ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ



Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές

κατά το 2013

ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΚΑΨΑΛΗΣ, ΧΡΗΣΤΟΣ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ

Συντονιστής: ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ
ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2014

42 ΜΕΛΕΤΕΣ

Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές
κατά το 2013



Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές
κατά το 2013

Απόστολος Καψάλης

Χρήστος Τριανταφύλλου

Συντονιστής

Γιάννης Κουζής

Νοέμβριος 2014

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α,
106 81, Αθήνα

Ηλ. σελιδοποίηση - Παραγωγή:

ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.

Αντιγόνης 60, Αθήνα

Τηλ.: 210-51.56.820, Fax: 210-51.56.811

© Copyright: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-960-9571-59-3

ISSN: 2241-5068



Περιεχόμενα

Μέρος Α
Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο καθορισμός των αποδοχών των εργαζομένων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης, Απόστολος Καψάλης **9**

1. Εισαγωγή **9**

2. Οι νέες ανατροπές στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων **11**

3. Μεθοδολογία **17**

4. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας **19**

4.α. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας 20

4.α.α Η ρύθμιση των αποδοχών στα πλαίσια των εσσε *21*

4.α.β. Η ρύθμιση των μη μισθολογικών όρων *27*

4.β. Οι κλαδικές και οι τοπικές ομοιο-επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας 35

5. Συμπεράσματα: η εξατομίκευση των όρων της συλλογικής ρύθμισης και η συλλογική σύμβαση εργασίας ως μέσο απορρύθμισης της ατομικής εργατικής νομοθεσίας **37**

6. Παραρτήματα **43**

Μέρος Β
Οι εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη διαμόρφωση των μισθών, Χρήστος Τριανταφύλλου **103**

1. Εισαγωγή **103**

2. Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης **109**

2.1 Ο κατώτατος μισθός στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης 109

2.2. Εξελίξεις στους κατώτατους μισθούς κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης 113

2.3. Σύγκριση κατώτατων μισθών το Β' Εξάμηνο του 2013 στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης 119

2.4. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα στην εποχή των Μνημονίων 123

2.5. Η εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα την τελευταία τριακονταετία (1984-2013) 131

3. Κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση και μισθολογικές εξελίξεις σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας **135**

3.1. Αποδόμηση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας: επιπτώσεις στην κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση και στην διαμόρφωση των μισθών 135

3.1.1 Οι σημαντικότερες ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ κατά την περίοδο των Μνημονίων *135*

3.1.2 Επιπτώσεις στην διαμόρφωση των μισθών και στην Κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση *136*

3.2 Εξέλιξη βασικών κλαδικών μισθών και μισθολογικές εξελίξεις σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας (2000-2013) 138

3.2.1 Εξέλιξη βασικών μισθών στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις *139*

3.2.2 Εξέλιξη βασικών μισθών στο Λιανικό και Χοντρικό Εμπόριο *144*

3.2.3 Εξέλιξη βασικών μισθών στον κλάδο των Τραπεζών *148*

3.2.4 Εξέλιξη βασικών μισθών στις Επιχειρήσεις παραγωγής και επεξεργασίας Μετάλλων *153*

3.2.5 Εξέλιξη Βασικών μισθών στην Τσιμεντοβιομηχανία *157*

4. Η δραστική μείωση των μισθών στην Ελλάδα στην εποχή των Μνημονίων 2010-2013 **161**

4.1 Ιδιωτικός Τομέας 161

4.2 Δημόσιος Τομέας 164

4.3 Εξέλιξη μέσων πραγματικών αποδοχών (στο σύνολο οικονομίας), μεριδίου εργασίας στο προϊόν και μοναδιαίου κόστους εργασίας 166

4.4. Η δραστική μείωση των μισθών και του μοναδιαίου κόστους εργασίας βελτιώνει τις εξαγωγικές επιδόσεις; 169

5. Συμπεράσματα – Επίλογος **173**



Περίληψη

Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει υποστεί σοβαρότατες αλλοιώσεις από το 2010 και εντεύθεν με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια. Οι εξελίξεις αυτές συντελούν στην αποδιάρθρωση του σχετικού θεσμικού πλαισίου και στην αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με όρους που διαβρώνουν την έννοια του κατώτατου μισθού στα διαφορετικά επίπεδα διαπραγμάτευσης. Στην εργασία αυτή αναδεικνύεται, μέσα από την καταγραφή και επεξεργασία των διαφορετικών επιπέδων συλλογικών συμβάσεων και του περιεχομένου τους, σε συνέχεια των προηγούμενων χρόνων της κρίσης και κατά το έτος 2013, η εντυπωσιακή εξέλιξη της αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων με επίκεντρο την επιχείρηση και η συντελούμενη μείωση των αποδοχών ως αποτέλεσμα της απόκλισης του περιεχομένου των ειδικότερων συλλογικών συμβάσεων έναντι του αντίστοιχου των κλαδικών συμβάσεων.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΑ	Διαιτητικές Αποφάσεις
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΣΣΕ	Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΕΣΣΕ	Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ΟΜΕΔ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας



Μέρος Α

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο καθορισμός των αποδοχών των εργαζομένων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης,

Απόστολος Καψάλης

1. Εισαγωγή

Τον Σεπτέμβρη του 2013 η ανεργία εκτοξεύεται σε πρωτοφανή επίπεδα για χώρα του δυτικού κόσμου που δεν εμπλέκεται σε εμπόλεμη σύρραξη. Το στατιστικά καταγεγραμμένο ποσοστό ανέρχεται στο 28%, η πραγματική ανεργία εκτιμάται στο 33% και οι τάσεις του φαινομένου αναμένονται αυξητικές για τα τέλη του 2013 και τις αρχές του 2014.

Το ίδιο ισχύει και για το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας που κατέρριψε κάθε ιστορική καταγραφή και ξεπέρασε τον Οκτώβριο του 2013 το 40% με βάση τους επιτόπιους ελέγχους των αρμοδίων υπηρεσιών.

Παράλληλα, τα φαινόμενα των επί σειρά μηνών απλήρωτων εργαζομένων και της εγκατάλειψης επιχειρήσεων εν μια νυκτί χωρίς καμία νομική διατύπωση λαμβάνουν χαρακτηριστικά πανδημίας εγκλωβίζοντας εκατομμύρια εργαζόμενους σε μια γκρίζα ζώνη εργασίας-ανεργίας.

Τέλος, η σύγχρονη ελληνική επιχείρηση μετατρέπεται βαθμηδόν σε άντρο ανομίας και εργασιακής εξαθλίωσης, με τα περιστατικά βιαιοπραγίας και καταναγκαστικής εργασίας να εξαπλώνονται με την μορφή χιονοστιβάδας από τα φραουλοχώραφα της υπαίθρου στα εστιατόρια του κεντρικότερου σημείου της ελληνικής πρωτεύουσας.

Το υψηλό μισθολογικό κόστος και τα προκλητικά «*προνόμια των ισχυρών συντεχνιών*» αποτέλεσαν για χρόνια την κλασσική ερμηνεία των κυρίαρχων τάξεων για όλες αυτές τις «*δυσλειτουργίες*» και τις «*παθογένειες*» της ελληνικής αγοράς εργασίας. Σήμερα, μολονότι που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθούς πείνας και τα συνδικάτα στερούνται στοιχειωδών προστατευτικών κανόνων και νομικών όπλων, οι ελίτ αποφεύγουν να ερμηνεύσουν την αποτυχία των πολιτικών εσωτερικής υποτίμησης και αποθεσμοποίησης των συνδικάτων που εφήρμοσαν την τελευταία τετραετία.

Η μνημονιακή διαδρομή από την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην «αυτοσύμβαση» του εργοδότη και από εκεί στην κυριαρχία της ατομικής διαπραγμάτευσης δεν ολοκληρώθηκε στα τέλη του 2012. Καθ' όλη την διάρκεια του 2013 νέα υφεσιακά μονοπάτια ανακαλύπτονται και καινοτόμες μέθοδοι δοκιμάζονται σε βάρος των εργατικών κατακτήσεων. Οι συλλογικές συμβάσεις λαμβάνουν ρυθμίσεις που δεν στοχεύουν μόνο στην επίτευξη οικονομικών ποσοτικών στόχων, αλλά επιφέρουν επιπρόσθετα ποιοτικά πλήγματα στην καρδιά της συνδικαλιστικής πεμπτουσίας.



2. Οι νέες ανατροπές στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων

Η απορρύθμιση του συλλογικού εργατικού δικαίου που συντελέστηκε σε σχεδόν απόλυτο βαθμό και σε όλα τα επίπεδα κατά την διάρκεια της τριετίας 2010-2012 στα πλαίσια των μνημονίων και των εφαρμοστικών τους νόμων δεν αφήνει μεγάλα περιθώρια για σημαντικές μελλοντικές δυσμενείς ανατροπές. Συνακόλουθα, εντός του 2013 οι μεταρρυθμίσεις που υιοθετούνται, ιδίως, σε ό,τι αφορά στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι περιορισμένες, πλην όμως εξίσου ουσιώδεις και αρνητικές για την εργατική πλευρά.

Με τον Νόμο 4144/2013 εισάγονται δύο βασικές ρυθμίσεις. Με την πρώτη αναγνωρίζεται στον ΣΕΤΕ (Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων) η ιδιότητα του κοινωνικού συνομιλητή πλάι στις κλασικές τριτοβάθμιες εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικότερα, ο ΣΕΤΕ δύναται να συμμετέχει με εκπρόσωπό του σε όλα τα διοικητικά συμβούλια, τα συλλογικά όργανα και τις εκπροσωπήσεις της χώρας στο εσωτερικό και εξωτερικό, όπου προβλέπεται συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Η δεύτερη ρύθμιση αφορά στην αλλαγή του τρόπου χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων και των Ινστιτούτων τους, με σοβαρές συνέπειες σε βάρος της οικονομικής βιωσιμότητας και της ουσιαστικής λειτουργίας κυρίως των δευτεροβάθμιων και των πρωτοβάθμιων εργατικών συνδικάτων.

Τέλος, στα πλαίσια του Νόμου 4172/2013 περιγράφεται αναλυτικά το νέο σύστημα διαμόρφωσης του ελάχιστου νόμιμου κατώτατου μισθού (το οποίο είχε θεσπισθεί με τον νόμο 4093/2012) και συγκεκριμένα προβλέπεται η διεξαγωγή κοινωνικής διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, των ερευνητικών ινστιτούτων τους και ανεξάρτητων εμπειρογνωμόνων για την σύνταξη σχεδίου πορίσματος διαβούλευσης, το οποίο θα λαμβάνεται υπόψη για τη έκδοση της σχετικής ετήσιας υπουργικής απόφασης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η αρχική πρόβλεψη (νόμος 4093/2012) για εφαρμογή του νέου συστήματος από 01/04/2013 δεν ενεργοποιήθηκε, με αποτέλεσμα ο κατώτατος μισθός της εγσσε, όπως προέκυψε μετά τις νομοθετικές παρεμβάσεις εντός του 2012 και ο ελάχιστος νόμιμος κατώτατος μισθός να συμπίπτουν. Μένει να αποδειχθεί στην επόμενη τέταρτη ετήσια έκθεση (για το έτος 2014) εάν η συγκεκριμένη ρύθμιση εφαρμοστεί από 01/04/2014 και σε μια τέτοια περίπτωση ποιές ακριβώς θα είναι οι επιπτώσεις στον ρυθμό σύναψης και κυρίως στο περιεχόμενο των επιχειρησιακών σσε.

Στον πίνακα που ακολουθεί αποτυπώνονται κωδικοποιημένες οι ανατροπές στο συλλογικό εργατικό δίκαιο την περίοδο 2010-2013:

Πίνακας 1: Ανατροπές στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις την περίοδο 2010-2013
Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν. 3919/2011, Ν. 3920/2011, Ν. 3979/2011, Ν. 3986/2011, Ν. 3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ. 6, Ν. 4052/2012)	Έως 12/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
Μεσολάβηση και Διαιτησία (ΟΜΕΔ)/ Συμφιλίωση		Ρύθμιση διαδικασίας προσφυγής στον ΟΜΕΔ. Θέσπιση δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στην μεσολάβηση και στην διαιτησία και των δύο μερών. Εξαγγελία προεδρικού διατάγματος για την μεταρρύθμιση των όρων σύστασης και λειτουργίας του ΟΜΕΔ (Ν.3863. Καταργήθηκε ρητά με τον Ν.3899).	α) Αυξημένη τυπική ισχύ αποδίδεται στην πρόσφατη ΕΓΣΣΕ. Οι εκδοθησόμενες με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) διαιτητικές αποφάσεις, προς επίλυση συλλογικών διαφορών, δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1.7.2011 έως 31.12.2012, πέραν των οριζομένων στην σε ισχύ ΕΓΣΣΕ (Ν. 3871). β) Αντικαθίστανται βασικά άρθρα του Νόμου 1876/1990 και εισάγονται ρυθμίσεις (Ν.3899) με τις οποίες θεσπίζονται τα εξής: 1) η δυνατότητα προσφυγής στην διαιτησία μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά μετά την υποβολή πρότασης για μεσολάβηση εφόσον προσήλθε και συμμετείχε στην διαδικασία μεσολάβησης. (*τροποποίηση με την ΠΥΣ αρ. 6*) 2) στην δικαστική κρίση του Μονομελούς Πρωτοδικείου υπόκεινται οι διαφορές αποκλειστικά για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων 3) η ιδιαίτερη έμφαση κατά την έκδοση απόφασης του ΟΜΕΔ στην οικονομική κατάσταση δηλαδή στην εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας ως στοιχεία που θα πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση της διαφοράς 4) η προσφυγή στην διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό του βασικού μισθού. Ως προς τα λοιπά ζητήματα η συλλογική διαπραγμάτευση συνεχίζεται προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία. 5) η επιλογή και η αξιολόγηση των νέων μεσολαβητών και διαιτητών θα υλοποιούνται με ομόφωνη απόφαση των μελών του Δ.Σ. στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων.	Εισάγονται (Ν. 3996) αυξημένες αρμοδιότητες συμφιλίωσης των δύο μερών της εργασιακής σχέσης σε επίπεδο ΣΕΠΕ για ζητήματα τόσο ατομικών όσο και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Επίσης, προβλέπεται η υπό όρους εμπλοκή της διοίκησης (υπουργείου απασχόλησης) σε διαδικασίες συμφιλίωσης, ενώ της εργατικής υπόθεσης επιλαμβάνεται η αρμόδια διεύθυνση του υπουργείου εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης, εφόσον πρόκειται για διαφορά «*εθνικού επιπέδου*». Η νέα διαδικασία συμφιλίωσης δύναται να καταλήξει σε δεσμευτικό πρακτικό επίλυσης της εργατικής διαφοράς.	α) Η προσφυγή στην Διαιτησία γίνεται πλέον (ΠΥΣ αρ. 6) αποκλειστικά με την σύμφωνη γνώμη των μερών (*τροποποίηση του Ν.3899*). β) Η προσφυγή στην διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού και ημερομισθίου (ΠΥΣ αρ. 6). Λαμβάνονται δε υπόψη τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, οι οικονομικές συνθήκες, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής (*τροποποίηση του Ν.3899*). γ) Σε περίπτωση προσφυγής στην διαιτησία καταργούνται οι διατηρητικές ρήτρες (ΠΥΣ αρ. 6).	Καταργούνται (Ν. 4144) ορισμένες από τις διατάξεις του Ν. 3996 οι οποίες αφορούν στο εύρος της αρμοδιότητας, στους ασκούντες τα καθήκοντα αλλά και στην ίδια την διαδικασία *συμφιλίωσης* ενώπιον του ΣΕΠΕ, ιδίως σε εθνικό επίπεδο (*βλ. διπλανή στήλη*).

Πίνακας 1: Ανατροπές στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις την περίοδο 2010-2013
Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν. 3919/2011, Ν. 3920/2011, Ν. 3979/2011, Ν. 3986/2011, Ν. 3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ. 6, Ν. 4052/2012)	Έως 12/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
Συλλογικές διαπραγματεύσεις – συλλογικές συμβάσεις/ συμφωνίες	α) Οι διατάξεις που αφορούν σε μείωση αποδοχών και αμοιβών (σε ιδιωτικό-δημόσιο τομέα) κατισχύουν κάθε αντίθετης συλλογικής συμφωνίας ή σύμβασης κλπ (Ν.3833). β) Απαγορεύεται έως 31/12/2010 η σύναψη συλλογικής (ή και ατομικής) συμφωνίας ή σύμβασης στον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα που θα συνεπάγεται αυξήσεις στις αμοιβές και αποδοχές και καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη ή ρύθμιση (Ν.3833). γ) Σύσταση Μητρώου συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καταχώρηση κατά είδος και ανάρτηση σχετικού πίνακα με το κείμενο των σσε στην ιστοσελίδα του Υπουργείου (Ν.3846).	α) Οι διατάξεις που αφορούν σε περαιτέρω μείωση αποδοχών και αμοιβών (σε ιδιωτικό-δημόσιο τομέα) κατισχύουν κάθε αντίθετης συλλογικής συμφωνίας ή σύμβασης κλπ (Ν.3845). β) Κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (Ν.3845): i) Οι όροι των ομοιεπαγγελματικών και επιχειρησιακών σσε μπορούν να αποκλίνουν των όρων των κλαδικών σσε και των ΕΓΣΣΕ ii) οι όροι των κλαδικών σσε μπορούν να αποκλίνουν των αντίστοιχων της ΕΓΣΣΕ.	α) Επαναλαμβάνεται η ρύθμιση των Νόμων 3833 και 3845/2010, δηλαδή οι περικοπές που εισάγονται με τον Ν. 3899 κατισχύουν οποιασδήποτε άλλης διάταξης ή ρήτρας στα πλαίσια οιασδήποτε συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας (Ν.3899). β) Εισάγεται (Ν.3899) ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας (εεσσε). Με την εεσσε ακόμα και σε επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 50 άτομα δύναται να συνομολογηθούν αποδοχές και όροι εργασίας, οι οποίοι αποκλίνουν από όσα ισχύουν στις κλαδικές συμβάσεις εργασίας στο όριο των οριζομένων στην εγσσε (740 ευρώ μηνιαίος μισθός μεικτά). Οι συμβάσεις αυτές υπερισχύουν χωρίς περιορισμούς (αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης κλπ) και έχουν ετήσια –κατ' αρχήν- διάρκεια. Επίσης, προβλέπεται ότι μπορούν με τις εεσσε να ρυθμίζονται ζητήματα ευέλικτων μορφών εργασίας (διάσωση θέσεων εργασίας, μερική- εκ περιτροπής, διαθεσιμότητα) καθώς και της διάρκειάς τους. Στο ζήτημα της σκοπιμότητας σύναψής της εσσσε γνωμοδοτεί το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας. (*καταργήθηκε με τον Ν.4024*).	α) Εξαιρετικές διαδικασίες και ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου εισάγονται με τον Ν.3920 και αφορούν στην σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας στους νέους φορείς που προκύπτουν από την αναδιάρθρωση των αστικών συγκοινωνιών στην Περιφέρεια της Αττικής. Οι κυριότερες από αυτές είναι: 1) η κατάργηση της ισχύος όλων των σε ισχύ διατάξεων συλλογικών συμβάσεων ή κανονισμών στους συγχωνευθέντες φορείς, 2) η ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων με τις δύο πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις ανά νεοσύστατο φορέα εντός τριάντα ημερολογιακών ημερών, 3) η ρύθμιση με νόμο των θεμάτων εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μη συμφωνίας των μερών, 4) η απαγόρευση μονομερούς προσφυγής στον ΟΜΕΔ κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων και 5) η επαναφορά του κατά νόμου πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων άμα τη ολοκληρώσει της εν λόγω εξαιρετικής διαδικασίας. β) Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας του Ν. 3986 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά στα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων (*βλ. επίσης Συνδικαλιστικές οργανώσεις*). γ) Με επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης (Ν. 3986).	α) Καταργείται (Ν.4024) ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής σσε που εισήχθη με τον Ν. 3899. β) Προβλέπεται η υπερίσχυση της επιχειρησιακής σσε σε περίπτωση συρροής με κλαδική ή ομοι-επαγγελματική σσε μέχρι το όριο των αποδοχών όπως προβλέπεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική ΣΣΕ, καθ' όλη την διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Ν. 4024). γ) Αναστέλλεται η δυνατότητα του Υπουργού για επέκταση μιας κλαδικής σσε καθ' όλη την διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Ν. 4024). δ) Σε κάθε περίπτωση η ισχύς της επέκτασης μιας κλαδικής σσε ξεκινά από την δημοσίευσή της στην ΕτΚ και όχι από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης ή της υποβολής του σχετικού αιτήματος από το σωματείο. ε) Μείωση της διάρκειας της μετενέργειας της σσε από έξη στους τρεις μήνες και περιορισμός αυτής αποκλειστικά στον βασικό μισθό συν τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδυνότητας). Θέσπιση της δυνατότητας διαπραγμάτευσης των όρων της σσε με ατομική σύμβαση και με δυνατότητα κατάργησης όλων των ρυθμίσεων της λήξασας σσε χωρίς την σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου (ΠΥΣ αρ. 6). στ) περιορισμός της νόμιμης διάρκειας των σσε στα τρία χρόνια και ρύθμιση του χρόνου λήξης ισχύος για όσες είχαν ήδη συναφθεί την 28/02/2012 ανάλογα με τον χρόνο υπογραφής τους (ΠΥΣ αρ. 6). ζ) *Πρόβλεψη* για αναμόρφωση της ΕΓΣΣΕ (Ν. 4046 – βλ. ανωτ. *Μειώσεις αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα*).	α) Καταργείται η καθολική ισχύς των μισθολογικών όρων όλων των συλλογικών συμβάσεων, της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας περιλαμβανομένης (Ν. 4093). β) Εισάγεται (Ν. 4172) νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού (βλ..*Μειώσεις αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα*).

Πίνακας 1: Ανατροπές στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις την περίοδο 2010-2013
Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν. 3919/2011, Ν. 3920/2011, Ν. 3979/2011, Ν. 3986/2011, Ν. 3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ. 6, Ν. 4052/2012)	Έως 12/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
Συνδικαλιστικές οργανώσεις/ Μορφές συλλογικής εκπροσώπησης/ Εργοδοτικές οργανώσεις				Εισάγεται ο θεσμός (Ν. 3986) της ένωσης προσώπων σε επιχειρησιακό επίπεδο για την σύναψη συμφωνίας αναφορικά με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί και σε επιχειρήσεις με λιγότερο από 20 άτομα από το 15% του συνόλου των εργαζομένων και από το 25% των εργαζομένων στις υπόλοιπες επιχειφήσεις, χωρίς να πρόκειται για εργατικό σωματείο και χωρίς να διέπεται από τον Ν. 1264/1982.	α) Εισάγεται ο θεσμός (Ν.4024) της ένωσης προσώπων προκειμένου για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σσε. Ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης η ένωση προσώπων συστήνεται από τα 3/5 του συνόλου των εργαζομένων και δύναται κατά προτεραιότητα να συνάπτει σσε, εφόσον δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο. Σε κάθε άλλη περίπτωση η επιχειρησιακή σσε συνάπτεται από το οικείο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο. β) Απλουστεύεται και επιταχύνεται η δικονομική διαδικασία σύστασης σωματείων και ενώσεων προσώπων, ώστε η σχετική συζήτηση να γίνεται κατ' απόλυτη προτεραιότητα εντός 10ημερών από την αίτηση και η δημοσίευση της απόφασης εντός 48 ωρών από την ολοκλήρωση της συζήτησης (Ν. 4024). γ) Ρύθμιση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και στην διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την οδηγία 2009/38 (Ν.4052).	α) Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) συμμετέχει με εκπρόσωπό του σε όλα τα διοικητικά συμβούλια και συλλογικά όργανα και τις εκπροσωπήσεις της χώρας στο εσωτερικό και εξωτερικό όπου προβλέπεται συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (Ν. 4144). β) Τροποποιείται ο τρόπος χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων και των Ινστιτούτων τους από το ΛΑΕΚ με έμφαση στο τριτοβάθμιο επίπεδο οργάνωσης (Ν.4144).

Πίνακας 1: Ανατροπές στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις την περίοδο 2010-2013
Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν. 3919/2011, Ν. 3920/2011, Ν. 3979/2011, Ν. 3986/2011, Ν. 3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ. 6, Ν. 4052/2012)	Έως 12/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
Απεργία			Αναστολή του δικαιώματος στην απεργία για 10 ημέρες και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής του εργοδότη στην διαιτησία (Ν.3899).			

Πίνακας 1: Ανατροπές στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις την περίοδο 2010-2013
Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/ 2010)	Έως 06/2011 (Ν. 3919/ 2011,Ν.3920/ 2011, Ν.3979/2011, Ν. 3986/ 2011, Ν. 3996/ 2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ. 6, Ν. 4052/2012)	Έως 12/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
Μείωση-πάγωμα αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα					α) Μείωση των βασικών κατώτατων αποδοχών της ΕΓΣΕΕ i) κατά 22% για το σύνολο των εργαζομένων και ii) κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών και για τους εργαζόμενους με συμβάσεις μαθητείας (ΠΥΣ αρ. 6). Άμεση εφαρμογή στα νέα κατώτατα όρια αποδοχών χωρίς την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. β) Πάγωμα όλων των αυξήσεων στις αποδοχές, οι οποίες επέρχονται με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας (όπως επιδόματα πολυετίας, χρόνου εργασίας, τριετίας κλπ) μέχρις ότου η ανεργία στην χώρα διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% (ΠΥΣ αρ. 6). γ) Στόχευση για μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά 15% κατά την διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής στρατηγικής (Ν. 4046). δ) Πρόβλεψη για σύνταξη σαφούς χρονοδιαγράμματος για την λεπτομερή αναμόρφωση της εθνικής γενικής σε έως το τέλος Ιουλίου με στόχο την ευθυγράμμιση του πλαισίου του κατώτατου μισθού με αυτό συγκρίσιμων κρατών (Ν. 4046).	α) Πρόβλεψη για την εισαγωγή νέου συστήματος διαμόρφωσης κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου με πράξη υπουργικού συμβουλίου και με έναρξη εφαρμογής την 1η Απριλίου 2013 (Ν.4093). β) Διαμόρφωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων καθώς και των νόμιμων προσαυξήσεων τους (Ν. 4093) και ειδικότερα: 1) μέχρι την λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν.4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις τους προσδιορίζονται οι κατώτατοι μισθοί/ κατώτατα ημερομίσθια ως εξής: (i) σε 586,08 ΕΥΡΩ για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών σε 26,18 ΕΥΡΩ. (ii) σε 510,95 ΕΥΡΩ για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών και σε 22,83 ΕΥΡΩ. για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών, 2) Στον κατώτατο μισθό δεν ισχύει καμία άλλη προσαύξηση πλην της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας και μάλιστα ως εξής: 2a) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. 2b) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών. (2c) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ο έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ο έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012. 2d) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθόκαι ημερομίσθιο. γ) αναστέλλεται (Ν.4093) έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012. δ) Αναλυτική περιγραφή (Ν. 4172) του νέου συστήματος διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού από 01.01.2017, που θεσπίσθηκε με τον Ν. 4093 (βλ. *προηγουμένως*). Διεξαγωγή *κοινωνικής διαβούλευσης* μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, των ερευνητικών ινστιτούτων τους και ανεξάρτητων εμπειρογνωμόνων για την σύνταξη σχεδίου πορίσματος διαβούλευσης, το οποίο θα λαμβάνεται υπόψη για τη έκδοση της ετήσιας υπουργικής απόφασης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.



3. Μεθοδολογία

Η παρούσα ετήσια έκθεση για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της διαρκούς και συστηματικής παρακολούθησης από το στελεχικό δυναμικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται στην χώρα μας. Ως εκ τούτου, η μεθοδολογία που επιλέχθηκε είναι σε μεγάλο βαθμό αντίστοιχη με εκείνη που ακολουθήθηκε για την συγγραφή των δύο προηγούμενων ετήσιων εκθέσεων, επιπλέον και για λόγους νοηματικής ενότητας, αλλά και διευκόλυνσης εξαγωγής συγκριτικών συμπερασμάτων.

Ως ο πλέον ενδεδειγμένος τρόπος για την παρατήρηση των επιπτώσεων της νέας εργατικής νομοθεσίας στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις επιλέχθηκε η μελέτη του περιεχομένου των ίδιων των ΣΣΕ από το σημείο που σταμάτησε η αντίστοιχη επεξεργασία στην προηγούμενη δεύτερη ετήσια έκθεση.

Ως βάση για την αναζήτηση των σσε χρησιμοποιείται η ηλεκτρονική σελίδα του Υπουργείου Εργασίας και το Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που θεσπίσθηκε με τον Ν. 3846/2010. Στο εν λόγω ηλεκτρονικό μητρώο καταχωρούνται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ, ενώ παρατίθενται ως συνημμένα και τα κείμενα αυτών σε μορφή pdf (http://www.ypakp.gr/).

Έπειτα από την ανάγνωση και μελέτη όλων των επιμέρους συνημμένων αρχείων με τα πρωτότυπα κείμενα των σσε ακολούθησε η ***καταγραφή*** τους στους ***ειδικούς πίνακες*** ποιοτικής κωδικοποίησης που παρατίθενται στο τέλος της παρούσης εργασίας (Κεφάλαιο 6^{ο}, Παραρτήματα).

Πρέπει, τέλος, να σημειωθεί, ότι στην υπό εξέταση περίοδο στην παρούσα ετήσια έκθεση δεν δημοσιεύεται καμία διαιτητική απόφαση του ΟΜΕΔ.

3.α. Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις

Ειδικότερα, στον ***πρώτο*** από αυτούς τους ***πίνακες*** κατατάσσονται με χρονολογική σειρά όλες οι επιχειρησιακές σσε, οι οποίες εμπεριέχονται στην ηλεκτρονική βάση του Υπουργείου με **αφετηριακή βάση** την **29η Νοεμβρίου 2012** ανεξάρτητα από οποιαδήποτε άλλη ειδική χρονολογική παράμετρο (ημερομηνία σύναψης ή κατάθεσης στις υπηρεσίες του Υπουργείου).

Υπενθυμίζεται ότι η επιλογή του αντίστοιχου τελικού χρονικού σημείου (28/11/2012) ως τερματικού για την δεύτερη ετήσια έκθεση έγινε για έναν και μοναδικό πρακτικό λόγο: την ικανοποίηση της υποχρέωσης ολοκλήρωσης της επεξεργασίας μέχρι τα τέλη του 2013 με αποτέλεσμα να καθίσταται εκ των πραγμά-

των ανέφικτη η καταγραφή και μελέτη των ΣΣΕ και των ΔΑ μέχρι κυριολεκτικά την τελευταία στιγμή (31/12/2013), στην κατεύθυνση ιδίως της εξαγωγής ολοκληρωμένων συμπερασμάτων.

Για τις ανάγκες της παρούσης τρίτης ετήσιας έκθεσης, έχει πραγματοποιηθεί η καταγραφή και η ανάλυση του περιεχομένου όλων των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν καταχωρηθεί στην βάση δεδομένων της ηλεκτρονικής ιστοσελίδας του Υπουργείου εργασίας μέχρι και την **31η/12/2013**. Η επιλογή αυτού του τερματικού χρονικού σημείου έγινε αυθαίρετα για τον ίδιο πρακτικό λόγο που αναφέρθηκε προηγουμένως.

3.β. Κλαδικές & ομοιο-επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις

Σε ό,τι αφορά στις κλαδικές και στις ομοιο-επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ακολουθείται ακριβώς η ίδια μεθοδολογία, ενώ ως χρονικά σημεία αναφοράς σε ό,τι αφορά στην ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Υπουργείου αποτελούν αφενός, η **8η/12/2012** ως αφετηρία και αφετέρου, η **31η/12/2013** ως καταληκτική ημερομηνία. Οι σχετικές σσε κωδικοποιούνται στο 6ο κεφάλαιο των παραρτημάτων και στους πίνακες 2 και 3 αντίστοιχα για κάθε μια από αυτές τις δύο κατηγορίες.



4. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αναρτώνται στην ηλεκτρονική βάση του Υπουργείου Εργασίας από 29/11/2012 (για τις επιχειρησιακές σσε) και από 07/12/2012 (για τις υπόλοιπες σσε) μέχρι και την 31η/12/2013 (για όλα τα είδη των σσε) είναι συνολικά 568.

Από αυτές τις σσε, οι κλαδικές (13) σσε πλην μιας και οι τοπικές ομοιο-επαγγελματικές (10) σσε πλην δύο συνάπτονται εντός του ημερολογιακού έτους 2013. Σε ό,τι αφορά στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, από το σύνολο των 544, οι μεν 161 έχουν υπογραφεί εντός του ημερολογιακού έτους 2012 και οι υπόλοιπες 383 εντός του ημερολογιακού έτους 2013.

Τέλος, υπογράφεται μια εθνική γενική σσε για το έτος 2013, η οποία αφορά αποκλειστικά σε θεσμικά ζητήματα και κυρίως στην διατήρηση του επιδόματος γάμου ως θεσμικού όρου της σύμβασης, αλλά υπογράφεται μόνο από τρεις εργοδοτικές συνομοσπονδίες (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) και την ΓΣΕΕ.

Στον επόμενο πίνακα αποτυπώνονται συγκριτικά οι σσε που συνάπτονται την τετραετία 2010-2013:

Πίνακας 2: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας 2010-2012

Είδος συλλογικών συμβάσεων	2010	2011 (έως 24/10/2011) **	Σύνολο 2010-2011 (έως 24/10/2011)	2012 (από 25/10/2011) **	2013 **
Εθνικές γενικές	1		1		**1**
Επιχειρησιακές	**127 + 109* = 236**	**69**	**196 + 109*= 305**	**813 + 91* = 904** ***(έως 28/11/2012)***	**544** ***(από 29/11/2012 έως 20/12/2013)***
Κλαδικές/ ομοιο-επαγγελματικές	**75**	**26**	**101**	**26** ***(έως 07/12/2012)***	**13** ***(από 08/12/2012 έως 31/12/2013)***
Τοπικές ομοιο-επαγγελματικές	**13**	**7**	**20**	**6** ***(έως 07/12/2012)***	**10** ***(από 08/12/2012 έως 31/12/2013)***
ΣΥΝΟΛΑ	216 + 109* = 325	102	318 + 109* = 427	845 + 91* = 936	568

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας. Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

** Αυτές οι 109 και 91 αντίστοιχα ΕΣΣΕ είναι πανομοιότυπες και συνάπτονται από το συνδικάτο μετάλλου με εργοδότες σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίας στο Ν. Πειραιά και Νήσων σε διαφορετικές ημερομηνίες εντός του 2010 & 2012 αντίστοιχα.*

*** Με κριτήριο την ημερομηνία ανάρτησης στην Ιστοσελίδα του Υπουργείου*

Πίνακας 3: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας από Σωματείο και Ενώσεις Προσώπων

Υπογράφων την ΕΣΣΕ	Από 25/10/2011 έως 28/11/2012*	Από δημοσίευση Ν. 4024/2011 (27/10/2011 έως 28/11/2012*)	Από 29/11/2012 έως 31/12/2013*
Σωματείο	181 (22,3%)	167 (20,9%)	222 (40,8%)
Ένωση προσώπων	632 (77,7%)	632 (79,1%)	322 (59,2%)
Σύνολο	813 (100%)	799 (100%)	544 (100%)

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας. Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος.

** Με κριτήριο την ημερομηνία ανάρτησης στην Ιστοσελίδα του Υπουργείου*

Έτσι, ενώ εντός του 2010 συνάπτονται συνολικά 216 συμβάσεις, στην συνέχεια και στην επόμενη, στην προ του Νόμου 4024/2011 περίοδο (έως 24/10/2011), ο αριθμός αυτός υποχωρεί στο μισό, δηλαδή στις 102 σσε και σε σχέση με αυτόν τον αριθμό οι συλλογικές συμβάσεις στην μετά τον Νόμο 4024/2011 περίοδο εκτινάσσονται στις 845 (από αρχές Νοέμβρη 2011 έως τέλη Νοέμβρη 2012) για να περιοριστούν ξανά στις 568 τους τελευταίους 13 μήνες πριν το τέλος του 2013.

Οι αυξομειώσεις αυτές, σε ευθεία συνάρτηση με τις νομοθετικές παρεμβάσεις στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οφείλονται κυρίως στις μεταβολές του ρυθμού σύναψης των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ιδίως μάλιστα από ενώσεις προσώπων, εφόσον οι κλαδικές και οι τοπικές ομοιο-επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις παραμένουν περιορισμένες σε αριθμό καθ' όλην την διάρκεια της τετραετίας και κυρίως της διετίας 2012-2013.

4.α. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

⇒ Κατά την διάρκεια της υπό εξέτασης, στην παρούσα τρίτη ετήσια έκθεση, χρονικής περιόδου με βάση τις αναρτήσεις στην οικεία ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας (29/11/2012-31/12/2013) καταγράφονται συνολικά **544 επιχειρησιακές** συλλογικές συμβάσεις εργασίας[1]. Ειδικότερα, ως προς το ημερολογιακό έτος, από το αφετηριακό σημείο εντός του 2012 και μέχρι τα τέλη του 2012 υπογράφονται[2] συνολικά **161 εσσε** και εντός του 2013 υπογράφονται **383 εσσε**.

Από αυτές τις **544** επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, οι **222** υπογράφονται από **σωματείο** (ποσοστό 40,8%), συνήθως επιχειρησιακό και σπανίως κλαδικό, και οι **322** από απλές **ενώσεις προσώπων** (59,2%).

Στον επόμενο πίνακα αποτυπώνεται το τοπίο στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας με κριτήριο την ιδιότητα του υπογράφοντος την εσσε από την εργατική πλευρά:

Δύο επισημάνσεις μπορούν να γίνουν αναφορικά με αυτήν την γενική εικόνα συγκρίνοντας τα δύο 13μηνα που ακολουθούν την δημοσίευση του Νόμου 4024/2011 μέσα στα οποία αναρτώνται οι εσσε στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας. Ανάμεσα στο πρώτο 13μηνο (27/10/2011 – 28/11/2012) και στο δεύτερο 13μηνο (29/11/2013 – 31/12/2013) οι εσσε που υπογράφονται από εργατικά σωματεία αυξάνονται από 167 σε 222 (αύξηση

1. Σχετικός πίνακας στο κεφάλαιο 6 με τα παραρτήματα.

2. Και ανεξάρτητα από την ημερομηνία σύναψης τους.

κατά 33%), ενώ οι εσσε που υπογράφονται από ενώσεις προσώπων μειώνονται περίπου στο μισό, από 632 σε 322 (μείωση κατά 49%).

Συνέπεια τούτου είναι να μειώνεται το μερίδιο των εσσε που υπογράφονται από ενώσεις προσώπων στο σύνολο των εσσε, ανάμεσα στις δύο υπό εξέταση περιόδους ανάρτησης, από 79% σε 59%.

Στην προηγούμενη ετήσια έκθεση (2012) είχε σημειωθεί ότι «*η κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και κυρίως της επεκτασιμότητας των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, σε συνδυασμό με την διαρκή απειλή μάλιστα της ατομικής διαπραγμάτευσης, καθιστούν για τα συνδικάτα μεγάλη ανάγκη και εν τέλει «επιτυχία» την υπογραφή μιας επιχειρησιακής συλλογικής εργασίας, με οφέλη κυρίως στα μη μισθολογικά ζητήματα*».

Από την μελέτη των εσσε στην φετινή ετήσια έκθεση (2013) το μεγάλο ενδιαφέρον δεν επικεντρώνεται τόσο στην εξέταση του βαθμό και του ρυθμού μείωσης των αποδοχών και εν γένει του μισθολογικού κόστους που παρατηρήθηκε την προηγούμενη περίοδο, όσο στην επιτυχία ή στην αδυναμία διάσωσης των μη μισθολογικών όρων εργασίας.

Στον πρώτο πίνακα του κεφαλαίου 6 με τα παραρτήματα αναλύεται το περιεχόμενο όλων αυτών των 544 επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας της περιόδου 29/11/2012 - 31/12/2013, οι οποίες κατατάσσονται χρονολογικά με κριτήριο την ημερομηνία υπογραφής τους. Από αυτήν την ενδελεχή ανάλυση του περιεχομένου των όρων όλων αυτών των εσσε προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα για το μισθολογικό και το μη μισθολογικό μέρος αυτών:

4.α.α Η ρύθμιση των αποδοχών στα πλαίσια των εσσε

Δεν χωρά καμία αμφιβολία ότι στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων στο περιεχόμενο των εσσε συμφωνείται, είτε η ευθεία μείωση των αποδοχών, είτε το πάγωμα αυτών, και αυτό ανεξάρτητα αν με προηγούμενη εσσε είχε ήδη επέλθει περαιτέρω μείωση ή πάγωμα στις αποδοχές. Σε ορισμένες (λίγες) περιπτώσεις ρητά αναφέρεται ότι η προκείμενη μείωση ή το πάγωμα των αποδοχών αποτελεί επέκταση της αντίστοιχης συμφωνίας (μείωσης ή παγώματος) στα πλαίσια της προϊσχύουσας εσσε, ενώ όταν συντρέχει η συγκεκριμένη ιδιαιτερότητα επισημαίνεται και στον σχετικό πίνακα 1 των παραρτημάτων. Τέλος, δεν είναι λίγες και οι περιπτώσεις εσσε (συνήθως από σωματεία) στα πλαίσια των οποίων ρυθμίζονται αμιγώς θεσμικά ζητήματα, κυρίως δε θέματα κανονισμού εργασίας.

Πάντως πρέπει να επισημανθεί ότι σε τουλάχιστον 20 περιπτώσεις, η μια μάλιστα αφορά σε εσσε που συνάπτεται από ένωση προσώπων, ρητά προβλέπεται η διατήρηση της ***αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης***, η οποία έχει ουσιαστικά καταργηθεί με νομοθετική παρέμβαση στα πλαίσια των μνημονίων. Επίσης, στην μεγάλη πλειοψηφία αυτών των 20 εσσε προκύπτει ευθέως από το κείμενό τους πάγωμα των αποδοχών και σε μόλις πέντε περιπτώσεις ποσοστιαία μείωση στις μεικτές αποδοχές.

Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την γενικότερη εικόνα των 544 εσσε οι περιπτώσεις μείωσης αποδοχών κυριαρχούν (πάνω από το 80% στο σύνολο αυτών των εσσε), ενώ όταν συμφωνείται **πάγωμα**[3] των αποδοχών

3. Συνήθως γενικό/ καθολικό πάγωμα, χωρίς όρους και χρονικές ή οικονομικές προϋποθέσεις (λίγες οι αντίθετες περιπτώσεις).

(περίπου 100 περιπτώσεις) κατά κύριο λόγο πρόκειται για εσσε που υπογράφονται από εργατικό σωματείο (κατ' εκτίμηση στο 60% περίπου αυτών των περιπτώσεων).

Οι περιπτώσεις εσσε που προβλέπουν άμεσες **αυξήσεις** (από 2,7% έως 3,1%) είναι μόλις δύο, η μία εκ των οποίων υπογράφεται από ένωση προσώπων. Επίσης, σε πολύ λίγες περιπτώσεις (λιγότερες από δέκα) προβλέπονται αυξήσεις σε μελλοντικό χρονικό διάστημα, είτε ανεξάρτητα από οικονομικά μεγέθη της επιχείρησης, είτε σε συνδυασμό με την επίτευξη ορισμένων ποσοτικά προσδιοριμένων επιχειρηματικών στόχων.

Επιπρόσθετα, όρος σχετικός με την καταβολή ***πριμ (ή μπόνους) παραγωγικότητας*** συμπεριλαμβάνεται στο κείμενο 16 εσσε (η μια μόνο συναφθείσα από ένωση προσώπων) και συνεπάγεται, είτε ρήτρα διαπραγμάτευσης για το ύψος του πριμ παραγωγικότητας και της συμμετοχής στα κέρδη της εταιρείας, είτε μονομερή εργοδοτική δυνατότητα για την επιβράβευση του «*εργαζόμενου του μήνα*», είτε ευθεία συσχέτιση του εν λόγω πριμ/ μπόνους με την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων.

Όσον αφορά στις εσσε που προβλέπουν μείωση των αποδοχών και οι οποίες αποτελούν την πλειοψηφία των εσσε, πρέπει να παρατηρηθεί ότι ο τρόπος και η ακριβής έκταση αυτής της **μείωσης** αφενός μεν, πραγματοποιείται πρακτικά με τρεις διαφορετικές εκδοχές αφετέρου δε, πολλές φορές είναι αδύνατον να υπολογιστεί με σαφήνεια από το περιεχόμενο του κειμένου καθεμίας από αυτές τις εσσε.

Τρόποι προσαρμογής/ μείωσης των αποδοχών

Κατ' αρχήν, σε αρκετές περιπτώσεις αναφέρεται ρητά το ποσοστό μείωσης των αποδοχών (συνήθως των μεικτών), το οποίο για την φετινή περίοδο αναφοράς εκτείνεται από 1% έως 70%, ανεξάρτητα αν οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση υφίστανται μειώσεις στις αποδοχές τους για πρώτη φορά από το 2010 και μετά.

Ο δεύτερος τρόπος είναι η ευθεία προσαρμογή στις κατώτατες αποδοχές της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνήθως με την αυτούσια αναπαραγωγή του οικείου πίνακα, όπως αυτός έχει διαμορφωθεί συνεπεία των νομοθετικών παρεμβάσεων του Φλεβάρη του 2012, με στόχο την αποφυγή παρερμηνειών.

Ο τρίτος και πιο ενδιαφέρον τρόπος μείωσης των αποδοχών είναι η αυτόματη προσαρμογή, είτε στα ***εκάστοτε*** ισχύοντα στην εγσσε, είτε στα ***εκάστοτε*** ισχύοντα στον ελάχιστο νομοθετημένο κατώτατο μισθό, χωρίς να απουσιάζουν και οι περιπτώσεις, ταυτοχρόνως, ονομαστικής μείωσης ή παγώματος αποδοχών και περαιτέρω προσαρμογής τους στα ελάχιστα νόμιμα όρια αποδοχών, είτε από κάποιο χρονικό σημείο και έπειτα, είτε για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων της επιχείρησης (συνήθως νεοπροσλαμβανόμενους).

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί εκ νέου η ερμηνεία της προσθήκης της λέξης *«εκάστοτε»* με αφορμή την προσαρμογή των αποδοχών στα ισχύοντα της εγσσε, η οποία είχε δοθεί στα πλαίσια της προηγούμενης ετήσιας έκθεσης (2012), όταν το εν λόγω φαινόμενο έκανε για πρώτη φορά την εμφάνισή του στο περιεχόμενο των επιχειρησιακών σσε:

«Συγκεκριμένα, οι πρώτες εσσε της μετά τον Νόμο 4024/2011 περιόδου, οι οποίες ευθυγραμμίζουν τις βασικές αποδοχές των εργαζομένων στα επίπεδα της Εθνικής Γενικής σσε δεν εμπεριέχουν καμία άλλη διευκρίνιση. Ένα

μήνα, όμως, αργότερα, από τις 20/12/2012 και τις 27/12/2012 (για εσσε που συνάπτονται από σωματεία και ενώσεις προσώπων αντίστοιχα) προστίθεται η λέξη «εκάστοτε» δίπλα στην παραπομπή στην Εθνική Γενική σσε σε ό,τι αφορά στην υποβάθμιση των βασικών αποδοχών των εργαζομένων της επιχείρησης.

Φαίνεται ότι οι ασφαλείς διαρροές κυβερνητικών κύκλων περί την επικείμενη μείωση των κατώτατων αποδοχών στα πλαίσια του δεύτερου μνημονίου και ο εντοπισμός του σφάλματος της πρώτης περιόδου μετά τον Νόμο 4024/2011, είχαν ως αποτέλεσμα μια ανεπίσημη οδηγία προς την εργοδοτική πλευρά: η αναπροσαρμογή των βασικών αποδοχών θα πρέπει να γίνεται αυτόματα στα εκάστοτε ισχύοντα στην Εθνική Γενική σσε, έτσι ώστε να μην απαιτείται νέα συλλογική «σύμβαση» όταν αυτά μειώνονται, είτε από τον Φλεβάρη του 2012, είτε από 01/04/2013, όπως εξαγγέλλεται με τον τρίτο μνημόνιο και τον νόμο 4093/2012».

Στην υπό εξέταση περίοδο αναφοράς (29/11/2012 – 31/12/2013) είναι προφανές ότι οι προσαρμογές των αποδοχών στα κατώτατα όρια της εγσσε γίνεται τις περισσότερες φορές με την επισήμανση του όρου «*εκάστοτε*» για τους λόγους που αναφέρθηκαν αμέσως πριν. Ωστόσο, εξαιρετικό ενδιαφέρον συγκεντρώνει το φαινόμενο, όσο πλησιάζουμε χρονικά προς τον Απρίλη του 2013 και στα πλαίσια μιας επικείμενης ή και επιθυμητής νέας μείωσης των κατώτατων αποδοχών σύμφωνα με την νέα νομοθεσία, να προσαρμόζονται (μειώνονται) πλέον οι αποδοχές όχι στα εκάστοτε ισχύοντα στην εγσσε, αλλά στα εκάστοτε ισχύοντα «***στον ελάχιστο νομοθετημένο κατώτατο μισθό***».

Ο όρος αυτός κάνει για πρώτη φορά την εμφάνισή του στις 06/12/2012 σε εσσε που υπογράφεται ανάμεσα στο σωματείο και στην επιχείρηση ISS FACILITY SERVICES A.E, η οποία όλως συμπτωματικώς και συμβολικώς έχει ιδρυθεί από πολυεθνικές και μεγάλες εταιρείες της χώρας μας[4]. Το Ινστιτούτο της επιχείρησης εξειδικεύεται στην συνδρομή επιχειρήσεων στο τομέα της παροχής υπηρεσιών πελατών και στην λίστα των μελών του δεσπόζουν εργοδοτικές ενώσεις, όπως ο ΣΕΤΕ και ο ΣΕΒ. Στα πλαίσια δε του ομίλου λειτουργούν Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και εταιρείες καθαρισμού και φύλαξης εγκαταστάσεων[5].

Εν συνεχεία, ο συγκεκριμένος όρος επαναλαμβάνεται αυτούσιος σε άλλες 39 περιπτώσεις εσσε, αλλά έχει μεγάλη σημασία σε ποιές ακριβώς περιπτώσεις συμβαίνει αυτό. Σε ό,τι αφορά στις επιχειρήσεις στις οποίες εισάγεται αυτή η μέθοδος μείωσης των αποδοχών, η αμέσως επόμενη εμφάνιση του υπό εξέταση όρου γίνεται μόλις 6 ημέρες αργότερα στις 12/12/2012 στο κείμενο της εσσε που συνάπτεται από επιχειρησιακό σωματείο και την εταιρεία G4S SECURE SOLUTIONS SA (κλάδος φύλαξης/ security).

Ακολουθεί μικρός αριθμός περιπτώσεων επανάληψης του όρου σε εσσε που υπογράφονται από ενώσεις προσώπων, ενώ σε εσσε που υπογράφονται από σωματείο ο όρος επανεμφανίζεται σε τρεις ταυτόχρονες περιπτώσεις στις 28/01/2013 και σε μια περίπτωση στις 29/01/2013. Ωστόσο, και στις τέσσερις αυτές περιπτώσεις οι εσσε υπογράφονται από σωματείο εταιρείες φύλαξης/ security, οι τρεις σε εταιρείες του Ομίλου BRINKS HERMES και η μια στην εταιρεία MEGA SPRINT GUARD (στην

4. http://www.customerservice.gr/company.php?id=100.

5. http://www.gr.issworld.com/el-GR/our-services/Office-support/human-resources.

οποία υπογράφεται ακόμη μια εσσε με τον ίδιο όρο στις 03/11/2013).

Τα ονόματα αυτών των εταιρειών, ιδίως δε της τελευταίας, θα πρέπει να συγκρατηθούν γιατί σχετίζονται άμεσα με την νέο είδος συλλογικής σύμβασης, της *«συλλογικής σύμβασης-λαγός»*, η οποία εξετάζεται στο πέμπτο κεφάλαιο της παρούσας έκθεσης.

Εν κατακλείδι, η προσαρμογή-μείωση των αποδοχών στα εκάστοτε ισχύοντα στον ελάχιστο νομοθετημένο κατώτατο μισθό περιλαμβάνεται στους όρους 40 συνολικά εσσε κατά κύριο λόγο σε κλάδους, όπως η εστίαση τα τρόφιμα και η φύλαξη. Από τις 40 αυτές σσε, οι 30 υπογράφονται από ενώσεις προσώπων και οι 10 από σωματείο. Στις δέκα αυτές περιπτώσεις, στις οποίες οι εσσε υπογράφεται από σωματείο, στις 7 περιπτώσεις πρόκειται για επιχειρήσεις του κλάδου της φύλαξης/ security.

Τέλος, δύο επιπλέον σημαντικά και άκρως ανησυχητικά ευρήματα προκύπτουν -για πρώτη φορά μάλιστα σε τέτοια ένταση- στο πεδίο του καθορισμού/ της μείωσης των αποδοχών μέσω εσσε. Το πρώτο εξ αυτών αφορά στην διαφοροποίηση (της μείωσης) των αποδοχών με κριτήρια μη αντικειμενικά και σε κάθε περίπτωση διαφορετικά της ισχύουσας μισθολογικής κατάταξης των εργαζομένων και το δεύτερο αφορά στην ανάρτηση αναλυτικών ονομαστικών καταλόγων με τις αποδοχές των εργαζομένων, όπως αυτές προκύπτουν μετά την μείωση ή το πάγωμα που προβλέπεται στο περιεχόμενο των σχετικών εσσε.

Άνιση προσαρμογή/μείωση των αποδοχών

Σε 21 περιπτώσεις εσσε προβλέπεται διακριτική μεταχείριση στην ρύθμιση των αποδοχών των εργαζομένων σε βάρος των ***νεοπροσλαμβανόμενων***, για τους οποίους επιφυλάσσεται δυσμενέστερη μισθολογική μεταχείριση -κατά κανόνα η προσαρμογή στα εκάστοτε ισχύοντα στην εγσσε ή στον ελάχιστο νομοθετημένο κατώτατο μισθό- την στιγμή που, μολονότι συμφωνείται για το υπάρχον προσωπικό πάγωμα ή μείωση αποδοχών, η συγκεκριμένη εξέλιξη έχει ως αποτέλεσμα την διαμόρφωση αμοιβών αναλογικά υψηλότερων από τα ελάχιστα κατώτατα νόμιμα όρια ή έστω από τα προβλεπόμενα ειδικά για τους νεοπροσλαμβανόμενους.

Η δημιουργία εργαζομένων δεύτερης ταχύτητας με κριτήριο το χρονικό σημείο της έναξης στην επιχείρηση, ακόμα και αν η διαφοροποίηση στις αποδοχές προβλέπεται να ισχύσει για λίγους μόνον μήνες μετά την πρόσληψη (από 6 έως 12 μήνες σε πέντε περιπτώσεις) κινείται στα όρια της νομιμότητας και ελέγχεται από την άποψη του σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Από την πρακτική αυτή εγείρονται, ωστόσο, σοβαρά ζητήματα ηθικής τάξης, ιδίως στις περιπτώσεις που αντισυμβαλλόμενος του εργοδότη είναι εργατικό σωματείο, γεγονός που αφορά στις 13 από τις 21 αυτές σχετικές περιπτώσεις. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι οι νεοπροσλαμβανόμενοι δεν είναι η μοναδική κατηγορία των εργαζομένων, οι οποίοι συμφωνείται να αντιμετωπίζονται μισθολογικά με διαφορετικό τρόπο από τους υπόλοιπους.

Σε 12 περιπτώσεις εσσε συμφωνείται διακριτική/ δυσμενής μισθολογική αντιμετώπιση σε βάρος κατηγορίας ή κατηγοριών εργαζομένων με κριτήριο, είτε την ***φύση/ διάρκεια της ατομικής τους σύμβασης εργασίας*** (εποχικοί, έκτακτοι, ορισμένου χρόνου), είτε την συγκεκριμένη ***επαγγελματική ειδικότητά*** τους. Οι ρυθμίσεις αυτές ελέγχονται επίσης για την νομιμότητα τους με κριτήριο την αρχή της ίσης

μεταχείρισης. Στις περισσότερες περιπτώσεις αντισυμβαλλόμενοι του εργοδότη είναι οι εκπρόσωποι ενός εργατικού σωματείου και όχι μιας ένωσης προσώπων, όπως φαίνεται και στον πίνακα που ακολουθεί:

ΕΣΣΕ ΜΕ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Πίνακας 4: Διαφοροποίηση στις αποδοχές με κριτήριο την διάρκεια της ατομικής σύμβασης εργασίας ή την επαγγελματική ειδικότητα.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Η ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ Η ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
SPRIDER STORES ΑΕ	ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΠΩΛΗΤΕΣ, ΤΑΜΙΕΣ, ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ. ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥΣ ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕ ΒΑΣΗ ΣΣΕ 01/08/2011)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΜΕΡΕΙΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΝ ΕΩΣ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ.
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΚΑΒΑΛΑΣ	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (834 ΕΥΡΩ), ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΤΟ ΠΟΣΟ ΚΑΙ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΟΡΙΟ ΜΕΙΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΟ 20%. ΓΙΑ ΤΟ ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΙΣΧΥΕΙ Η ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	
ΔΡΑΣΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΕ	ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΛΟΓΙΣΤΕΣ, ΠΩΛΗΤΕΣ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ, ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ). ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥΣ (ΦΥΛΑΚΕΣ, ΟΔΗΓΟΙ, ΕΠΟΠΤΕΣ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (10ΩΡΟ ΑΠΟ ΙΟΥΛΙΟ ΕΩΣ ΓΕΝΑΡΗ ΚΑΘΕ ΕΤΟΥΣ)
ΙΟΝΙΚΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΕ	ΜΕΙΩΣΗ 5% ΑΠΟ 01/12/2012 ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΙΩΣΗ 3% ΑΠΟ 01/01/2013	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΕΚΤΟΣ ΠΕΔΙΟΥ ΙΣΧΥΟΣ ΟΙ ΕΚΤΑΚΤΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ
ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.	ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	
ΚΑΠΝΙΚΗ Α. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ Α.Ε	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ +3% ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΟΧΙΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ	ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΠΟΧΙΚΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΠΝΟΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΣΕΚΕ) Α.Ε	ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΠΝΕΡΓΑΤΕΣ (ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΠΡΙΜ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΕΡΔΟΦΟΡΙΑΣ). ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΟΜΟΙΟΕΠΕΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	
ΜΕΛΛΟΝ Α.Ε. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ	ΜΕΙΩΣΗ-ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΝΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΡΠΙΝ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΕΣΣΕ
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΡΕΑ ΑΕ.	ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟ 80% ΤΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ ΤΗΣ 13/07/2012 ΜΕ ΟΡΙΟ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Η ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Η ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ELITE TRAVEL Ε.Π.Ε	ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΕΩΣ 15/05/2013. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΕΤΑ ΤΙΣ 15/05/2013. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΔΗΓΟΥΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ 750 ΕΥΡΩ.	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	
Γ. ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ - ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΙΑΚΑ ΤΑΞΙΔΙΑ ΑΕ	ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΕΩΣ 15/05/2013. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΕΤΑ ΤΙΣ 15/05/2013. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΔΗΓΟΥΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ 750 ΕΥΡΩ.	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας. Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

Προσωποποίηση των ρυθμίσεων

Εάν η εξέλιξη της μετατόπισης του βάρους της διαπραγμάτευσης από το συλλογικό (και δη από το κλαδικό στο επιχειρησιακό αρχικά και εν συνεχεία) στο ατομικό επίπεδο αποτελεί μια βασική διαπίστωση στα πλαίσια των δύο προηγούμενων ετήσιων εκθέσεων, από την μελέτη του περιεχομένου των εσσε στην παρούσα τρίτη ετήσια έκθεση προκύπτει η εμφάνιση μιας νέας τάσης, αυτή της ***εξατομίκευσης του περιεχομένου των εσσε***. Το φαινόμενο εντοπίζεται αφενός μεν, στο πεδίο της διαμόρφωσης των νέων (μειωμένων) αποδοχών και αφετέρου, στην ρύθμιση των μη μισθολογικών όρων.

Σε ό,τι αφορά στην πρώτη διάσταση αρκετά συχνή είναι η συμπερίληψη στο κείμενο της εσσε μιας πλήρους και αναλυτικής ονομαστικής λίστας των εργαζομένων της επιχείρησης, στην οποία διευκρινίζεται:

α) το ατομικό ποσοστό μείωσης των αποδοχών ή το νέο ανά εργαζόμενο ύψος των αποδοχών, όπως αυτό προκύπτει μετά από τις συνολικές ή κατά περίπτωση προσαρμογές των αποδοχών,

β) είτε ακόμη και η στοχευμένη εξαίρεση ή η ευνοϊκότερη μεταχείριση ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων από τις υπόλοιπες περιπτώσεις εργαζομένων, ανεξάρτητα εάν γίνεται επίκληση κάποιου υποκειμενικού παράγοντα για την συγκεκριμένη επιλογή ή όχι.

Συγκεκριμένα, σε 18 περιπτώσεις εσσε, όλες συναπτόμενες από ενώσεις προσώπων, εντοπίζεται ονομαστική αναφορά σε έναν ή σε όλους τους εργαζόμενους ανάλογα με την διακριτική μισθολογική αντιμετώπισή τους από τον εργοδότη. Με εξαίρεση δύο περιπτώσεις εσσε, όπου ένας εργαζόμενος εξαιρείται κάθε φορά από τις μειώσεις στις αποδοχές λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης, σε όλες τις άλλες περιπτώσεις α) εξαίρεσης από δυσμενείς ρυθμίσεις, β) προνομιακής μεταχείρισης (απόδοση επιπλέον ποσών) ή γ) στοχευμένης δυσμενούς διάκρισης (μείωση αποδοχών ονομαστικά μόνο για μία εργαζόμενη) απουσιάζει κάθε προσπάθεια δικαιολόγησης της οικείας, εργοδοτικής στην ουσία, επιλογής.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση μιας εταιρείας (ΤΕΝΤΕΣΚΟ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ-TEDESCO ΑΕ, 28/12/2012) στην εσσε της οποίας αναφέρονται ταυτόχρονα: α) μείωση 15% στις βασικές αποδοχές για την πλειοψηφία του προσωπικού, β) μείωση 20% στις βασικές αποδοχές ονομαστικά για συγκεκριμένους μισθωτούς και γ) διατήρηση αποδοχών ονομαστικά για έναν εργαζόμενο (λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης).

Εκτός από ερωτήματα για το σύννομο ανάλογων ρυθμίσεων στα πλαίσια μιας επιχειρησιακής σσε, οι εν λόγω επιλογές του εργοδότη ελέγχονται, επίσης, και για παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πεδίο, ιδίως της προστασίας της προσωπικότητάς τους, εφόσον οι σσε δεν αποτελούν ιδιωτικά έγγραφα, αλλά δημόσια και μάλιστα αναρτώμενα στην επίσημη ιστοσελίδα του αρμόδιου υπουργείου και προσβάσιμα από το σύνολο του πληθυσμού.

4.α.β. Η ρύθμιση των μη μισθολογικών όρων

Στο σημερινό περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης, η συνηθέστερη και βασικότερη δικαιολόγηση της μείωσης ή της συγκράτησης του μισθολογικού κόστους της επιχείρησης εντοπίζεται στην προσπάθεια διάσωσης της επιχείρησης ή της αποφυγής δυσμενών οικονομικών εξελίξεων που θα μπορούσαν να θέσουν σε διακινδύνευση την βιωσιμότητά της.

Για τον λόγο αυτό, η συναίνεση των εργαζομένων στις περικοπές των αμοιβών τους επιχειρείται να συνοδεύεται από διασφαλίσεις, κυρίως, των θέσεων εργασίας ή από την διατήρηση των υπολοίπων μη μισθολογικών κεκτημένων προηγούμενων εσσε. Ασφαλώς, αυτή η επισήμανση αφορά σχεδόν αποκλειστικά στις περιπτώσεις που υφίσταται εργατικό σωματείο, διότι η διαπραγματευτική δυνατότητα των ενώσεων προσώπων αποδεικνύεται τυπικά και ουσιαστικά μηδαμινή.

Ασχέτως αν το περιεχόμενο των λεγομένων θεσμικών όρων των σσε συνεπάγονται αμέσως ή εμμέσως οικονομικές συνέπειες ταυτόχρονα και για τις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης, αξίζει να διερευνηθεί κατά πόσον σε αυτό το επίπεδο το αποτέλεσμα της όποιας διαπραγμάτευσης επιφυλάσσει κάποια οφέλη για τον αδύναμο πόλο. Η εξέταση των παραμέτρων αυτών γίνεται στην βάση εργασιακών θεμάτων που αφορούν στον αριθμό των εργαζομένων, στις διατυπώσεις απόλυσης ή πρόσληψης, στο ωράριο και στον χρόνο εργασίας, στις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις (εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση, διαθεσιμότητα), στην τροποποίηση των όρων εργασίας, στο δικαίωμα της απεργίας κοκ.

Διατήρηση των θέσεων εργασίας/ προσλήψεις

Η εξισορρόπηση των περικοπών στις αμοιβές των εργαζομένων επιδιώκεται, συνήθως, να ισοσκελιστεί με την διατήρηση των θέσεων εργασίας τους. Μολονότι, ωστόσο, στην μεγάλη πλειοψηφία των εσσε της υπό εξέταση -στην παρούσα τρίτη ετήσια έκθεση- περιόδου προβλέπεται μείωση των αποδοχών, οι περιπτώσεις στις οποίες περιλαμβάνεται όρος σχετικά με το θέμα των μελλοντικών απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους κατά την διάρκεια ισχύος της σσε είναι εξαιρετικά περιορισμένες.

Στον επόμενο πίνακα αποτυπώνονται οι συνολικά 22 σχετικές εσσε από τις οποίες μόνον στην μια αντισυμβαλλόμενοι του εργοδότη είναι οι εκπρόσωποι μιας ένωσης προσώπων:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΣΣΕ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΡΥΘΜΙΖΕΤΑΙ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πίνακας 5: Διαφοροποίηση στις αποδοχές με κριτήριο την διάρκεια της ατομικής σύμβασης εργασίας ή την επαγγελματική ειδικότητα

ΕΠΙΧΕΙΡ.	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨ.	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣ.
PEPSICO HBH ΑΒΕ	06/12/2011	ΔΙΕΤΗΣ 2012-2013		ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 4% ΚΑΙ 3,8% ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΑΠΟ 01/01 ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2012 ΚΑΙ 2013. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΜΕΙΩΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ 2% ΕΩΣ 15% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑΣ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ 5 ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΛΟΓΩ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ/ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥΣ ΜΕ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΠΡΟ ΤΩΝ ΜΕΙΩΣΕΩΝ ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΠΟ 01/01/2014. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΝΠΙΔ ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΓΗΡΟΚΟΜΕΙΟ ΣΠΑΡΤΗΣ ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΑΝΑΡΓΥΡΟΙ	15/09/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/11/2012		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΟ ΤΟΝ ΟΡΟ ΤΗΣ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΣΤΑ 70-75 ΑΤΟΜΑ. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Ο ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΩΣ ΑΥΤΕΣ ΘΑ ΕΙΧΑΝ ΧΩΡΙΣ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ	ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΒΟΤΟΜΟΣ ΑΕ	23/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ (ΜΕΙΩΣΗ) ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ. ΑΠΟΛΥΣΗ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ ΚΑΤΟΠΙΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΜΕ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΜΗ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΥΕΛΙΚΤΗ
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ ΣΥΝ. ΠΕ.	30/11/2012	ΑΠΟ 01/07/2012 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΕΩΣ ΚΑΙ 12% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ, ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Η ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡ.	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨ.	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣ.
ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΑΕ	01/01/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΠΑΓΩΜΑ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ. ΕΠΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΤΡΟΠΟΙΠΟΗΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ.
ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.	17/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	
Ε. ΚΡΕΑΣΤΑΙΝΙΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΕ	18/01/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΔΡΑΜΑΣ (ΝΕΟΓΑΛ ΑΕ)	30/01/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	
REGENCY ENTERTAINMENT ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΗ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε	14/03/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΑΠΟ 6% ΕΩΣ 8,5% (ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 28/02/2014) ΜΕ ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΕΡΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟ 01/03/2014	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ
Τ.Υ.Π.Ε.Τ	01/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 5% ΕΩΣ 16,2% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΚΑΛΥΨΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΥΠΕΤ
Τ.Υ.Π.Ε.Τ	01/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 5% ΕΩΣ 21% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΚΑΛΥΨΗ ΙΑΤΡΩΝ ΤΥΠΕΤ
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ	15/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2012/2014	ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΑΠΟ 15/05/2013 ΣΤΟ ΥΨΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΥ	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΜΕ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΘΕΣΗΣ	

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΣΣΕ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΡΥΘΜΙΖΕΤΑΙ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πίνακας 5: Διαφοροποίηση στις αποδοχές με κριτήριο την διάρκεια της ατομικής σύμβασης εργασίας ή την επαγγελματική ειδικότητα

ΕΠΙΧΕΙΡ.	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨ.	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣ.
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	30/05/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΜΟ ΜΕ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ ΜΕ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	
ΕΡΛΙΚΟΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΥΡΜΑΤΩΝ ΑΒΕ	05/06/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 15% ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 1.100 ΕΥΡΩ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΣΙΔΕΝΟΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΧΑΛΥΒΑ ΑΕ	14/06/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 1.100 ΕΥΡΩ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	
ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟ ΜΕΣΣΑΡΑΣ	21/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ 17% ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΕ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	01/07/2013	?		ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ 10% ΕΩΣ 13% ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΩΝ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΚΟΤ ΑΕ ΧΗΜΙΚΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ	04/09/2013	ΑΠΟ 15/05/2013 ΕΩΣ 04/09/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΜΗ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΡΗΤΡΑ ΑΚΡΟΑΣΗΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΝ ΟΨΕΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡ.	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨ.	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣ.
ΜΟΥΣΕΙΟ ΜΠΕΝΑΚΗ	29/09/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 29/09/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΣΤΙΣ 8 ΜΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΤΥΧΟΝ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΙΩΣΕΙΣ 20% ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ (19/07/2011). ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (4 ΗΜΕΡΕΣ) ΓΙΑ ΜΙΑ ΔΙΕΤΙΑ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΗΜΕΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΙΣ 4 ΗΜΕΡΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΡΑΓΔΑΙΑΣ ΕΠΙΔΕΙΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
ΒΟΤΟΜΟΣ ΑΕ	14/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΚΑΤΟΠΙΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ. ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΕ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ.
ΑΙΓΙΣ ΑΕ	18/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΑΕ	20/12/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας. Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος.

Στις περισσότερες περιπτώσεις η ρήτρα για την αποφυγή μελλοντικών απολύσεων είναι απόλυτη, ωστόσο σε δύο περιπτώσεις η συμφωνία τελεί σε συνάρτηση με τον κύκλο εργασιών της επιχείρησης ή με την κατάργηση συγκεκριμένης θέσης αντίστοιχα, ενώ σε μια άλλη περίπτωση περιορίζεται ο αριθμός των επικείμενων απολύσεων στις 8.

Επιπλέον, στο κείμενο μιας εσσε προβλέπεται ο όρος να προτιμηθούν τέκνα των, ήδη, εργαζομένων σε περίπτωση που η επιχείρηση προβεί σε ***προσλήψεις***, ενώ σε αυτό μιας άλλης εσσε τίθεται ρήτρα αναστολής προσλήψεων εν γένει. Συνολικότερα, το ζήτημα των μελλοντικών προσλήψεων στην επιχείρηση αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης σε μόλις 6 εσσε στις οποίες (εκτός από τις 2 προαναφερθείσες) συμφωνείται: α) ρήτρα διαβούλευσης για προσλήψεις στα πλαίσια μαθητείας & εργασιακής εμπειρίας, β) ρήτρα διαβούλευσης με το σωματείο εφόσον προκύψει ανάγκη για προσλήψεις, γ) συμμέτοχη εκπροσώπου του σωματείου στην διαδικασία πρόσληψης 5 εργαζομένων, δ) πρόσληψη εργαζομένου κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της εργατικής πλευράς.

Τέλος, αντικείμενο συμφωνίας αποτελεί στο πλαίσιο 16 εσσε και ο υπολογισμός της ***αποζημίωσης απόλυσης***, εφόσον επέλθει μείωση του προσωπικού, στις 4 από τις οποίες αντισυμβαλλόμενοι της εργοδοτικής πλευράς είναι εκπρόσωποι ένωσης προσώπων. Συνήθως προβλέπεται ότι σε περίπτωση απόλυσης ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνει στην βάση των αποδοχών, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί πριν τις όποιες μειώσεις/ προσαρμογές των αποδοχών γίνονται στα πλαίσια της σχετικής ή ακόμη και προηγούμενης εσσε.

Ωστόσο, σε τρεις ειδικότερες περιπτώσεις προβλέπεται ειδικότερα ότι δεν θα τύχουν εφαρμογής ορισμένες από τις δυσμενείς ανατροπές, οι οποίες επήλθαν στο δίκαιο της απόλυσης με τον Νόμο 4093/2012. Συγκεκριμένα στις δύο πρώτες περιπτώσεις ορίζεται η μη εφαρμογή του πλαφόν των 2.000 ευρώ (όταν η αποζημίωση υπερβαίνει τους 12 μήνες) κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης και στην τρίτη η μη εφαρμογή του νέου δικαίου της απόλυσης εν γένει, όπως ισχύει μετά την δημοσίευση του Νόμου 4093/2012.

Διακεκομμένο ωράριο/ διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Στο κείμενο 18 εσσε διαπιστώνεται ο εξής συγκεκριμένος συνδυασμός ρυθμίσεων σε ό,τι αφορά στην χρονική διάσταση της παρεχόμενης εργασίας: αφενός, πραγματοποιείται ***διευθέτηση του χρόνου εργασίας*** στην βάση του ημερολογιακού έτους και αφετέρου, αναγνωρίζεται στην εργοδοτική πλευρά το δικαίωμα να επιβάλει μονομερώς και ελεύθερα ***διακεκομμένο ωράριο*** στους εργαζόμενους ανάλογα με τις συγκυριακές ανάγκες της επιχείρησης. Στις 13 από αυτές τις περιπτώσεις από την πλευρά των εργαζομένων «συναινεί» η ένωση προσώπων, όμως στις υπόλοιπες 6 περιπτώσεις, στις οποίες η συναίνεση σε τέτοιου είδους όρους δίνεται από σωματεία, έχει σημασία να διευκρινιστεί για ποιές ακριβώς επιχειρήσεις πρόκειται.

Κατ' αρχήν, πρέπει να ειπωθεί ότι για πρώτη φορά η πρόβλεψη της δυνατότητας του εργοδότη για μονομερή επιβολή διακεκομμένου ωραρίου γίνεται συμπτωματικά στην εσσε που υπογράφεται από την ίδια εταιρεία, στην οποία εγκαινιάστηκε η προσαρμογή των αποδοχών στα εκάστοτε ισχύοντα στον ελάχιστο

νομοθετημένο κατώτατο μισθό (δηλαδή την ISS FACILITY SERVICES A.E., 06/12/2012).

Κατά δεύτερον, από τις υπόλοιπες πέντε περιπτώσεις συμπερίληψης του εν λόγω όρου στα πλαίσια εσσε που συνυπογράφεται από την πλευρά εργατικού σωματείου:

α) οι τρεις αφορούν σε επιχειρήσεις του κλάδου της φύλαξης/ security (ISS SECURITY SA, 07/12/2012, G4S SECURE SOLUTIONS SA. 12/12/2012 & G4S ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΠΑΝΔΡΩΜΕΝΩΝ-ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ & ΛΙΜΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΕ - G4S AVIATION AND PORTS SECURE SOLUTIONS SA, 14/03/2013),

β) Η μια αφορά σε επιχειρήσεις του κλάδου του καθαρισμού (ΕΡΓΟΛΑΒΙΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Α.Ε - Ε.Υ.Κ. ΑΕ, 27/03/2013)

γ) Η τρίτη αφορά στην εταιρεία ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΑ ΕΡΓΑ ΑΤΕ (10/102013), η οποία επιπλέον συγκαταλέγεται στις 10 επιχειρήσεις, οι οποίες συνυπέγραψαν με τα επιχειρησιακά εργατικά σωματεία την προσαρμογή των αποδοχών στα εκάστοτε ισχύοντα στον ελάχιστο νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

Σε ό,τι αφορά στην ***διευθέτηση του χρόνου εργασίας***, το συγκεκριμένο ζήτημα συγκαταλέγεται στο περιεχόμενο ακόμη 39 εσσε, και επιβάλλεται ή δύναται να επιβληθεί με τρεις διαφορετικούς τρόπους:

α) σε 20 εσσε ορίζεται/ συμφωνείται συγκεκριμένο και επακριβώς καθορισμένο σύστημα υπολογισμού του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση[6] (10 εσσε υπογράφονται από ενώσεις προσώπων και 10 εσσε από σωματείο),

β) σε 14 εσσε προβλέπεται ότι θα προηγηθεί διαβούλευση με την εργατική πλευρά ή ακόμη και σύναψη συλλογικής συμφωνίας για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας (όλες από ενώσεις προσώπων, πρόκειται συνεπώς για περιπτώσεις «αυτοσύμβασης» του εργοδότη) και,

γ) σε 5 εσσε αναγνωρίζεται ευθέως στο εργοδότη η ελευθερία να επιβάλει μονομερώς το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας που κρίνει απαραίτητο (η μια εξ αυτών από σωματείο).

Πάντως, πρέπει να σημειωθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις το ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα μιας δέσμης από παραμέτρους της εργασιακής σχέσης που θίγονται στα πλαίσια των όρων μιας εσσε, πλάι σε αυτές της μερικής ή της εκ περιτροπής εργασίας, της διαθεσιμότητας και άλλων ευέλικτων μορφών εργασίας, ανεξάρτητα με ποιον από τους τρεις προαναφερθέντες τρόπους ρυθμίζονται αυτές οι παράμετροι.

Μερική απασχόληση/ εκ περιτροπής εργασία/ διαθεσιμότητα

Σε 21 περιπτώσεις εσσε περιλαμβάνεται ρύθμιση σχετική με την δυνατότητα επιβολής συστήματος ***εκ περιτροπής εργασίας*** στο σύνολο ή σε τμήμα των εργαζομένων της επιχείρησης. Από αυτές τις περιπτώσεις ξεχωρίζουν πέντε συγκεκριμένες εσσε, στις οποίες συνομολογείται από τον εργοδότη και το εργατικό σωματείο:

α) η επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας μείον τεσσάρων ημερών μηνιαίως (4 ημέρες εργασίας εβδομαδιαίως για τις 4 πρώτες εβδομάδες του μήνα) έως 30/09/2014

6. Όπως και στις 18 προαναφερθείσες περιπτώσεις που η συγκεκριμένη διευθέτηση συνοδεύεται και από την δυνατότητα επιβολής διακεκομμένου ωραρίου.

(η διάρκεια της σύμβασης είναι ετήσια από 01/06/2013 έως 31/05/2014).

β) η άμεση ακύρωση του προγράμματος εκ περιτροπής εργασίας σε ισχύ,

γ) ρήτρα αποφυγής επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας (σε δύο περιπτώσεις),

δ) η επέκταση του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας (4 ημέρες εβδομαδιαίως) για μια διετία, αλλά με δυνατότητα μονομερούς μείωσης των ημερών εργασίας εβδομαδιαίως κάτω από τις 4 ημέρες σε περίπτωση ραγδαίας επιδείνωσης των οικονομικών της εταιρείας.

Στις υπόλοιπες 16 σχετικές περιπτώσεις, εκ των οποίων το σύνολο συνυπογράφεται από ένωση προσώπων, η ***εκ περιτροπής εργασία*** ρυθμίζεται ταυτόχρονα με την μορφή της ***μερικής απασχόλησης*** και μάλιστα με δύο τρόπους.

Με τον πρώτο τρόπο (σε 6 περιπτώσεις) αναγνωρίζεται τυπικά στον εργοδότη το δικαίωμα να μετατρέπει μονομερώς και ελεύθερα τις σχέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σχέσεις εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης. Με τον δεύτερο τρόπο (στις υπόλοιπες δέκα περιπτώσεις) προβλέπεται ότι τυπικά ο εργοδότης οφείλει να διαβουλευτεί ή να συνάψει συλλογική συμφωνία εν όψει της επιβολής αυτών των ειδικών μορφών ευέλικτης απασχόλησης, όμως κατ' ουσία, καθ' όσον ο εργοδότης συμβάλλεται πρακτικά με τον εαυτό του, δεν θα συναντήσει καμία αντίσταση, εάν το επιλέξει για τμήμα ή για το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησής του.

Επιπρόσθετα, σε δύο περιπτώσεις εσσε που υπογράφονται από ενώσεις προσώπων ρυθμίζεται αυτοτελώς το θέμα της μετατροπής των σχέσεων πλήρους απασχόλησης σε σχέσεις ***μερικής απασχόλησης***, όποτε αυτό απαιτηθεί, με σύμφωνη γνώμη της ένωσης προσώπων. Το σωματείο, σε μια άλλη περίπτωση, συμφωνεί στην μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας στις 7 ώρες με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.

Για όλες αυτές τις 21 + 2 περιπτώσεις προκύπτουν δύο ζητήματα, τα οποία εγείρουν αμφιβολίες για την νομιμότητα των οικείων ρυθμίσεων στα πλαίσια μιας εσσε. Το πρώτο έχει να κάνει με την επιλογή της οδού της επιχειρησιακής σσε για την επέκταση της διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας πέρα από το ανώτατο όριο των εννέα μηνών κατά ημερολογιακό έτος, όπως προβλέπεται στις σχετικές διατάξεις του ατομικού εργατικού δικαίου (δικαίωμα για μονομερή επιβολή) μετά τις πρόσφατες σχετικές ρυθμίσεις στα πλαίσια των μνημονίων. Αντιστοίχως, το δεύτερο ζήτημα, αφορά στην επιλογή της επιχειρησιακής σσε για την κάμψη του εμποδίου της συναίνεσης του εργαζόμενου για την μετατροπή της σχέσης εργασίας του από πλήρους σε μερικής απασχόλησης, όπως επιβάλει η νομοθεσία στο πεδίο των ατομικών εργασιακών σχέσεων.

Σημειωτέον ότι, στα πλαίσια μιας εσσε το σωματείο και ο εργοδότης συναινούν σε ρήτρα μη μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε ***ευέλικτη μορφή εργασίας*** εν γένει. Αντιθέτως, σε δυο περιπτώσεις το σωματείο και η εργοδοτική πλευρά συμφωνούν να καθορίζει ελεύθερα ο εργοδότης τις ημέρες και τις ώρες εργασίας σε συνάρτηση με την πληρότητα της επιχείρησης (ξενοδοχείο).

Σε τρεις εσσε εντοπίζεται αναφορά στο ζήτημα της ευέλικτης μορφής της ***διαθεσιμότητας***. Στην μια περίπτωση (υπογράφεται από σωματείο) συμπληρώνεται η ρήτρα αποφυγής απόλυσης με την αποφυγή συστήματος διαθεσιμότητας στην επιχείρηση. Στην δεύτερη εσσε (υπογράφεται επίσης από σωματείο)

συμπληρώνεται η ρήτρα αποφυγής επιβολής προγράμματος εκ περιτροπής εργασίας σε μια από τις δύο σχετικές προαναφερθείσες περιπτώσεις.

Στην τρίτη και τελευταία περίπτωση (υπογράφεται από ένωση προσώπων) προβλέπεται μεταξύ άλλων το δικαίωμα της εταιρείας για θέση εργαζομένου σε μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα και για παραχώρηση του σε άλλη εταιρεία (με οιαδήποτε έννομη σχέση) μονομερώς και χωρίς διατυπώσεις (Α. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ - Ι. ΑΤΜΑΤΖΙΔΗΣ ΟΕ, 23/10/2012). Αυτή, ωστόσο, δεν είναι η μοναδική περίπτωση που προβλέπεται η δυνατότητα μετακίνησης εργαζομένων στο πλαίσιο μιας επιχειρησιακή σσε

Μετακίνηση εργαζομένων

Σε 13 εσσε (μόνον η μια εξ αυτών υπογράφεται από εργατικό σωματείο) περιλαμβάνεται η πρόβλεψη ότι ο εργοδότης δύναται με μονομερή απόφαση να μετακινεί προσωρινά ή μόνιμα κάποιον εργαζόμενο σε άλλα υποκαταστήματα της επιχείρησής του σε όλη την επικράτεια της χώρας. Σε μια μόνο περίπτωση τίθεται ο όρος της 3μηνης προειδοποίησης του εργαζόμενου για την επικείμενη μεταβολή του τόπου εκτέλεσης της εργασίας του.

Προφανής, επιδίωξη αυτής της ρύθμισης, η οποία ελέγχεται για την νομιμότητά της, είναι η προσπάθεια να παρακαμφθεί το δίκαιο της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και η εφαρμογή των ευεργετικών παρεπομένων από την εφαρμογή του νομολογιακού κεκτημένου περί την τροποποιητική καταγγελία. Σε μια επιπλέον περίπτωση εσσε περιλαμβάνεται ο όρος ότι ο εργοδότης δύναται μονομερώς να τροποποιεί εν γένει τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Ρήτρα ειρήνης/ δικαίωμα απεργίας

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον απαξίωσης της έννοιας της διαπραγμάτευσης και της αξιοπρεπούς ρύθμισης των όρων και των συνθηκών εργασίας τα περιθώρια συλλογικής αντίδρασης των εργαζομένων είναι περιορισμένα, ακόμη και στην περίπτωση που η εργατική πλευρά συμβάλλεται με τον εργοδότη μέσω ενός αυθεντικού εργατικού συνδικάτου.

Ωστόσο, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που συνομολογείται ρητώς ***ρήτρα ειρήνης*** στα πλαίσια μιας εσσε για όλη την διάρκεια ισχύος της. Σε 30 εσσε περιλαμβάνεται η σχετική συμφωνία, αλλά μόνον σε 4 περιπτώσεις αντισυμβαλλόμενος του εργοδότη είναι ένα εργατικό σωματείο, ενώ προφανώς στις περιπτώσεις αυτές ιδίως όταν πρόκειται για ενώσεις προσώπων, η εν λόγω ρήτρα παραπέμπει μάλλον στην πιθανότητα της μονομερούς προσφυγής στον θεσμό της Μεσολάβησης, εφόσον οι ενώσεις προσώπων –τυπικά τουλάχιστον- δεν έχουν την δυνατότητα να κηρύξουν επιχειρησιακή απεργία.

Παρόλα αυτά, σε μια περίπτωση η ρήτρα ειρήνης συνοδεύεται από την υποχρέωση της ένωσης προσώπων να μην κηρύξει απεργία, ενώ σε ακόμη μια περίπτωση το επιχειρησιακό σωματείο αποδέχεται τον όρο να απόσχει από το δικαίωμα της απεργίας έως και τρεις μήνες μετά την λήξη της διάρκειας της επιχειρησιακής σσε.

4.β. Οι κλαδικές και οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Σε ό,τι αφορά στις 13 **κλαδικές** σσε παρατηρείται μόνο μια περίπτωση, στην οποία συμφωνείται αύξηση στις βασικές αποδοχές κατά 0,5%, ενώ στις υπόλοιπες, είτε συμφωνείται

πάγωμα αποδοχών, είτε προσδιορίζονται τα ύψη των αποδοχών ανά επαγγελματική ειδικότητα. Σε ακόμη μια περίπτωση έχει συμφωνηθεί αύξηση 1% στις βασικές αποδοχές από 01/01/2015 και πάγωμα αποδοχών για το 2014.

Σε 8 περιπτώσεις προβλέπεται διατήρηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, αλλά σε μια από αυτές συμφωνούνται χαμηλότερες αποδοχές για τους νεοπροσλαμβανόμενους για διάστημα έξι μηνών από την πρόσληψη τους.

Τέλος, η σσε για τον κλάδο των τραπεζών περιλαμβάνει όρο στα πλαίσια του οποίου τονίζεται η βούληση -και όχι η δέσμευση- της εργοδοτικής πλευράς για αποφυγή απολύσεων στα πλαίσια των επικείμενων αναδιαρθρώσεων στις επιχειρήσεις του κλάδου.

Στις 10 **τοπικές ομοιο-επαγγελματικές** σσε κυριαρχεί ο καθορισμός των αποδοχών με εξαίρεση μια περίπτωση, στην οποία ρητά συμφωνείται πάγωμα αποδοχών. Σε μόλις 4 σσε περιλαμβάνεται όρος για την διατήρηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, ενώ σε μια από αυτές συστήνεται διμερής γνωμοδοτική επιτροπή, η οποία θα εξετάζει τις προϋποθέσεις για την αναβάθμιση του επαγγέλματος (του ξεναγού) και θα διατυπώνει σχετικές προτάσεις στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τέλος, σε μια περίπτωση συνομολογείται δέσμευση των εργοδοτών να επαναπροσλαμβάνουν κατά προτεραιότητα του εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (οδηγούς τουριστικών λεωφορείων) εν όψει της επερχόμενης τουριστικής περιόδου.



5. Συμπεράσματα: η εξατομίκευση των όρων της συλλογικής ρύθμισης και η συλλογική σύμβαση εργασίας ως μέσο απορρύθμισης της ατομικής εργατικής νομοθεσίας

Το αντίστοιχο κεφάλαιο με τα συμπεράσματα από την μελέτη του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα πλαίσια της προηγούμενης τρίτης σχετικής ετήσιας έκθεσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κατέληγε στα εξής:

«Στις περιπτώσεις, ειδικότερα, των ενώσεων προσώπων, οι οποίες στην πράξη προσδίδουν ένα μανδύα συλλογικής συμφωνίας σε μια κατά τα άλλα «αυτοσύμβαση» της εργοδοτικής πλευράς, δεν υφίσταται κατ' ουσία συμφωνία, εφόσον ούτε συμβατική ελευθερία υπάρχει, ούτε δύο διακριτά μέρη για να συνάψουν μια συμφωνία. [....] Η έλλειψη συνδικαλιστικής προστασίας, ο κίνδυνος της ατομικής διαπραγμάτευσης, τα πρωτοφανή ποσοστά ανεργίας και οι διοικητικά απελευθερωμένες και οικονομικά φτηνές απολύσεις, υποχρεώνουν την εργατική πλευρά σε άτακτη υποχώρηση και σε άνευ όρων συναίνεση.

Τα συνδικάτα που συνάπτουν αντίστοιχες επιχειρησιακές σσε συντηρούν τον θεσμικό τους ρόλο και εξασφαλίζουν την διατήρηση των μη μισθολογικών όρων, αλλά και αυτό όχι για πολύ ακόμα. Όσο υποχωρεί περαιτέρω η προστασία που παραδοσιακά απέρρεε από τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας (κλαδικές, εθνική γενική) δεν θα υπάρχει κανένας λόγος να προτιμάται από την εργοδοτική πλευρά η συλλογική ρύθμιση και όχι η ατομική διαπραγμάτευση.

Δεν είναι καθόλου απίθανο, μετά από τις νέες δυσμενείς ανατροπές στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων με αφορμή το τρίτο μνημόνιο (Ν. 4093/2012), να παρατηρηθεί το φαινόμενο του περιορισμού του αριθμού ακόμη και των επιχειρησιακών συμβάσεων, ιδίως σε ό,τι αφορά στις μικρές επιχειρήσεις, είτε υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, είτε όχι.

Οι δύο συγκεκριμένες υποθέσεις εργασίας επιβεβαιώθηκαν σχεδόν σε απόλυτο βαθμό, έπειτα από την ολοκλήρωση της μελέτης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων που αναρτήθηκαν στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείο Εργασίας στην διάρκεια των δεκατριών μηνών πριν το τέλος του 2013 (31/12/2013).

Πρώτον, ο συνολικός αριθμός των επιχειρησιακών σσε μειώθηκε στο μισό σε σχέση με το προηγούμενο 13μηνο αναφοράς στα πλαίσια της τρίτης ετήσιας έκθεσης και η μείωση αυτή αφορά κυρίως στις εσσε που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων. Δεύτερον, εκτός από την περαιτέρω μείωση των αποδοχών, φαίνεται ότι το ενδιαφέρον της εργοδοτικής πλευράς για την σύναψη μιας εσσε εστιάζει, προοδευτικά ολοένα και περισσότερο, στην επίτευξη του στόχου της διάρρηξης των μη μισθολογικών όρων εργασίας με όχημα την συλλογική ρύθμιση ως πηγή δικαίου.

Σε σχέση με τον ρυθμό σύναψης των εσσε εφεξής, δύο υποθέσεις δύνανται να διατυπωθούν διαζευκτικά και να αποτελέσουν αντικείμενο έρευνας στα πλαίσια της επόμενης τέταρτης ετήσιας έκθεσης για το έτος 2014.

Εφόσον, στην πρώτη εκδοχή, η πολιτική ηγεσία του αρμόδιου υπουργείου ενεργοποιήσει στις αρχές του 2014 τις διατάξεις και τις διαδικασίες διαβούλευσης για το νέο σύστημα καθορισμού του ελάχιστου νόμιμου κατώτατου μισθού, πιθανότατα ο αριθμός των εσσε θα αυξηθεί, ώστε να προσαρμοστούν οι αποδοχές, στις επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από την εγσσε, στα νέα (μειωμένα) ελάχιστα νομοθετημένα όρια. Σε μια τέτοια περίπτωση θα κυριαρχούν οι εσσε, στις οποίες η σχετική διάταξη θα επαναλαμβάνει μονότονα την προσαρμογή των αποδοχών «*στα επίπεδα του (εκάστοτε) ελάχιστου νομοθετημένου κατώτατου μισθού».*

Εφόσον, όμως, η πολιτική ηγεσία του αρμόδιου υπουργείου διαβεβαιώσει επίσημα ή ανεπίσημα, όπως συνηθίζεται, ότι δεν θα εφαρμοστεί από 01/04/2014 το νέο σύστημα καθορισμού του ελάχιστου νόμιμου κατώτατου μισθού, ο αριθμός των εσσε που θα συναφθούν (ιδίως από ενώσεις προσώπων) πιθανότατα θα συγκρατηθεί ή θα μειωθεί περαιτέρω. Η εργοδοτική πλευρά δεν θα έχει τότε κανένα λόγο να προβεί σε συλλογική ρύθμιση με ένα σωματείο ή σε αυτοσύμβαση με μια ένωση προσώπων, την στιγμή που μπορεί να καθορίσει ελεύθερα και ανά περίπτωση του όρους εργασίας και αμοιβής μέσω του απόλυτου διευθυντικού δικαιώματος και της ατομικής διαπραγμάτευσης.

Η αλήθεια είναι, βέβαια, ότι υπάρχει ένας σπουδαίος λόγος να αποφασίσει να κάνει κάτι τέτοιο…

Ο λόγος αυτός είναι, η διάρρηξη των μη μισθολογικών όρων εργασίας και δια αυτής της μεθόδου η απορρύθμιση της ατομικής εργατικής νομοθεσίας πέρα από τα όρια του νόμου, με απώτερο στόχο την ισοπέδωση του εργατικού φρονήματος, την απαξίωση κάθε έννοιας συναδελφικής αλληλεγγύης και τον οριστικό εκφυλισμό της συλλογικής σύμβασης σε ένα τυπικό, επικυρωτικό έγγραφο των εργοδοτικών επιθυμιών.

Όπως, ήδη, αναφέρθηκε, όχι μόνον ενώσεις προσώπων, αλλά και εργατικά σωματεία υποχρεώνονται ή παρασύρονται στην συνομολόγηση ρυθμίσεων που αφενός, κινούνται στο όριο της νομιμότητας και αφετέρου, εξατομικεύουν τους όρους της συλλογικής ρύθμισης σε βάρος συναδέλφων και δη στην βάση υποκειμενικών κριτηρίων.

Κατά συνέπεια, η παρατήρηση αυτού του φαινομένου και της εξέλιξης του κατά την διάρκεια της τελευταίας τετραετίας επιτρέπει την διαπίστωση ότι οι επιχειρησιακές σσε στο νέο θεσμικό περιβάλλον προσλαμβάνουν στοιχεία «νομοπαρασκευαστικού» χαρακτήρα, είτε γιατί επιχειρείται η επέκταση των ορίων της ισχύουσας τυπικής νομοθεσίας (συνήθως με αθέμιτο ή έστω αμφισβητούμενο τρόπο), είτε γιατί προαναγγέλλεται και προπαρασκευάζεται η υιοθέτηση νέων αντεργατικών ρυθμίσεων από την νομοθετική εξουσία, είτε ακόμη, γιατί επιδιώκεται η απενεργοποίηση της δικαστικής προστασίας που παρέχεται στα πλαίσια της τροποποιητικής καταγγελίας και της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας ή της εν γένει αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργοδότη.

Σε μια πρώτη κατηγορία κατατάσσονται οι περιπτώσεις συλλογικών συμβάσεων, στο περιθώριο των οποίων συμφωνείται η εισαγωγή

ευέλικτων μορφών απασχόλησης περάν του ισχύοντος νομικού πλαισίου. Ενδεικτική είναι η εσσε που υπογράφεται από σωματείο (Μουσείο Μπενάκη, 29/09/2013) στα πλαίσια της οποίας συμφωνούνται σωρευτικά τα εξής:

α) πάγωμα αποδοχών, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μετά την μείωση 20% που επιβλήθηκε με προηγούμενη εσσε,

β) επέκταση του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας που η εργοδοσία είχε επιβάλει μονομερώς στο πλαίσιο των ανωτάτων ορίων του νόμου (9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος και μάλιστα δύο φορές) για τα επόμενα δύο έτη ισχύος της εσσε, ήτοι για δύο δωδεκάμηνα,

γ) αναγνώριση απόλυτης ελευθερίας στον εργοδότη να μειώνει μονομερώς και περαιτέρω τις ημέρες εργασίας ανά εβδομάδα (από 4 που προβλέπει η εσσε) στην διάρκεια της δι-ετούς διάρκειας ισχύος της εσσε, εφόσον επιδεινωθούν τα οικονομικά της επιχείρησης.

δ) ανώτατο όριο στον αριθμό των επικείμενων απολύσεων στις 8, μη συμπεριλαμβανομένων τυχόν οικειοθελών αποχωρήσεων.

Ωστόσο, κατά την διάρκεια ισχύος των εσσε των προηγούμενων τριών ετών έχουν ήδη απολυθεί περισσότεροι από 80 εργαζόμενοι στην συγκεκριμένη επιχείρηση, μολονότι ο νόμος αναφέρει ότι η επιλογή της λύσης της εκ περιτροπής εργασίας οφείλει να πραγματοποιείται «*αντί καταγγελίας*», σαν μέσο προς αποφυγή *δηλαδή* των απολύσεων. Σημειωτέον, ότι οι αντεργατικές επιλογές της εργοδοτικής πλευράς και η επιβολή αυτών των καταχρηστικών όρων στο κείμενο των επιχειρησιακών σσε της περιόδου 2011-2013 ξεκίνησαν και εντάθηκαν, όταν υπουργός πολιτισμού διατελούσε ο κος Γερουλάνος, μέλος της οικογενείας Μπενάκη, η οποία παραδοσιακά μετέχει της διοίκησης του οργανισμού.

Όλες εκείνες οι περιπτώσεις επιχειρησιακών σσε που αναλύθηκαν στο οικείο κεφάλαιο και οι οποίες θεσπίζουν συστήματα και μορφές ευέλικτης απασχόλησης (εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση, διαθεσιμότητα, διακεκομμένο ωράριο κλπ) που ο εργοδότης δεν θα μπορούσε να επιβάλει μονομερώς ή στην έκταση την οποία επιθυμεί λόγω των περιορισμών του ατομικού εργατικού δικαίου, συμπεριλαμβάνονται στην κατηγορία των συμβάσεων που εισάγουν κανόνες *διάρρηξης* των ορίων του νόμου.

Στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι «*συλλογικές συμβάσεις-λαγός*», εκείνες δηλαδή οι συμβάσεις στο κείμενο των οποίων, είτε ανιχνεύονται ρυθμίσεις-προπομπός μελλοντικών νομοθετικών παρεμβάσεων, συνήθως δυσμενών για την εργατική πλευρά, είτε τοποθετούνται σημάδια-οδηγίες προς το σύνολο της εργοδοτικής πλευράς με άξονα την υιοθέτηση μιας συγκεκριμένης τακτικής ή στρατηγικής. Οι σχετικές περιπτώσεις δεν είναι πολλές, είναι όμως ενδεικτικές.

Κλασσική περίπτωση «*συλλογικής σύμβασης-λαγού*» αποτέλεσε παλαιότερα η επιλογή δύο επιχειρήσεων στον κλάδο της φύλαξης/ security να συνάψουν με τα επιχειρησιακά σωματεία (28/06/2010) συλλογικές συμβάσεις με βασικό μισθό κάτω από τα τότε όρια της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (Όμιλος G4 Securior και G4 S Guarding Security Services SA, με μισθούς 640 ευρώ, δηλαδή 100 ευρώ κάτω από τα 740 ευρώ της ισχύουσας τότε εγσσε). Λίγους μήνες αργότερα η πρακτική αυτή μετουσιώθηκε σε συγκεκριμένη νομοθετική έμπνευση, γνωστή και ως ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας (του νόμου 3899/2010 επί υπουργίας της Κας Κατσέλη).

Σήμερα, εταιρείες και σωματεία του ίδιου κλάδου πρωτοτυπούν και πρωτοπορούν, ανοίγουν με άλλα λόγια τον δρόμο για την αυτόματη προσαρμογή/ μείωση των αποδοχών στα εκάστοτε ισχύοντα στον ελάχιστο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ταυτόχρονα εισάγουν, πρώτες αυτές στο πλαίσιο των εσσε που συνάπτουν, την δυνατότητα μονομερούς επιβολής οποιουδήποτε τύπου διακεκομμένου ωραρίου από τον εργοδότη στο σύνολο ή σε τμήμα των εργαζομένων. Το παράδειγμά τους ακολουθούν σύντομα και άλλες επιχειρήσεις αντισυμβαλλόμενες μιας ένωσης προσώπων ή ενός σωματείου, συνήθως σε κάποια από όλες αυτές τις εταιρείες του κλάδου της φύλαξης/ security.

Μόλις πρόσφατα, στα τέλη Νοέμβρη 2013, κάποιες από αυτές τις εταιρείες, πάντοτε στον ίδιο κλάδο, όπως ενδεικτικά η MEGA SPRINT GUARD, κατορθώνουν να συμπεριλάβουν στο κείμενο της εσσε που συνάπτουν με τα οικεία σωματεία μια ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία είναι νόμιμη η καθυστέρηση στην καταβολή των μισθών των εργαζομένων σε αυτές τις επιχειρήσεις, έως και κατά 90 ημέρες.

Η τύχη, ωστόσο, αυτών των εσσε (τουλάχιστον 2) αγνοείται εφόσον δεν αναρτήθηκαν έως σήμερα (15/01/2014) στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας. Πιθανότατα δεν κατατέθηκαν λόγω της κοινωνικής κατακραυγής που προκάλεσε η δημοσιοποίησή τους. Σε κάθε περίπτωση η στόχευση αποτυπώνεται γλαφυρά στην συνείδηση όλων των εργαζομένων:

είτε πρόκειται για προσπάθεια προετοιμασίας της κοινής γνώμης για μια νέα παρέμβαση της νομοθετικής εξουσίας στην κατεύθυνση της νομιμοποίησης της καθυστέρησης καταβολής των αποδοχών από τον εργοδότη, φαινόμενο που πλήττει ήδη εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενους στην Ελλάδα και μάλιστα για διάστημα που φτάνει ακόμη και τους 15 μήνες,

είτε επιδιώκεται η αποστέρηση των θιγομένων εργαζομένων στα πλαίσια της επιχείρησης που υπογράφει την εσσε με αυτόν τον όρο, του νόμιμου δικαιώματός τους στην επίσχεση εργασίας.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι και για τις δύο προαναφερθείσες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας (*συμβάσεις-διαρρήκτης* των ορίων του νόμου και *συμβάσεις-λαγός* νέων αντεργατικών παρεμβάσεων) οι πολιτικές και οικονομικές ελίτ προτιμούν να συμβάλλονται με εργατικά σωματεία, εί δυνατόν σε μεγάλες επιχειρήσεις και όχι με ενώσεις προσώπων. Αυτή η επιλογή είναι διπλά επωφελής.

Πρώτον, ακυρώνεται η ένσταση της «*αυτοσύμβασης*», η οποία εγείρεται όταν ο αντισυμβαλλόμενος του εργοδότη είναι ένωση προσώπων, την στιγμή που το επιχειρησιακό σωματείο απολαμβάνει θεωρητικά της προστασίας του δικαίου των συνδικαλιστικών ελευθεριών, αποτελεί κύτταρο δημοκρατίας για το εργατικό κίνημα και διατηρεί την διαπραγματευτική του ισχύ.

Δεύτερον, πλήττεται βάναυσα η εικόνα και η αξιοπιστία των συνδικάτων και από-νομιμοποιείται περαιτέρω ο θεσμός και η κατάκτηση του συνδικαλίζσθαι στα μάτια χιλιάδων εργαζομένων. Ιδίως σε ό,τι αφορά στην δυσμενή μισθολογική μεταχείριση που τα σωματεία αποδέχονται συχνά σε βάρος κατηγοριών ή μεμονωμένων εργαζόμενων της επιχείρησης, δεν είναι απίθανο να συμβεί το αποτρόπαιο ενδεχόμενο εργαζόμενοι να προσφύγουν στην δικαιοσύνη, αμφισβητώντας την νομιμότητα μιας ρύθμισης, που συνυπέγραψε το ίδιο το σωματείο τους.

Ωστόσο, τα συνολικά ευρήματα που προκύπτουν από την μελέτη του περιεχομένου όλων των σσε που αναρτώνται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας το διάστημα των 13 μηνών πριν το τέλος του ημερολογιακού έτους 2013 δεν επιτρέπουν στιγμή πλέον την αδράνεια και τον εφησυχασμό από την πλευρά του εργατικού κινήματος.

Η νέου είδους, παράλληλη δυνατότητα απορρύθμισης του εργατικού δικαίου δια της συλλογικής σύμβασης, όταν ιδιαίτερα συνεπάγεται την εξατομίκευση των ρυθμίσεων και την δυσμενή αντιμετώπιση τμήματος των εργαζομένων ακόμη και στο εσωτερικό μιας επιχείρησης, σηματοδοτεί την ραγδαία υποχώρηση των συλλογικών οραμάτων και τον ακρωτηριασμό της εργατικής αλληλεγγύης. Το μέλλον των συνδικάτων στην χώρα μας δεν κινδυνεύει, πλέον, αποκλειστικά επειδή η μέριμνα για την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων και συμφερόντων σταματά στην πόρτα της επιχείρησης, αλλά επιπλέον γιατί πολλές φορές δεν φτάνει ούτε μέχρι σε αυτό το σημείο.

Η παγίωση ενός ζοφερού τοπίου στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν γεννά ανησυχία μόνον εξαιτίας της παρατεταμένης αποθεσμοποίησης των συνδικάτων και της απορρέουσας απομαζικοποίησης τους ή του εν γένει εκμηδενισμού των κοινωνικών αντιστάσεων. Η συνέχιση αυτής της κατάστασης θα έχει ως συνέπεια, η ανασύνταξη του συνδικαλιστικού κινήματος να επιχειρηθεί όχι απλά από μηδενική βάση, αλλά από εξαιρετικά μειονεκτική θέση επανεκκίνησης.



6. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Πίνακας Π-1: ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ.

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΡΤΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 29/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2013

ΚΑΨΑΛΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2014

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
PEPSICO HBH ABE	06/12/2011	ΔΙΕΤΗΣ 2012-2013		ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 4% ΚΑΙ 3,8% ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΑΠΟ 01/01 ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2012 ΚΑΙ 2013. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΜΕΙΩΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ 2% ΕΩΣ 15% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑΣ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ 5 ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΛΟΓΩ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ/ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥΣ ΜΕ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΠΡΟ ΤΩΝ ΜΕΙΩΣΕΩΝ ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΠΟ 01/01/2014. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
SYCHEM A.E.	19/12/2011	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/01/2012		ΜΕΙΩΣΗ 10%-15% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑΛΟΓΩΣ ΤΟΥ ΥΨΟΥΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
VOSPOROS ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ ΕΠΕ	01/04/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΩΝΑΣΕΙΟ ΚΑΡΔΙΟΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ	04/05/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ. ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 01/01/2012 ΕΩΣ 30/04/2012. ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 3% ΕΩΣ 6% ΑΠΟ 01/05/2012.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΖΕΙΜΠΕΟΓΛΟΥ ΚΑΡΝΟΣ & ΣΙΑ ΟΕ	01/06/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/04/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΚΑΡΝΟΣ & ΣΙΑ ΟΕ	01/06/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/04/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Α.Ε.	05/07/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 05/07/2012			ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΣΥΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Η ΜΕΙΩΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ
ΕΝΩΣΗ ΔΑΣΙΚΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΑΡΝΑΙΑΣ	18/07/2012	ΔΙΕΤΣΗ ΑΠΟ 31/05/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΑΓΙΑΝΝΙΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	19/07/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Α.Λ.Α.Σ. Α.Ε. ΑΝΩΝΥΜΗ - ΤΕΧΝΙΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ - ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΣΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑ	24/07/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΡΩΤΟΦΟΥΡΝΙΣΜΑΤΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ - ΠΟΤΩΝ	24/07/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΓΕΤΗΛ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΜΠΟΡΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ	25/07/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/07/2012		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΦΟΙ Ι. & Σ. ΜΠΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΟΕ	01/08/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΙΑ ΕΛΑΣΤΙΚΗ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
ΑΦΟΙ ΚΙΤΣΑΡΑ ΟΕ ΑΡΤΟΠΟΙΕΙΟ	01/08/2012	ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΑΠΠΑΣ Β. - ΓΟΓΟΛΑΣ Α- ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΣ Ε. ΜΑΥΡΙΔΑΚΗΣ Ε. ΕΠΕ	01/09/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΑΙΓΛΗ ΕΠΕ	01/09/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/05/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΣΑΛΤΣΑ ΕΠΕ	01/09/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/09/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Σ & Ε ΤΑΓΑΡΟΥΛΙΑ ΕΠΕ	01/09/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/09/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
SPRIDER STORES ΑΕ	01/09/2012	ΑΠΟ 01/09/2012 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΠΩΛΗΤΕΣ, ΤΑΜΙΕΣ, ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ. ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥΣ ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕ ΒΑΣΗ ΣΣΕ 01/08/2011)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΜΕΡΕΙΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΝ ΕΩΣ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ.
Σ.Μ. ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ ΕΠΕ	03/09/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΜΕΙΩΣΗ 30% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΡΟΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	07/09/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΚΑΒΑΛΑΣ	10/09/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/10/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (834 ΕΥΡΩ), ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΤΟ ΠΟΣΟ ΚΑΙ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΟΡΙΟ ΜΕΙΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΟ 20%. ΓΙΑ ΤΟ ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΙΣΧΥΕΙ Η ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
Ν.Π. ΧΡΙΣΤΙΑΝΙΚΗ ΕΣΤΙΑ - ΑΝΑΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΣ ΠΑΤΡΩΝ	12/09/2012	ΑΠΟ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΩΣ 30/09/2012		ΜΕΙΩΣΗ 18% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΘΝΙΚΗ Α.Ε.Ε.Γ.Α	14/09/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΤΗΣ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΝΠΙΔ ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΓΗΡΟΚΟΜΕΙΟ ΣΠΑΡΤΗΣ ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΑΝΑΡΓΥΡΟΙ	15/09/2012	ΕΤΗΣΙΣΑ ΑΠΟ 01/11/2012		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΟ ΤΟΝ ΟΡΟ ΤΗΣ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΣΤΑ 70-75 ΑΤΟΜΑ. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Ο ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΩΣ ΑΥΤΕΣ ΘΑ ΕΙΧΑΝ ΧΩΡΙΣ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ	ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΚΥΡΙΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΡ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ	18/09/2012	ΑΟΡΙΣΤΗ ΑΠΟ 01/10/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΛΛΗΝΟΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	20/09/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ (ΑΝΩ ΤΩΝ 800 ΕΥΡΩ) ΩΣ ΕΞΗΣ: 10% (800-1.699 ΕΥΡΩ), 15% (1.700-2.000 ΕΥΡΩ), 17% (2.001-2.500 ΕΥΡΩ), 20% (2.501-3.000 ΕΥΡΩ) & 25% (3.000- ΕΥΡΩ). ΜΕΙΩΣΕΙΣ 11% ΣΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΚΑΙ 20% ΣΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΒΑΙΟΣ Ζ. - Ε.ΤΑΣΙΟΥΡΑ ΕΠΕ	24/09/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/09/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΚ ΦΥΣΕΩΣ ΕΠΕ-ΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ Α.Ε.	25/09/2012	ΑΠΟ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΓΗΡΟΚΟΜΕΙΟ ΞΑΝΘΗΣ Ο ΜΕΓΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	25/09/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/12/2012		ΜΕΙΩΣΗ 22% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ
ΗΘΟΠΟΙΩΝ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ	26/09/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/10/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ, ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.	26/09/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 09/07/2012		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
Γ. ΠΑΡΠΑΝΕΛΑΣ ΑΕ	28/09/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/10/2012		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΑΝΘΕΣΣΑΛΙΚΗ ΓΕΩΠΟΝΙΚΗ ΑΦΟΙ ΚΑΣΣΑΡΟΥ ΟΕ	28/09/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/10/2012		ΚΑΘΟΡΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
VODAFON - ΠΑΝΑΦΟΝ ΑΕΕΤ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	28/09/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2012		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΣΑΛΑΓΙΑΝΝΗ (Sugart)	29/09/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/01/2010		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
REGENCY ENTERTAINMENT ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΗ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.	[01/10/2012]	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ, ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
TULIP A.B.E.E.	01/10/2012	ΔΙΕΤΗΣ		ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΑΥΞΗΣΗ Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΣΥΝΑΨΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΛΑΣΤΟΤΕΤ ΜΟΝΩΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΜΟΝΩΣΕΙΣ ΑΕ	01/10/2012	15 ΜΗΝΩΝ		ΜΕΙΩΣΗ 11% ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
G.P.C. GRILL POINT CENTER CATERING Μ. ΕΠΕ	01/10/2012	ΤΡΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Κ.Α.Σ.Ο. ΑΛ.Μ.ΜΕ.	01/10/2012	ΑΠΟ 01/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΕΛ.ΒΙ.Ζ. ΑΕ	01/10/2012	ΑΠΟ 01/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΜΕΙΩΣΗ 7% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΒΕΡΓΙΔΗΣ ΜΟΔΕΣΤΟΣ ΑΡΤΟΠΟΙΟΑ	01/10/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/10/2012		ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΔΡΑΣΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΕ	02/10/2012	ΔΙΕΤΗΣ		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΛΟΓΙΣΤΕΣ, ΠΩΛΗΤΕΣ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ, ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ). ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥΣ (ΦΥΛΑΚΕΣ, ΟΔΗΓΟΙ, ΕΠΟΠΤΕΣ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (10ΩΡΟ ΑΠΟ ΙΟΥΛΙΟ ΕΩΣ ΓΕΝΑΡΗ ΚΑΘΕ ΕΤΟΥΣ)
ΔΗΦΟ Α.Ε.	3/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2012		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΡΕΑΤΑ ΧΑΤΖΗΑΓΟΡΟΥ ΑΕΒΕ ΚΡΕΑΤΩΝ (GRILL FOODS SA)	3/10/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/09/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΛΕΜΟΝΟΠΟΥΛΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ-ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟ-ΚΑΦΕ	06/10/2012	ΑΠΟ 08/12/2012 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Π.ΠΑΠΑ Α.Ε	08/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
OSCAR ΑΒΕΕ ΑΒΕΕ ΣΟΚΟΛΑΤΟΠΟΙΙΑΣ & ΖΑΧΑΡΩΔΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	09/10/2012	ΑΠΟ 01/10/2012 ΕΩΣ 30/06/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΘΕΡΜΟΖΕΛ Α.Ε.	10/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΖΗΣΗΣ ΣΠΟΡ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	12/10/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΡΟΓΚΟΤΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	12/10/2012	ΑΠΟ 13/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2015		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΓΑΙΤΑΝΙΔΟΥ ΞΑΝΘΙΠΠΗΣ	13/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΕΛΑΣΤΙΚΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΗ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΛΥΨΗΣ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ.
ΔΡΑΚΑΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ & ΠΡΟΙΟΝΤΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ ΑΕ	15/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/07/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΣΚΛΗΠΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Α.Ε	18/10/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2012		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΩΣ 12%	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΤΡΙΟΥΜΦ ΙΝΤΕΡΝΑΣΙΟΝΑΛ ΑΒΕΕ	19/10/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2012-2013	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Κ.Δ. ΑΔΑΜ ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ ΑΒΕΕ	19/10/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/01/2011		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΤΣΟΥΝΗΣ ΛΟΥΚΑΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΕΕ	22/10/2012	ΑΠΟ 22/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΤΕΛΙΟΥ ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ	23/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/11/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Α. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ - Ι. ΑΤΜΑΤΖΙΔΗΣ ΟΕ	23/10/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/10/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΙΑ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ & ΓΙΑ ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (ΜΕ ΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΕΝΝΟΜΗ ΣΧΕΣΗ) ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ
ΜΕΤΡΙΔΗΣ Δ. ΚΑΙ ΣΙΑ ΑΕ	24/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/07/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΣΥΡΜΑ ΑΕ	25/10/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/01/2013	ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ ΑΠΟ 01/05 ΕΚΑΣΤΟΥ ΕΤΟΥΣ (2013, 2014, 2015) ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ ΤΟΥ 2,7%, 2,9% & 3,1% ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ		ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΙΜΑΣ ΑΕ	25/10/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/01/2013	ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ ΑΠΟ 01/05 ΕΚΑΣΤΟΥ ΕΤΟΥΣ (2013, 2014, 2015) ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ ΤΟΥ 2,7%, 2,9% & 3,1% ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ		ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΝΠΙΔ ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΒΙΒΛΙΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	25/10/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/10/2012		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 01/10/2012	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Κ. ΦΡΑΓΚΗΣ - Β. ΔΑΓΚΛΗΣ ΟΕ	25/10/2012	ΑΠΟ 01/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	25/10/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΥΠΑΓΩΓΗ ΟΛΟΥ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΝΗΜΑΤΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	29/10/2012	ΤΡΙΤΗΣ ΑΠΟ 01/11/2012		ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 7% ΕΩΣ 18%	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΠΟΥΣΗ ΕΥΑΓΓΕΛΟΥ	29/10/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/11/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
HOTEL EL GRECO ΑΕ	30/10/2012	01/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΑ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΒΙ.ΠΕ. ΒΟΛΟΥ)	30/10/2010	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/11/2012		ΑΠΟ 01/11/2012 ΕΩΣ 28/02/2013 ΜΕΙΩΣΗ 18% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ. ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 31/10/2013 ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΖΟΜΕΝΗ ΚΛΑΔΙΚΗ Η ΑΛΛΗ ΣΣΕ.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ
ΑΦΟΙ ΜΟΝΙΩΔΗ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	31/10/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΥΙΟΙ ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΗΛΙΑ ΟΕ (ΒΕΞΗΛ)	31/10/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΚΑΤΑ 10% ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ
ΑΛΕΚΟΣ Τ. ΔΑΝΔΑΛΗΣ & ΥΙΟΙ ΑΕΒΕ	31/10/2012			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
NEWREST ΕΛΛΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ ΑΕ	31/10/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
©	©	©					
ΑΦΟΙ ΧΡΥΣΟΜΑΛΗΣ ΑΕ	01/11/2012	ΔΙΕΤΗΣ		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2% (800-900 ΕΥΡΩ), 6% (901-1.000), 18% (1.001-1.400 ΕΥΡΩ) ΚΑΙ 30% (1.900-2.200 ΕΥΡΩ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
ΑΦΟΙ ΜΠΑΖΙΩΤΗ ΕΠΕ	01/11/2012			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Γ. ΜΑΡΙΟΓΛΟΥ & ΥΙΟΙ ΑΒΕΕ	01/11/2012	ΔΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΜΑΚΑΡΩΝΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ του ΘΕΟΦΑΝΗ	01/11/2012			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΟΛΛΙΑΣ ΕΜΠΟΡΙΟ ΥΔΡΑΥΛΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΘΕΡΜΑΝΣΕΩΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΑΕ	01/11/2012	ΑΠΟ 01/11/2012 ΕΩΣ 30/04/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
ΠΕΑΚ ΕΠΕ	01/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΑΡΤΖΗ ΓΕΩΡΓΙΟΥ	01/11/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 05/11/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ	02/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ
ΔΗΜΗΤΡΑ Α.Ε. ΖΩΟΤΡΟΦΕΣ ΔΕΤΣΑΡΙΔΟΥ	05/11/2012	01/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2016		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ ΑΕ	5/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/08/2012		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΟΙΚΕΙΑ Δ.Α. ΤΟΥ 2009	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΠΑΝΑΠΡΟΛΗΨΗΣ Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΤΑ ΤΟ 1/3 ΤΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΤΕΚΝΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΚΛΗΡΩΣΗ	ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ. ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟ 35% ΣΕ 25%. ΡΗΤΡΑ ΕΠΑΝΑΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΑ ΚΕΡΔΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
BOBOS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΤΡΟΦΩΝ ΓΙΑ ΚΑΤΟΙΚΙΔΙΑ ΖΩΑ	05/11/2012	ΑΠΟ 01/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2016		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΑΦΟΙ ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΙ Β. & ΣΙΑ ΟΕ	06/11/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
MARINEE SOLUTIONS - ΑΦΟΙ Ε. ΑΡΒΑΝΙΤΗ ΕΠΕ	07/11/2012	ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Α.C.S. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ & ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ Α.Ε.Ε.	07/11/2012	ΑΠΟ 17/07/2012 ΕΩΣ 31/07/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΧΡΙ 31/10/2012. ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 4% ΑΠΟ 01/11/2012 ΚΑΙ 3% ΑΠΟ 31/12/2012 ΚΑΙ 3% ΑΠΟ 31/03/2013	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΑΤΩΝ. ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΠΡΙΜ ΘΕΤΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΣΜΑΤΩΝ
ΕΝΩΣΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΛΑΜΙΑΣ	08/11/2012	ΑΠΟ 01/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 10 ΕΩΣ 36%	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΛΑΜΑΡ ΕΠΕ	08/11/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 09/11/2011		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΒΑΣΗ ΣΟΥΔΑΣ	12/11/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/01/2011		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΑΝΟΞΕΙΔΩΤΟΥ ΧΑΛΥΒΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	13/11/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	14/11/2012				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΣΣΕ 2012-2015
ΣΑΜΑΡΑΣ ΑΕ	15/11/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ (ΜΕΙΩΣΕΙΣ) ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΕΠΙΚΕΙΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΩΝ ΜΕΙΩΣΕΩΝ
ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΙΔΑΚΗΣ ΑΕΕ	16/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/11/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Γ. ΓΙΤΣΟΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	19/11/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΙΟΝΙΚΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΕ	21/11/2012	ΑΠΟ 0/11/2012 ΕΩΣ 30/06/2014		ΜΕΙΩΣΗ 5% ΑΠΟ 01/12/2012 ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΙΩΣΗ 3% ΑΠΟ 01/01/2013	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΕΚΤΟΣ ΠΕΔΙΟΥ ΙΣΧΥΟΣ ΟΙ ΕΚΤΑΚΤΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΚΛΩΣΤΗΡΙΑ ΚΙΛΚΙΣ ΑΕ	21/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2012		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ. ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟ 35% ΣΕ 25%. ΡΗΤΡΑ ΕΠΑΝΑΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΑ ΚΕΡΔΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟΙ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΙ ΜΟΝ. ΕΠΕ	21/11/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 07/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΒΟΤΟΜΟΣ ΑΕ	23/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ (ΜΕΙΩΣΗ) ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ. ΑΠΟΛΥΣΗ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ ΚΑΤΟΠΙΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΜΕ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΜΗ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΥΕΛΙΚΤΗ
Π. & Α. ΚΑΖΑΚΙΔΗΣ ΑΕΒΕ	23/11/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 26/11/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΝΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	27/11/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/12/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΑ 715 ΕΥΡΩ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν.4093/2012
ΤΖΙΑΛΛΑ ΑΝΔΡΕΑ	27/11/2012	ΑΠΟ 27/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ
ΑΝΔΡΕΑΣ ΤΖΙΑΛΛΑΣ & ΣΙΑ ΟΕ	27/11/2012	ΑΠΟ 27/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΠΡΑΤΗΡΙΟ ΥΓΡΩΝ ΚΑΥΣΙΜΩΝ - ΔΕΝΑΞΑΣ ΣΠΥΡΟΣ	27/11/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΝΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	28/11/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/12/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΑ 715 ΕΥΡΩ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν.4093/2012
ΜΥΛΟΙ ΠΑΓΓΕΛΑ ΑΕ	28/11/2012	ΤΕΣΣΑΡΩΝ ΜΗΝΩΝ ΑΠΟ 01/01/2012		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΦΟΙ Θ. ΝΙΚΟΛΑΙΔΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΑΒΕΤΟΕ	28/11/2012	ΑΠΟ 01/12/2012 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΤΑΚΤΙΚΑ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΙΛΤΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ - ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΙΑ - CATERING	28/11/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Θ. ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ	28/11/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/12/2012		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΑΤΣΙΦΑΡΑΚΗΣ Μ. ΦΟΥΡΑΚΗΣ Μ. ΟΕ	30/11/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/11/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ ΑΓ. ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ	30/11/2012	ΑΠΟ 01/12/2012 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΤΑΚΤΙΚΑ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Ν. ΠΥΡΑΚΗΣ SCARABEE ΑΕ	30/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΕΛΕΝΗΣ ΠΥΡΑΚΗ	30/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ ΣΥΝ. ΠΕ.	30/11/2012	ΑΠΟ 01/07/2012 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΕΩΣ ΚΑΙ 12% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ, ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Η ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΑΧΑΡΗΣ	30/11/2012	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ)		ΡΗΤΡΑ ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΓΙΑ ΕΝΑ ΑΚΟΜΗ ΕΤΟΣ
ΚΟΙΝΟΠΟΛΙΤΕΙΑΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ ΤΑΦΩΝ	30/11/2012				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ
ΠΑΝΑΙΓΙΑΛΕΙΟΣ ΕΝΩΣΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	30/11/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΩΣ 25% ΓΙΑ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΩΣ 3.050 ΕΥΡΩ ΚΑΙ 70% ΓΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ 834 ΕΥΡΩ)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
DE VINCETII CIRO ΚΑΙ ΣΙΑ ΕΕ	01/12/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ Μ. - ΧΑΛΒΑΤΖΑΚΗΣ Μ. & ΣΙΑ	01/12/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΖΗΜΙΩΝ ΑΕ	04/12/2012	ΑΠΟ 12/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΥΓΕΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΕΙΑΣ	04/12/2012	ΑΠΟ 12/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΒΟΗΘΕΙΑΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΣΓΑΛΙΣΕΩΝ	04/12/2012	ΑΠΟ 12/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΖΩΗΣ ΑΕ	04/12/2012	ΑΠΟ 12/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΑΝΤΥΜΕΤ PLUS ΑΕΒΕ	04/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ 2012-2014			ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΜΕ ΣΣΕ Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΕΩΣ ΚΑΙ ΤΡΕΙΣ ΜΗΝΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΣΕ.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΑΚΜΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	05/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ. (ΚΑΙ ΑΛΛΟΙ ΕΠΑΧΘΕΙΣ ΟΡΟΙ)
ISS FACILITY SERVICES A.E	06/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ
ΜΑΡΜΑΡΑ - ΓΡΑΝΙΤΕΣ ΜΑΝΩΛΟΓΛΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	07/12/2012	ΔΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Ε. ΖΩΝΗΣ - Λ. ΚΟΝΤΡΑΣΙΝΑ ΟΜΟΡΡΥΘΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	07/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΦΕΤΖΗΣ & ΣΙΑ ΟΕ	07/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΓΙΑ ΔΥΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΔΙΑΤΗΡΟΥΝ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 1.400 ΚΑΙ 1.000 ΕΥΡΩ
ISS SECURITY SA	07/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
Γ. ΤΣΑΚΙΡΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	10/12/2012	ΑΠΟ 01/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΑΠΟ 02/05/2012 ΕΣΣΕ
ΝΤΟΥΝΑΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΑΒΕΕ	10/12/2012	ΑΠΟ 12/12/2012 ΕΩΣ 31/12/2015		ΜΕΙΩΣΗ 10%-30% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΥΣΤΕΓΑΖΟΜΕΝΑ ΦΑΡΜΑΚΕΙΑ ΤΑΓΑΡΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ - ΓΙΑΝΝΟΥΛΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ ΟΕ	12/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 15/12/2012		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΟΝ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΠΡΟΠΕΛΕΣ ΕΠΕ	12/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΑΦΟΙ ΤΣΙΜΑ - Χ. ΓΚΕΛΗΣ ΟΕ	12/12/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ
G4S SECURE SOLUTIONS SA.	12/12/2012	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ, ΠΕΡΙΚΟΠΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ
ΤΡΟΦΙΝΟ ΑΒΕΕ	13/12/2012				ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΩΡΑΡΙΟ
ΑΦΟΙ ΒΕΡΟΠΟΥΛΟΙ ΑΕΒΕ	13/12/2012				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΩΡΑΡΙΟ
ΑΔΡΕΑΣ ΦΙΛΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΥΨΩΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	14/12/2012	ΑΠΟ 14/12/2012 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Χ. ΤΣΑΜΠΟΥΡΑΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΕΕ	14/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
Ι. ΚΟΥΚΟΥΛΑΚΗΣ - Χ. ΤΣΑΜΠΟΥΡΑΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΕΕ	14/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
Γ. ΠΑΠΑΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΙ ΥΙΟΙ ΑΕ	14/12/2012	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/01/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΑΠΟ 01/01/2013	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ZAFIRI ΑΦΟΙ ΟΕ	15/12/2012	ΑΠΟ 15/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ
ΤΖΙΑΜΠΑΖΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ & ΣΙΑ ΟΕ	17/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ ΑΕΕ	18/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΞΑΡΧΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΥΡΟΚΟΜΙΚΩΝ - ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΑΛΑΚΤΟΣ	19/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΚΡΟΛΑ Ο.Ε. ΓΕΩΡΓΙΚΑ ΕΦΟΔΙΑ	19/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 19/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΛΕΝΙΔΗΣ & ΣΙΑ ΟΕ	20/12/2012	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		?????????????????? ?????????????????? ???????	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΥΘΜΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΤ. ΚΟΣΚΙΝΙΔΗΣ ΑΒΕΕ	20/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ????????????	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΤΑΣΣΟΥ Γ. & ΥΙΟΣ ΟΕ	20/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΚΟΜΜ - ΨΗΛΟΡΕΙΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ Α.Ε. Ο.Τ.Α.	20/12/2013	Από 01/01/2013 ΕΩΣ 31/03/2013 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΝΑΙΝΤΕΡ ΕΛΕΚΤΡΙΚ ΑΕΒΕ	21/12/2013			ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΦΟΣΟΝ Ο ΤΖΙΡΟΣ ΤΟΥ 2013 ΔΕΝ ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΣ ΤΟΥ 2012	
ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΩΝ ΠΗΓΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ (ΚΑΠΕ)	24/12/2012	ΔΙΕΤΗΣΗ 2013-2014			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΣΣΕ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΜΠΟΤΣΙΟΣ ΑΕ	27/12/2012			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		?????????????????????? ?????????????????????? ?????????????????????? ????????????????
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ	27/12/2012	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 27/12/2012			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΗΛΙΑΣ ΑΔΑΜ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	28/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΤΕΝΤΕΣΚΟ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (TEDESCO ΑΕ)	28/12/2012	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ. ΜΕΙΩΣΗ 20% ΓΙΑ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΑ ΕΝΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ (ΛΟΓΩ ΕΠΙΚΕΙΜΕΝΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ ΑΕΒΕ	30/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/10/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
SIRIS I.A A.E	31/12/2012			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΑΤΣΙΚΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΙΚΗΣ	31/12/2012	ΕΞΑΜΗΝΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/01/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕΙΩΣΗ 30,7% ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΣΣΕ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013
ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΑΕ	01/01/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΠΑΓΩΜΑ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ. ΕΠΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΤΡΟΠΟΙΠΟΗΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΚΟΡΙΝΘΙΑΚΗΣ ΣΤΑΦΙΔΑΣ ΑΣΕ	02/01/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/01/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΚΑΘΟΡΙΖΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΜΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ	02/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑΙ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΩΝ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ ΠΑΠΑΔΟΓΙΑΝΝΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ ΩΚΕΑΝΙΣ)	02/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΘΩΣ ΜΠΕΤΟΝ ΑΕ	02/01/2013	ΕΞΑΜΗΝΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 02/01/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΛΟΥΣΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	03/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΛΑΜΠΡΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ & ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΟΕ	03/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ ΚΑΤΑ 15%
ΒΕΤΟ ΑΕΒΕ	03/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 12% ΕΩΣ 24% ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΥΨΟΣ ΑΥΤΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Ι. ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ ΜΑΚΡΥΑΜΜΟΣ ΘΑΣΟΥ)	04/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΑΣΣ ΦΑΣΙΟΝ	04/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕΙΩΣΗ?) ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΚΑΒΑΛΑ OIL	07/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ??????????????????? ??????????????????? ?????????????	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ. ΣΥΣΤΗΣΗ ΔΙΜΕΡΟΥΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΛΑΤΟΜΕΙΑ ΧΟΡΔΑΚΙΟΥ ΑΕ	09/01/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/01/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΑΠΟ 01/01/2013	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΚΑΘΟΡΙΖΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ. ΡΗΤΡΑ ΑΥΞΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΤΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΕΤΗΣΙΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ. ΕΑΝ ΟΙ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΑΥΤΕΣ ΕΥΘΥΓΡΑΜΜΙΣΤΟΥΝ ΜΕ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΟΥ 2009 ΘΑ ΑΝΑΒΙΩΣΕΙ Η ΙΣΧΥΣ ΤΩΝ ΟΙΚΕΙΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΣΕ
COSMOS PROFIL A.E	09/01/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΧΑΝΙΑ ΚΑΡ ΚΑΙ TRAKS ΑΕ	09/01/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/01/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΑΛΙΟΥΡΗΣ Α.Β.Ε.	09/01/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΓΙΩΡΓΑΚΗΣ ΣΥΡΟΣ ΑΕ	10/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗ ΔΑΜΙΑΝΟΥ	10/01/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ. ΑΠΟ 01/04/2013 ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗΣ ΟΠΟΤΕ ΑΠΑΙΤΗΘΕΙ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.
ΤΜΡ ΑΕ	10/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 15/01/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΘΕΟΦΑΝΙΔΗΣ Α.Ε. ΕΝΟΙΚΙΑΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ	11/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 11/01/2013			ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ATTICA BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	11/01/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΜΕΙΩΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΜΟΣ ΜΕ ΤΥΧΟΝ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΘΑ ΕΠΕΛΘΟΥΝ ΜΕ ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΣΕ Η ΜΕ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΥΠΙΚΩΝ ΝΟΜΩΝ
L OREAL HELLAS A.E.	11/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΜΕΙΩΣΗ 12,5% ΛΟΓΩ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 38 ΣΕ 33 ΩΡΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ 38 ΩΡΟ. ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΡΙΜ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ Α.Ε	11/01/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΕΝΤΡΟ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ ΚΡΗΤΗΣ ΑΕ	15/01/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 31/03/2013		?	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟ 24/02/2011 ΕΣΣΕ
ΜΙΧΑΗΛ ΠΙΚΟΥΛΑΣ & ΥΙΟΙ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΞΥΛΟΥΡΓΙΚΕΣ & ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	15/01/2013	ΑΠΟ 15/1/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΠΑΙΡΑΚΤΑΡΗΣ ΜΑΡΜΑΡΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (ΠΑΡΜΟ ΑΕ)	16/01/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 21/01/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ (ΕΛΤΑ)	17/01/2012				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΣΤΑΘΕΡΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΕΩΣ ΤΟ 2012
ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.	17/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	
Ε. ΚΡΕΑΣΤΑΙΝΙΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΕ	18/01/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΔΥΑΣ Α.Ε.	21/01/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
MEDITRINA ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΕΠΕ	21/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/12/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ Α.Ε.	24/01/2013	ΑΠΟ 24/01/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΝΤΟΡΑCK	25/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
BRINKS HERMES AVIATION SECURITY SERVICES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ - ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΕΡΟΔΡΟΜΙΩΝ	28/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΑΛΛΑ ΣΤΟ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΙΜ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΜΗΝΑ (ΥΨΟΣ ΚΑΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ)
BRINKS HERMES CASH & VALUABLE SECURITY SERVICES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ - ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΧΡΗΜΑΤΑΠΟΣΤΟΛΕΣ - ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΠΟΛΥΤΙΜΩΝ ΑΞΙΩΝ	28/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΙΜ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΜΗΝΑ (ΥΨΟΣ ΚΑΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ)
BRINKS HERMES SECURITY SERVICES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ - ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	28/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΑΛΛΑ ΣΤΟ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΙΜ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΜΗΝΑ (ΥΨΟΣ ΚΑΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ)
ΑΣΥΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ	28/01/2013	ΑΠΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΜΕΙΩΘΕΙΣΕΣ ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ ΚΑΤΑ 17%
ΕΛΛΑΣΚΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ Ε.Π.Ε.	29/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
MEGA SPRINT GUARD ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	29/01/2013	ΑΠΟ 08/11/2011 ΕΩΣ 07/11/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟ 08/11/2011 ΕΣΣΕ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΕΥΑ ΛΑΜΙΑΣ	29/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΔΡΑΜΑΣ (ΝΕΟΓΑΛ ΑΕ)	30/01/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	
ΜΑΡΚΟΜΙΧΑΛΗΣ ΚΑΙ ΥΙΟΣ Α.Ε.Β.Ε	30/01/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΠΟΣΩΝ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΑ ΣΕ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗ/ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Η ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ.
ΑΓΓΕΛΟΣ ΧΟΥΛΙΑΡΑΣ Ε.Π.Ε. (ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΔΕΡΜΑΤΑ)	31/01/2013	ΑΠΟ 01/12/2014 ΕΩΣ 31/01/2016		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
BALTHELLAS CHARTERING S.A.	31/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ & ΣΙΑ ΟΕ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	31/01/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΑΠΝΙΚΗ Α. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ Α.Ε	01/02/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 31/01/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ +3% ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΟΧΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΔΑΒΟΥΤΗΣ - ΜΑΥΡΙΔΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.	01/02/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ
ΜΠΡΑΧΟΣ Γ. - ΤΖΑΝΗΣ Χ.Κ. Ο.Ε.	01/02/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΖΑΛΙΚΗ Ε.Π.Ε.	01/02/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
NEWREST ΕΛΛΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ Α.Ε.	01/02/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΔΙΑΤΑΚΤΙΚΩΝ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟΥ
CLIP NEWS	01/02/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΝΑ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ ΕΠΕΙΤΑ ΑΠΟ 3ΜΗΝΗ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ (ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ)
Π ΓΚΟΦΑΣ & ΣΙΑ Ο.Ε - ΧΑΜΟΔΡΑΚΑΣ	03/02/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ
ΔΙΑΜΑΝΤΙΔΗΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ ΑΒΕΕ	05/02/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΟΣ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΕΠΙΠΛΟΞΥΛΟΥΡΓΩΝ ΧΑΝΙΩΝ	05/02/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗ Η ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΝΙΚΗ ΒΑΜΒΑΚΑΡΗ Α.Ε.	06/02/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/02/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ	07/02/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΠΟΧΙΚΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΣΥΛΟ ΑΝΙΑΤΩΝ	07/02/2013			ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟ 20% ΕΩΣ 40% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΦΑΡΜΑΚΑΠΟΘΗΚΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.	11/02/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 15/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
ΤΟΣΟΗ ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.	13/02/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΜΗΝΙΑΙΩΣ
CROWN HELLAS CAN - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ ΑΕ	14/02/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
DIAXON ABEE	15/02/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ. ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΣΑΝΤΑΛΗ & ΣΙΑ Ε.Ε	16/02/2013	ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ ΕΩΣ 9 ΜΗΝΕΣ ΚΑΤΑ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΑΝΤΟΠΩΛΕΣ - ΠΡΟΟΔΟΣ Α.Ε.Ε.	18/02/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 15/02/2012		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΦΟΙ ΛΑΖ. & ΒΑΣ. ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ & ΣΙΑ ΕΕ	18/02/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΝΑ ΜΕΤΑΚΙΝΕΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Η ΜΟΜΙΜΑ ΣΕ ΑΛΛΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
ΓΙΟΥΛΑ ΑΕ	19/02/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 8% ΕΩΣ 15% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΜΗ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΓΙΑ ΜΗ ΑΝΑΙΤΙΟΛΟΓΗΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ	ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΕΡΑΝ ΤΟΥ 8ΩΡΟΥ ΜΕ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ 80%

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΖΥΜΑΙ ΑΡΤΟΠΟΙΙΑΣ ΝΙΚΟΓΛΟΥ Α.Ε (ΖΑΝΑΕ)	20/02/2013	ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 30/06/2014		ΜΕΙΩΣΗ 19% ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΕΑΣ ΠΑΤΡΩΝ	25/02/2013	ΑΠΟ 01/10/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΜΕΙΩΣΗ 13% ΣΤΟΝ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΟΥ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΦΡΟΔΙΤΗ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΕ	26/02/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/03/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ
ΤΟΤΕΜΑ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΑ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΑΕ	26/02/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Φ. ΣΤΑΦΟΓΙΑΝΝΗ - ΑΝ. ΦΩΣΚΟΛΟΣ Ο.Ε.	26/02/2013	ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 31/12/2016		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
MY CAR ΑΥΤΟΚΙΝΗΣΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΠΕ	26/02/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Ι. ΣΑΚΑΛΑΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΦΡΩΔΟΥΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΞΥΛΟΥ	28/02/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟ 13/03/2012 ΕΣΣΕ
ΚΥΡΙΑΚΟΥΛΑ ΖΑΜΑΓΙΑ ΚΑΙ ΣΙΑ Ε.Ε.	04/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΕΙΣ 10% ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΝΕΑΣ ΕΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟ 2015
ΠΟΥΡΣΑΝΙΔΗΣ ΧΑΡ. ΝΙΚΟΛΑΟΣ	04/03/2013	ΑΠΟ 06/03/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΑΦΟΙ Κ. ΑΝΔΡΙΑΝΟΠΟΥΛΟΙ Ο.Ε	04/03/2013			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΡΗΤΡΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ, ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ARVANCO A	05/03/2013			ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ??????	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ
ΑΦΟΙ ΨΑΡΑΔΕΛΛΗ	06/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
Π. ΚΑΡΑΚΑΡΑΣ - Ν. ΤΑΙΡΗΣ Ο.Ε	07/03/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΟΡΝΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ	08/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 6% ΕΩΣ 10% ΑΝΑΛΟΓΩΣ ΤΟΥ ΥΨΟΥΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΟΙ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ 01/03/2013 ΓΙΑ ΟΣΟΥΣ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΠΡΟ ΜΕΙΩΣΕΩΝ ΕΠΙΠΕΔΑ
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	08/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΕΣΣΕ
ΣΕΛΜΑΝ ΕΛΛΗΝΟΕΛΒΕΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΞΥΛΟΥ ΑΕ και ΧΑΤΖΗΛΟΥΚΑΣ ΑΒΕΤΕ	12/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/02/2013		ΜΕΙΩΣΗ 12% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΕΠΑ ΑΤΤΙΚΗΣ Α.Ε	13/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΞΥΛΚΟ ΑΕΒΕ	13/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 15/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΙΝΩΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ Α.Ν.Ε.	13/03/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ 3,5% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 01/02/2013 ΚΑΙ 3,5% ΑΠΟ 01/01/2014	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΕΛΣΑ SINGAL Α.Ε	13/03/2013	ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 31/12/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ
ΕΚΑΒΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΑΕ	14/03/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
REGENCY ENTERTAINMENT ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΗ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε	14/03/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΑΠΟ 6% ΕΩΣ 8,5% (ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 28/02/2014) ΜΕ ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΕΡΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟ 01/03/2014	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ
ΑΣΤΕΡΑΣ ΑΕ	19/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 15/03/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
G4S ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΠΑΝΔΡΩΜΕΝΩΝ-ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ & ΛΙΜΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΕ (G4S AVIATION AND PORTS SECURE SOLUTIONS SA)	19/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΙΑΤΡΟΦΗ ΠΡΟΟΔΟΣ ΕΠΕ	19/03/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΠΝΟΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΣΕΚΕ) Α.Ε	20/03/2013	ΑΠΟ 20/03/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΠΝΕΡΓΑΤΕΣ (ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΠΡΙΜ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΕΡΔΟΦΟΡΙΑΣ). ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ & ΖΑΧΑΡΙΑΣ Ο.Ε	21/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΕΙΣ 10% ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΝΕΑΣ ΕΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟ 2015

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΕΝΝΕΑ ΑΕ - ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ	21/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΦΟΙ ΡΟΗ Α.Ε	22/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 22/03/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ELBISCO A	22/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΕΡΙΟΥ ΔΕΠΑ Α.Ε	22/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 22/02/2012		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΚΡΕΑΤΑ ΗΠΕΙΡΟΥ ΑΕ	22/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 15/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΧΡΗΣΤΟΣ ΜΕΓΚΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε.	22/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 02/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΤΕΓΗ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ - ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	26/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 13/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΕΓΑΣ	26/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΣΤΙΣ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 3% ΕΩΣ 15% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΦΛΩΡΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΑΒΕΕ	27/03/2013	ΑΠΟ 01/03/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΙΜ ΥΨΟΥΣ ΕΩΣ ΕΝΑΝ ΜΙΣΘΟ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΘΑΡΩΝ ΚΕΡΔΩΝ ΑΝΩ ΤΟΥ ½ ΕΚΑΤ. ΕΥΡΩ ΕΤΗΣΙΩΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΕ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	27/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΟΣΧΑΛΗΣ Α.Β.Ε.Τ.Ε ΜΕΤΑΛΛΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	27/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΡΓΟΛΑΒΙΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Α.Ε (Ε.Υ.Κ. ΑΕ)	27/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ ΚΟΝΤΕΙΝΕΡΣ Α.Ε.Ε.	27/03/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε (Βόλου)	27/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΣΠΡΟΦΟΡΟΣ Α.Ε	28/03/2013	ΑΠΟ 01/02/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΕΡΙΚΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟ 2013 ΥΨΟΥΣ 13/14 ΕΝΟΣ ΜΙΚΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΟ 2014 ΕΝΟΣ ΜΙΚΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΙΜ ΥΨΟΥΣ ΕΩΣ ΕΝΑΝ ΜΙΣΘΟ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΘΑΡΩΝ ΚΕΡΔΩΝ ΑΝΩ ΤΟΥ ½ ΕΚΑΤ. ΕΥΡΩ ΕΤΗΣΙΩΣ
ΜΥΛΟΙ ΠΑΓΓΕΛΑ ΑΕ	28/03/2013	ΑΠΟ 01/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΜΕΙΩΣΗ 35% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 01/12/2012 ΕΩΣ 31/03/2013	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ ΕΙΧΕ ΕΠΙΒΛΗΘΕΙ ΜΕΙΩΣΗ 15% ΑΠΟ 01/12/2012
ΞΕΚΤΕ ΕΥΗ ΕΠΕ (EVI HOTEL)	28/03/2013	ΑΠΟ 01/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
JOHNSON & JOHNSON HELLAS AEBE - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ & ΕΜΠΟΡΙΑ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ	28/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΦΟΣΟΝ ΠΡΟΚΥΨΕΙ ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ
CROWN HELLAS CAN AE (Εργοστάσιο Θεσσαλονίκης)	28/03/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
POWER ELECTRONICS CONTROL ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ	29/03/2013	ΑΠΟ 01/04/2014 ΕΩΣ 30/09/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 10%	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΞΟΤΕΕ ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ ΠΑΤΟΥΡΗΣ ΑΕ	29/03/2013	ΑΠΟ 01/04/2014 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.(Καλοχώρι)	29/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΕΛΛΟΝ Α.Ε. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ	29/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ-ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΝΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΡΠΙΝ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΕΣΣΕ
ΑΚ.Ο.Μ.Μ - ΨΗΛΟΡΕΙΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ Α.Ε. Ο.Τ.Α	29/03/2013	ΑΠΟ 01/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ALPHASOFT ΘΕΟΔΟΣΙΟΥ Ι. ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Ε.Ε.	31/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ 28% ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΕΠΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΟΙΚΕΙΕΣ ΣΣΕ (ΚΛΑΔΙΚΕΣ-ΟΜΟΙΟ/ΚΕΣ ΤΗΝ 31/03/2012 ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Σ.Κ. ΚΑΡΑΒΙΩΤΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΕΕ (ΝΟΜΕΑΣ)	01/04/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
HELLENIC FOODSERVICE ΑΕ	01/04/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ι. ΑΓΚΟΡΤΖΑ ΥΙΟΙ Ο.Ε	01/04/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Τ.Υ.Π.Ε.Τ	01/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 5% ΕΩΣ 16,2% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΚΑΛΥΨΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΥΠΕΤ
Τ.Υ.Π.Ε.Τ	01/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 5% ΕΩΣ 21% ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΚΑΛΥΨΗ ΙΑΤΡΩΝ ΤΥΠΕΤ
ΑΦΟΙ ΧΙΩΤΑΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	01/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2014				ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΣΥΠΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΕΣΣΕ. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΟΑΣΘ	03/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2013-2014	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΑΝΔΡΙΝΟΥ Α.Ε	04/04/2013	ΑΠΟ 01/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΡΕΑ ΑΕ.	04/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 04/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟ 80% ΤΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ ΤΗΣ 13/07/2012 ΜΕ ΟΡΙΟ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΜΠΕΛΛΑΣ ΚΡΕΑΣ ΑΕΒΕ - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΣΦΑΓΕΙΟ ΗΜΑΘΙΑΣ	04/04/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 04/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΓΝΟ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΑΕ	04/04/2013			ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ ΤΡΙΜΗΝΟΥ ΤΗΣ ΠΥΣ 6/2012	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 99.
ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΛΕΥΚΟΛΙΘΟΙ ΑΜΒΝΕΕ	05/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΛΙΝΤΑ ΕΛΛΑΣ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	05/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΠΑΓΩΜΑ ????). ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ ΤΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΛΙΝΤΕ ΕΛΛΑΣ ΕΠΕ - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ & ΑΕΡΙΑ	05/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΤΣΑΟΥΣΗΣ Α.	08/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΓΙΑ ΤΟ 2014 ΚΑΤΟΠΙΝ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΧΑΝΙΩΝ ΣΥΝ.Π.Ε.	08/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ 8% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΣΑΝΗ Α.Ε	08/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΩΝ ΗΜΕΡΩΝ ΚΑΙ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΟΛΠ ΑΕ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	09/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 09/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΟΛΠ ΑΕ ΕΠΟΠΤΩΝ ΚΑΙ ΑΡΧΙΕΡΓΑΤΩΝ	09/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 09/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΟΛΠ ΑΕ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	09/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 09/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
Μ & Μ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΕΠΕ	11/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 11/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Π. ΤΣΑΝΤΙΛΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	11/04/2013			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΗΛΟΙ ΚΑΠΛΑΝΙΔΗ ΑΕ	12/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/03/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΡΤΟΤΕΛΕΙΑ ΕΠΕ	12/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΓΚΑΓΙΑ Α	15/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ)	15/04/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΡΟΔΟΥ Κ.Α.Ι.Ρ. ΟΙΝΟΠΟΙΙΑ	15/04/2013			ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΜΠΟΝΟΥΣ ΥΨΟΥΣ 10% ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 5 ΕΚΑΤ. ΕΥΡΩ
Δ.Ε.Υ.Α ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ	15/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΟΡΩΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΣΣΕ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΦΥΛΑΞΗ ΤΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ
ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΧΑΡΤΟΠΟΙΪΑ Α.Ε	18/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΕ	19/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΠΛΑΤΑΝΙΣΤΑ ΑΕ	22/04/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΑΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΙΩΣΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΙΣΧΥΟΥΣΑΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
Γ. ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ & ΣΙΑ Ο.Ε.	22/04/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 15/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ - ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΗΝΑΚΑΣ ΑΕ	22/04/2013	ΑΠΟ 22/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΩΝ/ΝΟΣ ΧΑΤΖΗΕΜΜΑΝΟΥΗΛ ΑΕ	22/04/2013	ΑΠΟ 22/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ-ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ-ΕΜΠΟΡΙΚΕΣΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΚΥΠΡΙΖΟΓΛΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	02/05/2013	ΑΠΟ 02/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
BAYER ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε	24/04/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 24/04/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΖΑΜΑΛΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ	24/04/2013			ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΕΩΣ 15/05/2013. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΕΤΑ ΤΙΣ 15/05/2013.	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
MONDI ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ ΑΕ	24/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ELITE TRAVEL Ε.Π.Ε	24/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 15/05/2013		ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΕΩΣ 15/05/2013. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΕΤΑ ΤΙΣ 15/05/2013. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΔΗΓΟΥΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ 750 ΕΥΡΩ.	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ - ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΕΣ & ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Δ. ΚΑΛΙΟΥΔΑΚΗ - Μ. ΡΟΔΙΤΗ Α.Ε	24/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΜΕΙΩΣΗ 6,25% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΑΕ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΡΥΣΟΥ	24/04/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ 2013-2015		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΓΟΡΑ ΜΗΛΟΠΟΥΛΟΣ ΕΜΠΟΡΙΟ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΑΕ	25/04/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ Χ. ΑΦΟΙ Ο.Ε	26/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΒΙΒΕΧΡΩΜ	26/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013	ΑΥΞΗΣΕΙΣ 1% ΛΟΓΩ ΤΡΙΕΤΙΑΣ (ΣΕ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ ΟΡΙΟ ΤΩΝ 1.800 ΕΥΡΩ)		ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΑΤΡΟ	26/04/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΓΚΑΓΙΑ ΒΙΛΛΑΤΖ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ-ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ-ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ- ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΕΣ- ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	26/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΓΙΑ ΤΟ 2014 ΚΑΤΟΠΙΝ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ-ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ-ΕΜΠΟΡΙΚΕΣΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΚΑΓΙΑ ΠΑΛΛΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	26/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΓΙΑ ΤΟ 2014 ΚΑΤΟΠΙΝ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
Γ. ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ - ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΙΑΚΑ ΤΑΞΙΔΙΑ ΑΕ	26/04/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 15/05/2013		ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΕΩΣ 15/05/2013. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΕΤΑ ΤΙΣ 15/05/2013. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΔΗΓΟΥΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ 750 ΕΥΡΩ.	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΕ	29/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 29/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΣΠΗΝΤΕΞ Α.Ε. ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΩΝ.	29/04/2013	ΑΠΟ 09/04/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ 6% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 09/04/2013	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ. ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΠΡΙΜ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΕΡΔΟΦΟΡΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013 ΚΑΙ 2014 5% ΕΠΙ ΤΩΝ ΚΕΡΔΩΝ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ
ΒΡΟΝΤΙΝΟΣ ΑΕ	29/04/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΜΕΙΩΣΗ 30% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΒΙΣΑΚ Α.Ε	30/04/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 30/04/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
CONTRACT Α.Ε	30/04/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2016		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΖΗΣΚΑΤΑΣ Α.Ε ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ	30/04/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/05/2013		ΜΕΙΩΣΗ 28% ΣΤΙΣ ΜΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΛΕΟΒΟΥΛΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΕ	30/04/2013	ΑΠΟ 02/05/2013 ΕΩΣ 31/10/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΤΡΑΠΕΖΑ EUROBANK ERGASIAS ΑΕ	01/05/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
ΧΟΛΙΝΤΕΙ ΛΑΝΤ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ Α.Ε	01/05/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ ΤΕΛΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΣΕΖΟΝ 2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΦΟΙ ΣΤΕΦΑΝΙΔΗ ΕΠΕ	01/05/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΙΩΑΝΝΗΣ ΜΗΝΕΤΤΟΣ ΑΕ	02/05/2013	ΑΠΟ 02/05/2013 ΕΩΣ 31/10/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ (ΔΕΣΦΑ) ΑΕ	02/05/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
COCA COLA 3 E ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΒΕΕ	09/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΑΠΟΧΗΜΙΩΣΗΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΟ 01/05/2013
ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε	13/05/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/07/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΕΣΣΕ
Τ.Υ.Π.Ε.Τ.	13/05/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΣΣΕ 2013-2015
ΠΑΛΛΗΝΗ Α.Ε	13/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΩΝ ΗΜΕΡΩΝ ΚΑΙ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ
ΕΤΑΙΡΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε	14/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 16/05/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
LAFARGE ΒΕΤΟΝ ΑΒΕΕ	14/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ, ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
KENFOOD ΤΡΟΦΟΓΝΩΣΙΑ ΑΒΕΕ	14/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ	15/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2012/2014	ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΑΠΟ 15/05/2013 ΣΤΟ ΥΨΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΥ	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΜΕ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΘΕΣΗΣ	
CRETA HOLIDAY RESORTS A.E	15/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΣΕ ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
Ι. ΣΑΓΚΙΝΕΤΟΣ & ΧΡ. ΜΑΡΑΓΚΟΣ Ο.Ε	15/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 16/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΝΩΝΥΝΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΣΤΥ ΑΕ	15/05/2013	ΑΠΟ 01/11/2012 ΕΩΣ 31/12/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 7% ΑΠΟ 01/11/2012 ΚΑΙ 2% ΑΠΟ 01/01/2013	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧ/ΛΩΝ ΑΠΟ 13/07/2012
ΦΡΑΓΚΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΑΕ	16/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
COSMOTE-ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε	16/05/2013	ΑΠΟ 16/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ 13% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΟΥ 1ΟΥ ΚΛΙΜΑΚΙΟΥ. ΜΕΙΩΣΗ 7% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΚΛΙΜΑΚΙΩΝ ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014 ΚΑΙ ΣΤΟ ΕΞΗΣ ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΕΡΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΙΚΑΡΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΕ	18/05/2013	ΑΠΟ 21/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΑΕ - ΑΝΚΟ	21/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΛΑΜΔΑ ΝΑΥΣ ΝΑΥΠΗΓΕΙΑ ΑΕ	24/05/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 24/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΟΤΕ Α.Ε	24/05/2013	ΑΠΟ 24/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
ΘΕΑ ΑΙΓΑΙΟΥ ΑΕ	24/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΦΟΙ ΠΑΡΑΣΚΕΥΑ ΑΕ	24/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ ΣΑΒΒΑΣ ΑΕ	24/05/2013	ΑΠΟ 24/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΤΑΜΑΤΙΑΔΗ ΑΝΤΩΝΙΟΥ	24/05/2013	ΑΠΟ 24/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΔΕΛΤΑ ΑΕ	24/05/2013	ΑΠΟ 24/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Ε ΤΑΚΟΥ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΙΚΗ Ι.Κ.Ε (ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ ΑΚΤΗ ΣΟΦΙΑ)	24/05/2013	ΑΠΟ 24/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΕΡΙΜΝΑ ΑΕΕ	24/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 01/06/2013	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		16% ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΤΣΑΝΤΑΛΗΣ ΑΕ ΑΜΠΕΛΟΥΡΓΙΑ - ΟΙΝΟΠΟΙΙΑ - ΑΠΟΣΤΑΓΜΑΤΟΠΟΙΙΑ	24/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ 6% ΚΑΙ 10% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΤΩ ΚΑΙ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟ ΟΡΙΟ ΤΩΝ 1.400 ΕΥΡΩ ΜΙΚΤΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 7ΩΡΩΝ ΗΜΕΡΗΣΙΩΣ
ΓΕΩΡΓΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΛΑΓΝΙΟΥ ΑΕ	27/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
FIERATEX SA	27/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΜΕΙΩΣΕΙΣ 12% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΜΕΓΑΡΟΥ ΣΤΑΔΙΟΥ 24	27/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 31/05/2013		(ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΡΟΓΗΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ
ΓΚΑΓΙΑ ΡΟΥΑΓΙΑΛ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΕ	28/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΓΙΑ ΤΟ 2014 ΚΑΤΟΠΙΝ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
SHISHEIDO HELLAS A.E	28/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΚΑΒΡΟΣ ΜΠΗΤΣ ΑΕ ΞΕΝΟΔΟΧΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	28/05/2013	ΑΟΡΙΣΤΗ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ Α.Ε	28/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/05/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	29/05/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΜΕΙΩΣΗ 4% ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΣΧΟΛΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗΣ ΠΑΡΟΙΚΙΑΣ ΑΘΗΝΩΝ (AMERICAN COMMUNITY SCHOOLS OF ATHENS)	29/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/09/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΙΠΟΙΗΣΗ ΕΣΣΕ. ΡΥΘΜΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ (??????????)
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	30/05/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΜΟ ΜΕ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ ΜΕ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	
ΝΕΟ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΟ ΤΑΜΙΕΥΤΗΡΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	30/05/2014	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 30/05/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΑΡΙΣΤΑ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΕΣ ΔΙΑΝΟΜΕΣ ΑΕ	30/05/2013	ΕΩΣ 30/11/2013		(ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΑΡΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΑΦΟΙ ΠΕΡΙΔΗ ΑΕ	30/05/2013	ΑΠΟ 30/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΒΥΖΑΝΤΙΟ	30/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/05/2013		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΝΑ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ
ΜΙΧΕΛΑΚΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ & ΣΙΑ Ο.Ε	30/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΑΠΟ ΤΟ 2014
ΛΙΜΠΕΡ ΑΕ	31/05/2013	ΑΠΟ 31/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΔΩΔΩΝΗ Α.Ε ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	31/05/2013	ΑΠΟ 01/06/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 15% ΚΑΙ 10% ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 1.500 ΚΑΙ 1.100 ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ. ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΜΟ ΜΕ ΤΙΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΣΣΕ
ΜΑΝΟΣ ΝΤΑΓΚΟΥΝΑΚΗΣ Α.Ε	31/05/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΡΑΘΩΜΑΣ ΑΕ	31/05/2013	ΑΠΟ 01/06/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΙΓΑΙΟΝ ΟΙΛ ΑΕ	31/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΑΤΡΑΙΚΗ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ Α.Ε	01/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΟΥ ΕΙΧΑΝ ΥΠΟΣΤΕΙ ΜΕΙΩΣΗ 10% ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ. ΜΕΙΩΣΗ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΜΕΧΡΙ ΤΟ ΟΡΙΟ ΤΟΥ 10% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΜΑΛΛΙΩΡΑΣ Α.Ε	01/06/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 17,2% ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΑ ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ. ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟ ΠΗΛΙΟΥ - Β. ΣΠΟΡΑΔΩΝ	01/06/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2012		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΟΥΛΙΑΣ ΑΕ	02/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΑΠΟ ΤΟ 2014
ΞΕΝΟΔΟΧΙΑΚΕΣ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ - ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΩΣΤΑ ΠΑΛΛΑΣ ΑΕ	02/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΑΠΟ ΤΟ 2014
ΒΙΛΛΑΤΖ ΞΕΝΟΔΟΧΙΑΚΕΣ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΑΕ	02/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΑΠΟ ΤΟ 2014
ΞΕΝΟΔΟΧΙΑΚΑΙ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑΙ - ΓΕΩΡΓΟΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΧΙΛΛΕΥΣ ΑΕ	02/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ 10% ΑΠΟ ΤΟ 2014
ΕΝΩΣΗΣ ΟΙΝΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΣΑΜΟΥ (ΕΟΣΣ)	03/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕΙΩΣΗ 16% ΣΤΗΝ ΠΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΚΙΝΗΤΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Ε.Π.Ε.(CAR ΙΚΤΕΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ)	04/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/07/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΟΝΟΝ ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΡΛΙΚΟΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΥΡΜΑΤΩΝ ΑΒΕ	05/06/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 15% ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 1.100 ΕΥΡΩ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
Μ. ΤΣΑΡΟΥΧΑΣ & ΣΙΑ ΠΡΩΙΝΟΣ ΛΟΓΟΣ Α.Ε	05/06/2013	ΑΟΡΙΣΤΗ ΑΠΟ 04/06/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΑΚΕΛΛΗ ΠΗΝΕΛΟΠΗ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ ΙΝΕΡΝΑΣΙΟΝΑΛ	06/06/2013	ΑΠΟ 01/06/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΟΤΕ Α.Ε	06/06/2013	ΑΠΟ 06/06/2013 ΕΩΣ 31/12/2014			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΥΘΜΙΣΗ ΠΕΡΙΟΔΟΥ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΒΑΡΔΙΑΣ
ΦΩΛΗ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ	06/06/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ANAVADIA - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΕ	08/06/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 08/06/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ Α.Ε (ΕΛΤΑ)	10/06/2013			ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΠΑΓΩΜΑ)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		Η ΠΡΩΤΗ ΕΣΣΕ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΛΗΡΗ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗ ΤΗΣ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ. ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΟΙΝΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΕΛΤΑ-ΠΟΣΤ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΤΑΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΦΟΡΕΑ.
ΜΑΒΙΣΩ ΑΕ	10/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕΙΩΣΗ ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΝΑ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ.
ΣΑΝ ΠΑΛΑΣ ΑΕΞΤΕ	10/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 10/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ 25% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Γ. ΧΛΩΡΟΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Α.Ε	12/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 10/06/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΚΟ ΑΒΕΕ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ	12/06/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΑΓΩΜΑ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΜΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΟΡΙΟΥ ΤΩΝ 2.000 ΕΥΡΩ ΣΤΙΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ (ΟΤΑΝ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΥΠΕΡΒΑΙΝΕΙ ΤΟΥΣ 12ΜΗΝΕΣ ΚΑΤΑ ΤΟΝ Ν.4093/2012)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ ΑΕΕ	12/06/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟ 28/05/2013 ΕΣΣΕ. ΜΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΟΡΙΟΥ ΤΩΝ 2.000 ΕΥΡΩ ΣΤΙΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ (ΟΤΑΝ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΥΠΕΡΒΑΙΝΕΙ ΤΟΥΣ 12ΜΗΝΕΣ ΚΑΤΑ ΤΟΝ Ν.4093/2012)
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ ΑΕΕ	12/06/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΚΟ ΑΒΕΕ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ	12/06/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
EUROBANK ERGASIAS Α.Ε	13/06/2013	ΕΩΣ 31/12/2014			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΝΩΣΗΣ ΟΙΝΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΣΑΜΟΥ (ΕΟΣΣ)	13/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕΙΩΣΗ 16% ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ). ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΤΥΠΟΓΚΡΕΤΑ Γ. ΚΑΖΑΝΑΚΗΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ Α.Β.Ε	14/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΣΙΔΕΝΟΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΧΑΛΥΒΑ ΑΕ	14/06/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 1.100 ΕΥΡΩ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	
Σ. ΧΑΝΙΩΤΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Ο.Ε	14/06/2013	ΑΠΟ 15/06/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ESTEE LAUDER HELLAS A.E	15/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΠΑΓΩΜΑ????). ΜΕΙΩΣΗ 9% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ 700 ΕΥΡΩ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΕΝΑ 6ΜΗΝΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΗΣ ΕΣΣΕ
ΚΟΝΤΟΜΗΤΡΟΥ & ΣΙΑ ΟΕ	19/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΞΥΛΟΥΡΗΣ & ΣΙΑ ΟΕ	19/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 19/06/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟ ΜΕΣΣΑΡΑΣ	21/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΜΕΙΩΣΗ 17% ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΕ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ ΠΗΛΙΟΥ - ΒΟΡΕΙΩΝ ΣΠΟΡΑΔΩΝ	21/06/2013	ΑΠΟ 21/06/2013 ΕΩΣ 30/09/2014			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 4 ΗΜΕΡΩΝ ΤΟ ΜΗΝΑ
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΗΠΕΙΡΟΥ	25/06/2013	ΑΠΟ 01/05/2013 ΕΩΣ 31/03/2016		ΜΕΙΩΣΕΙ 4% ΕΩΣ 6% ΜΕ ΟΡΙΟ ΤΑ ΠΡΟΒΛΕΠΟΜΕΝΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΕΙΑ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ (ΟΤΟΕ)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΙΔΩΝ ΕΝΔΥΣΗΣ - ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΕΤΣΑΣ	25/06/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
VODAFON - ΠΑΝΑΦΟΝ ΑΕΕΤ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	26/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΑΓΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΝΕΚΤΑΡΙΟΥ ΚΑΤΣΙΚΑΚΗ	26/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/07/2013		ΜΕΙΩΣΗ 24% ΣΤΙΝ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΟΠΩΣ ΚΑΘΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΟΙΚΕΙΕΣ ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΩΝΑΣΕΙΟ ΚΑΡΔΙΟΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ	27/06/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΕΝΑ ΕΤΟΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΚΟΥΝΤΟΥΡΗ (ZOOM SERIE)	28/06/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	28/06/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΙΔΟΧ
F.H.L. Η. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ ΜΑΡΜΑΡΑ ΓΡΑΝΙΤΕΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	28/06/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟ 12,6% ΕΩΣ 22,59% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑΛΟΓΩΣ ΤΟΥ ΥΨΟΥΣ ΑΥΤΩΝ ΚΑΙ ΜΕ ΟΡΙΟ ΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΧΡΗΣΤΟΥ ΚΩΝ. ΛΑΚΚΙΩΤΗΣ	28/06/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/07/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΒΟΛΟΥ	28/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/07/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
UP PRESS ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΠΕ	28/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 28/06/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΛΜΗ ΑΒΕΕ	28/06/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	01/07/2013	????????		ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ 10% ΕΩΣ 13% ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΩΝ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ε. ΠΑΪΡΗΣ ΑΒΕΕ	01/07/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 15/06/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΚΑΛΕΙΤΑΙ ΕΙΔΙΚΗ ΕΣΣΕ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 3899/2010. ΚΑΤΟΠΙΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΟΝ ΟΜΕΔ
ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ ΑΕ	03/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 09/07/2013 ΕΩΣ			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΜΥΘΟΣ ΖΥΘΟΠΟΙΑ ΑΕ	04/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ Ν. 4093/2012. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ 5 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΑ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	04/07/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/08/2013		ΜΕΙΩΣΗ 14% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ALPHA ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΑΕ (ALPHA BANK)	04/07/2013	ΑΠΟ 04/07/2013 ΕΩΣ 31/05/2014			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΛΟΓΩ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗΣ ΜΕ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΑΓΡΙΝΙΟΥ	05/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
LANDIS+GYR ΑΕ	11/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΙΚΟΥ ΝΕΡΟΥ ΣΟΥΡΩΤΗ	12/07/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/07/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟ 2% ΕΩΣ 18% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑΛΟΓΩΣ ΤΟΥ ΥΨΟΥΣ ΑΥΤΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΑΜΕΣΗ ΑΚΥΡΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΩΤΗΡΙΚΑ ΖΑΧΑΡΙΑ	15/07/2013	ΑΠΟ 22/07/2013 ΕΩΣ 30/06/2016		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΧΑΣΙΑΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΡΟΛΛΩΝ	17/07/2013	ΑΟΡΙΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΟ 17/07/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟ ΚΑΤΑΛΟΓΟ ΜΕ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΚΑΤΑ ΚΥΡΙΟ ΛΟΓΟ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ)	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΞΑΝΘΑΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	17/07/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/08/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΙΑΝΝΟΥΛΗΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	19/07/2013	ΑΠΟ 24/07/2013 ΕΩΣ 30/06/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΥΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΒΓΟΝΤΖΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ (ΛΥΧΝΙΑ ΑΕ)	19/07/2013	ΑΟΡΙΣΤΗ ΑΠΟ 01/08/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΜΟΡΦΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΦΟΙ ΠΑΠΑΚΥΡΙΑΖΗ ΟΕ	22/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/08/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
Δ. ΠΑΠΑΚΥΡΙΑΖΗΣ ΑΒΕΕ	22/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/08/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟ ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΩΝ ΧΑΝΙΩΝ	22/07/2013	ΑΠΟ 22/07/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΑΥΤΟΜΑΤΗΣ ΠΑΥΣΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΣΣΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ
Θ. ΜΠΑΛΑΤΣΟΥΡΑΣ & ΣΙΑ ΕΕ - ΜΕΣΙΤΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΩΝ	22/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/05/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΟΚΚΑΛΙΑΡΟΓΛΟΥ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	22/07/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/07/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ ΟΛΟ Η ΣΕ ΤΜΗΜΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΤΩΝ ΙΔΙΩΝ Η ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ
ATTICA BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	23/07/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ (ΟΤΟΕ)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
PHOENIX FACILITY ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ	24/07/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/08/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΝΩΣΗ ΜΑΣΤΙΧΟΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΧΙΟΥ	24/07/2013	ΑΠΟ 01/08/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΚΛΙΜΑΚΩΤΩΝ ΜΠΟΝΟΥΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (ΕΛΓΑ)	24/07/2013	ΑΟΡΙΣΤΗ ΑΠΟ 01/01/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
FORUM - ΕΚΘΕΣΕΙΣ - ΕΚΔΟΣΕΙΣ - ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	26/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 26/07/2013		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
L OREAL HELLAS AE	30/07/2013	ΑΠΟ 01/07/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΕΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΒΑΣΗ ΣΟΥΔΑΣ	30/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΖΙΝΟ ΡΟΔΟΥ ΑΕ	06/08/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/07/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ (ΠΑΓΩΜΑ??????) ΑΠΟΔΟΧΩΝ.ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ 6 ΜΗΝΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΘΑΝΑΣΟΥΛΗΣ Δ. ΚΑΙ Θ. ΟΕ (ΑΡΤΟΠΟΙΕΙΟ)	07/08/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 08/08/2013		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ. ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 25% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΑ ΓΙΑ ΔΥΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΕΙΟΣ ΣΤΕΓΗ	12/08/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/08/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΞΥΛΟΥΡΓΩΝ ΠΙΕΡΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	19/08/2013	ΑΠΟ 01/09/2013 ΕΩΣ 31/12/2014		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΣΠΑΝΙΟΛΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑΣ	26/08/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/09/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΣ - ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΟΣ & ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΕΛΑΙΟΧΡΩΜΑΤΙΣΤΩΝ Ν, ΠΙΕΡΙΑΣ ΣΥΝ. Π.Ε.	29/08/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2013		ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟ 5% ΕΩΣ 10% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ. ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΣΣΕ ΤΗΣ 26/05/2012
ECOFOOD AE	29/08/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/06/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟ ΞΗΡΟΜΕΡΟΥ - Η ΕΝΩΣΗ	31/08/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 31/08/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΧΙΟΥ	01/09/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2013		ΜΕΙΩΣΗ 5% ΚΑΙ 10% ΣΤΟΝ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΤΩ ΚΑΙ ΑΝΩ ΤΟΥ ΟΡΙΟΥ ΤΩΝ 1.000 ΕΥΡΩ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΕ	01/09/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/09/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΠΑΓΩΜΑ)	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΜΙΣΣΙΡΙΑΝ ΑΕ	02/09/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2013		ΜΕΙΩΣΗ 10% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ESTEE LAUDER HELLAS A.E	03/09/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΕΙΩΣΗ?). ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΙ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ 700 ΕΥΡΩ ΓΙΑ 12 ΜΗΝΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΡΗΤΡΑ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΒΕΕ	03/09/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/06/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ 700 ΕΥΡΩ ΓΙΑ 12 ΜΗΝΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	03/09/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΑ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ Ν. ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ)	03/09/2013			ΜΕΙΩΣΗ 14% ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΗΝΕΣ ΣΕΠΤ. & ΟΚΤΩΒΡ. 2013	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΕΣΣΕ (30/12/2013 ΚΑΙ 04/07/2013)
ΣΚΟΤ ΑΕ ΧΗΜΙΚΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ	04/09/2013	ΑΠΟ 15/05/2013 ΕΩΣ 04/09/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΡΗΤΡΑ ΜΗ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΡΗΤΡΑ ΑΚΡΟΑΣΗΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΝ ΟΨΕΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ
Γ. ΜΑΝΤΑΣ - Μ. ΜΑΝΤΑ & ΣΙΑ ΕΕ	05/09/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 05/09/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
A.C.S. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ & ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ Α.Ε.Ε.	06/09/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 29/04/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΩΣ 30/09/2013 ΑΝ Ο ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΜΕΙΝΕΙ ΑΜΕΤΑΒΛΗΤΟΣ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΕΝΙΑΜΗΝΟ. ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΙΩΣΗ ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟ 3% ΕΩΣ 8% ΑΝΑΛΟΓΩΣ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΜΠΟΝΟΥΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΘΕΤΙΚΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΤΥΧΟΝ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΑΥΞΗΜΕΝΕΣ ΚΑΤΑ 10%

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΠΥΡΓΙΔΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗΣ	12/09/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 20/09/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΗΜΕΡΟΥΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΦΟΙ ΣΙΜΑΤΟΥ - ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ ΑΕ	13/09/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 15/09/2013		ΜΕΙΩΣΗ 20% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ ΚΑΙ ΜΗ ΚΗΡΥΞΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ
ΕΒΙΟΠ ΤΕΜΠΟ ΑΕ	16/09/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ 3,9% ΕΩΣ 5,5% ΑΝΑΛΟΓΑ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΗΤΑ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ 12/11/2012.	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	18/09/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 10/04/2013			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ και στο κέντρο Διανομής ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ	19/09/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΝΕΟΠΛΑΣΤ ΑΕ	23/09/2013	ΑΠΟ 01/06/2013 ΕΩΣ 23/09/2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΜΟΥΣΕΙΟ ΜΠΕΝΑΚΗ	29/09/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 29/09/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΣΤΙΣ 8 ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΤΥΧΟΝ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΙΩΣΕΙΣ 20% ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ (19/07/2011). ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (4 ΗΜΕΡΕΣ) ΓΙΑ ΜΙΑ ΔΙΕΤΙΑ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΗΜΕΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΒΔΟΜΑΣΙΑΙΩΣ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΙΣ 4 ΗΜΕΡΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΡΑΓΔΑΙΑΣ ΕΠΙΔΕΙΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
ΠΡΙΜΟΥΛΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΣΙΔΕΡΩΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΑΕΒΕ	30/09/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/10/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ και στο κέντρο Διανομής ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	30/09/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΠΛΑΣΜΑ ΑΕ	01/10/2013	ΑΠΟ 01/10/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΒΙΟΦΑΡΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗ ΑΕ	01/10/2013	ΑΠΟ 01/10/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΕΛΕΝΗ ΚΕΚΗ ΑΕ	01/10/2013	ΑΠΟ 01/10/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΠΛΑΣΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗ ΑΕ	01/10/2013	ΑΠΟ 01/10/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΑΤΡΩΝ ΑΕ	01/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν. 4024/2011	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ και στα κέντρα Διανομής στη Δραπετσώνας, Ρίου και Ηγουμενίτσας	02/10/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΚΑΒΑΛΑΣ ΑΕ	04/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν. 4024/2011	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
Π. ΠΑΠΑ ΑΕ	04/10/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 04/10/2013		ΜΕΙΩΣΗ 5% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΑΕ	05/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν. 4024/2011	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΚΑΤΖΕΛΛΟ ΑΕ	07/10/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/10/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ELFE ΑΒΕΕ	08/10/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗΡΙΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ
ΚΕΝΤΡΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ (ΚΕΘΕΑ)	09/10/2013	2013-2015			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΛΟΓΩ Ν. 4024/2011
ΚΕΝΤΡΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ (ΚΕΘΕΑ)	09/10/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΒΟΛΟΥ ΑΕ	10/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν. 4024/2011	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΑΛΥΒΟΣ	10/10/2013	ΑΠΟ 01/09/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΜΕΙΩΣΗ 5% ΣΤΟΥΣ ΒΑΣΙΚΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Η ΑΥΞΗΣΗ 2,7% ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΑ ΕΡΓΑ ΑΤΕ	10/10/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 18/10/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣΗΣ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ (0,5 ΕΩΣ 3 ΩΡΕΣ ΔΙΑΚΟΠΗ) ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ	10/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν. 4024/2011	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΚΕΡΚΥΡΑΣ ΑΕ	16/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν. 4024/2011	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ ΖΑΓΟΡΑΣ	17/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/11/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ (31/07/2012 – ΜΕΙΩΣΗ 10%)
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	22/10/2013	ΕΩΣ 31/12/2015			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ ΚΑΙ ΤΩΝ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΤΗΣ
Grafica - ΜΑΝΟΣ ΣΑΞΩΝΗΣ ΕΠΕ	22/10/2013	ΑΠΟ 21/10/2013 ΕΩΣ 30/08/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ	23/10/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΤΡΙΧΑΚΗΣ - ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ ΚΥΒΟΣ ΑΕ	25/10/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/11/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΑ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ (Εργοστάσιο Ν. Μαγνησίας)	31/10/2013	ΑΠΟ 01/11/2013 ΕΩΣ 31/12/2014 (ΕΦΕΞΗΣ ΕΤΗΣΙΑ ΕΠΕΚΤΑΣΗ)		ΜΕΙΩΣΗ 12,5% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΤΡΟΠΟΙΟΙΗΤΙΚΕΣ ΕΣΣΕ (30/10/2012, 04/07/2013 & 30/08/2013)
Α. ΜΑΡΚΑΝΤΩΝΑΚΗΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΠΕ	31/10/2013	ΑΠΟ 01/11/2013 ΕΩΣ 30/09/2016		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΕΩΣ ΧΡΟΝΙΩΝ ΠΑΣΧΟΝΤΩΝ Ο ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ - ΑΣΥΛΟ ΑΝΙΑΤΩΝ ΤΗΣ ΙΕΡΑΣ ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΣ ΜΟΝΕΜΒΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΑΡΤΗΣ	01/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/08/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΜΕΙΩΣΗ 24% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ (16/08/2012)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
MEGA SPRINT GUARD ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	03/11/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 08/11/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΡΑΦΗΝΑΣ ΑΕ	04/11/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ Ν. 4024/2011	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΣΤΙΚΟΥ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΣΜΟΥ ΘΕΡΜΟΥΔΡΑΥΛΙΚΩΝ ΝΟΜΟΥ ΠΙΕΡΙΑΣ	05/11/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/11/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΚΟΜΟΤΕΧ ΑΕ	07/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/11/2013		ΜΕΙΩΣΗ 5% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ Κ. - ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ Μ. ΕΕ (ΠΑΝΤΑΚΑΤ ΕΕ)	08/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/11/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
FRIGOGLASS ABEE	12/11/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ 2014-2016		ΜΕΣΟΣΤΑΘΜΙΚΗ ΜΕΙΩΣΗ 24% ΓΙΑ ΤΟ 2014. ΑΥΞΗΣΕΙΣ 1% ΚΑΙ 2% ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2015 ΚΑΙ 2016 ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΣΥΝΦΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΩΣ 31/12/2013 ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ ΑΥΤΗΝ ΤΗΝ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΒΟΤΟΜΟΣ ΑΕ	14/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/09/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΚΑΤΟΠΙΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ. ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΕ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ.
ΕΤΑΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΑΕ	14/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ
ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ (Μυλάκι)	15/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΙΓΙΣ ΑΕ	18/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
MEGA SPRINT GUARD ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	19/11/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ
ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ (Βόλος)	22/11/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΡΙΣΤΑ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΕΣ ΔΙΑΝΟΜΕΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	26/11/2013	ΑΠΟ 30/11/2013 ΕΩΣ 30/05/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ (30/05/2013)
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ Ν. ΣΠΙΝΑΡΗ ΑΕ	26/11/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΑΦΟΙ ΧΡΥΣΑΦΕΛΗ ΕΠΕ (ΕΜΕΠ ΕΠΕ) ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΗΧΑΝΟΥΡΓΙΚΕΣ - ΕΠΙΣΚΕΥΕΣ ΠΛΟΙΩΝ	27/11/2013	ΤΡΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/12/2013		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΕ	27/11/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ. ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
ALPHA ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΑΕ (ALPHA BANK)	03/12/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΛΟΓΩ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗΣ (ΕΝΤΑΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΠΡΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ)
IBM ΕΛΛΑΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΕ	03/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2014-2015		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΕ	03/12/2013	ΑΠΟ 01/08/2013 ΕΩΣ 31/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΕΣΣΕ
ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΣΠΕΡΙΔΟΕΙΔΩΝ ΑΜΥΚΛΩΝ ΣΠΑΡΤΗΣ ΛΑΚΩΝΙΑ ΣΥΝ. Π.Ε.	06/12/2013	ΕΩΣ 31/08/2014			ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΕΣΣΕ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΦΟΙ ΜΩΡΑΙΤΗ ΟΕ	10/12/2013	ΕΥΤΗΣΙΑ 2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ-ΝΑΥΠΑΚΤΙΑΣ (Η ΕΝΩΣΗ)	11/12/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/11/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΦΑΡΜΑΚΑΠΟΘΗΚΗ ΡΟΔΟΠΗΣ ΑΕ (ΡΟΔΟΠΗ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ)	11/12/2013	ΑΟΡΙΣΤΗ ΑΠΟ 01/01/2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΒΑΡΤΣΙΛΑ ΕΛΛΑΣ ΑΕ	13/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 16/12/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ
ΕΛΑΣΚΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΠΕ	16/12/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/01/2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΠΑΛΑΖΑΡΟΥ ΚΑΙ ΣΙΑ ΟΕ	16/12/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΗΣ ΑΠΟ 18/01/2012 ΕΣΣΕ
ΤΖΙΑΜΠΑΖΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ & ΣΙΑ ΟΕ	16/12/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΛΙΝΤΛ ΕΛΛΑΣ και ΣΙΑ ΟΕ	17/12/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΕΣΣΕ. ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΜΕ ΑΦΟΡΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΗΠΕΙΡΟΥ	18/12/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΕΣΣΕ
ΝΕΟ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΟ ΤΑΜΙΕΥΤΗΡΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΤΕ	18/12/2013						ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ
ΛΙΝΤΛ ΕΛΛΑΣ και ΣΙΑ ΟΕ	19/12/2013				ΣΩΜΑΤΕΙΟ		ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΑΠΟ17/12/2013 ΕΣΣΕ
ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΕ (VITAPHARM ΑΕ)	19/12/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 2014		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΡΗΤΡΑ ΕΙΡΗΝΗΣ. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ.
ΓΕΦΥΡΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΑΕ	20/12/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2014		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΡΗΤΡΑ ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	
ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΑΛ Μ ΜΕ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (ΑΛ.Μ.ΜΕ ΑΕ)	21/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2014-2015		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ		
ΜΥΛΟΙ ΠΑΓΓΕΛΑ ΑΕ	24/12/2013			ΜΕΙΩΣΗ 35% ΣΤΙΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΜΕΙΩΣΗ 15% ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΣΥΝΑΨΗ ΑΠΟ ΕΝΩΣΗ ΠΡΩΣΩΠΩΝ Ή ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΒΡΟΝΤΙΝΟΣ ΑΕ	30/12/2013	7ΜΗΝΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ 01/01/2014 ΕΩΣ 31/07/2013			ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		ΜΕΙΩΣΗ 30% ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΣΣΕ
ΕΡΓΟΜΠΕΤΟΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΘΡΑΚΗΣ	30/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2014-2015		ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΑΦΟΙ ΠΑΠΑΔΑΚΗ ΑΒΕΤΕ ΑΝΩΝ. ΒΙΟΜ. - ΕΜΠΟΡ. & ΤΟΥΡ. ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΑΤΑΣΚΕΥΗΣ ΑΜΑΞ/ΜΑΤΩΝ & ΕΜΠΟΡΙΑΣ & ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ	31/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2014-2015		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ		
ΥΙΟΙ Κ. ΠΑΠΑΔΑΚΗ ΑΒΕΤΕ	31/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2014-2015		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	31/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2014-2015

Πίνακας Π-2: ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΣΕ. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΡΤΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 07/12/2012 ΕΩΣ 31/12/2013
ΚΑΨΑΛΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2014

ΚΛΑΔΟΣ/ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΟΛΟΚΛΗΡΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	04/12/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2012		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΣΤΑ ΘΕΑΤΡΑ	19/02/2013	ΑΠΟ 01/01/2013 ΕΩΣ 13/04/2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ - ΠΕΡΙΕΛΙΓΚΤΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ, ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΛΠ. ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (ΠΟΣΕΗ)	15/04/2013	ΛΗΞΗ 31/05/2013	ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0,5% ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 01/06/2013			ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΡΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡ. 25 ΤΟΥ Ν. 27/1975	14/05/2013	ΑΠΟ 14/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2015		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΤΡΑΠΕΖΩΝ - Ο.Τ.Ο.Ε.	14/05/2013	ΑΠΟ 14/05/2013 ΕΩΣ 31/12/2015			ΒΟΥΛΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΩΝ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	14/05/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2013-2014		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΗΘΟΠΟΙΩΝ Σ.Ε.Η. - ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ	17/05/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 17/05/2013				ΘΕΣΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΥΝΑΡΜΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ, ΕΠΙΣΚΕΥΗΣ Κ.Λ.Π. ΜΕΤΑΛΛΟΥ ΑΛΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	17/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 16/05/2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ – ΠΕΡΙΕΛΙΓΚΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	29/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 15/05/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΚΛΑΔΟΣ/ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΚΕΝΤΡΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ	09/09/2013			ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΟΜΟΡΦΙΑΣ/ ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΥ	25/09/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/10/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΙΩΜΕΝΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ 6 ΜΗΝΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΑΜΙΣΘΩΝ ΥΠΟΘΗΚΟΦΥΛΑΚΕΙΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	12/12/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/12/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	30/12/2013	ΔΙΕΤΗΣ 2014-2015		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΑ ΤΟ 2014. ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΕΙΣ 1% ΑΠΟ 2015		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Πίνακας Π-3: ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΣΕ. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΡΤΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 07/12/2012 ΕΩΣ 31/12/2013
ΚΑΨΑΛΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2014

ΚΛΑΔΟΣ/ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΗΜΕΡΟΜ. ΣΥΝΑΨΗΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΑΥΞΗΣΕΙΣ	ΠΑΓΩΜΑ (ΑΥΞΗΣΕΙΣ 0%) Ή ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ/ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΣΤΑΦΙΔΕΡΓΑΤΩΝ - ΤΡΙΩΝ ΝΟΜΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	15/07/2012	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/09/2012		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΛΑΒΙΚΟΥ ΤΙΜΟΛΟΓΙΟΥ ΣΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
ΞΕΝΑΓΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗ ΡΟΔΟ	22/11/2012	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΦΟΡΤΟΕΦΟΡΤΩΤΩΝ ΣΤΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΛΑΧΑΝΑΓΟΡΑ ΑΘΗΝΩΝ	10/01/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΞΕΝΑΓΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ ΚΑΙ ΣΑΝΤΟΡΙΝΗΣ	06/03/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΟΔΗΓΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΝΗΣΟΥ ΚΩ	14/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ-ΠΩΛΗΤΩΝ ΕΜΦΙΑΛΩΜΕΝΩΝ ΠΟΤΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΒΟΗΘΩΝ ΑΥΤΩΝ	26/06/2013	ΕΤΗΣΙΑ 2013		ΠΑΓΩΜΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΟΔΗΓΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ ΚΡΗΤΗΣ	28/06/2013	ΔΙΕΤΗΣ ΑΠΟ 01/04/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΞΕΝΑΓΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ	26/07/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/07/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΟΙΝΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΣΤΑΦΥΛΕΡΓΑΤΩΝ-ΤΡΙΩΝ ΝΟΜΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	01/08/2013	ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΝΕΚΡΟΚΟΜΙΣΤΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	01/10/2013	ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 01/10/2013		ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		



Μέρος Β

Οι εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη διαμόρφωση των μισθών

Χρήστος Τριανταφύλλου

1. Εισαγωγή

Οι μισθοί διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο. Ενώ οι μισθοί προσεγγίζονται σε όρους «κόστους» από τους εργοδότες, το επίπεδο τους και η εξέλιξη τους καθορίζει την αγοραστική δύναμη και το επίπεδο διαβίωσης των μισθωτών. Ο ρόλος τους είναι επίσης σημαντικός σε μακροοικονομικό επίπεδο, επειδή οι μισθωτοί είναι παράλληλα και καταναλωτές (με υψηλή συνήθως ροπή προς κατανάλωση) άρα επηρεάζουν το επίπεδο της συνολικής ζήτησης, ενώ παράλληλα στις περισσότερες χώρες ο ρόλος των μισθών είναι καθοριστικός στην χρηματοδότηση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και ιδιαίτερα των συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Η σημερινή κρίση ξεκίνησε από το χρηματοπιστωτικό σύστημα, ωστόσο η άνιση και αναποτελεσματική κατανομή του προϊόντος πριν την οικονομική κρίση αποτελεί βασική της αιτία. Κατά την διάρκεια των δύο δεκαετιών πριν την οικονομική κρίση, στις περισσότερες χώρες η αύξηση των μισθών ήταν μικρότερη από την αύξηση της παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα να μειώνεται το μερίδιο της εργασίας στο προϊόν στην πλειοψηφία των χωρών και να αυξάνεται το μερίδιο των κερδών. Σε πολλές χώρες η συγκράτηση των μισθών οδήγησε σε στασιμότητα των πραγματικών εισοδημάτων των χαμηλόμισθων και σε μεγάλη διόγκωση του ιδιωτικού δανεισμού (Ην. Πολιτείες, Ιρλανδία, Ισπανία).

Από την αρχή της κρίσης η συνεχής επιδείνωση των πραγματικών μισθών στερεί από τις εθνικές οικονομίες σημαντικό μέρος της ζήτησης και δημιουργεί συνθήκες ανασφάλειας και έλλειψης εμπιστοσύνης.

Η κλιμακούμενη πίεση που ασκείται στους μισθούς τα τελευταία έτη, δίνει την εντύπωση σε διάφορες χώρες, ότι οι μισθωτοί, ενώ δεν ευθύνονται, καλούνται ωστόσο να πληρώσουν το κόστος της οικονομικής κρίσης.

Οι περικοπές μισθών στο δημόσιο τομέα αποτελούν σε διάφορες χώρες προνομιακό εργαλείο των κυβερνήσεων για την μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων δίνοντας παράλληλα το «παράδειγμα» στον ιδιωτικό τομέα. Πράγματι, παρατηρούνται κατά τα τελευταία έτη σε διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης μειώσεις των ονομαστικών μισθών στο Δημόσιο Τομέα (Ιρλανδία, Ελλάδα, Πορτογαλία, Ισπανία, Ιταλία, Λετονία, Ουγγαρία, Ρουμανία ...) ενώ σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες το πάγωμα των ονομαστικών αποδοχών επιφέρει μειώσεις των πραγματικών μισθών.

Στον ιδιωτικό τομέα, ανάλογα με τις χώρες, οι επιχειρήσεις αντέδρασαν σε πρώτη φάση στην μείωση της οικονομικής δραστηριότητας

με προσαρμογή της μάζας των μισθών μέσα από συρρίκνωση του μεταβλητού μέρους των αποδοχών (υπερωρίες, επιδόματα, bonus…), του όγκου των ωρών εργασίας και της προσωρινής και μόνιμης απασχόλησης. Στην συνέχεια, όπως διαπιστώνεται σε αρκετές χώρες, οι εργοδότες επιδιώκουν όλο και περισσότερο όχι απλά μισθολογική συγκράτηση (δηλαδή περιορισμό των αυξήσεων) αλλά γενικευμένο πάγωμα ή/και μειώσεις των ονομαστικών αποδοχών, στην βάση μίας αναδιαπραγμάτευσης των μισθών στο επίπεδο της επιχείρησης.

Στο πλαίσιο των πολιτικών λιτότητας που εφαρμόζονται στις ευρωπαϊκές χώρες, ασκείται ισχυρή πίεση στους μισθούς και στην συλλογική διαπραγμάτευση, η οποία είτε λαμβάνει την μορφή ευθείας άμεσης παρέμβασης στο ύψος και επίπεδο των αποδοχών είτε επιδιώκεται έμμεσα μέσα από μεταρρυθμίσεις συστημάτων, μηχανισμών και διαδικασιών διαμόρφωσης των μισθών, με βασικό στόχο την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αυτό γίνεται ιδιαίτερα στις χώρες που εφαρμόζουν προγράμματα προσαρμογής υπό της επίβλεψη της Τρόικα (ή του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου) αλλά και σε χώρες σε «άτυπο» μνημόνιο όπου η Ευρωπαϊκή Κεντρικής Τράπεζας θέτει τις μεταρρυθμίσεις στα εργασιακά ως όρο για την παρέμβαση της στην δευτερογενή αγορά κρατικών ομολόγων.

Παρά το γεγονός ότι η Συνθήκη της Λισαβόνας (άρθρο 153 -5) ορίζει ότι οι μισθοί εξαιρούνται ρητά την κοινοτικής αρμοδιότητας, ωστόσο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο) παρεμβαίνουν άμεσα στις χώρες σε πρόγραμμα προσαρμογής για να ζητήσουν ή να επιβάλλουν πάγωμα ή μειώσεις μισθών (δημόσιος τομέας, Κατώτατος Μισθός) καθώς επίσης και μεταρρυθμίσεις που αποδυναμώνουν τους θεσμούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, ως αντάλλαγμα για την χρηματοοικονομική «διάσωση» των χωρών.

Σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες κατά την πρόσφατη περίοδο, το κράτος παρεμβαίνει, σε διαφορετικό βαθμό ανάλογα με τις χώρες, είτε άμεσα στο επίπεδο των μισθών είτε έμμεσα μέσα από μεταρρυθμίσεις του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, επιδιώκοντας την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης με διάφορα μέτρα και ρυθμίσεις:

- Περιορισμός, αναστολή ή κατάργηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε εθνικό επίπεδο
- Δυνατότητα στις επιχειρήσεις να παρεκλίνουν από όρους ή ρυθμίσεις που προβλέπονται σε κλαδικές ΣΣΕ
- Υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των άλλων ΣΕΕ και ανατολή ή κατάργηση της αρχής της εύνοιας για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής ΣΣΕ
- Αυστηροποίηση των κανόνων που αφορούν στην διαδικασία επέκτασης των ΣΣΕ (ή αναστολή κατά την περίοδο εφαρμογής των προγραμμάτων προσαρμογής)
- Μείωση της διάρκειας μετενέργειας των όρων των ΣΣΕ
- Επιχειρησιακές συμφωνίες/συμβάσεις που υπογράφονται από εκπροσώπους εκτός συνδικάτων.

Με πρόσχημα την δημιουργία ευνοϊκού περιβάλλοντος για την απασχόληση και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, υπάρχει στόχευση, ανάλογα με τις χώρες, μέσα από μεταρρυθμίσεις και μέτρα, να μειωθεί το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από την συλλογική διαπραγμάτευση (ΣΣΕ) και η

επέκταση των ΣΣΕ, να αποκεντρωθεί η διαπραγμάτευση κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης (ή σε ατομικό επίπεδο) και παράλληλα να αποδυναμωθεί η διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο και ο ρόλος των συνδικάτων στα συστήματα διαμόρφωσης των μισθών.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, που προσεγγίζεται στην παρούσα έκθεση, στο πλαίσιο των Μνημονίων Συνεννόησης και του προγράμματος προσαρμογής που υλοποιείται την τελευταία τετραετία, για την αντιμετώπιση της κρίσης, ασκείται, παράλληλα με τη βίαιη δημοσιονομική προσαρμογή, μια πολιτική εσωτερικής υποτίμησης που εστιάζει στην δραστική μείωση των μισθών. Τα μέτρα και οι ρυθμίσεις της τελευταίας τετραετίας αποδεικνύουν ότι οι μισθοί είναι ο πρώτος στόχος των πολιτικών λιτότητας και το βασικό εργαλείο ή μηχανισμός προσαρμογής στο πλαίσιο της πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης.

Για τις ανάγκες της δημόσιας συζήτησης επιστρατεύονται από τους εμπνευστές και υποστηρικτές του προγράμματος επιχειρήματα από θεωρητικές αντιλήψεις που ταυτίζουν την ανταγωνιστικότητα σχεδόν αποκλειστικά με το κόστος εργασίας, ενώ παράλληλα η μείωση των κατώτατων μισθών προβάλλεται ως αναγκαία προϋπόθεση για την μείωση της ανεργίας.

Από τη φύση και την κατεύθυνση των παρεμβάσεων και των ρυθμίσεων στα εργασιακά προκύπτει ότι αγνοούνται ή υποβαθμίζονται συστηματικά βασικές πτυχές που σχετίζονται με τον οικονομικό και κοινωνικό ρόλο των μισθών. Εκτός από την διάσταση του κόστους για τις επιχειρήσεις, ο μισθός αποτελεί εισόδημα για τους εργαζόμενους - που καθορίζει το επίπεδο διαβίωσης τους-, σημαντική συνιστώσα της εσωτερικής ζήτησης και βασική πηγή χρηματοδότησης του ασφαλιστικού συστήματος.

Με πρόσχημα την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα στο πλαίσιο των Μνημονίων, αποδομούν τους θεσμούς συλλογικής προστασίας της μισθωτής εργασίας, μειώνουν με άμεσες ή έμμεσες παρεμβάσεις δραστικά τους μισθούς, ενώ στο όνομα της δημοσιονομικής προσαρμογής μετατρέπουν σταδιακά μέσω άμεσων περικοπών και «διαρθωτικών αλλαγών» το κράτος πρόνοιας σε κράτος φιλανθρωπίας[7], απαλλάσσοντας παράλληλα τις επιχειρήσεις από τις κοινωνικές τους υποχρεώσεις.

Η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας οφείλεται σε σειρά διαρθρωτικών παραγόντων και δεν ευθύνονται για αυτήν οι μισθοί, ωστόσο οι παρεμβάσεις και τα μέτρα, που εφαρμόζονται στο πλαίσιο των μνημονιακών πολιτικών από το 2010, αγνοούν τις πραγματικές αιτίες για την χαμηλή ανταγωνιστικότητα, στοχεύοντας με ιδιαίτερη έμφαση και εμμονή στην μείωση του κόστους εργασίας, που αποτελεί και ρητό ποσοτικό στόχο του προγράμματος προσαρμογής (-15% μέχρι το 2014).

Το πρόγραμμα εστιάζει αποκλειστικά στην πτυχή της ανταγωνιστικότητας που σχετίζεται με τις τιμές και ειδικότερα με το κόστος εργασίας, ενώ η μείωση του τελευταίου δεν επιδιώκεται μέσα από την αύξηση της παραγωγικότητας αλλά μέσα από πληθώρα παρεμβάσεων στην εργατική νομοθεσία (που στοχεύουν στην περαιτέρω αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και την μείωση των μι-

7. Ρομπόλης Σάββας, Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος. Από το κράτος πρόνοιας στο κράτος φιλανθρωπίας, Επίκεντρο, 2012.

σθών), στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (με στόχο την αποδόμηση και ριζική ανατροπή του συστήματος διαμόρφωσης των μισθών και των όρων εργασίας).

Πέρα όμως από τις αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών, έχουμε την τελευταία τετραετία ευθείες κρατικές παρεμβάσεις στο ίδιο το ύψος των αποδοχών, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ακόμη και στο επίπεδο των κατώτατων συλλογικά διαμορφωμένων μισθών, παραβιάζοντας συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ισχύ και επιβάλλοντας δραστική μείωση των ονομαστικών μισθών.

Από το 2010, παρατηρείται μία κλιμάκωση της κρατικής παρέμβασης στο σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (κάθε φορά και πιο βίαιη), στοχεύοντας σε πρώτη φάση στο πάγωμα και στην συνέχεια στην δραστική μείωση των ονομαστικών μισθών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Οι παρεμβάσεις χαρακτηρίζονται από σαφή μονομέρεια, δεδομένου ότι υιοθετούν καθαρά μία προσέγγιση υπέρ της εργοδοτικής πλευράς, μέσα από μέτρα και ρυθμίσεις που συρρικνώνουν δραστικά τον θεσμικό ρόλο και την διαπραγματευτική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Παράλληλα, οι ρυθμίσεις για την αγορά εργασίας ενισχύουν την αύξηση των επισφαλών μορφών εργασίας και την μονομερή επιβολή διάφορων μορφών ευελιξίας και διευκολύνουν τις απολύσεις. Οι ανατροπές στο θεσμικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης & ΣΣΕ και στην κοινωνική ασφάλιση μεταβάλλουν καθοριστικά το εργασιακό και μισθολογικό τοπίο και το συσχετισμό δυνάμεων σε βάρος των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο του δευτέρου Μνημονίου (φεβρουάριος 2012) η δραστική μείωση του κατώτατου μισθού, με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου που παραβιάζει την ισχύουσα τριετή συλλογική σύμβαση εργασίας που είχε υπογραφεί από όλους τους κοινωνικούς εταίρους (ΕΓΣΕΕ 2010-2012), υπηρετεί την στρατηγική επιτάχυνσης της διαδικασίας της εσωτερικής υποτίμησης, ορίζοντας με κρατική παρέμβαση ένα νέο χαμηλότερο μισθολογικό κατώφλι σε εθνικό επίπεδο, δηλαδή ένα νέο σημείο αναφοράς για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα (το οποίο θα προσαρμόζεται εφεξής ανάλογα με τις επιδόσεις της οικονομίας σε όρους ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης).

Η σταδιακή και συστηματική αποδόμηση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης & ΣΕΕ και η παράλληλη αδρανοποίηση του ρόλου της διαιτησίας (ΟΜΕΔ) υπηρετούν τον στόχο της υπονόμευσης και εξασθένισης της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο, προωθώντας παράλληλα την πλήρως αποκεντρωμένη μισθολογική «διαπραγμάτευση» και διαμόρφωση των μισθών (δηλαδή από το κλαδικό στο επιχειρησιακό ή το ατομικό επίπεδο), διαμορφώνοντας ένα νέο πλαίσιο για την πρωτογενή διανομή του εισοδήματος σε βάρος της μισθωτής εργασίας και της κοινωνικής ασφάλισης.

Βασικός σκοπός της παρούσας Εκθεσης είναι να διερευνηθούν, να αποτυπωθούν και να αναλυθούν οι βασικές επιπτώσεις των μνημονιακών παρεμβάσεων στην συλλογική διαπραγμάτευση στα διάφορα επίπεδα και στην διαμόρφωση των μισθών στην Ελλάδα, να αποτιμηθούν οι μισθολογικές εξελίξεις και οι μισθολογικές απώλειες για τους εργαζόμενους κατά την περίοδο του προγράμματος προσαρμογής, εστιάζοντας ειδικότερα στους κατώτατους μισθούς σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο

στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, και να αναδειχθούν ευρύτερες μισθολογικές επιπτώσεις που προκύπτουν για τους εργαζόμενους από το νέο πλαίσιο συλλογικής διαπραγμάτευσης και την νέα δυναμική διαμόρφωσης των μισθών.

Στην *επόμενη ενότητα* προσεγγίζονται και αναλύονται οι εξελίξεις στους κατώτατους μισθούς κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης. Με αφετηρία τον ρόλο που διαδραματίζει ο κατώτατος μισθός και τη συζήτηση που διεξάγεται σε ορισμένες χώρες για τη θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού με γενική εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο, αποτυπώνεται και αναλύεται η δυναμική και η εξέλιξη των κατώτατων μισθών, σε ονομαστικούς και πραγματικούς όρους, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Με βάση τα πρόσφατα δεδομένα για τους κατώτατους μισθούς (β' εξάμηνο 2013), γίνεται σύγκριση των επιπέδων κατώτατων μισθών ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο και κατάταξη τους σε απόλυτους όρους και σε όρους αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στις ριζικές ανατροπές που έχουν επέλθει, στο ύψος και στον τρόπο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα κατά την περίοδο του Μνημονίου, αποτιμώνται οι μισθολογικές απώλειες για τους χαμηλόμισθους και αναλύονται οι ευρύτερες επιπτώσεις από την μείωση του κατώτατου μισθού, ειδικότερα η επίδραση στην διαμόρφωση των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, και τέλος αποτιμάται και αναλύεται η διαχρονική εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα κατά την τελευταία τριακονταετία (1984-2013).

Αντικείμενο της *τρίτης ενότητας* είναι οι βασικές αλλαγές που έχουν επέλθει κατά την περίοδο του προγράμματος προσαρμογής στο θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και κυρίως οι ανατροπές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα. Αναλύονται οι επιπτώσεις από την βίαιη αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης που διαμορφώνει το νέο θεσμικό πλαίσιο, οι νέοι συσχετισμοί δύναμης εργοδοτών και συνδικάτων και ειδικότερα οι επιπτώσεις στην κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση. Αποτιμάται, από διαχρονική σκοπιά (2000-2013), η εξέλιξη των βασικών μισθών, σε ονομαστικούς και πραγματικούς όρους, σε 5 σημαντικούς, από άποψη αριθμού εργαζομένων, κλάδους της ελληνικής οικονομίας (Ξενοδοχεία, Εμπόριο, Τράπεζες, Σιδηροβιομηχανία, Τσιμεντοβιομηχανία), αναλύεται η νέα δυναμική της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο και άλλες εξελίξεις και ρυθμίσεις που επηρεάζουν άμεσα τις αμοιβές των εργαζομένων στους εν λόγω κλάδους.

Στην *τέταρτη ενότητα*, επιχειρείται η αποτύπωση μίας συνολικότερης εικόνας σχετικά με την εξέλιξη των αποδοχών στην Ελλάδα, κατά την περίοδο του προγράμματος προσαρμογής, στον δημόσιο και κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, γίνεται μία συγκριτική ανάλυση των μισθολογικών εξελίξεων σε πραγματικούς όρους, κατά την περίοδο 2000-2013, με βάση τις κατώτατες συμβατικές αποδοχές (Κατώτατος μισθός ΕΓΣΕΕ και Μνημονίων, και βασικοί μισθοί 5 κλαδικών ΣΣΕ) και τις μέσες αποδοχές για το σύνολο της οικονομίας.

Εξετάζεται η διαχρονική εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των μέσων αποδοχών ανά μισθωτό και του μεριδίου της εργασίας στο προϊόν στην Ελλάδα, γίνεται σύγκριση με τις άλλες

χώρες της ευρωζώνης σχετικά με την εξέλιξη των μέσων πραγματικών αποδοχών και του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την πρόσφατη περίοδο και αναλύονται οι εξελίξεις σχετικά με το εξωτερικό ισοζύγιο αγαθών και υπηρεσιών και τις εξαγωγικές επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας.

Στην *τελευταία ενότητα* περιέχονται ορισμένες συμπερασματικές διαπιστώσεις, που προκύπτουν από την ανάλυση σχετικά με την νέα δυναμική διαμόρφωσης των μισθών στην Ελλάδα, που καταδεικνύουν την επιτακτική ανάγκη αποκατάστασης της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων και ριζικής αλλαγής των πολιτικών που εφαρμόζονται σήμερα στην Ελλάδα, προκειμένου να σταματήσει η διαδικασία μαζικής φτωχοποίησης της μισθωτής εργασίας και να δημιουργηθούν συνθήκες για την δρομολόγηση της αναγκαίας παραγωγικής ανασυγκρότησης με βασικό συστατικό την αναβάθμιση της μισθωτής εργασίας



2. Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης

2.1 Ο κατώτατος μισθός στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ο κατώτατος μισθός ως κατώφλι σε εθνικό επίπεδο υπάρχει στις 21 από τις 28 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ενωσης. Στις υπόλοιπες 7 χώρες δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός με γενική εφαρμογή, υπάρχουν ωστόσο κατώτατοι μισθοί σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι, ενώ σε ορισμένες από αυτές αποτελεί, κατά την τελευταία έτη, θέμα δημόσιας συζήτησης, η θέσπιση και κατώτατου μισθού με γενική εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο.

Ο κατώτατος μισθός διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στην διαμόρφωση των μισθών, ιδιαίτερα επειδή θέτει ένα κατώτατο όριο στην ευελιξία των μισθών, ορίζοντας ένα «κατώφλι» στην αγορά εργασίας. Ανάλογα με το ύψος στο οποίο διαμορφώνεται - αλλά και σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες - ο κατώτατος μισθός μπορεί επίσης να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στον περιορισμό των μισθολογικών ανισοτήτων και στην διαμόρφωση του ποσοστού των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων σε μία χώρα.

Ωστόσο, το γεγονός ότι σε μία χώρα υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο δεν αρκεί από μόνο του για να περιοριστεί το ποσοστό των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων[8]. Στις περισσότερες χώρες όπου παρατηρούνται υψηλά ποσοστά χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων υπάρχει ήδη θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, ωστόσο δεν αρκεί απλά και μόνο η ύπαρξη κατώτατου μισθού για να περιορίσει τον αριθμό των χαμηλόμισθων. Πράγματι στα περισσότερα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ενωσης υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός, ωστόσο –με ελάχιστες εξαιρέσεις- το ύψος του κατώτατου μισθού είναι ιδιαίτερα χαμηλό. Αυτό, σε συνδυασμό με την αποδυναμωμένη διμερή κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση στις χώρες αυτές, έχει ως αποτέλεσμα να παρατηρούνται στις περισσότερες υψηλά ποσοστά χαμηλόμισθων εργαζομένων (Λετονία 27,8%, Λιθουανία 27,2%, Ρουμανία 25,6%, Πολωνία 24,2%, Εσθονία 23,8%, Βουλγαρία (22%...) (Διάγραμμα 1).

Η εξέλιξη και το ύψος του κατώτατου μισθού, η σχέση του με το μέσο μισθό και η αυστηρή εφαρμογή του στην αγορά εργασίας (ελεγκτικοί μηχανισμοί) αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για να καταστήσουν τον κατώτατο μισθό ουσιαστικό κατώφλι για την ευελιξία των μισθών στην αγορά εργασίας και

8. Η Eurostat ορίζει ως χαμηλά αμειβόμενους τους μισθωτούς που αμείβονται με τα 2/3 ή λιγότερο του διάμεσου ωριαίου μικτού μισθού σε εθνικό επίπεδο.

εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων.

Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ευρώπη, η μείωση σε ορισμένες χώρες του ποσοστού των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικά διαμορφωμένους μισθούς (στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων και Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας) και η τάση αποκέντρωσης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων (από το διακλαδικό και κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο της επιχείρησης ή στο ατομικό επίπεδο), αποτελούν παράγοντες που αυξάνουν την μισθολογική ανισότητα καθιστώντας ακόμη πιο σημαντικό το ρόλο του κατώτατου μισθού.

Σε γενικές γραμμές, οι μισθολογικές ανισότητες και τα ποσοστά των χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων είναι υψηλότερα σε χώρες που κυριαρχεί η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης και είναι χαμηλό το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αντίθετα τόσο η μισθολογική ανισότητα όσο και τα ποσοστά των χαμηλά αμειβόμενων μισθωτών είναι σε μικρότερα επίπεδα όταν κυριαρχούν οι διαπραγματεύσεις σε κεντρικό (κυρίως κλαδικό) επίπεδο και υπάρχει υψηλό επίπεδο κάλυψης των εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Στην Ευρώπη, ο κατώτατος μισθός υπάρχει προ πολλού σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και το Βέλγιο, καθιερώθηκε πιο πρόσφατα στο Ηνωμένο Βασίλειο (1999) και στην Ιρλανδία (2000) ενώ στα περισσότερα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κατώτατος μισθός θεσπίστηκε στην αρχή της περιόδου μετάβασης (δεκαετία 1990). Δεδομένων των αδύναμων συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης στις Χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης οι κατώτατοι μισθοί επηρεάζουν την εξέλιξη του συνόλου μισθών.

Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο υπάρχει σήμερα στα 21 από τα 28 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, ο κατώτατος μισθός θεσμοθετημένος σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό), ισχύει στα 9 από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο). Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στην βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), είτε προκύπτει από την συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα[9]) και εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα. Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο ισχύει επίσης και στα 12 από τα 13 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ρουμανία, Κροατία) και

9. Στην Ελλάδα, ύστερα από δεκαετίες διμερούς διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, τα Μνημόνια 2 και 3 καταργούν στην πράξη την ΕΓΣΣΕ,,και ο κατώτατος μισθός θα καθορίζεται εφεξής νομοθετικά από την κυβέρνηση κατόπιν διαβούλευσης. Σύμφωνα με Ν. 4093 (Νοέμβριος 2012), ο νέος δραστικά συρρικνωμένος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» θα αποτελεί εφεξής το νέο κατώφλι για τους μισθούς του Ιδιωτικού τομέα και θα ορίζεται (από 1.4.2013) νομοθετικά στα πλαίσια του νέου συστήματος διαμόρφωσης από την Κυβέρνηση και θα αναπροσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

σχεδόν σε όλα ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στην βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών. Επίσης σε ορισμένες χώρες προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των τιμών ή /και περαιτέρω αυξήσεις που επιτρέπουν την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών και την ενίσχυση τους.

Στις υπόλοιπες 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Σουηδία, Φιλανδία, Ιταλία και Κύπρο) **δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο**, **υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί** που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι **σε κλαδικό επίπεδο**. Στις χώρες αυτές υπάρχουν ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, η διαμόρφωση των μισθών γίνεται μέσα από την διμερή συλλογική διαπραγμάτευση συνδικάτων και εργοδοτών και υπήρχε παραδοσιακά μία προτίμηση για τους κλαδικούς κατώτατους μισθούς.

Ωστόσο σε χώρες όπως η **Γερμανία**, διεξάγεται κατά τα τελευταία έτη δημόσια συζήτηση για την θέσπιση και κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι μετά την επανένωση των δύο Γερμανιών και γενικότερα την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ενωσης παρατηρείται μεγαλύτερος κατακερματισμός στην αγορά εργασίας και έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Με άλλα λόγια, η συλλογική διαπραγμάτευση που παραδοσιακά ορίζει τους κατώτατους μισθούς σε κλαδικό επίπεδο δεν είναι σε θέση να αποτρέψει την αύξηση ενός κακοπληρωμένου τμήματος της μισθωτής εργασίας λόγω της αύξησης της μετανάστευσης και του πολλαπλασιασμού των άτυπων συμβάσεων εργασίας αλλά και της εχθρότητας των εργοδοτών στην επέκταση των κατώτατων συμφωνηθέντων σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο στο πλαίσιο των Επιτροπών που αποφασίζουν για τις επεκτάσεις.

Στην **Σουηδία**, η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με την υπόθεση "Laval" ανέδειξε τις αδυναμίες του υπάρχοντος μοντέλου συλλογικής διαπραγμάτευσης, στα πλαίσια του οποίου δεν προβλέπεται κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο.[10] Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις αυξημένες μεταναστευτικές ροές από τις βαλτικές κυρίως χώρες θέτει υπό συζήτηση το θέμα θέσπισης ενός γενικευμένου κατώτατου μισθού. Παρόμοια συζήτηση διεξάγεται επίσης και στην **Φιλανδία** ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με την Φιλανδική Συνομοσπονδία (SAK) να ζητά την θέσπιση κατώτατου μηνιαίου μισθού στα 1500 € μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Επίσης πρόσφατα τα αυστριακά συνδικάτα (OGB) προτείνουν κατώτατο μηνιαίο μισθό 1500€ για όλους τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Παρά το γεγονός ότι σε πολλούς κλάδους οι ΣΣΕ υπερβαίνουν αυτό το ποσό, ωστόσο τα συνδικάτα επιθυμούν να προστατεύσουν τους εργαζόμενους σε ορισμένους κλάδους που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες.

Οι βασικοί λόγοι που εξηγούν γενικότερα το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τους κατώτατους μισθούς την προηγούμενη δεκαετία στην Ευρώπη σχετίζονται με την κατάσταση στην αγορά εργασίας, που χαρακτηρίζεται από την σημαντική αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης που συνδέονται με περισσότερη επισφάλεια και λιγότερα δικαιώματα για τους

10. Industrial Relations in Europe 2010, European Commision.

εργαζόμενους, με την αύξηση του ποσοστού των χαμηλά αμειβόμενων και των φτωχών εργαζομένων για τους οποίους ο κατώτατος μισθός θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ένα εργαλείο ώστε να υπάρχει ένα μισθολογικό κατώφλι για όλους τους εργαζόμενους. Η αύξηση της κινητικότητας του κεφαλαίου και - σε μικρότερο βαθμό- του εργατικού δυναμικού στην διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ενωση, έχουν προκαλέσει, λόγω της σοβαρής υστέρησης που παρατηρείται στο επίπεδο της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής αλλά και των εθνικών πολιτικών, ένα είδος κοινωνικού και μισθολογικού dumping ειδικότερα στις περιπτώσεις που γίνεται χρησιμοποίηση κακοπληρωμένων εργαζόμενων μεταναστών για να ασκηθεί πίεση στους μισθούς των εργαζομένων της χώρας υποδοχής.

Παράλληλα, η συρρίκνωση της κάλυψης που παρέχει η συλλογική διαπραγμάτευση και κατ' επέκταση οι συλλογικές συμβάσεις, σε συνδυασμό με την μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, ειδικότερα στον τομέα των υπηρεσιών, οδηγούν διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις – ακόμη και σε χώρες που παραδοσιακά δεν υπάρχει κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο και υπερτερεί η συλλογική διαπραγμάτευση και οι ΣΣΕ σε κλαδικό επίπεδο - να υποστηρίξουν την θέσπιση του ώστε να προστατευτούν οι μισθοί και η αγοραστική δύναμη ειδικότερα των πιο αδύναμων τμημάτων της μισθωτής απασχόλησης.

Η περίπτωση της Γερμανίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και είναι **χαρακτηριστική των τάσεων αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων** (από το κλαδικό στο επιχειρησιακό επίπεδο) **και μείωσης της κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ**. Την τελευταία δεκαετία, οι τάσεις αυτές ενισχύθηκαν μέσα από διάφορους μηχανισμούς, όπως η υιοθέτηση συστημάτων διαφοροποιημένων αμοιβών ("variable pay systems" που συνδέουν διάφορες μορφές Bonus με τα κέρδη), η αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων που εξαιρούνται από την τήρηση διατάξεων και ρυθμίσεων που προβλέπονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ενώ παραδοσιακά η εξαίρεση αφορούσε σε επιχειρήσεις που αντιμετώπιζαν σοβαρή περιστασιακή οικονομική δυσκολία, σήμερα οι εξαιρέσεις από την τήρηση των όρων των ΣΣΕ αφορούν και σε επιχειρήσεις που απλά δέχονται ανταγωνιστικές πιέσεις), η σημαντική μείωση του αριθμού των κλαδικών ΣΣΕ για τις οποίες πραγματοποιείται τελικά νομική επέκταση εφαρμογής και τέλος η μείωση της κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ, από το γεγονός ότι ένας αυξανόμενος αριθμός επιχειρήσεων, είτε εγκαταλείπει τους εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που υπογράφουν τις ΣΣΕ, είτε αποφεύγει να γίνει μέλος τους, ώστε να μην δεσμεύεται από αυτές.

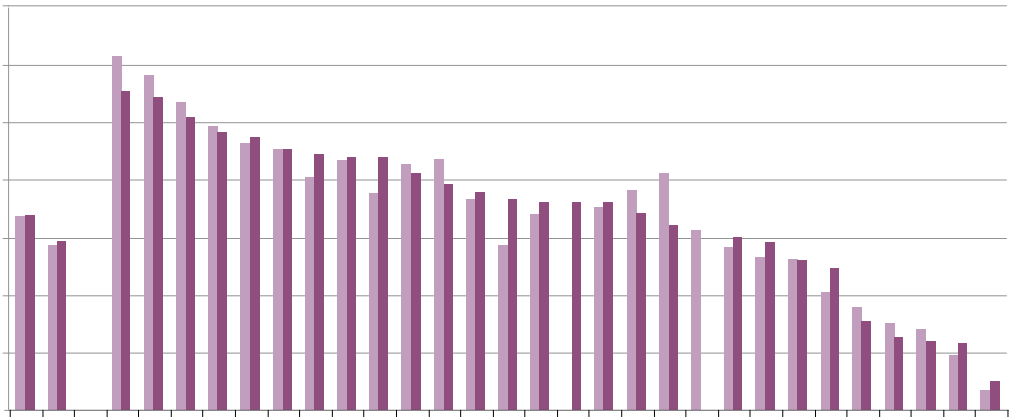
Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της Eurostat (Δεκ. 2012) που αφορούν στο έτος 2010 η **Γερμανία παρουσιάζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά χαμηλόμισθων εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ενωση**[11]. Οι χαμηλά αμειβόμενοι στην Γερμανία ανέρχονται στο 22,2% των μισθωτών με μέσο όρο 17% στην ΕΕ-27 και 14,8% στην Ευρωζώνη (Σουηδία 2,5%, Φιλανδία 5,9%, Γαλλία 6,1%, Βέλγιο 6,4%, Δανία 7,7%, Ιταλία 12,4%, Ιρλανδία 20,7%, Ην. Βασίλειο 22,1%) [12](Διάγραμμα 1)

11. Η Eurostat ορίζει ως χαμηλά αμειβόμενους τους μισθωτούς που αμείβονται με τα 2/3 ή λιγότερο του διάμεσου ωριαίου μικτού μισθού σε εθνικό επίπεδο.

12. Eurostat, Statistics in Focus 48/2012 "In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners".

Διάγραμμα 1

Ποσοστά χαμηλόμισθων στις χώρες της Ε.Ε το 2006 και το 2010
(επιχειρήσεις άνω των 10 εργαζομένων)



	EU 27	EA 17		LV	LT	RO	PL	EE	CY	DE	UK	BG	IE	HU	SK	MT	CZ	HR	NL	SI	PT	EL	AT	ES	LU	IT	DK	BE	FR	FI	SE
2006	17	14		31	29	27	25	23	23	20	22	19	21	22	18	14	17		18	19	21	16	14	13	13	10	9	8	7	5	2
2010	17	15		28	27	26	24	24	23	22	22	22	21	20	19	18	18	18	18	17	16		15	15	13	12	8	6	6	6	3

Πηγή: Eurostat Δεκ. 2012. Ως χαμηλά αμειβόμενοι ορίζονται οι μισθωτοί (εκτός μαθητευόμενων) με αμοιβές ίσες ή χαμηλότερες των 2/3 του διάμεσου ωριαίου μικτού μισθού σε εθνικό επίπεδο. Για την Ελλάδα δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2010.

Στην **Γερμανία** στα τέλη του 2013, η συμφωνία για τον σχηματισμό κυβέρνησης συνασπισμού CDU-SPD προβλέπει την **θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο από το 2015 που θα ανέρχεται στα 8,5 €/ώρα** (σε ορισμένους κλάδους θα έχει εφαρμογή από το 2017). Συγκριτικά, το 2013 ο κατώτατος μισθός ανέρχεται στα 11,1€/ώρα στο Λουξεμβούργο, 9,43 στην Γαλλία (9,53 από 1.1.2014) 9,1 €/ώρα στο Βέλγιο,, 9,01 €/ώρα στην Ολλανδία, 8,65€ στην Ιρλανδία, 7,63 στο Ην. Βασίλειο.

2.2 Εξελίξεις στους κατώτατους μισθούς κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Από την αρχή της προηγούμενης δεκαετίας, σχεδόν σε όλες τις χώρες όπου υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, παρατηρήθηκαν πριν την οικονομική κρίση πραγματικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού που στόχευαν στην βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων, επηρεάζοντας σε πολλές περιπτώσεις την γενικότερη εξέλιξη των μισθών. Ωστόσο η τάση αυτή φαίνεται να ανακόπτεται σε πολλές χώρες το 2008 λόγω της σημαντικής και γρήγορης αύξησης των τιμών σε βασικά είδη κατανάλωσης το 2008, η οποία δεν αντισταθμίστηκε από αντίστοιχες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό. [13]

Συγκεκριμένα το 2008, στις περισσότερες χώρες της ευρωζώνης (με εξαίρεση την Πορτογαλία, Ισπανία και Σλοβακία) καθώς επίσης και στο Ην. Βασίλειο, στην Τσεχία και στην Ουγγαρία οι αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς υστερούν των αυξήσεων του πληθωρισμού. Αντίθετα στις Βαλτικές χώρες στη Βουλγαρία, Ρουμανία και Πολωνία παρατηρούνται

13. Thorsten Schulten «Minimum wages in Europe: new debates against the backround of economic crisis, ETUI Policy Brief, Issue 2/2009.

σημαντικές αυξήσεις στον κατώτατο μισθό που υπερβαίνουν σημαντικά την αύξηση των τιμών (Πίνακες 2 και 3).

Με την έλευση και εδραίωση της οικονομικής κρίσης παρατηρείται **πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών** σε διάφορες χώρες (Ιρλανδία, Τσεχία, Λιθουανία, Εσθονία..) ή **χαμηλές ποσοστιαίες αυξήσεις** (Γαλλία, Βέλγιο, Ολλανδία…), ωστόσο παρά την κρίση παρατηρούνται **επίσης σημαντικές αυξήσεις των κατώτατων μισθών** σε ορισμένες χώρες (Σλοβενία, Πολωνία, καθώς επίσης και στην Πορτογαλία και Ισπανία αλλά μέχρι το 2011). Ενώ σε κάποιες περιπτώσεις η αύξηση του κατώτατου μισθού στόχευε στην προστασία των πιο ευάλωτων και στην στήριξη της ζήτησης, κυρίως στην πρώτη φάση της οικονομικής κρίσης, σε άλλες περιπτώσεις υπερίσχυσε το βασικό επιχείρημα, που συνοδεύει τις πολιτικές λιτότητας σε διάφορες χώρες, περί αναγκαιότητας περιορισμού του κόστους εργασίας για την αντιμετώπιση της κρίσης, την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την διατήρηση της απασχόλησης, επηρεάζοντας αρνητικά την εξέλιξη των κατώτατων μισθών.

Για να καταστεί ευκολότερη η παρατήρηση της εξέλιξης των κατώτατων μισθών κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παραθέτουμε στον ***Πίνακα 1,*** τα εξαμηνιαία στοιχεία της Eurostat για την περίοδο 2008-2013, που αφορούν στον **κατώτατο μισθό σε εθνικό νόμισμα** (ώστε να είναι ευδιάκριτες οι ονομαστικές αυξήσεις στον κατώτατο μισθό στις διάφορες χώρες εκτός ευρωζώνης χωρίς αυτές να επηρεάζονται από τις συναλλαγματικές ισοτιμίες).

Στην Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως, για λόγους συγκρισιμότητας τα στοιχεία έχουν διορθωθεί με αναγωγή σε 12μηνη βάση, ώστε να ληφθούν υπόψη αυτές οι πληρωμές.

Όπως προκύπτει από τους πίνακες 1 και 2, **πάγωμα του κατώτατου μισθού για μεγάλα χρονικά διαστήματα** παρατηρείται στην **Ιρλανδία**[14] και **την Τσεχία για μία εξαετία** (2008-2013), **στη Λιθουανία για μία τετραετία (**2009-2012) **στην Εσθονία για μία τριετία** (2009-2011) **στην Βουλγαρία για μία διετία** (2010-2011). Στην **Ισπανία και Πορτογαλία**, οι κατώτατοι μισθοί αυξάνονται σημαντικά την περίοδο 2008-2010, ενώ παρατηρείται στην συνέχεια πάγωμα του κατώτατου μισθού μετά το 2011.

Στην **Σλοβενία** (η οποία προσχώρησε στην ευρωζώνη το 2007) παρατηρείται αξιοσημείωτη **αύξηση** της τάξης του **23 % στον κατώτατο μισθό το β' εξάμηνο του 2010.**

Κατά την πρόσφατη περίοδο, η επιβράδυνση των αυξήσεων και ειδικότερα η υστέρηση των ονομαστικών αυξήσεων τους σε σχέση με την άνοδο των τιμών ή το πάγωμα των κατώτατων μισθών είχε ως αποτέλεσμα, σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τα κατώτατα όρια να υποστούν απώλειες σε όρους πραγματικών αποδοχών (και σε ορισμένες περιπτώσεις αρκετά σημαντικές).

14. Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός στην Ιρλανδία ανέρχεται σε 1462 € και παρά το πάγωμα επί έξι συνεχόμενα έτη (2008-2013) παραμένει από τους υψηλότερους στην Ευρωπαϊκή Ενωση.

Πίνακας 1: Εξέλιξη κατώτατων μηνιαίων μισθών σε εθνικό νόμισμα στις χώρες της ΕΕ στην περίοδο της οικονομικής κρίσης

(α' και β' εξάμηνο για τα έτη 2008-2013)

ΧΩΡΕΣ/ΕΤΟΣ	**2008 Α'**	2008 Β'	**2009 Α'**	2009 Β'	**2010 Α'**	2010 Β'	**2011 Α'**	2011 Β'	**2012 Α'**	2012 Β'	**2013 Α'**	2013 Β'
ΕΝΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ												
IE - Ιρλανδία	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462
EL – Ελλάδα	794	794	818	863	863	863	863	877	877	**684**	684	684
ES – Ισπανία	700	700	728	728	739	739	748	748	748	748	753	753
PT –Πορτογαλία	497	497	525	525	554	554	566	566	566	566	566	566
BE - Βέλγιο	1.310	1.336	1.388	1.388	1.388	1.388	1.415	1.444	1.444	1.472	1.502	1.502
FR - Γαλλία	1.280	1.321	1.321	1.338	1.344	1.344	1.365	1.365	1.398	1.426	1.430	1.430
LU Λουξεμβούργο	1.570	1.610	1.642	1.683	1.683	1.725	1.758	1.758	1.801	1.801	1.874	1.874
MT - Μάλτα	617	617	635	635	660	660	665	665	680	680	697	697
NL - Ολλανδία	1.335	1.357	1.381	1.399	1.408	1.416	1.424	1.435	1.447	1.456	1.469	1.478
SI - Σλοβενία	539	567	589	589	**597**	**734**	748	748	763	763	784	784
SK - Σλοβακία	269	269	296	296	308	308	317	317	327	327	338	338
ΕΚΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ												
CZ - Τσεχία	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000
LT - Λιθουανία	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	1.000	1.000
EE - Εσθονία	278	278	278	278	278	278	278	278	290	290	320	320
LV - Λετονία	160	160	180	180	180	180	200	200	200	200	200	200
BG - Βουλγαρία	220	220	240	240	240	240	240	240	270	290	310	310
RO - Ρουμανία	500	500	600	600	600	600	670	670	700	700	700	800
HU - Ουγγαρία	69.000	69.000	71.500	71.500	73.500	73.500	78.000	78.000	93.000	93.000	98.000	98.000
PL - Πολωνία	1.126	1.126	1.276	1.276	1.317	1.317	1.386	1.386	1.500	1.500	1.600	1.600
UK Ην. Βασίλειο	911	911	948	948	956	956	978	978	1.004	1.004	1.020	1.020

Πηγή: Eurostat

Πίνακας 2: Ποσοστιαίες μεταβολές κατώτατων πραγματικών μισθών (σε σχέση με το προηγούμενο εξάμηνο) στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2008-2013

ΧΩΡΕΣ/ΕΤΟΣ	2008 Α'	2008 Β'	2009 Α'	2009 Β'	2010 Α'	2010 Β'	2011 Α'	2011 Β'	2012 Α'	2012 Β'	2013 Α'	2013 Β'
ΕΝΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ												
IE - Ιρλανδία	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EL - Ελλάδα	3,4	0,0	3,0	5,5	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	**-22**	0,0	0,0
ES - Ισπανία	5,2	0,0	4,0	0,0	1,5	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0
PT - Πορτογαλία	5,7	0,0	5,6	0,0	5,6	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
BE - Βέλγιο	2,1	2,0	3,9	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0
FR - Γαλλία	0,0	3,2	0,0	1,3	0,5	0,0	1,6	0,0	2,4	2,0	0,3	0,0
LU Λουξεμβούργο	0,0	2,5	2,0	2,5	0,0	2,5	1,9	0,0	2,5	0,0	4,1	0,0
MT - Μάλτα	2,5	0,0	2,9	0,0	3,9	0,0	0,8	0,0	2,2	0,0	2,6	0,0
NL - Ολλανδία	1,4	1,6	1,8	1,3	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,7	0,9	0,6
SI - Σλοβενία	3,2	5,2	4,0	0,0	1,4	**22,9**	1,9	0,0	2,0	0,0	2,7	0,0
SK - Σλοβακία	6,6	0,0	9,9	0,0	4,1	0,0	3,0	0,0	3,2	0,0	3,3	0,0
ΕΚΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ												
CZ - Τσεχία	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
LT - Λιθουανία	**20,8**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**25**	0,0
EE - Εσθονία	**14,3**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	10,3	0,0
LV - Λετονία	**33,3**	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
BG - Βουλγαρία	**22,2**	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**12,5**	7,4	6,9	0,0
RO - Ρουμανία	**28,2**	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	11,7	0,0	4,5	0,0	0,0	**14,3**
HU - Ουγγαρία	5,3	0,0	3,6	0,0	2,8	0,0	6,1	0,0	**19,2**	0,0	5,4	0,0
PL - Πολωνία	**20,3**	0,0	13,3	0,0	3,2	0,0	5,2	0,0	8,2	0,0	6,7	0,0
UK - Ην. Βασίλειο	3,2	0,0	4,1	0,0	0,8	0,0	2,3	0,0	2,7	0,0	1,6	0,0

Πηγή: Επεξεργασία εξαμηνιαίων στοιχείων Eurostat

Πίνακας 3: Εναρμονισμένος ΔΤΚ στις χώρες της Ε.Ε 2008-2013

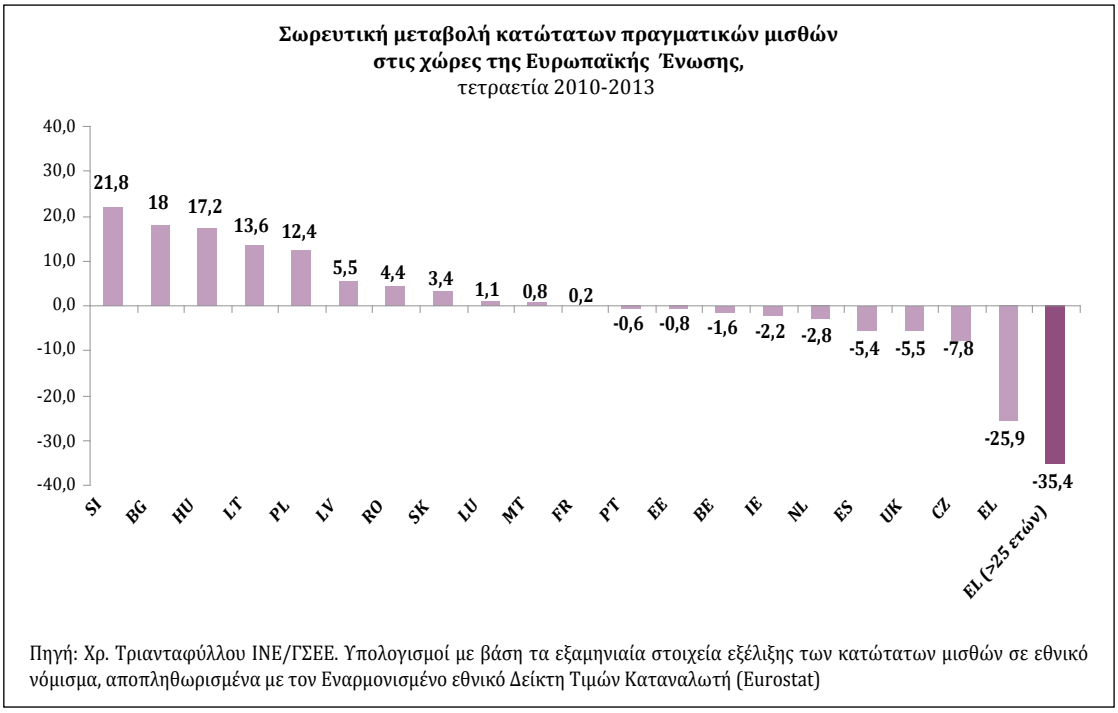
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ΕΝΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ						
IE - Ιρλανδία	3,1	-1,7	-1,6	1,2	1,9	0,8
EL - Ελλάδα	4,2	1,3	4,7	3,1	1,0	-0,9
ES - Ισπανία	4,1	-0,2	2,0	3,1	2,4	1,5
PT - Πορτογαλία	2,7	-0,9	1,4	3,6	2,8	0,4
BE - Βέλγιο	4,5	0,0	2,3	3,5	2,6	1,2
FR - Γαλλία	3,2	0,1	1,7	2,3	2,2	1,0
LU - Λουξεμβούργο	4,1	0,0	2,8	3,7	2,9	1,7
MT - Μάλτα	4,7	1,8	2,0	2,5	3,2	1,0
NL - Ολλανδία	2,2	1,0	0,9	2,5	2,8	2,6
SI - Σλοβενία	5,5	0,9	2,1	2,1	2,8	1,9
SK - Σλοβακία	3,9	0,9	0,7	4,1	3,7	1,5
ΕΝΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ						
CZ - Τσεχία	6,3	0,6	1,2	2,1	3,5	1,4
LT - Λιθουανία	11,1	4,2	1,2	4,1	3,2	1,2
EE - Εσθονία	10,6	0,2	2,7	5,1	4,2	3,2
LV - Λετονία	15,3	3,3	-1,2	4,2	2,3	0,0
BG - Βουλγαρία	12,0	2,5	3,0	3,4	2,4	0,4
RO - Ρουμανία	7,9	5,6	6,1	5,8	3,4	3,2
HU - Ουγγαρία	6,0	4,0	4,7	3,9	5,7	1,7
PL - Πολωνία	4,2	4,0	2,7	3,9	3,7	0,8
UK - Ην. Βασίλειο	3,6	2,2	3,3	4,5	2,8	2,6

Πηγή: Eurostat

Το 2013, παρατηρούνται σημαντικές αυξήσεις κατώτατων μισθών (που υπερτερούν σημαντικά του πληθωρισμού) **κυρίως σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης**, όπως στην Λιθουανία 25%, στην Εσθονία 10,3%, στην Ρουμανία 14,3% (β' εξάμηνο 2013) στην Βουλγαρία 6,9% (μετά από αύξηση κατά 12,5% και 7,4% το 2012) στην Πολωνία 6,7% (μετά από αύξηση 8,2% το 2012) στην Ουγγαρία 5,4% (μετά από αύξηση 19,2% το 2012).

Επίσης μικρότερες αυξήσεις (που υπερτερούν επίσης του πληθωρισμού) παρατηρούνται το 2013 και σε ορισμένες χώρες της ευρωζώνης Λουξεμβούργο 4,1%, Σλοβακία (3,3%) Σλοβενία (2,7%) Μάλτα (2,6) και Βέλγιο (2%). Παράλληλα παρατηρείται πάγωμα μισθών στις χώρες υπό καθεστώς Μνημονίου (Ιρλανδία, Ελλάδα, Πορτογαλία) και πολύ μικρές ονομαστικές αυξήσεις (χαμηλότερες του εθνικού ΔΤΚ) στην Ισπανία (0,6%) στην Γαλλία (0,3%) και στην Ολλανδία (0,9% και 0,6%) και στο Ηνωμένο Βασίλειο (1,6%).

Διάγραμμα 2



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση τα εξαμηνιαία στοιχεία εξέλιξης των κατώτατων μισθών σε εθνικό νόμισμα, αποπληθωρισμένα με τον Εναρμονισμένο εθνικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Eurostat)

Η **Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ενωσης όπου** (εκτός των απωλειών σε πραγματικούς όρους των κατώτατων αποδοχών λόγω πληθωρισμού κατά την διετία 2010-2011) **επιβάλλεται** το Φεβρουάριο 2012 στο πλαίσιο υλοποίησης του 2ου Μνημονίου, **ονομαστική μείωση στις κατώτατες αποδοχές πρωτοφανούς εύρους,** 22% στον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο και 32% αντίστοιχα για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. **Ο κατώτατος μισθός, από εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων, μετατρέπεται σε εργαλείο για την επιτάχυνση της διαδικασίας γενικευμένης μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα που αποτελεί κεντρικό στόχο της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης**.

Η **βίαιη συρρίκνωσης της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα και η διαδικασία ταχύρυθμης απόκλισης από τις προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες ή ταχύρυθμης σύγκλισης με τους κατώτατους μισθούς των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης** που επέβαλλαν οι ρυθμίσεις του Μνημονίου διαφαίνεται ανάγλυφα στο διάγραμμα 2.

Υπολογίσαμε την σωρευτική μεταβολή των κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της Ε.Ε την τελευταία τετραετία 2010-2013 αποπληθωρίζοντας την εξέλιξη των κατώτατων μισθών σε εθνικό νόμισμα στις διάφορες χώρες, (εξαμηνιαία στατιστικά δεδομένα της Eurostat), με τον εκάστοτε εναρμονισμένο εθνικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (διάγραμμα 2).

Κατά την τελευταία τετραετία 2010-2013, σωρευτικές **αυξήσεις στους κατώτατους πραγματικούς μισθούς παρατηρούνται** στην Σλοβενία (21,8%), στην Βουλγαρία (18%), στην Ουγγαρία (17,2%),, στην Λιθουανία (13,6%) στην Πολωνία (12,4 %) στην Λετονία (5,5%) στην Ρουμανία (4,4 %), στην Σλο-

βακία (3,4%), στο Λουξεμβούργο (1.1%) στην Μάλτα (0,8%) και στην Γαλλία (0,2%).

Κατά την ίδια περίοδο στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε, παρατηρούνται, **μειώσεις των κατώτατων πραγματικών μισθών**, λόγω παγώματος ή ανεπαρκών αυξήσεων των κατώτατων μισθών σε σχέση με τον πληθωρισμό, διαβρώνοντας την αγοραστική τους δύναμη, όπως στην Τσεχία (-7,8%), στο Ηνωμένο Βασίλειο (-5,5%), στην Ισπανία (-5,4%), στο Βέλγιο (-1,6%), στην Εσθονία (-0,8%) και στην Πορτογαλία (-0,6%).

Η καθίζηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν επιδέχεται σύγκρισης με καμία άλλη περίπτωση ευρωπαϊκής χώρας δεδομένου ότι, κατά την ίδια περίοδο 2010-2012, ο πραγματικός κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 25,9% και κατά 35,4% για τους νέους κάτω των 25 ετών. (Διάγραμμα 2)

2.3 Σύγκριση κατώτατων μισθών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το Β' Εξάμηνο του 2013

Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat για συγκρίσεις ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης, αφορούν στους κατώτατους μηνιαίους μισθούς των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση το **Β' εξάμηνο του 2013**. Πρόκειται για τους κατώτατους μηνιαίους μικτούς μισθούς, δηλαδή πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι. Πρέπει να σημειωθεί ότι στα στοιχεία αυτά λαμβάνονται υπόψη οι περιπτώσεις, όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως -όπως αυτό συμβαίνει στην Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως - και έχουν διορθωθεί τα στοιχεία ώστε να ληφθούν υπόψη αυτές οι πληρωμές.

Από την σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ, προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι ήδη μεγάλες στην ΕΕ-15, ανάμεσα στις νότιες χώρες μέλη (Πορτογαλία, Ελλάδα και Ισπανία) και στις υπόλοιπες χώρες παλιά μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και βέβαια είναι μεγάλη η απόσταση που χωρίζει τους κατώτατους μισθούς των νέων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης – με εξαίρεση την Μάλτα και την Σλοβενία – από τους αντίστοιχους μισθούς τόσο των χωρών μελών του ευρωπαϊκού νότου όσο κυρίως των υπολοίπων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο κατώτατος μισθός σε ευρώ στο Λουξεμβούργο είναι δωδεκαπλάσιος του κατώτατου μισθού στην Βουλγαρία.

Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία του *Διαγράμματος 3*, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

- μεταξύ 1190 και 1874 ευρώ, σε μία *πρώτη ομάδα χωρών* που αποτελείται από το Ηνωμένο Βασίλειο, την Γαλλία, την Ιρλανδία,την Ολλανδία, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο,
- μεταξύ 566 και 784 ευρώ, σε μία *δεύτερη ομάδα χωρών* που αποτελείται από την Πορτογαλία, την Μάλτα, την Ελλάδα [15], την Ισπανία και την Σλοβενία
- μεταξύ 159 και 401 ευρώ στην *τρίτη ομάδα χωρών* (υπόλοιπα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης).

15. Η κατάταξη της Ελλάδας γίνεται από τη Eurostat με βάση την ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού, που επεβλήθη με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου από 14.2.2012 στο πλαίσιο υλοποίησης του 2ου Μνημονίου, δηλαδή 684€ σε 12μηνη βάση (586€ χ 14/12). Με βάση την ΕΓΣΣΕ, ο κατώτατος μισθός διαμορφώνεται (πριν το Μνημόνιο 2) στα 877€ σε 12μηνη βάση (751,39 € χ 14/12)

Στην σύγκριση σε απόλυτα μεγέθη, διαπιστώνεται ότι ο κατώτατος μηνιαίος μισθός την Ελλάδα σε ευρώ, μετά την δραστική μείωση κατά 22% (Μνημόνιο 2), συνεχίζει να είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην μεγάλη πλειοψηφία των νέων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ενωσης (με εξαίρεση την Μάλτα και την Σλοβενία). Αντίθετα όμως**, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε ευρώ στην Ελλάδα, αποκλίνει πλέον σημαντικά** και υστερεί κάθε φορά περισσότερο **έναντι των κατώτατων μισθών των πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο και ξεπερνά τα 1200 €), δεδομένου ότι μετά την μείωση κατά 22% τον Φεβρουάριο του 2012, **ανέρχεται πλέον μόλις στο 46 % περίπου του αντίστοιχου κατώτατου μισθού της πρώτης ομάδας χωρών** (από 60% με βάση την ΕΓΣΣΕ πριν το Μνημόνιο ΙΙ)**.**

Πριν την ονομαστική μείωση που επεβλήθη με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (6/2012), ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ήταν υψηλότερος των αντίστοιχων κατώτατων μισθών των χωρών της δεύτερης ομάδας. Μετά όμως από την δραστική μείωση του το 2012, η κατάταξη αλλάζει και σήμερα ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι χαμηλότερος από τον αντίστοιχο μισθό στην Σλοβενία, στην Ισπανία και στην Μάλτα. *(Διάγραμμα 3).* Συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται πλέον σε 684€ σε 12μηνη βάση (από 877€ με την ΕΓΣΣΕ πριν το Μνημόνιο 2) και είναι χαμηλότερος του αντίστοιχου μισθού στην Σλοβενία (784 €), στην Ισπανία (753€) και στην Μάλτα (697 €), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η απόσταση από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (566€).

Στα Διαγράμματα *5* και *6*, η σύγκριση των κατώτατων μισθών γίνεται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές των τιμών ανάμεσα στις χώρες για ένα καλάθι αγαθών και υπηρεσιών τα οποία είναι συγκρίσιμα και αντιπροσωπευτικά. Στόχος είναι να εξαλειφθούν οι διαφορές του επιπέδου των τιμών στις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών. Επομένως οι κατώτατοι μισθοί που εκφράζονται σε εθνικό νόμισμα, μετατρέπονται σε μία κοινή «επίπλαστη» νομισματική μονάδα ώστε η αγοραστική τους δύναμη να είναι συγκρίσιμη.

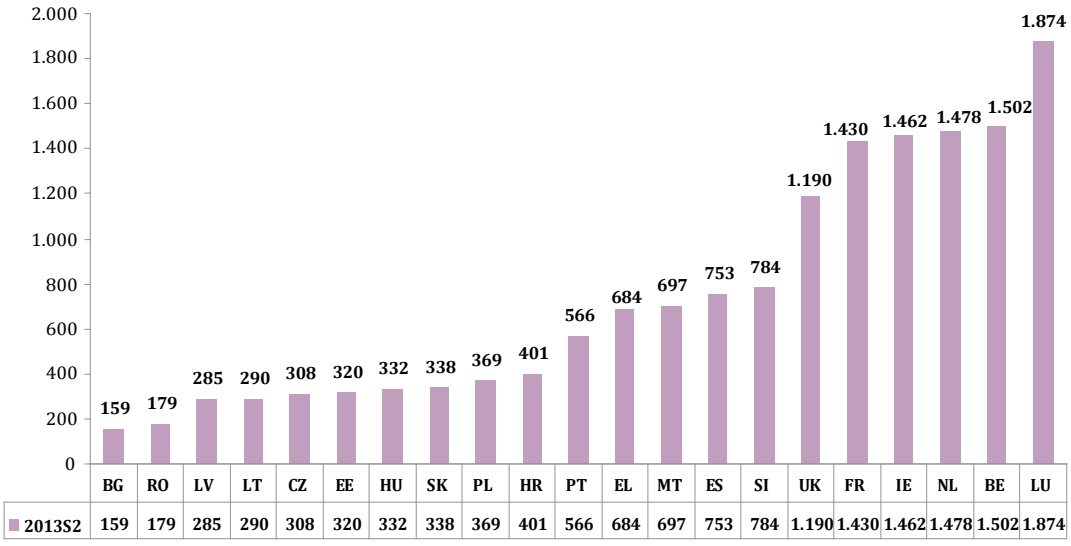
Στα *διαγράμματα 3* και *5,* η κατάταξη των χωρών παραμένει σχεδόν αμετάβλητη διαπιστώνεται όμως ότι οι αποστάσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών είναι μικρότερες όταν τα στοιχεία εκφράζονται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης από ότι σε ευρώ. Ειδικότερα, η εξάλειψη των διαφορών στις τιμές ανάμεσα στις χώρες έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται ο κατώτατος μισθός κυρίως στα νέα κράτη μέλη όπως επίσης – σε μικρότερο όμως βαθμό- στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και (ελάχιστα) στην Ελλάδα[16]. Αντίθετα στις πιο πλούσιες χώρες, η εφαρμογή των Μονάδων Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ), μεταφράζεται σε σχετική μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού.

Ο κατώτατος μισθός σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης στην Ελλάδα, μετά την μείωση του Φεβρουαρίου 2012, κατρακυλά στην κατάταξη των χωρών που έχουν θεσμο-

16. Η εσωτερική υποτίμηση στην Ελλάδα έχει πετύχει μόνο ως προς το σκέλος των μισθών. Παρά την βαθιά και παρατεταμένη ύφεση, οι τιμές διάφορων προϊόντων και υπηρεσιών, αυξήθηκαν τα τελευταία έτη, ειδικότερα στους επιμέρους δείκτες του ΔΤΚ που έχουν ιδιαίτερη σημασία για τους χαμηλόμισθους, λόγω διάρθρωσης της κατανάλωσης τους (όπως στέγαση και διατροφή).

Διάγραμμα 3

Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ- Β' Εξάμηνο 2013
(υπολογισμοί σε δωδεκάμηνη βάση)

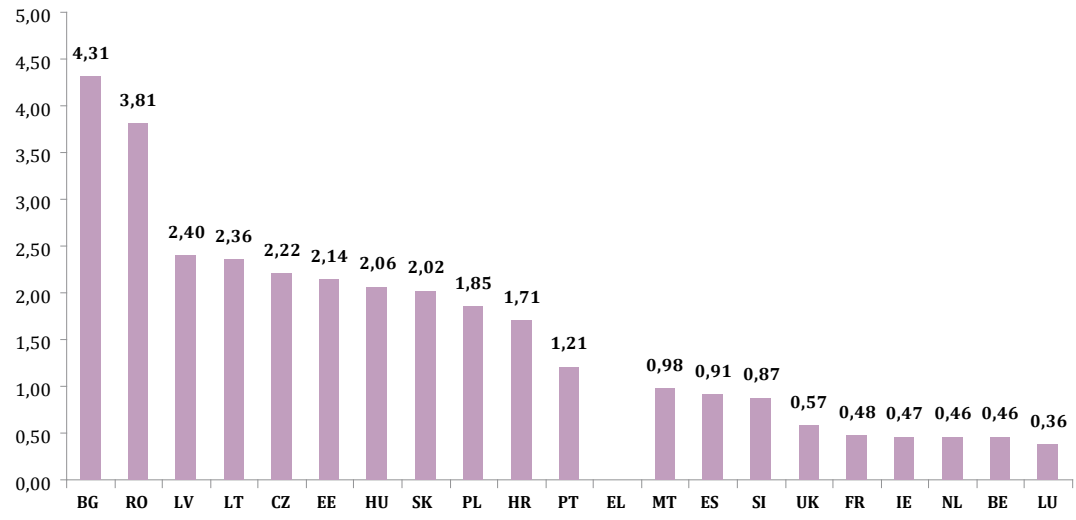


	BG	RO	LV	LT	CZ	EE	HU	SK	PL	HR	PT	EL	MT	ES	SI	UK	FR	IE	NL	BE	LU
2013S2	159	179	285	290	308	320	332	338	369	401	566	684	697	753	784	1.190	1.430	1.462	1.478	1.502	1.874

Πηγή: Eurostat. Για την Ελλάδα η κατάταξη γίνεται με βάση τον κατώτατο μισθό μετά το Μνημόνιο 2, δηλαδή 586€ χ14/12=684€. Με βάση την ΕΓΣΣΕ (πριν το Μνημόνιο 2) ο κατώτατος μισθός ανέρχεται σε 12μηνη βάση στα 876,6€ (751,39€χ14/12)

Διάγραμμα 4

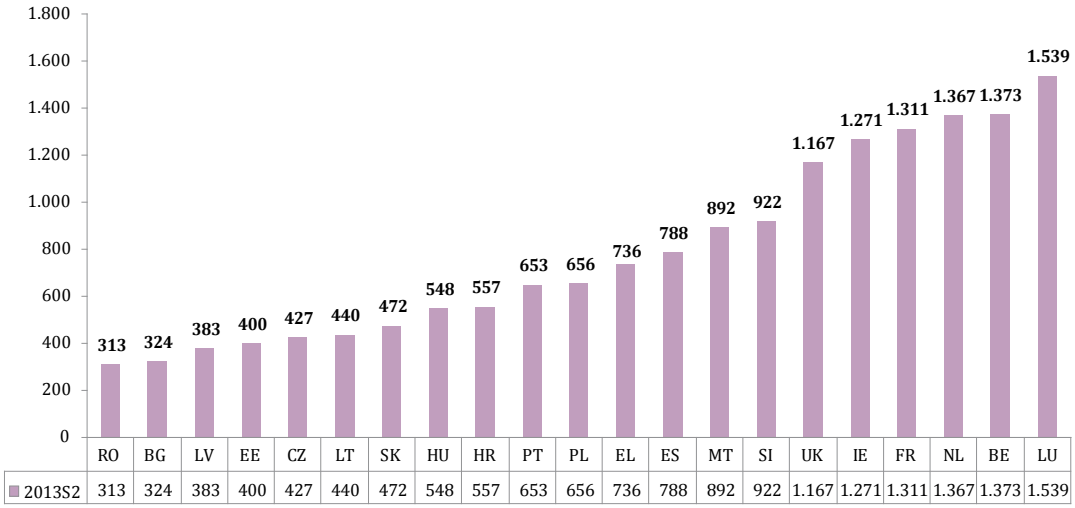
Αναλογία κατώτατου μηνιαίου μισθού σε ευρώ στην Ελλάδα έναντι αντίστοιχων μισθών σε άλλες χώρες της ΕΕ - Β' Εξάμηνο 2013



Πηγή: Ο κατώτατος μισθός σε ευρώ στην Ελλάδα είναι 4,31 φορές μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο κατώτατο μισθό στην Βουλγαρία, ενώ ανέρχεται μόλις στο 36% του αντίστοιχου κατώτατου μισθού στο Λουξεμβούργο.

Διάγραμμα 5

Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ) στις χώρες της Ε.Ε - Β' Εξάμηνο 2013

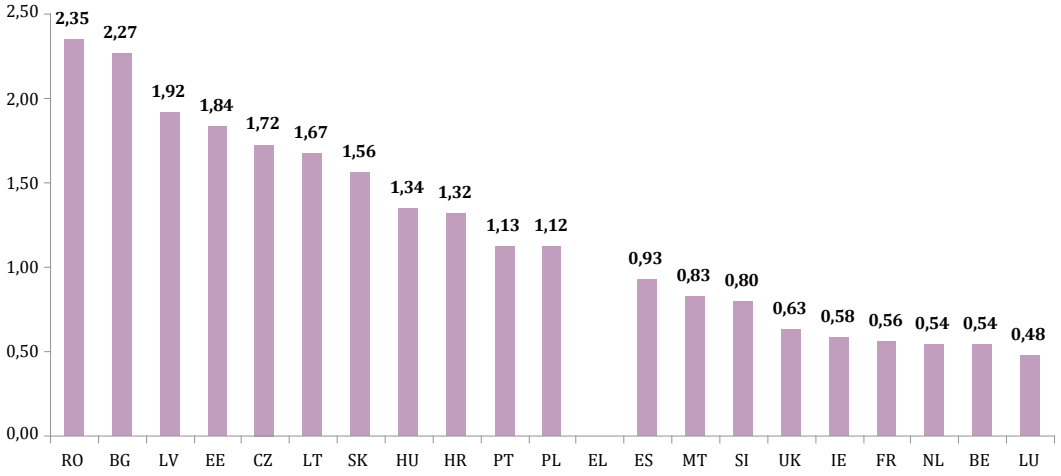


	RO	BG	LV	EE	CZ	LT	SK	HU	HR	PT	PL	EL	ES	MT	SI	UK	IE	FR	NL	BE	LU
2013S2	313	324	383	400	427	440	472	548	557	653	656	736	788	892	922	1.167	1.271	1.311	1.367	1.373	1.539

Πηγή: Eurostat.

Διάγραμμα 6

Αναλογία κατώτατου μηνιαίου μισθού σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης στην Ελλάδα έναντι αντίστοιχων μισθών σε άλλες χώρες της ΕΕ - Β' Εξάμηνο 2013



Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης στην Ελλάδα είναι 2,35 φορές μεγαλύτερος του αντίστοιχου μισθού στην Ρουμανία,ενώ ανέρχεται μόλις στο 48% του αντίστοιχου μισθού στο Λουξεμβούργο.

θετημένο κατώτατο μισθό σε εθνικό επίπεδο, από την έβδομη στην δέκατη θέση και **είναι πλέον – με εξαίρεση την Πορτογαλία - χαμηλότερος σε όρους αγοραστικής δύναμης από τον αντίστοιχο μισθό της Ισπανίας, της Μάλτας και της Σλοβενίας,** ενώ παράλληλα μειώνεται πλέον σημαντικά και η απόσταση από τους αντίστοιχους κατώτατους μισθούς της Πολωνίας, της Κροατίας και της Ουγγαρίας (Διαγράμματα 5 και 6)

2.4 Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα στην εποχή των Μνημονίων

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, στο πλαίσιο του προγράμματος προσαρμογής και των Μνημονίων, έχουν διαμορφώσει ένα νέο μισθολογικό τοπίο, μέσα από ριζικές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία, σοβαρές ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαμόρφωσης των μισθών, αλλά και μέσα από ευθείες κρατικές παρεμβάσεις στο ύψος των ονομαστικών μισθών τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

Στην δημόσια συζήτηση, οι αλλαγές αυτές συνοδεύονται από μία ρητορική περί «δυσκαμψιών» που βάλλει κατά των κατώτατων ορίων προστασίας της εργασίας επικαλούμενη τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας αναζητείται πλέον αποκλειστικά και μόνο μέσα από την δραστική μείωση του κόστους εργασίας που αποτελεί ποσοτικό μνημονικό στόχο (μείωση κατά 15% μέχρι το 2014). Την τελευταία τετραετία, πληθώρα νομοθετικών παρεμβάσεων και ρυθμίσεων οδηγούν με συστηματικό και μεθοδευμένο τρόπο στην πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στην δραστική συρρίκνωση των ονομαστικών μισθών, αγνοώντας ή υποβαθμίζοντας προκλητικά τις πραγματικές αιτίες επιδείνωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Μέσα από παρεμβάσεις που αποδυναμώνουν πλήρως την διαπραγματευτική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, υιοθετείται καθαρά μία προσέγγιση υπέρ της εργοδοτικής πλευράς και επιβάλλεται σειρά ριζικών αλλαγών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική ασφάλιση που μεταβάλλουν καθοριστικά το εργασιακό και μισθολογικό τοπίο και το συσχετισμό δυνάμεων σε βάρος των εργαζομένων.

Από το 2010 παρατηρείται μία σταδιακή και κάθε φορά πιο **βίαιη κρατική παρέμβαση στο σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων**, που στοχεύει σε μια πρώτη φάση στο πάγωμα και στην συνέχεια στην δραστική μείωση των ονομαστικών μισθών.

Μνημόνιο 1 (Μαϊος 2010)

Στο Μνημόνιο Συνεννόησης I και ειδικότερα στο παράρτημα IV (του N. 3845) [17] που αναφέρεται στις συγκεκριμένες προϋποθέσεις οικονομικής πολιτικής προβλέπεται «αναθεώρηση των διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα και των συμβατικών ρυθμίσεων» και ειδικότερα σε ότι αφορά στους μισθούς γίνεται ρητή αναφορά σε *«εφαρμογή μέτρων για τη διασφάλιση ότι οι κατώτατοι μισθοί της τρέχουσας περιόδου θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία για 3 χρόνια»* ενώ προβλέπεται επίσης *«Νομοθεσία για τους κατώτατους μισθούς εισάγοντας ειδική πρόβλεψη (sub-minima) για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται σε κίνδυνο όπως οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι»*. Με άλλα λόγια, στο

17. Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Αρ. Φύλλου 65 – 6 Μαίου 2010.

πρώτο Μνημόνιο εκτός από το τριετές πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών υπάρχει και πρόβλεψη για χορήγηση μισθών κάτω από τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ. *Πράγματι σειρά διατάξεων που συνόδευαν ή ακολούθησαν το πρώτο Μνημόνιο προέβλεπαν για τους νέους εργαζόμενους αποδοχές κάτω από τα κατώτατα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε με διάφορες παραλλαγές για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (με μικτές αποδοχές στο 80% του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ* [18] ή *στο 80% των κατώτατων ορίων της οικείας ΣΣΕ* [19]*) για πρόσληψη νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας (με μικτές αποδοχές στο 84% του κατώτατου μισθού) ή ακόμη για ειδικές συμβάσεις μαθητείας (με αποδοχές στο 70% του κατώτατου μισθού).* [20]

Μνημόνιο 2 (Φεβρουάριος 2012)

Με το Μνημόνιο 2 δρομολογείται η επιτάχυνση της διαδικασίας της εσωτερικής υποτίμησης. Οι παρεμβάσεις για τα εργασιακά που περιλαμβάνονται στο Μνημόνιο Συνεννόησης ΙΙ (Ν. 4046/2012 και στην Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου (6/2012)[21] προβλέπουν μεταξύ άλλων:

Άμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ κατά 22% για τα άτομα άνω των 25 ετών και κατά 32%[22] για τους νέους κάτω των 25 ετών, η οποία δεν προϋποθέτει την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, με εφαρμογή από 14.2.2012 και μέχρι την λήξη του προγράμματος προσαρμογής *(Πίνακας 4*)

Αλλαγή στο ισχύον σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού: από την διμερή διαπραγμάτευση εργοδοτών εργαζομένων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού (στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ), στο νομοθετημένο πλέον από την κυβέρνηση ελάχιστο ύψος μισθού σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους

Αναστολή των αυξήσεων συμπεριλαμβανομένων και των ωριμάνσεων που προβλέπονται από νόμο ή/και ΣΣΕ, μέχρι η ανεργία να μειωθεί κάτω από 10% (από 14.2.2012)

Πρόκειται για ακραία μέτρα νεοφιλελεύθερης έμπνευσης που επιβάλλουν δραστική μείωση των αποδοχών των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό**,** με εύρος χωρίς προηγούμενο, παραβιάζοντας την ισχύουσα τριετή ΕΓΣΣΕ που είχαν υπογράψει όλοι οι κοινωνικοί εταίροι, ενώ παράλληλα δρομολογείται η αλλαγή στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος δεν θα καθορίζεται πλέον από τη διμερή συλλογική διαπραγμάτευση όπως γινόταν επί δεκαετίες στο πλαίσιο της ΕΓΣΕΕ, αλλά από την κυβέρνηση.

18. Ν 3845/2010: Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη –μέλη της Ζώνης του ευρώ και το ΔΝΤ. (ΦΕΚ Α΄65/6-5-2010).

19. Ν. 3986/2011: Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015. (ΦΕΚ Α΄152/1-7-2011)

20. Ν 3863/2010: Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις. (ΦΕΚ Α΄115/15-7-2011)

21. Εφημερίδα της Κυβέρνησης, ΑΡ. Φύλλο 38, Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου, Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της Παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012

22. Τα μειωμένα κατώτατα όρια κατά 32% ισχύουν και για όσους εργάζονται με συμβάσεις μαθητείας.

Πίνακας 4: ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΜΝΗΜΟΝΙΟ 2 – ΠΥΣ 6/2012)

4.1 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

4.1.1 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012
0-3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9 και άνω	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

4.1.2 ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14.2.2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18 και άνω	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

4.2 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

4.2.1 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3 και άνω	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

4.2.2 ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14.2.2012
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6 και άνω	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

Όπως ήδη αναλύθηκε στην προηγούμενη ενότητα, κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης. παρατηρείται σε διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης, πάγωμα των κατώτατων μισθών ή ανεπαρκείς σε σχέση με τον πληθωρισμό αυξήσεις, με αποτέλεσμα να προκύπτουν απώλειες στην αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων (διάγραμμα 2).

Ωστόσο, η Ελλάδα αποτελεί τη μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ενωσης όπου επιβάλλεται βίαιη μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, το εύρος της οποίας προκαλεί πρωτοφανείς απώλειες για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που ξεπερνούν σε ετήσια βάση τους 3 μισθούς, γεγονός που αποδεικνύει εκ του αποτελέσματος ότι στις διαπραγματεύσεις με την Τρόικα δεν «σώθηκε» ούτε ο 14ος ούτε ο 13ος μισθός αλλά αντίθετα οι χαμηλόμισθοι απώλεσαν και τον 12ο μισθό τους.

Η **μείωση του κατώτατου μισθού**, εκτός από τις άμεσες επιπτώσεις στο εισόδημα των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ, **προκαλεί ευρύτερες επιπτώσεις, μέσα από τη γενικευμένη και απότομη μείωση των αποδοχών στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, είτε μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε μέσω ατομικών συμβάσεων**, και παράλληλα την άμεση **μείωση του ύψους του επιδόματος ανεργίας** (από 461,5 € σε 360€) και άλλων κοινωνικών επιδομάτων/ παροχών που συνδέονται άμεσα με τις κατώτατες αποδοχές.

Μετά την υιοθέτηση του Μνημονίου 2, η ΓΣΕΕ, έχει ασκήσει αίτηση ακύρωσης του συνόλου των ρυθμίσεων της ΠΥΣ 6 **και διατάξεων του Ν.4046/2012** στο Συμβούλιο της Επικρατείας, το οποίο αναιτιολόγητα δεν έχει εκδόσει μέχρι σήμερα καμία σχετική απόφαση.

Στην **Πορτογαλία**, η οποία επίσης βρίσκεται σε καθεστώς Προγράμματος Προσαρμογής και Μνημονίου υπό την εποπτεία της Τρόικα, το **Συνταγματικό Δικαστήριο**, από τον Ιούλιο του 2012 μέχρι και το Δεκέμβριο του 2013, έχει αποφανθεί πέντε φορές με αποφάσεις του σε προσφυγές που αφορούσαν μνημονιακές ρυθμίσεις (μέτρα) και έχει απορρίψει ως αντισυνταγματικές διάφορες ρυθμίσεις (μέτρα), υποχρεώνοντας την πορτογαλική Κυβέρνηση και την Τρόικα να τις αποσύρουν (ή να τις αντικαταστήσουν με άλλα μέτρα).

«Μνημόνιο 3» - Ν.4093 (Νοέμβριος 2012)

Στις 7 Νοεμβρίου 2012 ψηφίστηκε στην βουλή ο Ν. 4093[23] για την έγκριση του ΜΠΔΣ 2013-2016 και για επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Μνημονίου 2 και του ΜΠΔΣ 2013-2016. Σε ότι αφορά στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στην διαμόρφωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα προβλέπονται κυρίως τα παρακάτω επιβαρυντικά για τους μισθωτούς μέτρα:

- **Νέο σύστημα διαμόρφωσης νόμιμου κατώτατου μισθού.** Με το νόμο «θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ από 1.4.2013» και το οποίο καταργεί στην πράξη την ΕΓΣΣΕ, ύστερα από δεκαετίες διμερούς διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, ο οποίος θα καθορίζε-

23. Ν. 4093/ 2012 Εγκριση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του ΜΠΔΣ 2013-2016.

ται εφεξής νομοθετικά από την κυβέρνηση με διαβούλευση.

- **Πάγωμα προσαυξήσεων για προϋπηρεσία μετά τις 14.2.2012. και σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας [24] δυνατότητα στους εργοδότες μη χορήγησης του επιδόματος γάμου, το οποίο ανέρχεται σε 10% επί του βασικού μισθού.** Κατώφλι πλέον για τους μισθούς του Ιδιωτικού τομέα αποτελεί ο νέος «**νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός**» όπως αυτός διαμορφώθηκε το Φεβρουάριο του 2012 μετά τις μειώσεις (κατά 22% και 32%) του Μνημόνιου 2, δηλαδή στα 586,08 € για τους άνω των 25 ετών και 510,95 € για τους νέους κάτω των 25 ετών, με προσαυξήσεις για τριετίες προϋπηρεσίας, χωρίς όμως επίδομα **γάμου** σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου εργασίας. Επίσης, οι προσαυξήσεις (10% για κάθε τριετία και σύνολο 30% για 3 τριετίες) ισχύουν μόνο για προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί μέχρι 14.2.2012. Για προϋπηρεσία που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, **αναστέλλεται η προσαύξηση** του «νομικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού» **έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω από 10%**
- **Δύο «ταχύτητες» για τους μισθούς στις επιχειρήσεις (μέλη και μη μέλη εργοδοτικών οργανώσεων).** Οι επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων θα συνεχίζουν να δεσμεύονται μόνο από τους μη μισθολογικούς όρους των εθνικών γενικών ΣΣΕ, αλλά δεν θα δεσμεύονται πλέον από τους μισθολογικούς όρους, δεν θα μπορούν ωστόσο να χορηγούν μισθούς χαμηλότερους από το νέο συρρικνωμένο «νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό»: βασικός μισθός + παγωμένες τριετίες από 14.2.2012, χωρίς επίδομα γάμου σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας.

Ο κατώτατος μισθός από εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων μετατρέπεται σε μοχλό για την γενικευμένη και απότομη μείωση των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, δεδομένου ότι μετά την κατάργηση στην πράξη της διμερούς διαπραγμάτευσης που όριζε τον κατώτατο μισθό στο πλαίσιο της ΕΓΣΕΕ, ο νέος δραστικά συρρικνωμένος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» αποτελεί πλέον το νέο κατώφλι για τους μισθούς του Ιδιωτικού τομέα, το οποίο σύμφωνα με το Μνημόνιο 3 θα ορίζεται (από 1.4.2013) νομοθετικά στα πλαίσια του νέου συστήματος διαμόρφωσης από την Κυβέρνηση και θα αναπροσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

Οι απώλειες για τους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, προκύπτουν ανάγλυφα από την σύγκριση ανάμεσα στους κατώτατους μισθούς, όπως αυτοί διαμορφώθηκαν από την ΕΓΣΣΕ 2010-2012 (πριν το Μνημόνιο 2) και στους κατώτατους μισθούς που διαμορφώνουν οι ρυθμίσεις που δρομολογήθηκαν στο πλαίσιο του Μνημονίου 2 και 3. Όπως προκύπτει από τους πίνακες 5

24. Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική Εγκύκλιος Αρ. Πρωτ. 263552/839, 28-11-2012, ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.1 & ΙΑ.8 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (ΦΕΚ 222/Α΄/12-11-2012).

και 6, η καταστρατήγηση της ΕΓΣΣΕ και η εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3 που αφορούν στους κατώτατους μισθούς, προκαλεί δραστική συρρίκνωση στις αποδοχές των χαμηλόμισθων εργαζομένων.

Η σύγκριση γίνεται χωρίς να υπολογίζεται η αύξηση στο κατώτατο μισθό που προέβλεπε η ΕΓΣΣΕ από 1.7.2012 (ίση με το ύψος του μέσου ΔΤΚ της ευρωζώνης το 2011 δηλαδή 2,6%, η εφαρμογή της οποίας διαμορφώνει τον κατώτατο μισθό στα 770,92 €). Αν συνυπολογιστεί η εν λόγω αύξηση της ΕΓΣΣΕ, οι απώλειες που προκύπτουν από την σύγκριση είναι ακόμη μεγαλύτερες. Για παράδειγμα για τον άγαμο άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0-3 έτη, οι ετήσιες απώλειες ανέρχονται σε 2.587€, δηλαδή περίπου σε 3,4 μισθούς.

Πίνακας 5: Κατώτατες μικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Μισθός	Μήνες	Ετήσιες Μικτές Αποδοχές
ΑΓΑΜΟΙ			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	751,39 €	14	10519 €
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	586,08 €	14	8205,1€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-22%		-22%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-165,31 €	14	-2314,3 €
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			3,08
ΕΓΓΑΜΟΙ			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	826,54 €	14	11572 €
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	644,69 €	14	9025,7€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-22%		-22%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-181,85 €	14	-2545,9 €
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			3,08
ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ 3» - Ν.4093 (χωρίς επίδομα γάμου) *	586,08 €	14	8205,1 €
Μείωση αποδοχών (σε %)	-29,09%		-29,09%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-240,46 €	14	-3366,4 €
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,07

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3

* σε περίπτωση μη καταβολής από τον εργοδότη τους επιδόματος γάμου (παραβιάζοντας το άρθρο 1 της από 14.5.2013 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ: "Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας"

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Κατώτατες μικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Μισθός	Μήνες	Ετήσιες Μικτές Αποδοχές
ΑΓΑΜΟΙ			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	751,39	14	10519
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	510,95	14	7153,3
Μείωση αποδοχών (σε %)	-32 %		-32%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-240,44	14	-3366,2
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,48
ΕΓΓΑΜΟΙ			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	826,54	14	11572
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	562,05	14	7868,7
Μείωση αποδοχών (σε %)	-32%		-32%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-264,49	14	-3702,9
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,48
Μετά το «ΜΝΗΜΟΝΙΟ 3» - Ν.4093 (χωρίς επίδομα γάμου) *	510,95	14	7153,3
Μείωση αποδοχών (σε %)	-38,18%		-38,18%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-315,59	14	-4418,3
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			5,35

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την ΕΓΣΣΕ και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3

*σε περίπτωση μη καταβολής από τον εργοδότη τους επιδόματος γάμου (παραβιάζοντας το άρθρο 1 της από 14.5.2013 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ: "Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας")

Πίνακας 7: Ετήσιες απώλειες μισθωτών που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Ετήσιες απώλειες σε ευρώ	Ετήσιες απώλειες σε αριθμό μισθών	Ετήσιες απώλειες σε %
ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ			
Άγαμος	-2314,34	3,08	-22%
Έγγαμος με επίδομα γάμου	-2314.34	3,08	-22%
Έγγαμος χωρίς επίδομα γάμου	-3366,44	4,07	-29,09%
ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ			
Άγαμος	-3366,16	4,48	-32%
Έγγαμος με επίδομα γάμου	-3366,16	4,48	-32%
Έγγαμος χωρίς επίδομα γάμου	-4418,26	5,35	-38,18%

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την ΕΓΣΣΕ και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3

Στον πίνακα 7, συνοψίζονται οι ετήσιες απώλειες (σε ευρώ, σε % και σε αριθμό μισθών) που προκύπτουν για άγαμους και έγγαμους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, με προϋπηρεσία 0-3 έτη, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3. **Η εφαρμογή των ρυθμίσεων** (Μνημόνια 2 & 3) **μειώνει τις ετήσιες αποδοχές, για τους άγαμους εργαζόμενους άνω των 25 ετών** με προϋπηρεσία 0-3 έτη**, κατά 2314,34 ευρώ, περικόπτονται δηλαδή ετησίως 3,08 μισθοί** (για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 3366,16 € και 4,5 μισθούς αντίστοιχα) και, **σε περίπτωση μη καταβολής από τους εργοδότες του επιδόματος γάμου,** για τους **έγγαμους άνω των 25 ετών** με προϋπηρεσία 0-3 έτη, **κατά 3366,44 ευρώ, περικόπτονται δηλαδή ετησίως 4,07 μισθοί** (για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 4418,26 € και 5,35 μισθούς αντίστοιχα).

Σε περίπτωση μη χορήγησης από τους εργοδότες του επιδόματος γάμου, (παραβιάζοντας το άρθρο 1, της ισχύουσας από 14.5.2013 ΕΓΣΣΕ) οι έγγαμοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό βρίσκονται αντιμέτωποι με νέες απώλειες των αποδοχών τους που ανέρχονται περίπου ετησίως σε έναν μηνιαίο μισθό.

Αναφορικά με το επίδομα γάμου η ισχύουσα από 14.5.2013 ΕΓΣΣΕ αναφέρει στο άρθρο 1 αυτής: ***«Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας****, εναρμονίζοντας τις ισχύουσες στη χώρα μας διατάξεις δικαίου με τις διεθνώς εφαρμοστέες αρχές της προστασίας της οικογένειας, της διευκόλυνσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της ισότητας των φύλων, της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, της αξιοπρεπούς εργασίας»*. Σύμφωνα μάλιστα με την νομική υπηρεσία της ΓΣΕΕ, το επίδομα γάμου έχει διπλή νομική φύση: αφενός αποτελεί όρο ΕΓΣΣΕ αφετέρου έχει ισχύ τυπικού νόμου (του κυρωτικού ν. 1766/1988)[25].

Σχετικά με το επιχείρημα περί **« διάσωσης του 13ου και 14ου μισθού στον ιδιωτικό τομέα»**, που αποτέλεσε αντικείμενο δημόσιας συζήτησης κατά την υιοθέτηση των Μνημονίων 2 και 3, εκ του αποτελέσματος φαίνεται ότι συνέβαλε περισσότερο στην συσκότιση της δημόσιας συζήτησης παρά στην προστασία του εισοδήματος και της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων.

Τέλος, οι εργοδοτικοί φορείς που τοποθετήθηκαν την ίδια περίοδο δημόσια κατά της μείωσης του κατώτατου μισθού, αν πράγματι το εννοούν, δεν είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν στην πράξη τις ρυθμίσεις των Μνημονίων σχετικά με τον κατώτατο μισθό. Η αντίφαση που προκύπτει για τους εργοδότες ανάμεσα στην μικροοικονομική και στην μακροοικονομική προσέγγιση είναι προφανής, ειδικότερα για τις επιχειρήσεις που απευθύνονται κυρίως στην εσωτερική αγορά. Η δραστική συρρίκνωση των μισθών σε επίπεδο επιχείρησης μπορεί να μειώνει το κόστος εργασίας, ωστόσο η γενικευμένη μαζική μείωση των μισθών συρρικνώνει δραματικά την εσωτερική ζήτηση (επειδή οι μισθωτοί και ιδιαίτερα οι χαμηλόμισθοι διακρίνονται για την υψηλή ροπή τους προς κατανάλωση) με αποτέλεσμα να πολλαπλασιάζεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που οδηγούνται σε παύση λειτουργίας.

25. Εγκύκλιος ΓΣΕΕ, «Καθολικότητα ισχύος των όρων της ισχύουσας από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ. Η γενική ισχύς του επιδόματος γάμου και η διπλή νομική φύση του», Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, Εγκύκλιος υπ. 5 Αθήνα, 24 Μαΐου 2013.

2.5 Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα την τελευταία τριακονταετία (1984-2013)

Καταγράψαμε την εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών -κατώτατου μισθού και ημερομισθίου- στην Ελλάδα κατά την τελευταία τριακονταετία (1984-2013), όπως αυτές διαμορφώνονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ και Διαιτητικές αποφάσεις (και από τον Φεβρουάριο του 2012 με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου στο πλαίσιο υλοποίησης του 2ου Μνημονίου) (Πίνακας 8).

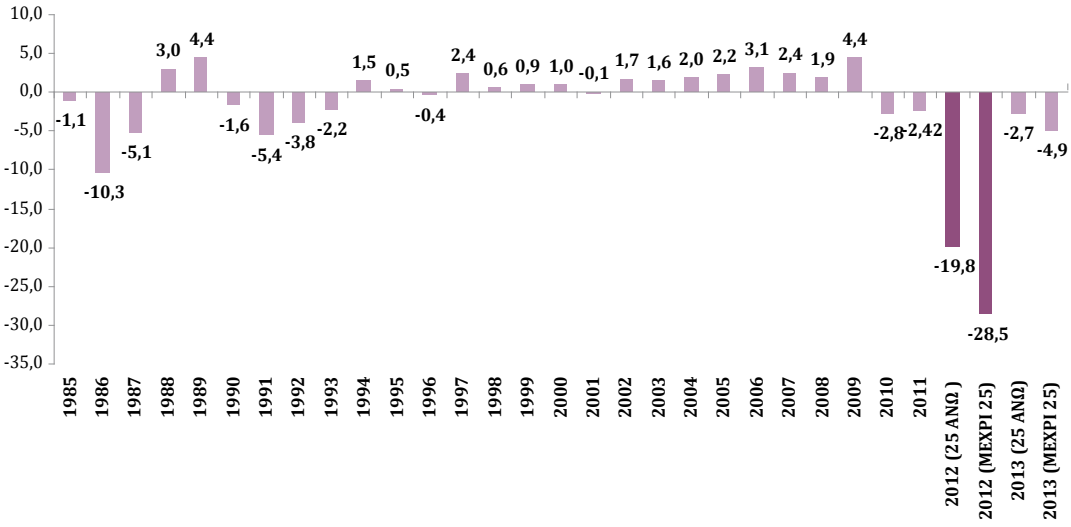
Στα διαγράμματα 7 και 8 απεικονίζεται η εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών την περίοδο 1984 – 2013 λαμβάνοντας υπόψη τις ετήσιες ονομαστικές αποδοχές (σε 12μηνη βάση) και αποπληθωρίζοντας με τον ΔΤΚ σε μέσα επίπεδα. Διαπιστώνεται στα εν λόγω διαγράμματα ότι, ενώ υπάρχει μια σταδιακή αύξηση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1990, ωστόσο ο ρυθμός μεταβολής αυτής της εξέλιξης επέτρεψε μόλις το 2009 την διαμόρφωση του επιπέδου των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στο ανώτερο επίπεδο της περιόδου (1984-2009).

Έχουμε με άλλα λόγια, μεταξύ 1984 και 2013, τρεις διακριτές περιόδους:

Στην διάρκεια της πρώτης περιόδου (1984-1996) έχουμε σημαντική μείωση των πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά 20 περίπου εκατοστιαίες μονάδες (από 100 το έτος 1984 ο δείκτης μειώνεται στο 79,3 το έτος 1993 και διατηρείται στα επίπεδα του 80 μέχρι το έτος 1996).

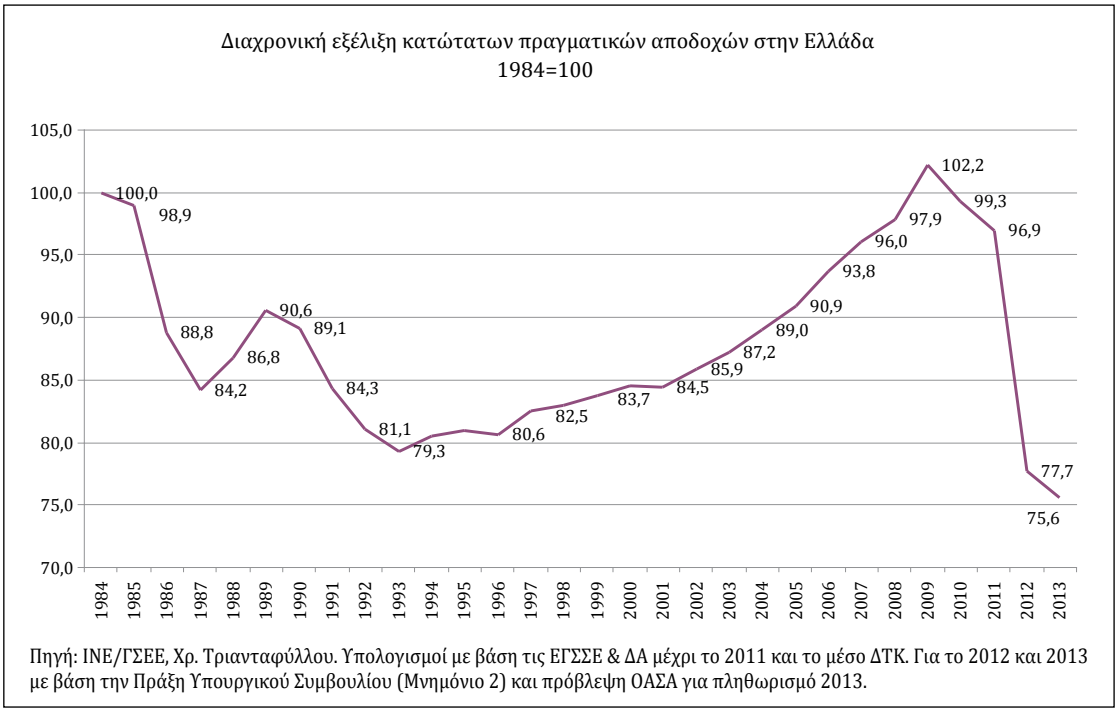
Στην διάρκεια της δεύτερης περιόδου (1997-2009) έχουμε ονομαστικές αυξήσεις που υπερβαίνουν σχεδόν συστηματικά τον μέσο πληθωρισμό με αποτέλεσμα μία στα-

Διάγραμμα 7



Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Χρ. Τριανταφύλλου. Υπολογισμοί με βάση τις ΕΓΣΣΕ & ΔΑ (μέχρι και το 2011) και το μέσο ΔΤΚ της ΕΛΣΤΑΤ. Για το 2012 και το 2013, με βάση την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Μνημόνιο 2) και πρόβλεψη ΟΑΣΑ για πληθωρισμό 2013.

Διάγραμμα 8



Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Χρ. Τριανταφύλλου. Υπολογισμοί με βάση τις ΕΓΣΣΕ & ΔΑ μέχρι το 2011 και το μέσο ΔΤΚ. Για το 2012 και 2013 με βάση την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Μνημόνιο 2) και πρόβλεψη ΟΑΣΑ για πληθωρισμό 2013.

διακή ανάκτηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού - που απωλέσθη την προηγούμενη περίοδο - κατά 22 περίπου εκατοστιαίες μονάδες (από το 80 ο δείκτης ανέρχεται στο 102 το 2009). Το 2009 ο κατώτατος μισθός σε πραγματικούς όρους υπερβαίνει οριακά τα επίπεδα του έτους 1984, πράγμα που σημαίνει ότι οι αυξήσεις αυτές επέτρεψαν απλά και μόνο να καλυφθούν οι απώλειες που υπέστη η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού από τον πληθωρισμό στο σύνολο της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ σημαίνει ταυτόχρονα ότι στην διάρκεια όλων αυτών των ετών, οι αμειβόμενοι με τις κατώτατες αποδοχές δεν επωφελήθηκαν από την όποια αύξηση της παραγωγικότητας.

Στην διάρκεια της τρίτης περιόδου (2010-2013), η μείωση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών κατά 5,2 εκατοστιαίες μονάδες την διετία 2010-2011 είχε ως αποτέλεσμα, ήδη στα τέλη του 2011, να επανέλθει ο κατώτατος μισθός σε όρους αγοραστικής δύναμης σε επίπεδα προ του 1984, ενώ **η δραστική μείωση του Φεβρουαρίου 2012 επιδεινώνει δραματικά την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, διαμορφώνοντας τον δείκτη στις 75,6 μονάδες, δηλαδή περίπου 25 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από τα επίπεδα του 1984**.

Πίνακας 8: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στην Ελλάδα 1984-2012

ΕΓΣΣΕ – ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΠΟ – ΕΩΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ (δραχμές)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ	ΜΙΣΘΟΣ (δραχμές)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ %	ΕΤΗΣΙΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (12 μήνες) δρχ.	Ποσοστό αύξησης ετήσιων ονομαστικών αποδοχών (σχέση προηγ. Έτους)	(Ποσοστό μεταβολής) Σύγκριση μέσου ετήσιου ΔΤΚ κάθε έτους με τον αντίστοιχο προηγ. έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
ΕΓΣΣΕ 1984	1.1-30.4.84	1202	10,8	27012	10,8				
	1.5-31.8.84	1285	6,9	28876	6,9	341596	-	18,6%	-
	1.9-31.12.84	1314	2,2	29511	2,2				
ΕΓΣΣΕ 1985	1.1-30.4.85	1422	8,2	31931	8,2				
	1.5-31.8.85	1516	6,6	34038	6,6	402912	17,9%	19,2%	-1,09%
	1.9-31.12.85	1548	2,1	34759	2,1				
	1.1-31.4.86	1618	4,5	36316	4,5				
1986	1.5-31.8.86	1639	1,3	36792	1,3	445436	10,5%	23,1%	-10,25%
	1.9-31.12.85	1716	4,7	38251	4				
	1.1-30.4.87	1787	4,1	40100	4,8				
1987	1. 5-31.8.87	1805	1	40501	1	491700	10,38%	16,4%	-5,1%
	1.9-31.12.87	1886	4,5	42324	4,5				
	1.1-31.4.88	2074	10	46443	9,7				
ΕΓΣΣΕ 1988	1.4-31.8.88	2106	1,5	47143	1,5	575172	16,9%	13,5%	+3%
	1.9-31.12.88	2243	6,5	50207	6,5				
	1.1-30.4.89	2450	9,3	54828	9,2				
ΕΓΣΣΕ 1989	1.5-31.8.89	2475	1	55376	1	682840	18,7%	13,7%	+4,39%
	1.9-31.12.89	2705	9,3	60506	9,3				
	1.1-31.8.90	2911	7,6	65105	7,6				
ΕΓΣΣΕ 1990	1.9-31.12.90	3118	7,1	69727	7,1	808992	18,4%	20,4%	-1,6%
	1.1.91	3315	6,3	74121	6,3				
ΕΓΣΣΕ 1991	1.7.91	3501	5,6	78272	5,6	914358	13,02%	19,5%	-5,4%
	1.1.92	3721	6,28	83160	6,24				
1992	1.7.92	3870	4	86487	4	1017882	11,3%	15,8%	-3,8%
	1.1.93	4081	5,45	91206	5,45				
ΕΓΣΣΕ 1993	1.7.93	4411	8,08	98568	8,07	1138644	11,8%	14,4%	-2,2%
	1.1.94	4632	5	103497	5				
ΕΓΣΣΕ 1994	1.7.94	4934	6,5	110225	6,5	1282332	12,6%	10,9%	+1,53%
	1.1.95	5132	4	114634	4				
1995	1.7.95	5336	4	119220	4	1403124	9,41%	8,9%	+0,46%
ΕΓΣΣΕ 1996	1.1.96	5531	3,5	123520	3,5				
	1.7.96	5753	4	128460	4	1511880	7,75%	8,2%	- 0,41%
1997	1.1.97	6000	1% + 3,25%	133962	1% + 3,25%				
	1.7.97	6195	3,25%	138315	3,25%	1633662	8,05%	5,5%	2,4%
ΕΓΣΣΕ 1998	1.1.98	6364	0,2%+2,5%	142056	0,2%+2,5%				
	1.7.98	6492	2%	144897	2%	1721718	5,.39%	4,8%	0,56%
1999	1.1.99	6609	0,4% + 1.4%	147513	0,4% + 1.4%				
	1.7.99	6701	1,4%	149578	1,4%	1782548	3,53%	2,6%	0,9%
ΕΓΣΣΕ 2000	1.1.00	6882	0,7% + 2%	153643	0,7% + 2%				
	1.7.00	6986	1,5%	155947	1,5%	1857474	4,2%	3,2%	0,97%
2001	1.1.01	7111	1,8%	158754	1,8%				
	1.7.01	7218	1,5%	161136	1,5%	1919274	3,3%	3,4%	-0,09%

ΕΓΣΣΕ –ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΠΟ – ΕΩΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ (ευρώ)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ	ΜΙΣΘΟΣ (ευρώ)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ %	ΕΤΗΣΙΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (12 μήνες) - ευρώ.	Ποσοστό αύξησης ετήσιων ονομαστικών αποδοχών (σχέση προηγ. Έτους)	(Ποσοστό μεταβολής) Σύγκριση μέσου ετήσιου ΔΤΚ κάθε έτους με τον αντίστοιχο προηγ. έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
ΕΓΣΣΕ 2002 (σε ευρώ)*	1.1.02 1.7.02	21,95 22,35	1,1%+ 2,5% 1,8%	490,04 498,86	1,1%+ 2,5% 1,8%	5933,39	5,34%	3,6%	1,68 %
2003	1.1.03	23,29	0,3% + 3,9%	519,87	0,3% + 3,9%	6238,44	5,14%	3,5%	1,58%
ΕΓΣΣΕ 2004	1.1.04 1.9.04	24,22 25,01	4% 2% + 8 ευρώ (μηνιαίως)	540,66 559,98	4% 2% + 8,5ευρώ (μηνιαίως)	6545,88	4,93%	2,9%	1, 97 %
2005	1.1.05 1.9.05	25,56 26,41	2,2% 3,3%	572,30 591,18	2,2% 3,3%	6943,12	5,78%	3,5 %	2,2 %
ΕΓΣΣΕ 2006	1.1.06 1.9.06	27,17 27,96	2,9% 2,9%	608,33 625,97	2,9% 2,9%	7370,52	6,44%	3,2%	3,13%
2007	1.5.07	29,39	5,1%	657,89	5,1%	7766,92	5,38 %	2,9%	2,41%
ΕΓΣΣΕ 2008	1.1.08 1.9.08	30,40 31,32	3,45% 3%	680,59 701	3,45% 3%	8248,72	6,2%	4,2 %	1,91%
2009	1.5.09	33,04	5,5%	739,56	5,5%	8720,48	5,71%	1,2 %	4,4%
ΕΓΣΣΕ 2010		33,04		739,56		8874,72	1,76 %	4,7%	-2,8%
2011	1.7.11	33,57	1,6%	751,39	1,6%	8945,7	0,8%	3,3%	*-2,42%*
2012 (με βάση την ΕΓΣΣΕ)	1.7.12	34,44	2,6	770,92	2,6	9133,86	2,1%	1,5%	0,59%

ΠΥΣ - ΜΝΗΜΟΝΙΟ 2: Ονομαστική μείωση κατώτατων μισθών & ημερομισθίων από 14.2.2012 κατά 22% (και 32% για νέους κάτω των 25 ετών)

2012 με βάση το ΜΝΗΜΟΝΙΟ 2	14.2.12	26,18	-22 %	586,08	-22%	7280,925	-18,6%	1,5%	*- 19,8*
2012 Νέοι κάτω των 25 ετών	14.2.12	22,83	-32%	510,95	-32%	6492,06	-27,43%	1,5%	*-28,5*
2013 ΑΝΩ ΤΩΝ 25		26,18		586,08		7032,96	-3,41	-0,7 *	-2,7
2013 Νέοι κάτω των 25		22,83		510,95		6131,4	-5,56	-0,7 *	-4,9

Πηγή: Χρήστος Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. * Πρόβλεψη ΟΑΣΑ για πληθωρισμό 2013



3. Κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση και μισθολογικές εξελίξεις σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας

3.1 Αποδόμηση θεσμικού πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων & ΣΣΕ: επιπτώσεις στην κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση και στην διαμόρφωση των μισθών

Παράλληλα με την πληθώρα δημοσιονομικών μέτρων που επιβαρύνουν την μισθωτή εργασία, τις αλλεπάλληλες παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία προς την κατεύθυνση αύξησης της ευελιξίας και μείωσης του κόστους εργασίας, το 2010 ξεκινά επίσης μία νέα περίοδος σε ότι αφορά στο θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ΣΣΕ και την διαμόρφωση των μισθών.

Τα μέτρα που δρομολογούνται σχετικά με την σύναψη, επέκταση και συρροή των ΣΣΕ, εντάσσονται πλήρως στην λογική της **εσωτερικής υποτίμησης** η οποία αποτελεί βασική συνιστώσα του προγράμματος προσαρμογής και υλοποιείται κυρίως **μέσα από τη μείωση μισθών με ευθεία κρατική παρέμβαση** (σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα), **την αποδόμηση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης & ΣΣΕ και τη βίαιη επιβολή της αποκέντρωσης στην διαμόρφωση των μισθών.**

3.1.1 Οι σημαντικότερες ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ κατά την περίοδο των Μνημονίων

Οι κυριότερες νομικές αλλαγές, που ανέτρεψαν το σύστημα της διμερούς συλλογικής διαπραγμάτευσης που είχε διαμορφωθεί και λειτουργήσει την προηγούμενη εικοσαετία, επήλθαν τον Οκτώβριο του 2011[26] (Ν. 4024 και ειδικότερα άρθρο 37) και τον Φεβρουάριο 2012 (Ν. 4046 και Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου[27]) όπου προβλέπεται μεταξύ άλλων:

1. «Αναστολή» της διαδικασίας επέκτασης της ισχύος των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (μέσω της κήρυξής τους ως γενικά υποχρεωτικών) για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής.
2. «Αναστολή» της αρχής της εύνοιας για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και η κατί-

26. Νόμο 4024/2011 (ΦΕΚ Α΄226/27-10-2011) για τις «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015»

27. Εφημερίδα της Κυβέρνησης, ΑΡ. Φύλλο 38, Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου, Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της Παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012..

σχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ.

3. Δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από νέα συλλογικά μορφώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων (τις «ενώσεις προσώπων»).
4. Δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ και από επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα (οι οποίες καλύπτονταν τα προηγούμενα έτη κυρίως από τις κλαδικές ΣΣΕ).
5. Αμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (κατά 22% και 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών) και αλλαγή στο ισχύον σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού.
6. Καθορισμός μέγιστης διάρκειας των ΣΣΕ (3 έτη), περιορισμός της μετενέργειας των όρων των ΣΣΕ μετά την λήξη ή καταγγελία τους (από 6 σε 3 μήνες), ενώ ελλείψει νέας σύμβασης εξακολουθούν να ισχύουν μόνο οι όροι που αφορούν στο βασικό μισθό και 4 επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας).
7. Κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στην Διαιτησία. Από 14.2.2012 η προσφυγή στην Διαιτησία γίνεται αποκλειστά με κοινή συμφωνία των μερών και περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού ενώ δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτή κανένα άλλο ζήτημα.
8. Αναστολή (από 14.2.2012) των αυξήσεων λόγω ωρίμανσης που προβλέπονται από νόμο ή/και ΣΣΕ, μέχρι η ανεργία να μειωθεί κάτω από 10%.

Οι αλλαγές στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στην ιεράρχηση των ΣΣΕ, σε συνδυασμό με τις διατάξεις που περιορίζουν το ρόλο της μεσολάβησης και διαιτησίας και στην ουσία αδρανοποιούν τον ρόλο του ΟΜΕΔ, διαμορφώνουν τις προϋποθέσεις, ώστε οι νέες επιχειρησιακές συμβάσεις να έχουν την δυνατότητα να καταργούν στην πράξη διατάξεις προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων Διαιτητικών Αποφάσεων, συλλογικών συμφωνιών και επιχειρησιακής συνήθειας, οδηγώντας ακόμη και σε εξομοίωση των αμοιβών σε επίπεδο επιχείρησης με τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ. Με άλλα λόγια, οι ρυθμίσεις αυτές οδηγούν σε σημαντικές μειώσεις των υφιστάμενων ονομαστικών αποδοχών των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, μέσω από την σύναψη νέων επιχειρησιακών συμβάσεων, καταργώντας de facto αμοιβές και όρους εργασίας που προβλεπόταν για τους εργαζόμενους από κλαδικές ή παλαιότερες επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας. Η εξέλιξη αυτή οδηγεί χιλιάδες εργαζόμενους σε διάφορους κλάδους της οικονομίας σε δραματική μείωση των ονομαστικών τους αποδοχών.

3.1.2 Επιπτώσεις στην διαμόρφωση των μισθών και στην Κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση

Οι αρνητικές επιπτώσεις για το εισόδημα των εργαζομένων που προκύπτουν από την υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, έγιναν ήδη ορατές (αμέσως μετά την ψήφιση του σχετικού Νόμου στα τέλη του 2011), και διευρύνθηκαν το 2012, μέσα από τον πολλαπλασιασμό των νέων επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από εργοδότες και κυρίως από νεοσύστατες «Ενώσεις προσώπων», σε επιχειρήσεις διαφόρων κλάδων της οικονομίας, στις οποίες προβλέπονται σημαντικές μειώσεις ονομαστικών αποδοχών. **Οι νέες επιχειρησιακές συμβάσεις προβλέπουν στην μεγάλη πλειοψηφία τους δραστική μείωση των**

αποδοχών που κυμαίνεται μεταξύ 10-40% από τα επίπεδα που προέβλεπαν, στις κάθε επιμέρους περιπτώσεις, οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή παλαιότερες (προηγούμενες) επιχειρησιακές συμβάσεις. Σε πολλές από αυτές μειώνονται και ευθυγραμμίζονται πλήρως οι κατώτατες αποδοχές στην επιχείρηση με τον κατώτατο μισθό.

Βασική τάση που διαμορφώνεται με το νέο πλαίσιο είναι ο πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ εργασίας, η μείωση του αριθμού των κλαδικών ΣΣΕ και η πλήρης απουσία διαιτητικών αποφάσεων μετά το 2012[28]

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Υπουργείο Εργασίας, το 2012 παρατηρείται πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ και παράλληλα μείωση των κλαδικών και οποιοεπαγγαλματικών ΣΣΕ.

Αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας 2010-2013

	2010	2011	2012	2013
ΚΛΑΔΙΚΕΣ/ΕΘΝΙΚΕΣ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ	65	38	23	13
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	227	170	976	385
ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΙΟΕΠΕΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ	14	7	6	10

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας

Σε αντίθεση με το παρελθόν, η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρησιακών ΣΣΕ προκύπτει κυρίως μετά από καταγγελία με πρωτοβουλία της εργοδοτικής πλευράς προηγούμενων συμβάσεων ή είναι εντελώς νέες ΣΣΕ, που υπογράφονται στην μεγάλη τους πλειοψηφία (4/5) από «ενώσεις προσώπων» και προβλέπουν στην συντριπτική τους πλειοψηφία μειώσεις μισθών με κεντρική τάση την εξομοίωση των μισθών στην επιχείρηση με τον κατώτατο μισθό[29].

Το νέο πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί δίνει την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να μειώνουν τους υπάρχοντες μισθούς μέσα από νέες επιχειρησιακές αλλά και μέσα από ατομικές συμβάσεις εργασίας. Μετά την ψήφιση του Μνημονίου 2, σύμφωνα με την Επιθεώρηση Εργασίας (**ΣΕΠΕ**), κατά την περίοδο 14.2-30.6.2012 έχουν υπογραφεί **109.123 ατομικές συμβάσεις εργασίας** (σε 26.150 επιχειρήσεις) που προέβλεπαν **μειώσεις μισθών κατά μέσο όρο 23,4%.**

Στόχος των αλλαγών που προωθήθηκαν είναι η πλήρη αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης και η διαμόρφωση των μισθών σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο[30], μέσα από την διεμβολισμό των κλαδικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες διαδραματίζουν παραδοσιακά σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση των κατώτατων αμοιβών, παρέχοντας ένα δίκτυ συλλογικής προστασίας για τους εργαζόμενους και ειδικότερα σε αυτούς που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις.

Οι μνημονιακές αλλαγές μεταβάλλουν πλήρως τους συσχετισμούς δύναμης υπέρ των εργοδοτών, αφήνοντας ελάχιστα περιθώρια διεκδίκησης στην εργατική πλευρά στην συλλογική διαπραγμάτευση για την σύναψη κλαδικών ΣΣΕ.

Η μείωση του χρόνου μετενέργειας και των όρων των ΣΣΕ σε συνδυασμό με την υπερίσχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ, την αναστολή επέκτασης των ΣΣΕ σε όλους τους εργαζόμενους

28. Ιωάννου Χρ. Κώστας Παπαδημητρίου «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012 Τάσεις και προοπτικές Αθήνα, Απρίλιος 2013.

29. Ιωάννου Χρ. Κώστας Παπαδημητρίου «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012 Τάσεις και προοπτικές Αθήνα, Απρίλιος 2013.

30. Με εξαίρεση τον κατώτατο νόμιμο μισθό που θα ορίζεται πλέον από την Κυβέρνηση.

και την υποβάθμιση του ρόλου της Διαιτησίας οδηγούν σε σημαντικές μειώσεις των μισθών που προβλέπονται από τις κλαδικές ΣΣΕ, ενώ **η διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο έχει πλέον ως αντικείμενο το εύρος της μείωσης των μισθών χωρίς να μπορούν παρόλα αυτά να διασφαλίσουν οι νέες κλαδικές ΣΣΕ τις νέες μειωμένες αποδοχές για όλους τους εργαζόμενους** από περαιτέρω μειώσεις των αποδοχών τους μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ με δυσμενέστερους όρους και με κατώφλι τον νέο συρρικνωμένο (κατά 22% και 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών) κατώτατο μισθό.

Οι περισσότερες νέες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί, μετά την διαμόρφωση του νέου πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ, το 2012 και το 2013, εμπεριέχουν σημαντικές μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους: στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (-15%), στα εργαστήρια Ζαχαρωδών προϊόντων (-15%), στο Εμπόριο (-6,3) στις Τράπεζες (-6%), στις Εργοληπτικές και Κατασκευαστικές τεχνικές επιχειρήσεις (-18%), στα κέντρα διασκέδασης (μειώσεις από 20-50% σε σχέση με προηγούμενη ΣΣΕ μουσικών, τραγουδιστών), τεχνικού προσωπικού στα θέατρα (-20% στο βασικό μισθό των μηχανικών σκηνής και -10% των βοηθών), στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων (-10%)…

Το νέο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο, μετά και την λήξη μεγάλου αριθμού κλαδικών ΣΣΕ το 2013, οδηγεί σε νέες μειώσεις μισθών μέσα και από κλαδικές συμβάσεις που ευελπιστούν να «φρενάρουν» (ή να αποτρέψουν) ακόμη μεγαλύτερες μειώσεις μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ ή ατομικών συμβάσεων εργασίας.

3.2 Εξέλιξη βασικών κλαδικών μισθών και μισθολογικές εξελίξεις σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας (2000-2013)

Για να αποτιμηθεί η εξέλιξη των βασικών κατώτατων κλαδικών μισθών από το 2000 μέχρι σήμερα, επιλέξαμε από τον τομέα των υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα το **Εμπόριο** όπου δραστηριοποιούνται χιλιάδες επιχειρήσεις μικρού αλλά και μεγάλου μεγέθους, τα **Ξενοδοχεία** στον νευραλγικό τομέα του Τουρισμού, όπου απασχολείται επίσης σημαντικός αριθμός εργαζομένων καθώς και τον κλάδο των **Τραπεζών** από το χρηματοπιστωτικό τομέα. Επίσης εξετάζεται η εξέλιξη των βασικών μισθών που προκύπτουν από τις ΣΣΕ σε 2 κλάδους της βαριάς βιομηχανίας, την **Σιδηροβιομηχανία** και την **Τσιμεντοβιομηχανία** όπου δραστηριοποιούνται μεγάλες επιχειρήσεις, με παραγωγικές μονάδες σε διάφορα μέρη εντός και εκτός Ελλάδας, χαρακτηρίζονται από έντονο εξαγωγικό προσανατολισμό και ορισμένες από αυτές είτε ανήκουν σε μεγάλους πολυεθνικούς ομίλους είτε έχουν αναπτύξει οι ίδιες πολυεθνική δραστηριότητα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, οι απασχολούμενοι ως μισθωτοί στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο το 2011 ανέρχονται περίπου σε 382.297 άτομα και αντιστοιχούν στο 14,4% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης της χώρας (το ποσοστό είναι ακόμη μεγαλύτερο αν υπολογιστεί σε σχέση μόνο με τον Ιδιωτικό τομέα της οικονομίας). Σημαντική είναι επίσης η συνεισφορά στην απασχόληση στον κλάδο των Ξενοδοχείων Καταλυμάτων (52.353 άτομα ή 2% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα) αλλά και στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (77.222 άτο-

μα ή 2,9% της συνολικής απασχόλησης, εκ των οποίων η μεγάλη πλειοψηφία εργάζεται στις Τράπεζες). Τέλος τον κλάδο του Μετάλλου εργάζονται ως μισθωτοί 41.119 άτομα (1,6% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης της χώρας), ενώ στην Τσιμεντοβιομηχανία ο αριθμός των εργαζομένων ξεπερνά τις δέκα χιλιάδες άτομα.

Στην συνέχεια εξετάζεται για την περίοδο 2000-2013, η εξέλιξη των βασικών μισθών (χωρίς επιδόματα και προϋπηρεσία) σε ονομαστικούς και πραγματικούς όρους όπως αυτοί διαμορφώνονται από τις εκάστοτε ΣΣΕ των προαναφερθέντων 5 κλάδων για συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων. Δίδεται έμφαση στις πρόσφατες κλαδικές ΣΣΕ και καταγράφονται επίσης και άλλες μισθολογικές εξελίξεις που αφορούν σε επιχειρήσεις των εν λόγω κλάδων.

3.2.1 Εξέλιξη βασικών μισθών στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις κατά την περίοδο 2000-2013

Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας συμφωνείται και συνυπογράφεται από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων και την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.). Κατά την περίοδο 2000-2013, εκδόθηκαν 3 Διαιτητικές Αποφάσεις και υπογράφηκαν από τα μέρη **7** κλαδικές ΣΣΕ. Η τελευταία διετής κλαδική ΣΣΕ 2014-2015, υπεγράφη τον Δεκέμβρη του 2013.

Έτος	ΣΣΕ & Δ.Α - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	Πράξη Κατ. Υπ. Εργασίας
2000	Δ.Α. 13/2000	Π.Κ. Υπ. Εργ. 9/31.5.2000
2001	Δ.Α. 10/2001	Π.Κ. Υπ. Εργ. 6/3.5.2001
2002-2003	Σ.Σ.Ε. (21.5.2002) Διετής	Π.Κ. Υπ. Εργ. 22/22.5.2002
2004	Δ.Α. 41/2004	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 9/30.6.2004
2005	Σ.Σ.Ε. (21.3.2005)	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 23/23.3.2005
2006-2007	Σ.Σ.Ε. (16.5.2006) Διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 25/23.5.2006
2008-2009	Σ.Σ.Ε. (26.5.2008) Διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 33/10.6.2008
2010-2012	Σ.Σ.Ε. (22.7.2010) Τριετής	Π.Κ. Υπ. Εργ. 21/6.8.2010
2012-2013	ΣΣΕ (ισχύς από 1.7.2012 -31.12.13)	Π.Κ. Υπ. Εργ 9/16.7.2012
2014-2015	ΣΣΕ (30.12.2013) Διετής	Π.Κ. Υπ. Εργ 14/31.12.2013

Με τη συλλογική ρύθμιση αυτή καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με τη μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρων από τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλόους), μοτέλ, τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού- διακοπών και κάμπινγκ.

Για να εξετάσουμε την πραγματική εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών των μισθωτών στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατά την περίοδο 2000-2013, επιλέξαμε τους βασικούς μισθούς της ειδικότητας **Ξενοδοχοϋπάλληλοι Κατηγορίας Α':** Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαιτρ, υπομαίτρ (ή κάπταιν), θυρω-

ρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφετζής Α, προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α.

Στον Πίνακα 9 απεικονίζεται η εξέλιξη του βασικού μισθού των ξενοδοχοϋπαλλήλων Κατηγορίας Α' (με προϋπηρεσία 0-1 έτος χωρίς επιδόματα) κατά τα έτη 2000- 2013, ενώ υπολογίζουμε παράλληλα την ετήσια αύξηση των ονομαστικών αποδοχών (12 μήνες) σε σχέση με το προηγούμενο έτος καθώς επίσης και το ποσοστό μεταβολής των πραγματικών αποδοχών αποπληθωρίζοντας τις ονομαστικές αποδοχές με τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Δ.Τ.Κ μέσα επίπεδα).

Το πάγωμα των ονομαστικών αποδοχών το 2010 και η αύξηση στο επίπεδο του πληθωρισμού της ευρωζώνης από το β' εξάμηνο του 2011 (δηλαδή 1,6%) που προέβλεπε η τριετής κλαδική ΣΣΕ 2010-2012 οδήγησαν σε **μείωση της αγοραστικής δύναμης των βασικών μισθών κατά 2,66% το 2010 και κατά 2,23% το 2011.**

Η κλαδική ΣΣΕ που υπογράφεται τον Ιούλιο του 2012, στο νέο πλαίσιο που διαμορφώνεται μετά τις ριζικές αλλαγές που επέφερε στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ το άρθρο 37 (Ν.4024/2011) και τις ανατροπές του Μνημονίου 2 και της ΠΥΣ 6/2012, **προβλέπει ονομαστικές μειώσεις μισθών κατά 15%.** Συγκεκριμένα ο βασικός μισθός των Υπαλλήλων Κατηγορίας Α' μειώνεται από 967,01€ σε 821,96€ (δηλαδή επιστρέφει σε ονομαστικούς όρους σχεδόν στα επίπεδα του 2006).

Με την δραστική αυτή μείωση των ονομαστικών αποδοχών το 2012, επιταχύνεται η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων του κλάδου, κατά -7,9% το 2012 και κατά -7,27 % το 2013, με αποτέλεσμα **η σωρευτική πραγματική μείωση των κατώτατων μισθών των ξενοδοχοϋπαλλήλων να ανέρχεται για την τετραετία 2010-2013** σε **18,8 %.**

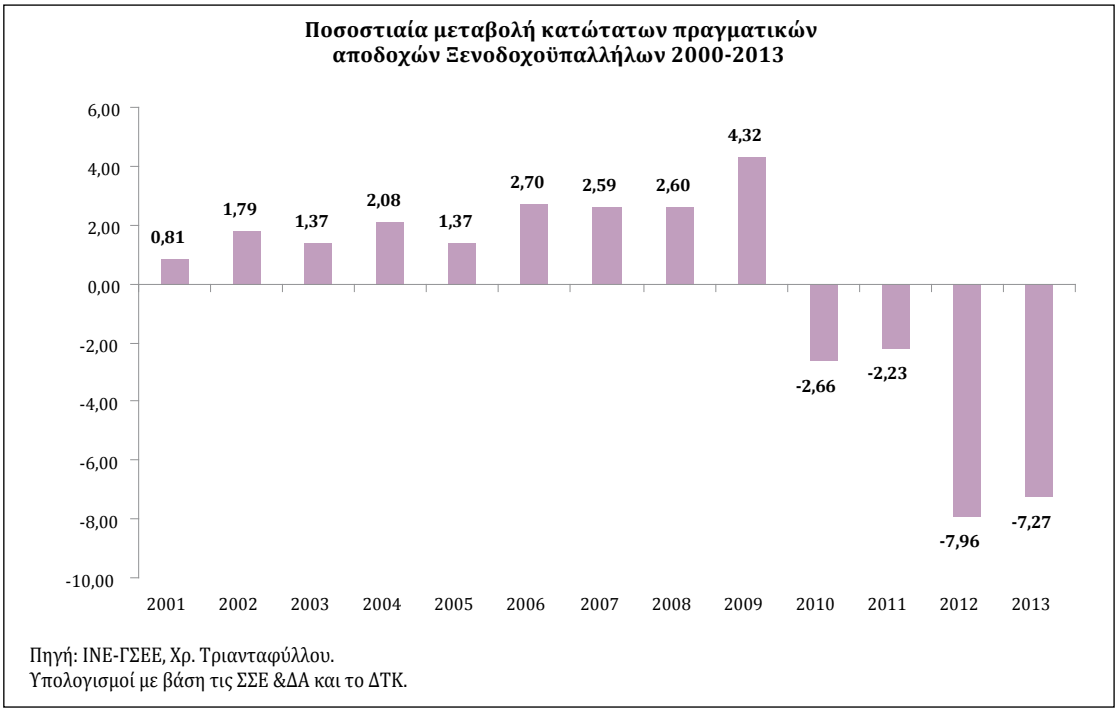
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ 2000-2013

Βασικοί μηνιαίοι μισθοί ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α':
Υπάλληλος υποδοχής, μαίτρ, υπομαίτρ, θυρωρός Α', νυχτοθυρωρός Α', μπουφετζής Α', προϊστάμενος δωματίων και μάγειρας Α'

Ετος	Περίοδος Ισχύος	Μισθός σε €	**Ετήσιες αποδοχές σε €** (12 μήνες)	**Ποσοστό μεταβολής ετήσιων ονομαστικών αποδοχών** (σε σχέση με προηγούμενο έτος)	**Ποσοστό μεταβολής Σύγκριση μέσου ετήσιου ΔΤΚ κάθε έτους με αντίστοιχο προηγούμενου έτους**	**Ποσοστό μεταβολής ετήσιων πραγματικών αποδοχών**
	1.1.00	575,4				
2000	1.7.00	583,47	6953,2		3,2	
	1.1.01	599,81				
2001	1.7.01	608,2	7248,1	4,24	3,4	0,81
	1.1.02	632,53				
2002	1.7.02	641,38	7643,5	5,46	3,6	1,79
2003	1.1.03	668,3	8019,6	4,92	3,5	1,37
	1.1.04	695,05				
2004	1.7.04	708,95	8424	5,04	2,9	2,08
	1.1.05	724,55				
2005	1.7.05	748,46	8838,1	4,92	3,5	1,37
	1.1.06	767,17				
2006	1.7.06	794,02	9367,1	5,99	3,2	2,7
	1.1.07	809,9				
2007	1.7.07	838,25	9888,9	5,57	2,9	2,59
	1.1.08	867,59				
2008	1.7.08	894,49	10572,5	6,91	4,2	2,6
	1.1.09	912,38				
2009	1.7.09	947,96	11162	5,58	1,2	4,32
2010	1.1.10	947,96	11375,5	1,91	4,7	-2,66
2011	1.1.11	957,44	11489,3	1	3,3	-2,23
2012	1.1.12	967,01				
	1.7.12	821,96	10733,82	-6,58	1,5	-7,96
2013	1.1-31.12.2013	821,96	9863,52	-8,11	-0,9	-7,27

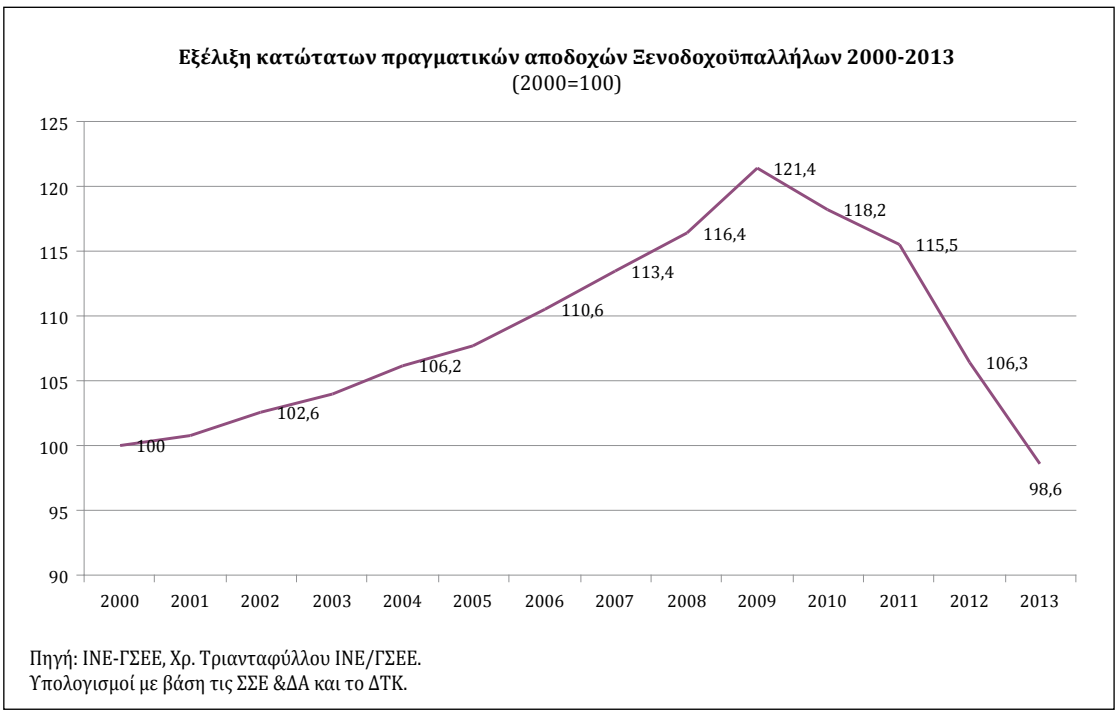
Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ & Δ.Α. και το ΔΤΚ

Διάγραμμα 9



Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Χρ. Τριανταφύλλου.
Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ &ΔΑ και το ΔΤΚ.

Διάγραμμα 10



Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ &ΔΑ και το ΔΤΚ.

Εξετάζοντας την εξέλιξη των μισθών στον κλάδο από μία πιο μακροχρόνια σκοπιά, όπως προκύπτει από τα διαγράμματα 9 και 10, κατά την διάρκεια της περιόδου 2000-2009 διαπιστώνονται πραγματικές αυξήσεις στις κατώτατες αποδοχές των ξενοδοχοϋπαλλήλων, με αποτέλεσμα να αυξηθεί ο δείκτης κατά περίπου 21 εκατοστιαίες μονάδες (από 100 το 2000 σε 121,4 το 2009), ενώ μετά το 2010 το πάγωμα και οι μειώσεις των ονομαστικών μισθών έχουν ως αποτέλεσμα ο δείκτης να μειωθεί στις 106,3 μονάδες το 2012 και στις 98,6 μονάδες το 2013. Αυτό σημαίνει ότι στα τέλη του 2013, έχει αναιρεθεί ολόκληρη η πρόοδος που πραγματοποιήθηκε, όσον αφορά την βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών του κλάδου, στην διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου και ότι **ο κατώτατος μισθός των ξενοδοχοϋπαλλήλων σε πραγματικούς όρους έχει επανέλθει στα τέλη του 2013 σε επίπεδα προ του 2000.**

Στις 30/12/2013, υπεγράφη η νέα διετής Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2014-2015 που αφορά τους εργαζόμενους στα Ξενοδοχεία, η οποία προβλέπει πάγωμα αποδοχών για το 2014 και αύξηση κατά 1% από 1.1.2015 (αύξηση καθαρά συμβολικού χαρακτήρα) που σε καμία περίπτωση δεν μπορούσε να θεωρηθεί αντιστάθμισμα στις σημαντικές μισθολογικές απώλειες της προηγούμενης σύμβασης (-15%). Επιπλέον, δεδομένων των μνημονιακών ρυθμίσεων της μη υποχρεωτικής εφαρμογής και επέκτασης προς όλους της κλαδικής ΣΣΕ και της υπεροχής των επιχειρησιακών ΣΣΕ, η ευρεία εφαρμογή της κλαδικής ΣΣΕ ακόμη και με αυτές τις μειωμένες αποδοχές παραμένει ζητούμενο.

Εκτός από τις μειώσεις μισθών που προκύπτουν από την κλαδική ΣΣΕ, ακόμη **μεγαλύτερες μειώσεις μισθών** προκύπτουν για εργαζόμενους του κλάδου **μέσα από επιχειρησιακές ΣΣΕ** που **προβλέπουν πλήρη εξομοίωση των αποδοχών των εργαζομένων σε ξενοδοχεία με τα κατώτατα όρια αποδοχών της ΕΓΣΣΕ** (όπως αυτά διαμορφώθηκαν μετά την ΠΥΣ 6/2012, δηλαδή 586,08 € και 510,95 € μικτά για τους νέους έως 25 ετών) καταργώντας στην πράξη όρους κλαδικών ή προηγούμενων επιχειρησιακών ΣΣΕ. Σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις σε διάφορες περιοχές της χώρας έχουν υπογραφεί, από εργοδότες και νεοσύστατες «Ενώσεις Προσώπων», αντίστοιχες επιχειρησιακές ΣΣΕ. Χαρακτηριστικό και ενδεικτικό είναι το παράδειγμα στην νήσο Κω, όπου ανάμεσα στα τέλη Απριλίου και στα μέσα Μαϊου 2012, έχουν υπογραφεί τουλάχιστον 12 επιχειρησιακές ΣΣΕ (εκ των οποίων οι 8 είναι πανομοιότυπες) που μειώνουν όλες τους μισθούς των εργαζομένων στα ξενοδοχεία στα κατώτατα όρια της ΕΓΣΕΕ.[31]

Για τους Ξενοδοχοϋπαλλήλους Κατηγορίας Α' που αμείβονταν σύμφωνα με τους όρους της κλαδικής ΣΣΕ, πριν την σύναψη των νέων Επιχειρησιακών ΣΣΕ, και αμείβονται εφεξής με βάση τα κατώτατα (συρρικνωμένα μετά το Μνημόνιο 2) όρια της ΕΓΣΣΕ, μόνο **η μείωση από τον βασικό μισθό της Κλαδικής σύμβασης (967€) στον κατώτατο μισθό (586,08) οδηγεί σε συρρίκνωση των ονομαστικών αποδοχών των εργαζομένων της τάξεως του 40%** (χωρίς να υπολογίζονται περαιτέρω απώλειες που προκύπτουν από περικοπές στα διάφορα επιδόματα).

Τέλος, εκτός από την συρρίκνωση των μισθών τους οι εποχιακά εργαζόμενοι στον

31. Ιστοσελίδα Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας http://www.ypakp.gr/

κλάδο γνωρίζουν περαιτέρω συρρίκνωση του εισοδήματος τους λόγω των μνημονιακών αλλαγών που αφορούν στο επίδομα ανεργίας**.** **Επιπτώσεις** στο εισόδημα σημαντικού αριθμού εργαζομένων του κλάδου προκύπτουν από τις αλλαγές του Ν. 3986/2011, ο οποίος θέτει νέα πλαφόν στην διάρκεια επιδότησης της ανεργίας για το 2013 και 2014, με αποτέλεσμα τον **περιορισμό της επιδότησης ανεργίας των εποχιακά εργαζομένων**. Συγκεκριμένα από 1.1.2013 η επιδότηση ανεργίας στην τετραετία δεν θα μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τα 450 ημερήσια επιδόματα ανεργίας, δηλαδή 18 μήνες επιδοτούμενη ανεργία στην τετραετία (από 20 μήνες πριν) και από 1.1.2014 τα 400 ημερήσια επιδόματα, δηλαδή συνολικά 16 μήνες επιδοτούμενη ανεργία στην τετραετία. Με άλλα λόγια, από 01.01.2013 διακόπτεται η καταβολή του επιδόματος ανεργίας σε άτομα που τα 4 προηγούμενα χρόνια έχουν υπερβεί τις 450 ημέρες επιδότησης (και από 1.1.2014 τις 400) Η ρύθμιση αυτή έχει ως αποτέλεσμα σημαντικός αριθμός ξενοδοχοϋπαλλήλων να μην έχει πρόσβαση στο επίδομα ανεργίας.[32]

3.2.2 Εξέλιξη βασικών μισθών στο Λιανικό και Χοντρικό Εμπόριο κατά την περίοδο 2000-2013

Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ**)** για τους όρους αμοιβής και απασχόλησης των εργαζομένων στις εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας συμφωνείται και συνυπογράφεται από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ) την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και την Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ).

Κατά την περίοδο 2000-2012, υπογράφηκαν από τα μέρη 7 κλαδικές ΣΣΕ (εκ των οποίων οι 3 είναι διετούς διάρκειας 2002-2003, 2006-2007 και 2008-2009) και εκδόθηκαν 2 Δ.Α (το 2000 και το 2004).

Ετος	ΣΣΕ & Δ.Α - ΕΜΠΟΡΙΟ	Πράξη Κατ. Υπ. Εργασίας
2000	Δ.Α. 40/2000	Π.Κ. Υπ. Εργ. 28/27.9.2000
2001	Σ.Σ.Ε. (14.6.2001)	Π.Κ. Υπ. Εργ. 53/15.6.2001)
2002- 2003	Σ.Σ.Ε. (19.7.2002) (διετής)	Π.Κ. Υπ. Εργ. 97/30.7.2002
2004	Δ.Α. 51/2004	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 37/9.11.2004
2005	Σ.Σ.Ε. (18.4.2005)	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 49/17.5.2005
2006-2007	Σ.Σ.Ε. (7.9.2006) (διετής)	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 117/25.9.2006
2008-2009	Σ.Σ.Ε. (30.7.2008) (διετής)	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 103/5.8.2008
2010	-	-
2011	Σ.Σ.Ε. (4.3.2011)	Π. Κ. Υπ. Εργασίας:14/17.3.2011
2012	ΣΣΕ (1.8.2012-31.7.2013	Π.Κ. Υπ. Εργασίας 13/31.7.2012

Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του Εμπορίου αφορά τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις ακόλουθες εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας: α) Εμπορικά καταστήματα χονδρικής και λιανικής πώλησης. β) Σούπερ Μάρκετς και καταστήματα τροφίμων. γ) Καταστήματα ζαχαροπλαστείων και συναφών με τα ζαχαροπλαστεία εμπορικών δραστηριοτήτων δ) Καταστήματα λιανικής και χονδρικής πώλησης τσιγάρων.

Για να εξετάσουμε την πραγματική εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών κατά την περίοδο 2000-2013, επιλέξαμε την ειδικότητα «Πωλητές» [33] και συγκεκριμένα τους κατώτατους

32. Το επίδομα ανεργίας έχει μειωθεί κατά 22%, μετά από την μείωση του κατώτατου μισθού τον Φεβρουάριο 2012, και διαμορφώνεται πλέον στα 360 ευρώ (από 461,5 ευρώ), ενώ παράλληλα προκύπτουν περαιτέρω περικοπές λόγω αυστηρότερων προϋποθέσεων στην χορήγηση στους ανέργους των δώρων των Χριστουγέννων και του Πάσχα

33. Στο προσωπικό πώλησης των Σούπερ Μάρκετς περιλαμβάνονται και οι πωλητές – πωλήτριες προϊόντων κρέατος, πουλερικών, τυροκομικών-αλλαντι-

Πίνακας 10: Εξέλιξη Κατώτατων Αποδοχών στο Εμπόριο

Βασικοί Μισθοί Πωλητών

Ετος	Περίοδος Ισχύος	Μισθός σε €	Ετήσιες αποδοχές σε € (12 μήνες)	% μεταβολή ετήσιων ονομαστικών αποδοχών (σε σχέση με προηγούμενο έτος)	ΔΤΚ	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
	1.1.00	518,57				
	22.2. 00	532,58				
2000	1.7.00	541,63	6417,2	-	3,2	-
	1.1.01	552,46				
2001	1.7.01	562,41	6689,2	4,24	3,4	0,81
	1.1.02	579,38				
2002	1.7.02	596,18	7053,4	5,44	3,6	1,78
2003	1.1.03	620,03	7440,4	5,49	3,5	1,92
	1.1.04	644,83				
2004	1.9.04	661,60	7805,0	4,90	2,9	1,94
	1.1.05	678,14				
2005	1.9.05	701,87	8232,6	5,48	3,5	1,91
	1.1.06	722,93				
2006	1.9.06	744,62	8761,9	6,43	3,2	3,13
	1.1.07	764,72				
2007	1.9.07	787,66	9268,4	5,78	2,9	2,80
	1.1.08	815,23				
2008	1.9.08	843,76	9896,9	6,78	4,2	2,48
	1.1.09	860,64				
2009	1.9.09	903,67	10499,8	6,09	1,2	4,83
2010	1.1.10	903,67	10844,0	3,28	4,7	-1,36
2011	1.7.11	918,13	10930,8	0,80	3,3	-2,42
	1.1.12	918,13				
2012	1.8.12	**860,00**	10726,9	-1,87	1,5	-3,3
2013		**860,00**	10320	-3,79	-0,9	-2,9

Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Υπολογισμοί με βάση τις κλαδικές ΣΣΕ & Δ.Α. και το ΔΤΚ

βασικούς μισθούς των εμποροϋπαλλήλων Πωλητών (με προϋπηρεσία 0-2 έτη χωρίς επιδόματα), όπως αυτοί διαμορφώνονται από τις εκάστοτε ΣΣΕ ή τις Δ.Α.

Ο Πίνακας 10 εμπεριέχει την εξέλιξη του βασικού μισθού (χωρίς επιδόματα) του νεοεισερχόμενου εμποροϋπαλλήλου - πωλητή κατά τα έτη 2000- 2013, ενώ υπολογίζουμε παράλληλα την ετήσια αύξηση των ονομαστικών αποδοχών (12 μήνες) σε σχέση με το προηγούμενο έτος καθώς επίσης και το ποσοστό μεταβολής των πραγματικών αποδοχών αποπληθωρίζοντας τις ονομαστικές αποδοχές με τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Δ.Τ.Κ μέσα επίπεδα).

Το πάγωμα των ονομαστικών αποδοχών το 2010 και η ονομαστική αύξηση των μισθών από το β' εξάμηνο του 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού (του έτους 2010, δηλαδή 1,6%), οδηγούν σε μείωση της αγοραστικής τους δύναμης των βασικών μισθών των

κών, οπωρολαχανικών, ιχθυοπωλείου, ειδών ένδυσης, οικιακού εξοπλισμού, ειδών εξοχής κλπ).

εμποροϋπαλλήλων την διετία 2010-2011 κατά 3,8%.

Η κλαδική ΣΣΕ που υπογράφεται τον Ιούλιο **του 2012**, στο πλαίσιο του νέου τοπίου που έχει διαμορφωθεί μετά τις ανατροπές που επέφεραν το άρθρο 37 (Ν.4024/2011) και οι ρυθμίσεις του Μνημονίου 2 (Π.Υ.Σ 6/2012) στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ, είναι μονοετής, με περίοδο ισχύος 1.8.2012-31.7.2013 και **προβλέπει ονομαστικές μειώσεις αποδοχών κατά 6,3**%. Συγκεκριμένα, ο μικτός βασικός μισθός του πωλητή εμπορικού καταστήματος από 918,1 € μειώνεται στα 860€ (δηλαδή στα επίπεδα του α' εξαμήνου του 2009).

Η εξέλιξη αυτή οδηγεί σε περαιτέρω μείωση των ετήσιων πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά 3,3% το 2012 και 2,9 % το 2013, με αποτέλεσμα **η σωρευτική πραγματική μείωση των κατώτατων μισθών των εμποροϋπαλλήλων να ανέρχεται στην τετραετία 2010-2013 σε -9,8%.**

Στα διαγράμματα 11 και 12, απεικονίζονται οι ποσοστιαίες μεταβολές ανά έτος των κατώτατων πραγματικών αποδοχών και η εξέλιξη σε πραγματικούς όρους για την περίοδο 2000-2013. Σε όλη την διάρκεια της περιόδου 2000-2009 διαπιστώνονται πραγματικές αυξήσεις στις κατώτατες αποδοχές των εμποροϋπαλλήλων, με αποτέλεσμα να αυξηθεί ο δείκτης κατά περίπου 23 εκατοστιαίες μονάδες (από 100 το 2000 ο δείκτης ανέρχεται στο 123,5 το 2009). Το πάγωμα και στην συνέχεια οι μειώσεις των ονομαστικών αποδοχών την τελευταία τετραετία έχουν ως αποτέλεσμα ο δείκτης να μειωθεί στις 115 μονάδες το 2012 και στις 111,8 το 2013.

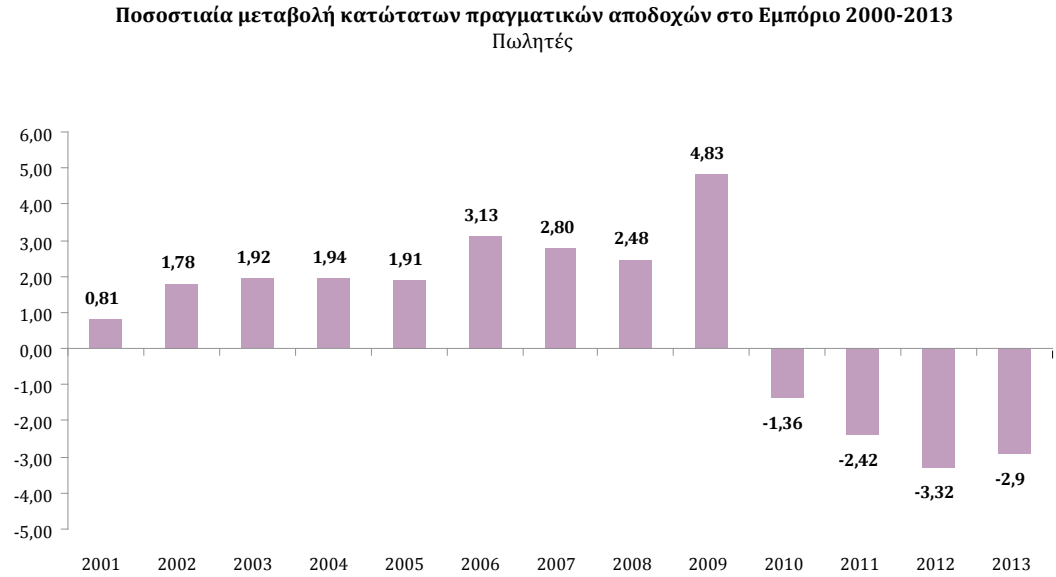
Το φθινόπωρο του 2013, η εργοδοτική πλευρά (ΕΣΕΕ) προτείνει, για την υπογραφή νέας κλαδικής ΣΣΕ στο εμπόριο, νέες μειώσεις μισθών κατά 13% (διαμόρφωση δηλαδή του βασικού μισθού των εμποροϋπαλλήλων στα 751€), θέτοντας εκβιαστικά το δίλημμα στα εργατικά συνδικάτα, ότι σε διαφορετική περίπτωση θα μπορούσαν να προκύψουν, με βάση τις μνημονιακές ανατροπές στο σύστημα των ΣΣΕ, ακόμη μεγαλύτερες μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους.

Εκτός όμως από τις μειώσεις των κατώτατων αποδοχών που προκύπτουν από τους νέους όρους της κλαδικής ΣΣΕ, παρατηρούνται **ακόμη μεγαλύτερες μειώσεις για εργαζόμενους του κλάδου μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ**.

Με **ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ**, που υπεγράφη τον Ιούλιο του 2011, για το προσωπικό της εμπορική εταιρείας, «**SPIDER STORES Α.Ε»**, από 1 Αυγούστου 2011, οι **συνολικές αποδοχές των εργαζομένων μειώνονται κατά 17% για** τους εργαζόμενους στα Καταστήματα **και κατά 20%** για τους εργαζόμενους στα κεντρικά γραφεία της εταιρείας. **Ωστόσο οι μειώσεις μισθών δεν μπόρεσαν να αντισταθμίσουν την δραστική συρρίκνωση της ζήτησης και τα προβλήματα ρευστότητας και δεν απέτρεψαν τελικά την αναστολή λειτουργίας των καταστημάτων SPIDER το Φθινόπωρο του 2013.**

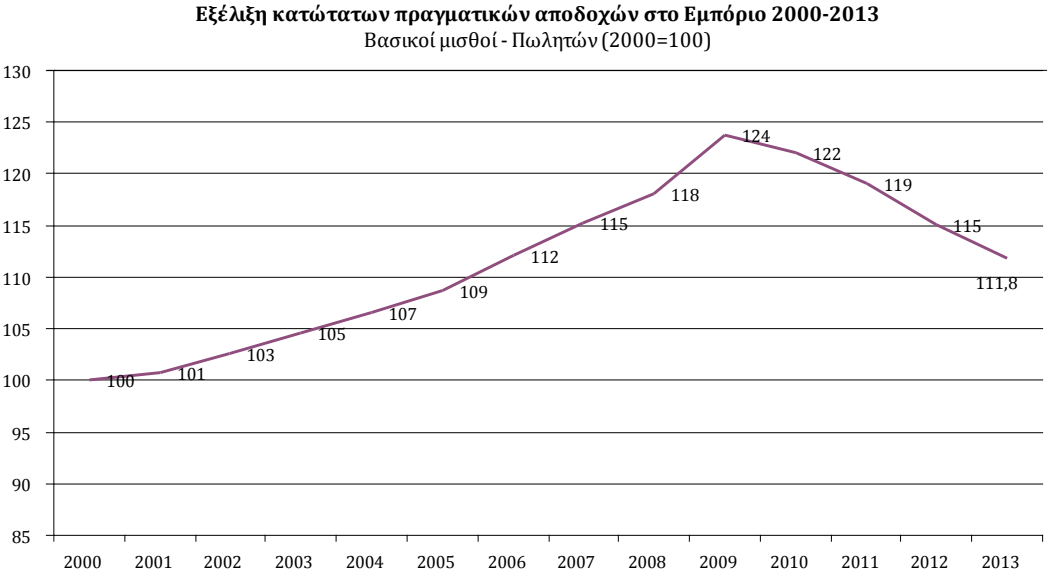
Επίσης, η επιχειρησιακή ΣΣΕ (20.1.2012), που αφορά το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας «**ΑΦΟΙ ΒΕΡΟΠΟΥΛΟΙ Α.Ε.Β.Ε**» προβλέπει από 1.1.2012 ότι *« **οι μικτές αποδοχές των εργαζομένων μειώνονται κατά ποσοστό 12%**, μη επιτρεπόμενης σε κάθε περίπτωση οι μικτές αποδοχές μετά την μείωση τους να είναι κατώτερες από τα γενικά κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ συμπεριλαμβανομένων στο σύνολο αυτών των επιδομάτων «γάμου» και «τρι-*

Διάγραμμα 11



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ &ΔΑ και το μέσο ΔΤΚ.

Διάγραμμα 12



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ &ΔΑ και το μέσο ΔΤΚ.

ετιών» που προβλέπονται από την ΕΓΣΕΕ για όσους εργαζόμενους δικαιούνται τις ως άνω παροχές (επιδόματα)»

Τέλος, θα πρέπει επίσης να επισημάνουμε ορισμένες σημαντικές αλλαγές που προκύπτουν από το Ν. 4093/12 (Μνημόνιο 3) που επηρεάζουν το ωράριο και το χρόνο εργασίας αλλά και τις αποδοχές των εργαζομένων:

Καταργείται, στον κλάδο του Εμπορίου, η υποχρεωτική εφαρμογή της πενθήμερης εργασίας και καθίσταται δυνατή η 6ήμερη εβδομαδιαία εργασία χωρίς επιπλέον αμοιβή ή ρεπό, αρκεί ο χρόνος απασχόλησης να μην ξεπερνά τις 40 ώρες την εβδομάδα.

Υιοθετείται η δυνατότητα εφαρμογής διακεκομμένου ωραρίου εργασίας των εργαζομένων και στα καταστήματα που εφαρμόζουν συνεχές ωράριο λειτουργίας, με την προϋπόθεση χορήγησης μεσημβρινής ανάπαυσης 3 τουλάχιστον ωρών (κατόπιν γραπτής ατομικής συμφωνίας με τον εργαζόμενο)

Ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης μειώνεται στις 11 ώρες (από 12) και αποσυνδέονται τα ωράρια εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα από το ωράριο της λειτουργίας των καταστημάτων.

Καταργείται η προϋπόθεση της προέγκρισης από την Επιθεώρηση Εργασίας των υπερωριών, ενώ η διευθέτηση του χρόνου εργασίας θα γίνεται με κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις.

Τέλος, στο κλάδο έχουν πολλαπλασιαστεί οι περιπτώσεις εργαζομένων που αμείβονται με μεγάλη καθυστέρηση (σε αρκετές περιπτώσεις είναι απλήρωτοι για διάστημα που υπερβαίνει τους 6 μήνες), διευρύνεται το φαινόμενο της εκ περιτροπής εργασίας 2-3 ημερών την εβδομάδα με ανάλογη μείωση των αποδοχών, ενώ νέοι εργαζόμενοι που απασχολούνται με 4ωρη απασχόληση αμείβονται με μηνιαίο μισθό της τάξης των 250€.

3.2.3 Εξέλιξη κατώτατων μισθών στον κλάδο των Τραπεζών 2000-2013

Η ΣΣΕ εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Τράπεζες συμφωνείται και συνυπογράφεται από την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ) και τους εκπροσώπους των Τραπεζών (που καλύπτουν πάνω από το 70% των εργαζομένων στον κλάδο).

Ετος	ΣΣΕ & Δ.Α - ΤΡΑΠΕΖΕΣ	Πράξη Κατ. Υπ. Εργασίας
1999-2000	ΣΣΕ (10.6.1999) διετής	Αριθ. Κατ. Υπ. Εργασίας 47/10.6.99
2001	Σ.Σ.Ε. (28.6.2001)	Π.Κ. Υπ. Εργασίας 65/6.7.2001
2002-2003	Σ.Σ.Ε. (23.5.2002) διετής	Π.Κ. Υπ. Εργασίας 25/28.5.2002
2004-2005	Σ.Σ.Ε. (30.6.2004) διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχόλησης 51/7.7.2004
2006-2007	ΣΣΕ (22.12.2006) διετής	
2008	Δ.Α. 39/2008	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 22/15.9.2008
2009	Δ.Α. 37/2009	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 21/30.9.09
2010	-	-
2011	-	-
2012	-	-
2013 -2015	ΣΣΕ (15.5.2013) Τριετής	Π.Κ Υπ. Εργασίας 6/15-5-2013

Από το 1999 μέχρι το 2006 έχουν υπογραφεί 5 ΣΣΕ όλες διετούς διάρκειας (με εξαίρεση το 2001), ενώ από το 2008 η άρνηση των εργοδοτικών οργανώσεων να συνάψουν κλαδική σύμβαση εργασίας και οι αλλεπάλληλες από μέρους τους δικαστικές απόπειρες με στόχο την αποφυγή του διαλόγου και την κλαδική διαπραγμάτευση, είχε ως αποτέλεσμα οι βασικοί μισθοί να οριστούν μετά το 2008 με 2 Διαιτητικές Αποφάσεις του ΟΜΕΔ (του 2008 και του 2009), ενώ την τριετία 2010-2012 δεν έχει υπογραφεί κλαδική σύμβαση. Η τελευταία τριετής κλαδική ΣΣΕ 2013-2015 υπογράφεται από την ΟΤΟΕ και τους εκπροσώπους των τραπεζών τον Μάιο του 2013.

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζεται η εξέλιξη των βασικών μηνιαίων μισθών (χωρίς επιδόματα) των **τραπεζοϋπαλλήλων για την κατηγορία Κύριο Προσωπικό** όπως αυτοί διαμορφώνονται από τις εκάστοτε ΣΣΕ ή τις Δ.Α, η ετήσια αύξηση των ονομαστικών αποδοχών (12 μήνες) σε σχέση με το προηγούμενο έτος καθώς επίσης και το ποσοστό μεταβολής των πραγματικών αποδοχών.

Από τα διαγράμματα 13 και 14 προκύπτει οι κατώτατες πραγματικές αποδοχές των τραπεζοϋπαλλήλων αυξάνονται την περίοδο 2000-2009 κατά 21 περίπου ποσοστιαίες μονάδες (από 100 το 2000 ο δείκτης ανέρχεται στις 121,2 το 2009), ενώ το πάγωμα των αποδοχών μετά το 2010 έχει ως αποτέλεσμα να διαμορφωθεί ο δείκτης στις 113,7 μονάδες στα τέλη του 2012. Το πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών την **τριετία 2010-2012** έχει ως αποτέλεσμα να **μειωθούν οι κατώτατες πραγματικές αποδοχές των τραπεζοϋπαλλήλων κατά 6,12%.**

Πίνακας 11: Εξέλιξη κατώτατων αποδοχών στις Τράπεζες 2000-2014

Βασικός Μισθός για την κατηγορία: Κύριο Προσωπικό

Ετος	Περίοδος ισχύος	Μισθός σε €	Ετήσιες ονομαστικές αποδοχές σε €	Ποσοστά αύξησης ετήσιων ονομαστικών αποδοχών	Ποσοστό μεταβολής. Σύγκριση μέσου ΔΤΚ με αντίστοιχο προηγ. Έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
2000	1.1.00	605,72	7269	-	3,2	-
2001	1.1.01	631,16	7574	4,20	3,4	0,77
2002	1.1.02	658	7896	4,25	3,6	0,63
2003	1.1.03	683	8196	3,80	3,5	0,29
	1.1.04	725				
2004	1.7.04	740	8790	7,25	2,9	4,22
	1.1.05	762				
2005	1.9.05	784	9232	5,03	3,5	1,48
2006	1.1.06	828	9936	7,63	3,2	4,29
2007	1.1.07	875	10500	5,68	2,9	2,70
	3.6.08	906				
	1.9.08	929				
2008	1.12.08	948	10828	3,12	4,2	-1,03
	4.6.09	976				
2009	1.10.09	1000	11644	7,54	1,2	6,26
2010	1.1.10	1000	12000	3,06	4,7	-1,57
2011	1.1.11	1000	12000	0,00	3,3	-3,19
2012	1.1.12	1000	12000	0,00	1,5	-1,48
2013	1.7.13	940	11640	-3,00	-0,9	-2,12
2014		940	11280	-3,09	-0,4*	-2,70

Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση ΣΣΕ & Δ.Α και ΔΤΚ.

* Πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής, European Economy Forecast, Autumn 2013.

Από το 2009 μέχρι το Μάιο του 2013, η Διαιτητική Απόφαση του ΟΜΕΔ του 2009 αποτελούσε την τελευταία ρύθμιση σε κλαδικό επίπεδο, η οποία έληξε με βάση τις ρυθμίσεις του Μνημονίου 2, στις 14.2.2013, ενώ η μετενέργεια των όρων είχε ισχύ για ένα ακόμη τρίμηνο (δηλαδή μέχρι 14.5.2013).

Η νέα Κλαδική ΣΣΕ 2013-2015, που υπεγράφη στις 14.5.2013, προβλέπει, μεταξύ άλλων, από 1.7.2013 **μείωση στα κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου κατά 6%** (ο βασικός μισθός για το κύριο προσωπικό μειώνεται από 1000€ σε 940€) και **κατάργηση του επιδόματος ισολογισμού** (από 1.1.2013).

Κατά την **τετραετία 2010-2013 οι κατώτατες πραγματικές αποδοχές των τραπεζοϋπαλλήλων μειώθηκαν κατά 8,2%, ενώ στην πενταετία 2010-2014 η μείωση προβλέπεται να ανέλθει σε 10,7%.** Με άλλα λόγια στα τέλη του 2014, η αγοραστική δύναμη του κατώτατου πραγματικού μισθού στις Τράπεζες θα επανέλθει στα επίπεδα του 2005 (Διάγραμμα 14).

Σύμφωνα με την Τράπεζα της Ελλάδας,[34] **οι μέσες ακαθάριστες ονομαστικές αποδοχές στις Τράπεζες** μειώθηκαν κατά 1,8% το 2010, έμειναν σταθερές το 2011, **μειώθηκαν κατά 7,5% το 2012, εκτιμάται ότι** θα μειωθούν κατά **10% το 2013** και προβλέπεται περαιτέρω μείωση κατά 6,3% το 2014.

Πριν την σύναψη της τελευταίας κλαδικής ΣΣΕ το 2013, η ΟΤΟΕ εκτιμούσε ότι οι **μειώσεις μισθών που είχαν επέλθει μέσω επιχειρησιακών συμβάσεων** σε διάφορες Τράπεζες κυμαίνονταν μεταξύ **10-15%** και ότι το μισθολογικό κόστος για τις τράπεζες είχε μειωθεί σημαντικά από την αποχώρηση περίπου 8000 εργαζομένων.

Διάφορες Επιχειρησιακές ΣΣΕ που υπογράφηκαν κατά το 2012 προβλέπουν σημαντικές επιμέρους μειώσεις αποδοχών για τους εργαζόμενους στις Τράπεζες.

Στην **Εμπορική Τράπεζα** η επιχειρησιακή ΣΣΕ (17.2.2012) προβλέπει για την διετία 2012-2013 ότι δεν θα καταβάλλεται η προσαύξηση που καταβαλλόταν μαζί με το επίδομα ισολογισμού, ύψους 770€ καθώς και οι πρόσθετες παροχές που καταβαλλόταν για τις γιορτές των Χριστουγέννων και του Πάσχα, κλιμακωτή μείωση του επιχειρησιακού επιδόματος (4%-11,75%) και επίσης μείωση των προσαυξήσεων που προβλέπονταν επί των επιδομάτων ευθύνης/βαθμίδας.

Στην **Τράπεζα της Ελλάδας** η τριετής επιχειρησιακή ΣΣΕ (με ισχύ από 1.5.2012-30.4.2015) προβλέπει μεταξύ άλλων ότι **οι εργαζόμενοι της τράπεζας «παραιτούνται της εισπράξεως»** ποσού μικτών αποδοχών, από πάσης φύσεως τακτικών αποδοχών, σύμφωνα με τα παρακάτω ποσοστά υπολογισμού α) 2,5% για αποδοχές από 2001-3000€ β) 3,5% για αποδοχές από 3001-4000€ γ) 5% για αποδοχές από 4001-5000€ δ) 7% για αποδοχές από 5000€ και άνω. Επίσης παραιτούνται της είσπραξης ποσοστού 60% του επιδόματος ισολογισμού. Η ΣΣΕ προβλέπει επίσης διάφορες περικοπές και περιορισμούς που αφορούν σε αποζημιώσεις εκτός έδρας, αριθμό υπερωριών, παιδική μέριμνα κ.λ.π.

Στην **Eurobank** η επιχειρησιακή ΣΣΕ (με έναρξη 27.6.2012 και λήξη 28.6.2014) προβλέπει κυρίως διάφορες μειώσεις επί παροχών που χορηγεί η Τράπεζα (κατάργηση δαπανών για έξοδα φαγητού, μείωση του καταβαλλόμενου από την Τράπεζα ασφαλίστρου για το

34. Τράπεζα Ελλάδας, Νομισματική Πολιτική, Ενδιάμεση Εκθεση, Δεκέμβριος 2013.

Διάγραμμα 13



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση τις κλαδικές ΣΣΕ & ΔΑ και το ΔΤΚ. Πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής για Πληθωρισμό 2014.

Διάγραμμα 14



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση της ΣΣΕ & ΔΑ και ΔΤΚ. Πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής για πληθωρισμό 2014.

ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο με συνταξιοδοτικές παροχές...) διασφάλιση θέσεων εργασίας για 12 μήνες και διατήρηση όρων και ρυθμίσεων προηγούμενων κλαδικών ή επιχειρησιακών ΣΣΣ και Δ.Α. Για την **μείωση του μισθολογικού κόστους** η διοίκηση της Τράπεζας **επιλέγει τ**ην **ατομική οδό για «λογικές μειώσεις των αποδοχών εκάστου»,** επικαλούμενη ότι οι μειώσεις αυτές δεν αφορούν τις νόμιμες αποδοχές (δεν θίγονται δηλαδή οι κλαδικές συμβάσεις οι οποίες διατηρούνται ως έχουν) και αφορούν τις υπέρτερες παροχές και τακτικές αποδοχές που έχουν χορηγηθεί στο παρελθόν και αποτελούν μέρος της ατομικής σύμβασης κάθε εργαζομένου, ο οποίος καλείται από την Τράπεζα να συμφωνήσει ατομικά στην μείωση του μισθού του.

Στην **Γενική Τράπεζα** η διετής επιχειρησιακή ΣΣΕ (με ισχύ από 10.8.2012-31.8.2014) προβλέπει μεταξύ άλλων μειώσεις μισθών ως εξής:

- για μηνιαίο μισθό έως 1100€ μείωση 3% από 1.9.2012 και 3% από 1.1.2013
- για μηνιαίο μισθό έως άνω των 1101 € μείωση 4,75 % από 1.9.2012 και 5% από 1.1.2013.

Στην Τράπεζα **Marfin Εγνατία** σύμφωνα με τη διετή επιχειρησιακή ΣΣΕ οι μικτές μηνιαίες αποδοχές μειώνονται από 1.9.2012 έως 30.9.2014 ως εξής: α) για το τμήμα των αποδοχών μέχρι 1000€ σε ποσοστό 3,5% β) για το τμήμα των αποδοχών μέχρι 2000€ σε ποσοστό 7,25% γ) για το τμήμα των αποδοχών από 2000€ και άνω σε ποσοστό 14%. Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι με μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες των 1800€, όσοι έχουν υποστεί μειώσεις στις υπέρτερες των ελάχιστων νομίμων αποδοχών τους από τον Οκτώβρη του 2011[35] και όσοι λαμβάνουν τις ελάχιστες νόμιμες αποδοχές. Παράλληλα προβλέπονται περικοπές σε διάφορα επιδόματα (όπως ισολογισμού και αρμοδιοτήτων).

Στην Εθνική Τράπεζα, η τριετής επιχειρησιακή ΣΣΕ (24.8.2012), με ισχύ από 1.9.2012-31.8.2015, προβλέπει μεταξύ άλλων, ότι το σύνολο των καταβαλλόμενων μηνιαίων αποδοχών μειώνεται αναλόγως του ύψους του ως εξής: α) για το τμήμα των αποδοχών μέχρι 1000€ σε ποσοστό 4% β) για το τμήμα των αποδοχών από 1001€-2000€ σε ποσοστό 7,5% γ) για το τμήμα των αποδοχών 2000€ και άνω σε ποσοστό 15%. Από την ανωτέρω μείωση εξαιρούνται οι υπάλληλοι με μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες των 1800€ και σε κάθε περίπτωση η μείωση δεν θα έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των μηνιαίων αποδοχών των υπαλλήλων σε ύψος κατώτερο των 1800€ ή των προβλεπόμενων από την εκάστοτε ισχύουσα κλαδική ΣΣΕ μηνιαίων αποδοχών. Επίσης η τράπεζα δεσμεύεται να μην προχωρήσει μονομερώς σε καταγγελία συμβάσεων εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους κατά το χρονικό διάστημα ισχύος της σύμβασης. Ωστόσο, νέα επιχειρησιακή ΣΣΕ που συνάπτεται 30.5.2013, αμέσως μετά την υπογραφή (στις 14.5.2013) της Κλαδικής ΣΣΕ 2013-2015 (που προβλέπει από 1.7.2013 μείωση στα κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου κατά 6%), αναιρεί τους θετικούς όρους για τους εργαζόμενους που περιείχε η προηγούμενη επιχειρησιακή ΣΣΕ του 2012 περί μη ύπαρξης μειώσεων για αποδοχές κάτω των 1800€ και περί συμψηφισμού προερχόμενων μειώσεων από την επιχειρησιακή του

35. Τον Οκτώβριο του 2011, η διοίκηση της Τράπεζας προχώρησε μονομερώς σε μειώσεις από 10-30% σε εργαζόμενους με μικτές αποδοχές άνω των 2500€.

2012 και μειώσεων από τυχόν συναφθησόμενη κλαδική ΣΣΕ.

Η αναδιάταξη του Τραπεζικού κλάδου βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη και αναμένεται να προκαλέσει νέες ισχυρές πιέσεις για τους εργαζόμενους στον κλάδο τόσο στο επίπεδο της απασχόλησης όσο και σε μισθολογικό επίπεδο.

3.2.4 Εξέλιξη βασικών μισθών στις Επιχειρήσεις Παραγωγής και επεξεργασίας Μετάλλων κατά την περίοδο 2000-2013

Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των **μισθωτών επιχειρήσεων παραγωγής και επεξεργασίας μετάλλων όλης της χώρας** συμφωνείται και συνυπογράφεται από την Πανελλήνια Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (ΠΟΕΜ) και το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων Βιομηχανιών (ΣΕΒ).

Κατά την περίοδο 2000-2011, υπογράφηκαν από τα μέρη 5 κλαδικές ΣΣΕ όλες διετούς διάρκειας και εκδόθηκε 1 Διαιτητική Απόφαση επίσης διετούς διάρκειας για τα έτη 2011-2012.

Ετος	ΣΣΕ & Δ.Α - ΜΕΤΑΛΛΟ	Πράξη Κατ. Υπ. Εργασίας
2000-2001	Σ.Σ.Ε. (28.7.2000) διετής	Π.Κ. Υπ. Εργ. 115/11.8.2000
2002- 2003	Σ.Σ.Ε. (30.9.2002) διετής	Π.Κ. Υπ. Εργ. 124/15.10.2002
2004-2005	Σ.Σ.Ε. (30.7.2004) διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 94/2.8.2004
2006-2007	Σ.Σ.Ε. (7.6.2006) διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 46/14.6.2006)
2008-2009	Σ.Σ.Ε. (2.7.2008) διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 64/15.7.2008
2010	-	-
2011-2012	Δ.Α 18/2011 διετής	Π.Κ. Υπ. Εργασίας. 10/7.11.2011

Στον Πίνακα 12 παρουσιάζεται η εξέλιξη των βασικών μηνιαίων μισθών **των αδειούχων Ηλεκτροσυγκολλητών Α' Τάξης** (με 0-3 χρόνια προϋπηρεσία χωρίς επιδόματα) όπως αυτοί διαμορφώνονται από τις εκάστοτε ΣΣΕ ή τις Δ.Α, η ετήσια αύξηση των ονομαστικών αποδοχών (12 μήνες) σε σχέση με το προηγούμενο έτος καθώς επίσης και το ποσοστό μεταβολής των πραγματικών αποδοχών.

Το 2010 παρατηρείται πάγωμα των ονομαστικών μισθών των εργαζομένων του κλάδου (λόγω άρνησης των εργοδοτών για αυξήσεις τόσο το 2010 όσο και το 2011), ενώ η διαιτητική απόφαση που εκδίδεται το 2011 (Δ.Α 18/2011 – διετής) μετά από προσφυγή των συνδικάτων στον ΟΜΕΔ, ακολουθεί πιστά το άρθρο 51 του νόμου 3871/2010, που ορίζει τα ακόλουθα:*« Οι εκδοθησόμενες από τη δημοσίευση του παρόντος με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)* ***διαιτητικές αποφάσεις****, προς επίλυση συλλογικών διαφορών,* ***δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011****. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1.7.2011 έως 31.12.2012, πέραν των κατωτέρω:(α) Από 1ης Ιουλίου 2011, αύξηση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί στις 31.12.2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009, κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010,(β) Από 1ης Ιουλίου 2012, αύξηση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011 με βάση την περίπτωση (α) κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011...».*

Σύμφωνα επομένως με την Διαιτητική απόφαση οι βασικοί μισθοί και τα ημερομίσθια

Πίνακας 11: Εξέλιξη βασικών αποδοχών στην Σιδηροβιομηχανία 2000-2013

Αδειούχοι Ηλεκτροσυγκολλητές Α' Τάξης

Ετος	Περίοδος ισχύος	Μισθός σε €	Ετήσιες ονομαστικές αποδοχές σε €	Ποσοστά αύξησης ετήσιων ονομαστικών αποδοχών	Ποσοστό μεταβολής. Σύγκριση μέσου ΔΤΚ με αντίστοιχο προηγ. Έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
	1.1.00	502,19				
2000	1.7.00	509,72	6071	-	3,2	-
	1.1.01	511,22				
2001	1.7.01	518,9	6181	1,80	3,4	**-1,55**
	1.1.02	545,8				
2002	1.7.02	557,26	6618	7,08	3,6	**3,36**
2003	1.1.03	581,22	6975	5,38	3,5	**1,82**
	1.1.04	604,47				
2004	1.9.04	619,58	7314	4,87	2,9	**1,91**
	1.1.05	636,31				
2005	1.9.05	660,49	7732	5,72	3,5	**2,14**
	1.1.06	680,3				
2006	1.9.06	700,71	8245	6,63	3,2	**3,33**
	1.1.07	721,74				
2007	1.9.07	743,39	8747	6,09	2,9	**3,10**
	1.1.08	765,69				
2008	1.9.08	792,49	9295	6,26	4,2	**1,98**
	1.1.09	816,26				
2009	1.9.09	845,65	9913	6,64	1,2	**5,38**
2010		845,65	10148	2,37	4,7	**-2,22**
2011	1.7.11	859,18	10229	0,80	3,3	**-2,42**
2012		859,18	10310	0,79	1,5	**-0,70**
2013		859,18	10310	0,00	-0,9	**0,9**

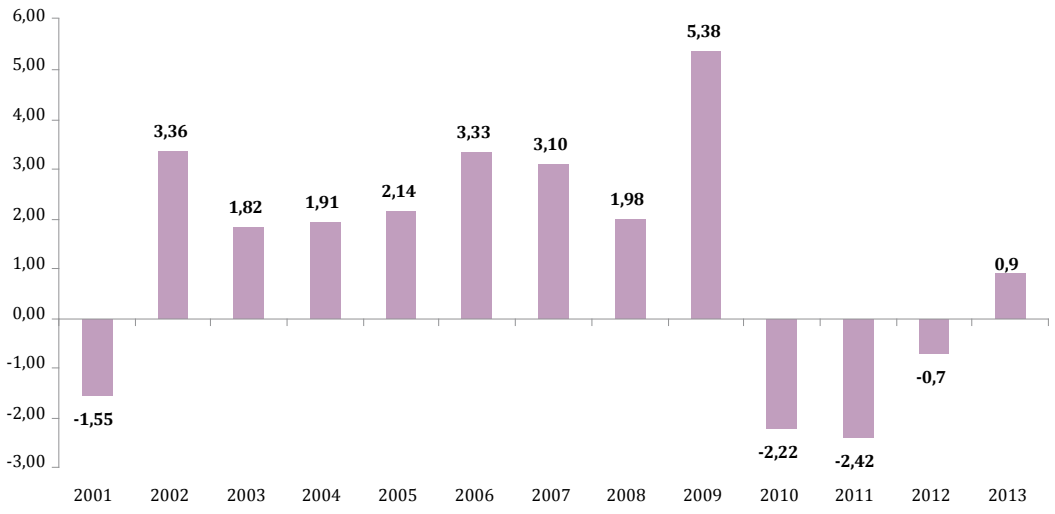
Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση τις κλαδικές ΣΣΕ & Δ.Α και ΔΤΚ. Για το 2012, δεν υπολογίζεται η αύξηση κατά 2,6% (πληθωρισμός ευρωζώνης) που προέβλεπε η κλαδική ΣΣΕ από 1.7.2012.

των εργαζομένων στις επιχειρήσεις παραγωγής και επεξεργασίας μετάλλων, αυξάνονται από 1/7/2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού του έτους 2010 (δηλαδή 1,6%,) και από 1/7/2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού του έτους 2011 (δηλαδή 2,6%). **Η ρήτρα περί ευρωπαϊκού πληθωρισμού που περιείχε η Δ.Α εφαρμόστηκε τον Ιούλιο του 2011, δεν εφαρμόστηκε όμως τον Ιούλιο του 2012**, με επίκληση ερμηνεία του άρθρου 4 της ΠΥΣ 6/2012 (Μνημόνιο 2), σύμφωνα με το οποίο *«Από 14.2.2012 και μέχρι το ποσοστό ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών αποφάσεων οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων…».*

Όπως προκύπτει από τα διαγράμματα 15 και 16, οι κατώτατες πραγματικές αποδοχές αυξάνονται την περίοδο 2000-2009 κατά 23 περίπου εκατοστιαίες μονάδες (από 100 το 2000 ο δείκτης ανέρχεται στις 123,5), ενώ το

Διάγραμμα 15

Ετήσια ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Σιδηροβιομηχανία 2000-2013
Ηλεκτροσυγκολλητές Α' Τάξης



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ & ΔΑ και το ΔΤΚ. Για το έτος 2012 υπολογισμοί χωρίς την αύξηση 2,6% (ευρωπληθωρισμός) που προέβλεπε η κλαδική ΣΣΕ από 1.7.2012.

πάγωμα των αποδοχών μετά το 2010 διαμορφώνει το δείκτη στις 118 μονάδες το 2013.

Την τελευταία **τετραετία 2010-2013 οι κατώτατες πραγματικές αποδοχές** των εργαζομένων στον κλάδο, όπως αυτές διαμορφώνονται από την κλαδική ΣΣΕ, **μειώθηκαν κατά 4,5%.**

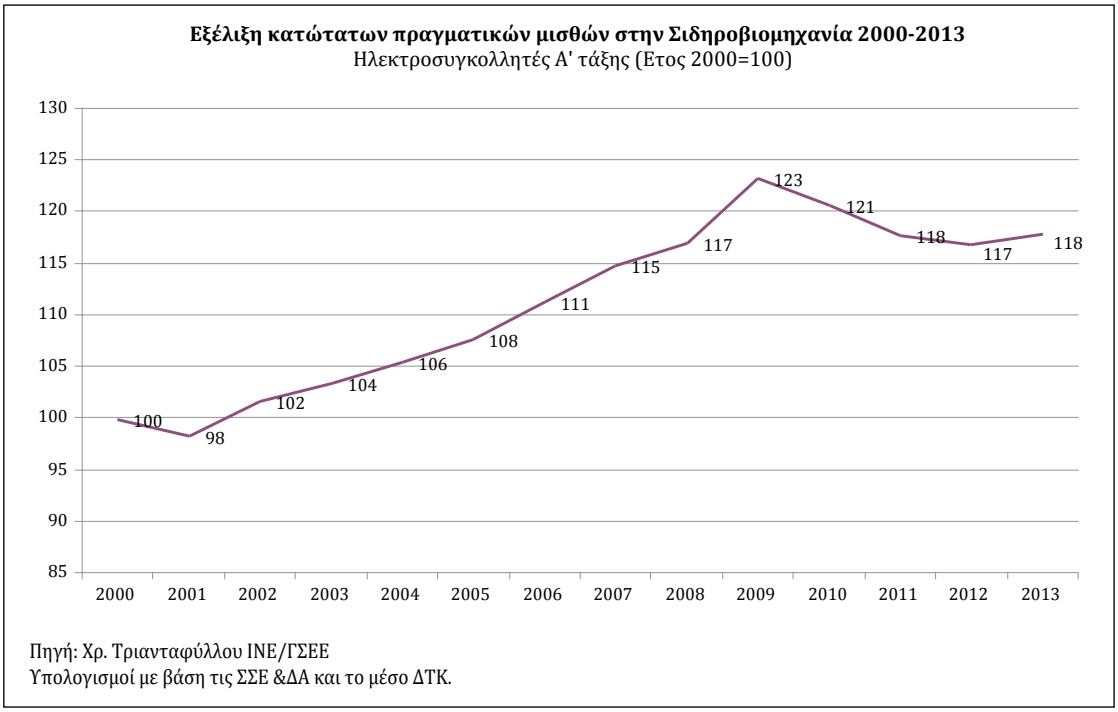
Μετά την ανατροπή του θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις ΣΣΕ (Οκτώβρης 2011) παρατηρούνται, σε διάφορες επιχειρήσεις του κλάδου, αποκλίσεις από τους μισθολογικούς όρους που προβλέπει η κλαδική σύμβαση Μετάλλου μέσω επιχειρησιακών συμβάσεων.

Η μονοετής επιχειρησιακή ΣΣΕ στην επιχείρηση "Landis+ GyR A.E", (με ισχύ από 1.4.2012 έως 31.3.2013) στην Κόρινθο προβλέπει μείωση των ονομαστικών αποδοχών κατά 18% (από τα επίπεδα που προβλέπει η κλαδική).

Στο Νομό Μαγνησίας, η μονοετής επιχειρησιακή ΣΣΕ εργοστασίων Βόλου της «Χαλυβδουργίας Ελλάδας Α.Ε», προβλέπει, από 1.11.2012 έως 28.2.2013, μικτές αποδοχές μειωμένες κατά 18% και από 1.3.2013 έως 31.10.2013 μεικτές αποδοχές όπως θα καθορίζονται από τις εφαρμοστέες κλαδικές συμβάσεις. Το 2013, η νέα επιχειρησιακή ΣΣΕ (4.7.2013) προβλέπει για την περίοδο 1.7.2013-31.8.203, νέα μείωση αποδοχών κατά 14% (με κατώφλι τα 1100 € μικτά, δηλαδή οι κατώτατες μηνιαίες μικτές αποδοχές δεν μπορούν να είναι χαμηλότερες), ενώ η τελευταία επιχειρησιακή ΣΣΕ (31.10.2013) προβλέπει για την περίοδο 1.11.2013-31.1.2014 μεικτές αποδοχές μειωμένες κατά 12,5% (σε σχέση με τις αποδοχές που είχαν διαμορφωθεί την 30.6.2013).

Η επιχειρησιακή ΣΣΕ (14.6.2013) στην «**ΣΙΔΕΝΟΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΧΑΛΥΒΑ Α.Ε»** (Σίνδο Θεσ/νίκης), προβλέπει για το σύνολο των υπαλλήλων και του εργατοτεχνικού προσωπικού μείωση κατά 15% στους μικτούς μισθούς

Διάγραμμα 16



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ &ΔΑ και το μέσο ΔΤΚ.

που υπερβαίνουν τα 1100€ (συμπεριλαμβανομένων και των ημερομισθίων).

Στην **«Ανώνυμο Εταιρεία Χάλυβος»** (Ιωνία Θεσ/νίκης), η επιχειρησιακή **ΣΣΕ** (10.10.2013), προβλέπει από 1.9.2013 μείωση κατά 5% των βασικών μισθών, ημερομισθίων και επιδομάτων.

Στην **«ΧΑΛΥΒΔΟΥΡΓΙΚΗ Α.Ε» (**Ελευσίνα) με την επιχειρησιακή ΣΣΕ (1.7.2013) οι μικτές αποδοχές υπαλλήλων και εργατών μειώνονται από 1.7.2013 ως εξής:

- αποδοχές έως 1000€ κατά 10%
- αποδοχές έως 1500€ κατά 11,5%
- αποδοχές έως 2000€ κατά 12%
- αποδοχές έως 2500€ κατά 12,5%
- αποδοχές άνω των 2500€ κατά 13%.

Μετά την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (άρθρο 37) από τα τέλη του 2011 αρχές του 2012, **σε 3 τουλάχιστον επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτονται με Ενώσεις Προσώπων** στις επιχειρήσεις ΜΕΤΛΟΡ ΑΒΒΕ στον Ασπρόπυργο Αττικής (από 1.1.2012), στην ΒΙΟΜΕΤΑΛ ΚΩΣΤΟΥΛΑΣ Α.Ε στα Ιωάννινα (από 1.3.2012) και στην εταιρεία «Κατασκευές Ανοξείδωτου Χάλυβα Α.Ε». στο Αυλώνα Αττικής (από 1.11.2012) **οι αποδοχές του συνόλου του προσωπικού των εταιρειών (εργατοτεχνικού και υπαλληλικού), ανεξαρτήτου ειδικότητας ορίζονται στο ύψος των αποδοχών (κατώτατου μισθού και ημερομισθίου) που προβλέπονται από την εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.** Οι νέες αυτές επιχειρησιακές ΣΣΕ, καταργούν όρους ή ρυθμίσεις προγενέστερων συμβάσεων ως προς την διαμόρφωση των μισθών, την χορήγηση αυξήσεων επί του βασικού μισθού και γενικότερα των καταβαλλόμενων αποδοχών.

Ο κλάδος της χαλυβουργίας έχει πληγεί σημαντικά από τη δραστική μείωση της εσωτερικής ζήτησης λόγω της κατάρρευσης

της οικοδομικής δραστηριότητας και συρρίκνωσης των Δημοσίων έργων, ενώ το υψηλό ενεργειακό κόστος (σε σχέση με το αντίστοιχο κόστος των ανταγωνιστών από χώρες της Ε.Ε) καθιστά τις εγχώριες βιομηχανίας μη ανταγωνιστικές προς τις αγορές του εξωτερικού παρά την σημαντική μείωση του εργατικού κόστους (εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητες, απολύσεις μείωση μισθών και ημερομισθίων). Σύμφωνα με την Ομοσπονδία Μετάλλου, η χαλυβουργία απασχολούσε πριν την κρίση 3000 άτομα ενώ σήμερα ο αριθμός των εργαζομένων ανέρχεται σε λιγότερο από 1500 άτομα (εκ των οποίων οι 600 δεν έχουν αντικείμενο εργασίας) με δυσοίωνες προοπτικές για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους του κλάδου, όσο δεν δρομολογούνται παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των στρεβλώσεων στην αγορά ενέργειας και μέτρα στήριξης της ανταγωνιστικότητας μέσω του κόστους ενέργειας όπως αυτό έχει γίνει σε ανταγωνίστριες χώρες της ΕΕ (Γαλλία, Ιταλία, Ισπανία) και όσο δεν ανατρέπεται η βαθιά ύφεση στην οποία έχει περιέλθει η ελληνική οικονομία.

Επισημαίνεται τέλος ότι η εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου του Δημοσίου στις επιχειρήσεις της Αμυντικής Βιομηχανίας ΕΑΒ, ΕΑΣ και ΕΛΒΟ έχει επιφέρει σημαντικές μειώσεις ονομαστικών μισθών (ιδιαίτερα στο τεχνικό προσωπικό λόγω βαθμίδων εκπαίδευσης). Στην ΕΑΒ, σύμφωνα με τα συνδικάτα, μετά τις δραστικές περικοπές αποδοχών παρατηρούνται φαινόμενα «διαρροής» στο εξωτερικό υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού, ενώ ο Μνημονιακός κανόνας περί προσλήψεων (1/5) δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στην επιχείρηση για την ικανοποίηση των υφιστάμενων παραγγελιών, που επιδιώκεται να ξεπεραστεί μέσα από εντατικοποίηση της εργασίας και μέσω υπεργολαβιών.

Τέλος, στα Ναυπηγεία Ελευσίνας δεν καταβάλλονται αμοιβές στους εργαζόμενους για μεγάλο διάστημα (άνω των 10 μηνών) και στα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά έχει επιβληθεί από την διοίκηση εργασία μίας ημέρας την εβδομάδα.

3.2.5 Εξέλιξη Βασικών μισθών στην Τσιμεντοβιομηχανία 2000-2013

Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργατών και υπαλλήλων τσιμεντοβιομηχανίας ολόκληρης της χώρας συμφωνείται και συνυπογράφεται από Ομοσπονδία Εργατών- Τεχνιτών και Υπαλλήλων Τσιμέντων και το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων Βιομηχανιών (ΣΕΒ). Κατά την περίοδο 2000-2012, υπογράφηκαν από τα μέρη 9 κλαδικές ΣΣΕ (3 διετούς διάρκειας 2000-2001, 2002-2003 και 2006-2007).

Ετος	ΣΣΕ & Δ.Α - ΤΣΙΜΕΝΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	**Πράξη Κατ. Υπ. Εργασίας**
2000-2001	Σ.Σ.Ε. (14.7.2000) διετής	Π.Κ. Υπ. Εργ. 97/27.7.2000
2002-2003	Σ.Σ.Ε. (3.9.2002)	Π.Κ. Υπ. Εργ. 109/10.9.2002
2004	Σ.Σ.Ε. (28.7.2004)	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 82/30.7.2004
2005	Σ.Σ.Ε. (20.10.2005)	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 114/8.12.2005
2006-2007	Σ.Σ.Ε. (28.7.2006) διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 114/30.8.2006
2008	Σ.Σ.Ε. (20.10.2008) διετής	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 138/23.10.2008
2009	Σ.Σ.Ε. (24.7.2009)	Π.Κ. Υπ. Απασχ. 44/24.7.2009
2010	Σ.Σ.Ε. (2.12.2010)	Π.Κ. Υπ. Εργασίας. 55/17.12.2010
2011	-	-
2012	Σ.Σ.Ε. (4.12.2012)	Π.Κ. Υπ. Εργασίας 1/21-1-2013

Στην σύμβαση αυτή υπάγονται όλοι οι εργάτες-τεχνίτες και υπάλληλοι τσιμέντων, που απασχολούνται στις τσιμεντοβιομηχανίες επιχειρήσεις της χώρας οι οποίες είναι μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων Επιλέξαμε από τις ειδικότητες παραγωγής και συντήρησης να εξετάσουμε την εξέλιξη των

Πίνακας 13: Εξέλιξη βασικών αποδοχών στην Τσιμεντοβιομηχανία 2000-2013

Βασικός μισθός Πρακτικού Μηχανικού Τάξης Α'

Ετος	Περίοδος Ισχύος	Μισθός σε €	Ετήσιες αποδοχές σε € (12 μήνες)	Ποσοστιαία ετήσια αύξηση ετήσιων ονομαστικών αποδοχών (σχέση με προηγούμενο έτος)	Ποσοστιαία μεταβολή Σύγκριση ΔΤΚ κάθε έτους με αντίστοιχο προηγούμενου έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
	1.1.00	604,45				
2000	1.7.00	616,56	7326,06		3,2	
	1.1.01	628,9				
2001	1.7.01	639,6	7611	3,89	3,4	0,47
	1.1.02	662,1				
2002	1.7.02	674,02	8016,72	5,33	3,6	1,67
2003	1.1.03	700,3	8403,6	4,83	3,5	1,28
	1.1.04	728,32				
	1.7.04	742,89				
2004	1.12.04	746,6	8830,97	5,09	2,9	2,12
	1.1.05	761,53				
	1.7.05	778,28				
2005	1.9.05	788,4	9279,34	5,08	3,5	1,52
	1.1.06	808,11				
2006	1.7.06	835,59	9862,2	6,28	3,2	2,99
	1.4.07	857,31				
2007	1.7.07	879,6	10356,3	5,01	2,9	2,05
	1.1.08	910,39				
2008	1.9.08	937,7	11033,92	6,54	4,2	2,25
	1.1.09	956,45				
2009	1.7.09	989,93	11678,28	5,84	1,2	4,58
2010	1.1.10	989,93	11879,16	1,72	4,7	-2,85
2011		989,93	11879,16	0,00	3,3	-3,19
2012	1.1.12	989,93	11879,16	0,00	1,5	-1,48
2013		989,93	11879,16	0,00	-0.9	0,9

Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ & Δ.Α. και το ΔΤΚ

βασικών μισθών (χωρίς επιδόματα) της ειδικότητας **Πρακτικός Μηχανικός Α' τάξης** (Πίνακας 4).

Οι 2 τελευταίες κλαδικές ΣΣΕ του 2010 και του 2012, ορίζουν πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών στα επίπεδα που είχαν διαμορφωθεί το 2009, με αποτέλεσμα το πάγωμα των μισθών σε όλη την διάρκεια της περιόδου 2010-2013 (Πίνακας 13).

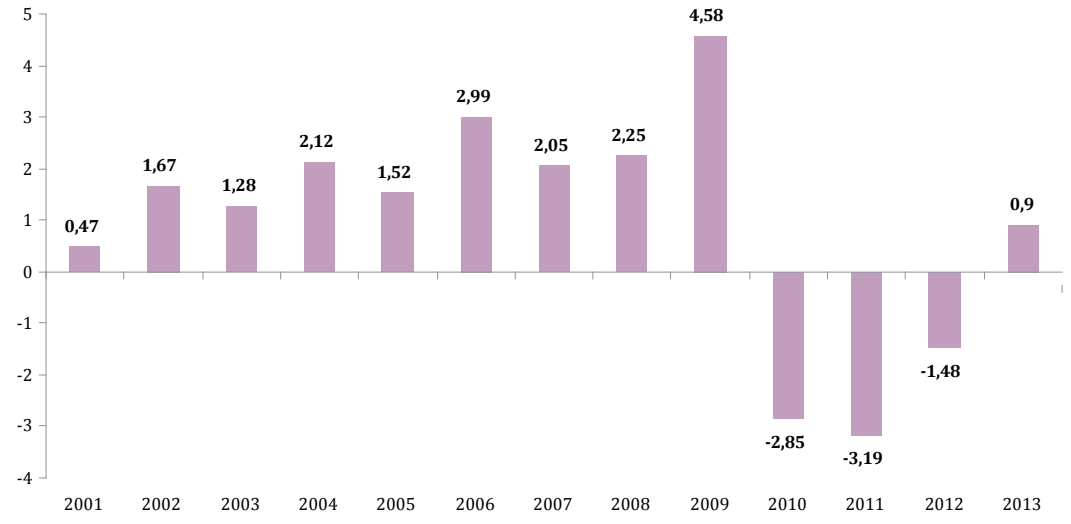
Από τα διαγράμματα 17 και 18 προκύπτει οι κατώτατες πραγματικές αποδοχές αυξάνονται την περίοδο 2000-2009 κατά 20 περίπου ποσοστιαίες μονάδες (από 100 το 2000 ο δείκτης ανέρχεται στις 120,6 το 2009) ενώ το πάγωμα των ονομαστικών αποδοχών μετά το 2010 έχει ως αποτέλεσμα να διαμορφωθεί ο δείκτης στις 112,7 μονάδες στα τέλη του 2013.

Οι κατώτατοι ονομαστικοί μισθοί στον κλάδο παραμένουν στα επίπεδα που είχαν διαμορφωθεί την 1.7.2099. Κατά την τετραετία **2010-2013 οι κατώτατες πραγματικές αποδοχές μειώθηκαν κατά 6,6 %.**

Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ που υπογράφονται την τελευταία διετία σε διάφορα εργοστάσια

Διάγραμμα 17

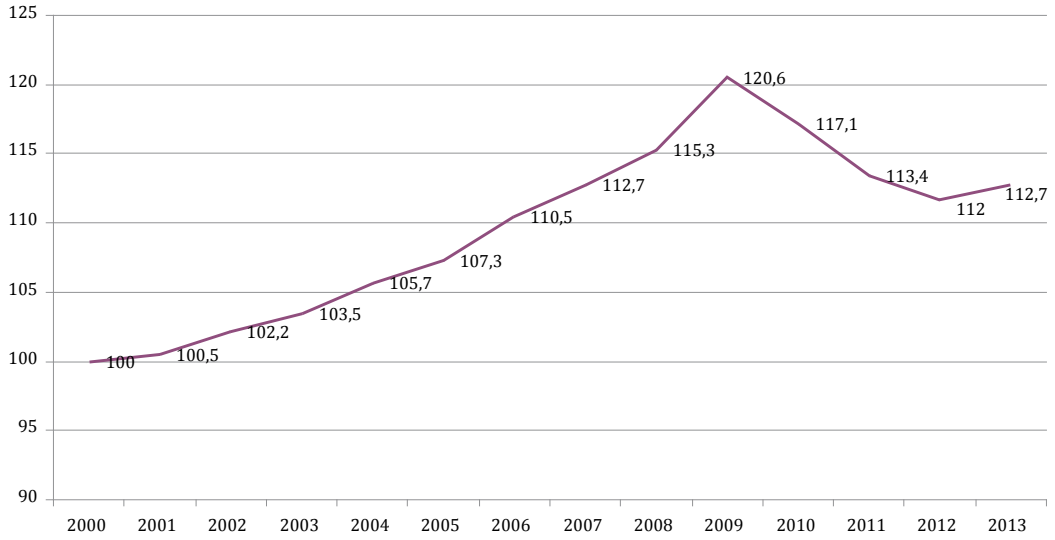
Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Τσιμεντοβιομηχανία 2000-2013
Πρακτικός Μηχανικός Τάξης Α'



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ &ΔΑ και το μέσο ΔΤΚ.

Διάγραμμα 18

Εξέλιξη κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Τσιμεντοβιομηχανία 2000-2013
Έτος 2000=100



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Υπολογισμοί με βάση τις ΣΣΕ &ΔΑ και το μέσο ΔΤΚ.

της ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ (ομίλου Lafarge), επιβεβαιώνουν το πάγωμα των μισθών (για τα εργοστάσια του Βόλου, Site Υπουργείου Εργασίας Ε.Π 6/2012 και Αλιβερίου (Ε.Π. 5/2012). Στις συμβάσεις αναφέρεται ρητά ότι «οι βασικοί μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια διατηρούνται από 1.1.2011 μέχρι και 31.12.2012 ακριβώς στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί στις 31.12.2010» ενώ παράλληλα προβλέπεται αναστολή όλων των μισθολογικών ωριμάνσεων για το 2012.

Οι νέες επιχειρησιακές ΣΣΕ που υπογράφονται για τα διάφορα εργοστάσια το 2013, επιβεβαιώνουν το πάγωμα των βασικών μισθών στα επίπεδα του 2009, ενώ ο όμιλος προχώρησε σε παύση εργασιών στο εργοστασίου Τσιμέντων Χαλκίδας.



4. Η δραστική μείωση των αποδοχών στην Ελλάδα στην εποχή των Μνημονίων 2010-2013

Η συρρίκνωση των μισθών και του κόστους εργασίας στην Ελλάδα είναι ραγδαία και εξαιρετικά απότομη την τελευταία τετραετία. Επηρεάζεται καθοριστικά από τις βίαιες παρεμβάσεις πολιτικής που δρομολογήθηκαν στο πλαίσιο των Μνημονίων, που αφορούν στο πλαίσιο διαμόρφωσης των μισθών, αλλά και ευθέως το ίδιο το επίπεδο των ονομαστικών αποδοχών, σε συνδυασμό παράλληλα με την πρωτοφανή βαθιά οικονομική ύφεση και την έκρηξη της ανεργίας.

4.1 Ιδιωτικός τομέας

Σε ότι αφορά στις **κατώτατες συμβατικές αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας**, η **εξέλιξη του πραγματικού κατώτατου μισθού** (όπως αυτός καθορίζεται από τις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ και προσφάτως από τις μνημονιακές ρυθμίσεις), **και των πραγματικών κατώτατων ορίων - βασικών μισθών-** (όπως αυτά διαμορφώνονται από τις Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας) **σε 5 επιμέρους κλάδους** της οικονομίας της οικονομίας συνοψίζονται στον Πίνακα 14 και στο Διάγραμμα 19 για την περίοδο 2000-2013.

Κατώτατος μισθός

Οι παρεμβάσεις στον κατώτατο μισθό από 14.2.2012 (Μνημόνιο 2) οδηγούν σε μείωση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών, υπολογιζόμενη σε ετήσια βάση, κατά 19,8% το 2012 και 2,7% το 2013 για τα άτομα άνω των 25 ετών και κατά 28,5% και 4,9% αντίστοιχα για τους νέους κάτω των 25 ετών. **Κατά την τετραετία 2010-2013 ο κατώτατος πραγματικός μισθός στην Ελλάδα μειώθηκε σωρευτικά κατά 26%** (και κατά 35,4% για τους νέους κάτω των 25 ετών).

Εξετάζοντας την διαχρονική εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών στην Ελλάδα την τελευταία τριακονταετία (1984-2013), διαπιστώνουμε ότι **μετά** τη δραστική μείωση του Φεβρουαρίου 2012 **η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, διαμορφώνεται στα τέλη 2013 σε επίπεδο χαμηλότερο κατά 25 εκατοστιαίες μονάδες από το επίπεδο του 1984** (διάγραμμα 8 - βλέπε προηγούμενη ενότητα).

Κατώτατοι μισθοί κλαδικών ΣΣΕ

Σε ότι αφορά στις **κατώτατες συμβατικές αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας** υπολογίσαμε την **εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών κλαδικών μισθών** (με βάση τις επιμέρους κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας) **σε 5 επιμέρους κλάδους** της οικονομίας (Ξενοδοχεία, Εμπόριο, Τράπεζες Μέταλλο, και Τσιμεντοβιομηχανία), για την περίοδο 2000-2013. (Διάγραμμα 19),

Πίνακας 14: ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2000-2013

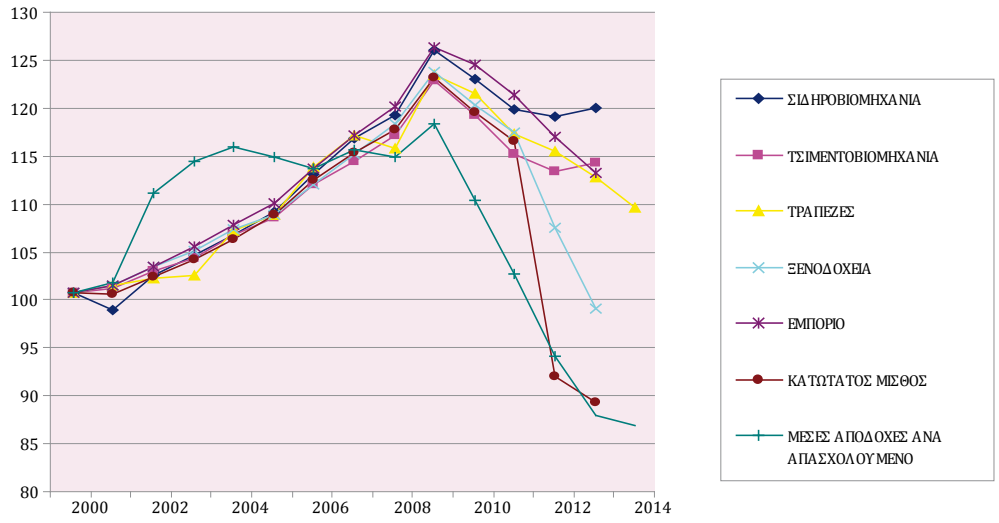
Κατώτατοι μισθοί 5 κλαδικών ΣΣΕ, Κατώτατος μισθός ΕΓΣΣΕ & Μνημονίων, Μέσες Πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο (σύνολο οικονομίας)

	ΜΕΤΑΛΛΟ	ΤΣΙΜΕΝΤΟ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	ΕΜΠΟΡΙΟ	ΕΓΣΣΕ ΠΥΣ	ΜΕΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
2001	-1,55	0,47	0,77	0,81	0,81	-0,09	1,00
2002	3,36	1,67	0,63	1,79	1,78	1,68	8,60
2003	1,82	1,28	0,29	1,37	1,92	1,58	2,80
2004	1,91	2,12	4,22	2,08	1,94	1,97	1,20
2005	2,14	1,52	1,48	1,37	1,91	2,20	-0,80
2006	3,33	2,99	4,29	2,70	3,13	3,13	-1,00
2007	3,10	2,05	2,70	2,59	2,80	2,41	1,60
2008	1,98	2,25	-1,03	2,60	2,48	1,91	-0,60
2009	5,38	4,58	6,26	4,32	4,83	4,40	2,80
2010	-2,22	-2,85	-1,57	-2,66	-1,36	-2,80	-6,30
2011	-2,42	-3,19	-3,19	-2,23	-2,42	-2,42	-6,50
2012	-0,70	-1,48	-1,48	-7,96	-3,32	-19,80	-5,10
2013	0,9	0,9	-2,12	-7,27	-2,9	-2,7	-6,10
Σωρευτική μεταβολή							
2000-2009	23,47	20,54	21,15	21,41	23,74	20,84	16,34
2010-2013	-4,5	-6,6	-8,2	-18,8	-9,8	-25,9	-22,00

Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (για κατώτατο μισθό ΕΓΣΣΕ και κατώτατους κλαδικών ΣΣΕ).
Βάση δεδομένων Ameco (για μέσες αποδοχές)

Διάγραμμα 19

Εξέλιξη πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα 2000-2013
Κατώτατοι 5 κλαδικών ΣΣΕ, Κατώτατος (ΕΓΣΣΕ & Μνημονίων) και Μέσες Αποδοχές.



Πηγή: Χρ. Τριανταφύλλου ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. (για πραγματικούς κατώτατους ΕΓΣΣΕ και Κλαδικούς) και βάση Ameco (για Μέσες πραγματικές αποδοχές).

Ιδιαίτερα σε ότι αφορά στην πρόσφατη περίοδο, σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους, κατά την τετραετία 2010-2013 οι κατώτατες συμβατικές κλαδικές πραγματικές αποδοχές υποχωρούν σημαντικά και μειώνονται κατά 18,8% στα Ξενοδοχεία, 9,8% στο Εμπόριο, 8,2% στις Τράπεζες, 6,6% στην Τσιμεντοβιομηχανία και 4,5% στην Σιδηροβιομηχανία (μέταλλο).

Η μεγαλύτερη μείωση παρατηρείται μέχρι στιγμής στις κατώτατες αποδοχές στον κλάδο των ξενοδοχείων**. Στα τέλη του 2013, η εξέλιξη του κατώτατου πραγματικού μισθού των ξενοδοχοϋπαλλήλων θα έχει ακυρώσει πλήρως την πρόοδο που επιτεύχθηκε σε όλη την διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου και θα επανέλθει σε πραγματικούς όρους σε επίπεδα προ του 2000** (Διάγραμμα 19).

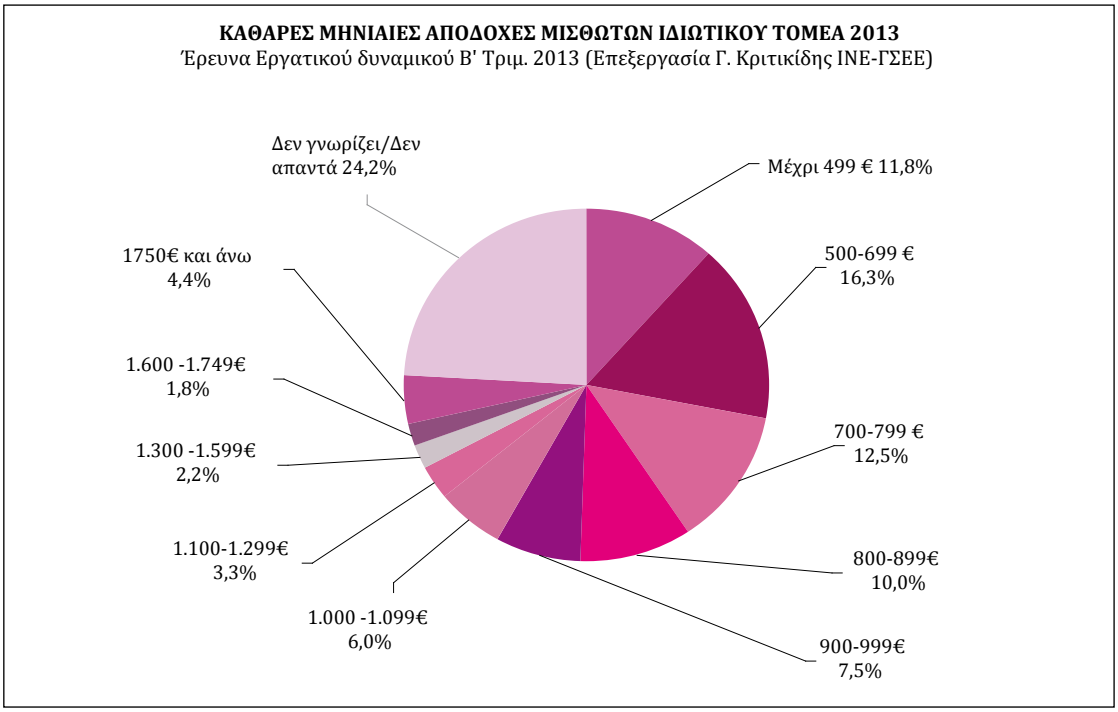
Το νέο πλαίσιο που έχουν διαμορφώσει οι μνημονιακές αλλαγές καθιστά τους εργοδότες κυρίαρχους του παιχνιδιού στην συλλογική διαπραγμάτευση για την σύναψη νέων ΣΣΕ, με αποτέλεσμα οι περισσότερες νέες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί το 2012-2013 εμπεριέχουν σημαντικές μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους: στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (-15%), στα εργαστήρια Ζαχαρωδών προϊόντων (-15%), στο Εμπόριο (-6,3) στις Τράπεζες (-6%), στις Εργοληπτικές και Κατασκευαστικές τεχνικές επιχειρήσεις (-18%), στα κέντρα διασκέδασης (μειώσεις από 20-50% σε σχέση με προηγούμενη ΣΣΕ μουσικών, τραγουδιστών), τεχνικού προσωπικού στα θέατρα (-20% στο βασικό μισθό των μηχανικών σκηνής και -10% των βοηθών), στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων (-10%)…

Εκτός όμως από τις μειώσεις αποδοχών που σχετίζονται με τις κατώτατες συμβατικές αποδοχές, δηλαδή τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ (τον νέο «νόμιμο κατώτατο μισθό» που ορίζεται πλέον από την κυβέρνηση μετά τα Μνημόνια 2 και 3) και τους κατώτατους – βασικούς – μισθούς των Κλαδικών ΣΣΕ, στο ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, **οι αποδοχές που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις μειώνονται για μεγάλο αριθμό εργαζομένων,** μέσα από την ευχέρεια που παρέχουν οι νέες ρυθμίσεις μετά το 2010, όπως **η κατάργηση προσαυξήσεων για μερική απασχόληση** (κάτω των 4 ωρών ημερησίως)**, μειώσεις στις προσαυξήσεις για υπερεργασία και υπερωρία (**αλλά και μείωση ή εξάλειψη υπερωριών), **δυνατότητα επιβολής διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας, μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης…**

Επίσης σημαντικές μειώσεις αποδοχών προκύπτουν μέσα **από τις νέες επιχειρησιακές ΣΣΕ** που υπογράφονται (κυρίως από «ενώσεις προσώπων») μετά τον Οκτώβρη του 2011**,** που προβλέπουν στην μεγάλη πλειοψηφία τους **μειώσεις αποδοχών μεταξύ 10-40%** και μέσα **από ατομικές συμβάσεις εργασίας.** Σύμφωνα με την Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ), **μ**ετά την ψήφιση του Μνημονίου 2, κατά την περίοδο 14.2.-30.6.2012 έχουν υπογραφεί 109.123 **ατομικές συμβάσεις εργασίας**, σε 26.150 επιχειρήσεις, που προέβλεπαν **μειώσεις μισθών κατά μέσο όρο 23,4%.**

Υπολογίζεται ότι οι μειώσεις μισθών μέσω επιχειρησιακών και ατομικών συμβάσεων ξεπερνά το 30% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, ενώ οι μειώσεις μέσω κλαδικών ΣΣΕ αγγίζουν μέχρι στιγμής το ¼ περίπου των εργαζομένων. Σύμφωνα με εκτιμήσεις της Τράπεζας της Ελλάδας, οι μειώσεις των ονομαστικών αποδοχών στον μη τραπεζικό ιδιωτικό τομέα

Διάγραμμα 20



ανέρχονται σε 2,9% το 2010, 1,7% το 2011, 9,3% το 2012 με πρόβλεψη 7,8% το 2013[36]

Η μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα αναμένεται να συνεχιστεί και το 2014, δεδομένου ότι μέσα στο 2013 λήγουν και οι υπόλοιπες κλαδικές ΣΣΕ εργασίας που δεν έληξαν το 2012 τροφοδοτώντας περαιτέρω την συρρίκνωση των μισθών.

Τέλος, σύμφωνα με την Ερευνα Εργατικού Δυναμικού (Β' Τρίμηνο 2013), στα ερωτηματολόγια σχετικά με το **ύψος των καθαρών μηνιαίων αποδοχών που** απολαμβάνουν οι **μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα**, στις απαντήσεις τους οι ερωτώμενοι δηλώνουν αμοιβές:

- **κάτω των 800 € σε ποσοστό 40,6%** (28,8% μεταξύ 500-800 € και 11,8% κάτω των 500€)
- **μεταξύ 800 -1000€ το 17,5 %**
- **άνω των 1000€ το 17,7%** (9,3% μεταξύ 1000-1300€ και 8,4% άνω των 1300€)
- **ενώ 24% δεν γνωρίζει / δεν απαντά**

Επίσης, από την ίδια έρευνα προκύπτει ότι **το ποσοστό των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα που δηλώνει** *ότι απολαμβάνει* **καθαρές μηνιαίες αποδοχές μικρότερες των 700€ έχει αυξηθεί από 12,9% το Β' τρίμηνο του 2009 σε 28,1% το Β' Τρίμηνο του 2013.**

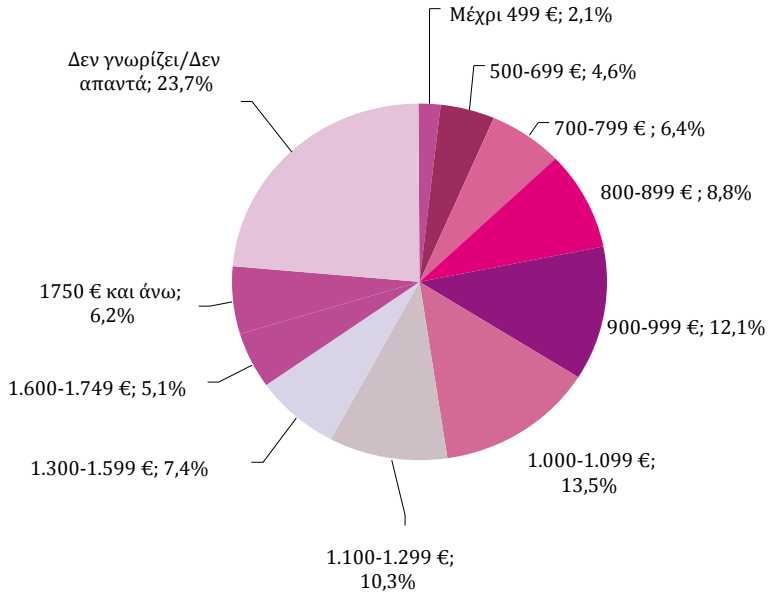
4.2 Δημόσιος και ευρύτερος δημόσιος τομέας

Για τους εργαζόμενους του Δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, κατά την διάρκεια του προγράμματος προσαρμογής, έχει επιβληθεί πληθώρα μέτρων που μειώνουν τις αποδοχές των εργαζομένων.

36. Ενδιάμεση Εκθεση Νομισματικής Πολιτικής, Τράπεζα Ελλάδας, Νοέμβριος 2013

Διάγραμμα 21

ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ 2013
Έρευνα Εργατικού δυναμικού Β' Τριμ. 2013 (Επεξεργασία Γ. Κριτικίδης ΙΝΕ-ΓΣΕΕ)



- **διαδοχικές ευθείες περικοπές στους μισθούς και στα επιδόματα την τελευταία τετραετία,** μέσα από οριζόντιες μειώσεις ονομαστικών μισθών,
- **κατάργηση 13ου και 14ου μισθού και διάφορων επιδομάτων**,
- μειώσεις αποδοχών μέσω υιοθέτησης **του ενιαίου μισθολογίου** (οι **μειώσεις ονομαστικών μισθών κυμαίνονται από 7%-55%** σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΑΔΕΔΥ),
- **μειώσεις με αναδρομική ισχύ στα ειδικά μισθολόγια** γιατρών ΕΣΥ, ένστολων, πανεπιστημιακών, υπαλλήλων δικαστικού και διπλωματικού σώματος,
- **πλήρης κατάργηση δώρων εορτών και αδείας** (και για τους χαμηλόμισθους του Δημοσίου που ήταν ακόμη σε ισχύ),
- καθώς επίσης **καθεστώς νέας «εργασιακής εφεδρείας-κινητικότητας»** και απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων.

Σε ένδεκα Ανώνυμες Εταιρίες του Δημοσίου, που εμπεριέχονται στην λίστα των ιδιωτικοποιήσεων (ΔΕΗ, ΔΕΠΑ, ΕΛ.ΤΑ, ΑΤΕ, Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο, ΕΥΔΑΠ, Ε.Υ.ΑΘ, ΛΑΡΚΟ, ΟΠΑΠ, ΟΛΘ, ΟΛΠ), προβλέπεται από τα τέλη του 2011, σύμφωνα με το άρθρο 31 του Νόμου 4024/2011 [37] και τον Προϋπολογισμό του 2012[38] μείωση κατά 35% του μέσου κατά κεφαλή μισθολογικού κόστους σε σχέση με την 31/12/2009.

Η αμφισβήτηση του πλαισίου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε διάφορες δημόσιες επιχειρήσεις και η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου (μεταφορές, αμυ-

37. ΦΕΚ 226/Α΄ «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015»

38. Εισηγητική Εκθεση Προϋπολογισμού 2012, Υπουργείο Οικονομικών, Αθήνα Νοέμβριος 2011.

ντική βιομηχανία ....) οδήγησε δραστική συρρίκνωση των αποδοχών των εργαζομένων.

Με βάση την μέση μισθολογική δαπάνη, η μείωση των μέσων ακαθάριστων ονομαστικών αποδοχών στο Δημόσιο υπολογίζεται σε -7,7% το 2010, -0,5% το 2011, -3,8% το 2012 και -6,7% το 2013[39].

Τέλος, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ερευνας Εργατικού Δυναμικού (Β' Τρίμηνο 2013), στα ερωτηματολόγια σχετικά με το **ύψος των καθαρών μηνιαίων αποδοχών που απολαμβάνουν οι μισθωτοί ευρύτερου δημόσιου τομέα**, στις απαντήσεις τους οι ερωτώμενοι δηλώνουν αμοιβές:

- **κάτω των 800 € σε ποσοστό 13,1%** (11% μεταξύ 500-800 € και 2,1% κάτω των 500€)
- **μεταξύ 800 -1000€ το 20,9 %**
- **άνω των 1000€ το 42,4 %** (23,8% μεταξύ 1000-1300€ και 18,6% άνω των 1300€)
- **ενώ 23,7 % δεν γνωρίζει / δεν απαντά.**

39. Ενδιάμεση Έκθεση Νομισματικής Πολιτικής, Τράπεζα Ελλάδας, Νοέμβριος 2013.

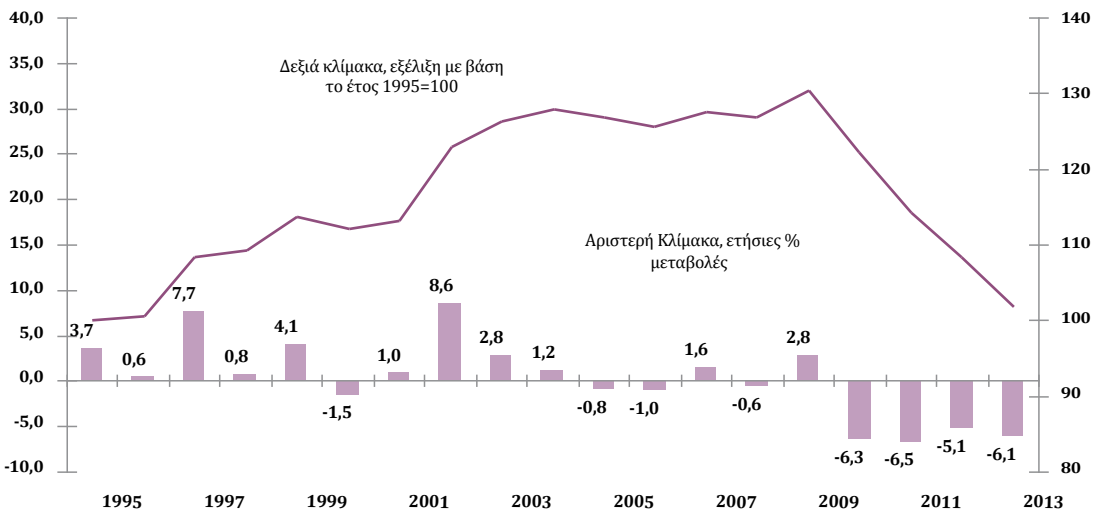
4.3 Εξέλιξη μέσων πραγματικών αποδοχών (σύνολο οικονομίας) μεριδίου εργασίας στο προϊόν και μοναδιαίου κόστους εργασίας

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης & ΣΣΕ, σε συνδυασμό με τις συνέπειες της βαθιάς οικονομικής ύφεσης στην αγορά εργασίας και στην ανεργία, επηρεάζουν καθοριστικά την διαμόρφωση των μισθών και οδηγούν για τέταρτη συνεχή χρονιά σε σημαντικές μειώσεις των αποδοχών των εργαζομένων το 2013.

Η αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών ανά μισθωτό στην Ελλάδα αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω μέχρι το τέλος του 2013

Διάγραμμα 22

Αγοραστική δύναμη μέσων αποδοχών ανά μισθωτό 1995-2013
σε σταθερές τιμές (ετήσιες % μεταβολές και Δείκτης 1995=100)



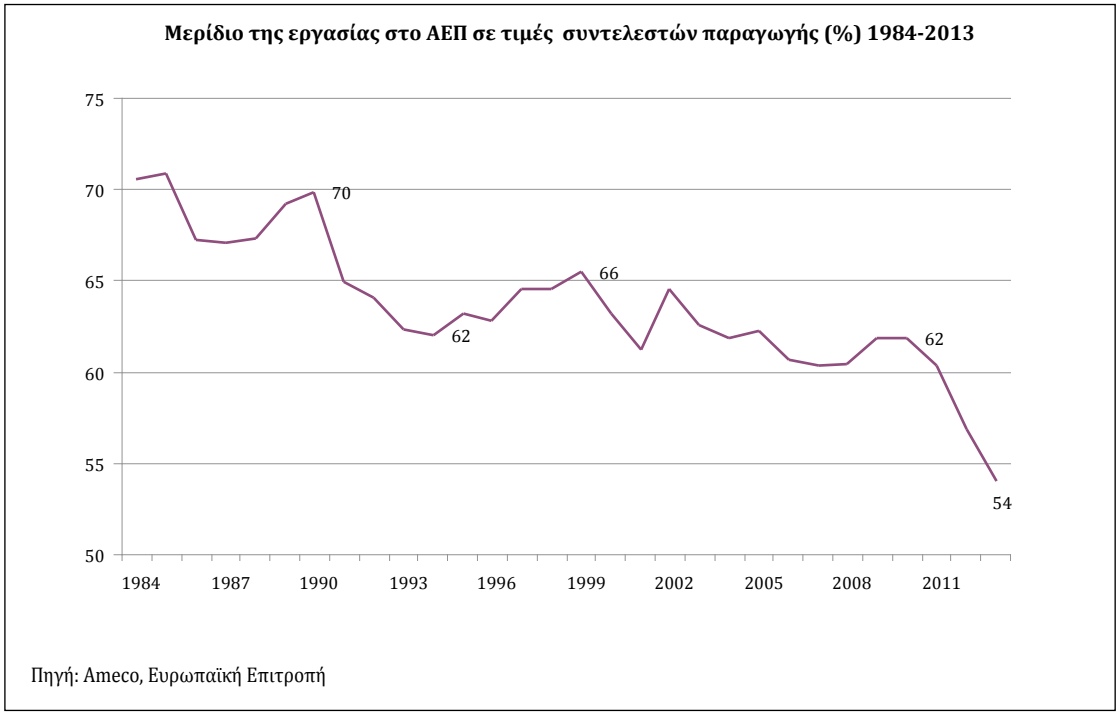
Πηγή: Ameco, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

κατά 6,1% (πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής Νοέμβριος 2013). Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα **η σωρευτική μείωση των μέσων πραγματικών αποδοχών ανά μισθωτό στην Ελλάδα για την τετραετία 2010-2013 να ανέλθει σε 22%** (εφόσον επιβεβαιωθεί η πρόβλεψη), ενώ η μείωση των αποδοχών προβλέπεται να μειωθεί περαιτέρω το 2014 (-1,1% πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής) με αποτέλεσμα η σωρευτική μείωση των αποδοχών να ξεπεράσει την πενταετία το 23%. Ωστόσο ενδέχεται οι προβλέψεις για το 2013 και το 2014 να αποδειχθούν σχετικά αισιόδοξες, δεδομένου ότι το 2013 λήγουν και οι κλαδικές ΣΣΕ εργασίας που δεν έληξαν το 2012, και ενδέχεται αν συνεχιστεί η μέχρι τώρα δυναμική συρρίκνωσης των μισθών στον Ιδιωτικό τομέα (μέσω επιχειρησιακών ή ατομικών συμβάσεων) να τροφοδοτηθεί περαιτέρω συρρίκνωση των μισθών.

Όπως προκύπτει από το διάγραμμα 22, κατά τα έτη 1995-2009, η σωρευτική αύξηση των μέσων πραγματικών αποδοχών οδήγησε την αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών ανά μισθωτό σε επίπεδα 30% ανώτερα σε σύγκριση με το 1995. **Η ταχεία μείωση των μισθών την τελευταία τετραετία θα έχει ως αποτέλεσμα, μέχρι το τέλος του 2013, να έχει αναιρεθεί πλήρως η πρόοδος που έχει συντελεστεί στα έτη 1995-2009 όσον αφορά την βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των μισθών** (έτος 1995=100, έτος 2013=101,8).

Η δραστική μείωση των μισθών σε συνδυασμό με την εκρηκτική άνοδο της ανεργίας οδηγεί το μερίδιο της εργασίας στο προϊόν σε κατακόρυφη πτώση την τελευταία τριετία. Το μερίδιο της εργασίας στο ΑΕΠ είναι ένα μέγεθος που αντανακλά την

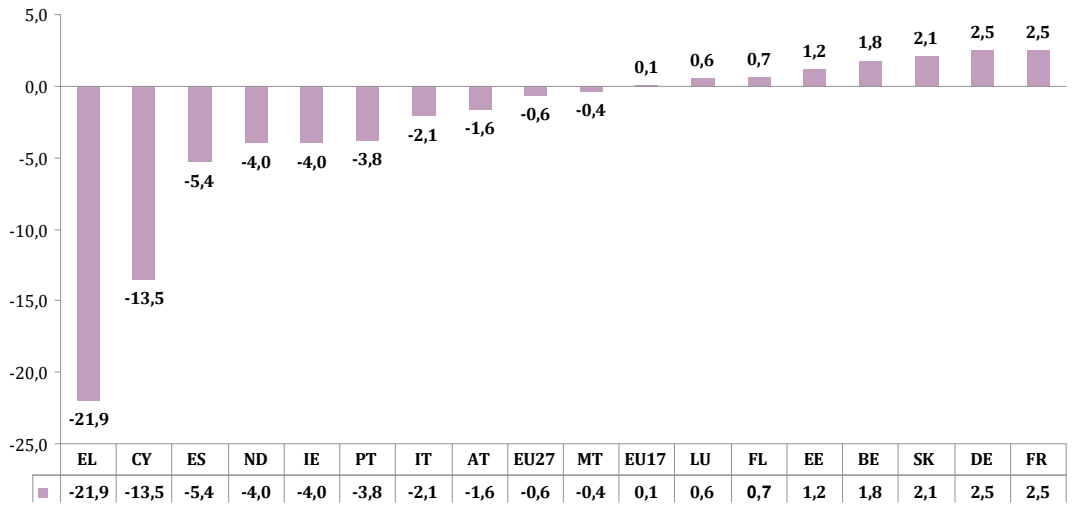
Διάγραμμα 23



Πηγή: Ameco, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 24

Σωρευτική εξέλιξη μέσων πραγματικών αποδοχών στις χώρες της ευρωζώνης
Τετραετία 2010-2013 (σε %)



EL	CY	ES	ND	IE	PT	IT	AT	EU27	MT	EU17	LU	FL	EE	BE	SK	DE	FR
-21,9	-13,5	-5,4	-4,0	-4,0	-3,8	-2,1	-1,6	-0,6	-0,4	0,1	0,6	0,7	1,2	1,8	2,1	2,5	2,5

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Ameco (Δεκ. 2013)

πρωτογενή αναδιανομή του προϊόντος μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 23, το μερίδιο της εργασίας μειώθηκε σημαντικά την περίοδο 1990-1994, σταθεροποιήθηκε την περίοδο 1995-2004 και παρουσίασε σχετικά μικρή πτώση την περίοδο 2005-2008. Την περίοδο 2009-2011 χάρη στην ύπαρξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είχαν υπογραφεί τα προηγούμενα έτη και ήταν ακόμη σε ισχύ, το μερίδιο εργασίας παραμένει σχετικά σταθερό απέναντι στις πιέσεις της ύφεσης, ενώ **στο διάστημα της τελευταίας τριετίας καταγράφει πτώση 8 εκατοστιαίων μονάδων**. Πρόκειται για την μεγαλύτερη πρωτογενή αναδιανομή εισοδήματος που μπορεί να παρατηρηθεί εντός τριετίας τα τελευταία πενήντα έτη στα στατιστικά στοιχεία των ανεπτυγμένων χωρών.

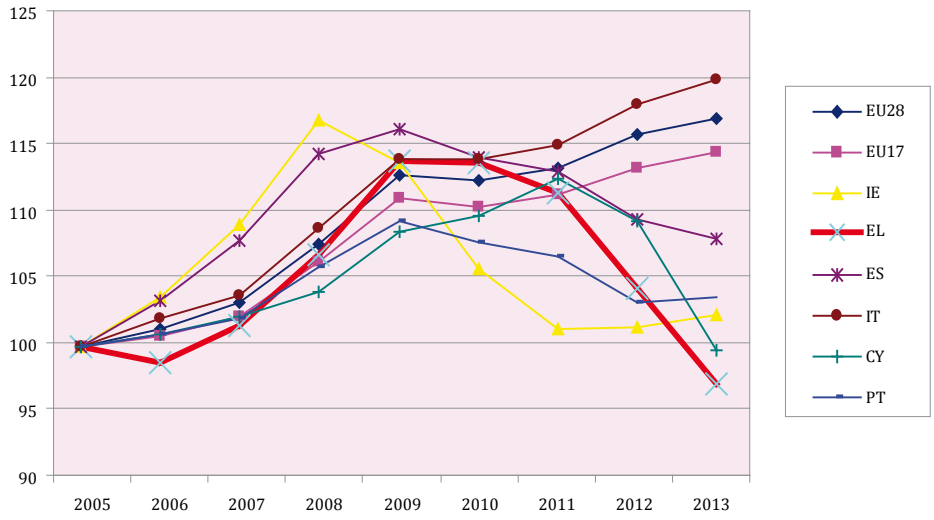
Παρατηρώντας τις εξελίξεις των μισθών κατά την πρόσφατη περίοδο στις χώρες της ζώνης του ευρώ, διαπιστώνουμε ότι οι μέσες πραγματικές αποδοχές έχουν αυξηθεί σωρευτικά την τετραετία 2010-2013 κατά 2,5% στην Γερμανία και στην Γαλλία, κατά 2,1% στη Σλοβακία, κατά 1,8% στο Βέλγιο (μέσος όρος της ευρωζώνης 0,1%) (διάγραμμα 24).

Αντίθετα, οι πραγματικοί μισθοί έχουν μειωθεί στις περισσότερες χώρες της ευρωζώνης και ιδιαίτερα στις χώρες της «περιφέρειας» της ευρωζώνης.

Στην Ελλάδα οι μειώσεις μισθών είναι πρωτοφανείς σε εύρος και δεν επιδέχονται σύγκρισης. Σε καμία άλλη χώρα της Ευρωζώνης, ακόμη και στις χώρες της «περιφέρειας» της ευρωζώνης που έχουν ενταχθεί στο μηχανισμό στήριξης και τελούν υπό την εποπτεία της Τρόικα, ή αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα με το δημόσιο χρέος δεν παρατηρούνται **μειώσεις μισθών με παρόμοιο εύρος**. *Όπως προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής*

Διάγραμμα 25

Εξέλιξη μοναδιαίου κόστους εργασίας στην "περιφέρεια" της ευρωζώνης (& μέσος όρος ΕΕ-28 και Ε-17) 2005-2013, Έτος 2005=100



Πηγή: Ameco, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

(διάγραμμα 24), **την τελευταία τετραετία 2010-2013 η σωρευτική μείωση του μέσου πραγματικού μισθού ανέρχεται στην Ελλάδα σε 22%,** στην Κύπρο σε 13,5% στην Πορτογαλία και στην Ιρλανδία (που έχουν υπογράψει Μνημόνια) σε 3,8% και 4% αντίστοιχα, στην Ισπανία 5,4% και στην Ιταλία 2,1%. Η διαδικασία ταχείας απόκλισης των μισθών της Ελλάδας από το μέσο ευρωπαϊκό όρο είναι προφανής και εντυπωσιακή.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 25, το **μοναδιαίο κόστος εργασίας** αυξήθηκε σωρευτικά την τελευταία τετραετία 2010-2013, κατά 3,6% στην Ευρωπαϊκή Ενωση και κατά 2,9% στην ζώνη του ευρώ, όπως επίσης και στην Ιταλία (5,07%). Αντίθετα παρατηρείται μείωση στις περιφερειακές χώρες της ευρωζώνης σε καθεστώς τυπικού ή άτυπου Μνημονίου,δηλαδή στην Ιρλανδία (-9,6%), Κύπρος (-7,8%, στην Πορτογαλία (-5%) και στην Ισπανία (6,81%), ενώ η **μεγαλύτερη μείωση παρατηρείται στην Ελλάδα (-14,05%).**

4.4 Η δραστική μείωση μισθών, μεριδίου της εργασίας στο προϊόν και μοναδιαίου κόστους εργασίας βελτιώνει τις εξαγωγικές επιδόσεις;

Ο μνημονιακός στόχος μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας επιτυγχάνεται μέσα από δραστικές περικοπές μισθών χωρίς ωστόσο αυτό να σημαίνει ότι βελτιώνεται η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας επειδή βελτιώνεται το εξωτερικό ισοζύγιο.

Η ταχεία βελτίωση του εξωτερικού ισοζυγίου αγαθών και υπηρεσιών οφείλεται αποκλειστικά στην δραστική μείωση του όγκου των εισαγωγών (διάγραμμα 26). Ο όγκος των εισαγωγών μειώθηκε κατά 30,3% την περίοδο 2010-2013 (και 44,4% την περίο-

δο 2009-2013)), λόγω της δραστικής μείωσης της κατανάλωσης και των επενδύσεων.

Παρά την δραστική μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας, **ο όγκος των εξαγωγών αγαθών και υπηρεσιών** αυξήθηκε μόλις κατά 0,3% το 2011, μειώθηκε κατά 2,4% το 2012 και αναμένεται να αυξηθεί κατά 2,5 % το 2013 (πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής Νοέμβριου 2013). Μετά την μεγάλη πτώση των εξαγωγών το 2009 (-19,4%) δεν παρατηρείται αξιόλογη βελτίωση, ενώ στα τέλη του 2013, ο όγκος των εξαγωγών θα συνεχίσει να είναι χαμηλότερος κατά 15% σε σχέση με το 2008 (διάγραμμα 26).

Η οριακή αύξηση των εξαγωγών που προβλέπεται για το 2013 (2,5%) δεν αποτελεί ένδειξη βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας. Από τον **δείκτη εξαγωγικής επίδοσης**[40] που λαμβάνει υπόψη την μεγέθυνση των αγορών προορισμού των εξαγωγών, δεν προκύπτει βελτίωση των εξαγωγικών επιδόσεων της ελληνικής οικονομίας. Ο δείκτης μειώθηκε κατά 5,5% το 2010, κατά 5,6% το 2011, κατά 4,6% το 2012 και αναμένεται να αυξηθεί μόλις κατά 1,4% το 2013 (πρόβλεψη Ευρωπαϊκής Επιτροπής). (διάγραμμα 27). Ο δείκτης εξαγωγικής επίδοσης μειώθηκε σωρευτικά κατά 13,7% την περίοδο 2010-2013 (και κατά 20,3% την περίοδο 2009-2013).

Η ελληνική οικονομία προσαρμόζει τα ελλείμματά της (εξωτερικό και δημοσιονομικό) διαμέσου μίας διαδικασίας συρρίκνωσης του παραγωγικού δυναμικού, απαξίωσης του εργατικού δυναμικού και εξαθλίωσης σημαντικού τμήματος του πληθυσμού. Η οικονομική πολιτική σήμερα στη Ελλάδα έχει ως μοναδικό στόχο την δημιουργία πρωτογενούς πλεονάσματος ενώ απουσιάζει πλήρως η αναπτυξιακή διάσταση, η οποία αναμένεται από την αύξηση των εξαγωγών και τις ιδιωτικοποιήσεις, με μόνη αναζήτηση επενδύσεων μέσα από ένα κατάλογο δημοσίων επιχειρήσεων, ακινήτων και υπηρεσιών κοινής ωφέλειας (νερό, ενέργεια,…) προς εκποίηση αναμένοντας τους εγχώριους και ξένους επενδυτές.

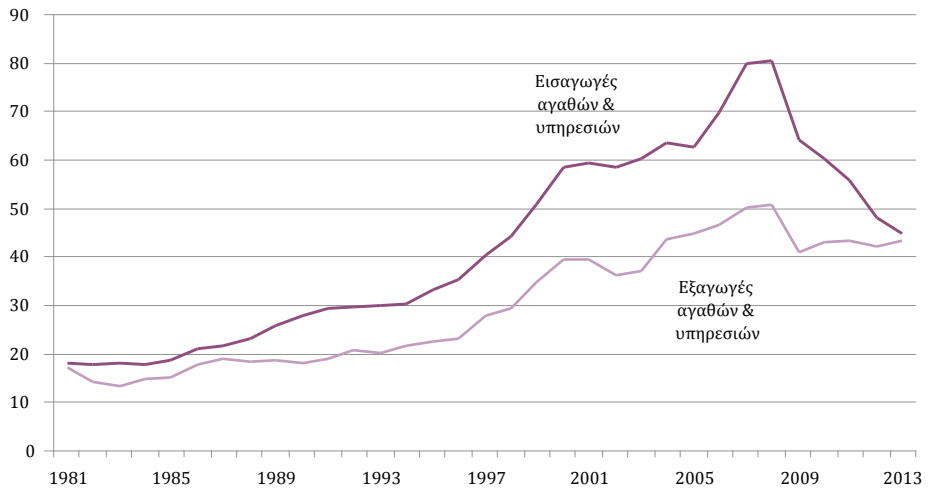
Το βασικό επιχείρημα των σχεδιαστών και υποστηρικτών του Μνημονίου ότι η δραστική μείωση των μισθών θα βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα και θα μειώσει την ανεργία δεν επαληθεύεται στην περίπτωση της Ελλάδας από τα εμπειρικά δεδομένα. Αντίθετα αυτό που προκύπτει από τους διάφορους δείκτες και άλλες ποιοτικές αποτιμήσεις είναι η μαζική φτωχοποίηση της μισθωτής εργασίας και ευρύτερων στρωμάτων της ελληνικής κοινωνίας.

Για τα συνδικάτα και τον κόσμο της μισθωτής εργασίας η αποκατάσταση της αυτονομίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα αποτελεί απόλυτη και άμεση προτεραιότητα. Η εξέλιξη των μισθών έχει σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει στην προοπτική και στο πλαίσιο μίας εναλλακτικής οικονομικής πολιτικής και ενός εναλλακτικού στρατηγικού σχεδίου για την παραγωγική ανασυγκρότηση.

40. Ο δείκτης εξαγωγική επίδοσης είναι ο όγκος των εξαγωγών αγαθών και υπηρεσιών διορθωμένος με την μεγέθυνση των αγορών προορισμού των ελληνικών εξαγωγών.

Διάγραμμα 26

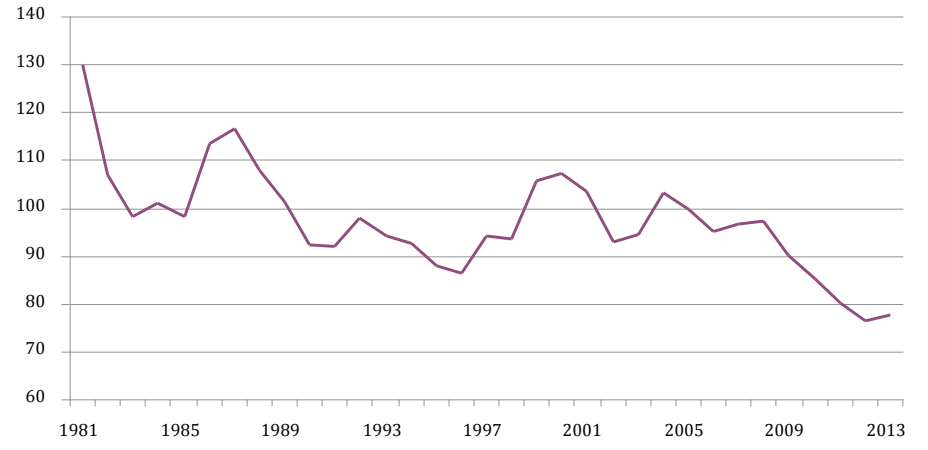
Εισαγωγές και εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών σε σταθερές τιμές 1981-2013
(σε δισ. ευρώ 2005)



Πηγή: Ameco, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 27

Εξαγωγική επίδοση 1981-2013
Μερίδιο εξαγωγών Ελλάδας στις αγορές προορισμού, υπολογισμοί σε όγκο, έτος 2005=100



Πηγή: Βάση Ameco, Ευρωπαϊκή Επιτροπή



5. Βασικά συμπεράσματα - Επίλογος

Οι μνημονικές πολιτικές, με το εύρος και την ένταση των παρεμβάσεων σε βάρος της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα στοχεύουν στην διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου που θα διασφαλίζει την κερδοφορία του κεφαλαίου. Με επίκληση την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, η συρρίκνωση των δικαιωμάτων και της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων συντελείται μέσα από την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων, την αποδόμηση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης & ΣΣΕ αλλά και μέσα από ονομαστικές μειώσεις μισθών με απευθείας κρατική παρέμβαση στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και βίαιη επιβολή της αποκέντρωσης στην διαμόρφωση των μισθών.

Κοινός παρονομαστής των παρεμβάσεων η άμεση μείωση του κόστους εργασίας για τους εργοδότες μέσα από την αποδυνάμωση του εργατικού δικαίου για την προστασία της μισθωτής εργασίας και του θεσμικού πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης, μειώνοντας το ποσοστό κάλυψης εργαζομένων από ΣΣΕ και αποδυναμώνοντας κυρίως την συλλογική διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο.

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται έχουν ως αποτέλεσμα την υποβάθμιση της μισθωτής εργασίας και τη μείωση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων, χωρίς να βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση που μονίμως επικαλούνται.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε διαπιστώνεται ότι **η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ενωσης όπου παρατηρείται ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού** κατά την διάρκεια της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, **με ευθεία κρατική παρέμβαση στο ύψος του ονομαστικού μισθού παραβιάζοντας την ισχύουσα τριετή ΕΓΣΣΕ 2010-2012**[41].

Η εφαρμογή των ρυθμίσεων (Μνημόνια 2 & 3) **μειώνει τις ετήσιες κατώτατες αποδοχές, για τους άγαμους εργαζόμενους άνω των 25 ετών,** με προϋπηρεσία 0-3 έτη, **κατά 2314,34 ευρώ**, **περικόπτονται δηλαδή ετησίως 3,08 μισθοί** (και για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 3.366,16 € και 4,5 μισθούς αντίστοιχα) και για τους **έγγαμους άνω των 25 ετών** με προϋπηρεσία 0-3 έτη, **κατά 3.366,44**

41. Η ΓΣΕΕ έχει προσφύγει κατά της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (6/2012) στο Συμβούλιο της Επικρατείας το 2012, το οποίο αναιτιολόγητα δεν έχει εκδόσει μέχρι σήμερα καμία σχετική απόφαση. Αντίθετα, στην Πορτογαλία, η οποία επίσης βρίσκεται σε καθεστώς Μνημονίου, το Συνταγματικό Δικαστήριο, από τον Ιούλιο του 2012 μέχρι και το Δεκέμβριο του 2013, έχει αποφανθεί πέντε φορές με αποφάσεις του σε προσφυγές που αφορούσαν διάφορες μνημονιακές ρυθμίσεις (μέτρα).

ευρώ, περικόπτονται δηλαδή ετησίως 4,07 μισθοί (και για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 4418,26 € και 5,35 μισθούς αντίστοιχα).

Με βάση την εξέλιξη του μέσου πραγματικού μισθού (-22%) και του κατώτατου πραγματικού μισθού (-26%) την τελευταία τετραετία στη Ελλάδα, από τη σύγκριση με τις μισθολογικές εξελίξεις στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, προκύπτει ότι **η Ελλάδα έχει εισέλθει σε μία πορεία ταχείας απόκλισης από το μέσο όρο της Ευρώπης σε μισθολογικούς όρους,** ειδικότερα από τις πιο ανεπτυγμένες χώρες και παράλληλα σε μία πορεία ταχείας μισθολογικής σύγκλισης με χώρες της Κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης.

Εκτός από την δραστική συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών, στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης και της εφαρμοζόμενης οικονομικής πολιτικής, οι χαμηλόμισθοι επιβαρύνονται δυσανάλογα από την έμμεση φορολογία, τις αυξήσεις των φόρων κατανάλωσης και διάφορων ανελαστικών δαπανών, ενώ υφίστανται ήδη και θα υποστούν ακόμη μεγαλύτερες συνέπειες από την συρρίκνωση των δημόσιων δαπανών που σχετίζονται με την παροχή διάφορων κοινωνικών υπηρεσιών ή κοινωνικών βοηθημάτων (επιδομάτων). Παράλληλα η μείωση του αφορολόγητου ορίου σε συνδυασμό με την κατάργηση/μείωση των περισσότερων φοροπαλλαγών και την αύξηση διάφορων ανελαστικών δαπανών (πετρέλαιο θέρμανσης, φυσικό αέριο κ.λ.π) οδηγεί τα ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα και τους χαμηλόμισθους σε αδιέξοδες καταστάσεις.

Το ύψος του κατώτατου μισθού θεωρείται ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν την φτώχεια στην εργασία και αποτελεί κατά συνέπεια άμεσο εργαλείο για τον περιορισμό του αριθμού των φτωχών εργαζομένων. Η διαμόρφωση του ύψους του κατώτατου μισθού, εκτός από οικονομικούς παράγοντες (παραγωγικότητα, οικονομική ανάπτυξη, απασχόληση) πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων.

Ηδη πριν την κρίση η Ελλάδα κατείχε την πρωτιά στην Ευρωπαϊκή Ενωση των 15, με το υψηλότερο ποσοστό φτωχών εργαζομένων (14%), ποσοστό διπλάσιο από το μέσο όρο της ΕΕ-15 (7%)[42]. Οι συνεχείς μειώσεις των μισθών εντείνουν την βαθιά και πρωτόγνωρη οικονομική ύφεση που διέρχεται η ελληνική οικονομία, οδηγώντας σε ακόμη μεγαλύτερη ύφεση και σε παύση λειτουργίας και άλλων επιχειρήσεων, σε μείωση της απασχόλησης και έκρηξη της ανεργίας, με αρνητικές επιπτώσεις τόσο στα φορολογικά έσοδα όσο και στα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων, ενώ έχει ήδη δρομολογηθεί μία διαδικασία μαζικής φτωχοποίησης των εργαζομένων που θέτει σε σοβαρό κίνδυνο την κοινωνική συνοχή.

Οι επιπτώσεις, από την μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22%, δεν περιορίζονται μόνο στην μείωση των αποδοχών όσων αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Η εξέλιξη αυτή είχε ως αποτέλεσμα να συμπαρασύρει ανάλογα και τα επιδόματα ανεργίας, ασθενείας, μητρότητας, τις συντάξιμες αποδοχές και τις αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση…

Επίσης, η δραστική ονομαστική μείωση των κατώτατων αποδοχών, σε συνδυασμό με την αποδόμηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των ΣΣΕ και ειδικότερα η υπερίσχυση της επιχειρησιακής σύμβασης έναντι των άλλων ΣΣΕ εκτός της ΕΓΣΣΕ (με εμφανή

42. Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2008) «Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση» Ετήσια Εκθεση 10, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

την τάση ευθυγράμμισης των μισθών στις νέες επιχειρησιακές συμβάσεων εργασίας στα επίπεδα του κατώτατου μισθού), οδηγούν με συστηματικό τρόπο σε δραματική μείωση των αποδοχών στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα και καθιστούν πλέον τον κατώτατο μισθό, από εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων, υποστηρικτικό εργαλείο για την γενικευμένη μείωση των μισθών που επιδιώκεται στο πλαίσιο υλοποίησης της εσωτερικής υποτίμησης. Ο ρόλος του μισθού συρρικνώνεται και υποβιβάζεται πλέον απλά σε παράγοντα που επηρεάζει τον πληθωρισμό ή βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα, παραμερίζοντας και αγνοώντας πλήρως το κεντρικό ζήτημα της αναδιανομής του εισοδήματος.

Η αποδόμηση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ, που απορρέει από τις μνημονιακές ρυθμίσεις (υπερίσχυση επιχειρησιακής ΣΣΕ, αναστολή επέκτασης ΣΣΕ σε όλους τους εργαζόμενους, μείωση της διάρκειας της μετενέργειας αλλά και των όρων των ΣΣΕ, υποβάθμιση του ρόλου της Διαιτησίας) έχει ως αποτέλεσμα οι κλαδικοί μισθοί να διαβρώνονται ήδη μέσω του δυσμενέστερου περιεχομένου των επιχειρησιακών ΣΣΕ για τον εργαζόμενο, ενώ το κατώφλι που αποτελούσε η ΕΓΣΣΕ γίνεται εφεξής ακόμη χαμηλότερο με το νέο «νομοθετημένο κατώτατο μισθό».

Το νέο πλαίσιο δίνει την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να μειώνουν τους υπάρχοντες μισθούς μέσα από νέες επιχειρησιακές και ατομικές συμβάσεις εργασίας. Ενώ επί σειρά ετών οι επιχειρησιακές ΣΣΕ λειτουργούσαν ως μηχανισμός βελτίωσης των μισθών, μετά τις ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΕΕ της τελευταίας τριετίας, αυτές έχουν μετατραπεί σε μηχανισμό μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων. **Οι νέες επιχειρησιακές συμβάσεις προβλέπουν στην μεγάλη πλειοψηφία τους δραστική μείωση των αποδοχών που κυμαίνεται μεταξύ 10-40%** από τα επίπεδα που προέβλεπαν, στις κάθε επιμέρους περιπτώσεις, οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή προηγούμενες επιχειρησιακές συμβάσεις. Σε πολλές από αυτές μειώνονται και ευθυγραμμίζονται πλήρως οι κατώτατες αποδοχές στην επιχείρηση με τον κατώτατο μισθό.

Το νέο χαμηλότερο μισθολογικό κατώφλι (δηλαδή ο νέος «νομοθετημένος κατώτατος μισθός») επηρεάζει επίσης καθοριστικά, τις όποιες συλλογικές διαπραγματεύσεις για την σύναψη νέων ΣΣΕ μετά και την λήξη του μεγάλου αριθμού κλαδικών συμβάσεων το 2013.

Η ραγδαία και βίαιη αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το εθνικό και κλαδικό επίπεδο, προς το επίπεδο της επιχείρησης που επιβλήθηκε μέσα από τις αλλαγές στην ιεράρχηση των ΣΣΕ (υπερίσχυση της επιχειρησιακής σύμβασης) και στην εκπροσώπηση των κοινωνικών συνομιλητών (Ενώσεις προσώπων), οδηγούν σε αποδυνάμωση της δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε όλα τα επίπεδα της συλλογικής διαπραγμάτευσης (επηρεάζοντας ακόμη και την ίδια τη δομή των συνδικάτων) και σε εξασθένιση ή απώλεια των θεσμικών εργαλείων που έχουν στην διάθεση τους για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους.

Σε μία χώρα που κυριαρχούν οι μικρές επιχειρήσεις και είναι ελάχιστες οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, η επιβολή της βίαιης αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης έχει ως αποτέλεσμα την ταυτόχρονη μείωση του βαθμού κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές ρυθμίσεις.

Η διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο έχει πλέον ως αντικείμενο το εύρος της

μείωσης των μισθών χωρίς να μπορούν παρόλα αυτά να διασφαλίσουν οι νέες κλαδικές ΣΣΕ τις νέες μειωμένες αποδοχές για όλους τους εργαζόμενους από περαιτέρω μειώσεις των αποδοχών τους μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ με δυσμενέστερους όρους και με κατώφλι τον νέο συρρικνωμένο (κατά 22% και 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών) κατώτατο μισθό

Το νέο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο, μετά και την λήξη μεγάλου αριθμού κλαδικών ΣΣΕ το 2013, οδηγεί σε νέες μειώσεις μισθών μέσα και από κλαδικές συμβάσεις που ευελπιστούν να «φρενάρουν» (ή να αποτρέψουν) ακόμη μεγαλύτερες μειώσεις μέσω επιχειρησιακών ΣΣΕ ή ατομικών συμβάσεων εργασίας (όπως έχει ήδη συμβεί με τις κλαδικές συμβάσεις στα Ξενοδοχεία, στο Επισιτισμό, στο Εμπόριο και πιο πρόσφατα στις Τράπεζες κ.λ.π)

Συμπερασματικά, η **βίαιη αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης προς το επίπεδο της επιχείρησης**, σε μία χώρα όπου η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων απασχολεί λιγότερους από 10 εργαζόμενους, με την παράλληλη αποδυνάμωση (και κατάργηση στην πράξη) των κλαδικών συμβάσεων **οδηγεί**:

- σε δραστική μείωση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτεται από ΣΣΕ
- σε μισθολογικό dumping μεταξύ των επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου (ανταγωνισμό για την μείωση των μισθών)
- σε αποδυνάμωση (ή θεσμική απαξίωση του ρόλου) των κλαδικών εργοδοτικών οργανώσεων και των κλαδικών ομοσπονδιών των εργαζομένων.
- σε περαιτέρω μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων ενισχύοντας παράλληλα την υφεσιακή διολίσθηση της οικονομίας.

Η συνέχιση της εξέλιξης προς αυτή την κατεύθυνση θα έχει ως αποτέλεσμα οι συνθήκες εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα οι αμοιβές να μην αποτελούν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης αλλά να καθορίζονται μονομερώς από τους εργοδότες ή από το κράτος (το οποίο θα ορίζει τον κατώτατο μισθό). Αυτό οδηγεί σε απορρύθμιση του συλλογικού δικαίου, σε θεσμική αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και σε προκλητική ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς. Τίθεται εύλογα το ερώτημα για την σχέση που έχουν τελικά αυτές οι ρυθμίσεις με το ευρωπαϊκό κοινοτικό κεκτημένο, τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας που έχει υπογράψει η χώρα, με διάφορες συνταγματικές προβλέψεις και κυρίως με την ευρωπαϊκή «κοινωνική κληρονομιά» του εικοστού αιώνα και τα βασικά θεμελιώδη δικαιώματα της εργασίας.

Το πρόγραμμα προσαρμογής που εφαρμόζεται στην Ελλάδα ταυτίζει την ανταγωνιστικότητα με την μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας, η οποία επιχειρείται αποκλειστικά μέσα από την δραστική συρρίκνωση των μισθών. **Το μοναδιαίο κόστος εργασίας προβλέπεται να μειωθεί κατά 14% μέχρι τα τέλη του 2013 και ο στόχος του μνημονίου για μείωση 15% μέχρι το 2014 θα υπερκαλυφθεί**, δεδομένου ότι η υψηλή ανεργία, η πλήρης απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η κατεδάφιση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ θα συνεχίσουν να επιφέρουν περαιτέρω πιέσεις για μείωση μισθών ακόμη και στην περίπτωση που δεν θα αποφασιστούν νέα μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση

Ωστόσο κρίνοντας εκ του αποτελέσματος, **η δραστική μείωση των μισθών στην Ελλάδα δεν οδηγεί, με βάση τις εξαγωγικές επιδόσεις, σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, ούτε σε μείωση της ανεργίας,** όπως υποστήριζαν οι εμπνευστές του ελληνικού προγράμματος προσαρμογής.

Η εξέλιξη των μισθών στα διάφορα επίπεδα την τελευταία τετραετία αποδεικνύει ότι οι μισθοί είναι ο πρώτος στόχος των πολιτικών λιτότητας και το βασικό εργαλείο ή μηχανισμός προσαρμογής στο πλαίσιο της πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης. Ωστόσο η δραστική συρρίκνωση των μισθών στην Ελλάδα την τελευταία τετραετία δεν επιλύει τα προβλήματα «ανταγωνιστικότητας» της ελληνικής οικονομίας (επειδή το πρόβλημα δεν είναι οι μισθοί), αντίθετα επιδεινώνει τα υπάρχοντα προβλήματα και επιφέρει άκρως αρνητικές συνέπειες στο επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων κι ιδιαίτερα στους ασθενέστερους.

Η μαζική ανεργία και η δραστική συρρίκνωση των μισθών αποτελούν τα γρανάζια ενός επικίνδυνου για την κοινωνική συνοχή μηχανισμού μαζικής φτωχοποίησης της μισθωτής εργασίας. Για να σταματήσει και να αντιστραφεί αυτή η δυναμική σε βάρος της μισθωτής εργασίας απαιτούνται δημόσιες πολιτικές στον αντίποδα των μνημονιακών πολιτικών.

Η «στρατηγική» ενσωμάτωσης στο διεθνή καταμερισμό εργασίας μέσω της πλήρους υποβάθμισης της εργασίας και των κοινωνικών δικαιωμάτων δεν μπορεί να αποτελέσει λύση, ούτε βραχυπρόθεσμα αλλά ούτε μεσο-μακροπρόθεσμα, για την έξοδο από την σημερινή κρίση, ούτε βεβαίως σοβαρή βάση και στρατηγική για την αναγκαία ανασυγκρότηση του παραγωγικού ιστού, αλλά θα οδηγήσει αντίθετα σε ακόμη μεγαλύτερα οικονομικά αδιέξοδα και πλήρη διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής με απρόβλεπτα αποτελέσματα.

Για την μισθωτή εργασία, η άμεση αποκατάσταση της αυτόνομης διμερούς συλλογικής διαπραγμάτευσης και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε όλα τα επίπεδα αποτελεί μία από τις βασικές προϋποθέσεις για να διασφαλιστεί μία δικαιότερη κατανομή του εισοδήματος (σε επίπεδο πρωτογενούς διανομής), για να ενισχυθεί η εσωτερική ζήτηση και η απασχόληση και για να περισωθεί το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Σε μακροοικονομικό επίπεδο η εξέλιξη των μισθών έχει επίσης σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει στην προοπτική (στο πλαίσιο) μίας εναλλακτικής οικονομικής πολιτικής.

Για να μην αυξηθεί περαιτέρω ο αριθμός των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από συλλογικές ρυθμίσεις και για να προστατευτούν οι εργαζόμενοι:

- άμεση ανάγκη αποτελεί η αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των ΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα
- πρέπει να αντιμετωπιστεί το φαινομένου της υποκατάστασης των συνδικάτων από τις ενώσεις προσώπων που διαδραματίζουν με τα μέχρι τώρα δεδομένα καθαρά αρνητικό ρόλο στην διαμόρφωση των μισθών προς τα κάτω
- ουσιαστική συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, ειδικότερα στις μικρές επιχειρήσεις που είναι και η μεγάλη πλειοψηφία, μέσα από νομοθετικές πρωτοβουλίες που θα ισχυροποιούν την θέση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, αλλά και μέσα από ισχυρότερη παρέμβαση των συνδικα-

λιστικών οργανώσεων στο χώρο εργασίας που παραπέμπει στις ρίζες του συνδικαλιστικού κινήματος

- παράλληλα, επειδή στους νέους συσχετισμούς που έχουν διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας η ανεργία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο (και επειδή πολλές φορές χρησιμοποιείται αδικαιολόγητα ως απειλή) αντί για περαιτέρω διευκόλυνση των απολύσεων θα πρέπει αυτές να παρεμποδίζονται σε κερδοφόρες επιχειρήσεις και να αιτιολογούνται όπως αυτό συμβαίνει και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Το μερίδιο της εργασίας στο προϊόν πρέπει να καθορίζεται μέσα από τη συλλογική διαπραγμάτευση και όχι με νομοθετικές ρυθμίσεις και παρεμβάσεις υπέρ των συμφερόντων των εργοδοτών.

Η αποκατάσταση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων, τόσο μέσα από το εργατικό δίκαιο όσο και μέσα από την διμερή αυτόνομη συλλογική διαπραγμάτευση σε όλα τα επίπεδα, καθώς και η αύξηση των κατώτατων μισθών, πρέπει να αποτελούν μέρος ενός άμεσου εναλλακτικού σχεδίου εξόδου από την κρίση και τον φαύλο κύκλο στον οποίο έχει περιέλθει η ελληνική οικονομία και κοινωνία καθώς επίσης και ενός αναγκαίου ευρύτερου σχεδίου για την παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας.



Βιβλιογραφία

ΓΣΕΕ - Εγκύκλιος «Καθολικότητα ισχύος των όρων της ισχύουσας από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ. Η γενική ισχύς του επιδόματος γάμου και η διπλή νομική φύση του», Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, Εγκύκλιος υπ. 5 Αθήνα, 24 Μαΐου 2013.

Γιαννίτσης Τ., Ζωγραφάκης Σ., Καστέλη Ι. και Μαυρή Δ. (2008), Ανταγωνιστικότητα και τεχνολογία στην Ελλάδα, Αθήνα, Παπαζήση

Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β' Τρίμηνο 2013,

Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Αρ. Φύλλου 65 – 6 Μαίου 2010

Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (2010) Αρ. Φύλλου 115 – 15, Ιουλίου 2010.

Εφημερίδα της Κυβέρνησης, ΑΡ. Φύλλο 38, Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου, Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της Παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012

Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2013), «Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση» Ετήσια Εκθεση 15, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2008) «Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση» Ετήσια Εκθεση 10, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2012), «Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση» Ετήσια Εκθεση 14, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Ιωακείμογλου Ηλίας (2011), *Κόστος εργασίας, περιθώρια κέρδους και ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα 1995-2009*, Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Ιωάννου Χρ. Κώστας Παπαδημητρίου «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012 Τάσεις και προοπτικές Αθήνα, Απρίλιος 2013

Καψάλης Απ. Τριανταφύλλου Χρήστος, 2012 «Καθορισμός των αποδοχών σε περιβάλλον ύφεσης και κρίσης» Ειδική Εκδοση, Τετράδια ΙΝΕ, Μελέτες 35,.

Κουζής Ιωάννης (2011), *Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά το μνημόνιο,* ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Τεύχος 181, Μάρτιος 2011, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Κυριακούλιας Παναγιώτης, Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο, ΕΙΕΑΔ, Μάρτιος 2012

Ν 3845/2010: Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη –μέλη της Ζώνης του ευρώ και το ΔΝΤ. (ΦΕΚ Α΄65/6-5-2010).

Ν 3863/2010: Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις. (ΦΕΚ Α΄115/15-7-2011)

Ν. 3986/2011: Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015. (ΦΕΚ Α΄152/1-7-2011)

Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α΄226/27-10-2011) για τις «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015»

Ν. 4093/ 2012 Εγκριση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του ΜΠΔΣ 2013-2016.

Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, Συλλογικές Ρυθμίσεις http://www.omed.gr/el/

Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας, Συλλογικές Συμβάσεις http://www.oiye.gr/index2.html

Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων, Συλλογικές Συμβάσεις http://www.otoe.gr/

Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου υπ' αριθ. 6/28-2-2012 (ΦΕΚ Α 38/28-2-2012) για την «Ρύθμιση θεμάτων προς εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012»

Ρομπόλης Σάββας, Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος. Από το κράτος πρόνοιας στο κράτος φιλανθρωπίας, Επίκεντρο, 2012.

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) 2013, Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελεγκτική δράση του ΣΕΠΕ για το Α' Εξάμηνο του έτους 2013, Αθήνα, 18 Ιουλίου 2013.

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) 2012, Εκθεση πεπραγμένων 2011, Αθήνα.

Τράπεζα Ελλάδας, Εκθεση του Διοικητή για το έτος 2012, Φεβρουάριος 2013

Τράπεζα Ελλάδας, Ενδιάμεση Εκθεση Νομισματικής Πολιτικής, Δεκέμβριος 2013, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική Εγκύκλιος Αρ. Πρωτ. 263552/839, 28-11-2012, ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.1 & ΙΑ.8 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα

Υπουργείο Εργασίας, Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας http://www.ypakp.gr/).

Υπουργείο Οικονομικών, Εισηγητική Εκθεση Προϋπολογισμού 2012, Νοέμβριος 2011, Αθήνα

Ξενόγλωσση

European Commission, European Economic Forecast, Autumn 2013, European Economy 6/2013

European Commision, Industrial Relations in Europe 2010,

European Commission, Labour Market Developments in Europe 2013, European Economy 6/2013

European Commision - Eurostat Statistic database. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/

Eurostat, Statistics in Focus 48/2012 "In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners"

OCDE (2012), *Perspectives économiques de l'OCDE*, Novembre 2012, Paris, OECD.

Thorsten Schulten (2009), *Minimum wages in Europe*: *new debates against the backround of economic crisis*, Policy Brief, Issue 2/2009, Bruxelles, E







ISBN: 978-960-9571-59-3
ISSN: 2241-5068