



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις,

Σύγχρονες Επιχειρήσεις

Εκπαίδευση Λειτουργών Εργασιακών Σχέσεων

9^η Ημέρα

3/7/2014

Άσκηση Προσομοίωσης των Διαδικασιών Απευθείας

Διαπραγμάτευσης και Μεσολάβησης

Σελ. 1 από 15

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΔΙΑΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΑΜΕΙΑ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
ΟΙ ΔΕΙΞΕΙΣ ΜΑΣ, ΠΡΟΪΚΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΟΧΕΙΡΕΣ



ΟΕΒ



Οδηγίες προς Εκπαιδευόμενους

Εισαγωγή:

Η απευθείας διαπραγμάτευση και η διαδικασία μεσολάβησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (Συντεχνίες) αποτελούν θεσμοθετημένες από τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ) διαδικασίες για την επίλυση διαφορών δικαιωμάτων και διαφορών συμφερόντων.

Στο στάδιο της απευθείας διαπραγμάτευσης οι δύο πλευρές επιδιώκουν μόνες τους να επιλύσουν την μεταξύ τους διαφορά. Σε περίπτωση που αυτό δεν είναι κατορθωτό τότε προσφεύγουν στην μεσολαβητική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ). Εκεί, ανάλογα με το είδος της διαφοράς που έχει προκύψει, ακολουθείται συγκεκριμένη διαδικασία με στόχο την επίλυση της.

Εάν η διαφορά αφορά την ανανέωση συλλογικής σύμβασης ή νέα αιτήματα τότε πρόκειται περί διαφοράς συμφερόντων. Εάν η διαφορά αφορά την ερμηνεία προνοιών υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή απολύσεις (συμπεριλαμβανομένων και των πλεονασμών) τότε πρόκειται για διαφορά δικαιωμάτων. Οι διαδικασίες που ακολουθούνται στις δύο αυτές περιπτώσεις παραθέτονται περιληπτικά σε πίνακα που ακολουθεί.

Στόχος της Προσομοίωσης:

Στόχος της άσκησης είναι η προσομοίωση των συνθηκών κάτω από τις οποίες διεξάγονται οι απευθείας διαπραγματεύσεις και η διαδικασία μεσολάβησης τόσο από την εργοδοτική όσο και από την εργατική πλευρά. Σε αυτά περιλαμβάνεται το στάδιο της προετοιμασίας πριν την διαδικασία της απευθείας διαπραγμάτευσης, η καθεαυτό διαπραγμάτευση και η διαδικασία μεσολάβησης. Σε κάθε μια από τις δύο πλευρές (οι εκπαιδευόμενοι θα χωριστούν σε εργοδοτική και εργατική πλευρά) θα δοθεί ένα κοινό σενάριο και οικονομικά δεδομένα αλλά ξεχωριστοί διαπραγματευτικοί στόχοι.

Σελ. 2 από 15



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Κοινός στόχος της προσομοίωσης είναι η συνομολόγηση αμοιβαία αποδεκτής συμφωνίας μεταξύ των δύο πλευρών και η αποφυγή εργατικής αναταραχής. Επιμέρους στόχος της κάθε πλευράς είναι η συμφωνία που θα επιτευχθεί να εμπίπτει μέσα στα πλαίσια των στόχων που της έχουν ορισθεί.

Με την ολοκλήρωση της προσομοίωσης και με την καθοδήγηση των εκπαιδευτών θα ακολουθήσει συζήτηση για τις διαδικασίες που ακολουθήθηκαν και επισήμανση των τακτικών που η κάθε πλευρά ακολούθησε. Οι εκπαιδευτές έχουν καθοδηγητικό ρόλο και δεν παρεμβαίνουν όταν οι δύο πλευρές διαπραγματεύονται.

Σελ. 3 από 15

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

	Διαφορές Συμφερόντων	Διαφορές Δικαιωμάτων (grievance)
Απευθείας Διαπραγμάτευση	<p><u>(α) Υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά</u> Η συντεχνία υποβάλλει γραπτώς προς τον εργοδότη τα αιτήματά της με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης (ΣΣ). Ο εργοδότης είναι υπόχρεος να αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις με την συντεχνία εντός 3 εβδομάδων από τη λήψη τους ή εντός ενός μηνός αν τα αιτήματα αφορούν συλλογικές συμβάσεις παγκύπριας κλίμακας οργανισμών, επαγγελματικών συνδέσμων και ημικρατικών οργανισμών.</p> <p><u>(β) Υποβολή αιτημάτων για ανανέωση ΣΣ.</u> 1. Στην περίπτωση υφιστάμενης ΣΣ, η πλευρά που επιθυμεί να τροποποιηθεί η σύμβαση δίδει στην άλλη πλευρά τουλάχιστο δύο μήνες προειδοποίηση πριν τη λήξη της σύμβασης για την πρόθεση της. Η προειδοποίηση συνοδεύεται με τα αιτήματα για τροποποίηση της σύμβασης. 2. Εφόσον και οι δύο οι πλευρές συμφωνούν, δεν είναι αναγκαία η υποβολή των αιτημάτων δύο μήνες πριν τη λήξη της ΣΣ νοουμένου ότι η εν λόγω πρόθεση γνωστοποιήθηκε γραπτώς και τα αιτήματα υποβληθούν πριν τη λήξη της σύμβασης. Σε τέτοιες περιπτώσεις η ΣΣ που τροποποιείται παρατείνεται σε χρόνο τόσο, όσο ήταν η καθυστέρηση που σημειώθηκε στην υποβολή των αιτημάτων, εκτός εάν η εν λόγω καθυστέρηση δεν υπερβαίνει τις 15 μέρες. 3. Νοείται ότι εάν η πλευρά που επιθυμεί την τροποποίηση της σύμβασης δεν δώσει οποιαδήποτε προειδοποίηση στην άλλη πλευρά πριν την έναρξη την δίμηνης περιόδου προ της λήξης της ΣΣ, η ΣΣ εξακολουθεί να παραμένει σε ισχύ για ακόμη ένα χρόνο.</p>	<p><u>(α) Παράπονα που παρουσιάζονται από την ερμηνεία ή εφαρμογή ΣΣ</u> Το παράπονο υποβάλλεται από τη συντεχνία προς τον εργοδότη γραπτώς εκτός και αν στην επιχείρηση λειτουργεί μηχανισμός επιλύσεως παραπόνων οπότεν και ακολουθείται εκείνη η διαδικασία. Κατά τη συζήτηση του παραπόνου δικαιούνται να συμμετάσχουν συντεχνιακοί και εκπρόσωποι εργοδοτικών οργανώσεων.</p> <p><u>(β) Προσωπικά Παράπονα</u> Αρχικά το παράπονο υποβάλλεται από τον εργοδοτούμενο ιεραρχικά προς την επιχείρηση (στον προϊστάμενό του). Εάν το παράπονο δεν διευθετηθεί ή εάν είναι τέτοιας φύσης όπου η προσφυγή προς τον προϊστάμενο του εργοδοτούμενου δεν είναι σκόπιμη, ο παραπονούμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει όπως η υπόθεση του εξετασθεί σε ένα ή περισσότερα ανώτερα επίπεδα, εκτός και αν υπάρχει μηχανισμός επίλυσης παραπόνων εντός της επιχείρησης. Η διευθέτηση προσωπικού παραπόνου κατά τον τρόπο που περιγράφεται πιο πάνω μπορεί να προσβληθεί από τα μέρη που συνοπογράφουν την ΣΣ εάν θεωρούν πως συγκρούεται με τους όρους της. Σε αυτή την περίπτωση ακολουθείται η διαδικασία που περιγράφεται στο α). Σε όλα τα στάδια εξέτασης του παραπόνου ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να συνοδεύεται, εάν το επιθυμεί, από τοπικό εκπρόσωπο ή συντεχνιακό στέλεχος ενώ ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να βοηθείται ή να αντιπροσωπεύεται από εκπρόσωπο οικείου συνδέσμου ή/και της ΟΕΒ</p> <p><u>Η όλη διαδικασία της απ' ευθείας συζήτησης ενός παραπόνου πρέπει να συμπληρώνεται μέσα σε ένα μήνα το αργότερο.</u></p> <p><u>(γ) Παραβιάσεις Συλλογικών Συμβάσεων</u> Αν εργοδότης ή εργοδοτούμενος εξόφθαλμα αρνείται να εφαρμόσει όρο υφιστάμενης ΣΣ και παρά τις συστάσεις του ΥΕΠΚΑ για το αντίθετο και υπό την προϋπόθεση ότι το ΥΕΠΚΑ έχει διαπισώσει 'εξόφθαλμη παραβίαση', τότε ΔΕΝ ισχύουν οι πιο πάνω διαδικαστικές πρόνοιες και η παραπονούμενη πλευρά δικαιούται να υπερασπιστεί τα συμφέροντα της με οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο όπως απεργία ή ανταπεργία.</p>

Σελ. 4 από 15



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Μεσολάβηση	<p>(α) Εάν οι διαπραγματεύσεις αφορούν σύναψη ΣΣ για πρώτη φορά και όλα τα περιθώρια συμφωνίας έχουν εξαντληθεί, οι δύο πλευρές μπορούν μεταξύ 6 εβδομάδων και 3 μηνών από την ημέρα που λήφθηκαν τα αιτήματα από τον εργοδότη, να προσφύγουν σε διαδικασία μεσολάβησης εκτός και αν οι απευθείας διαπραγματεύσεις συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής.</p> <p>(β) Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για ανανέωση ΣΣ, η διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί στο ΥΠΕΡΓ αφού περάσουν 21 ημέρες από τη λήξη της ΣΣ. Καμία διαφορά όμως δεν θα παραπέμπεται στο ΥΠΕΡΓ μετά την παρέλευση 2 μηνών από τη λήξη της σύμβασης εκτός εάν οι διαπραγματεύσεις γίνονταν χωρίς χρονοτριβή και συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής.</p>	Εργατική διαφορά που δεν έχει επιλυθεί στο στάδιο της απευθείας διαπραγμάτευσης μπορεί να παραπεμφθεί στο ΥΠΕΡΓ για μεσολάβηση. Το ΥΠΕΡΓ αναλαμβάνει να επιληφθεί της διαφοράς εντός 15 ημερών. Εάν η διαφορά ΔΕΝ επιλυθεί εντός 15 ημερών τότε παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία.
Αδιέξοδο	Η πλευρά που προτίθεται να λάβει μέτρα μετά την κήρυξη αδιεξόδου δίδει προειδοποίηση 10 ημερών προς την άλλη πλευρά με κοινοποίηση στο ΥΠΕΡΓ	Δεν ισχύει
Διαιτησία	Εάν οι δύο πλευρές συμφωνούν, μπορούν να παραπέμψουν είτε ολόκληρη τη διαφορά είτε ένα ή περισσότερα σημεία αυτής σε διαιτησία, σε οποιονδήποτε χρόνο πριν ή μετά την παραπομπή της στο Υπουργείο. Με δεδομένο πως και οι δύο πλευρές συμφώνησαν να παραπεμφθεί η διαφορά σε διαιτησία, το αποτέλεσμα της είναι δεσμευτικό και για τα δύο μέρη. Οι δύο πλευρές μοιράζονται εξίσου (50-50) τα έξοδα διαιτησίας.	Το Υπουργείο μεριμνά για το διορισμό αμοιβαία αποδεκτού Διαιτητή εντός μίας εβδομάδας από την παραπομπή της διαφοράς σε δεσμευτική διαιτησία. Η απόφαση του Διαιτητή εκδίδεται εντός 15 ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας συνεδρίας του Διαιτητή πλην των περιπτώσεων που αφορούν απολύσεις όπου η απόφαση πρέπει να εκδίδεται εντός τριών ημερών από την τελευταία συνεδρία. Οι δύο πλευρές μοιράζονται εξίσου (50-50) τα έξοδα διαιτησίας.
Δημόσια Έρευνα	Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν, οποιαδήποτε διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή. Σε αυτή την περίπτωση δεν κηρύσσεται απεργία ή ανταπεργία μεσούσης της έρευνας.	Δεν ισχύει

Σελ. 5 από 15

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Οδηγίες:

1. Με την καθοδήγηση των εκπαιδευτών, οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται σε δύο ομάδες με την μια να εκπροσωπεί την εργοδοτική και η άλλη την εργατική πλευρά.
2. Επιλέγονται από κάθε πλευρά τρεις (3) εκπρόσωποι οι οποίοι θα λάβουν μέρος στις διαπραγματεύσεις ως εκπρόσωποι της κάθε ομάδας.
3. Κάθε πλευρά μελετά προσεκτικά το κοινό σενάριο που της δόθηκε. Παράλληλα, δίδονται από τους εκπαιδευτές σε κάθε ομάδα ξεχωριστά οι επιδιωκόμενοι στόχοι, τους οποίους δεν γνωρίζει η άλλη πλευρά.
4. Οι δύο ομάδες χωρίζονται σε ξεχωριστούς χώρους.
5. Κατά την ανάλυση του σεναρίου, η κάθε ομάδα σημειώνει τα κύρια σημεία που υποστηρίζουν τις θέσεις της αλλά και τα σημεία που δυνητικά θα χρησιμοποιήσει η άλλη πλευρά στην επιχειρηματολογία της. Ο εκπαιδευτής συζητά με τους εκπαιδευόμενους και τους κατευθύνει. Χρόνος: 1 ώρα
6. Αφού αναλυθούν τα δεδομένα, ιεραρχηθούν προτεραιότητες και κάθε πλευρά προετοιμαστεί, τότε προσέρχονται στην αίθουσα διδασκαλίας όπου οι εκπρόσωποι της κάθε ομάδας κάθονται αντιμέτωποι για να ξεκινήσει η διαδικασία της απευθείας διαπραγμάτευσης.
7. Κατά τη διάρκεια της απευθείας διαπραγμάτευσης κάθε πλευρά υποβάλλει τις θέσεις και τα αιτήματά της στην άλλη και ακολουθεί συζήτηση-διαπραγμάτευση με στόχο την επίτευξη κοινής συμφωνίας . Χρόνος: 1 ώρα.
8. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία στο στάδιο της απευθείας διαπραγμάτευσης τότε η διαδικασία προχωρά σε μεσολάβηση στη μεσολαβητική υπηρεσία του ΥΕΠΚΑ. Τον ρόλο του μεσολαβητή εκτελεί ένας εκ των εκπαιδευτών. Χρόνος: 1 ώρα.
9. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας οι εκπαιδευτές αποκαλύπτουν τους στόχους της κάθε ομάδας και τους συγκρίνουν με την συμφωνία που έχει επιτευχθεί, εάν αυτό έχει γίνει κατορθωτό. Ακολουθεί συζήτηση για τη διαδικασία και το τελικό αποτέλεσμα. Χρόνος: 1 ώρα.

Σελ. 6 από 15



Σενάριο SLR Aluminium Plc

Η Εταιρεία:

Η εταιρεία SLR Aluminium Plc (η Εταιρεία) ιδρύθηκε το 1980 και είναι δημόσια εταιρεία που δραστηριοποιείται στον τομέα της μεταποίησης και της οποίας όλες οι μετοχές ανήκουν στην οικογένεια Καραγιάννη η οποία και τη διαχειρίζεται. Κύρια δραστηριότητα της Εταιρείας είναι η κατασκευές αλουμινίου όπως πλαίσια παραθύρων και συρόμενων θυρών για κατοικίες, γραφεία και εκθεσιακούς χώρους. Οι ιδιόκτητες εγκαταστάσεις της βρίσκονται στην βιομηχανική περιοχή Ιδαίου. Το Σενάριο εξελίσσεται τον Ιούνιο του 2013. Παρακαλούνται οι εκπαιδευόμενοι να αγνοήσουν τα γεγονότα που ακολούθησαν μετά από αυτή την ημερομηνία.

Εργασιακά Δεδομένα:

Στην SLR απασχολούνται 60 εργαζόμενοι και υπάρχει σε ισχύ εταιρική συλλογική σύμβαση που έχει συνολοκληρωθεί με τις συντεχνίες ΣΕΚ και ΠΕΟ (επισυνάπτεται). Σε γενικές γραμμές η συλλογική σύμβαση τηρείτο και οι σχέσεις μεταξύ των δύο πλευρών ήταν καλές μέχρι το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης οπότεν και άρχισαν να διολισθαίνουν. Οι πλείστοι εργαζόμενοι εργάζονται στην Εταιρεία για πολλά χρόνια, έχουν οικογένειες και αυξημένες οικονομικές υποχρεώσεις (δάνεια, παιδιά που σπουδάζουν κλπ) ενώ κάποιοι από αυτούς έχουν πλησιάσει την ηλικία συνταξιοδότησης.

Η Εταιρεία επεδίωξε κατά το τέλος του 2012 (έτος που έληγε και η συλλογική σύμβαση) μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο περισυλλογής των δαπανών της να διαπραγματευτεί μείωση μισθών με τις συντεχνίες χωρίς επιτυχία αφού οι συντεχνίες επέμεναν πως η μη καταβολή μισθολογικών αυξήσεων και ΑΤΑ ήταν η μεγαλύτερη παραχώρηση που μπορούσαν να αποδεχτούν. Δυστυχώς οι χειρισμοί και από τις δύο πλευρές αντί να επιλύσουν τη διαφορά οδήγησαν σε διήμερη απεργία, δημιουργώντας καχυποψία και χολώνοντας τις μεταξύ τους σχέσεις ενώ η ανανέωση της συλλογικής σύμβασης που έληξε στις 31/12/2012 έχει παραμείνει σε εκκρεμότητα. Μέχρι το καλοκαίρι του 2013 η εταιρεία δεν προχώρησε σε οποιεσδήποτε μειώσεις μισθών ή σε πλεονασμούς.

Σελ. 7 από 15



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Με εξαίρεση το λογιστήριο και τη γραμματεία της Εταιρείας που αποτελείται από 10 άτομα, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι εργάζονται στην παραγωγή και διανομή προϊόντων.

Βασικά Οικονομικά Δεδομένα:

Η Εταιρεία προχώρησε το 2008 σε επέκταση των εγκαταστάσεων της και σε αναβάθμιση της υλικοτεχνικής υποδομής και του εξοπλισμού της με σημαντικό κόστος ώστε να αυξήσει την παραγωγή και να μειώσει τις τιμές, με στόχο την περαιτέρω εδραίωση στην τοπική αγορά και τόνωση των εξαγωγών. Η τοπική αγορά αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος του όγκου εργασιών της Εταιρείας και οι εξαγωγές ένα μικρό ποσοστό.

Λόγω της διαδικασίας ανοδίωσης του μετάλλου, η παραγωγή προϊόντων αλουμινίου είναι ιδιαίτερα ενεργοβόρα διαδικασία. Μετά την έκρηξη στον ηλεκτροπαραγωγικό σταθμό στο Μαρί δέχτηκε σημαντικό πλήγμα από την απότομη αύξηση στην τιμή του ηλεκτρικού ρεύματος που κατέστησε την παραγωγή προϊόντων σχεδόν ασύμφορη. Για αυτό το λόγο η Εταιρεία σκέφτεται να αρχίσει σταδιακά να αντικαθιστά μέρος της παραγωγής με την εισαγωγή και συναρμολόγηση προϊόντων αλουμινίου από τρίτες χώρες.

Οι παραγγελίες και ο συνολικός κύκλος εργασιών της Εταιρείας μεταξύ 2010 και 2013 μειώθηκαν πέραν του 30% και οι προοπτικές για την εγχώρια αγορά είναι συνυφασμένες με την πορεία του ευρύτερου κατασκευαστικού τομέα. Η είσπραξη των οφειλομένων από πελάτες αποτελεί ακόμη ένα πρόβλημα αφού πολλοί αντιμετωπίζουν προβλήματα ρευστότητας ενώ κάποιοι απλά καθυστερούν εσκεμμένα να πληρώσουν έγκαιρα. Οι περιορισμοί στις χρηματοπιστωτικές συναλλαγές που επιβλήθηκαν μετά τα γεγονότα του Eurogroup του Μαρτίου 2013 επιδείνωσαν ακόμη περισσότερο την κατάσταση.

Η Εταιρεία διέθετε σημαντικό μέρος των καταθέσεων και του κεφαλαίου κίνησης της στην Λαϊκή Τράπεζα τα οποία και εξανεμίστηκαν με την κατάρρευση της τράπεζας. Τα υπόλοιπα βρίσκονταν στην Τράπεζα Κύπρου. Ως αποτέλεσμα, η Εταιρεία έμεινε με 40% περίπου των μετρητών που διέθετε υπό οποιαδήποτε μορφή, χωρίς όμως ελεύθερη πρόσβαση σε αυτά.

Η Εταιρεία εκτός από βασικό μισθό παρέχει επίσης 13^ο μισθό και Ταμείο Προνοίας με εκατέρωθεν εισφορές 7%. Για λόγους απλοποίησης δεν λαμβάνονται υπόψη το πραγματικό κόστος εργοδότη που συμπεριλαμβάνει και τις συνεισφορές στα διάφορα ταμεία του

Σελ. 8 από 15



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

κράτους. Η παραγωγικότητα μεταξύ των εργοδοτούμενων δεν είναι ομοιόμορφη και κάποιοι είναι πιο παραγωγικοί από άλλους συναδέλφους τους που ανήκουν στην ίδια κατηγορία. Η εργάσιμη εβδομάδα είναι σε 38ωρη βάση ενώ στην επιχείρηση ισχύει ο θεσμός της υπερωριακής αμοιβής, όπως καθορίζεται από την συλλογική σύμβαση, με κόστος περίπου 10,000 EUR το χρόνο.

Σελ. 9 από 15

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η βασική μισθολογική διάρθρωση έχει ως εξής:

Κατηγορία Εργαζόμενου	Μηνιαίος Μισθός EUR	Αριθμός Ατόμων	Μισθολογικό Κόστος ανά έτος (13 μισθοί) EUR
Γραφειακό Προσωπικό	€1800	10	€234,000
Εργάτες (Ανειδίκευτοι)	€1300	20	€338,000
Εργάτες (Ειδικευμένοι)	€1600	25	€520,000
Οδηγοί	€1500	5	€97,500
	Σύνολο	60	€1,189,500

Η διαδικασία της απευθείας διαπραγμάτευσης γίνεται με πρωτοβουλία της Εταιρείας η οποία έχει ενημερώσει τις Συντεχνίες για την πρόθεσή της να προχωρήσει σε μείωση του εργατικού κόστους.

Σελ. 10 από 15

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



OEB



ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Μεταξύ της Εταιρείας SLR Aluminium Plc αφ' ενός και του Σωματίου Βιομηχανικών Εργατοϋπαλλήλων Σ.Ε.Κ. Λευκωσίας - Κερύνειας και της Συντεχνίας Εμπορικών και Βιομηχανικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου Π.Ε.Ο. (Τμήμα Λευκωσίας) ρυθμίζουσα τους όρους εργασίας του προσωπικού της εν λόγω Εταιρείας.

1. ΩΡΑΡΙΟ

Το προσωπικό εργάζεται 38 ώρες εβδομαδιαίως κατανομημένες στις 5 πρώτες μέρες της βδομάδας, δηλαδή Δευτέρα-Παρασκευή.

2. ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Στις περιπτώσεις που μέλος του προσωπικού κληθεί να εργαστεί πέραν του καθορισμένου ωραρίου, θα πληρώνεται ως υπερωρία για μεν τις καθημερινές την μια ώρα ως μία και μισή (1:1 ½) για το Σάββατο, Κυριακή και τις καθορισμένες γιορτές-αργίες την μίαν ώραν ως δύο (1 : 2).

3. ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Λειτουργεί σύστημα ταμείου προνοίας με συνεισφορές προσωπικού ύψους 7% και εταιρείας ύψους 7% επί των συνολικών απολαβών.

4. ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ

Η εισφορά του εργοδότη στα Ταμεία Ευημερίας των Συντεχνιών, σύμφωνα με τον αριθμό μελών κάθε συντεχνίας, είναι 0,2% επί του βασικού μισθού + ΑΤΑ κάθε εργαζομένου (εξαιρουμένων των υπερωριών, 13ου μισθού κ.λ.π).

5. ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Λειτουργεί σύστημα τιμαρίθμου όπως το Κυβερνητικό.

Σελ. 11 από 15



6. ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Το προσωπικό δικαιούται άδειες ανάπαυσης με πλήρεις απολαβές ως ακολούθως:

Μέχρι	5	χρόνια υπηρεσία	20	εργάσιμες μέρες
Από	5 – 9	« «	21	« «
Πέραν από	9	« «	22	« «

Οι ετήσιες άδειες θα πληρώνονται με βάση τις ολικές απολαβές. Διευκρινίζεται ότι ολικές απολαβές είναι ο βασικός μισθός, ο τιμάρριθμος και ο μέσος όρος των υπερωριών για την περίοδο που θα πληρωθούν οι άδειες.

7. ΑΔΕΙΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Σε περίπτωση ασθένειας μέλους του προσωπικού και αφού παρουσιάσει πιστοποιητικό γιατρού, δικαιούται να πληρωθεί 25 εργάσιμες μέρες με πλήρεις απολαβές μείον το επίδομα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη μέρα θα αποκόπτεται εκτός σε περίπτωση ατυχημάτων, εγχειρήσεων ή και απουσίας λόγω εγκυμοσύνης.

8. ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Το προσωπικό είναι ασφαλισμένο έναντι ασθένειας στο συντεχνιακό Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Προς το σκοπό αυτό η διεύθυνση πληρώνει €2,39 σεντ εβδομαδιαίως για κάθε υπάλληλο και €2,39 σεντ αφαιρεί από τον μισθό του υπαλλήλου.

Σελ. 12 από 15



9. **ΓΙΟΡΤΕΣ – ΑΡΓΙΕΣ**

Το προσωπικό δικαιούται να αργεί τις ακόλουθες γιορτές-αργίες:

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. Πρωτοχρονιά | 10. 1η Μαΐου |
| 2. Θεοφάνεια | 11. Δευτέρα του Κατακλυσμού |
| 3. Καθαρά Δευτέρα | 12. 15η Αυγούστου |
| 4. 25η Μαρτίου | 13. 1η Οκτωβρίου |
| 5. 1η Απριλίου | 14. 28η Οκτωβρίου |
| 6. Μεγάλη Παρασκευή | 15. 24η Δεκεμβρίου |
| 7. Μεγάλο Σάββατο | 16. 25η Δεκεμβρίου |
| 8. Δευτέρα του Πάσχα | 17. 26η Δεκεμβρίου |
| 9. Τρίτη του Πάσχα | |

10. **ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ**

Το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό θα υπηρετεί δοκιμαστικά στην υπηρεσία της Εταιρείας έξι μήνες. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής η Εταιρεία μπορεί υπό την αποκλειστική δικαιοδοσία της να τερματίζει την υπηρεσία των νεοπροσλαμβανομένων.

11. **ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ**

Το προσωπικό δικαιούται κατά τις γιορτές των Χριστουγέννων φιλοδώρημα ύψους ενός μηνιαίου μισθού. Προσωπικό με υπηρεσία κάτω του έτους θα παίρνει αναλογία.

12. **ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Θα παρέχεται σ' όλο το θήλυ προσωπικό άδεια τοκετού όπως προνοείται από το νόμο. Η Εταιρεία θα συμπληρώνει το παρεχόμενο επίδομα για 18 βδομάδες.

Σελ. 13 από 15



13. ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

Κατηγορία Εργαζόμενου	Μηνιαίος Μισθός EUR
Γραφειακό Προσωπικό	€1800
Εργάτες (Ανειδίκευτοι)	€1300
Εργάτες (Ειδικευμένοι)	€1600
Οδηγοί	€1500

14. ΤΟΠΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Αναγνωρίζεται ο θεσμός της τοπικής επιτροπής στον τόπο εργασίας. Στην τοπική επιτροπή θα παραχωρείται η ευχέρεια να συζητά με τη διεύθυνση τα αναφεύμενα τοπικά προβλήματα ή παράπονα. Επίσης κατόπιν άδειας του εργοδότη θα παραχωρείται η διευκόλυνση της χρησιμοποίησης των υποστατικών και γραφείων του εργοδότη για συνελεύσεις και συνεδρίες της τοπικής επιτροπής.

Επίσης παραχωρείται ελεύθερος χρόνος σε δύο στελέχη της τοπικής επιτροπής 16 ώρες το χρόνο για συνδικαλιστική δραστηριότητα.

15. ΑΠΟΚΟΠΗ ΣΥΝΔΡΟΜΩΝ

Η συνδρομή ορίζεται σε 1% επί των συνολικών απολαβών εκάστου μέλους.

16. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η παρούσα σύμβαση είναι τριετής και ισχύει από 1/1/2010 μέχρι 31/12/2012.

Σελ. 14 από 15



ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τη Συντεχνία Εμπορικών και
Βιομηχανικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου
Π.Ε.Ο. (Τμήμα Λευκωσίας)

Για το Σωματείο Βιομηχανικών
Εργατοϋπαλλήλων Σ.Ε.Κ. Λευκωσίας -
Κερύνειας

.....
Για την Εταιρεία SLR Aluminum Plc

.....
Για την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)

Λευκωσία

Σελ. 15 από 15