



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎ 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎ 2310 517 128 ☎ 2310 517 119

Αθήνα, 23 Ιουνίου 2016

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 575

Προς:

- 1. Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ),** Σόλωνος 87-89, (3^{ος} όροφος), 106 79 Αθήνα
- 2. Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ),** Εμμ. Μπενάκη 16, 106 78 Αθήνα
- 3. Ένωση Βιομηχανιών Βιοτεχνιών Ζαχαρώδων Ελλάδος (ΕΒΒΖΕ),** Χριστοπούλου 8, 184 54 Νίκαια
- 4. Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ),** Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα
- 5. ΣΕΒ – σύνδεσμο επιχειρήσεων και βιομηχανιών,** Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΤΡΙΜ. 5/2016

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρώδων προϊόντων όλης της χώρας»

Με την υπ' αριθ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 85/02Δ/29.1.2016, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ), ζήτησε την παροχή υπηρεσιών διαιτησίας από τον Ο.ΜΕ.Δ., με σκοπό τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων ζαχαρώδων προϊόντων όλης της χώρας.

Στο πεδίο ισχύος της ΔΑ, που ζητήθηκε να εκδοθεί, είχαν συναφθεί:

- η από 29.7.2010 ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας Προσωπικού Βιομηχανικών-Βιοτεχνικών Επιχειρήσεων καθώς και λοιπών Εργαστηρίων Ζαχαρώδων Προϊόντων όλης της χώρας, στην οποία ορίζεται ότι η ισχύς της αρχίζει την 1.10.2010 και ορίζει αυξήσεις αποδοχών από 1.7.2011, με Πράξη

Κατάθεσης Υπ. Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 20/6.8.2010, η οποία είχε κηρυχθεί Υποχρεωτική από: 6.8.2010 με την ΥΑ 11302/648/2011 (ΦΕΚ Β' 1448/17.6.2011)

και

- η από 10.8.2012 ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας του εργατοτεχνικού προσωπικού των πάσης φύσεως Εργαστηρίων Ζαχαρωδών Προϊόντων όλης της χώρας, με Πράξη Κατάθεσης Υπ. Εργασίας 17/20.8.2012, στην οποία ορίζεται ότι η ισχύς της αρχίζει την 20.8.2012 και λήγει την 19.8.2013.

Το ιστορικό της όλης διαδικασίας έχει ως εξής:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α - ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Με το από 22/7/2014 έγγραφο, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ) προσκάλεσε τις εργοδοτικές οργανώσεις σε διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση και υπογραφή ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας, στην οποία επισυνάπτεται σχέδιο συλλογικής σύμβασης εργασίας που η πλευρά των εργαζομένων προτείνει να υπογραφεί.

Στη συνέχεια, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ) υπέβαλε την υπ' αριθ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 18Μ/586/11-11-2014 αίτηση, με την οποία ζήτησε την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης από τον Ο.ΜΕ.Δ., με σκοπό την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας.

Ακολούθησε η διαδικασία μεσολάβησης.

- Ο μεσολαβητής, κατά τη διάρκεια εξέλιξης της μεσολάβησης, υπέβαλε την με αρ.πρωτ.776/30-11-2015 έκθεση - πρόσκληση, με σκοπό, όπως αναγράφεται στην έκθεση, *«να συνεισφέρει προς τα μέρη που εμπλέκονται και συμμετέχουν στην συλλογική διαπραγμάτευση ... βασικά στοιχεία που αφορούν τον αριθμό και το είδος των επιχειρήσεων, την απασχόληση και τις καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές του κλάδου»*.

Στα στοιχεία, που είναι χρήσιμα και για την έκδοση της παρούσας Διαιτητικής Απόφασης, περιλαμβάνονται και τα ακόλουθα:

Α. Σκέψεις ως προς το ζήτημα αν θα διατηρηθεί ενιαία συλλογική ρύθμιση για το προτεινόμενο πεδίο ισχύος, οργανωμένη σε δύο μέρη ή αν τα δύο μέρη της συλλογικής ρύθμισης θα διαχωρισθούν σε δύο συλλογικές ρυθμίσεις.

Β. Οι θέσεις των δύο πλευρών της συλλογικής διαφοράς, της εργατικής και της εργοδοτικής,

Γ. Έκθεση των στοιχείων που ορισμένα προσκόμισαν τα μέρη και άλλα συγκέντρωσε ο Μεσολαβητής, μεταξύ των οποίων και τα ακόλουθα χρήσιμα και για την έκδοση της παρούσας Διαιτητικής απόφασης:

- Στους κλάδους του πεδίου ισχύος της συλλογικής ρύθμισης λειτουργούν 5601 επιχειρήσεις. Τον Απρίλιο 2015 απασχολούνται 39154 μισθωτοί.
 - Παρατηρείται αύξηση των μισθωτών απασχολουμένων-ασφαλισμένων τον Απρίλιο 2015 έναντι του Ιανουαρίου 2012 σε ποσοστό 28,2%. Ο αριθμός των ασφαλισμένων μερικής απασχόλησης υπερδιπλασιάζεται με αύξηση 118,2%, ενώ ο αριθμός των ασφαλισμένων πλήρους απασχόλησης αυξάνεται κατά 11,5%, κατά το ως άνω χρονικό διάστημα.
 - Για τις μεταβολές στις μέσες αποδοχές των μισθωτών στον κλάδο των ζαχαρωδών εκτιμάται ότι την περίοδο Ιανουαρίου 2012 – Απριλίου 2015 το μέσο ημερομίσθιο έχει μειωθεί κατά 26,6% και ο μέσος μισθός κατά 27,64%. Η μείωση είναι μικρότερη για τους ασφαλισμένους πλήρους απασχόλησης (μέσο ημερομίσθιο -21%, μέσος μισθός -21,2%) και μεγαλύτερη στους ασφαλισμένους μερικής απασχόλησης (μέσο ωρομίσθιο -30,3%, μέσος μισθός -32,9%).
 - Τον Απρίλιο 2015 το μέσο ημερομίσθιο για τους ασφαλισμένους πλήρους απασχόλησης καταγράφεται στα 39,3 ευρώ, από 49,8 ευρώ τον Ιανουάριο 2012 και ο μέσος μισθός για τους ασφαλισμένους πλήρους απασχόλησης στα 944,7 ευρώ, από 1.198,3 ευρώ τον Ιανουάριο 2012).
 - Εμφανίζει πίνακες με στοιχεία, μεταξύ των οποίων και στοιχεία για τις αποδοχές των μισθωτών και για τις ετήσιες μεταβολές στο μέσο μισθό και στο μέσο ημερομίσθιο, που δείχνουν συνεχή διαδικασία μειώσεων ετησίως την περίοδο 2012-2015 η οποία, όπως αναγράφεται στην έκθεση, αν και συνεχίζεται και στο πρώτο τετράμηνο του έτους 2015, ήδη είχε αρχίσει να επιβραδύνεται το έτος 2014 και στο πρώτο τετράμηνο του έτους 2015.
- Σε **έγγραφα** τους τα μέρη της συλλογικής διαφοράς διατύπωσαν τις απόψεις τους.
 - Την 5-1-2016 εκδόθηκε η με αρ. πρωτ. 4 **Πρόταση μεσολάβησης**, στην αιτιολογία της οποίας αναγράφονται, μεταξύ άλλων, και τα ακόλουθα:
 - ο Ως προς τις θέσεις της **Εργατικής Πλευράς** αναγράφεται ότι η εργατική πλευρά:
 - Ως βάση συζήτησης πρότεινε το περιεχόμενο της από 29/07/2010 ΣΣΕ (Πράξη Κατάθεσης Υπ. Εργ. 20/6-8-2010), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με

την ΥΑ 11302/648, ΦΕΚ 1448/17/06/2011.

Επεσήμανε ότι η τελευταία κηρυχθείσα υποχρεωτική Κ.ΣΣΕ Ζαχαρωδών προϊόντων 2010-2011 συνεχίζει να παράγει κανονιστική δέσμευση, αφού οι όροι της, οικονομικοί και θεσμικοί, έχουν καταστεί όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας όσων παλαιών εργαζόμενων δεν τις τροποποίησαν με δυσμενέστερους όρους.

- Ζήτησε να διατηρηθούν οι επαγγελματικές ειδικότητες της ΣΣΕ και αυτές που αφορούν παραδοσιακές ειδικότητες.

- ο Ως προς τις Θέσεις της **Εργοδοτικής Πλευράς**, αναγράφεται ότι οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών οργανώσεων:

- Ανέλυσαν τις θέσεις τους για την κατάσταση των επιχειρήσεων του πεδίου ισχύος της συλλογικής ρύθμισης, τα ζητήματα ρευστότητας που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις και την ανάγκη οι επιλογές των μερών για την συλλογική σύμβαση να λαμβάνουν υπόψη τα πραγματικά δεδομένα των επιχειρήσεων που ανήκουν σε αυτές και της απασχόλησης στον κλάδο ως προς τους μισθούς και ως προς τις ειδικότητες.

- Υποστήριξαν την ανάγκη να υπάρξει βάση διαπραγμάτευσης διαφορετική από τη ΣΣΕ που ήδη έχει λήξει και να ληφθούν υπόψη οι τρέχουσες συνθήκες,

- Προσεκόμισαν τεκμήρια για την κατάσταση του κλάδου.

- Για το θέμα του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας πρότειναν να μη θεσμοποιηθεί, με βάση τη θέση ότι τα ζαχαροπλαστεία δεν υπάγονται στον νέο κατάλογο βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων.

- Υποστήριξαν την ανάγκη επαναπροσδιορισμού και ομαδοποίησης των ειδικοτήτων.

- Ζήτησαν τον προσδιορισμό των αμοιβών με αφετηρία τα νέα δεδομένα των επιχειρήσεων του κλάδου.

- Ζήτησαν το διαχωρισμό της ΣΣΕ σε δύο συλλογικές ρυθμίσεις, μία για τις Βιομηχανίες Βιοτεχνίες Ζαχαρωδών και μία άλλη για τα εργαστήρια ζαχαροπλαστικής τέχνης κλπ., καθώς πρόκειται για διαφορετικές διαδικασίες παραγωγής και τελικών προϊόντων.

- Στο υπόμνημα του ΣΕΒ-ΕΒΒΖΕ επισημάνθηκε ότι «σε εθνικό επίπεδο, οι δείκτες οικονομικού κλίματος, απασχόλησης, ισοζυγίου ροών μισθωτής εργασίας και μισθών στο σύνολο της οικονομίας την περίοδο 2012 – 2015 δείχνουν με κατηγορηματικό τρόπο ότι τα επίπεδα μισθών και ημερομισθίων έχουν μειωθεί σε διαφορετικό ποσοστό λόγω της εντεινόμενης οικονομικής ύφεσης. Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις παραγωγής ζαχαρωδών προϊόντων, μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ, έχουν προχωρήσει σε μειώσεις

μισθών/ημερομισθίων στους ήδη εργαζόμενους στον κλάδο, ενώ οι προσλήψεις εργαζομένων το διάστημα αυτό πραγματοποιούνταν βάσει του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου. Κατ' επέκταση, δεδομένου ότι μία συλλογική ρύθμιση ορίζει τα κατώτατα όρια αμοιβών σε έναν κλάδο, είναι ανάγκη να προσδιοριστούν αυτά τα κατώτατα όρια ρεαλιστικά και σε συσχέτιση με τις σημερινές καταβαλλόμενες κατώτατες αποδοχές που ισχύουν στις επιχειρήσεις (μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ) που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής».

- Επεσήμαναν επίσης ότι «Σχετικά με τα αιτήματα της εργατικής πλευράς περί επαναφοράς ισχύος προηγούμενων ρυθμίσεων, που περιείχαν επιδόματα πολυετούς υπηρεσίας (10 τριετίες), επίδομα γάμου, επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης και επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, θεωρούμε ότι αυξάνουν ιδιαίτερα το μισθολογικό κόστος στις επιχειρήσεις μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που θα καλύψει μία συλλογική ρύθμιση έναντι των επιχειρήσεων που δεν είναι μέλη τους, εφόσον δεν ισχύει η επέκταση της ισχύος των ΣΣΕ με ΥΑ. Για αυτό το λόγο, θεωρούμε ότι θα πρέπει να υπόκειται στην ευχέρεια της επιχείρησης που έχει την οικονομική δυνατότητα να παρέχει όσα επιδόματα ή άλλα κίνητρα κρίνει και μπορεί να καταβάλει στους εργαζόμενους, ανάλογα με τη θέση και το είδος της εργασίας που παρέχουν. Αντίθετα, στο επίπεδο των κατώτατων αμοιβών τέτοια κίνητρα δεν μπορούν και δεν πρέπει να υπάρχουν».

- ο Στην **αιτιολογία της Πρότασης Μεσολάβησης** αναγράφονται περαιτέρω και τα ακόλουθα:

- Ως προς τα στοιχεία που προσκόμισαν τα μέρη, αναγράφεται ότι δεν κατέστη δυνατόν κατά το στάδιο της διαδικασίας Μεσολάβησης να διατυπωθούν από τα μέρη αναλυτικές και αιτιολογημένες προτάσεις για το περιεχόμενο της υπό διαπραγμάτευση ΣΣΕ και τους ενδεχομένους όρους αυτής. Αναγράφεται επίσης ότι η ως άνω έλλειψη επιχειρήθηκε να καλυφθεί με τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν και παρουσιάσθηκαν στο Κεφάλαιο Β της από 30.11.2015 Έκθεσης Πρόσκλησης του Μεσολαβητή προς τα μέρη.

- Ως προς το ύψος των βασικών μισθών και ημερομισθίων αναγράφεται ότι «Η εργατική πλευρά πρότεινε τους μισθολογικούς όρους των από το 2010 ρυθμίσεων ΣΣΕ, των οποίων η ισχύς έχει λήξει (και στην περίπτωση των εργαστηρίων βασικοί μισθοί και ημερομίσθια είχαν ήδη απομειωθεί κατά 15% με την από 10.8.2012 ΣΣΕ, της οποίας η ισχύς έχει επίσης λήξει)», ότι η εργοδοτική πλευρά ΟΕΖΕ πρότεινε ως βασικούς μισθούς και ημερομίσθια αυτά που προβλέπονται από την ισχύουσα ΕΓΣΣΕ (δηλαδή τον νομοθετημένο κατώτατο βασικό μισθό και το αντίστοιχο

ημερομίσθιο) πλέον 10% για τους τεχνίτες και πλέον 5% για τους βοηθούς, ~~ότι η εργοδοτική πλευρά EBBZE-ΣΕΒ πρότεινε να προσδιοριστούν αυτά τα~~ κατώτατα όρια ρεαλιστικά και σε συσχέτιση με τις σημερινές καταβαλλόμενες κατώτατες αποδοχές που ισχύουν στις επιχειρήσεις (μέλη του ΣΕΒ και της EBBZE) που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής

- Ως προς τα **επιδόματα** αναγράφεται ότι:

Η εργατική πλευρά πρότεινε τους όρους των επιδομάτων πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, και τουριστικής εκπαίδευσης (σχολής ΟΑΕΔ και τουριστικής εκπαίδευσης) των από το 2010 ρυθμίσεων ΣΣΕ (στην περίπτωση των Εργαστηρίων είχε ήδη συμφωνηθεί με την από 10.8.2012 ΣΣΕ, υπό το πλαίσιο το τότε νέων νομοθετικών ρυθμίσεων, η αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων (τριετιών).

Η εργοδοτική πλευρά ΟΕΖΕ αμφισβήτησε την σκοπιμότητα χορήγησης επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας επικαλούμενη ως τεκμήριο ότι οι ειδικότητες των εργαζομένων στα ζαχαροπλαστεία δεν υπάγονται στον νέο κατάλογο βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων του ΙΚΑ.

Η εργοδοτική πλευρά EBBZE-ΣΕΒ υποστήριξε ότι τα επιδόματα πολυετούς υπηρεσίας (10 τριετίες), το επίδομα γάμου, το επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης και το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, αυξάνουν ιδιαίτερα το μισθολογικό κόστος στις επιχειρήσεις μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που θα καλύψει μία συλλογική ρύθμιση έναντι των επιχειρήσεων που δεν είναι μέλη τους, εφόσον δεν ισχύει η επέκταση της ισχύος των ΣΣΕ με ΥΑ, και για τον λόγο αυτό στο επίπεδο των κατώτατων αμοιβών τέτοια κίνητρα δεν μπορούν και δεν πρέπει να υπάρχουν.

- **Για τους λοιπούς όρους αμοιβής και εργασίας** αναγράφεται ότι μεταξύ των μερών δεν υπήρξε ανταλλαγή απόψεων και θέσεων, ιδιαίτερα για αυτούς που είχαν συνομολογηθεί με τις μεταξύ των μερών συναφθείσες ΣΣΕ πριν από το 2012, ώστε να αποσαφηνισθεί εάν αυτοί οι όροι ή ορισμένοι εξ αυτών δύνανται να αποτελέσουν αντικείμενο της νέας μεταξύ τους συλλογικής ρύθμισης

- Αναγράφεται ότι οι περισσότεροι λοιποί όροι αμοιβής και εργασίας, ιδιαίτερα αυτοί που είχαν συνομολογηθεί με τις μεταξύ των μερών συναφθείσες ΣΣΕ πριν από το 2012, κυρίως οι σχετικοί με τα δικαιώματα αδείας των εργαζομένων, προέρχονται από θεσμικές ρυθμίσεις των ΕΓΣΣΕ.

- Αναγράφεται ότι μοναδικό σημείο συμφωνίας μεταξύ των μερών υπήρξε η δυνατότητα λειτουργικού διαχωρισμού των ρυθμίσεων για τους όρους αμοιβής και εργασίας στην βιομηχανία-βιοτεχνία ζαχαρωδών αφενός, και τα εργαστήρια-καταστήματα ζαχαρωδών αφετέρου.

- Αναγράφεται ότι στο ειδικότερο πεδίο εφαρμογής της από 10.8.2012 ΣΣΕ

~~«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του εργατοτεχνικού προσωπικού των~~
πάσης φύσεως εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας»
(Πράξη Κατάθεσης Υπουργείου Εργασίας:17/20.8.2012), της οποίας η ισχύς
άρχιζε από 20.08.2012 και έληξε την 19η Αυγούστου 2013, είχε συμφωνηθεί
μείωση κατά 15%.

- Διαπιστώνεται ότι από την περίοδο λήξης της ισχύος της συλλογικής
ρύθμισης του 2010 και του 2012 για τα εργαστήρια οι όροι αμοιβής της
εργασίας στις επιχειρήσεις του κλάδου των ζαχαρωδών έχουν τροποποιηθεί
άρδην. *«Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία του ΙΚΑ ... παρατηρείται μία
συνεχής διαδικασία μειώσεων του μέσου μισθού και του μέσου ημερομισθίου
ετησίως για όλη την περίοδο 2012-2015. Σημειωτέον ότι αν και η τάση
μείωσης συνεχίζεται και στο πρώτο τετράμηνο του 2015, είχε ωστόσο
αρχίσει να επιβραδύνεται το 2014 και, περαιτέρω, στο πρώτο τετράμηνο του
2015».*

- Διαπιστώνεται ότι συνολικά την περίοδο Ιανουαρίου 2012 – Απριλίου 2015
το μέσο ημερομίσθιο στις επιχειρήσεις του κλάδου των ζαχαρωδών έχει
μειωθεί κατά 26,6% και ο μέσος μισθός κατά 27,64%. Η μείωση είναι
μικρότερη για τους ασφαλισμένους πλήρους απασχόλησης (μέσο
ημερομίσθιο -21%, μέσος μισθός -21,2%) και μεγαλύτερη στους
ασφαλισμένους μερικής απασχόλησης (μέσο ημερομίσθιο -30,3%, μέσος
μισθός -32,9%). Τον Απρίλιο 2015 το μέσο ημερομίσθιο για τους
ασφαλισμένους πλήρους απασχόλησης καταγράφεται στα 39,3 ευρώ, από
49,8 ευρώ τον Ιανουάριο 2012 και ο μέσος μισθός για τους ασφαλισμένους
πλήρους απασχόλησης στα 944,7 ευρώ, από 1.198,3 ευρώ τον Ιανουάριο
2012.

- Διαπιστώνεται ότι υφίσταται ανάγκη προσδιορισμού νέων (έναντι εκείνων
που ίσχυαν το 2010-2011) κατωτάτων ορίων για τους μισθούς και τα
ημερομίσθια των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του κλάδου των
ζαχαρωδών.

- Ως προς το αίτημα της εργατικής πλευράς να αποτελέσουν βάση οι
προαναφερόμενες δύο ΣΣΕ που έχουν λήξει, διαπιστώνεται ότι *«Μετά από 6
έτη οικονομικής χρεοκοπίας, η δυνατότητα επανασύστασης των όρων
αμοιβής και εργασίας που υπήρχαν στην συλλογική ρύθμιση του 2010-2011,
και ενδεχομένως εφαρμόζονταν στις επιχειρήσεις του κλάδου των
ζαχαρωδών την ίδια περίοδο, δεν είναι εφικτή».*

- Κρίνεται ότι *«Τα νέα κατώτατα όρια για τους μισθούς και τα ημερομίσθια
των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του κλάδου των ζαχαρωδών, θα πρέπει*

να λαμβάνουν υπόψιν και τις υφιστάμενες συνθήκες και τις υφιστάμενες τάσεις για την αντιμετώπισή τους».

- Προτείνεται η νέα συλλογική ρύθμιση να «ορίσει κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια τα οποία να σταθεροποιήσουν τους όρους αμοιβής και να αποτελέσουν την βάση αναβίωσης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στον κλάδο» και «κρίσιμο είναι τα νέα κατώτατα όρια και η συλλογική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο να λειτουργήσουν υποστηρικτικά αφενός μεν ως προς την διατήρηση των θέσεων εργασίας, αφετέρου δε ως προς την αύξηση στην διάρκεια της απασχόλησης (και της ασφάλισης) των εργαζομένων του κλάδου, όπου ένας στους τέσσερις εμφανίζεται μερικά απασχολούμενος έναντι ενός στους εννέα το 2012, και ο αριθμός των μέσων ημερών απασχόλησης τείνει μειούμενος»

- Προτείνεται στα μέρη «να αναζητήσουν το σημείο ισορροπίας και συμφωνίας για την επανασύσταση της συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων του κλάδου ορίζοντας κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια μειωμένους σε ποσοστό 24-25% έναντι των θεωρητικών, πλέον, τιμών της ρύθμισης του 2010-2011»

- Αυτή η πρόταση για να ορισθούν κατώτατοι μισθοί και ημερομίσθια μειωμένοι σε ποσοστό 24-25% έναντι των θεωρητικών, πλέον, τιμών της ρύθμισης του 2010-2011 αιτιολογείται με βάση τη μείωση μέσων μισθών και ημερομισθίων που προκύπτει από τα στοιχεία του ΙΚΑ για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης του κλάδου (μέσο ημερομίσθιο -21%, μέσος μισθός -21,2%) για την περίοδο Ιανουαρίου 2012- Απριλίου 2015, αφετέρου με τον αποπληθωρισμό που εξελίσσεται στην ελληνική οικονομία την περίοδο από τον Αύγουστο 2013 έως και τον Νοέμβριο 2015 (μήνας για τον οποίον υπάρχουν τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας) με μέση ετήσια αρνητική μεταβολή δωδεκάμηνης περιόδου του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή μεταξύ του 1% και του 2%.

- Ειδικά για τα εργαστήρια ζαχαρωδών προτείνεται να ορισθούν κατώτατοι μισθοί και ημερομίσθια μειωμένοι, έναντι των νομοθετημένων από το 2012 γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων, σε ποσοστά ανώτερα της τάξης του 18,6% στην περίπτωση των βοηθών και της τάξης του 26% στην περίπτωση των τεχνιτών του κλάδου.

- Για το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας (τριετίες), προτείνεται για τους τεχνίτες και βοηθούς, η υιοθέτησή τους και ο συνυπολογισμός της προϋπηρεσίας κατά την σύναψη των νέων ατομικών συμβάσεων εργασίας σε ποσοστό 5% και για 10 τριετίες, με ταυτόχρονη εφαρμογή των περιορισμών

που έχουν εισαχθεί από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012 και, συνεπώς, προτείνεται η αναστολή της χορήγησης προσαυξήσεων εάν λαμβάνουν χώρα υπηρεσιακές ωριμάνσεις κατά την διάρκεια ισχύος της προτεινόμενης ΣΣΕ, όπως άλλωστε είχε συνολοκληρωθεί και με την από 10.8.2012 ΣΣΕ για τα εργαστήρια – καταστήματα ζαχαρωδών.

- Για τους ανειδίκευτους προτείνεται να ισχύουν τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία για τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό και το κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο και ειδικότερα τα προβλεπόμενα στην περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012.

- Ως προς τις λοιπές, κυρίως θεσμικές ρυθμίσεις της προϊσχύσασας ΣΣΕ, όπως αυτή είχε διαμορφωθεί από τα μέρη και όπως είχε κωδικοποιηθεί από τις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ: επισημαίνεται ότι για τις ρυθμίσεις αυτές τα μέρη δεν διατύπωσαν αναλυτικές και αιτιολογημένες απόψεις, δεν προσεκόμισαν στοιχεία ούτε διαπραγματεύθηκαν επί αυτών, είτε κατά την διεξαγωγή των κοινών συναντήσεων είτε με την ανταλλαγή υπομνημάτων και αφ' ετέρου ότι περιλαμβάνονται σε αυτές ρυθμίσεις που ανάγονται στα προβλεπόμενα από τις ΕΓΣΣΕ.

- Με το υπ' αρ. πρωτ. 33/15-1-2016 έγγραφο η Ομοσπονδία Επαγγελματιοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), δήλωσε ότι δεν αποδέχεται την πρόταση μεσολάβησης.
- Με το υπ' αρ. πρωτ. 38/18-1-2016 έγγραφο η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), δήλωσε ότι δεν αποδέχεται την πρόταση μεσολάβησης.
- Με το υπ' αριθ. πρωτ. Μ-Δ: 45/19-1-2016 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ., γνωστοποιήθηκε στα μέρη της συλλογικής διαφοράς ότι η πρόταση του Μεσολαβητή δεν έγινε δεκτή ούτε από την εργατική ούτε από την εργοδοτική πλευρά και ότι η διαδικασία της μεσολάβησης περατώθηκε.
- Μετά τη δήλωση μη αποδοχής της πρότασης, με το Μ-Δ: 64/25-1-2016 έγγραφο **ο ΣΕΒ επεσήμανε προς τον μεσολαβητή**, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:
 - Επαναλαμβάνει τη θέση ότι η προταθείσα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για τους εργαζόμενους στις βιομηχανικές - βιοτεχνικές επιχειρήσεις και στα εργαστήρια ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας, αφορά σε ανόμοιας παραγωγικής δομής επιχειρήσεις αφενός σε βιομηχανίες - βιοτεχνίες ζαχαρωδών προϊόντων και αφετέρου σε εργαστήρια παραγωγής ζαχαρωδών προϊόντων (ζαχαροπλαστεία) και ότι συνενωμένες οι ρυθμίσεις σε δύο μέρη της ενιαίας προτεινόμενης συλλογικής ρύθμισης δεν γίνεται διαχωρισμός των συμβαλλόμενων

μερών για καθένα από τα μέρη της ενιαίας συλλογικής ρύθμισης που προτίθεται να δεσμεύσει.

- Επαναλαμβάνει τη θέση ότι η προτεινόμενη συλλογική ρύθμιση αποτελεί πρώτη συλλογική ρύθμιση, εφόσον οι προϊσχύσασες συλλογικές ρυθμίσεις και η μετενέργεια αυτών έχουν λήξει και ότι κατά συνέπεια δεν πρέπει να συγκρίνονται οι προτεινόμενοι μισθοί και ημερομίσθια με τις αμοιβές που είχαν συμφωνηθεί στις συλλογικές ρυθμίσεις που έχουν από καιρό λήξει.
- Σημειώνεται ότι οι μη μισθολογικοί όροι των συλλογικών ρυθμίσεων που έληξαν δεν πρέπει να τίθενται εκ νέου ως όροι της προτεινόμενης συλλογικής ρύθμισης και ως παράδειγμα αναγράφεται η χορήγηση ημερών αδείας με αποδοχές πέραν των οριζόμενων κατά περίπτωση από το νόμο.
- Σημειώνεται ότι οι προτεινόμενοι κατώτατοι μισθοί και ημερομίσθια *«συνοδεύονται, όπως αναπαιτιολόγητα, από προσαυξήσεις με πάγια μηνιαία επιδόματα»*.
- Σημειώνεται ότι οι προτεινόμενες αποδοχές, όπως αυτές αποτελούνται από τους κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια, τα επιδόματα και τους μη μισθολογικούς όρους *«οδηγούν σε συνολικές αποδοχές αναντίστοιχες με τις ισχύουσες στην αγορά όπου οι περισσότερες επιχειρήσεις δίνουν αγώνα επιβίωσης και επιβάλλουν σε όλες τις επιχειρήσεις αποδοχές που δεν αφήνουν περιθώρια να ασκήσουν μισθολογική πολιτική»*.
- Σημειώνεται ότι η έλλειψη δυνατότητα επέκτασης της προτεινόμενης συλλογικής ρύθμισης στις επιχειρήσεις μη μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που καλούνται να την υπογράψουν δημιουργεί *«εξαιρετικές συνθήκες ασύμμετρου ανταγωνισμού και στρεβλώσεων στον συγκεκριμένο κλάδο»*, αθέμιτο ανταγωνισμό και κίνδυνο διαρροής μελών και συρρίκνωσης ή/και διάλυσης των εργοδοτικών οργανώσεων.
- Σημειώνεται ότι η συλλογική ρύθμιση θα εφαρμοστεί από 100 περίπου επιχειρήσεις (μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων ΣΕΒ / ΕΒΒΖΕ), ενώ *«ο αριθμός των επιχειρήσεων που απασχολούν μισθωτούς ΙΚΑ στον -κλάδο των ζαχαρωδών ανέρχονται στις 5.601 σε όλη τη χώρα»*.
- Ως προς τις ειδικότητες, σημειώνεται ότι αυτές περιέχονταν σε προηγούμενες ρυθμίσεις, αλλά οι περισσότερες *«δεν υφίστανται πλέον, τουλάχιστον στις επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ»*.
- Θεωρούν *«ακατανόητη»* την πρόταση Μεσολάβησης για χορήγηση επιδομάτων πολυετούς υπηρεσίας (5% ανά τριετία, σύνολο 10 τριετίες), δεδομένης της αναστολής αυξήσεων σε μισθούς/ημερομίσθια, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιακών ωριμάνσεων, μέχρι η ανεργία να είναι κάτω του 10% (άρθ. 4

ΠΥΣ6/2012) και άνευ ουσίας την καταγραφή τους μέσα σε μία συλλογική ρύθμιση, με ταυτόχρονη αναστολή/«πάγωμα» της χορήγησης τους.

- Σχετικά με την πρόταση για επίδομα ανθυγιεινής εργασίας (8%) σημειώνεται ότι αν υπάρχουν ανθυγιεινοί χώροι της επιχειρήσεις, δεν θα πρέπει να εξαγοράζεται η εργασία στους χώρους αυτούς με τέτοιου είδους επιδόματα. Το πόσο ανθυγιεινός είναι ο χώρος εργασίας των ειδικοτήτων αυτών θα πρέπει να εξετάζεται σε συνεργασία των δύο πλευρών, χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες ανεξάρτητων οργανισμών, όπως τα ΕΛΙΝΥΑΕ, το οποίο αποτελεί οργανισμό των κοινωνικών εταίρων, αρμόδιο για τα θέματα αυτά. Μετά από εκθέσεις/εισηγήσεις τέτοιων οργανισμών θα πρέπει να σχεδιάζονται αποτελεσματικές δράσεις αντιμετώπισης τυχόν κινδύνων και όχι να χρησιμοποιούνται τέτοιου είδους επιδόματα, η γενική χορήγηση των οποίων συνιστά διαρκή προσαύξηση του μισθού/ημερομισθίου, με αποτέλεσμα ο λεγόμενος «κατώτατος μισθός / ημερομίσθιο» να μην είναι πράγματι κατώτατος. Και εάν ακόμη κανείς εδέχετο την εξαγορά των ανθυγιεινών συνθηκών μέσω ενός επιδόματος στην σύγχρονη εποχή, θα ετίθετο θέμα ακριβούς περιγραφής των κινδύνων και εν συνεχεία ποσοτικοποίησης αυτών για τον καθορισμό οικονομικού αντιτίμου.

- Για το επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης σημειώνεται ότι αποτελεί ένα αόριστο, ανατιολόγητο και άνευ εφαρμογής επίδομα στις επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ, τόσο λόγω αντικειμένου όσο και διαδικασιών εργασίας και παραγωγής τελικών προϊόντων, ότι αναφέρεται σε μη ισχύουσα ΣΣΕ και ότι ενδέχεται να αποτελεί διαρκή απία διαφωνιών εργοδότη και εργαζομένων. Σημειώνεται επίσης ότι τα αυτά ισχύουν και για επίδομα χαλβαδοποιών της ΔΑ 13/1 § 81 βάσει της ΣΣΕ 29.5.2008.

- Αναγράφεται ότι η πρόταση για διάφορες παροχές και λοιπές άδειες βάσει παλιότερων συλλογικών ρυθμίσεων, οι οποίες δεν ισχύουν, είναι ανατιολόγητες και απαράδεκτες στο μέτρο που υπερβαίνουν τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας για τα αντίστοιχα θέματα.

- Σημειώνεται ότι συνολικά, η πρόταση Μεσολάβησης επαναφέρει παλαιότερες ρυθμίσεις, που ίσχυαν σε διαφορετικό οικονομικό περιβάλλον και με διαφορετική τεχνολογία παραγωγής, ότι αυξάνει υπέρμετρα και δυσανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες και τη ρευστότητα το μισθολογικό κόστος στις επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ.

- Επισημαίνεται ότι, δεδομένου ότι μία συλλογική ρύθμιση ορίζει τα κατώτατα όρια αμοιβών σε έναν κλάδο, είναι ανάγκη να προσδιοριστούν αυτά τα κατώτατα όρια ρεαλιστικά και σε συσχέτιση με τις σημερινές δυνατότητες των επιχειρήσεων και της οικονομίας γενικότερα, οι οποίες έχουν αντίκτυπο στις καταβαλλόμενες κατώτατες αποδοχές που ισχύουν στις επιχειρήσεις (μέλη του ΣΕΒ και της

ΕΒΒΖΕ), που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής, λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτές αποτελούν μικρή μειοψηφία μεταξύ των ομοειδών με αυτές επιχειρήσεων, που δεν θα είναι αναγκασμένες να ακολουθήσουν τα προσδιοριζόμενα κατώτατα όρια.

Τους ισχυρισμούς αυτούς προέβαλε ο ΣΕΒ και οι λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις και κατά τη διάρκεια της διαιτησίας, η οποία ακολούθησε.

Η διαδικασία διαιτησίας εξελίχθηκε ως εξής:

- Με την υπ' αριθ. 85/02Δ/29-1-2016 αίτηση, η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ) προσέφυγε στη Διαιτησία.
- Την 8.2.2016 αναδείχθηκαν με κλήρωση ως μέλη της Επιτροπής οι διαιτητές Μίρκα Καζτώρη, Δημήτριος Βερβεσός και Ελένη Κουτσιμπού ενώ ως Πρόεδρος κληρώθηκε η Ελένη Κουτσιμπού, όπως αποτυπώνεται στο σχετικό από 8-2-2016 πρακτικό ανάδειξης Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Η Επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε τα καθήκοντά της στις 15-2-2016.
- Με την υπ' αριθ. 158/19-2-2016 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., κλήθηκαν τα μέρη της συλλογικής διαφοράς σε κοινή συνάντηση, στις 25-2-2016 και ώρα 13:30, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθήνα, με σκοπό την αναζήτηση κοινού τόπου και σύγκλισης των θέσεων τους. Η συνάντηση πραγματοποιήθηκε και παρέστησαν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των μερών. Τα μέρη της συλλογικής διαφοράς συζήτησαν για τα επί μέρους θέματα της συλλογικής διαφοράς και συμφώνησαν α) να πραγματοποιηθεί επόμενη συνάντηση την 3-3-2016 και ώρα 15:00 και β) να παραταθεί η προθεσμία διαιτησίας μέχρι την 7-3-2016. Συνετάγη σχετικά το από 25-2-2016 πρακτικό διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.
- Με την υπ' αριθ. 174/29-2-2016 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., κλήθηκαν τα μέρη της συλλογικής διαφοράς σε κοινή συνάντηση, στις 3-3-2016 και ώρα 15:00, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθήνα. Η συνάντηση πραγματοποιήθηκε και παρέστησαν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των μερών. Τα μέρη της συλλογικής διαφοράς συζήτησαν για τα θέματα της συλλογικής διαφοράς και συμφώνησαν α) να υποβληθούν υπομνήματα μέχρι την 10-3-2016 και β) να παραταθεί η προθεσμία διαιτησίας μέχρι την 21-3-2016. Συνετάγη σχετικά το από 3-3-2016 πρακτικό διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.
- **Με το υπ' αριθ. πρωτ. 217/10-3-2016 υπόμνημά της, η εργατική πλευρά** εξέθεσε τις θέσεις και τα επιχειρήματά της, μεταξύ των οποίων αναγράφονται και τα ακόλουθα:
 - Ως προς τη δυσμενή συγκυρία: Η επίκληση από τις εργοδοτικές οργανώσεις της δυσμενούς συγκυρίας της χώρας, δεν είναι επαρκής δικαιολογητικός λόγος για

την απόρριψη του συνόλου σχεδόν των επιδομάτων και των αιτημάτων θεσμικού χαρακτήρα που περιείχε η καταγγελλόμενη ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των Βιομηχανικών - Βιοτεχνικών επιχειρήσεων και εργαστηρίων παραγωγής Ζαχαρώδων προϊόντων.

- Ως προς το αίτημα χωρισμού των επιχειρήσεων του πεδίου ισχύος σε δύο χωριστές συλλογικές ρυθμίσεις: Οι επιχειρήσεις του κλάδου αμφότερες παράγουν ζαχαρώδη προϊόντα.

- Ως προς το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας: Η άρνηση χορήγησης του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας με τον ισχυρισμό ότι οι ειδικότητες των εργαζομένων στα ζαχαροπλαστεία δεν υπάγονται στον νέο πίνακα βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων του ΙΚΑ ως επιχείρημα είναι λανθασμένο. Αναγράφεται ότι η αλήθεια είναι ότι η συντριπτική πλειοψηφία του παλαιού προσωπικού συνεχίζει στην ασφαλιστική κλάση των ΒΑΕ, αφού είχε θεμελιώσει τις προϋποθέσεις του νόμου και επιπλέον η καταβολή του ανθυγιεινού επιδόματος σχετίζεται με τις σωρευτικές επιπτώσεις στην υγεία των απασχολούμενων από τις εισπνεόμενες σκόνες, πούδρες, άλευρα κ.τ.λ. κατά τη διαδικασία της παραγωγής και είναι ανεξάρτητη της ένταξης μιας ειδικότητας στην ασφαλιστική κλάση των βαρέων (π.χ. οι σερβιτόροι ασφαλίζονται στα βαρέα αλλά δε λαμβάνουν επίδομα ανθυγιεινής εργασίας).

- Ζητά να ληφθεί ως βάση η πρόταση του μεσολαβητή,

- Διατυπώνει τη διαφωνία της με την πρόταση του μεσολαβητή, η οποία «δεν μπόρεσε να υπερβεί τη λογική της εσωτερικής υποτίμησης, κρατώντας ισορροπίες ανάμεσα στις δύο πλευρές», ότι «δεν αποτυπώνει την αθέατη πλευρά των εργασιακών σχέσεων με τις μαύρες συμφωνίες και αποδοχές», ότι «ενσωματώνει τη μνημονιακή λογική διαφοροποίησης της αμοιβής των νέων εργαζομένων που αντίκειται στους διεθνείς όρους εργασίας», ότι «πλησιάζει τα κατώτατα όρια σε αυτά του ανειδίκευτου εργάτη», ότι «καθαγιάζει τη δράση της εργοδοτικής πλευράς η οποία παγιδευμένη στην αντιαναπτυξιακή λογική της συρρίκνωσης των αποδοχών, άρα του διαθέσιμου προς κατανάλωση εισοδήματος της πλειοψηφίας του ενεργού πληθυσμού, ανατροφοδοτεί το σπирάλ της ύφεσης, με στόχο τη δραματική συμπίεση των μισθών υπό την απειλή της ανεργίας αλλά και την υποκατάσταση του εργατικού δυναμικού με χαμηλότερου κόστους εργαζόμενους», ότι «Δε λαμβάνει υπόψη σε ικανοποιητικό βαθμό την ανάγκη σύνδεσης της αμοιβής με την ειδίκευση των εξαιρετικά ειδικευμένων επαγγελματικών ειδικοτήτων όπως οι τεχνίτες ζαχαρώδων προϊόντων από τη διευρυνόμενη βίαιη αποειδίκευση σε όρους αμοιβής και εργασίας ανειδίκευτου εργάτη».

- Η απουσία της Κ.Σ.Σ.Ε. Ζαχαρωδών προϊόντων επέφερε μισθολογική ανισότητα, απορρύθμιση και χειραγώγηση των εργασιακών σχέσεων.
- Αναγράφεται ότι «Η συνεχής και βίαιη αποειδίκευση των κλαδικών ειδικοτήτων σε όρους εργασίας και αποδοχές ανειδίκευτου εργάτη, η ραγδαία αλλαγή στη σύνθεση της απασχόλησης υπέρ των μερικώς απασχολούμενων αλλά και η εκτίναξη των μισθολογικών μεταβολών καταδεικνύουν την παραβατικότητα και την ψευδώς δηλωμένη εικονική απασχόληση επιφέρουν δε ολέθριες επιπτώσεις στην κοινωνική ασφάλιση από τη μείωση των ασφαλιστικών εισροών στα ασφαλιστικά ταμεία».
- Αναγράφεται ότι δεν επιβεβαιώνονται οι δυσοίωνες εκτιμήσεις της εργοδοτικής πλευράς και ότι είναι ενδεικτική η επιθετική δημιουργία νέων επιχειρήσεων που επεκτείνονται μάλιστα σε πολλαπλά αντικείμενα άρτου και υπηρεσιών εστίασης
- Αναγράφεται ότι «Όπως επίσης αποδείχθη από την έκθεση - κόλαφο της ΤτΕ η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας με μείωση των ονομαστικών αμοιβών ανά απασχολούμενο, δεν αύξησε τη παραγωγικότητα, παρά οδήγησε σε αύξηση των περιθωρίων κέρδους των επιχειρήσεων, ενώ η δράση των εργοδοτών κατέστη ανεξέλεγκτη»
- Θεωρούν την τελευταία ΣΣΕ ζαχαρωδών προϊόντων 2010-2011 ως «απόλυτα επαρκή και ενδεικτική ως βάση της υπό διαπραγμάτευσης ΣΣΕ, σε κάθε περίπτωση έχει επέλθει αποπληθωρισμός στους μισθούς με μειώσεις αποδοχών κατά 15%, ποσοστό το οποίο συμφωνήσαμε με τα Εργαστήρια για το 2012-2013, και θεωρούμε ότι η Διαιτητική πρόταση μπορεί να το λάβει υπ' όψιν για τους προτεινόμενους μισθούς».
- Ως προς το χρόνο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης ζητούν διετή διάρκεια ισχύος, από 01.01.2016 μέχρι 31.12.2017 και σε περίπτωση μη συμφωνίας προτείνουν διάρκεια ισχύος από την υποβολή της αίτησης στον ΟΜΕΔ.
- Ως προς το περιεχόμενο της ΔΑ αναγράφεται ότι οφείλει να λάβει υπόψη:
Την προαγωγή της πλήρους απασχόλησης στον κλάδο με όρους συλλογικής κάλυψης και ισότητας και τη στέρηση της ελάχιστης συλλογικής προστασίας των νέων απασχολούμενων.
Την εξατομίκευση όρων αμοιβής και εργασίας σε όλη την επικράτεια, με αύξηση των διαφορετικών και άνισων εργασιακών όρων απασχόλησης.
Την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στα Ζαχαρώδη προϊόντα.
Την ανάγκη δίκαιης κατανομής του εισοδήματος (σε επίπεδο πρωτογενούς διανομής), για να ενισχυθεί η εσωτερική ζήτηση και η απασχόληση και για να περισωθεί το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Το βιοποριστικό χαρακτήρα και τη προστασία της αγοραστικής δύναμης του μισθού.

Τη προστασία των ελαχίστων ορίων αξιοπρεπούς εργασίας και των υλικών όρων αξιοπρεπούς διαβίωσης των εργαζομένων.

- **Με το υπ' αριθ. πρωτ. 220/10-3-2016 υπόμνημα, η Ομοσπονδία Επαγγελματιοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ)** συνοψίζει τις θέσεις και τα επιχειρήματά της, που εξέθεσαν και προφορικά, και αναγράφονται, μεταξύ άλλων, και τα εξής:
 - Έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας: Αμφισβητούν ότι έχουν «*την απαιτούμενη από το νόμο αντιπροσωπευτικότητα και ικανότητα για την κατάρτιση ΣΣΕ. Σύμφωνα με το πρακτικό των τελευταίων αρχαιρεσιών μας, το οποίο έχουμε ήδη καταθέσει στο φάκελο της μεσολάβησης, μέλη μας είναι 1.405 επιχειρήσεις εκ των οποίων στις τελευταίες αρχαιρεσίες ψήφισαν μόλις 865. Σύμφωνα με τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στην πρόταση του μεσολαβητή κ. Ιωάννου (σελ. 41) ο κλάδος των επιχειρήσεων - εργαστηρίων ζαχαροπλαστικής περιλαμβάνει περί τις 5.455 επιχειρήσεις. Ως εκ τούτου, είναι απολύτως σαφές ότι εκπροσωπούμε στην πραγματικότητα ένα ελάχιστο - ισχνό ποσοστό του κλάδου και δεν έχουμε επί της ουσίας οποιαδήποτε εν τοις πράγμασι αντιπροσωπευτικότητα*».
 - Ως προς την έλλειψη δυνατότητας επέκτασης, επισημαίνεται ότι η Δ.Α. δεν αναμένεται να επεκταθεί και σε άλλες ομοειδείς επιχειρήσεις του κλάδου, «*η δέσμευσή μας από αυτή, θα οδηγήσει με βεβαιότητα αποκλειστικά και μόνο στη διάλυσή μας, λόγω της υπέρμετρης σε σχέση με τις ανταγωνιστικές μας επιχειρήσεις αύξησης του μισθολογικού μας κόστους*».
 - Ως προς την αντιπροσωπευτικότητα της ΠΟΕΕΥΤΕ: Καλούν την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ - ΥΤΕ) «*να αποδείξει τη συνδρομή της απαραίτητης αυτής προϋπόθεσης*».
 - Ως προς την αύξηση του ΦΠΑ στο 23% (ήδη 24%) στον κλάδο επισημαίνουν ότι έχει αυξήσει έτι περαιτέρω το λειτουργικό τους κόστος.
 - Ως προς τις συνθήκες στην αγορά από το 2012, οπότε υπέγραψαν την από 10.8.2012 ΣΣΕ, υποστηρίζουν ότι έχουν μεταβληθεί επί τα χείρω έτι περαιτέρω και ότι δέχονται σκληρό ανταγωνισμό «*τόσο από τα αρτοποιεία τα οποία έχουν εισβάλει στο χώρο μας και καρπώνονται μεγάλο ποσοστό του μεριδίου της αγοράς, όσο και από αλυσίδες ζαχαροπλαστικών που δεν αποτελούν μέλη μας*».
 - Σε πίνακα παραθέτουν τις θέσεις της Ομοσπονδίας ανά κεφάλαιο της πρότασης μεσολάβησης, για το μέρος Β της συλλογικής ρύθμισης.
 - Ως προς τους βασικοί μισθούς και βασικά ημερομίσθια (Β.2.) προτείνουν

«Βοηθοί

ΕΓΣΣΕ+5% (€615,38)

Τεχνίτες-τριες ΕΓΣΣΕ + 10% (€644,69)

Λαντζέρης: ΕΓΣΣΕ (€26,18)

Δεν υπάρχει ειδικότητα αρχιτεχνίτη

Τεχνίτες- τριες: Ως τεχνίτης-τρια θεωρείται εκείνος που αποδεδειγμένα διαθέτει εξαστητή απασχόληση σε επιχείρηση του κλάδου ως βοηθός τεχνίτη/ζαχαροπλάστη»

- Διατυπώνουν αναλυτική πρόταση ως προς τα επιδόματα (Β.3.) καθώς και για τις Διάφορες Παροχές και λοιπές διατάξεις (Β.4.)

- **Με το με αρ.πρωτ.223/11-3-2016 υπόμνημα, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ και η Ένωση Βιομηχανιών Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδος (ΕΒΒΖΕ) εξέθεσαν τις θέσεις και τα επιχειρήματά τους ως εξής:**

- Για το πεδίο ισχύος προτείνουν το διαχωρισμό σε δύο διαφορετικές συλλογικές ρυθμίσεις, επισημαίνοντας ότι η πρόταση αυτή για συλλογική σύμβαση αφορά σε ανόμοιας παραγωγικής δομής επιχειρήσεις, δηλαδή αφενός σε βιομηχανίες - βιοτεχνίες ζαχαρωδών προϊόντων και αφετέρου σε εργαστήρια παραγωγής ζαχαρωδών προϊόντων (ζαχαροπλαστεία). Ειδικά δε για τα ζαχαροπλαστεία επισημαίνουν ότι είναι στη συντριπτική τους πλειοψηφία μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις που απασχολούν ελάχιστους εργαζόμενους.
- Επαναλαμβάνουν ότι το κείμενο της πρότασης Μεσολάβησης δεν κάνει σαφή διαχωρισμό στα συμβαλλόμενα μέρη στα οποία απευθύνεται και προτίθεται να δεσμεύσει η προτεινόμενη ρύθμιση, δημιουργώντας δύο ξεχωριστά μέρη (πρώτο μέρος: βιομηχανικές / βιοτεχνικές επιχειρήσεις και δεύτερο μέρος: λοιπά εργαστήρια) στο ίδιο ενιαίο κείμενο, απευθύνεται σε όλες τις συμμετέχουσες στη διαδικασία οργανώσεις (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ, ΟΕΖΕ, ΕΒΒΖΕ, ΓΣΕΒΒΕ, ΣΕΒ) και ζητούν συλλογική ρύθμιση αποκλειστικά για τους όρους αμοιβής και εργασίας του εργατοτεχνικού προσωπικού των βιομηχανικών - βιοτεχνικών επιχειρήσεων παραγωγής ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας.
- Θεωρούν ότι αναφορά στο πεδίο εφαρμογής τόσο πρώτης ύλης (π.χ. φύλλο κρούστας, σφολιάτα, κανταΐφι, κλη) όσο και τελικού προϊόντος μόνο σύγχυση μπορεί να επιφέρει στην πρακτική εφαρμογή της σύμβασης.
- Ως προς τις ειδικότητες επισημαίνεται ότι από τις ειδικότητες που περιέχονταν σε προηγούμενες ρυθμίσεις, οι περισσότερες δεν υφίστανται πλέον, τουλάχιστον στις επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ.
- Θεωρούν ότι δεν θα πρέπει να υπάρχει οιαδήποτε αναφορά σε συγκεκριμένες ειδικότητες και ότι η ρύθμιση πρέπει να αφορά τα κατώτατα ημερομίσθια των

εργατοτεχνιτών-τριών που απασχολούνται στην παραγωγή στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις παραγωγής ζαχαρωδών προϊόντων.

- Ως προς το ύψος των ημερομισθίων θεωρούν ότι η επιδιωκόμενη συλλογική ρύθμιση αποτελεί πρώτη ρύθμιση, διότι οι προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις έχουν λήξει, ότι «*αυθαιρέτως*» προτείνεται με την πρόταση μεσολάβησης «*ως σημείο ισορροπίας και συμφωνίας*» η μείωση μισθών και ημερομισθίων σε ποσοστό 24-25% των θεωρητικών τιμών του 2010-2011 και επισημαίνουν ότι το ύψος των προτεινομένων μισθών επηρεάζεται και από λοιπούς μη μισθολογικούς όρους και παρατηρούν ότι το προτεινόμενο σχέδιο ΣΣΕ περιλαμβάνει πλήθος μη ευθέως μισθολογικών όρων των οποίων το κόστος είναι εμφανές (για παράδειγμα, χορήγηση ημερών αδείας με αποδοχές πέραν των οριζόμενων κατά περίπτωση από το νόμο).
- Για τα προτεινόμενα κατώτατα ημερομίσθια, σημειώνουν ότι «*θα υπήρχε αποδοχή εκ μέρους μας αν δεν συνοδεύονταν, όπως ανατιολόγητα, από προσαυξήσεις με πάγια μηνιαία επιδόματα*» και κρίνουν ότι «*οδηγούν σε συνολικές αποδοχές αναντίστοιχες με τις ισχύουσες στην αγορά όπου οι περισσότερες επιχειρήσεις δίνουν αγώνα επιβίωσης και επιβάλλουν σε όλες τις επιχειρήσεις αποδοχές που δεν αφήνουν περιθώρια να ασκήσουν μισθολογική πολιτική*». Έτσι καταστρατηγείται ο σκοπός των κλαδικών ΣΣΕ να ορίζουν τα κατώτατα όρια νομίμων αποδοχών για τους εργαζόμενους στον κλάδο».
- Σχετικά με τις κατηγορίες εργατοτεχνικού προσωπικού που απασχολούνται στις βιομηχανίες και βιοτεχνίες παραγωγής ζαχαρωδών προϊόντων, θεωρούν ότι η ενδεδειγμένη κατηγοριοποίηση είναι η ακόλουθη:

Τεχνίτες & Βοηθοί

Εργάτες

- Ως προς τα επιδόματα του μέρους Α παρατηρούν ότι οποιαδήποτε ρύθμιση αναφέρεται σε κείμενο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) καθώς και στην εργατική νομοθεσία, ισχύει εκ του νόμου και δεν θα πρέπει να καταγράφεται κάθε φορά σε συλλογική ρύθμιση.
- Για τα επιδόματα πολυετούς υπηρεσίας (5% ανά τριετία, σύνολο 10 τριετίες), δεδομένης της αναστολής αυξήσεων σε μισθούς/ημερομίσθια, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιακών ωριμάνσεων, μέχρι η ανεργία να είναι κάτω του 10% (άρθ. 4 ΠΥΣ 6/2012), θεωρούν ακατανόητη και άνευ ουσίας την καταγραφή τους μέσα σε μία συλλογική ρύθμιση, με ταυτόχρονη αναστολή/«πάγωμα» της χορήγησής τους και ότι μία συλλογική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να περιέχει διατάξεις που δεν πρόκειται να εφαρμοστούν στη διάρκεια της ισχύος της, όπως είναι οι διατάξεις για τα επιδόματα πολυετούς υπηρεσίας.

- Για τα αιτήματα σχετικά με τη χορήγηση διαφόρων παροχών, θεωρούν ότι η χορήγηση διαφόρων παροχών και λοιπών αδειών, που αναφέρονταν σε παλαιότερες συλλογικές ρυθμίσεις, οι οποίες δεν ισχύουν, είναι ανατιολόγητες και απαράδεκτες στο μέτρο που υπερβαίνουν τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας για τα αντίστοιχα θέματα.

- Για την πρόταση μεσολάβησης σχετικά με τη χορήγηση (Α.3.5.) στους εργαζόμενους των τμημάτων χαλβαδοποιίας και ταχινόποιίας επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας εκ ποσοστού 8% υπολογιζόμενου στο ποσό του ισχύοντος βασικού ημερομισθίου, σημειώνουν ότι:

Πάγια θέση του ΣΕΒ είναι ότι αν υπάρχουν ανθυγιεινοί χώροι στις επιχειρήσεις, δεν θα πρέπει να εξαγοράζεται η εργασία στους χώρους αυτούς με τέτοιου είδους επιδόματα.

Το πόσο ανθυγιεινός είναι ο χώρος εργασίας των ειδικοτήτων αυτών θα πρέπει να εξετάζεται σε συνεργασία των δύο πλευρών, χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες ανεξάρτητων οργανισμών, όπως το ΕΑΙΝΥΑΕ, το οποίο αποτελεί οργανισμό των κοινωνικών εταίρων, αρμόδιο για τα θέματα αυτά, ότι μετά από εκθέσεις εισηγήσεις τέτοιων οργανισμών θα πρέπει να σχεδιάζονται αποτελεσματικές δράσεις αντιμετώπισης τυχόν κινδύνων και όχι να χρησιμοποιούνται τέτοιου είδους επιδόματα, η γενική χορήγηση των οποίων συνιστά διαρκή προσαύξηση του μισθού/ημερομισθίου, με αποτέλεσμα ο λεγόμενος «κατώτατος μισθός ημερομίσθιο» να μην είναι πράγματι κατώτατος.

Και εάν ακόμη κανείς edέχετο την εξαγορά των ανθυγιεινών συνθηκών μέσω ενός επιδόματος στην σύγχρονη εποχή, θα ετίθετο θέμα ακριβούς περιγραφής των κινδύνων και εν συνεχεία ποσοτικοποίησης αυτών για τον καθορισμό οικονομικού αντιτίμου.

Θεωρούν αναγκαία, όπου κρίνεται απαραίτητο, τη διερεύνηση της επικινδυνότητας του χώρου εργασίας μέσω των υπηρεσιών του ΕΑΙΝΥΑΕ.

Σε κάθε περίπτωση, δεν επιτρέπεται να χορηγηθεί και πάλι ένα επίδομα ανθυγιεινής εργασίας που χορηγήθηκε με τις διαιτητικές αποφάσεις 13 και 40 του 1981, δηλ. πριν από 35 χρόνια!

- Σχετικά με το επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης (Α.3.6. της πρότασης μεσολάβησης), που προτείνεται σε ποσοστό 10% και για τους αποφοίτους των ταχύρρυθμων του ΟΑΕΔ επίδομα σε ποσοστό 5% και υπολογίζεται στους παραπάνω βασικούς μισθούς ή ημερομίσθια, παρατηρούν ότι το επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης, πέραν του ότι αποτελεί ένα αόριστο, ανατιολόγητο και άνευ εφαρμογής επίδομα στις επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ, τόσο λόγω αντικειμένου όσο και διαδικασιών εργασίας και παραγωγής τελικών

προϊόντων, αναφέρεται σε μη ισχύουσα ΣΣΕ και ενδέχεται να αποτελεί διαρκή αιτία διαφωνιών εργοδότη και εργαζομένων.

- Σχετικά με το Α.4. της Πρότασης Μεσολάβησης «ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΑΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ», που αφορά στα εβδομάδα των πέντε ημερών, προσαύξηση της άδειας γάμου, στην άδεια γεννήσεως τέκνου του πατέρα, στην παροχή ρουχισμού, στην παροχή στους υπαγομένους στον κλάδο χαλβαδοποιίας και φρούτων ελαστικών υποδημάτων, στη συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας, στο ωράριο των μητέρων που δικαιούνται για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες, που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού επί χρονικό διάστημα 30 μηνών από τον τοκετό, στην άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού μετά τη λήξη της άδειας λοχείας, στις προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού στον πατέρα και στην άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο) στον πατέρα, στην άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού, στην άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζόμενων μαθητών η σπουδαστών η φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων, στην άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις κατά τη διάρκεια των σπουδών, στην άδεια για συμμετοχή σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, στο ωράριο εργαζόμενων που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το Κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, στην άδεια εργαζόμενων που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξηρημένης εργασίας, και στην άδεια μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας στην άδεια ασθενείας εξαρτωμένων παιδιών, στην προσαύξησης της άδεια εργαζόμενων, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, και γονέων με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, στην άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς, στην άδεια σε εργαζόμενοι που πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, στην περιορισμό της δυνατότητας απόλυσης "εξαρτημένου" ατόμου εξ' αιτίας της εξάρτησης, στην άδεια εργαζομένων που είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS , στην πρόσθετη άδεια γονέων παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, στην παρακράτηση της συνδρομής των μελών των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και

να την απόδοση σε αυτές, στην διευκόλυνση αλλοδαπών εργαζόμενων προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια παραμονής και εργασίας τους. Παρατηρείται από τους ΣΕΒ/ΕΒΒΖΕ ότι η πρόταση Μεσολάβησης επαναφέρει παλαιότερες ρυθμίσεις που ίσχυαν σε διαφορετικό οικονομικό περιβάλλον αλλά και με διαφορετική τεχνολογία παραγωγής, ότι επαναφέροντας τέτοιου είδους ρυθμίσεις αυξάνεται υπέρμετρα και δυσανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες και τη ρευστότητα το μισθολογικό κόστος στις επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ, ότι θεωρούν πως τέτοιου είδους αναφορά, πέραν από τις συνακόλουθες στρεβλώσεις, οδηγεί στην εξουθένωση των επιχειρήσεων που αγωνίζονται για την επιβίωσή τους.

- Ως προς τη διάρκεια ισχύος της συλλογικής ρύθμισης συμφωνούν να ορισθεί από 1.1.2016 έως και την 31.12.2016.

- Σχετικά με την έλλειψη δυνατότητας επέκτασης σημειώνουν ότι αυτή δημιουργεί εξαιρετικές συνθήκες ασύμμετρου ανταγωνισμού και στρεβλώσεων στον συγκεκριμένο κλάδο., αθέμιτου ανταγωνισμού, αφετέρου διαρροής μελών και εργοδοτικής συρρίκνωσης ή/και διάλυσής τους και ότι η προτεινόμενη ΣΣΕ θα εφαρμοστεί από 100 περίπου επιχειρήσεις (μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων ΣΕΒ/ΕΒΒΖΕ), ενώ «ο αριθμός των επιχειρήσεων που απασχολούν μισθωτούς ΙΚΑ στον κλάδο των ζαχαρωδών ανέρχονται στις 5,601 σε όλη τη χώρα».

- Ως προς τα κατώτατα όρια αμοιβών σε έναν κλάδο: κρίνουν ότι είναι ανάγκη να προσδιοριστούν αυτά τα κατώτατα όρια ρεαλιστικά και σε συσχέτιση με τις σημερινές δυνατότητες των επιχειρήσεων και της οικονομίας γενικότερα, οι οποίες έχουν αντίκτυπο στις καταβαλλόμενες κατώτατες αποδοχές που ισχύουν στις επιχειρήσεις (μέλη του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ) που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής.

- Δηλώνουν ότι όλες οι επιχειρήσεις έχουν σταματήσει να καταβάλλουν τις παροχές των προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, οι οποίες έχουν παύσει να ισχύουν εδώ και 3 χρόνια.

- Σημειώνουν τέλος ότι οι παροχές που προτάθηκε, με την πρόταση μεσολάβησης, να περιληφθούν μονομιάς στη συλλογική σύμβαση του 2016 είχαν διαμορφωθεί σταδιακά σε διάρκεια 30 - 40 ετών.

• **Με το με αρ. πρωτ.Μ-Δ 217/10.3.2016 υπόμνημα, η ΠΟΕΕ-ΥΤΕ** πρότεινε και σημείωσε, μεταξύ άλλων ότι:

- Θεωρεί ότι η επιχειρηματολογία περί διαχωρισμού της συλλογικής ρύθμισης σε δύο στόχευσή έχει να εμφανίσει το απασχολούμενο προσωπικό ως ανειδίκευτους εργάτες.

- Ως προς το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας σημειώνεται ότι το επιχείρημα ότι τα ζαχαροπλαστεία δεν υπάγονται στον νέο πίνακα βαρέων και ανθυγιεινών είναι λανθασμένο και ότι η αλήθεια είναι ότι η συντριπτική πλειοψηφία του παλαιού προσωπικού συνεχίζει στην ασφαλιστική κλάση των ΒΑΕ, αφού είχε θεμελιώσει τις προϋποθέσεις του νόμου και ότι επιπλέον η καταβολή του ανθυγιεινού επιδόματος σχετίζεται με τις σωρευτικές επιπτώσεις στην υγεία των απασχολούμενων από τις εισπνεόμενες σκόνες, πούδρες, άλευρα κ.τ.λ. κατά τη διαδικασία της παραγωγής και είναι ανεξάρτητη της ένταξης μιας ειδικότητας στην ασφαλιστική κλάση των βαρέων (π.χ. οι σερβιτόροι ασφαλίζονται στα βαρέα αλλά δε λαμβάνουν ανθυγιεινό επίδομα).
- Θεωρεί ότι η πρόταση «δεν αποτυπώνει την αθέατη πλευρά των εργασιακών σχέσεων με τις μαύρες συμφωνίες και αποδοχές, οι οποίες είναι το μέσο ανοχής η συμφωνίας των εργαζομένων στην τροποποίηση των ατομικών τους συμβάσεων» και ότι η πρόταση «ενσωματώνει τη μνημονιακή λογική διαφοροποίησης της αμοιβής των νέων εργαζομένων που αντίκειται στους διεθνείς όρους εργασίας και έχει κριθεί παράνομη αφού δε τηρεί τη συνταγματικά κατοχυρωμένη γενική αρχή της ισότητας (4παρ. 1 Συντ.) και τις ειδικότερες εκδηλώσεις αυτής, μεταξύ των οποίων και την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία».
- Θεωρεί ότι η πρόταση, όσο πλησιάζει τα κατώτατα όρια σε αυτά του ανειδίκευτου εργάτη διατυμπανίζοντας ότι *«υφίσταται ανάγκη προσδιορισμού νέων (έναντι εκείνων που ίσχυαν το 2010-2011) κατωτάτων ορίων»* βρίσκεται *«στην αντιαναπτυξιακή λογική της συρρίκνωσης των αποδοχών, άρα του διαθέσιμου προς κατανάλωση εισοδήματος της πλειοψηφίας του ενεργού πληθυσμού και ανατροφοδοτεί το σπирάλ της ύφεσης»*, ότι δεν λαμβάνει υπόψη σε ικανοποιητικό βαθμό την ανάγκη σύνδεσης της αμοιβής με την ειδίκευση των εξαιρετικά ειδικευμένων επαγγελματικών ειδικοτήτων όπως οι τεχνίτες ζαχαρωδών προϊόντων από τη διευρυνόμενη βίαιη αποειδίκευση σε όρους αμοιβής και εργασίας ανειδίκευτου εργάτη, ότι στις επιχειρήσεις του κλάδου δεν επιβεβαιώνεται η επίκληση της δραματικής επιδείνωσης στις προοπτικές επιβίωσής τους και ότι είναι ενδεικτική η επιθετική δημιουργία νέων επιχειρήσεων που επεκτείνονται μάλιστα σε πολλαπλά αντικείμενα άρτου και υπηρεσιών εστίασης.
- Αναγράφεται ότι «όπως απεδείχθη από την έκθεση της ΤτΕ, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας με μείωση των ονομαστικών αμοιβών ανά απασχολούμενο, δεν αύξησε τη παραγωγικότητα, παρά οδήγησε σε αύξηση των περιθωρίων κέρδους των επιχειρήσεων, ενώ η δράση των εργοδοτών κατέστη ανεξέλεγκτη και ως εργαλείο βίας και επιβολής του ισχυρότερου».

- Θεωρεί την τελευταία κηρυχθείσα υποχρεωτική ΣΣΕ 2010-2011 ως απόλυτα επαρκή και ενδεικτική ως βάση της υπό διαπραγμάτευσης ΣΣΕ, ότι έχει επέλθει αποπληθωρισμός στους μισθούς με μειώσεις αποδοχών κατά 15%, «ποσοστό το οποίο συμφωνήσαμε με τα Εργαστήρια για το 2012-2013, και θεωρούμε ότι η Διαιτητική πρόταση μπορεί να το λάβει υπ' όψιν για τους προτεινόμενους μισθούς».
- Τέλος, ως προς το χρόνο ισχύος της Σύμβασης, ζητά διετή διάρκεια ισχύος από 01.01.2016 - 31.12.2017 και σε περίπτωση μη συμφωνίας των εργοδοτών διάρκεια ισχύος από αιτήσεως στον Ο.ΜΕ.Δ.
- **Με το με αρ.πρωτ.Μ.Δ.220/10.3.2016 υπόμνημα η «Ομοσπονδία Επαγγελματιοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος» (Ο.Ε.Ζ.Ε)** αναγράφει όσα είχαν προβληθεί εγγράφως στη μεσολάβηση και κατά τις συναντήσεις της διαιτησίας:
 - Έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας: Αμφισβητεί ότι έχει την απαιτούμενη από το νόμο αντιπροσωπευτικότητα και ικανότητα για την κατάρτιση ΣΣΕ, υποστηρίζοντας ότι ικανότητα της συμβαλλόμενης οργάνωσης στο συγκεκριμένο πεδίο δραστηριότητας δεν αποκτάται αν ο αριθμός των μελών της δεν είναι σημαντικός σε σχέση προς τον αριθμό του συνόλου των απασχολούμενων στο κρίσιμο πεδίο, προβάλλει ότι σύμφωνα με το πρακτικό των τελευταίων αρχαιρεσιών μέλη της είναι 1.405 επιχειρήσεις, εκ των οποίων στις τελευταίες αρχαιρεσίες ψήφισαν μόλις 865, ενώ ο κλάδος των επιχειρήσεων - εργαστηρίων ζαχαροπλαστικής περιλαμβάνει περί τις 5.455 επιχειρήσεις και ως εκ τούτου κρίνει ότι εκπροσωπεί στην πραγματικότητα ένα ελάχιστο - ισχνό ποσοστό του κλάδου και δεν έχει επί της ουσίας οποιαδήποτε εν τοις πράγμασι αντιπροσωπευτικότητα.
 - Υποστηρίζει ότι εφόσον η Δ.Α. δεν αναμένεται να επεκταθεί και σε άλλες ομοειδείς επιχειρήσεις του κλάδου, η δέσμευση από αυτή θα οδηγήσει στη διάλυση της Ομοσπονδίας, λόγω της υπέρμετρης, σε σχέση με τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, αύξησης του μισθολογικού μας κόστους.
 - Διατυπώνει επιφυλάξεις αν η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων (ΠΟΕΕ - ΥΤΕ) διαθέτει την απαιτούμενη αντιπροσωπευτικότητα και συνεπώς ικανότητα για κατάρτιση ΣΣΕ στο κλάδο των επιχειρήσεων - εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων και την καλεί να αποδείξει τη συνδρομή της απαραίτητης αυτής προϋπόθεσης.
 - Υποστηρίζει ότι η πρόσφατη αύξηση του φπα στο 23% στον κλάδο έχει αυξήσει έτι περαιτέρω το λειτουργικό μας κόστος.
 - Σε πίνακα παραθέτει ανά κεφάλαιο της πρότασης του μεσολαβητή τις θέσεις της Ομοσπονδίας, οι οποίες έχουν ήδη προεκτεθεί στην παρούσα.

- Συμφωνεί ως προς το χρόνο ισχύος 1.1.2016 μέχρι 31.12.2017

- Με την υπ' αριθ. 304/31-3-2016 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ. κλήθηκαν τα μέρη σε κοινή συνάντηση στις 1-4-2016 και ώρα 13:30, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθήνα, με σκοπό τη συνέχιση της αναζήτησης σύγκλισης των θέσεων τους, ώστε να καταστεί δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, άλλως την πλήρη ενημέρωση των μελών της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας.

Η συνάντηση πραγματοποιήθηκε και συνάντηση παρέστησαν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των μερών.

Τα μέρη της συλλογικής διαφοράς συμφώνησαν

- ότι μέχρι 15-4-2016 θα υποβάλουν σχετικά υπομνήματα,

- την παράταση της προθεσμίας διαιτησίας μέχρι την 10-5-2016.

Για τη συνάντηση συντάχθηκε το από 1-4-2016 πρακτικό διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.

- Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων τα μέρη κλήθηκαν να διατυπώσουν απόψεις επί της προτάσεως του μεσολαβητή, έστω και αν δεν την αποδέχονται ως βάση της διαιτητικής απόφασης που θα εκδοθεί, ως ευχερές μέσο συνεννόησης. Οι απόψεις αυτές σημειώνονταν χειρόγραφα από την πρόεδρο της επιτροπής επί της εκτυπώσεως της πρότασης μεσολάβησης.

Η εργατική πλευρά μεταξύ άλλων

- ζήτησε να μη διατηρηθεί στη διαιτητική απόφαση η ρύθμιση Α.21 της πρότασης μεσολάβησης ως προς το ύψος των αμοιβών, ούτε η ρύθμιση Α.23 για διαφοροποίηση των εργαζόμενων που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας,
- δήλωσε ότι κατανοεί το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας στο Α.32 και στο Β.32 δεν θα αυξηθεί περαιτέρω από το ήδη καταβαλλόμενο επίδομα και θα «παγώσει».

Εκπρόσωποι της εργοδοτικής πλευράς προσκόμισαν, μεταξύ άλλων, δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος, ώστε να καταδειχθεί η δυσμενής οικονομική κατάσταση εργοδοτών του κλάδου.

Τα μέρη συμφώνησαν

- να αφαιρεθεί από το πεδίο ισχύος του μέρους Β της συλλογικής ρύθμισης ο όρος «ξενοδοχείων» (πρακτικό 1.4.2016),
- η εργατική πλευρά αποδέχθηκε πρόταση εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς (όχι όλων των εργοδοτικών οργανώσεων) για τη ρύθμιση Α.36 και Β.34 σχετικά με το επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης, ώστε αυτό να καταβάλλεται αφότου υποβληθεί αποδεδειγμένα το πτυχίο στον εργοδότη

- η ισχύς να αρχίζει 1.1.2016 και να λήγει 31.12.2017

Κατόπιν των ανωτέρω

Επειδή δεν κατέστη δυνατό τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία,

Η Επιτροπή Διαιτησίας, μετά από σειρά συνεδριάσεων για τη διαμόρφωση της κρίσης της, εκδίδει την ακόλουθη διαιτητική απόφαση, λαμβάνοντας υπόψη όσα προαναφέρθηκαν και τα παρακάτω:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' – ΣΚΕΨΕΙΣ ΚΑΙ ΚΡΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Η Επιτροπή Διαιτησίας καλείται να υποκαταστήσει την ελλείπουσα συμφωνία των μερών επί της συλλογικής διαφοράς και την ανάγκη να ρυθμιστούν οι όροι αμοιβής και εργασίας με διαιτητική απόφαση, αφού εξαντλήθηκε κάθε προσπάθεια επίτευξης συλλογικής σύμβασης εργασίας με συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών.

Η Επιτροπή σκέφθηκε ως ακολούθως:

• Ως προς τη διαμόρφωση της ΔΑ.

Τα μέρη της συλλογικής διαφοράς επέδειξαν μέριμνα ως προς τη βάση επί της οποίας θα διαμορφωθεί η διαιτητική απόφαση, με την αιτούσα εργατική πλευρά να ζητά να οργανωθεί η διαιτητική απόφαση με βάση την τελευταία συναφθείσα και από καιρό λήξασα ΣΣΕ και την εργοδοτική πλευρά να ζητά να οργανωθεί με βάση την ΕΓΣΣΕ, με το επιχείρημα ότι με βάση αυτή γίνονται οι προσλήψεις αφότου έληξε η ισχύς της πλέον πρόσφατης ΣΣΕ.

Για την έκδοση της Διαιτητικής Απόφασης λαμβάνονται υπόψη όλα τα διαθέσιμα στοιχεία. Μεταξύ αυτών λαμβάνονται υπόψη και όλες οι συλλογικές ρυθμίσεις που είναι συγγενείς προς αυτή που θα εκδοθεί, τόσο αυτές που ισχύουν όσο και όσες έχουν λήξει, εφόσον δεν έχουν συναφθεί νεώτερες καθώς και η ΕΓΣΣΕ.

Οι συλλογικές ρυθμίσεις που έληξαν λαμβάνονται υπόψη ως η πλέον πρόσφατη αποτύπωση της σύμπτωσης της βούλησης των μερών της συλλογικής διαφοράς, λαμβανομένου προφανώς υπόψη του γεγονότος ότι δεν ισχύουν πλέον οι όροι τους. Προφανώς λαμβάνονται υπόψη και τα γεγονότα που έχουν λάβει χώρα μετά τη λήξη των συλλογικών ρυθμίσεων του παρελθόντος, ως στοιχεία κρίσιμα για τη διαμόρφωση της διαιτητικής απόφασης.

• Ως προς τις συνέπειες της από καιρό λήξης των πλέον πρόσφατων ΣΣΕ

Για τη διαμόρφωση της παρούσας λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι οι πλέον πρόσφατες σσε έχουν λήξει από καιρό, ότι μετά τη λήξη της μετενέργειας αυτές δεν αποτελούν ισχύουσες δεσμευτικές ρυθμίσεις, ότι οι νέες προσλήψεις γίνονται με

δεσμευτικό πλαίσιο αυτό της ΕΓΣΣΕ και ότι όροι της λήξασας σσε έχουν καταστεί ~~όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας εργαζόμενων με σύμβαση που είχε~~ συναφθεί μετά τη λήξη της κλαδικής σσε.

Οι σ.σ.ε. που έληξαν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη για τη διατύπωση νέας συλλογικής ρύθμισης, στο μέτρο που τους αναλογεί. Άλλως τα μέρη της συλλογικής διαφοράς θα όφειλαν να σπεύδουν κάθε φορά για σύναψη νέας συλλογικής ρύθμισης, με κύρια μέριμνα να μη λήξει η εκάστοτε ισχύουσα συλλογική ρύθμιση πριν τη σύναψη νέας, μέριμνα που δεν θα διευκόλυνε κάθε φορά την ήρεμη και με αίσθημα ασφάλειας διαπραγμάτευση.

Ραγδαία μεταβολή των συνθηκών, όπως αυτή μετά το 2010, προφανώς λαμβάνεται υπόψη.

Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. λαμβάνεται υπόψη ως το κατώτατο όριο μισθολογικών και μη μισθολογικών όρων στη χώρα, με την ιδιαίτερη διάσταση της μοναδικής συλλογικής ρύθμισης που δέσμευε τον κλάδο τα τελευταία έτη.

Δεν εξαφανίζεται δε, ως χρήσιμο για τη διαμόρφωση της απόφασης στοιχείο, η λήξασα συλλογική ρύθμιση.

Για όρους,

- που ίσχυσαν στον κλάδο μέχρι τη λήξη των πλέον πρόσφατων σσε,
- που προτάθηκαν από την αιτούσα πλευρά,
- που αντικρούστηκαν σε υπομνήματα της εργοδοτικής πλευράς αλλά
- που δεν συζητήθηκαν αναλυτικά και εξειδικευμένα μεταξύ των μερών,

δεν δημιουργείται στη διαιτητική επιτροπή η κρίση και πεποίθηση ότι πρέπει να μην ενταχθούν στη συλλογική ρύθμιση που αποφασίζεται.

Θέματα όμως που συζητήθηκαν διεξοδικά και για τα οποία προσκομίσθηκαν στοιχεία, πλήρη ή όχι, αποτελούν αντικείμενο σκέψης και απόφασης από την επιτροπή διαιτησίας. Έτσι ενδεικτικά, όπως αναλύεται κατωτέρω, για το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, που προτάθηκε από την εργατική πλευρά και αντικείμενο διαπραγμάτευσης με αντιπρόταση της εργοδοτικής πλευράς, αποφασίζεται να γίνει δεκτή η αντιπρόταση της εργοδοτικής πλευράς και να μη περιληφθεί στην παρούσα. Ομοίως, οι προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος τουριστικής εκπαίδευσης διαμορφώνονται όπως προτάθηκε από εκπροσώπους της εργοδοτικής πλευράς και συζητήθηκε μεταξύ των μερών.

• **Ως προς το αίτημα της εργοδοτικής πλευράς να διαμορφωθούν και εκδοθούν δύο χωριστές Δ.Α.,**

- μία για τις Βιομηχανίες Βιοτεχνίες Ζαχαρωδών και
- -μία άλλη για τα Ζαχαροπλαστεία,

με τα επιχειρήματα που εκτέθηκαν στο κεφάλαιο Α της παρούσας, η επιτροπή διαιτησίας αποφασίζει ότι είναι πράγματι ευχερές και ενδεχομένως σκόπιμο να

χωρισθούν τα δύο μέρη της παρούσας Διαιτητικής Απόφασης σε δύο χωριστές συλλογικές ρυθμίσεις, εφόσον καθένα από τα μέρη έχει διατυπωθεί ως πλήρης και αυτοτελής συλλογική ρύθμιση.

Όμως κρίνει ότι το θέμα αυτό δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί στο παρόν στάδιο έκδοσης της Διαιτητικής Απόφασης, παρά μόνον με την οργάνωση δύο χωριστών μερών της ενιαίας συλλογικής ρύθμισης, όπως πρότεινε ο μεσολαβητής.

Είναι γεγονός ότι η εργοδοτική πλευρά διατύπωσε αυτή την πρόταση και στη φάση της μεσολάβησης. Όμως εφόσον η όλη διαδικασία βρίσκεται πλέον στο τελικό στάδιο, η επιτροπή διαιτησίας θα μπορούσε μεν να οργανώσει δύο χωριστές διαιτητικές αποφάσεις όμως δεν μπορεί, χωρίς ειδική για το σημείο αυτό διαπραγμάτευση μεταξύ των μερών της συλλογικής διαφοράς, να διακρίνει ποιες εργοδοτικές οργανώσεις πρέπει να δεσμευθούν για καθένα από τα δύο μέρη. Έτσι, ακόμη και σε περίπτωση ενδεχόμενης οργάνωσης δύο χωριστών διαιτητικών αποφάσεων, η κάθε μία από αυτές θα δέσμευε το σύνολο των εργοδοτικών οργανώσεων που κλήθηκαν στην παρούσα συλλογική διαφορά από την αιτήσασα εργατική πλευρά. Αυτό το ενδεχόμενο δεν θα ανταποκρινόταν στο αίτημα της εργοδοτικής πλευράς.

Εναπόκειται στα μέρη της συλλογικής διαφοράς η οργάνωση της πρόσκλησης για τη σύναψη επόμενης συλλογικής διαπραγμάτευσης.

- **Ως προς τα στοιχεία που επικαλείται η εργοδοτική πλευρά, σχετικά με τη δυσμενή οικονομική συγκυρία στη χώρα**

Ως προς όσα επικαλείται η εργοδοτική πλευρά σχετικά με τη δυσμενή συγκυρία της χώρας, την εξέλιξη των συνθηκών στην αγορά από το 2012 οπότε υπεγράφη η από 10.8.2012 ΣΣΕ, τον ανταγωνισμό από αρτοποιεία και από αλυσίδες ζαχαροπλαστείων, που δεν αποτελούν μέλη τους, την αύξηση του φπα στο 23%, ήδη στο 24%, που, όπως επισημαίνει, έχει αυξήσει έτι περαιτέρω το λειτουργικό κόστος, αυτά λαμβάνονται σοβαρά υπόψη για τον προσδιορισμό των αμοιβών της παρούσας. Ταυτόχρονα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το βιοτικό επίπεδο, οι οικονομικές ανάγκες και η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων.

- **Ως προς την έλλειψη δυνατότητας επέκτασης της παρούσας:**

Το πρόβλημα που προβάλλει η εργοδοτική πλευρά, σχετικά με τις συνέπειες της έλλειψης δυνατότητας επέκτασης της παρούσας, είναι σημαντικό.

Σημειώνει η εργοδοτική πλευρά ότι αυτή η έλλειψη δημιουργεί στον κλάδο εξαιρετικές συνθήκες ασύμμετρου ανταγωνισμού, στρεβλώσεων, αθέμιτου ανταγωνισμού, διαρροής μελών και εργοδοτικής συρρίκνωσης ή/και διάλυσής του, εφόσον δεσμεύει μόνο το μικρό αριθμό επιχειρήσεων που αποτελούν μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων.

Το ιδιαίτερα σημαντικό αυτό ζήτημα δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της

παρούσας Δ.Α.

~~Αυτή η επιλογή του νομοθέτη, που αφορά όλους τους κλάδους και όλες τις οργανώσεις, δεν μπορεί να οδηγήσει~~

- ούτε σε παράβαση υποχρέωσης έκδοσης Δ.Α.
- ούτε σε παράβαση της υποχρέωσης να διαμορφωθεί η Δ.Α. με βάση τα στοιχεία του συγκεκριμένου κλάδου
- ούτε στην ταύτιση της συλλογικής ρύθμισης που έχει ζητηθεί με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., που δεσμεύει ως κατώτατο όριο το σύνολο των επιχειρήσεων.

Είναι άλλο το θέμα αν η έλλειψη δυνατότητας επέκτασης οδηγήσει τα μέρη της συλλογικής διαφοράς σε ανάλογη με αυτή την έλλειψη δυνατότητας επεξεργασία των θέσεών τους, ώστε να αποφεύγονται μη επιθυμητές συνέπειες από τη διαμόρφωση συλλογικών ρυθμίσεων και ιδίως να αποφεύγεται η διάλυση εργοδοτικών οργανώσεων, που ήδη παρατηρείται στο χώρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

- **Ως προς το αίτημα της εργοδοτικής πλευράς να τροποποιηθούν και απαλειφθούν ειδικότητες που περιέχονταν σε προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις:**

Η εργοδοτική πλευρά υποστήριξε ότι οι περισσότερες ειδικότητες δεν υφίστανται πλέον και ζήτησε να μην περιληφθούν στη Δ.Α.

Η διαιτητική επιτροπή κρίνει ότι το αίτημα είναι πιθανόν βάσιμο για συγκεκριμένες ειδικότητες. Δεν διαθέτει όμως επαρκή στοιχεία για να αποφασίσει σχετικά με τις ειδικότητες με τρόπο διαφορετικό από αυτόν που είχαν συμφωνήσει τα μέρη της συλλογικής διαφοράς στην πλέον πρόσφατη συλλογική ρύθμιση και που προτάθηκε στην πρόταση μεσολάβησης.

Για το θέμα αυτό πρέπει να υπάρξει διαπραγμάτευση μεταξύ των μερών της συλλογικής διαφοράς, ώστε ο διαιτητής να κληθεί, αν χρειασθεί, να αντιμετωπίσει ώριμο αίτημα, το οποίο έχει φωτισθεί με τα στοιχεία που έχουν προσκομισθεί και επιχειρήματα που έχουν αναπτυχθεί.

- **Ως προς το ύψος των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων**

Τα μέρη της συλλογικής διαφοράς δέχθηκαν ότι στα πλαίσια της τρέχουσας οικονομικής συγκυρίας και συγκεκριμένα τα έτη 2012 – 2015 τα επίπεδα μισθών και ημερομισθίων μειώθηκαν, σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, ότι πολλές προσλήψεις έγιναν με βάση τις ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ και των νομοθετικών ρυθμίσεων για τα κατώτατα όρια αμοιβών και ότι συμβάσεις εργαζομένων προγενέστερες της λήξης ισχύος των ΣΣΕ του κλάδου τροποποιήθηκαν με μείωση των αποδοχών.

Για την έκδοση της Δ.Α. πρέπει να ληφθούν υπόψη τα στοιχεία, τα δεδομένα και η δυναμική του κλάδου.

Είναι βάσιμο το επιχείρημα ότι ενδεχόμενος καθορισμός αποδοχών υψηλότερων των δυνατοτήτων των αδύναμων επιχειρήσεων του κλάδου μπορεί να οδηγήσει σε κλείσιμο επιχειρήσεων.

Όμως, αντίστροφα, καθορισμός ελάχιστων αποδοχών χαμηλότερων των δυνατοτήτων του κλάδου, μεταξύ άλλων, θα μπορούσε να ενθαρρύνει την αναγραφή σε σύμβαση αμοιβών χαμηλότερων των πραγματικών και σε εισφοροδιαφυγή.

Το έργο της επιτροπής διαιτησίας είναι να προσδιοριστούν τα κατώτατα όρια αμοιβών ρεαλιστικά, στο βαθμό του δυνατού, σε συσχέτιση με τις δυνατότητες των επιχειρήσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής.

Δεν μπορεί να γίνει δεκτή

- ούτε η θέση της εργατικής πλευράς να υιοθετηθούν ο μισθολογικοί όροι των από το 2010 ρυθμίσεων ΣΣΕ, άλλως μείωση αυτών μέχρι 15%
- ούτε η πρόταση της εργοδοτικής πλευράς να ορισθούν βασικοί μισθοί και ημερομίσθια με βάση αυτά που προβλέπονται στην ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, πλέον 10% για τους τεχνίτες και πλέον 5% για τους βοηθούς.

Το αίτημα της εργοδοτικής πλευράς για εξομοίωση όρων της ΔΑ με αυτούς της ΕΓΣΣΕ γίνεται δεκτό για τους εργαζόμενους που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας, το βασικό ημερομίσθιο των οποίων εξομοιώνεται με το ημερομίσθιο που ορίζεται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας.

• Ως προς τα οικονομικά στοιχεία του κλάδου

Ως προς τα οικονομικά στοιχεία του κλάδου λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία που προσκόμισαν και επικαλέσθηκαν τα μέρη της συλλογικής διαφοράς και ιδιαίτερα τα στοιχεία που παρουσιάζονται στην πρόταση μεσολάβησης και στην έκθεση του μεσολαβητή.

• Ως προς τα επιδόματα

Τα επιδόματα οργανώνονται ανάλογα με τις προτάσεις και αντιπροτάσεις των μερών της συλλογικής διαφοράς, τα επιχειρήματα και τη διαπραγμάτευση μεταξύ των μερών, η οποία επιτρέπει να δημιουργηθεί πλήρης εικόνα στην επιτροπή διαιτησίας. Έτσι ενδεικτικά, η διαπραγμάτευση και η ανάπτυξη επιχειρηματολογίας για τις συνθήκες παραγωγής στον κλάδο οδήγησε την επιτροπή διαιτησίας στην απόφαση να δεχθεί το αίτημα της εργοδοτικής πλευράς και να μην χορηγήσει το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.

Η εργοδοτική πλευρά επεσήμανε ιδιαίτερα το κόστος που επωμίζεται από τη θεσμοθέτηση επιδομάτων. Όμως δεν μπορεί να γίνει δεκτό το αίτημα εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς να ορισθούν στην παρούσα μόνον οι κατώτατοι μισθοί και

ημερομίσθια και ως προς τους λοιπούς μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους να διατηρηθούν μόνον οι ρυθμίσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Οι κείμενες νομοθετικές ρυθμίσεις δεν επιβάλλουν να οργανώνονται μόνον οι βασικοί μισθοί και ημερομίσθια στη Δ.Α. και για τους λοιπούς όρους να γίνεται αναφορά στην ΕΓΣΣΕ. Κάθε Δ.Α. οργανώνεται αυτοτελώς και συνολικά, όπως επιβάλλει ο νόμος.

Τα θεσπιζόμενα με την παρούσα είναι τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα άδειας, το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας, με αναστολή εφαρμογής αυτού, το επίδομα γάμου και το επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης Αναλυτικά:

- **Ως προς το αίτημα για χορήγηση επιδόματος σπουδών** προστίθεται η προϋπόθεση, που πρότειναν εκπρόσωποι της εργοδοτικής πλευράς και συζητήθηκε μεταξύ των μερών, να καταβάλλεται μετά την κατάθεση του πιστοποιητικού σπουδών στον εργοδότη. Είναι βάσιμη η σκέψη της εργοδοτικής πλευράς ότι το επίδομα σπουδών πρέπει να καταβάλλεται όταν αυτές σχετίζονται με την εργασία που καλείται να εκτελέσει ο εργαζόμενος. Εναπόκειται στα μέρη της συλλογικής διαφοράς να οργανώσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τη σύνδεση αυτού του επιχειρήματος με τον αντίστοιχο όρο της συλλογικής ρύθμισης.
- **Ως προς το αίτημα για χορήγηση επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας, η θέσπισή του δεν παράγει άμεσα μισθολογικό κόστος**, διότι ορίζεται αναστολή αυξήσεων σε μισθούς/ημερομίσθια, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιακών ωριμάνσεων, μέχρι η ανεργία να είναι κάτω του 10% (άρθ. 4 ΠΥΣ 6/2012). Δεν κρίνεται όμως ότι πρέπει να μην εμφανίζεται ουδώς στη Δ.Α., έτσι ώστε να μπορεί να εφαρμοσθεί όταν η ανεργία μειωθεί κάτω του 10%, έστω και αν δεν φαίνεται σήμερα πιθανό τούτο να συμβεί κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Δ.Α. Ως προς την πρόταση της ΟΕΖΕ «να περιορισθεί ο αριθμός των τριετιών» σε τρεις, κρίνεται ότι με την οριζόμενη αναστολή αντιμετωπίζεται μερικώς το αίτημα και δεν αυξάνεται, με τη ρύθμιση για το επίδομα αυτό, το μισθολογικό κόστος.
- **Ως προς το αίτημα για χορήγηση επιδόματος γάμου**, αυτό ανταποκρίνεται σε πραγματικές ανάγκες του εργαζόμενου. Το επίδομα γάμου χορηγείται διότι οι ανάγκες του έγγαμου είναι διαφορετικές από αυτές του άγαμου και στην τρέχουσα οικονομική συγκυρία είναι πιθανό να μην έχουν εργασία και οι δύο σύζυγοι.
- **Ως προς το αίτημα για χορήγηση επιδόματος τουριστικής εκπαίδευσης**, γίνεται δεκτή η πρόταση εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς να καταβάλλεται το επίδομα από την ημέρα που ο εργαζόμενος καταθέτει αποδεδειγμένα στον εργοδότη το αποδεικτικό σπουδών. Δεν γίνεται δεκτή η

πρόταση να μη θεσπισθεί επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης, διότι ο περιορισμός των επιδομάτων λόγω σπουδών δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας. Είναι διάφορο το θέμα να συζητήσουν τα μέρη της συλλογικής διαφοράς ποιες σπουδές είναι κατάλληλες να λαμβάνονται υπόψη για την καταβολή του επιδόματος εκπαίδευσης σε κάθε τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Η πρόταση της εργοδοτικής πλευράς να μη θεσμοθετηθεί επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, όπως αυτή υποστηρίχθηκε με τα επιχειρήματα που αναγράφονται στο κεφάλαιο Α της παρούσας, γίνεται δεκτή και απορρίπτεται το αντίστοιχο αίτημα της εργατικής πλευράς..

Όσον αφορά, τέλος, στο αίτημα για χορήγηση επιδόματος τουριστικής εκπαίδευσης, αυτό γίνεται δεκτό αλλά οργανώνεται σύμφωνα με σχετική πρόταση εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς.

• **Ως προς τους λοιπούς όρους αμοιβής και εργασίας**

Δεν υπήρξε ανταλλαγή απόψεων και θέσεων για τους λοιπούς όρους αμοιβής και εργασίας, που πρότεινε η εργατική πλευρά (πρόταση που στηρίζεται στους όρους που είχαν συνομολογηθεί στις μεταξύ των μερών συναφθείσες ΣΣΕ πριν από το 2012, όπως αυτές είχαν κωδικοποιηθεί από τις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ.). Τα μέρη της συλλογικής διαφοράς δεν διατύπωσαν αναλυτικές και αιτιολογημένες απόψεις σχετικά με αυτούς τους προταθέντες όρους, δεν προσκόμισαν στοιχεία ούτε διαπραγματεύθηκαν επί αυτών.

Όσον αφορά στις προτάσεις που αναγράφονται στον πίνακα που περιέχεται στο με αρ.πρωτ.220/10.3.2016 α)για καθορισμό εβδομάδας έξι εργασίμων ημερών, β)για την απόρριψη του αιτήματος παροχής του αναγκαίου ρουχισμού και γ)για την απόρριψη του αιτήματος περιορισμού της δυνατότητας απόλυσης «εξαρτημένου» ατόμου, αυτές απορρίπτονται λόγω έλλειψης αιτιολογίας αυτών και έλλειψης διαπραγμάτευσης των μερών της συλλογικής διαφοράς επί αυτών, έτσι ώστε να καταστούν σαφή τα επιχειρήματα κάθε πλευράς.

Οι διάφορες παροχές και λοιπές διατάξεις, που πρότεινε η εργατική πλευρά και γίνονται δεκτές, είναι οι ακόλουθες:

- Εβδομάδα εργασίας πέντε ημερών,
- Άδεια δύο ημερών στον πατέρα σε περίπτωση γέννησης τέκνου,
- Παροχή ρουχισμού για χρήση του κατά την εκτέλεση της εργασίας,
- Άδεια μητρότητας 17 εβδομάδων, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας,
- Μείωση χρόνου εργασίας, για θηλασμό και φροντίδα παιδιού μετά τη λήξη της άδειας λοχείας,
- Δυνατότητα του πατέρα να ζητήσει την άδεια απουσίας για φροντίδα του παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα,

- Άδεια των γονέων για παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού,
 - Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις κατά τη διάρκεια των σπουδών του εργαζόμενου,
 - Αύξηση της άδειας εργαζόμενων που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη, σε 25 εργάσιμες ημέρες,
 - Άδεια προς χήρους γονείς 6 εργασίμων ημερών το χρόνο,
 - Άδεια 2 ημερών σε περίπτωση θανάτου συγγενούς για το σύζυγο, τα τέκνα, τους γονείς και τους αδελφούς αυτού,
 - Άδεια για μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση,
 - Απαγόρευση απόλυσης "εξαρτημένου" ατόμου εξ' αιτίας της εξάρτησης,
 - Άδεια σε πάσχοντες από AIDS,
 - Άδεια για μεταγγίσεις αίματος σε τέκνο,
 - Παρακράτηση της συνδικαλιστικής εισφοράς.
- **Ως προς τη διατύπωση όρων της παρούσας,** για όσα αιτήματα γίνονται δεκτά διατηρείται, τις περισσότερες φορές, η διατύπωση που είχαν υιοθετήσει τα μέρη της συλλογικής διαφοράς στην πλέον πρόσφατη μεταξύ τους συλλογική ρύθμιση. Σε πολλές περιπτώσεις, απαιτείται βελτίωση της διατύπωσης, π.χ. για τους όρους καταβολής των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, για τις ρυθμίσεις που διέπουν το επίδομα αδείας και τον αριθμό των εργασίμων ημερών ανά βδομάδα.
 - **Διάρκεια ισχύος:**
Ως προς τη διάρκεια ισχύος της συλλογικής ρύθμισης τα μέρη συμφώνησαν να αρχίζει την 1.1.2016 και να λήγει την 31.12.2017.
 - **Ως προς το πεδίο ισχύος τα μέρη συμφώνησαν να** αφαιρεθεί από το πεδίο ισχύος του μέρους Β της συλλογικής ρύθμισης ο όρος «*ξενοδοχείων*» (πρακτικό 1.4.2016).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Η Επιτροπή κατέληξε ομόφωνα στην ακόλουθη απόφαση:

ΜΕΡΟΣ Α. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ - ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Α.1. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις διατάξεις του παρόντος Μέρους Α της Διαιτητικής Απόφασης υπάγεται το εργατοτεχνικό προσωπικό των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων ζαχαρωδών προϊόντων και φύλλου κρούστας, σφολιάτας και κατ'αίφιοιού όλης της χώρας.

A.2. ΒΑΣΙΚΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

A.2.1. Τα κατώτατα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών-τριών που απασχολούνται ως Σοκολατοποιοί-Μπισκοτοποιοί, Φρουτιέρηδες, Βαλταδοποιοί, Χαλβαδοποιοί, Ταχινόποιοι, Κουφετοποιοί, Μαστιχοποιοί, Καραμελάδες, Λουκουμοποιοί και ως Προσωπικό επιχειρήσεων φύλλου κρούστας-σφολιάτας, καταΐφιου, και υπάγονται σε αυτή τη ρύθμιση, ορίζονται από 1.1.2016 ως εξής:

Τεχνίτες (τεχνίτες-τριες βαλτάδων, ψήστες-τριες χαλβάδων ζυμωτές-τριες χαλβάδων, ταχινόποιοι (πετράδες), ψήστες και ξαφριστές, τεχνίτες-τριες κουφέντων, ψήστες-τριες, κόπτες-τριες λουκουμοποιίας) 27,30€

Βοηθοί 26,87€

Εργάτες-τριες 26,18€

A.2.2. Οι αρχιτεχνίτες θα λαμβάνουν τις οριζόμενες αποδοχές τεχνίτου προσαυξημένες κατά ποσοστό 20%

A.2.3. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται τα οριζόμενα για το γενικό κατώτατο ημερομίσθιο, κατ' εφαρμογήν των όσων προβλέπονται στην περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, εφαρμοζόμενα αναλόγως κατά το χρόνο της ημερησίας και εβδομαδιαίας εργασίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 6 του Ν. 1837/1989

A.3. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

A.3.1.1. Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα. Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

A.3.1.2 Ειδικοί όροι καταβολής επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα. Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170) και της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών (Βάσει Προσαρτήματος ΕΓΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Εργ.: 14/16.7.2010)

Α.3.1.3. Επίδομα άδειας. Ο εργαζόμενος που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κα-νόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

A.3.2. Τα ως άνω βασικά ημερομίσθια τεχνιτών, βοηθών και αρχιτεχνιτών προσαυξάνονται με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας με ποσοστό 5% για κάθε τριετία και έως 10 τριετίες.

Ως προϋπηρεσία εν προκειμένω νοείται η πάσης φύσεως πραγματική υπηρεσία ή προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη η διανυθείσα μετά την συμπλήρωση του 16ου έτους της ηλικίας τους σε καθήκοντα συναφή ή ομότιμα του κλάδου αποδεικνυόμενη δια βεβαιώσεων των εργοδοτών ή δια του ασφαλιστικού βιβλιαρίου του ΙΚΑ, εφόσον εκ τούτου αποδεικνύεται και το είδος της επιχείρησης, λαμβανομένη δε υπόψη από της καταθέσεως των αποδεικτικών στοιχείων.

Κατά τη διάρκεια της παρούσας ρύθμισης ισχύει και εφαρμόζεται η αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων (τριετιών) όπως προβλέπεται από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012.

Για τους εργάτες και τις εργάτριες ισχύουν τα προβλεπόμενα την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012.

A.3.3. Στους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου χορηγείται επίδομα γάμου εκ ποσοστού 10%. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί των υπό της παρούσης καθοριζόμενων βασικών ημερομισθίων. Το επίδομα αυτό δικαιούνται επίσης και οι χήροι-ρες, διαζευγμένοι-νες καθώς και οι άγαμες μητέρες εφόσον αυτοί έχουν την επιμέλεια των παιδιών.

A.3.4. Οι μισθωτοί των ως άνω κατηγοριών απασχολούμενοι προσκαίρως ή εκτάκτως σε ειδικότητα ή τμήματα για τα οποία προβλέπονται μεγαλύτερες αποδοχές κατά το χρόνο αυτής της απασχολήσεως θα λαμβάνουν τις τυχόν ανώτερες αποδοχές που αντιστοιχούν στις ειδικότητες και στα τμήματα. Αντίθετα αν προβλέπονται κατώτερες αποδοχές δεν θα γίνεται μείωση των αποδοχών τους.

A.3.5. Στους αποφοίτους τουριστικών σχολών βασικής και μετεκπαίδευσης χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης σε ποσοστό 10% και για τους αποφοίτους των ταχυρρυθμών του ΟΑΕΔ επίδομα σε ποσοστό 5% και υπολογίζεται στους παραπάνω βασικούς μισθούς ή ημερομίσθια. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται από την ημέρα που ο εργαζόμενος καταθέσει αποδεδειγμένα το αποδεικτικό σπουδών στον εργοδότη.

A.4. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

A.4.1. Για τους υπαγόμενους στο παρόν μέρος Α' της Δ.Α. ισχύει η εβδομάδα των πέντε ημερών και η ρύθμιση των ημερών της εβδομαδιαίας ανάπαυσης σύμφωνα με την με αριθμ. 25/83 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών

A.4.2. Η άδεια γάμου του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ του 1993 προσαυξάνεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και παραμένει σε πέντε (5)

εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο, και δε συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον ΑΝ 539

Α.4.3. Σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές

Α.4.4. Όλες οι επιχειρήσεις που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζομένους των άνω κατηγοριών τον απαραίτητο ρουχισμό (πετσέτες, μπλούζες, σκούφια, εμπροσθές κ.λπ.). Στους υπαγομένους στον κλάδο χαλβαδοποιίας και φρούτων, παρέχονται και ελαστικά υποδήματα. Όλα τα ως άνω χορηγούμενα είδη θα χρησιμοποιούνται υπό των εργαζομένων μόνον κατά την εκτέλεση της εργασίας τους θα ανήκουν δε εις την κυριότητα του εργοδότη αντικαθιστάμενα υπό τούτου όταν φθαρούν

Α.4.5. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ανέρχεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ του 1993

Α.4.6. Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες, που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού επί χρονικό διάστημα 30 μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα ύστερα από συμφωνία των μερών η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο ώρες επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό και σε 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες.

Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών. .

Ο εργαζόμενος πατέρας έχει αυτοτελές δικαίωμα και με τις ίδιες προϋποθέσεις χρήσης της προβλεπόμενης από τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), χορηγούμενου του δικαιώματος και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη. Επίσης την συγκεκριμένη άδεια δικαιούται και ο πατέρας ακόμα και αν η μητέρα δεν εργάζεται, (άρθρο 38 του Ν. 4342/2015). Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν

με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού.

Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά.

Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας ως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

A.4.7. Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού.

A.4.8. Η άδεια της παρ. 1 άρθρο 2 του Ν. 1346/83 για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, έχει καθοριστεί σε 30 ημέρες και χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

Η άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις χορηγείται επίσης και στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα σύμφωνα με την από 18.5.1998 ΕΓΣΣΕ.

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

A.4.9. Εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές

αναγνωρισμένες από το Κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

A.4.10. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξηρημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια πέντε (5) εβδομάδων, δηλαδή τριάντα (30) εργασίμων ημερών, αν ο εργαζόμενος εργάζεται εξαήμερο ή εικοσιπέντε (25) εργασίμων ημερών, αν εργάζεται πενθήμερο. Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται 1 επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

A.4.11. Άδεια ασθενείας εξαρτωμένων παιδιών. Η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθενείας εξαρτωμένων μελών και καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει τρία παιδιά και πάνω.

A.4.12. Στους εργαζόμενους-ες, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

A.4.13. Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και Διαιτητικών Αποφάσεων (ΔΑ) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς.

A.4.14. Στους εργαζόμενους με εξηρημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς. Η διάταξη αφορά στο σύζυγο, στα τέκνα, στους γονείς, και στους αδελφούς (Βάσει ΣΣΕ 29.5.2008) εξ αίματος ή εξ αγχιστείας.

A.4.15. Εργαζόμενοι με εξηρημένη σχέση εργασίας που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγρίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επί πλέον άδεια, με αποδοχές.

A.4.16. Δεν επιτρέπεται η απόλυση "εξαρτημένου" ατόμου εξ' αιτίας της εξάρτησης, εφ' όσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για τέσσερις (4) μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό.

A.4.17. Εργαζόμενοι-ες με εξηρητημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επί πλέον άδεια με αποδοχές.

A.4.18. Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επί πλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

A.4.19. Όλες οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας τη συνδρομή των μελών των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και να την αποδίδουν σ' αυτές.

Για να γίνεται η παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής απαιτείται έγγραφη δήλωση του σωματείου προς την επιχείρηση. Με την ίδια δήλωση πρέπει να γνωστοποιήσει το σωματείο το ποσό της συνδρομής, τη συχνότητα της παρακράτησης (π.χ. κάθε μήνα, κάθε εξάμηνο) και τον τραπεζικό λογαριασμό, στον οποίο θα κατατίθενται τα παρακρατούμενα ποσά, υπέρ του Σωματείου και ενδεχομένως, κατά ορισμένο ποσοστό ή ποσό, υπέρ δευτεροβάθμιων οργανώσεων, στις οποίες αυτό ανήκει ή και υπέρ της ΓΣΣΕ. Η δήλωση πρέπει να επαναλαμβάνεται, όταν μεταβάλλονται αυτά τα στοιχεία.

Η δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου θα δηλώνουν προς την επιχείρηση ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους, όπως και ανάκληση αυτής της δήλωσης, μπορεί να γίνει και μέσω του Σωματείου.

A.4.20. Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι πρέπει να διευκολύνονται στην εργασία τους προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια παραμονής και εργασίας τους. Επιπλέον επισημαίνουν ότι πρέπει να παρέχεται στους αλλοδαπούς εργαζόμενους οποιοδήποτε έγγραφο κρίνεται επιβεβλημένο από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί αλλοδαπών, προκειμένου να μπορούν εγκαίρως να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη νόμιμη παραμονή και εργασία τους στην Ελλάδα.

ΜΕΡΟΣ Β. ΠΑΣΗΣ ΦΥΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΖΑΧΑΡΩΔΩΝ

Β.1. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις διατάξεις του παρόντος μέρους Β' αυτής της Δ.Α. υπάγεται το εργατοτεχνικό προσωπικό των πάσης φύσεως σε όλη τη χώρα λειτουργούντων με οποιαδήποτε

μορφή εργαστηρίων ζαχαροπλαστικής τέχνης, αρτοζαχαροπλαστικών, εργαστηρίων ~~μπουγάτσας, φύλλου κρούστας και καταΐφιου~~, σύμφωνα με τις παρακάτω διακρίσεις παραγομένων ειδών.

B.2. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

B.2.1. Το προσωπικό των επιχειρήσεων αυτοτελών και μη παστιτσερίας, ξενοδοχείων, σφολιάτας, γλυκών ταψιού, κουραμπιέδων, βουτημάτων, φύλλου κρούστας, καταΐφιου κατατάσσονται στις παρακάτω κατηγορίες με τους αντίστοιχους μισθούς και ημερομίσθια.

B.2.2. Οι κατώτατοι μισθοί και τα ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται σ' αυτή τη ρύθμιση ορίζονται από 1.1.2016 ως ακολούθως:

ΠΑΣΤΙΤΣΕΡΙΑ από 01/01/2016

Βοηθοί

Σε καταστήματα πολυτελείας	695,35 €
----------------------------	----------

Σε καταστήματα Α' κατηγορίας και αυτοτελή εργαστήρια Ζαχαροπλαστικής	691,58 €
---	----------

Σε καταστήματα Β' και Γ' κατηγορίας	691,58 €
-------------------------------------	----------

Τεχνίτες-τριες

Σε καταστήματα πολυτελείας	738,29 €
----------------------------	----------

Σε καταστήματα Α' κατηγορίας και αυτοτελή εργαστήρια Ζαχαροπλαστικής	734,49 €
---	----------

Σε καταστήματα Β' και Γ' κατηγορίας	729,53 €
-------------------------------------	----------

Λαντζέρης	28,10 €
-----------	---------

B.2.3. Αρχιτεχνίτης: Ο μηνιαίος μισθός καθορίζεται από ελεύθερες συμφωνίες και δεν μπορεί να είναι κατώτερος του μηνιαίου μισθού του τεχνίτου αυξημένου κατά το ποσοστό 20%.

B.2.4. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται τα οριζόμενα για τον γενικό κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, κατ' εφαρμογήν των όσων προβλέπονται στην περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, εφαρμοζόμενα αναλόγως κατά το χρόνο της ημερησίας και εβδομαδιαίας εργασίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 6 του Ν. 1837/1989 (βάσει της ΣΣΕ 29.5.2008).

B.2.5. Τεχνίτες-τριες: Ως τεχνίτης-τρια θεωρείται εκείνος που γνωρίζει καλά την τέχνη της ζαχαροπλαστικής και μπορεί να παρασκευάζει ένα ή περισσότερα είδη του καταστήματος και να ανταποκρίνεται γενικά στις απαιτήσεις της τέχνης και της κατανάλωσης, όπως και οι κλιβανείς, οι ψήστες, οι σφολιατέρηδες, οι τεχνίτες φύλλου κρούστας και καταϊφιού, οι τεχνίτες κουραμπιέδων και οι παρασκευαστές βουτημάτων. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από ένα πρόσωπα, θεωρείται τεχνίτης-τρια εκείνος που συγκεντρώνει τα παραπάνω προσόντα και επιπλέον εφόσον έχει την εποπτεία και τεχνική ευθύνη ομάδας προσωπικού.

B.3. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

B.3.1.1. Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα. Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

B.3.1.2 Ειδικοί όροι καταβολής επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα. Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

- α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με $2/25$ του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και
- β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το $1/15$ του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές

ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών (Βάσει Προσαρτήματος ΕΓΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Εργ.: 14/16.7.2010).

Β.3.1.3. Επίδομα άδειας. Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κα-νόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών γι αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Β.3.2. Τα παραπάνω κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων προσαυξάνονται με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας με ποσοστό 5% ανά τριετία και για 10 τριετίες.

Ως προϋπηρεσία θεωρείται η πάσης φύσεως πραγματική υπηρεσία ή προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη που διανύθηκε μετά την συμπλήρωση του 16ου έτους της ηλικίας σε καθήκοντα συναφή ή ομότιμα του κλάδου και αποδεικνύεται δια βεβαιώσεων των εργοδοτών που απασχολήθηκαν οι μισθωτοί ή από το ασφαλιστικό βιβλιάριο του ΙΚΑ υπολογίζεται δε μετά την κατάθεση των αποδεικτικών στοιχείων. Στην έννοια του χρόνου πραγματικής υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος στρατεύσεως του μισθωτού εφόσον αυτός πριν τη στράτευσή του απασχολείτο στην επιχείρηση και μετά την αποστράτευση του ανέλαβε υπηρεσία στην ίδια επιχείρηση.

Κατά τη διάρκεια της παρούσας ρύθμισης ισχύει αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων όπως προβλέπεται από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012.

Β.3.3. Στα παραπάνω κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όλων των μισθωτών χορηγείται επίδομα γάμου 10%. Το παραπάνω επίδομα χορηγείται και στους

χήρους-ρες, διαζευγμένους-νες καθώς και στις άγαμες μητέρες εφόσον όλοι αυτοί έχουν την επιμέλεια παιδιού.

B.3.4. Στους αποφοίτους τουριστικών σχολών βασικής και μετεκπαίδευσης χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης σε ποσοστό 10% και για τους αποφοίτους των ταχύρρυθμων του ΟΑΕΔ επίδομα σε ποσοστό 5% και υπολογίζεται στους παραπάνω βασικούς μισθούς ή ημερομίσθια. Το επίδομα καταβάλλεται από την ημέρα που ο εργαζόμενος καταθέτει αποδεδειγμένα στον εργοδότη το πιστοποιητικό σπουδών.

B.4. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

B.4.1. Οι ημέρες εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων στα εργαστήρια-καταστήματα που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση, ορίζονται σε πέντε και οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης τους πρέπει να είναι συνεχόμενες.

B.4.2. Όλες οι υπαγόμενες στην παρούσα ρύθμιση επιχειρήσεις υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σε αυτές όλων των ως άνω κατηγοριών τον απαραίτητο ρουχισμό (πετσέτες, μπλούζες, σκούφιας, εμπροσθέλλες κ.λπ.).

B.4.3. Η άδεια γάμου του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ του 1993 προσαυξάνεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και παραμένει σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο, και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον ΑΝ 539/45.

B.4.4. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ανέρχεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ του 1993 .

B.4.5. Σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές.

B.4.6. Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας εφ' όσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.

Ο εργαζόμενος πατέρας έχει αυτοτελές δικαίωμα και με τις ίδιες προϋποθέσεις χρήσης της προβλεπόμενης από τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), χορηγούμενου του δικαιώματος και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη. Επίσης την συγκεκριμένη άδεια δικαιούται και ο πατέρας ακόμα και αν η μητέρα δεν εργάζεται, (άρθρο 38 του Ν. 4342/2015). Στην περίπτωση που

και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού.

Το μειωμένο ωράριο ("άδεια") θηλασμού και φροντίδας του παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά.

B.4.7. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

Η άδεια φροντίδας του παιδιού, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

B.4.8. Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού.

B.4.9. Στους εργαζόμενους-ες, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

B.4.10. Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς.

B.4.11. Στους εργαζόμενους με εξηρημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς. Η διάταξη αφορά στο σύζυγο, στα τέκνα, στους γονείς, και στους αδελφούς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας.

B.4.12. Εργαζόμενοι με εξηρημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επί πλέον άδεια, με αποδοχές.

B.4.13. Δεν επιτρέπεται η απόλυση "εξαρτημένου" ατόμου εξ' αιτίας της εξάρτησης, εφ' όσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για τέσσερις (4) μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό.

B.4.14. Εργαζόμενοι-ες με εξηρημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επί πλέον άδεια με αποδοχές.

B.4.15. Η άδεια της παρ. 1 άρθρο 2 του Ν. 1346/83 για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, έχει καθοριστεί σε 30 ημέρες και χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

Η άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις χορηγείται επίσης και στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα σύμφωνα με την από 18.5.1998 ΕΓΣΣΕ.

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

B.4.16. Εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια ~~γενική ή τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές~~ αναγνωρισμένες από το Κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

B.4.17. Η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει 3 παιδιά και πάνω.

B.4.18. Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επί πλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

B.4.19. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξηρημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια 5 εβδομάδων, δηλαδή τριάντα (30) εργασίμων ημερών, αν ο εργαζόμενος εργάζεται εξαήμερο ή είκοσι πέντε (25) ημερών, αν εργάζεται πενθήμερο. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του ΑΝ 539/45 όπως ισχύει.

Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται 1 επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

B.4.20. Όλες οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας τη συνδρομή των μελών των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και να την αποδίδουν σ' αυτές.

Για να γίνεται η παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής απαιτείται έγγραφη δήλωση του σωματείου προς την επιχείρηση. Με την ίδια δήλωση πρέπει να γνωστοποιήσει το σωματείο το ποσό της συνδρομής, τη συχνότητα της παρακράτησης (π.χ. κάθε μήνα, κάθε εξάμηνο) και τον τραπεζικό λογαριασμό, στον οποίο θα κατατίθενται τα παρακρατούμενα ποσά, υπέρ του Σωματείου και ενδεχομένως, κατά ορισμένο ποσοστό ή ποσό, υπέρ δευτεροβάθμιων οργανώσεων, στις οποίες αυτό ανήκει ή και υπέρ της ΓΣΣΕ. Η δήλωση πρέπει να επαναλαμβάνεται, όταν μεταβάλλονται αυτά τα στοιχεία.

Η δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου θα δηλώνουν προς την επιχείρηση ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους, όπως και ανάκληση αυτής της δήλωσης, μπορεί να γίνει και μέσω του Σωματείου.

B.4.21. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι πρέπει να διευκολύνονται στην εργασία τους προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια

παραμονής και εργασίας τους. Στους αλλοδαπούς εργαζόμενους πρέπει να παρέχεται κάθε έγγραφο που είναι αναγκαίο, κατά την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για τους αλλοδαπούς, προκειμένου να μπορούν εγκαίρως να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη νόμιμη παραμονή και εργασία τους στην Ελλάδα.

Γ. 1. ΕΥΝΟΙΚΟΤΕΡΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τυχόν ισχύοντες, βάσει ατομικών συμβάσεων εργασίας ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας δεν θίγονται με την παρούσα.

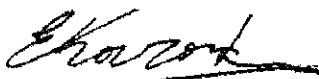
Γ.2. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύς της παρούσας ΣΣΕ αρχίζει την 1.1.2016 και λήγει την 31.12.2017.

Ημερομηνία Κατάθεσης στον Ο.ΜΕ.Δ.: 17 Ιουνίου 2016

Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΕΛΕΝΗ ΚΟΥΤΣΙΜΠΟΥ

ΤΑ ΜΕΛΗ



ΜΙΡΚΑ (ΜΑΡΙΚΑ) ΚΑΖΙΤΩΡΗ

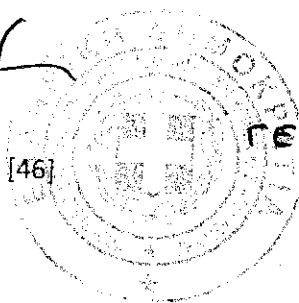
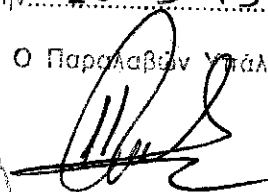
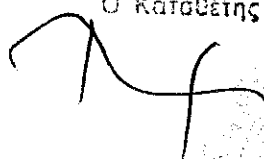


ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΒΕΡΒΕΖΟΣ

Η παρούσα Σ.Σ.Ε., Η Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
σήμερα 29-6-2016 με αριθμ. πράξης 5 από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του ή της Π.Ο.Ε.Ε.Υ.Τ.Ε -
ΚΟΛΕΤΣΗ ΕΙΡΗΝΗ
κάτοχο του αριθμ. 299995 Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη
από το Α/Τ. ΠΕΡΙΣΣΟΥ την 16-5-1997

Ο Καταθέτης

Ο Παραλαβών Υπάλληλος



ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΝΤΑΖΗΣ