόλο που υπηρετούν οι Εθνικοί Κοινωνικοί Εταίροι, παρέχοντας υπό προϋποθέσεις τη δυνατότητα επέκτασης των ΣΣΕ ακόμη και σε κλάδους με κατακερματισμένη εργοδοτική εκπροσώπηση. Η νέα ρύθμιση χαρακτηρίζεται από ρεαλισμό, ενώ ενθαρρύνει τη συλλογική διαπραγμάτευση και παράλληλα αποτελεί ένα ακόμα

αποτρεπτικό παράγοντα ώστε να μην επικρατεί αθέμιτος ανταγωνισμός μέσω [και] του μισθολογικού dumping.

Ομοίως, η πρόβλεψη της δυνατότητας σύναψης ή συνυπογραφής κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων (Γ.Σ.Ε.Ε.), εφόσον καλείται από τις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, θεραπεύει ένα δομικό έλλειμμα αντιπροσώπευσης στις κλαδικές διαπραγματεύσεις. Με το μέχρι σήμερα καθεστώς, όπου οι κλαδικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν αποδυναμωμένες, η κλαδική διαπραγμάτευση απλώς δεν ξεκινούσε. Στην πράξη, είχε παρατηρηθεί ότι πολλοί κλάδοι έμεναν εκτός συλλογικής ρύθμισης, όχι από επιλογή, αλλά είτε από θεσμική αδυναμία να διαπραγματευτούν είτε για άλλους λόγους. Με τη νέα ρύθμιση εισάγεται ρητά η επικουρική αρμοδιότητα της ΓΣΕΕ, η οποία μπορεί να συνάπτει ή να συνυπογράφει κλαδικές σ.σ.ε., κατόπιν βέβαια πρόσκλησης αρμόδιας πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας οργάνωσης. Άρα, χωρίς η ΓΣΕΕ να υποκαθιστά ή να παρακάμπτει τις κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις ενισχύει και τις στηρίζει, επαναφέροντας την κλαδική διαπραγμάτευση εκεί όπου είχε πρακτικά καταρρεύσει, ιδίως σε κλάδους με πολλές μικρές επιχειρήσεις, με χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, και με κατακερματισμένη εκπροσώπηση εργαζομένων.

Ιδιαίτερα σημαντική, επίσης, είναι η επαναφορά της πλήρους μετενέργειας όλων των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων μετά τη λήξη τους (άρθρο 8). Με τη ρύθμιση αυτή, όλοι οι όροι της σύμβασης, μισθολογικοί και μη, εξακολουθούν να ισχύουν μετά την τρίμηνη παράταση έως ότου αντικατασταθούν από νέα συλλογική ή ατομική σύμβαση. Έτσι, μετά την τρίμηνη παράταση ισχύος της σ.σ.ε. τροποποιείται το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς, δεδομένου ότι, μέχρι πρότινος, μετά την πάροδο του τριμήνου διατηρούνταν μόνο ο βασικός μισθός/ημερομίσθιο & τέσσερα συγκεκριμένα επιδόματα, καταργούμενων αυτοδικαίως όλων των λοιπών επιδομάτων, θεσμικών όρων, και ρυθμίσεων χρόνου εργασίας, αδειών, προστασίας, κλπ.. Πλέον, και μετά το τρίμηνο, όλοι οι κανονιστικοί όροι της σ.σ.ε. συνεχίζουν να ισχύουν έως ότου αντικατασταθούν από νέα σ.σ.ε. ή νέα/τροποποιημένη ατομική σύμβαση. Η νέα ρύθμιση ενθαρρύνει τη συλλογική διαπραγμάτευση και παράλληλα αποτελεί ένα ακόμα αποτρεπτικό παράγοντα ώστε να μην επικρατεί αθέμιτος ανταγωνισμός μέσω [και]

του μισθολογικού dumping.

Παράλληλα, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι ο προσδιορισμός του πεδίου εφαρμογής των κλαδικών συμβάσεων, με τη ρητή μνεία σε αυτές των Κωδικών Αριθμών Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) του οικείου κλάδου (άρθρο 4), κινείται στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της διαφάνειας ως προς το πεδίο εφαρμογής στο οποίο αφορά η κάθε κλαδική σ.σ.ε..

Θετικά αξιολογείται η απλούστευση των στοιχείων που απαιτούνται **για την εγγραφή στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και στο Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.)**, με τη μείωσή τους στα απολύτως απαραίτητα, καθώς και ο επαναπροσδιορισμός των έννομων συνεπειών σε περίπτωση μη εγγραφής. Πράγματι, η δημοσίευση στα αντίστοιχα μητρώα, για παράδειγμα, των οικονομικών καταστάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ήταν περιττή και ορθά καταργείται. Κυρίως όμως, το σπουδαίο είναι ότι η μέχρι σήμερα υποχρέωση για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις Εργαζομένων να εγγράφονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και αντίστοιχα για τις οργανώσεις Εργοδοτών στο ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. του Υπουργείου Εργασίας στο πλαίσιο του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ», και να επικαιροποιούν τα σχετικά στοιχεία τους στο μητρώο προκειμένου να έχουν την ικανότητα να συνάπτουν σ.σ.ε., καταργείται. Επ' αυτού σημειώνεται ότι η υποχρέωση εγγραφής στο αντίστοιχο μητρώο δεν καταργείται επί της ουσίας, αφού, ούτως ή άλλως από την καταχώρηση της ιδρυτικής πράξης και των λοιπών δικαιολογητικών στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. κτάται η νομική προσωπικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και επομένως εάν δεν έχει καταχωρηθεί αυτή, τότε δεν έχει ιδρυθεί καν και επομένως σε μη ιδρυθείσα συνδ. οργάνωση δεν αναγνωρίζεται δικαίωμα σύναψης σ.σ.ε.. Όμως, η παράλειψη επικαιροποίησης των στοιχείων της ή καταχώρισης της τροποποίησης του καταστατικού της, για πρώτη φορά, δεν θα σημαίνει και αναστολή του δικαιώματός της για συλλογική διαπραγμάτευση και σύναψη σ.σ.ε.. Με τον τρόπο αυτό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν αδρανοποιούνται, δεν στερούνται έστω προσωρινά την ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε. (παρά μόνο το δικαίωμα να αιτηθούν την επέκταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, και να προσφύγουν σε μεσολάβηση και διαιτησία), όπερ ούτως ή άλλως ήταν εντελώς ανεπιεικές να ισχύει μόνον για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, αφού η αναστολή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων επί μη επικαιροποίησης των στοιχείων τους στο αντίστοιχο μητρώο ίσχυε σύμφωνα με το άρθρο 2 § 6 ν. 1264/1982 μόνο για τις

οργανώσεις των εργαζομένων και όχι και για αυτές των εργοδοτών. Τούτο είχε ήδη αναγνωρισθεί ως κρίσιμος παράγοντας παρεμπόδισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο πεδίο του **Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.)**, η θεσμοθέτηση μηχανισμού ελέγχου του παραδεκτού των μονομερών αιτήσεων προσφυγής στη μεσολάβηση και στη διαιτησία και η κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας (άρθρα 10, 11 και 13) **επιδιώκουν να ενισχύσουν τη θεσμική αξιοπιστία και τη λειτουργική αποτελεσματικότητα της διαδικασίας επίλυσης συλλογικών διαφορών**. Ειδικότερα, στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι η προσφυγή στη μεσολάβηση δεν συνιστά απλώς έκφραση συλλογικής βούλησης, αλλά ενεργοποιεί διαδικασία, η συμμετοχή στην οποία είναι υποχρεωτική για το αντισυμβαλλόμενο μέρος και δύναται να οδηγήσει, σε επόμενο στάδιο, σε προσφυγή στη διαιτησία. Με τη νεοουσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου Παραδεκτού, διασφαλίζεται ότι η πρωτοβουλία εκκίνησης της διαδικασίας ανήκει μόνο σε οργανώσεις που διαθέτουν αποδεδειγμένη νομιμοποίηση και αντιπροσωπευτικότητα, προκειμένου να αποτρέπεται η καταχρηστική ή αδικαιολόγητη ενεργοποίηση μηχανισμών συλλογικής επίλυσης διαφορών από οργανώσεις χωρίς πραγματική βάση εκπροσώπησης. Εννοείται βέβαια ότι η Επιτροπή εξετάζει αποκλειστικά τη συνδρομή των νόμιμων προϋποθέσεων της αίτησης (την ικανότητα και την αρμοδιότητα της αιτούσας οργάνωσης για σύναψη της εν λόγω συλλογικής σύμβασης, την εγγραφή της στο αντίστοιχο Μητρώο, την τήρηση της δέουσας διαδικασίας διαπραγμάτευσης, την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την τήρηση τυχόν επιπρόσθετων ρητρών που έχουν τεθεί με συλλογική σύμβαση εργασίας), χωρίς να υπεισέρχεται στην ουσία της συλλογικής διαφοράς.

Όσον αφορά στο νέο στάδιο προελέγχου παραδεκτού επί μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, κρίθηκε σκόπιμη και λειτουργικά αναγκαία και η κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας, δεδομένου ότι το στάδιο αυτό διασφαλίζει εκ των προτέρων ότι πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις για την υπαγωγή μιας συλλογικής διαφοράς στη διαιτησία, περιορίζοντας την ανάγκη πολλαπλών βαθμών κρίσης εντός του ίδιου μηχανισμού. Άλλωστε, λόγω και της αναστολής ισχύος της διαιτητικής απόφασης έως την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, είχε παρατηρηθεί ότι η πρόβλεψη δεύτερου βαθμού διαιτησίας, επέτεινε σημαντικά τις χρονικές καθυστερήσεις και μετέθετε τον χρόνο εφαρμογής της διαιτητικής απόφασης, υπονομεύοντας την ταχεία και αποτελεσματική επίλυση των συλλογικών διαφορών,

που αποτελεί βασικό σκοπό του θεσμού της διαιτησίας.

Συμπερασματικά, το υπό συζήτηση νομοσχέδιο συνιστά μια ουσιαστική και πολυεπίπεδη παρέμβαση στον πυρήνα του συλλογικού εργατικού δικαίου. Επιχειρείται ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προκειμένου να ρυθμιστούν οι διαπιστωμένες ανάγκες και συνθήκες στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπιστούν εκείνα τα ζητήματα που προκαλούν εμπόδια και δυσλειτουργίες στη συλλογική διαπραγμάτευση. Η αποτελεσματικότητα των νέων ρυθμίσεων θα εξαρτηθεί βεβαίως σε μεγάλο βαθμό από το επίπεδο και την ταχύτητα κατανόησης, ανταπόκρισης, αλλά και υιοθέτησης, από όλους τους συντελεστές της αγοράς εργασίας, αφενός της αναγκαιότητας που υπάρχει να ενισχυθεί και να αξιοποιηθεί περαιτέρω η δυνατότητα ρύθμισης των όρων εργασίας μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφετέρου και παράλληλα των κρίσιμων στόχων (βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων) που θέτει το σχ/ν. Ασφαλώς, στο πλαίσιο αυτό είναι **κομβικής σημασίας η διασφάλιση της ορθής εφαρμογής των σχετικών επιμέρους ρυθμίσεων, σε συνδυασμό βεβαίως με τη βούληση και την ετοιμότητα που θα επιδείξουν οι Εθνικοί Κοινωνικοί Εταίροι και ο Κρατικός Νομοθέτης, με σκοπό τη συμπλήρωση και βελτίωση, εφόσον απαιτηθεί, των σχετικών ρυθμίσεων, ώστε αυτές να ανταποκρίνονται ουσιαστικά και αποτελεσματικά στις ανάγκες και στα νέα κάθε φορά δεδομένα που θα διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας.**

Με το σχ/ν επιχειρείται μια γενναία τομή προς δύο κατευθύνσεις και πολυεπίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, ο Κρατικός Νομοθέτης σέβεται έμπρακτα τη βούληση των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων, όπως αυτή αποτυπώνεται στην Κοινωνική Συμφωνία, κατοχυρώνοντας νομοθετικά το περιεχόμενό της και επιχειρώντας με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις να διασφαλίσει και να διευκολύνει την υλοποίησή της. Παράλληλα και εξίσου σημαντικά, το σ/ν προβλέπει ρυθμίσεις, στοχευμένα και ουσιαστικά, σε ζητήματα που υπήρχε διαπιστωμένα πραγματική ανάγκη.

Ως καταληκτική επισήμανση, αναφέρεται ότι **η Κοινωνική Συμφωνία που επιτεύχθηκε μεταξύ των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αποτελεί εξαιρετικά σημαντική εξέλιξη** ως γεγονός καθ' αυτό, τόσο ως αφετηρία μιας νέας εποχής αναφορικά με το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων [το οποίο αφορά], όσο και ευρύτερα, δηλαδή για την αντιμετώπιση των υπόλοιπων ζητημάτων στην αγορά εργασίας. Η

Κοινωνική Συμφωνία αποτελεί ορόσημο και τομή για την εξέλιξη του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Για την ταυτότητα του νομικού και πραγματικού λόγου, η αναγκαιότητα νομοτεχνικών παρεμβάσεων επί των αξιολογούμενων ρυθμίσεων δεν κρίνεται επιβεβλημένη στο στάδιο αυτό [άλλωστε τα περιθώρια είναι εξαιρετικά περιορισμένα], ούτε θα είχε ιδιαίτερη σημασία, εν όψει του γεγονότος ότι η Κοινωνική Συμφωνία αποτυπώνει αυθεντικά τη βούληση των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων και του Νομοθέτη.