



30 Πανελλαδικό ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΓΣΕΕ

9-12 ΜΑΡΤΙΟΥ 2023 ΑΘΗΝΑ

Με **Όραμα**
και **Θέληση**
για **Τομές**
και **Αλλαγές**

**ΤΟΛΜΑΜΕ
ΑΓΩΝΙΖΟΜΑΣΤΕ!**

**Διοικητικός Απολογισμός
Απολογισμός Δράσεων 2019-2023**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ 37 ^{ου} ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ	4-7
ΔΡΑΣΕΙΣ-ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ 2019-2023	8-409
ΕΤΟΣ 2019	8-77
ΕΤΟΣ 2020	78-149
ΕΤΟΣ 2021	150-300
ΕΤΟΣ 2022	301-400
ΕΤΟΣ 2023	401-409
ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΣΕΕ (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ)	410-416
ΑΝΤΙCOVID-19 ΟΜΑΔΑ	417-419
ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΓΣΕΕ	420-429
ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	430-435
ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	436-437
ΟΙΚΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	438-440
ΑΦΙΣΕΣ & ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΟ ΥΛΙΚΟ	441-448



ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ 37^{ου} ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Στις 25 Φεβρουαρίου 2020 πραγματοποιήθηκαν οι εργασίες του 37ου Τακτικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ. Η Διοίκηση της ΓΣΕΕ συγκροτήθηκε σε Σώμα στις 12 Μαρτίου 2020.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΓΣΕΕ

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΑΞΙΩΜΑ
1	Παναγόπουλος Ιωάννης	Πρόεδρος
2	Θεοχάρης Ευθύμιος	Αναπληρωτής Πρόεδρος
3	Κιουτσούκης Νικόλαος	Γενικός Γραμματέας
4	Δανούσης Αθανάσιος	Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας
5	Μουτάφης Ευάγγελος	Γραμματέας Οργανωτικού
6	Βασιλόπουλος Αθανάσιος (Θάνος)	Αναπληρωτής Γραμματέας Οργανωτικού
7	Γεωργακόπουλος Γεώργιος	Γραμματέας Οικονομικού
8	Κωστόπουλος Νικόλαος	Αναπληρωτής Γραμματέας Οικονομικού
9	Λεβέντης Αθανάσιος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
10	Ταχματζίδης Δημήτριος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
11	Χαρίτος Ευστάθιος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
12	Πέρρος Γεώργιος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
13	Τασιούλας Ιωάννης	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
14	Ταβουλάρη Παναγιώτα	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
15	Φωτόπουλος Νικόλαος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
16	Αγγελάκης Εμμανουήλ	Μέλος Διοίκησης
17	Αλεξανδράκης Γεώργιος	Μέλος Διοίκησης
18	Αμπλός Θεμιστοκλής	Μέλος Διοίκησης
19	Γκιάτης Αναστάσιος	Μέλος Διοίκησης
20	Γκώγκος Αθανάσιος	Μέλος Διοίκησης
21	Δημητριάδου Σταυρούλα (Λίλα)	Μέλος Διοίκησης
22	Ηλιόπουλος Νικόλαος	Μέλος Διοίκησης
23	Καπράνας Γεώργιος	Μέλος Διοίκησης
24	Καραγεωργόπουλος Δημήτριος	Μέλος Διοίκησης - Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων

Διοικητικός Απολογισμός

25	Καραντούσας Εμμανουήλ	Μέλος Διοίκησης
26	Καρράς Αντώνιος	Μέλος Διοίκησης
27	Κορδάτος Παναγιώτης	Μέλος Διοίκησης
28	Κορέτζελος Ανδρέας	Μέλος Διοίκησης
29	Κυπριανίδης Θεοχάρης	Μέλος Διοίκησης
30	Κωστάρας Βασίλειος	Μέλος Διοίκησης
31	Μαυροκέφαλος Νικόλαος	Μέλος Διοίκησης
32	Μπεμπένης Εμμανουήλ	Μέλος Διοίκησης
33	Μηρούσας Δημήτριος	Μέλος Διοίκησης
34	Νιβορλής Ιωάννης	Μέλος Διοίκησης
35	Πάλλης Ευάγγελος	Μέλος Διοίκησης
36	Παπαγεωργίου Νικόλαος	Μέλος Διοίκησης
37	Παπαδημόπουλος Αθανάσιος	Μέλος Διοίκησης
38	Πεπόνης Εμμανουήλ	Μέλος Διοίκησης
39	Ραυτόπουλος Απόστολος	Μέλος Διοίκησης
40	Σιορίκης Κωνσταντίνος	Μέλος Διοίκησης
41	Στοιμενίδης Ανδρέας	Μέλος Διοίκησης - Γραμματέας Υγείας & Ασφάλειας
42	Στολτίδης Λεωνίδας	Μέλος Διοίκησης
43	Τσιλφίδης Αναστάσιος	Μέλος Διοίκησης
44	Τσώνης Σωτήριος	Μέλος Διοίκησης
45	Φούκας Δημήτριος	Μέλος Διοίκησης

ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ		
1	Κουμπούρης Δήμος	Μέλος Διοίκησης
2	Ραλλάκης Εμμανουήλ	Μέλος Διοίκησης
3	Πάλμος Παναγιώτης	Μέλος Διοίκησης

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΩΝ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΣΕΕ

που προήλθε από τις αρχαιρεσίες του 37ου Πανελλαδικού Συνεδρίου

Α/Α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ
1	ΜΑΛΕΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
2	ΧΑΡΟΣ ΑΡΙΣΤΟΜΕΝΗΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
3	ΠΑΣΙΝΤΕΛΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
4	ΖΑΜΠΕΤΑ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ (ΕΛΣΑ)	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
5	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΜΕΛΟΣ
6	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ	ΜΕΛΟΣ
7	ΒΟΥΔΟΥΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΜΕΛΟΣ
8	ΕΓΓΛΕΖΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΜΕΛΟΣ
9	ΜΑΝΩΛΑΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΜΕΛΟΣ
10	ΝΤΑΓΙΑΚΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΜΕΛΟΣ
11	ΠΕΡΤΣΕΜΛΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ	ΜΕΛΟΣ
12	ΡΑΛΛΗ ΓΑΡΥΦΑΛΛΙΑ	ΜΕΛΟΣ
13	ΤΣΙΜΠΟΥΚΑΚΗΣ ΗΛΙΑΣ	ΜΕΛΟΣ
14	ΧΑΝΤΖΙΑΡΑΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ	ΜΕΛΟΣ
15	ΤΑΧΤΑΛΙΔΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΑ (ΝΤΙΝΑ)	ΜΕΛΟΣ



Διοικητικός Απολογισμός

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΩΝ ΓΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΓΣΕΕ

που προήλθε από τις αρχαιρεσίες του 37ου Πανελλαδικού Συνεδρίου, Βουλιαγμένη, 25 Φεβρουαρίου 2020

Α/Α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ
1	ΝΤΑΝΑΣΗΣ ΠΑΥΛΟΣ	Ε.Κ. ΕΔΕΣΣΑΣ & ΑΛΜΩΠΙΑΣ
2	ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΟΤΟΕ
3	ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	Ε.Κ. ΡΟΔΟΥ
4	ΖΑΦΕΙΡΟΥΔΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	Ε.Κ. ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
5	ΠΟΥΠΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΟΤΟΕ
6	ΣΜΥΡΝΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	Ε.Κ. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ
7	ΛΑΜΠΙΡΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	Ε.Κ. ΑΘΗΝΑΣ
8	ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΥ ΜΙΧΑΗΛ	ΟΣΕΓΟ
9	ΣΚΟΥΛΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ	Ε.Κ. ΑΘΗΝΑΣ
10	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ ΣΙΔΕΡΗΣ	Ε.Κ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
11	ΡΙΖΕΑΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	Π.Ν.Ο.
12	ΠΕΛΕΓΙΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΠΟΠ ΟΤΑ
13	ΚΟΚΟΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	Ε.Κ. ΛΑΣΙΘΙΟΥ
14	ΜΑΣΤΟΡΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	Ε.Κ. ΚΟΖΑΝΗΣ
15	ΚΑΡΥΔΑΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ	ΚΑΠΝΕΡΓΑΤ/ΛΩΝ
16	ΚΟΛΥΒΑΣ ΘΕΟΦΥΛΑΚΤΟΣ	ΟΜΕ ΚΗΕ
17	ΓΩΝΙΑΝΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ
18	ΠΕΡΡΑΚΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ	Ε.Κ. ΑΘΗΝΑΣ
19	ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	Ε.Κ. ΑΘΗΝΑΣ
20	ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ (1)	ΠΟΘΑ
21	ΕΥΑΓΓΕΛΑΚΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	Ε.Κ. ΠΕΙΡΑΙΑ
22	ΠΑΠΑΘΕΟΧΑΡΗΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ	ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ
23	ΤΣΙΓΑΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΔΕΗ-ΓΕΝΟΠ
24	ΛΑΖΑΡΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	Ε.Κ. ΑΘΗΝΑΣ

* Σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 1 εδ. Γ και το άρθρο 21 παρ. 1 εδ. Α του καταστατικού της ΓΣΕΕ το όργανο απαρτίζεται από 25 Γενικούς Συμβούλους. Στο παρόν συνέδριο έχουν εκλεγεί 24 Γενικοί Σύμβουλοι διότι ο συνδυασμός «ΕΝΟΤΗΤΑ-Δύναμη Ευθύνης & Προοπτικής», ο οποίος εξέλεξε έδρα στο όργανο του Γενικού Συμβουλίου δεν είχε υποψηφίους.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2019

MΑΡΤΙΟΣ

37ο Συνέδριο ΓΣΕΕ

Το 37ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ θα πραγματοποιηθεί στην Καλαμάτα.

Την Πέμπτη 14 Μαρτίου 2019 και ώρα 19.00 το απόγευμα στο Μέγαρο Χορού Καλαμάτας θα γίνει εκδήλωση προς τιμή του 37ου Συνεδρίου και των 100 χρόνων της Συνομοσπονδίας ενώ οι εργασίες του Συνεδρίου θα ολοκληρωθούν την Κυριακή 17 Μαρτίου.

Το 37ο Συνέδριο της Συνομοσπονδίας καλείται να συζητήσει και να αποφασίσει τη στρατηγική των Συνδικάτων για όλα τα κρίσιμα ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους, τους συνταξιούχους και τους ανέργους της χώρας, που έχουν σηκώσει στις πλάτες τους και συνεχίζουν να σηκώνουν, τα βάρη της οικονομικής κρίσης.

Η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας, η καταστρατήγηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων και γενικότερα η εφαρμογή μέτρων που καθιστούν τον κόσμο της μισθωτής εργασίας μό-

νιμο υποζύγιο της ελληνικής οικονομίας, οδηγούν στην επιτακτική ανάγκη πραγματοποίησης ενός Συνεδρίου ουσίας που θα δώσει απαντήσεις στο σήμερα και στο αύριο των εργαζομένων και ολόκληρης της ελληνικής κοινωνίας.

Τα θέματα, οι εκτιμήσεις και οι προτάσεις θα συζητηθούν και θα συμπληρωθούν από τις τοποθετήσεις των παρατάξεων και των συνέδρων, ώστε οι αποφάσεις του 37ου Συνεδρίου να εκφράζουν τη βούληση, την επιθυμία και τις ανάγκες των εργαζομένων της χώρας.

Το 37ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ διεξάγεται με τη συμμετοχή περίπου 400 συνέδρων, οι οποίοι καλύπτουν 146 δευτεροβάθμιες οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα).

Στο Συνέδριο θα πραγματοποιηθούν απολογισμός και προγραμματισμός δράσης και θα εκλεγούν τα νέα όργανα (Διοικητικό Συμβούλιο, Εξελεγκτική Επιτροπή και Γενικό Συμβούλιο) της Συνομοσπονδίας.



Σύμφωνο Συνεργασίας Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ και Πανεπιστημίου Πελοποννήσου/ Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

Το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ /Ακαδημία της Εργασίας της ΓΣΕΕ και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου /Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής προχώρησαν στην από κοινού υπογραφή Συμφώνου Συνεργασίας με σκοπό την ανάληψη πρωτοβουλιών και συνεργειών σε επίπεδο εκπαίδευσης, έρευνας και ανάπτυξης καινοτόμων προγραμμάτων.

Η συνεργασία των δύο φορέων προβλέπει:

- την άμεση λειτουργία κοινού μεταπτυχιακού προγράμματος με αντικείμενο τη διασύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση.
- μια ευρύτερη στρατηγική για τη συνδιοργάνωση μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών σε τομείς της κοινωνικής και εκπαιδευτικής πολιτικής τα οποία θα υλοποιούνται με την επιστημονική ευθύνη και εποπτεία του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής καθώς και την επιστημονική αρωγή του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ και της Ακαδημίας της Εργασίας. Το ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ θα ενισχύει τη λειτουργία των προγραμμάτων αυτών με χορήγηση ακαδημαϊκών υποτροφιών.
- την από κοινού διοργάνωση προγραμμάτων Διά Βίου Εκπαίδευσης με επίκεντρο το Κέντρο Δια Βίου Μάθησης και Επιμόρφωσης (ΚΕΔΙΒΙΜ) του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου δίνοντας έμφαση στα ζητήματα επιμόρφωσης εκπαιδευτικών, εκπαίδευσης εκπαιδευτών ενηλίκων κ.α.
- την έκδοση «κειμένων πολιτικής» (policy papers) μέσα από την από κοινού παρακολούθηση και ανάδειξη «βασικών δεικτών» από το πεδίο της εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής με στόχο την ενίσχυση του κοινωνικού και εκπαιδευτικού διαλόγου.

- την υποβολή, διεκδίκηση και υλοποίηση προγραμμάτων έρευνας και καινοτομίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Δίπλα στη βασική στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος που είναι η προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων καθώς και η βελτίωση των όρων της μισθωτής εργασίας για όλους, απαιτείται η σύνδεση με καίριους θύλακες γνώσης και τεκμηρίωσης με στόχο τη θωράκιση και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων του εργατικού κινήματος. Το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου μέσω του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής λόγω των γνωστικών αντικειμένων που θεραπεύει αποτελεί τον πιο κατάλληλο και αξιόπιστο εταίρο για να ευδοκιμήσει το είδος μιας νέας συνεργασίας με επίκεντρο τα σημαντικά ζητήματα της εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής.

Η σύμπραξη του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ με το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου προωθεί μια νέα δυναμική συνεργασίας ανάμεσα στο συνδικαλιστικό κίνημα και την πανεπιστημιακή κοινότητα. Επιπροσθέτως, αποσκοπεί στην προσφορά εκπαιδευτικού και ερευνητικού έργου, με βασική στρατηγική την ανάπτυξη της καινοτομίας, την παραγωγή τεχνογνωσίας, την αναβάθμιση και την προαγωγή του εκπαιδευτικού και κοινωνικού διαλόγου, την ενίσχυση του δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος στο πεδίο της εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής.

8 Μάρτη: Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας

Η ΓΣΕΕ τιμά την Παγκόσμια Ημέρα αναγνώρισης των γυναικείων αγώνων αγωνίζεται για την ενίσχυση της συλλογικής φωνής των γυναικών υπερασπίζεται δυναμικά τα θύματα διακρίσεων στην εργασία προκηρύσσει Παναττική 2ωρη στάση εργασίας για τη συμμετοχή στις διαδηλώσεις στις 8 Μάρτη

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ

- Επαγγελματική και προσωπική ζωή με ισότητα και έμπρακτο σεβασμό στην ελευθερία επιλογών
- Ουσιαστική ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου, ως κύριου ακόμα λόγου άνισης μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών, μαζί και με όλα τα άλλα είδη διακρίσεων
- Σταθερή και πλήρη εργασία με ίσους όρους, συλλογική συμμετοχή με ίσους όρους και προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος στις εκλεγμένες γυναίκες – Κατάργηση των ελαστικών σχέσεων εργασίας
- Ίση αμοιβή και ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης
- Ελεύθερη συνδικαλιστική δράση χωρίς κρατικό και εργοδοτικό παρεμβατισμό στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων
- Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές ρυθμίσεις για την ουσιαστική ισότητα και την ίση μεταχείριση, επαναφορά του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου στην Εθνική Γενική ΣΣΕ και αποκατάσταση της καθολικότητάς της, διασφάλιση των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, της αρχής της εύνοιας και της ολικής μετενέργειας των όρων ΣΣΕ υπέρ των εργαζομένων
- Διασφάλιση του απεργιακού δικαιώματος από προληπτικές και κατασταλτικές πράξεις παρεμπόδισης και ποινικοποίησής του και δίωξης των εκπροσώπων των εργαζομένων
- Αποτελεσματική αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και της ψευδώς δηλωμένης εργασίας
- Ενίσχυση της προστασίας από τις απολύσεις (ατομικές και ομαδικές). Αυστηρή προστασία των όρων εργασίας και της απασχόλησης ευάλωτων σε διακρίσεις και βία ομάδων λόγω των χαρακτηριστικών τους (γυναίκες, νέοι, εργαζόμενοι μετά από εργατικό ατύχημα, άτομα με αναπηρία, ΛΟΑΤΚΙ, μετανάστες)
- Ενίσχυση όλων των ελεγκτικών μηχανισμών για την αντιμετώπιση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας και παραβατικότητας
- Μέτρα αποτελεσματικής προστασίας των εργαζόμενων μητέρων, της μητρότητας και της οικογένειας, ενίσχυση των δημόσιων υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία
- Διασφάλιση της καθολικής πρόσβασης σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και παροχές υγείας
- Αποτελεσματική πρόσβαση στις Αρχές και τη Δικαιοσύνη στα θύματα διακρίσεων
- Δράσεις ένταξης των προσφύγων και μεταναστών στην κοινωνία και την εργασία και προστασία των ασυνόδευτων παιδιών
- Σεβασμός στα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων και αποκατάσταση της λειτουργίας όλων των θεσμικών δομών κοινωνικού διαλόγου για θέματα ισότητας και ίσης μεταχείρισης
- Συστηματική και διαρκή εκπαίδευση στα ανθρώπινα δικαιώματα
- Δράσεις για την παγκόσμια ειρήνη

ΚΑΛΟΥΜΕ

Όλες και όλους, άνδρες και γυναίκες να αντισταθούμε στις πολιτικές οικονομικής, κοινωνικής, πολιτικής και πολιτιστικής εξατομίκευσης και να συστρατευθούμε στα συνδικάτα μας για να κρατήσουμε δυνατή τη συλλογική μας φωνή και δράση, τη μόνη σταθερή και πραγματική πηγή δύναμης και δυναμικής.

Η Συνομοσπονδία με απόφαση της Εκτελεστικής της Επιτροπής, θα πραγματοποιήσει την Παρασκευή 8 Μάρτη Παναττική 2ωρη στάση εργασίας (13:00 με 15:00) για τη διευκόλυνση συμμετοχής όσων επιθυμούν στις προγραμματισμένες διαδηλώσεις.



ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΥΜΕ

Για τη συμβολή στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης των καταγγελιών για άνιση μεταχείριση, τα σωματεία μπορούν να ενημερώνουν τη ΓΣΕΕ στο equality@gsee.gr για την υποβολή καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων στην εργασία.

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα διακρίσεων:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η δύναμη είναι στα χέρια μας, στα συνδικάτα και στους συλλογικούς αγώνες για τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων μας, την ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας φύλου, για την άρση των στερεοτύπων, για την καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων, την εμπέδωση της κοινωνικής δικαιοσύνης για όλες και όλους.

Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της Καθαράς Δευτέρας (φέτος 11 Μαρτίου 2019).

Η Καθαρή Δευτέρα δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η Καθαρή Δευτέρα έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνθήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους (άρθρ. 2 παρ.3 ΝΔ 3755/1955).

Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η Καθαρά Δευτέρα πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ' εξαίρεση, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση μισθού κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιό τους, επί του ωρομισθίου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας.

Τα συνδικάτα δίνουν καθημερινά μάχες στους χώρους εργασίας μέσα σε συνθήκες εργασιακής ζούγκλας και όχι μάχη δημοσιότητας

Η ΓΣΕΕ δηλώνει προς κάθε κατεύθυνση ότι τα συνδικάτα δίνουν καθημερινά δύσκολες και άνισες μάχες στους χώρους εργασίας μέσα σε συνθήκες εργασιακής ζούγκλας και εκτεταμένης εργοδοτικής παραβατικότητας σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Εκτίθεται όποιος εκμεταλλεύεται τη δύναμη του Μέσου που υπηρετεί όταν, με κλειστά τα μάτια σε χιλιάδες περιστατικά εργοδοτικής αυθαιρεσίας (όχι μόνο ιδιωτών εργοδοτών, αλλά και του Κράτους), τελικά καταφέρνει να σπιλώσει τους εργατικούς αγώνες ρίχνοντας λάσπη για τη δήθεν μη τοποθέτηση της ΓΣΕΕ για το περιστατικό χυδαίας προσβολής της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Είναι προφανές επίσης ότι παραβιάζει ανοιχτές πόρτες, όταν ψάχνει εναγωνίως να λιβελογραφήσει για τη ΓΣΕΕ, ανακατεύοντας την εργασιακή ζούγκλα μιας επιχείρησης, αναδεικνύοντας τον παράδεισο μιας άλλης.

Προφανώς «ξέχασε» σωρεία καταγγελιών για τη μη λήψη μέτρων για τις συνθήκες δουλειάς στα χωράφια, τους απλήρωτους εργαζομένους στις δομές του προσφυγικού, τους ομήρους εργολαβικούς εργαζομένους, τους διανομείς που είναι εκτεθειμένοι στην έλλειψη ρητού πλαισίου για την εργασία τους και χάνονται στους δρόμους, τα εργατικά ατυχήματα, τις απολύσεις, τις παρενοχλήσεις που έχουμε φέρει στη δημοσιότητα.

Δηλώνουμε ότι η ΓΣΕΕ και τα συνδικάτα δεν «ξεχνούμε» τη δική μας υποχρέωση να μείνει η εργασιακή ζούγκλα στη δημοσιότητα, όχι για να «κάνουμε το κομμάτι μας», αλλά ΓΙΑ ΝΑ ΕΞΑΛΕΙΦΘΕΙ.

Οι νίκες συλλογικής δράσης, απεργιακών αγώνων, δικαστικών αποφάσεων, καταγγελιών στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, όπως και οι αντεργατικές αποφάσεις, οι συνδικαλιστικές διώξεις και απολύσεις, οι απειλές και οι παρεμβάσεις για την καταστολή της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης είναι γεγονότα αδιαμφισβήτητα και θα αποτελέσουν οδηγό των αποφάσεων δράσης των συνδικάτων στο 37ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ τις επόμενες ημέρες.

Η λάσπη θα επιστραφεί σε όποιον την ρίχνει, γιατί οι αγώνες των εργαζομένων είναι καθημερινοί και δεν χρειάζονται γραφεία τύπου για να επιβεβαιωθούν.

Δυσανεστημένοι οι Έλληνες εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα σε ζητήματα ποιότητας στην εργασία τους σύμφωνα με τελευταία έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ

Παρουσιάστηκε σήμερα, 13 Μαρτίου 2019, στο Εργατικό Κέντρο Καλαμάτας έρευνα εθνικής κλίμακας του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με την εταιρία Alco, με θέμα «Η ποιότητα της εργασίας: Παρουσίαση δεικτών και δειγματοληπτικών ευρημάτων».

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 1.000 ατόμων άνω των 17 ετών σε ολόκληρη την επικράτεια από 1 έως 8 Μαρτίου 2019 και οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήματα σχετικά με τους παράγοντες που συνθέτουν την ποιότητα στην εργασία τους.

Σύμφωνα με την έρευνα, στην Ελλάδα η πλειονότητα των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα εμφανίζονται δυσανεστημένοι σε σχέση με την παρούσα απασχόλησή τους και ιδιαίτερα ως προς τις ακόλουθες παραμέτρους:

- α) ικανότητα εκπλήρωσης των οικονομικών τους υποχρεώσεων με βάση τις απολαβές τους,
- β) προοπτική βελτίωσης των απολαβών τους,
- γ) ένταση και χρόνος εργασίας τους,
- δ) διατήρηση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου,
- ε) κατανομή ανατιθέμενων αρμοδιοτήτων και
- στ) αναντιστοιχία αντικειμένου εργασίας τους ως προς τις σπουδές και τα προσόντα τους.

Στην ίδια έρευνα αναδείχθηκαν επίσης τα σημαντικότερα στοιχεία που συνθέτουν την ποιότητα στο περιβάλλον εργασίας, όπως είναι η δυνατότητα ελεύθερης έκφρασης γνώμης εντός της εργασίας και διαβούλευσης με τη διοίκηση, η παροχή από την επιχείρηση συνεχούς επιμόρφωσης-κατάρτισης για βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, η λει-

τουργία επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας εντός της επιχείρησης καθώς και η ύπαρξη ειδικής μέριμνας στους χώρους εργασίας για τους ασθενέστερους εργαζόμενους.

Η παρουσίαση ανέδειξε επίσης ευρήματα πρόσφατων διεθνών ερευνών αναφορικά με την ποιότητα της εργασίας και τους παράγοντες που την προσδιορίζουν. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, η Ελλάδα κατατάσσεται σταθερά στην τελευταία θέση, ανάμεσα σε 33 χώρες, στους δείκτες «Ένταση Εργασίας» και «Εργασιακή Ανεσφάλεια».

Αντίστοιχα, στην έρευνα της Οικονομικής Επιτροπής για την Ευρώπη των Ηνωμένων Εθνών αναπτύσσεται ένα πλαίσιο συνολικής προσέγγισης για την αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας στις πολλαπλές πτυχές της, που αποτελείται από 68 δείκτες που αφορούν την ποιότητα της απασχόλησης από την οπτική του μισθωτού εργαζόμενου (Ασφάλεια και δεοντολογία στην εργασία, Έσοδα και οφέλη από την εργασία, Ώρες εργασίας και εξισορρόπηση επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου, Προστασία της Εργασίας και Κοινωνική Πρόνοια, Κοινωνικός διάλογος, Ανάπτυξη δεξιοτήτων και κατάρτιση, Εργασιακές σχέσεις και κίνητρα στην εργασία).

Τα συγκεκριμένα ευρήματα έρχονται να προστεθούν σε μια σειρά ερευνών που το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ έχει καταθέσει στον δημόσιο διάλογο το τελευταίο διάστημα και οι οποίες συνολικά καταδεικνύουν την υποβάθμιση που έχει υποστεί η εργασία και οι εργαζόμενοι στη χώρα μας.

Συνεδρίαση Ολομέλειας Διοίκησης ΓΣΕΕ

Συνεδριάζει αύριο Τετάρτη 20 Μαρτίου 2019 και ώρα 10.30 το πρωί η Ολομέλεια της Διοίκησης της Συνομοσπονδίας, με θέμα το 37ο Συνέδριο. Η συνεδρίαση θα πραγματοποιηθεί στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ στον 4ο όροφο.

Απόφαση Εκτελεστικής Επιτροπής ΓΣΕΕ

Η Εκτελεστική Επιτροπή της ΓΣΕΕ σε σημερινή συνεδρίασή της και μετά την εξουσιοδότηση από την Ολομέλεια της Συνομοσπονδίας για τη διεξαγωγή του Συνεδρίου στις 4 Απριλίου αποφάσισε: το 37ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ να διεξαχθεί στη Ρόδο.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων της ΕΛΑΪΣ

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την έντονη αντίδρασή της για την απαράδεκτη εργοδοτική πρακτική της εταιρείας UNILEVER, η οποία πέταξε στο καλάθι των αχρήστων τη δέσμευσή της για ανάπτυξη του εργοστασίου της ΕΛΑΪΣ και διασφάλιση του συνόλου των θέσεων εργασίας, μετά τη συμφωνία που έκανε με εταιρεία συμφερόντων γνωστού αμερικανικού fund.

Για το θέμα είχε υπογραφεί και σχετικό κείμενο συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης που προέβλεπε τη μεταφορά των μαργαρινών και μηχανημάτων μαζί με το ανθρώπινο δυναμικό, από το εργοστάσιο του Ρέντη στην ΕΛΑΪΣ, στην Πειραιώς, με την εταιρεία να δεσμεύεται για την υλοποίηση της συμφωνίας.

Αντί αυτών όμως η UNILEVER μιλάει στην ουσία τώρα για αλλαγή πολιτικής και πλεύσης από το νέο αγοραστή και προχωρά σε ενέργειες που υποβαθμίζουν την παραγωγική παρουσία της εταιρείας στην Ελλάδα, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για το μέλλον των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ στηρίζοντας τον αγώνα της Ομοσπονδίας Εργαζομένων Χημικής Βιομηχανίας και του σωματείου των εργαζομένων απαιτεί από την επιχείρηση να λάβει εδώ και τώρα όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να διασφαλιστούν τα εργασιακά δικαιώματα και οι θέσεις εργασίας του συνόλου των εργαζομένων.

Δεν θα επιτρέψουμε να εμπαίζονται οι εργαζόμενοι και να υλοποιούνται παράνομες πράξεις εις βάρος τους.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ

Να αναλάβουν τις ευθύνες τους Κυβέρνηση και εργοδοσία της ΒΦΛ απέναντι στους εργαζόμενους και στην τοπική κοινωνία της Καβάλας

Τις τελευταίες ημέρες, με αφορμή τη δημοσιοποίηση στον Τύπο στοιχείων για την υπόθεση ΔΕΠΑ-ELFE και την εμπλοκή σε αυτήν πολιτικών προσώπων και όχι μόνον, ήρθε και πάλι στην επιφάνεια το αίτημα για τη διάσωση της μοναδικής λιπασματοβιομηχανίας της χώρας με γνώμονα την κανονικότητα σε όλα τα επίπεδα: επιχειρηματική, περιβαλλοντική, εργασιακή.

Η ΓΣΕΕ παρακολουθεί στενά την υπόθεση της ΒΦΛ από τις αρχές του 2017 και όλο αυτό το διάστημα έχει επισημάνει τα «κακώς κείμενα» της διοίκησης της βιομηχανίας. Χαιρόμαστε που σήμερα, έστω και ετεροχρονισμένα, ορισμένοι ψελλίζουν αυτά τα οποία εμείς εδώ και καιρό «φωνάζαμε». Απλά σήμερα, δεν υπάρχει πλέον άλλος χρόνος. Βρισκόμαστε στο «και πέντε»...

Ο «επιχειρηματίας» Λαυρεντιάδης θα πρέπει επιτέλους να αναλάβει τις ευθύνες του απέναντι στο εργοστάσιο, σε όλους τους εργαζόμενους, απέναντι

στους θεσμούς και τους νόμους της χώρας, απέναντι στην τοπική κοινωνία.

Η Κυβέρνηση, ως θεματοφύλακας των αξιών που θα πρέπει να πρεσβεύει στη χώρα η υγιής επιχειρηματικότητα, θα πρέπει επιτέλους να ξεκαθαρίσει τη στάση της και να διασφαλίσει τη νομιμότητα, το συμφέρον των τοπικών κοινωνιών, των εργαζομένων, της Εθνικής Οικονομίας.

Η ΓΣΕΕ απαιτεί από την εργοδοσία της ΒΦΛ, κινούμενη στο πλαίσιο που ορίζει η εργατική νομοθεσία, να σεβαστεί τις συμφωνίες που έχει υπογράψει και να μεριμνήσει για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας όλων των εργαζομένων.

Καλεί δε όλους τους υπαλλήλους της Βιομηχανίας να συσπειρωθούν γύρω από το μοναδικό αναγνωρισμένο Σωματείο Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων της Βιομηχανίας Φωσφορικών Λιπασμάτων και όλοι μαζί να δουλέψουν προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης κανόνων αξιοπρέπειας στην εργασία τους αλλά και προοπτικής για το μέλλον.

Κάθε άλλη συσχέτιση με Σωματεία-φαντάσματα που εξυπηρετούν τα συμφέροντα της διοίκησης της εταιρείας και συμβάλλουν στη διαιώνιση των επι-



κίνδυνων «παιχνιδιών» της δεν είναι παρά επιπλέον νερό στον μύλο της εργοδοτικής και εργασιακής ασυδοσίας που, με μαθηματική ακρίβεια, απειλεί να γίνει η «ταφόπλακα» της μοναδικής βιομηχανίας λιπασμάτων στη χώρα.

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου οφείλει να αντιμετωπίζεται με έμπρακτο σεβασμό στον ανεξάρτητο θεσμικό της ρόλο

Σε σχέση με την προώθηση με τη διαδικασία του κατεπείγοντος από την Κυβέρνηση διατάξεων για τη σύνθεση της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, χωρίς προηγούμενη θεσμική διαβούλευση με την Εθνική Επιτροπή, η ΓΣΕΕ ως φορέας με δικαίωμα ορισμού Μέλους στην Ολομέλεια της, δηλώνει τα εξής:

Η ΓΣΕΕ είναι θετική στη διεύρυνση της πλουραλιστικής σύνθεσης της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, η οποία δεν συναντάται και δεν διασφαλίζεται σε κανένα άλλο όργανο προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην Ελλάδα. Αναγνωρίζει ωστόσο ότι η προστασία και προώθηση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η οποία οφείλει να διέπεται από σταθερούς και αυστηρούς κανόνες, συντελείται μέσα σε ένα δυναμικό και ζωντανό πλαίσιο, που οφείλει να ενθαρρύνει την εκπροσώπηση του μεγαλύτερου δυνατού εύρους

Δικαιωμάτων του Ανθρώπου με εγγυήσεις αναλογικότητας, αντιπροσωπευτικότητας, σύννομης λειτουργίας και ενεργού δικαιωματικής δράσης.

Χαιρετίζει τη διαχρονική και ομόθυμη πολιτικής αποδοχής απόφαση της Ελλάδας να αναγνωρίζει την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου ως τον ανεξάρτητο Εθνικό Θεσμό για την προώθηση και προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με διεθνή αναγνώριση, όπως αυτή εκφράζεται με την επανειλημμένη διαπίστευσή της στον ανώτατο βαθμό Α από τα αρμόδια όργανα του ΟΗΕ χάρη στις διαρκείς εντατικές προσπάθειες της ίδιας της ΕΕΔΑ και την αποτελεσματική, αν και όχι πάντοτε πρόθυμη, βοήθεια των κρατικών αρχών. Υπενθυμίζει ότι η ανεξαρτησία και η απρόσκοπτη λειτουργία της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, όπως και των αντίστοιχων θεσμών στις άλλες χώρες, απαιτείται από κανόνες του ΟΗΕ και υπόκειται σε διαρκή έλεγχο και αξιολόγηση από οργάνά του.

Σημειώνει ότι οι διατάξεις αυτές δεν αντιμετωπίζουν, ως όφειλαν, την απουσία από τη σύνθεση της Ολομέλειας της ΕΕΔΑ κρίσιμων Υπουργείων (όπως το Υγείας, το Περιβάλλοντος και Ενέργειας και το Πολιτισμού και Αθλητισμού), η μη συμμετοχή των οποίων καθιστά προβληματική την παρακολούθηση της συμμόρφωσης της Πολιτείας με τις υποχρεώσεις σεβασμού και προώθησης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σε όλο τους το εύρος.



Καταδικάζει τη θεσμική και προσωπική επίθεση τόσο στον Πρόεδρο, όσο και στο προσωπικό της Επιτροπής κατά τη διάρκεια της ακρόασης φορέων στην αρμόδια Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, η οποία δεν συνάδει με την επίτευξη ως σήμερα ενός υψηλότερου επιπέδου εκπροσώπησης και λειτουργίας της Εθνικής Επιτροπής.

Η ΓΣΕΕ ζητά να αποσυρθεί η προς ψήφιση διάταξη και να εισαχθεί το ζήτημα της διεύρυνσης της Εθνικής Επιτροπής στην πρώτη Ολομέλεια της νέας της θητείας, σε συνέχεια της οποίας η σύνθεση μπορεί και πρέπει να διευρυνθεί με την κατάλληλη τροποποίηση του ιδρυτικού της νόμου, στην οποία να συμπεριληφθούν εξίσου οι απαιτούμενες και γνωστές στην Κυβέρνηση ρυθμίσεις για την προστασία των δικαιωμάτων του προσωπικού της.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των φυσικοθεραπευτών της χώρας

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα του Πανελληνίου Συλλόγου Φυσικοθεραπευτών ο οποίος προχωρά σε 48ωρη Απεργία αύριο Πέμπτη 18 και Παρασκευή 19 Απριλίου.

Οι φυσικοθεραπευτές αντιδρούν στις ρυθμίσεις του Υπουργού Παιδείας με τις οποίες εντάσσονται τα τμήματα Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού στις Σχολές Επιστημών Υγείας ενώ εξισώνονται τα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων ΑΕΙ με αυτά των αποφοίτων κολλεγίων.

Η Συνομοσπονδία καλεί το αρμόδιο Υπουργείο να αποσύρει τις απαράδεκτες αυτές ρυθμίσεις και τονίζει ότι η μεταρρύθμιση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μια πολλή σοβαρή υπόθεση που πρέπει μεταξύ άλλων να έχει στόχο και τη διασφάλιση του υπέρτατου αγαθού της υγείας.

Καταβολή Δώρου Πάσχα 2019

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας

(ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ, <http://www.kepea.gr/>) ενημερώνει τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα για τη καταβολή του Δώρου Πάσχα.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΟ ΜΕ ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ στην ιστοσελίδα του να υπολογίσουν μόνοι τους το δώρο Πάσχα που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο: [https://www.kepea.gr/calc-doro-pascha.php](https://www.kepea.gr/calc-doro-pasxa.php).

Κατοχύρωση δώρου Πάσχα

Το δώρο Πάσχα, όπως και το δώρο Χριστουγέννων, είναι κατοχυρωμένα για όλους τους εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα στην ελληνική επικράτεια από την Εθνική Γενική ΣΣΕ.

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου για τα δώρα εορτών είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από την αξίωση καταβολής τους.

Ποιοι εργαζόμενοι δικαιούνται δώρο Πάσχα

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται δώρο Πάσχα.

Πότε καταβάλλεται το δώρο Πάσχα

Το δώρο Πάσχα καταβάλλεται τη Μεγάλη Τετάρτη, εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Για το Δώρο Πάσχα αποδίδονται εισφορές υπέρ ΕΦΚΑ (ΙΚΑ) και Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών. Το Δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθεί σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Σε περίπτωση που το Δώρο Πάσχα **δεν καταβληθεί έγκαιρα**, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας.

Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του δώρου Πάσχα, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι Κοινωνικοί Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας ελέγχους και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα, για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Πώς υπολογίζεται το δώρο Πάσχα

Για τον υπολογισμό του ποσού του δώρου Πάσχα λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών, δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. **Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους.** Συνεπώς, αν η σχέση εργασίας διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα **ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό αν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο.**

Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα

δικαιούται να λάβει αναλογία δώρου η οποία υπολογίζεται ως εξής: Προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Σε περίπτωση που η σχέση εργασίας διαρκέσει λιγότερο από οκτώ ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για Δώρο Πάσχα.

Εκτός από την περίπτωση που η εργασία παρασχέθηκε χωρίς διακοπή όλο το διάστημα από την 1η Ιανουαρίου έως την 30η Απριλίου, στο διάστημα αυτό συνυπολογίζονται και όλες οι ημέρες που οι εργαζόμενοι-ες απουσιάζουν νόμιμα από την εργασία τους (πχ με ετήσια άδεια, με άδεια μητρότητας, με σπουδαστική άδεια). Ειδικά ως προς την απουσία των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στο διάστημα υπολογισμού του δώρου Πάσχα συνυπολογίζονται τα «τρίημερα ασθενείας», δηλαδή ο χρόνος απουσίας κατά τον οποίο δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας, ενώ αφαιρούνται τα διαστήματα που καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα ασθενείας. Παράδειγμα: *Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό του ταμείο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 60.*

Το δώρο Πάσχα υπολογίζεται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών την 15η ημέρα πριν το Πάσχα, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παραπάνω ημερομηνία το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. **Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμ-**

βάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, το επίδομα κατοικίας κλπ όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα κλπ. **Στις τακτικές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας.** Συνεπώς ο μισθωτός θα λάβει το Δώρο Πάσχα προσαυξημένο με τον συντελεστή αδείας ο οποίος ανέρχεται σε 0,04166. Παράδειγμα: *εργαζόμενος με δώρο Πάσχα 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.*

Πρωτομαγιά 2019

Με τα συνδικάτα για δημοκρατία και κοινωνική προκοπή

Έξω η βία από τα συνδικάτα

Η ΓΣΕΕ καλεί τις οργανώσεις μέλη της να προκηρύξουν 24ωρη Απεργία, στο πεδίο εκπροσώπησης τους, για την Τετάρτη 1η Μαΐου 2019 και καλεί όλους τους εργαζόμενους, τους ανέργους, τους συνταξιούχους, στις συγκεντρώσεις για τον εορτασμό της Εργατικής Πρωτομαγιάς στην Αθήνα, στην Πλατεία Κλαυθμώνος στις 11 το πρωί και στις συγκεντρώσεις των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων την ίδια μέρα σε όλη τη χώρα.

Τα τεράστια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Έλληνες εργαζόμενοι, με κυρίαρχο αυτό της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, καθιστούν αδιαπραγμάτευτες τις ανάγκες τους και κάνουν αναγκαία την παρουσία των Συνδικάτων, παρά τις προσπάθειες αυτών, που χρησιμοποιούν βία και τραμπουκισμούς, για να σπείρουν τη διχόνοια, προσφέροντας έτσι άψογες υπηρεσίες στην κυβέρνηση, με την οποία έχουν ταύτιση συμφερόντων, όπως έδειξαν και τα πρόσφατα γεγονότα με τη ματαίωση του Συνεδρίου της ΓΣΕΕ.

Οι εργαζόμενοι όμως έχουν συνειδητοποιήσει ότι

τα κόμματα πρέπει να μείνουν εκτός Συνδικάτων, όπως και ότι οι βιαιοπραγίες δεν έχουν θέση πουθενά στην ελληνική κοινωνία.

Γι' αυτό και λέμε: « Με τα Συνδικάτα για δημοκρατία και κοινωνική προκοπή- Έξω η βία από τα Συνδικάτα- Έξω τα κόμματα και οι κομματικοί στρατοί από το Συνδικαλιστικό κίνημα».

Αυτή την ιστορική μέρα της 1ης Μάη ενώνουμε τη φωνή μας με όλους εκείνους που παλεύουν ενάντια στη φτώχεια και την εξαθλίωση, στις αδικίες, στις διακρίσεις, στην κατακρήμνιση δημοκρατικών, εργασιακών, οικονομικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Τιμώντας τους πρωτοπόρους αγωνιστές του εργατικού κινήματος όλες και όλους εκείνους που θυσιάστηκαν διαχρονικά για τη δημοκρατία, δίχως να ρισκάρουν τις ζωές άλλων, τη δικαιοσύνη δίχως να την υπονομεύουν με τις ενέργειές τους και τις πράξεις τους για την ισότητα την οποία και εννοούσαν, οφείλουμε να δώσουμε αγωνιστικό-απεργιακό παρόν στο κάλεσμα την Τετάρτη 1η Μάη 2019.

ΖΗΤΩ Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ

Τι ισχύει για τις αργίες του Πάσχα

Η Γ.Σ.Ε.Ε. μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για την αμοιβή των αργιών του Πάσχα.

Η Μεγάλη Παρασκευή (26-04-2019) είναι υποχρεωτική αργία για τα καταστήματα. Σύμφωνα με το νόμο (άρθ.4 ΒΔ 748/1966) απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των καταστημάτων μέχρι τις 13.00 της Μεγάλης Παρασκευής.

Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, η Μεγάλη Παρασκευή δεν περιλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν σε περίπτωση που η Μεγάλη

Απολογισμός Δράσεων 2019

Παρασκευή έχει χαρακτηριστεί αργία ή ημιαργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Το Μεγάλο Σάββατο (27-04-2019) είναι εργάσιμη ημέρα για τους εργαζόμενους που νόμιμα απασχολούνται Σάββατο στον ιδιωτικό τομέα, εκτός αν έχει καθιερωθεί αργία ή ημιαργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Για την Κυριακή του Πάσχα (28-04-2019) ισχύει ο γενικός κανόνας της Κυριακής αργίας, δηλαδή απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων.

Όσοι από τους μισθωτούς απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες δικαιούνται τα παρακάτω:

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου μισθού τους για όσες ώρες απασχοληθούν
3. αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό): Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχοληθούν Κυριακή άνω των 5 ωρών δικαιούνται πρόσθετα και αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό), σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα Κυριακής (όπως και υποχρεωτικής αργίας), αυτοί υπερισχύουν.

Η Δευτέρα του Πάσχα (29-04-2019) είναι από το νόμο ημέρα υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επιχειρήσεις.

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύννηθες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Εάν ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό του οφείλει τα παρακάτω:

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες, οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου μισθού τους για όσες ώρες απασχοληθούν.
 - β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν τη Δευτέρα του Πάσχα, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

ΓΕΝΙΚΗ ΥΠΕΝΘΥΜΙΣΗ: ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΕΩΣ ΤΗ ΜΕΓΑΛΗ ΤΕΤΑΡΤΗ (24/04/2019)

ΜΑΪΟΣ

Εργατική Πρωτομαγιά – Ο αγώνας συνεχίζεται



Πραγματοποιήθηκαν σήμερα 1η ΜΑΗ, αγωνιστικές εκδηλώσεις σε όλη τη χώρα. Στην Αθήνα το Συλλαλητήριο πραγματοποιήθηκε στην πλατεία Κλαυθμώνος.

Αυτή την ιστορική μέρα της 1ης Μάη, ενώνουμε τη φωνή μας με όλους εκείνους που παλεύουν ενάντια στις δύσκολες καταστάσεις που αντιμετωπίζει κάθε ελληνική οικογένεια, με την ανεργία, τον αποκλεισμό, τις άσχημες οικονομικές συνθήκες, που σε πολλές περιπτώσεις αγγίζουν τη φτώχεια και την εξαθλίωση και που έχουν οδηγήσει ολόκληρη την κοινωνία σε εξάντληση των αντοχών και των ανοχών της.

Η δραματική εικόνα της αγοράς εργασίας, παρά την «Κυβερνητική προσπάθεια» να παρουσιαστεί βελτι-

ωμένη έως και ικανοποιητική, έχει εντείνει το άγχος και την αγωνία των εργαζομένων, συντηρώντας ένα ζοφερό περιβάλλον.

Τα μέτωπα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε είναι πολλά και συνεχή γι' αυτό και ο αγώνας πρέπει να συνεχιστεί.

Τιμούμε τους πρωτοπόρους αγωνιστές του εργατικού κινήματος, όλους και όλες εκείνους/ες που θυσιάστηκαν διαχρονικά για τα μεγάλα και ιερά δικαιώματα της τάξης μας.

Όλους και όλες εκείνους/ες που υπερασπίστηκαν τη ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ με την ίδια τη ζωή τους, δίχως να ρισκάρουν τις ζωές των άλλων,

Όλους και όλες εκείνους/ες που αγωνίστηκαν για την επικράτηση της πραγματικής ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, δίχως να την υπονομεύουν καθημερινά με τις ενέργειες και τις πράξεις τους,

Όλους και όλες εκείνους/ες που μιλούσαν ΙΣΟΤΗΤΑ και το εννοούσαν,

Όλους και όλες εκείνους/ες που οι έννοιες ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ και ΕΙΡΗΝΗ, δεν ήταν απλά το άλλοθι για την άσκηση βίας και παρεμπόδισης των δημοκρατικών δικαιωμάτων και της ελεύθερης βούλησης των άλλων.

ΖΗΤΩ Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ!

Παρουσίαση Ετήσιας Έκθεσης 2019 Για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ σας προσκαλεί σε Συνέντευξη Τύπου κατά την οποία θα παρουσιαστεί η «Ετήσια Έκθεση 2019 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση».

Η παρουσίαση θα πραγματοποιηθεί την Τρίτη 14 Μαΐου 2019 και ώρα 11:00 στο Αμφιθέατρο του

Ιδρύματος Εικ. Τεχνών & Μουσικής Β&Μ Θεοχαράκη (Βασ. Σοφίας 9 & Μέρλιν 1, Αθήνα).

Η Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για το 2019 καταγράφει τις τελευταίες δημοσιονομικές και μακροοικονομικές εξελίξεις, καθώς και την τρέχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας.

ΚΑΝΕΠ_ΓΣΕΕ: Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος εκπαιδευομένων στο νέο - αναδιάρθρωμένο Πρόγραμμα της Ακαδημίας της Εργασίας της ΓΣΕΕ (2019-2021)

Το ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης του προγράμματος σπουδών της Ακαδημίας της Εργασίας για την περίοδο 2019-2021, προσφέρει ένα ανανεωμένο και ιδιαίτερα περιεκτικό πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης συνολικής διάρκειας 450 ωρών με στόχο την ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων των μελών του συνδικαλιστικού κινήματος.

Το πρόγραμμα της Ανώτερης Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης (Ακαδημία της Εργασίας της ΓΣΕΕ) απευθύνεται γενικά σε εκπροσώπους εργαζομένων με ενεργή δράση σε πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και στο τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο – συγκεκριμένα θα επιμορφωθούν συνολικά 25 άτομα από όλη τη χώρα.

Τα κριτήρια συμμετοχής καθώς και αναλυτικές πληροφορίες για το πρόγραμμα «Ακαδημία της Εργασίας της ΓΣΕΕ» αναφέρονται στη σχετική πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος.

Η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων αρχίζει από την 14η Μαΐου 2019 έως και την 31η Μαΐου 2019 – να διευκρινιστεί πως όσοι ενδιαφερόμενοι έχουν ήδη υποβάλλει αίτηση έως και τις 10 Σεπτεμβρίου 2018, δεν χρειάζεται να υποβάλλουν νέα αίτηση.

Άδεια για την άσκηση εκλογικού δικαιώματος

Η ΓΣΕΕ με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη χορήγηση ειδικής άδειας απουσίας με αποδοχές με σκοπό την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος (ΥΑ 21192/624 ΦΕΚ Β' 1690/15-5-2019).

Συγκεκριμένα, όλες οι βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού τομέα, καθώς και όσοι γενικώς απασχολούν προσωπικό και υπάγονται στον ιδιωτικό τομέα, υποχρεούνται να χορηγήσουν στο προσωπικό τους ειδική άδεια απουσίας με αποδοχές για την διευκόλυνση άσκησης του εκλογικού τους δικαιώματος, κατά τις προσεχείς τριπλές εκλογές (Περιφερειακές, Δημοτικές, Ευρωεκλογές) της 26ης Μαΐου 2019, καθώς και κατά τις τυχόν επαναληπτικές εκλογικές διαδικασίες της 2ας Ιουνίου 2019.

Ο αριθμός των ημερών αδείας, που χορηγείται για το σκοπό αυτό και που καλύπτει τον απολύτως αναγκαίο χρόνο για τη μετάβαση των εργαζομένων στον τόπο άσκησης του εκλογικού τους δικαιώματος και την επιστροφή τους απ' αυτόν, καθορίζεται ως εξής:

Για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται καθεστώς πενήθμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

- Α) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 200-400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.
- Β) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 401 χιλιομέτρων και άνω, χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών, εφόσον κινηθούν εξ ολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.
- Γ) Σε όσους μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και

τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές, να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

Για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται καθεστώς εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

- Α) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 100 – 200 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.
- Β) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 201-400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών.
- Γ) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 401 χιλιομέτρων και άνω χορηγείται άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών, εφόσον κινηθούν εξ ολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.
- Δ) Σε όσους μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές, να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

Επισημαίνεται ότι:

- 1. Για όσους εργαζόμενους πρέπει να μετακινηθούν με βάση τα παραπάνω για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος η Κυριακή 26 Μαΐου 2019 ή/και η Κυριακή 2 Ιουνίου 2019 είναι εργάσιμη/ες μέρα/ες, τότε αυτή/ές θεωρείται/ούνται ως μέρα/ες ειδικής άδειας απουσίας με αποδοχές, πέραν αυτών που ορίζονται παραπάνω.
- 2. Η ειδική άδεια απουσίας για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος δεν συμψηφίζεται με την ετήσια άδεια μετά αποδοχών.

**Αυτός είναι ο δανειολήπτης
που «γονάτισε» η κρίση.
Μελέτη της ΕΕΚΕ**

μέσα από τις υποθέσεις που υπερασπίστηκε δικαστικά.

Η Ένωση Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας της ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της απολογιστικής της δράσης των 10 ετών λειτουργίας της, πραγματοποίησε μελέτη για τη Διαχείριση της Υπερχρέωσης Φυσικών Προσώπων.

Η μελέτη βασίστηκε σε στοιχεία καταναλωτών-οφειλετών που προσέφυγαν στην Ε.Ε.Κ.Ε. με σκοπό τη διευθέτηση των οφειλών τους κατά το χρονικό διάστημα 2009-2019. Για την εξαγωγή των στατιστικών αποτελεσμάτων, χρησιμοποιήθηκαν μόνο τα στοιχεία των οφειλετών εκείνων που κινήθηκαν υποβάλλοντας αίτηση υπαγωγής στις δικαστικές ρυθμίσεις του Νόμου 3869/2010 (Νόμος Κατσέλη).

Το σύνολο των οφειλών μη εξυπηρετούμενων δανείων των οφειλετών που υπέβαλαν αίτηση στο Νόμο με την υποστήριξη της Ε.Ε.Κ.Ε. ανέρχεται στα 62.000.000 €.

Ακολουθούν τα βασικά σημεία της μελέτης:

Το Προφίλ των Δανειοληπτών μη Εξυπηρετούμενων Δανείων

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των οφειλετών που αντιμετώπισαν προβλήματα αποπληρωμής δανείων βρίσκεται σε παραγωγική – υπό οικονομικούς όρους – ηλικία (το 61, 72% έχει ηλικία 40-59 ετών).
- Στην πλειοψηφία τους οι οφειλέτες με προβλήματα υπερχρέωσης είναι μισθωτοί σε ποσοστό 38,36%, άνεργοι σε ποσοστό 35,84% και συνταξιούχοι σε ποσοστό 17,38%, γεγονός που καταδεικνύει την οικονομική δυσπραγία που προκάλεσαν οι αλληπάλληλες περικοπές σε μισθούς και συντάξεις.
- Το 71,20% των οφειλετών είναι ιδιοκτήτες μίας κύριας κατοικίας χωρίς κανένα απολύτως επιπλέον περιουσιακό στοιχείο. Μόλις το 15,92% των οφειλετών διαθέτουν και άλλα περιουσιακά στοιχεία πλην της κύριας κατοικίας με συννηθέστερα τα αγροτεμάχια.

- Το 73,85% των δανειοληπτών είναι ιδιοκτήτες κύριας κατοικίας που η αντικειμενική αξία δεν ξεπερνά τις 100.000€. Μόλις το 2,49% των οφειλετών έχει κύρια κατοικία που ξεπερνά σε αξία τις 250.000 ευρώ.
- Το μέσο ετήσιο εισόδημα των οφειλετών το 2008, στις απαρχές της κρίσης και όταν οι συνέπειες δεν ήταν ακόμα ιδιαίτερα αισθητές, ήταν 28.418 €. Κατά το έτος 2017, παρατηρείται το χαμηλότερο μέσο ετήσιο εισόδημα, το οποίο αγγίζει μόλις τις 7.956 € παρουσιάζοντας μείωση κατά 20.462€ μέσα σε 10 έτη. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, μπορεί κανείς να κάνει λόγο για «φτωχοποίηση» του πληθυσμού της χώρας.

Περιγραφή μη Εξυπηρετούμενων Δανείων

- Αναφορικά με το ύψος των δανειακών τους υποχρεώσεων, το 35,6% των δανειοληπτών είχαν λάβει δάνεια ύψους έως 50.000€ ενώ το 24,33% έως 100.000€, ποσοστά που καταδεικνύουν ότι οι δανειολήπτες δεν λάμβαναν υπέρογκα δάνεια στοχεύοντας σε πολυτελείς συνθήκες διαβίωσης.
- Μελετώντας τα δανειακά προϊόντα, την πρωτοκαθεδρία έχουν τα στεγαστικά δάνεια που δόθηκαν στο 62% των δανειοληπτών και ακολουθούν τα καταναλωτικά με το αισθητά μικρότερο ποσοστό 24,98%. Οι δανειολήπτες, όπως συνάγεται, επιθυμούσαν τη διευκόλυνση της καθημερινότητάς τους και τη στοιχειώδη εξασφάλιση της οικογένειάς τους.
- Εξετάζοντας την τακτική των τραπεζών, εξάγεται το συμπέρασμα ότι τα μισά δάνεια χορηγήθηκαν από μόλις 2 πιστωτικά ιδρύματα.
- Ενδεικτικά, ένα πιστωτικό ίδρυμα χορήγησε σε καταναλωτή 9 στεγαστικά δάνεια και σε άλλον 11 επαγγελματικά, γεγονός που δημιουργεί αμφιβολίες για την υπεύθυνη διαχείριση των πιστωτικών κινδύνων από την πλευρά των τραπεζών.

Συσχετισμός Δανείων και Δανειοληπτών

- Οι οφειλέτες σε ποσοστό 35,07% είναι δανειολήπτες που κατά την υποβολή αίτησης στο Δικαστήριο ήταν άνεργοι, αδυνατώντας να εξεύρουν εργασία, με συνολικές οφειλές ύψους 21.637.406,95€ και ακολουθούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (27,38%) με οφειλές ύψους 16.890.776,16€.
- Επαγγελματικά και Επιχειρηματικά Δάνεια συνολικού ύψους 86.297.29€ έχουν λάβει στην πλειοψηφία τους οι – κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης- άνεργοι.
- Η μέση αξία των πιστωτικών καρτών που είχαν στην κατοχή τους οι οφειλέτες ανέρχεται σε 3.608€, των καταναλωτικών δανείων που έλαβαν σε 14.704€ και των στεγαστικών δανείων σε 62.404€.
- Το μεγαλύτερο ποσοστό δανείων (65,12%) που υπολογίζεται σε συνολική αξία 40.178.402,60€ διατέθηκε σε έγγαμους δανειολήπτες.

Η Δικαστική Πορεία των Αιτήσεων

- Ο χρόνος αναμονής, των οφειλετών που δεν έχουν εκδικαστεί ακόμα, από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης έως την ημερομηνία εκδίκασης της υπόθεσης στο Δικαστήριο κυμαίνεται από 212 έως 2.127 ημέρες. Ο αιτών δηλαδή θα πρέπει να αναμείνει 49 μήνες, κατά μέσο όρο, έως την εκδίκαση της υπόθεσής του.
- Ο χρόνος αναμονής, όσων οφειλετών οι υποθέσεις έχουν τελεσιδικήσει, από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης έως την έκδοση της οριστικής απόφασης κυμαίνεται από 336 έως 1.942 ημέρες. Ο αιτών δηλαδή θα έπρεπε να αναμείνει 38 μήνες, κατά μέσο όρο, την έκδοση της απόφασης, παραμένοντας σε συνθήκη αβεβαιότητας για όλο αυτό το διάστημα.

Η Αποτύπωση των Αποτελεσμάτων των Οριστικών Δικαστικών Αποφάσεων

- Από το σύνολο των οφειλών που διαχειρίστηκε η Ε.Ε.Κ.Ε. κατόρθωσε να διαγράψει το 67,75%

και να ρυθμίσει το 32,25%. Το ποσό που ρυθμίστηκε θα αποπληρωθεί σε – κατά μέσο όρο – 169 μηνιαίες δόσεις, δηλαδή σε 14 χρόνια, δίνοντας μια βαθιά ανάσα στους συμπολίτες μας που υποφέρουν από τις πολιτικές των μνημονίων.

Ο κίνδυνος κατάσχεσης και πλειστηριασμού της κύριας κατοικίας και της περιουσίας πολλών συμπολιτών μας, χωρίς κανένα πλαίσιο αποτελεσματικής προστασίας, είναι ακόμα μια ολέθρια συνέπεια της βαθιάς οικονομικής ύφεσης και παράλληλα το σοβαρότερο πρόβλημα της ελληνικής κοινωνίας το οποίο ζητά άμεση, δίκαιη και αποτελεσματική λύση που θα προσιδιάζει στη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή του κοινωνικού κράτους.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της ΠΟΕ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενέργειας η οποία προχώρησε από σήμερα σε 24ωρες επαναλαμβανόμενες απεργίες έως και το Σάββατο 1 Ιουνίου.

Η διαφύλαξη του κοινωνικού χαρακτήρα της ενέργειας, η προάσπιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων αλλά και η μονιμοποίηση των εργαζομένων του κλάδου που απασχολούνται μέσω εταιρειών εργολάβων αποτελούν το βασικό διεκδικητικό τους πλαίσιο.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των συναδέλφων και ζητά να ληφθούν επιτέλους όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διευθετηθούν τα χρόνια εργασιακά τους προβλήματα.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της ΟΤΟΕ η οποία έχει προκηρύξει για σήμερα 24ωρη απεργία σε όλες τις υπηρεσίες RBU της Τράπεζας Πειραιώς, αντιδρώντας στην απόφαση της διοίκησης να παραχωρήσει

τα κόκκινα δάνεια της τράπεζας σε άλλη εταιρεία, γεγονός που θα έχει άμεση επίπτωση στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των υπαλλήλων στο συγκεκριμένο τομέα.

Η απαράδεκτη τακτική της διοίκησης της Τράπεζας Πειραιώς, οδηγεί στην ανασφάλεια χιλιάδες τραπεζοϋπαλλήλους αφού τους εντάσσει υπό αδιευκρίνιστες συνθήκες σε υπό διαμόρφωση νέα σχήματα και τους αποβάλλει από τον τραπεζικό κλάδο.

Η Συνομοσπονδία απαιτεί από τη διοίκηση της τράπεζας να πάρει πίσω κάθε ενέργεια και σχέδιο που θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στη δουλειά και στη ζωή χιλιάδων συναδέλφων.

Επιστολή ΓΣΕΕ για τον ΕΟΠΠΕΠ

Επιστολή στον Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων Κώστα Γαβρόγλου απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, σχετικά με τη συμμετοχή εκπροσώπων της Συνομοσπονδίας στο Διοικητικό Συμβούλιο του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσώπων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Συγκεκριμένα με την επιστολή της η Συνομοσπονδία ζητά τη συγκρότηση του Δ.Σ με την συμπερίληψη των εκπροσώπων της, τονίζοντας μεταξύ άλλων ότι ο ΕΟΠΠΕΠ χωρίς τη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων δεν μπορεί να λειτουργεί με διαφάνεια, γεγονός που δε διαφυλάττει το δημόσιο συμφέρον.

Ακολουθεί η σχετική επιστολή

Προς: Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Κο Κώστα Γαβρόγλου

Θέμα: «Συμμετοχή εκπροσώπων ΓΣΕΕ στο ΔΣ του ΕΟΠΠΕΠ»

Με την υπ. αριθμ. 249/27-3-2019 επιστολή μας, βεβαιώναμε ότι οι από εμάς οριζόμενοι εκπρόσωποι για το ΔΣ του ΕΟΠΠΕΠ δεν εμπίπτουν στα οριζόμενα από την παρ. 3, άρ. 6 του Κανονισμού Λειτουργίας,

επομένως θα έπρεπε να γίνει αποδεκτός ο εκ μέρους μας ορισμός.

Δυστυχώς, όχι μόνο δεν μας διαβιβάστηκε η απόφαση συγκρότησης, αλλά πληροφορηθήκαμε ότι από τις 16/5/2019 η ΓΣΕΕ (όπως και οι υπόλοιποι κοινωνικοί εταίροι) δεν έχουν εκπρόσωπο στο ΔΣ. Αυτή τη στιγμή το ΔΣ. του ΕΟΠΠΕΠ λειτουργεί ως μια κλειστή ομάδα κυβερνητικών υπαλλήλων, χωρίς την απαιτούμενη διαφάνεια και κοινωνική λογοδοσία που προβλέπει ο ιδρυτικός του νόμος με αποτέλεσμα να προκαλείται αλλοίωση των καταστατικών του σκοπών και κίνδυνος για τη διαφύλαξη του δημόσιου συμφέροντος.

Παρακαλούμε άμεσα για την έκδοση της συγκρότησης του ΔΣ. με την περίληψη των εκπροσώπων μας. Ο μη ορισμός εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων με νομικισμούς και τεχνικά τερτίπια αποτελεί πλήγμα για το δημοκρατικό διάλογο και τη συνεργασία των κοινωνικών φορέων και δεν θα μείνει αναπάντητος.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Με εκβιαστικά διλήμματα εγκαταλείπει η κυβέρνηση τον ΟΑΣΘ

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την έντονη αντίδρασή της για το γεγονός ότι ο αρμόδιος Υπουργός Υποδομών και Μεταφορών έχει αφήσει στην τύχη του τον Οργανισμό Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης και μάλιστα με πρόσφατες δηλώσεις του εκτοξεύει απειλές περί ιδιωτικοποίησης του κρατικοποιημένου ΟΑΣΘ.

Είναι αδιανόητο να μην ενεργοποιούνται οι διαδικασίες για τη δημιουργία της ΑΣΥΘ, σχήμα που διαδέχεται τον ΟΑΣΘ, με νόμο μάλιστα που έχει ήδη ψηφιστεί και είχε χρονοδιάγραμμα εφαρμογής το τέλος

του 2018 και τώρα 6 μήνες μετά ενόψει εκλογών ο αρμόδιος Υπουργός να θέτει εκβιαστικά διλήμματα.

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό του Συνδικάτου Εργαζομένων Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης οι οποίοι έχουν εκφράσει ξεκάθαρη θέση υπέρ του δημόσιου χαρακτήρα του φορέα, με την παράλληλη όμως παροχή των καλύτερων υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Η εξυπηρέτηση του επιβατικού κοινού και η διασφάλιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτελούν προτεραιότητα για τα Συνδικάτα, τα οποία αρνούνται να μπουκώσουν στο εκλογικό παιχνίδι και στις κομματικές στρατηγικές.

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει την προσπάθεια ποινικοποίησης του αγώνα των εργολαβικών εργαζομένων στη ΔΕΠΑ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τις απαράδεκτες πρακτικές της Διοίκησης της ΔΕΠΑ, η οποία μέσω κατάθεσης αγωγών από δύο εργολαβικές της εταιρείες κατά της ΠΟΕ και των σωματείων της που μετέχουν στην απεργία της Ομοσπονδίας, επιχειρεί να ποινικοποιήσει τον αγώνα των εργολαβικών εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι δίνουν ένα δίκαιο και έντιμο αγώνα, ζητώντας το αυτονόητο: τη διασφάλιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων με συμβάσεις αορίστου χρόνου με τις θυγατρικές του ομίλου ΔΕΠΑ, με ταυτόχρονη αναγνώριση της πραγματικής υπηρεσίας τους.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της ΠΟΕ και των σωματείων της που τώρα σύρονται στα δικαστήρια και με την ανοχή της κυβέρνησης, διαμηνύοντας προς πάσα κατεύθυνση ότι τέτοιες πρακτικές όχι μόνον δε θα κάμψουν τον αγώνα των εργαζομένων αλλά αντιθέτως θα τον ενδυναμώσουν.

ΙΟΥΝΙΟΣ

Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2019

Στο επίκεντρο της φετινής Παγκόσμιας Ημέρας Περιβάλλοντος βρίσκεται η ατμοσφαιρική ρύπανση, οι επιπτώσεις αυτής, αλλά και οι τρόποι αντιμετώπισής της.

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η ατμοσφαιρική ρύπανση είναι ο μεγαλύτερος περιβαλλοντικός κίνδυνος για την υγεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Κάθε χρόνο προκαλεί περίπου 400.000 πρόωρους θανάτους στο σύνολο των κρατών μελών, ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο, τη ζωής τους χάνουν πρόωρα λόγω ατμοσφαιρικής ρύπανσης περίπου επτά εκατομμύρια άνθρωποι. Παράλληλα το οικονομικό κόστος για τη νοσοκομειακή και φαρμακευτική περίθαλψη, ανέρχεται σε εκατοντάδες δισεκατομμύρια ευρώ.

Οι άνθρωποι στις αστικές περιοχές είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι στους ατμοσφαιρικούς ρύπους. Τα μικρο-σωματίδια και το διοξείδιο του αζώτου είναι μεταξύ των κυριότερων ατμοσφαιρικών ρύπων οι οποίοι ευθύνονται για τους περισσότερους από αυτούς τους πρόωρους θανάτους.

Οι επιπτώσεις στην υγεία έχουν να κάνουν κυρίως με αναπνευστικά προβλήματα, ενώ σοβαρές επιπτώσεις καταγράφονται και στη νοημοσύνη των ανθρώπων από τη βρεφική τους ηλικία. Δεν επηρεάζει όμως μόνο την ανθρώπινη υγεία και την οικονομική ανάπτυξη αλλά συντελεί και στην υπερθέρμανση του πλανήτη, συμβάλλοντας στη κλιματική αλλαγή.

Οι εργαζόμενοι εκτίθενται στη ρύπανση για την εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων έναντι των εργοδοτών, με τους εργοδότες δυστυχώς να αναλαμβάνουν ελάχιστα την ευθύνη.

Παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν μια ευάλωτη ομάδα, αφού έρχονται αντιμέτωποι σε πολλές περιπτώσεις με επικίνδυνα επίπεδα ρύπων, παρατηρείται έλλειψη στρατηγικής σε εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο για την αντιμετώπιση του προβλήματος.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ασχοληθεί με τα ζητήματα της ατμοσφαιρικής ρύπανσης εδώ και αρκετές δεκαετίες. Η σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με την προστασία των εργαζομένων κατά των επαγγελματικών κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον λόγω ατμοσφαιρικής ρύπανσης, θορύβου και δονήσεων, προβλέπει ρητά



ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να ενημερώνονται για τους δυνητικούς επαγγελματικούς κινδύνους στο περιβάλλον εργασίας και φυσικά να λαμβάνονται μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και την προστασία από τους κινδύνους αυτούς.

Η ΓΣΕΕ με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος ζητά τη λήψη και φυσικά την εφαρμογή επιπλέον προστατευτικών μέτρων για τους εργαζόμενους. Αυτά έχουν να κάνουν κυρίως με ισχυρότερους ελεγκτικούς μηχανισμούς σε περιπτώσεις παράβασης των ορίων εκπομπών ρύπων από δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, ενώ επιτακτική ανάγκη είναι και η τήρηση της υφιστάμενης νομοθεσίας.

Κυβέρνηση και εργοδότες πρέπει να αντιληφθούν το μέγεθος του κινδύνου από την ατμοσφαιρική ρύπανση και να υιοθετήσουν τις αρχές της Δίκαιης Μετάβασης ώστε όχι μόνο να περιοριστούν τα προβλήματα για τους εργαζόμενους αλλά να υπάρξουν επιτέλους και θετικές επιπτώσεις.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην Γενικού Γραμματέα της Συνομοσπονδίας Γιάννη Μανώλη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην Γενικού Γραμματέα της Συνομοσπονδίας Γιάννη Μανώλη, ο οποίος έφυγε από τη ζωή σε ηλικία 69 ετών.

Ο Γιάννης Μανώλης με έντονη συνδικαλιστική δράση επί σειρά ετών, διατέλεσε Γενικός Γραμματέας της ΓΣΕΕ από το Μάρτιο του 1998 έως και το Μάρτιο του 2004.

Ήταν ιδιαίτερα μαχητικός αφήνοντας το δικό του στίγμα στους αγώνες για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του και στους οικείους του.

Να μην κλείσει το εργοστάσιο της Φριγκογκλάς

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στο εργοστάσιο της Φριγκογκλάς στην Πάτρα, οι οποίοι χάνουν τη δουλειά τους μετά την απόφαση της εργοδοσίας να κλείσει το εργοστάσιο.

Για ακόμη μία φορά η εργοδοτική «βουλιμία» αλλά και η κυβερνητική ανοχή οδηγούν στο να αυξηθεί η λίστα των ανέργων στη χώρα μας.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στη Φριγκογκλάς, οι οποίοι προχωρούν και σε κινητοποιήσεις αύριο Τρίτη στην Πάτρα και την Πέμπτη έξω από το Υπουργείο Εργασίας στην Αθήνα, με στόχο να υπερασπιστούν τη δουλειά τους και κατ' επέκταση τη ζωή τη δική τους και των οικογενειών τους.

Πώς αμείβεται η ημέρα του Αγίου Πνεύματος

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη Δευτέρα 17 Ιουνίου 2019 (Αγίου Πνεύματος).

1. Η Δευτέρα 17 Ιουνίου 2019 (Αγίου Πνεύματος) δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η ημέρα αυτή (Αγίου Πνεύματος) έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή. Εξίσου, κατά τον ίδιο τρόπο, μπορεί να ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι ως προς την προσαύξηση της αμοιβής για την εργασία που παρέχεται νόμιμα κατά την ημέρα του Αγίου Πνεύματος.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους.

Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η ημέρα του Αγίου Πνεύματος πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ' εξαίρεση, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση μισθού κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιό τους, επί του ωρομισθίου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, καθώς και κωδικοποιήσεις συλλογικών ρυθμίσεων μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. στην ακόλουθη διεύθυνση: <http://www.omed.gr/el/syllogikes-rythmiseis>

Συνάντηση ΓΣΕΕ με εργαζόμενους στο Εργοστάσιο Ανακύκλωσης Σκουπιδιών Πτολεμαΐδας

Κλιμάκιο της ΓΣΕΕ με επικεφαλής τον Πρόεδρο της Συνομοσπονδίας επισκέφτηκε το Εργοστάσιο Ανακύκλωσης Σκουπιδιών της Πτολεμαΐδας.

Η Συνομοσπονδία είχε συνάντηση με τους εργαζόμενους του εργοστασίου κατά την οποία από την πλευρά τους τέθηκε το γεγονός ότι δεν καλύπτονται με βαρέα και ανθυγιεινά ένσημα.

Οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ επανέλαβαν ότι είναι αδιανόητο σε τέτοιες εργασίες να μην υπάρχουν βαρέα και ανθυγιεινά επισημαίνοντας την αναγκαιότητα να γίνουν όλες οι απαραίτητες παρεμβάσεις και να ασκηθούν πιέσεις ώστε το θέμα να λυθεί οριστικά.

Η Συνομοσπονδία, οργάνωσε και πραγματοποίησε και περιφερειακές συσκέψεις με τα Εργατικά Κέντρα της Δυτικής Μακεδονίας και της Κεντρικής Ελλάδος.



Η ΓΣΕΕ είναι αλληλέγγυα στο πλευρό των αγωνιζόμενων Μεταλλωρύχων

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των Μεταλλωρύχων της χώρας, οι οποίοι σήμερα Πέμπτη 13.6.2019 πραγματοποιούν 3ωρη στάση εργασίας διεκδικώντας την υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στον κλάδο τους.

Οι Μεταλλωρύχοι και η Ομοσπονδία του κλάδου τους ΟΜΕ, έχουν απέναντί τους την εργοδοσία του εξορυκτικού κλάδου και το Σύνδεσμο Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων, που παρά την κερδοφορία των επιχειρήσεων τους, αρνούνται να προσέλθουν στη διαπραγμάτευση για την ικανοποίηση των δικαιών αιτημάτων των εργαζομένων. Η κωλυσιοεργία δε του ΣΜΕ στοχεύει στη λήξη της μετενέργειας της ισχύουσας κλαδικής ΣΣΕ, η οποία έχει κηρυχτεί από το Υπουργείο εργασίας υποχρεωτικά εφαρμόσιμη για όλο το κλάδο και παράλληλα με τη προσφυγή του ΣΜΕ στο ΣτΕ επιχειρείται η ανατροπή της Υπουργικής Απόφασης.

Η Συνομοσπονδία καλεί τον ΣΜΕ να προσέλθει άμεσα στον τραπέζι των διαπραγματεύσεων με την Ομοσπονδία Μεταλλωρύχων Ελλάδας, όπως επιβάλλεται από την Εθνική και Ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Η διατήρηση αντεργατικών και μνημονιακών διατάξεων δυσκολεύουν τη συλλογική διαπραγμάτευση και βάζουν εμπόδια στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σε αυτό τον αγώνα σύσσωμο το συνδικαλιστικό κίνημα και η ΓΣΕΕ βρισκόμαστε συμπαραστάτες και αλληλέγγυοι στο πλευρό των αγωνιζόμενων Μεταλλωρύχων και της ΟΜΕ.

Η ΓΣΕΕ στα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά και στη Χαλυβουργική

Κλιμάκιο της ΓΣΕΕ με επικεφαλής τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα της Συνομοσπονδίας επισκέφτηκε σήμερα τα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά και τη Χαλυβουργική όπου και συναντήθηκε με τους εργαζόμενους.



Συγκεκριμένα στα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά, τα οποία βρίσκονται υπό καθεστώς ειδικής διαχείρισης, οι εργαζόμενοι εξέφρασαν τους φόβους τους για το τι μέλλει γενέσθαι, με τη ΓΣΕΕ να τονίζει ότι θα παραμείνει στο πλευρό τους και θα συνεχίζει να ασκεί πιέσεις ώστε να υπάρξει επιτέλους πολιτική βούληση για να διασφαλιστεί το σύνολο των θέσεων εργασίας και η παραγωγική βάση στα Ναυπηγεία που θα κρατήσει ζωντανή την υψηλή τεχνογνωσία στο χώρο.

Στην ιδιότυπη ομηρία των εργαζομένων από τον μεγαλομέτοχο με τα αρνητικά αποτελέσματα αυτής στα εργασιακά τους δικαιώματα και γενικότερα στο μέλλον της χαλυβουργικής επικέντρωσαν τη συζήτηση οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση. Οι εκπρόσωποι της Συνομοσπονδίας επισήμαναν την αναγκαιότητα να υπάρχει κοινός συντονισμός ΓΣΕΕ, Σωματείου Εργαζομένων, ΠΟΕΜ και Εργατικού Κέντρου Ελευσίνας ώστε να συνεχιστούν οι ενέργειες και οι προσπάθειες για την επίτευξη του στόχου που δεν είναι άλλος από το να μη χαθεί ούτε μια θέση εργασίας.

Η ΓΣΕΕ και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ εκφράζουν τη θλίψη τους για το θάνατο του Χρήστου Τριανταφύλλου

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της Συνομοσπονδίας εκφράζουν τη βαθύτατη θλίψη τους για το θάνατο του συναδέλφου Χρήστου Τριανταφύλλου, ο οποίος πέθανε σε ηλικία 56 ετών μετά από σύντομη αλλά άنيση μάχη με τον καρκίνο.

Ο Χρήστος Τριανταφύλλου πολύτιμος συνεργάτης επί σειρά ετών στο Ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ, συνέβαλε με την επιστημονική του αρτιότητα στο έργο του Ινστιτούτου. Δημιουργικός με όρεξη για δουλειά, με αγάπη στο αντικείμενο του άφησε το δικό του στίγμα στο ερευνητικό έργο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Οι συνάδελφοι, οι συνεργάτες, οι φίλοι του, τον αποχαιρετούμε κρατώντας στη μνήμη μας τις πολύ όμορφες στιγμές που μοιραστήκαμε μαζί του.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά του. Καλό ταξίδι Χρήστο.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Ροβέρτου Σπυρόπουλου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην Υπουργού και επί σειρά ετών Διοικητή Οργανισμών Ροβέρτου Σπυρόπουλου.

Ο Ροβέρτος Σπυρόπουλος υπηρέτησε για χρόνια και το συνδικαλιστικό κίνημα με συνέπεια και ευθύνη, αφήνοντας το δικό του στίγμα στον αγώνα για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Όσοι συνεργάστηκαν μαζί του γνώρισαν τη μαχητικότητα, την ευθύτητα αλλά και την αποτελεσματικότητά του.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων λόγω υψηλών θερμοκρασιών

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους εργαζομένους και τις εργαζόμενες για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων λόγω υψηλών θερμοκρασιών.

Για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης λόγω των υψηλών θερμοκρασιών και προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, υπενθυμίζουμε το πλαίσιο οδηγιών για α) την περιγραφή των **ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου**, β) τα απαιτούμενα **τεχνικά μέτρα που πρέπει προληπτικά** να λαμβάνονται από τους εργοδότες, σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες γ) **τις τεχνικές και οργανωτικές οδηγίες** για τις μετρήσεις της θερμοκρασίας και της υγρασίας στους χώρους εργασίας και δ) τη διενέργεια τόσο **προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων** από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- **Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους** από την εργασία σε υψηλές θερμοκρασίες είναι οι καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδη διαβήτη, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτηριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά, διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση. Η ένταξη των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.
- **Τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα** που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται από τους εργοδότες αφορούν σε μετρήσεις της θερμοκρασίας και της σχετικής υγρασίας στους χώρους εργασίας και σε παρεμβάσεις στα δομικά στοιχεία των κτηρίων, σε τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας και στην απαιτούμενη προσαρμογή του μικροκλίματος του εργασιακού χώρου.
- **Τα απαιτούμενα οργανωτικά μέτρα** αφορούν κυρίως στη χορήγηση διαλειμμάτων κατάλλη-

λης διάρκειας και σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο για τον χρόνο ανάπαυσης για τη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων σε περίοδο καύσωνα, την παροχή πόσιμου νερού σε θερμοκρασία 10° –15° C, τον προγραμματισμό των εργασιών και τη σύνταξη σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, τη χορήγηση στους εργαζόμενους κατάλληλων μέτρων ατομικής προστασίας, την οργάνωση υποδομής πρώτων βοηθειών και αντιμετώπισης έκτακτων καταστάσεων. Ειδικότερα δε για τις υπαίθριες εργασίες προβλέπεται επιπλέον η χορήγηση και χρήση κατάλληλου καλύμματος κεφαλής, η διαμόρφωση σκιερών μέρους για τα διαλείμματα, η κατασκευή στεγάστρων και ο προγραμματισμός των εργασιών, ώστε οι κοπιαστικότερες να γίνονται στις ώρες που η θερμοκρασία είναι χαμηλότερη, μείωση των εργασιών κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ των ωρών 12.00-16.00.

Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

- **Επισημαίνουμε περαιτέρω, την ανάγκη επαγρύπνησης για την υποχρέωση εφαρμογής ειδικών νομοθετικών διατάξεων ή όρων ΣΣΕ που αφορούν στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων.**

Χαρακτηριστικά παραδείγματα σχετικών ρυθμίσεων αποτελούν:

- α) οι ρυθμίσεις του Κανονισμού Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών για τους εργαζόμενους σε υπαίθριες εργασίες σε μεταλλεία και λατομεία, που ορίζουν ότι για την αποφυγή έκθεσης σε ηλιακή ακτινοβολία θα πρέπει να γίνεται διακοπή ή μετάθεση του χρόνου εκτέλεσης της εργασίας, όταν από τις σχετικές μετρήσεις ή δελτία της ΕΜΥ διαπιστώνονται συνθήκες υπέρβασης των προβλεπόμενων τιμών θερμοκρασίας (ή και υγρασίας).
- β) η διάταξη της Σ.Σ.Ε Εργατοτεχνιτών Οικοδόμων και Συναφών Κλάδων όλης της Χώρας, βάσει της οποίας οι σχετικές εργασίες διακόπτονται σε περιπτώσεις καύσωνα, όταν η θερμοκρασία στον τόπο εργασίας υπερβαίνει τους 38ο C υπό σκιά, ενώ το ημερομίσθιο καταβάλλεται χωρίς καμία περικοπή,
- γ) η διάταξη της ΣΣΕ 2018 για εργασίες που γίνονται σε πλοία και πλωτά μέσα, είτε αυτά βρίσκονται στη θάλασσα είτε στην ξηρά, βάσει της οποίας όταν η ΕΜΥ δίνει θερμοκρασία 36° και 37° C διακόπτονται οι εργασίες από τις 14:00 έως τις 18:00 και όταν δίνει θερμοκρασία 38° C και πάνω, το ωράριο εργασίας είναι μεταξύ 07:00 έως 13:00, χωρίς καμία περικοπή του ημερομισθίου, η δε διακοπή του ωραρίου θα ισχύει μέχρι και τις 19:00
- δ) τη διάταξη της ΣΣΕ για τους εξωτερικούς υπαλλήλους που χρησιμοποιούν δίκυκλο (διανομείς – courier) σε επιχειρήσεις εκδόσεων και βιβλιοχαρτοπωλείων, βάσει της οποίας δεν θα απασχολούνται εκτός εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων, όταν επικρατούν συνθήκες καύσωνα (38° C και άνω). Σε κάθε περίπτωση οι διατάξεις της ισχύουσας

νομοθεσίας, που αφορούν τα μέσα ατομικής προστασίας, ισχύουν και για τους εργαζομένους σε εργασίες μεταφοράς και διανομής προϊόντων με δίκυκλο.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και κωδικοποιήσεις συλλογικών ρυθμίσεων μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του **Ο.ΜΕ.Δ.** στην ακόλουθη διεύθυνση:

<http://www.omed.gr/syllogikes-rythmiseis>

Επίσης χρήσιμες πληροφορίες για ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του **Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ):**

<http://www.elinyae.gr/el/index.jsp>

http://www.elinyae.gr/el/category_details.jsp?cat_id=707

- Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Επιθεωρητών Υγείας και Ασφάλειας Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον επιβαρυνμένους από τη θερμική άποψη, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), στους στεγασμένους με ειδική παραγωγική δραστηριότητα (πχ. χυτήρια, υαλουργίες, μεταλλουργίες, βιομηχανίες πλαστικών, κεραμοποιίες, ναυπηγικές εργασίες, υπαίθριες εργασίες, μαγειρεία κλπ), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).
- Οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη θερινή περίοδο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, με προτεραιότητα σε

εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση από θερμική άποψη, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδοτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας **η εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων** για την πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (καύσωνας, ψύχος κλπ), οι οποίες να συνοδεύονται με **αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση των έγκαιρων ελέγχων** από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrosis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

ΙΟΥΛΙΟΣ

Όταν η ανθρώπινη ζωή γίνεται θυσία σε θεμελιώδη ελλείμματα του κράτους πρόνοιας, πρόοδος δε θα υπάρξει ποτέ

Όταν η ανθρώπινη ζωή γίνεται θυσία στην κρατική αναποτελεσματικότητα τόσο για την αντιμετώπιση των θεμελιωδών αναγκών της κοινωνίας, όπως είναι η πρόσβαση σε όλο το φάσμα των δημόσιων υπηρεσιών υγείας στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας, όσο και για την προστασία των εργατικών δικαιωμάτων όλων όσων υπηρετούν και παρέχουν την εργασία τους στο εθνικό σύστημα υγείας, πρόοδος δεν θα υπάρξει ποτέ.

Το πρόσφατο τραγικό περιστατικό στο Κρατικό Νίκαιας με την αποκλειστική νοσοκόμα που έχασε τη ζωή της επειδή εργαζόταν παράνομα και πήδηξε από το παράθυρο για να αποφύγει τη σύλληψή της, αποδεικνύει δυστυχώς τη γκρίζα ζώνη των εργατικών δικαιωμάτων στο σύστημα υγείας. Μια γκρίζα ζώνη με ένα σπирάλ δεδομένων από τη μη επαρκή προστασία των επαγγελματικών δικαιωμάτων των αποκλειστικών νοσοκόμων έως την οικονομική ένδεια των οικείων του ασθενούς για την πρόσθετη αναγκαία φροντίδα του (πχ. τη νύχτα), την περιορισμένη απόδοση δαπάνης για τη χρησιμοποίηση αποκλειστικής νοσοκόμου, τα ψευδο-εργόσημα για την υποστήριξη ατόμων σε ανάγκη (συνήθως ηλικιωμένων) και την ψευδο-αυτοαπασχόληση, την αδήλωτη εργασία, τα δουλεμπορικά γραφεία εύρεσης εργασίας, τις εργολαβικές αναθέσεις, το έλλειμμα ελέγχων και ανάθεση ευθύνης ελέγχου στο νοσηλευτικό προσωπικό.

Το Κράτος δεν συγχωρείται ούτε να αγνοεί και πολύ περισσότερο να γνωρίζει και να αδιαφορεί για την κατάσταση αυτή, αλλά και για τα παρά – φαινόμενα που επικρατούν γύρω από τις ανάγκες συνολικής φροντίδας των νοσηλευόμενων ασθενών και των ανθρώπων που τους φροντίζουν, πέραν της οικογενειάς τους (εάν έχουν την τύχη να έχουν).

Η ΓΣΕΕ θυμίζει ότι στα συρτάρια του Υπουργείου Εργασίας υπάρχουν πρόσφατες μελέτες για το εργόσημο και την ψευδο-αυτοαπασχόληση που δείχνουν ένα σημαντικό μέρος της ασυδοσίας και της παραβατικότητας.

Η Συνομοσπονδία ζήτησε επανειλημμένα να συνεχιστεί η συζήτηση για τα θέματα αυτά, κυρίως για να ληφθούν στοχευμένα μέτρα για την αντιμετώπιση των εστιών παραβατικότητας, αλλά φαίνεται ότι οι προτεραιότητες ήταν διαφορετικές.

Τα προεκλογικά τσιτάτα και οι μεγαλόσχημες τοποθετήσεις δεν πείθουν κανέναν όταν ο άνθρωπος που ζει στο ελληνικό έδαφος, αντί να νοιώθει ασφαλής ως προς την εργασία του, νοιώθει απόγνωση και φτάνει να θυσιάσει τη ζωή του από το φόβο κυρώσεων, όχι στην εργοδοσία αλλά στον εαυτό του.

Καμία άλλη θυσία ανθρώπινης ζωής στο βωμό της κρατικής αδιαφορίας.

Άδεια για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος

Η ΓΣΕΕ με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη χορήγηση ειδικής άδειας απουσίας με αποδοχές με σκοπό την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος (ΥΑ 29082/753 ΦΕΚ Β' 2634/28-6-2019).

Συγκεκριμένα, όλες οι βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού τομέα, καθώς και όσοι γενικώς απασχολούν προσωπικό και υπάγονται στον ιδιωτικό τομέα, υποχρεούνται να χορηγήσουν στο προσωπικό τους ειδική άδεια απουσίας με αποδοχές για την διευκόλυνση άσκησης του εκλογικού τους δικαιώματος κατά τις βουλευτικές εκλογές της 7ης Ιουλίου 2019.

Ο αριθμός των ημερών αδείας, που χορηγείται για το σκοπό αυτό και που καλύπτει τον απολύτως αναγκαίο χρόνο για τη μετάβαση των εργαζομένων στον τόπο άσκησης του εκλογικού τους δικαιώματος και την επιστροφή τους απ' αυτόν, καθορίζεται ως εξής:

Για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται καθεστώς πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

- A) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 200-400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.
- B) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 401 χιλιομέτρων και άνω, χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών, εφόσον κινηθούν εξ ολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.
- Γ) Σε όσους μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές, να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

Για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται καθεστώς εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

- A) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 100 – 200 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.
- B) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 201-400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών.
- Γ) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 401 χιλιομέτρων και άνω χορηγείται άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών, εφόσον κινηθούν εξ ολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.

- Δ) Σε όσους μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές, να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

Επισημαίνεται ότι:

1. Για όσους εργαζόμενους πρέπει να μετακινηθούν με βάση τα παραπάνω για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος η Κυριακή 7 Ιουλίου Μαΐου 2019 (ημέρα διεξαγωγής της ψηφοφορίας) **είναι εργάσιμη μέρα, τότε αυτή θεωρείται ως μέρα ειδικής άδειας απουσίας με αποδοχές, πέραν αυτών που ορίζονται παραπάνω.**
2. Η ειδική άδεια απουσίας για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος **δεν συμψηφίζεται** με την ετήσια άδεια με αποδοχές.
3. Με την από 24-5-2019 και αριθμό πρωτοκόλλου οικ. 23400/662 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, δίνονται διευκρινίσεις σχετικά με την **ύπαρξη σπουδαίου λόγου αποχής από την εργασία λόγω κλήσης και συμμετοχής εργαζόμενου σε εφορευτική επιτροπή για τη διεξαγωγή εκλογών.**

Ειδικότερα, «η συμμετοχή εργαζόμενου ως μέλους σε εφορευτική επιτροπή, κατόπιν κλήσης από δημόσια αρχή, αποτελεί εκτέλεση υποχρεωτικού εκ του νόμου καθήκοντος και, επομένως, συνιστά σπουδαίο λόγο αποχής από την εργασία κατά την ημέρα διεξαγωγής της ψηφοφορίας, αντιμετωπιζόμενο σύμφωνα με τα άρθρα 657-658 του Αστικού Κώδικα. Περαιτέρω, και λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων μέλους εφορευτικής επιτροπής, ο οποίος δεν μπορεί να προσδιοριστεί επακριβώς εκ των προτέρων, η απουσία του εργαζόμενου από την εργασία του και κατά την επόμενη ημέρα της διεξαγωγής

της ψηφοφορίας, εφόσον συνδέεται με την εκτέλεση των ανωτέρω καθηκόντων, συνιστά σπουδαίο λόγο αποχής από την εργασία και αντιμετωπίζεται ομοίως σύμφωνα με τα άρθρα 657-658 του Αστικού Κώδικα».

Να εφαρμοστούν εδώ και τώρα Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σε Αστικές Συγκοινωνίες και ΟΣΕ

Την ώρα που η Κυβέρνηση επαίρεται για την επαναφορά των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, η ίδια μπλοκάρει λίγες ημέρες πριν τις Εθνικές εκλογές την υλοποίηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας τόσο στις αστικές συγκοινωνίες όσο και στον ΟΣΕ.

Η ΓΣΕΕ διαμηνύει προς πάσα κατεύθυνση ότι οι εργαζόμενοι δεν πρόκειται να δεχθούν πολιτικούς τακτικισμούς που τους καθιστούν ομήρους αλλά και έχουν δυσμενή αποτελέσματα στον οικονομικό και κατ' επέκταση οικογενειακό προγραμματισμό τους.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στις αστικές συγκοινωνίες, για τους οποίους απαιτεί να εφαρμοστεί άμεσα η νέα επιχειρησιακή σύμβαση στην ΟΣΥ Α.Ε., αλλά και στους εργαζόμενους στον ΟΣΕ που μετά από έναν κυκεώνα προβλημάτων, τα οποία με τον αγώνα τους ξεπέρασαν και για τα οποία δε φέρουν καμία ευθύνη, η Διοίκηση του Οργανισμού και τα αρμόδια Υπουργεία αρνούνται να εγκρίνουν τη νέα Συλλογική Σύμβαση εργασίας τους.



Η Κυβέρνηση πρέπει να αναλάβει τις ευθύνες της και όχι να θριαμβολογεί ενώ αφήνει ακάλυπτους χιλιάδες εργαζόμενους.

Να εφαρμοστεί εδώ και τώρα η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στη ΜΟΔ ΑΕ

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στη Μονάδα Οργάνωσης της Διαχείρισης Αναπτυξιακών προγραμμάτων (ΜΟΔ ΑΕ), οι οποίοι πραγματοποιούν κινητοποιήσεις αντιδρώντας στην άρνηση του Υπουργείου Οικονομικών να εγκρίνει την υπογεγραμμένη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τους.

Η κατάσταση που επικρατεί στη ΜΟΔ ΑΕ, έρχεται να προστεθεί στις αλληπάλληλες απαράδεκτες κυβερνητικές πρακτικές άρνησης εφαρμογής Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, παρά τις δημόσιες κυβερνητικές τοποθετήσεις για το αντίθετο.

Την ώρα που η κυβέρνηση θριαμβολογεί για την επαναφορά των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, χωρίς κανένα ουσιαστικό λόγο, κωλυσιεργεί και δεν εγκρίνει συμφωνημένες Συμβάσεις Εργασίας όπως εδώ και τρεις μήνες στη ΜΟΔ ΑΕ.

Τέτοιου είδους κυβερνητικές πρακτικές βρίσκουν απέναντί τους εργαζόμενους οι οποίοι απαιτούν το αυτονόητο. Εφαρμογή της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας εδώ και τώρα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους.

Δήλωση για την προσφυγή του ΣΕΒ στο Συμβούλιο Επικρατείας για το ζήτημα των τριετιών

Η ΓΣΕΕ έχει τοποθετηθεί ρητά και με σαφήνεια ήδη από τον Φεβρουάριο του 2019 οπότε και εκδόθηκε η επίμαχη Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας.

Η Συνομοσπονδία υπενθύμισε ότι η αναγνώριση της επαγγελματικής προϋπηρεσίας των εργαζομένων δεν είναι ζήτημα «πολιτικής βούλησης», αλλά

συλλογική εργατική κατάκτηση, η οποία οφείλει να αντιμετωπίζεται με θεσμική και νομική σοβαρότητα.

Επίσης, η ΓΣΕΕ έχοντας κατορθώσει με σειρά προσφυγών και αγώνων την αναγνώριση του παράνομου χαρακτήρα σειράς μνημονιακών αντεργατικών μέτρων, ζήτησε την άμεση κατάργησή τους, δεδομένου ότι η διατήρησή τους σε ισχύ επιτείνει τη σύγχυση και ενισχύει την πολυσχιδή εργοδοτική παραβατικότητα.

Όσο τα αιτήματα αυτά παραμένουν εκκρεμή, η ευθύνη για την εργασιακή ζούγκλα θα μεγαλώνει, καλλιεργώντας βέβαια τις εργοδοτικές προσδοκίες για επιχειρηματικότητα χωρίς αυστηρή εργατική προστασία.

Επισυνάπτεται εκ νέου η επιστολή της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας, για το θέμα των τριετιών, η οποία είχε σταλεί στις 26/2/2019.

Ακολουθεί η σχετική επιστολή:

Προς

την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης

κα Ε. Αχτσιόγλου

Κοινοποίηση

ΣΕΒ

ΓΣΕΒΕΕ

ΕΣΕΕ

ΣΕΤΕ

ΣΒΒΕ

Θέμα: Εφαρμογή κατώτατου μισθού/ημερομισθίου
–Οι τριετίες αποτελούν ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων

Κυρία Υπουργέ,

Αποτελεί πλέον γεγονός ότι με την Υπουργική Απόφαση 4241/127 (ΦΕΚ Β' 173/31-1-2019) αυξήθηκε ενιαία για όλους του εργαζόμενους ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο στα 650 ευρώ και 25,09 ευρώ αντίστοιχα. Αποτελεί

εξίσου γεγονός ότι η ενιαία αύξηση για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς ηλικιακή διάκριση αποτελεί την οφειλόμενη συμμόρφωση της ελληνικής Κυβέρνησης στις αποφάσεις από τα ελεγκτικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τον παράνομο χαρακτήρα της διάκρισης σε βάρος των νέων έως 25 ετών, που εκδόθηκαν ύστερα από τις προσφυγές της ΓΣΕΕ.

Σας είναι γνωστές οι πάγιες θέσεις της ΓΣΕΕ για την αποκατάσταση του περιεχομένου και της καθολικότητας της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, βάσει των οποίων η Συνομοσπονδία αρνήθηκε να συμμετάσχει στην πανηγυρική ενεργοποίηση το 2019 των μνημονιακών μέτρων (ν. 4093/2012 και ν. 4172/2013) και τη θεσμοθέτηση της ευθείας παρέμβασης του Κράτους στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, με τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Είναι προφανές ότι η Κυβέρνηση δεν ανέλαβε μόνο το ρόλο του απόλυτη ρυθμιστή του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, αλλά ανέλαβε εξίσου και την ευθύνη να διαφυλάξει την παρακαταθήκη των εργατικών αγώνων και κατακτήσεων της ΓΣΕΕ, άρα και όλων των εργαζομένων, μέσω της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, που αφορούν στην αναγνωριστέα προϋπηρεσία των εργαζομένων (6 τριετίες από 5% για τους εργατοτεχνίτες και 3 τριετίες από 10% για τους υπαλλήλους).

Σημειώνεται ότι τα κατώτατα αυτά όρια προστασίας των εργαζομένων, που θεσμοθετήθηκαν διαχρονικά μέσω Εθνικών Γενικών ΣΣΕ, κατοχυρώθηκαν τυπικά και μέσω της νομοθεσίας με σειρά νομοθετικών διατάξεων, οι οποίες παραμένουν σε ισχύ. Συγκεκριμένα και σε ό,τι αφορά την προϋπηρεσία των εργαζομένων, η σύνθεση των τριετιών περιλαμβάνεται στα στοιχεία (γ) i) και δ) της υποπαρ. ΙΑ.11.3 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (χωρίς πλέον την ηλικιακή διάκριση).

Είναι προφανές ότι η ενεργοποίηση του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (άρθρο 2, ν. 4564/2018) αφορά αποκλειστικά στη διαδικασία – μηχανισμό διαμόρ-

φωσης του νομοθετικά πλέον καθοριζόμενου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και όχι τις μη καταργημένες και συνεπώς ισχύουσες διατάξεις για την προσαύξησή τους λόγω προϋπηρεσίας.

Δυστυχώς ήδη από την ίδια ημέρα ανακοίνωσης της αύξησης του κατώτατου μισθού, είδαν το φως της δημοσιότητας κατευθυνόμενα δημοσιεύματα που δημιουργούν σύγχυση ως προς τα ισχύοντα, προσπαθώντας να παγιώσουν ως νόμιμη την εργοδοτική παραβατικότητα ως προς την καταβολή του νέου κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου για πλήρη απασχόληση στους εργαζόμενους χωρίς καμία προσαύξηση.

Η σύγχυση αυτή επιτείνεται τόσο από το γεγονός ότι η υπ.αριθμ. πρωτ.7613/395/18-2-2019 Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας δεν παίρνει σαφή θέση ως προς το θέμα της αναγνώρισης του χρόνου προϋπηρεσίας των εργαζομένων, όσο και από τη διατήρηση σε ισχύ διατάξεων που περιορίζουν τα κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων, όπως κατ'εξοχήν είναι οι διατάξεις που αναστέλλουν επ'αόριστον την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας του κατώτατου μισθού μετά την 14-2-2012 παράλληλα με την άνιση μεταχείριση ως προς την προϋπηρεσία των μακροχρόνια ανέργων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, αλλά και αυτές που περιορίζουν τη μετενέργεια των όρων ΣΣΕ που έληξε.

Με βάση τα παραπάνω και με σκοπό την άμεση αντιμετώπιση της επικρατούσας κατάσταση σύγχυσης, η παράταση της οποίας θα εμπεδώσει την προσαρμοζόμενη εργοδοτική παραβατικότητα (μέσω πχ της μετατροπής των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής για την αποφυγή καταβολής της αύξησης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου), ζητούμε:

α) τη ρητή κατάργηση των μνημονιακών διατάξεων που περιορίζουν το δικαίωμα προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας των εργαζομένων (άρθρο 4 ΠΥΣ 6/2012, στοιχεία στ) της υποπαρ.ΙΑ.11.3 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012), των διατάξεων που εισαγάγουν άνιση μεταχείριση των μακροχρόνια ανέργων που αμείβονται με τον κατώτατο

μισθό ως προς την προϋπηρεσία τους (στοιχείο γ) iii) της υποπαρ.ΙΑ.11.3 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012) και των διατάξεων που δημιουργούν σύγχυση ως προς τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού (στοιχείο ε) της υποπαρ.ΙΑ.11.3 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012)

β) τη ρητή κατάργηση όλων των μνημονιακών διατάξεων που περιορίζουν εργατικά δικαιώματα μέσω παρεμβάσεων στη διαδικασία και το περιεχόμενο των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με ρητή αποκατάσταση των ρυθμίσεων του Ν. 1876/1990 (κατάργηση ΠΥΣ 6/2012, Ν. 4046/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4144/2013)

γ) τη ρητή κατάργηση των μνημονιακών διατάξεων που επιτρέπουν στο Κράτος να ρυθμίζει μονομερώς τον κατώτατο μισθό και το ημερομίσθιο και δημιουργούν σύγχυση για την έννοια των κατώτατων αποδοχών των εργαζομένων, με ρητή αποκατάσταση της διαδικασίας, του περιεχομένου και της καθολικότητας της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ (κατάργηση ΠΥΣ 6/2012, Ν. 4046/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4172/2013, Ν. 4564/2018).

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Όχι άλλο αίμα στους χώρους δουλειάς

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη αλλά και την οργή της για το νέο εργατικό δυστύχημα στη ΛΑΡΚΟ, κατά το οποίο έχασε τη ζωή του ένας ακόμη εργαζόμενος, ένας νέος άνθρωπος μόλις 36 ετών.

Είναι αδιανόητο εν έτει 2019, εργαζόμενοι να χάνουν τη ζωή τους εν ώρα δουλειάς, γεγονός που αποδεικνύει δυστυχώς ότι βρισκόμαστε και παραμένουμε πολύ μακριά από την εφαρμογή και τήρηση μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας.



Την ώρα που οι εργαζόμενοι δίνουν καθημερινά τη μάχη για το μεροκάματο, η έλλειψη μέτρων ασφάλειας στους χώρους δουλειάς αλλά και οι μη αποδοτικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί, έχουν αυτά τα τραγικά αποτελέσματα.

Η Συνομοσπονδία, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ οι οποίοι αποφάσισαν μετά το θάνατο του συναδέλφου τους να προχωρήσουν σε 48ωρη απεργία και απαιτεί από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα να εξετάσουν άμεσα τα αίτια του δυστυχήματος και να αποδοθούν εδώ και τώρα ευθύνες όπου και σε όποιους αναλογούν.

Λίγο αργά θυμήθηκαν τα «νταούλια» στην εφημερίδα «ΑΥΓΗ»

Με ένα βαρύγδουπο τίτλο και με αναληθές ρεπορτάζ, το οποίο διαστρεβλώνει πλήρως τις θέσεις της

ΓΣΕΕ, κάποιοι στην εφημερίδα «ΑΥΓΗ» επιχειρούν για ακόμη μία φορά να ικανοποιήσουν το κομματικό αναγνωστικό κοινό τους, αλλά και να επιδείξουν την αφοσίωσή τους στο κόμμα τους.

Ο συντάκτης του ρεπορτάζ, με τα γραφόμενά του σχετικά με το δελτίο τύπου της Συνομοσπονδίας για το θέμα των τριετιών και τη σχετική επιστολή που είχε αποστείλει το Φεβρουάριο του 2019 στο Υπουργείο Εργασίας, βλέπει, με τα κομματικά του γυαλιά, ταύτιση απόψεων ΓΣΕΕ με ΣΕΒ.

Η αλήθεια είναι ότι όχι μόνον δεν υπάρχει ταύτιση απόψεων, αλλά από την πρώτη στιγμή είχαμε βρεθεί απέναντι ζητώντας επιτακτικά την κατάργηση της μνημονιακής διάταξης, για την οποία, όσο παράδοξο και αν ακούγεται, η τότε κυβέρνηση (ΣΥΡΙΖΑ) μας απαντούσε ότι απευθυνόμαστε σε «λάθος αποδέκτη».

Πολύ αργά θυμήθηκαν τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα κάποια όψιμα κομματικά «νταούλια» στην

«Αυγή». Όσο κι αν τα χτυπούν, τα Συνδικάτα εξακολουθούν να μην στοιχίζονται και να μην υπακούν σε κομματικά, κυβερνητικά και εργοδοτικά κελεύσματα, γεγονός που κατανοούμε ότι δεν αρέσει και δημιουργεί πρόβλημα σε πολλούς.

Η ΓΣΕΕ είναι υπόλογη μόνο στους εργαζόμενους, δεν είχε και δεν έχει την ανάγκη να αποδείξει τίποτα σε κανένα κομματικό φερέφωνο. Όπως προσέφυγε το 2012 στο Συμβούλιο Επικρατείας εναντίον όλων των αντεργατικών διατάξεων που επιβλήθηκαν, ανάμεσα στις οποίες και αυτές για την εργατική προϋπηρεσία, η Συνομοσπονδία θα εξαντλήσει κάθε δυνατότητα αγωνιστική και νομική, προκειμένου να αποκατασταθεί ο θεσμός των τριετιών, που αποτελεί θεμελιώδη κατάκτησή της υπέρ των εργαζομένων.

Διευκρινήσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων υπολογισμός με online εφαρμογή

Εξαιτίας της πληθώρας ερωτημάτων και καταγγελιών που λαμβάνει η ΓΣΕΕ, το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) προβαίνει σε διευκρινήσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ στην ιστοσελίδα του να υπολογίσουν μόνοι τους την άδεια που δικαιούνται στους παρακάτω συνδέσμους:

Για πλήρη απασχόληση

<https://www.kepea.gr/calc-epidoma-adeias.php>

Για εκ περιτροπής εργασία

<https://www.kepea.gr/calc-adeia-ek-peritropis.php>

Α. Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που αφορούν στην ετήσια άδεια των εργαζομένων είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από τις σχετικές αξιώσεις. Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου.

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

- Η ετήσια άδεια του εργαζόμενου χορηγείται σε συνεννόηση με τον εργοδότη ως προς το χρόνο χορήγησής της και σε κάθε περίπτωση εντός διμήνου από την υποβολή σχετικού αιτήματος από τον εργαζόμενο.
- Οι μισοί τουλάχιστον εργαζόμενοι μιας επιχείρησης πρέπει να πάρουν την άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.
- Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζόμενους, που προστατεύουν παιδιά έως 16 ετών (φυσικά ή υιοθετημένα) και παιδιά άνω των 16 ετών με αναπηρία υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων αυτών.
- Οι εργοδότες υποχρεούνται να χορηγήσουν την ετήσια άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενοι πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους στο οποίο αφορά.

Γ. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

- Η χορήγηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος.
- Ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογία χρόνου ετήσιας άδειας από την έναρξη της απασχολήσής του σύμφωνα με το εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας του (πενθήμερο ή εξαήμερο).

μερο), χωρίς να απαιτείται να συμπληρώσει συγκεκριμένο διάστημα προϋπηρεσίας στον εργοδότη του.

- Συγκεκριμένα, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσελήφθη ο εργαζόμενος ο εργοδότης υποχρεούται να του χορηγήσει μέχρι 31 Δεκεμβρίου αναλογία των ημερών αδειάς που δικαιούται, σύμφωνα με τους μήνες απασχόλησής του. Κάθε εργαζόμενος με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούται από την έναρξη της εργασίας του μέχρι τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου να λάβει το ποσοστό της αδειάς του. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται στη βάση των 20 εργασίμων ημερών ετήσιας αδειάς για όσους εργάζονται πενθήμερο και των 24 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο.
- Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει δωδεκάμηνη εργασία, δικαιούται άδεια 21 ημερών (πενθήμερη εργασία) και 25 ημερών (εξαήμερη εργασία).
- Για το τρίτο και τα επόμενα εργασιακά έτη ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική ετήσια αδειά του με αποδοχές, δηλαδή 22 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 26 ημέρες (εξαήμερη εργασία).
- Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια 25 εργασίμων ημερών (πενθήμερη εργασία) και 30 εργασίμων ημερών (εξαήμερη εργασία).
- Μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία επιπλέον ημέρα αδειάς, δηλαδή 26 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 31 μέρες (εξαήμερη εργασία).

- Στις ημέρες της ετήσιας αδειάς υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Ως εκ τούτου δεν περιλαμβάνονται οι Κυριακές, οι επίσημες αργίες, οι κατ' έθιμον αργίες, οι ημέρες ασθένειας και οι ειδικές άδειες που προβλέπονται από άλλες διατάξεις εάν συμπέσουν με αυτήν (πχ άδεια γάμου, άδεια γέννησης τέκνου, άδεια μητρότητας)

Δ. ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

- Ο βασικός κανόνας είναι ότι η ετήσια άδεια χορηγείται συνεχόμενα και για το σύνολο των ημερών που δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την προϋπηρεσία του.
- Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς την ετήσια άδεια των εργαζομένων και το επίδομα αδειάς αυτοί υπερισχύουν.
- Όλα τα στοιχεία που αφορούν στη χορήγηση της ετήσιας αδειάς των εργαζομένων καταχωρούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσω της υποβολής του Εντύπου Ε11 (γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής αδειάς).
- Στο Έντυπο Ε11 καταχωρίζονται τον Ιανουάριο κάθε έτους τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό Βιβλίο Αδειών.

ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

- Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη

περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργασίμων ημερών σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ή των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.

- Μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, σε πενθήμερη, ή δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.
- Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.
- Επισημαίνεται ότι η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη, αν και δεν απαιτούν πλέον έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, ωστόσο διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και οφείλουν να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

- Το επίδομα αδείας κατοχυρώθηκε περαιτέρω με το άρθρο 2 της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ του 2010, το οποίο αναφέρει τα εξής:

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

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

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

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος αδείας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος αδείας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη αδείας».

- Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγεί την άδεια που αιτήθηκε ο εργαζόμενος, έως το τέλος του ημερολογιακού έτους, οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές του οφειλόμενου χρόνου αδείας με προσαύξηση 100%, συν το επίδομα αδείας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- **το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr**
- **το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliinfoforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>**

Δήλωση ΓΣΕΕ για τις προγραμματικές δηλώσεις της Κυβέρνησης για την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση: Απαιτούνται στοχευμένα μέτρα προστασίας της εργασίας και της κοινωνικής ασφάλισης όπως οφείλει να έχει ένα σύγχρονο κράτος δικαίου και πρόνοιας

Για τη ΓΣΕΕ η πορεία εξόδου της χώρας από την κρίση και τη λιτότητα, πρέπει να γίνει με πολιτικές που να έχουν στο επίκεντρό τους τον εργαζόμενο άνθρωπο, την αύξηση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και των εισοδημάτων και την ενίσχυση της προστασίας των εργατικών και κοινωνικο-ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Αυτός είναι ο μόνος βιώσιμος και δίκαιος τρόπος εξόδου της χώρας από την κρίση και επανόδου της σε τροχιά σταθερής ανάπτυξης.

Η συνέχιση των πολιτικών που διατηρούν το θεσμικό πλαίσιο και τις πρακτικές απαξίωσης της εργασίας και της συλλογικής εκπροσώπησης και συνακόλουθα υπονόμευσης των εργατικών δικαιωμάτων, συλλογικών και ατομικών, κατακρημνίζοντας το βιολογικό επίπεδο των εργαζομένων είναι καταδικασμέ-

νη να συνεχίσει να παράγει οικονομική και κοινωνική ανισότητα και κρίση, δημιουργώντας εκ νέου αδιέξοδα στην οικονομία και την κοινωνία.

Αγωνιζόμαστε για την ανατροπή στο νόμο και την πράξη του περιβάλλοντος εργασιακής απορρύθμισης, που επιβλήθηκε από τα διαδοχικά μνημόνια και τα νεοφιλελεύθερα μέτρα πολιτικής, που ευνόησαν την εργοδοτική αυθαιρεσία και συντόνισαν την επίθεση στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα και μέσα, οδηγώντας στην κατεδάφιση των μισθών, στις απολύσεις, στην επισφαλή και αδήλωτη εργασία, στην εργασιακή ομηρία, στην ανεργία, στη φτωχοποίηση και στον κοινωνικό αποκλεισμό του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Η σωστή αντίληψη και ανάλυση της επικρατούσας κατάστασης στην Ελλάδα ως απαραίτητη βάση λήψης των κατάλληλων μέτρων πολιτικής, οφείλει να μην στηρίζεται μόνο σε οικονομοτεχνικούς δείκτες, εφόσον υπάρχει ειλικρινής βούληση προόδου με όρους δικαιοσύνης, ισότητας και διάρκειας. Η ΓΣΕΕ ήταν και είναι σε θέση να δώσει πλήρη και επίκαιρη γνώση της αδυσώπητης καθημερινότητας ως προς το είδος και την έκταση των εργατικών προβλημάτων σε όλη την επικράτεια μέσα από τις καταγγελίες και τα στοιχεία δράσης των 148 Δευτεροβάθμιων Οργανώσεων μελών της (79 Εργατικά Κέντρα και 69 Ομοσπονδίες) και των σωματείων μελών τους, αλλά και των δομών της Συνομοσπονδίας για την πληροφόρηση, συμβουλευτική και στήριξη των εργαζομένων (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, Δίκτυο Συμβουλευτικής ΙΝΕ/ΓΣΕΕ).

Η αποτελεσματική αντιμετώπιση της κατάστασης σε βάρος των εργαζομένων, των ανέργων, των υποψηφίων προς εργασία σε όλη την ελληνική επικράτεια απαιτεί τη λήψη των στοχευμένων μέτρων που διεκδικεί η ΓΣΕΕ στη βάση των παρακάτω πυλώνων:

1. Σταθερή και πλήρης εργασία για όλους χωρίς διακρίσεις, σεβασμό στα εργατικά δικαιώματα και τις εργατικές κατακτήσεις, προστασία επαγ-

γελματικών ειδικοτήτων και σύνδεση με επαγγελματικά δικαιώματα, εργασία με υγεία και ασφάλεια

2. 751 ευρώ κατώτατο μισθό. Επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για τη ρύθμιση του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου στην αρμοδιότητα των εθνικών κοινωνικών εταίρων, αποκατάσταση του συνόλου του περιεχομένου και της καθολικής δέσμευσης της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και σεβασμός των αποτελεσμάτων της
3. Δίκαιο, βιώσιμο και καθολικό δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Επαναφορά των συντάξεων (κύριων και επικουρικών) και των παροχών κοινωνικής ασφάλισης και ασφάλειας σε επίπεδα αξιοπρεπούς διαβίωσης
4. Σεβασμός των δημοκρατικών θεσμών, της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και της άσκησης των συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων. Εξασφάλιση της ανεμπόδιστης δημοκρατικής λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων
5. Αποτελεσματική πρόσβαση σε ταχείες διαδικασίες επίλυσης των εργατικών διαφορών είτε διοικητικές (ελεγκτικοί μηχανισμοί) είτε δικαστικές. Ανεξαρτησία, ενίσχυση και αναβάθμιση της επιχειρησιακής ικανότητας των ελεγκτικών μηχανισμών του ΣΕΠΕ και του πρ.ΙΚΑ-ΕΤΑΜ – ΕΦΚΑ
6. Θεσμοθέτηση σε διαρκή βάση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος είχε καταργηθεί σε βάρος της προώθησης των εργατικών θέσεων και διεκδικήσεων

Η ΓΣΕΕ θα δώσει στη δημοσιότητα εκ νέου όλα τα επιμέρους μέτρα που προτείνει για την υλοποίηση των βασικών της αιτημάτων.

Τονίζουμε ότι παράλληλα με τις συνδικαλιστικές μας παρεμβάσεις, έχουμε στο νομικό μας οπλοστάσιο τα αποτελέσματα στρατηγικών νομικών ενεργει-

ών τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, όπως την απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας για την αποκατάσταση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του ΟΜΕΔ, τις αποφάσεις και συστάσεις όλων των ελεγκτικών οργάνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ύστερα από εξέταση καταγγελιών της ΓΣΕΕ (Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, Επιτροπή Εφαρμογής Διεθνών Προτύπων Εργασίας, Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή Συμβάσεων και Συστάσεων), καθώς και την κρίσιμη Απόφαση του 2017 επί της Συλλογικής Προσφυγής της Συνομοσπονδίας ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, με την οποία διαπιστώνεται ο παράνομος χαρακτήρας σειράς μνημονιακών μέτρων στο πλαίσιο της υποχρέωσης συμμόρφωσης με τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

Το βασικό πλαίσιο αιτημάτων των εργαζομένων όλης της χώρας για την άμεση αποκατάσταση με πληρότητα του προστατευτικού χαρακτήρα των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ατομικών και συλλογικών, αποτελεί την απαιτούμενη αφετηρία για την ανάκαμψη όχι μόνο της οικονομίας, αλλά και της κοινωνίας.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να διεκδικεί με συνέπεια, συνέχεια και συγκεκριμένες θέσεις και προτάσεις έναν εθνικό οικονομικό σχεδιασμό τεχνολογικής και παραγωγικής ανασυγκρότησης, ο οποίος ζητάμε να στηρίζεται υποχρεωτικά σε κοινωνικούς στόχους και ρήτρες κοινωνικής προστασίας.

Συνεχίζουμε τον αγώνα για το σεβασμό στους δημοκρατικούς θεσμούς και διαδικασίες, αποκρούοντας με συλλογικές δράσεις και μέσα τις παρεμβάσεις στην αποτελεσματική άσκηση των δημοκρατικών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ

Πώς αμείβεται η 15η Αυγούστου

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της αργίας της 15ης Αυγούστου.

Η αργία της 15ης Αυγούστου, η οποία φέτος (2019) συμπίπτει με ημέρα Πέμπτη, από το νόμο έχει καθοριστεί ως υποχρεωτική αργία.

Στις ημέρες υποχρεωτικής αργίας απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν Κυριακές και αργίες.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι δεν είναι νόμιμος ο συμψηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Ως προς την αμοιβή της Πέμπτης 15ης Αυγούστου 2019 ισχύουν τα εξής:

- Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν
Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύνηθες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.
- Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν
Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται:
 1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
 2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργί-



ΚΕντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

Πώς αμείβεται η 15η Αυγούστου

www.kepea.gr

Γνωρίζω & Διεκδικώ
ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΟΥ

Συμμετέχω
ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΜΟΥ

ας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν την 15ης Αυγούστου, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν

- β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημερομισθίου τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Για τη χθεσινή τροπολογία της Κυβέρνησης

Εν μέσω θέρους και με τη μορφή τροπολογίας καταργούνται προστατευτικές για τους εργαζόμενους διατάξεις.

Η αιτιολόγηση των απολύσεων είναι πάγιο αίτημα της εργατικής πλευράς, διότι με τον τρόπο αυτό, χωρίς να είναι ο μόνος αναγκαίος, αποκαθίσταται σε ένα μέρος η προστασία των εργαζομένων από αυθαίρετες και εκδικητικές απολύσεις εργοδοτών. Άλλωστε η διάταξη αυτή δεν ήταν μόνο ζήτημα πολιτικής βούλησης της προηγούμενης Κυβέρνησης, αλλά αποτελούσε την απαιτούμενη συμμόρφωση της χώρας στις δεσμεύσεις διεθνών εργατικών κανόνων. Από την άλλη πλευρά, η πλήρης και αλληλέγγυα ευθύνη του αναθέτοντος του έργου και του εργολάβου θα έπρεπε να επεκταθεί και στο Δημόσιο, στο οποίο έδινε «συγχωροχάρτι» η προηγούμενη ρύθμιση, ενισχύοντας τη ζούγκλα των εργολαβικών και υπεργολαβικών αναθέσεων, στις οποίες προσφεύγει σε σημαντικό μέρος το Κράτος.

Η ταχεία λειτουργία των διαδικασιών του ΣΕΠΕ και η άμεση απόδοση δικαιοσύνης στις εργατικές υποθέσεις είναι πρωτίστως ζήτημα αποτελεσματικής πρόσβασης των εργαζομένων στη δικαιοσύνη και συνεπώς της οφειλόμενης έγκαιρης προστασίας των δικαιωμάτων τους.

Αντί παραπειστικών επιχειρημάτων, αιφνιδιασμών, καταργήσεων και αποδόμησης ευνοϊκών για τους εργαζόμενους ρυθμίσεων, η Κυβέρνηση οφείλει να έχει ευήκοα ώτα στραμμένα και προς την εργατική πλευρά. Να επιδείξει την οφειλόμενη συμμόρφωση π.χ στην απόφαση που κέρδισε η ΓΣΕΕ στο Συμβούλιο της Ευρώπης στο θέμα της μη καταβολής αποζημίωσης τον πρώτο χρόνο της απόλυσης, ζήτημα για το οποίο έχει αποφανθεί ότι παραβιάζεται ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που δεσμεύει τη χώρα. Γιατί σε αυτό το θέμα που η Ευρώπη μας λέει ότι παραβιάζεται το διεθνές δεσμευτικό Δίκαιο, δεν λειτούργησε το «αυτί» της Κυβέρνησης;

Από την άλλη, τα θεατρικά που στήνονται από κάποιες δυνάμεις που οι συνδικαλιστικοί τους βραχίονες διέλυσαν τα εκλογικά συνέδρια της ΓΣΕΕ, αδρανοποιώντας το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα σε μια κρίσιμη περίοδο για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας, δεν πείθουν κανέναν. Το ίδιο δεν πείθουν και όσοι σήμερα διατείνονται ότι δεν υπάρχει «κινητικότητα» από τη ΓΣΕΕ, όταν βασικό χαρακτηριστικό τους όλο το προηγούμενο διάστημα ήταν η «ακινησία».

Η ΓΣΕΕ και οι οργανώσεις μέλη της, παρά τα εμπόδια εντός και εκτός του συνδικαλιστικού κινήματος, θα συνεχίσουν να συγκροτούν δύναμη ευθύνης, προσπάσης εργατικών δικαιωμάτων, ενότητας και αντίστασης, αλλά και προώθησης των δικαιωμάτων του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα καταθέτουν το επόμενο διάστημα το δικό τους διεκδικητικό πλαίσιο στη νέα Κυβέρνηση, δίνοντας το δικό τους ΑΓΩΝΑ ΓΙΑ ΖΩΗ ΚΑΙ ΟΧΙ ΕΠΙΒΙΩΣΗ...

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Δήλωση Προέδρου ΓΣΕΕ Γ. Παναγόπουλου μετά τη συνάντηση με τον Πρωθυπουργό

Όπως γνωρίζετε ενόψει ΔΕΘ γίνονται οι συναντήσεις με τους Κοινωνικούς Εταίρους. Τα προηγούμενα 5 χρόνια οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η ΓΣΕΕ, δυστυχώς δεν καλούνταν για τους γνωστούς λόγους.

Σήμερα βρεθήκαμε με τον Πρωθυπουργό και βεβαίως δεν αναφερθήκαμε στο παρελθόν. Του θέσαμε τα μεγάλα ζητήματα τα κεντρικά, τα κομβικά ζητήματα, που αφορούν στις Συλλογικές Συμβάσεις και στο εργασιακό καθεστώς που απορρυθμίστηκε πλήρως την περίοδο των μνημονίων και επιζητούμε όχι διορθώσεις στο πόδι, όχι αιφνιδιαστικές πρωτοβουλίες και τροπολογίες, όπως έγιναν και αποτελούν κακή νομοθέτηση με τον τρόπο που έγιναν την προηγούμενη περίοδο. Ζητήσαμε να αποκατασταθούν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ο κατώτερος μισθός, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και βεβαίως το ασφαλιστικό ζήτημα. Για το θέμα αυτό μάλιστα κάναμε την υπόμνηση ότι με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπογράψαμε εν μέσω κρίσης και μνημονίου, εμείς έχουμε συμφωνήσει με τους εργοδότες για τη σύσταση Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου και ως εκ τούτου να μην επιχειρείται να ανακαλυφθεί η Αμερική. Η Κυβέρνηση πρέπει να προσφέρει την αρωγή της, τη νομοθετική πρωτοβουλία όπου απαιτείται, ώστε για τους χειρότερα αμειβόμενους και χωρίς ασφάλεια εργαζόμενους να βρεθεί μια εναλλακτική λύση, όταν πολλά συστήματα και υποσυστήματα έχουν καταρρεύσει.

Ο Πρωθυπουργός σημείωσε τις παρατηρήσεις μας και βεβαίως θα ακούσουμε τι θα πει στη Θεσσαλονίκη.

Εμείς τις κυβερνήσεις και αυτό θα κάνουμε και με την παρούσα Κυβέρνηση, δε θα τις κρίνουμε ούτε

από το τι είναι ούτε από το τι λένε ότι είναι, ούτε από τις γενικές διακηρύξεις. Θα τις κρίνουμε από τα έργα τους. Και αυτή την Κυβέρνηση θα την κρίνουμε εξίσου αυστηρά όπως κρίναμε και τις προηγούμενες κυβερνήσεις, μόνο από τα έργα της.

Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων ενόψει της έναρξης της νέας σχολικής χρονιάς, υπενθυμίζει ότι προβλέπεται η χορήγηση από τον εργοδότη άδειας σχολικής παρακολούθησης για τους γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης.

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (ν. 1483/1984, άρθρο 9):

- η διάρκεια της άδειας είναι μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος
- η άδεια χορηγείται χωρίς περικοπή των αποδοχών
- οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα
- εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται αποφασίζουν ποιος από τους δυο θα κάνει χρήση της άδειας αυτής ή εφόσον επιθυμούν την από κοινού της χρήση, αποφασίζουν για πόσο χρόνο ο καθένας, που πάντως δεν μπορεί συνολικά να υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ημέρες
- εφόσον ισχύουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις βάσει νόμου, ΣΣΕ ή Κανονισμών Εργασίας, εφαρμόζονται αυτές
- στη στοιχειώδη εκπαίδευση ανήκει και το νηπιαγωγείο, η φοίτηση στο οποίο με βάση το νόμο είναι πλέον διετής για τα νήπια, που συμπληρώνουν την 31η Δεκεμβρίου του έτους εγγραφής ηλικία τεσσάρων (4) ετών
- η άδεια σχολικής παρακολούθησης χορηγεί-

ται αυτοτελώς για κάθε παιδί που είναι μαθητής-μαθήτρια (άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 2008)

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η ΓΣΕΕ εύχεται σε όλους τους γονείς και τα παιδιά τους καλή δύναμη και καλή αρχή!

Μαζικό και αγωνιστικό το Συλλαλητήριο στη Θεσσαλονίκη

Χιλιάδες διαδηλωτές έδωσαν δυναμικό και αγωνιστικό παρών στο Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας που διορ-

γάνωσαν ΓΣΕΕ και Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης σήμερα το απόγευμα στη Θεσσαλονίκη.

Με βασικό σύνθημα “αγώνας για ζωή και όχι επιβίωση”, οι διαδηλωτές έδωσαν σαφές μήνυμα προς την Κυβέρνηση ότι εδώ και τώρα πρέπει να σταματήσουν οι πολιτικές σε βάρος του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Να μπει οριστικό τέλος στις πολιτικές της λιτότητας και στα σκληρά μέτρα με τα οποία επιβαρύνθηκε ο κόσμος της εργασίας.

Διαδήλωσαν απαιτώντας μεταξύ άλλων, σταθερή και πλήρη εργασία για όλους, σταθερό κοινωνικό προϋπολογισμό, δίκαιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, ελεύθερη συνδικαλιστική δράση, σεβασμό στα εργατικά δικαιώματα και τις εργατικές κατακτήσεις.

Για τα συνδικάτα ο αγώνας είναι μονόδρομος στην περίπτωση που συνεχιστούν οι ίδιες ολέθριες πολιτικές, οι οποίες οδήγησαν την κοινωνία στη φτώχεια και στην εξαθλίωση.

Μετά τη συγκέντρωση στο άγαλμα Βενιζέλου και τις ομιλίες των εκπροσώπων των εργαζομένων, ακολούθησε πορεία που κατέληξε στο Βελλίδειο συνεδριακό κέντρο.

Δήλωση του Προέδρου της ΓΣΕΕ Γ. Παναγόπουλου στο Συλλαλητήριο στη Θεσσαλονίκη

Όπως είναι γνωστό η Διεθνής Έκθεση Θεσσαλονίκης εγκαινιάζει τη νέα οικονομική και πολιτική περίοδο γιατί συμπίπτει μετά τις εθνικές εκλογές, που έδωσαν μία νέα κυβέρνηση στη χώρα.

Προφανώς δε μπορούμε να βγάλουμε γρήγορα και άμεσα συμπεράσματα. Όμως το συνδικαλιστικό κίνημα παρά τα τεράστια προβλήματα που αντιμετωπίζει, όχι μόνο λόγω των εσωτερικών του αδυναμιών αλλά και γιατί ο επιχειρησιακός βραχίονας του Κομμουνιστικού Κόμματος, το ΠΑΜΕ, διέλυσε τα συνέδριά του, βρίσκεται σε πολύ δύσκολη φάση. Παρότι όμως έχουμε αυτά τα προβλήματα, εκτιμήσαμε ότι πρέπει να διαδηλώσουμε και να αναδείξου-





Πρόσκληση στις οργανώσεις μας για διοργάνωση κινητοποιήσεων Συνάντηση με Υπουργό Εργασίας

Το Προεδρείο της ΓΣΕΕ συναντήθηκε σήμερα Δευτέρα 16.9.2019 με τον Υπουργό Εργασίας, προκειμένου να καταθέσει τις θέσεις της εργατικής πλευράς για το αναπτυξιακό σχέδιο νόμου, που βρίσκεται στο στάδιο της διαβούλευσης και περιέχει ένα μίνι εργασιακό και συνδικαλιστικό νομοσχέδιο.

Κατά τη διάρκεια της συνάντησης τονίστηκε στον Υπουργό η κατηγορηματική αντίθεση της Συνομοσπονδίας σε σειρά διατάξεων που παρεμβαίνουν στον πυρήνα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και της αυτόνομης περπατησιάς των συνδικάτων, κατατέθηκε σχετικό υπόμνημα, ενώ προτάθηκαν τροποποιήσεις που θα ενισχύουν τη δύναμη των εργαζομένων και των συλλογικών τους φορέων στους χώρους εργασίας. Τέτοιου είδους παρεμβάσεις απαιτούν σοβαρό και καλόπιστο διάλογο και δεν είναι δυνατόν να έρχονται υπό τη μορφή «fast track», εκμεταλλευόμενες το αδιόικητο που προκάλεσαν οι βίαιες παρεμβάσεις του επιχειρησιακού βραχίονα του Κομμουνιστικού Κόμματος Ελλάδας στο πρόσφατο εκλογικό συνέδριο της Συνομοσπονδίας.

Παρά τις «φιλότιμες» προσπάθειες (αυτογελοιοποίησης) τους να υπονομευτεί το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα και κατά συνέπεια τα εργατικά δικαιώματα, προς όφελος ενός μειοψηφικού κόμματος αλλά και άλλων... αλλότριων προς την εργατική τάξη, συμφερόντων. Παρά τη σφοδρή επίθεση που έχουν εξαπολύσει οι εργοδότες που διαρκώς προβάλλουν και επιβάλουν τα συμφέροντά τους. Παρά τις περιορισμένες αρμοδιότητες που το δικαστήριο χορηγεί στην Προσωρινή Διοίκηση της ΓΣΕΕ, στις οποίες δεν περιλαμβάνεται η δυνατότητα κήρυξης απεργίας. Η ΓΣΕΕ, δια της πλειοψηφίας των εκπροσώπων της και ως θεσμικός και αντιπροσωπευτικός εκφραστής της βούλησης των εργαζομένων της χώρας, ΠΡΟΣΚΑΛΕΙ τα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες που ανήκουν στο δυναμικό της, να

με τα αιτήματά μας όπως τόσα χρόνια τα παρουσίασαμε και αντιτεθήκαμε στις εφαρμοζόμενες πολιτικές της λιτότητας και των μνημονίων.

Αυτές τις πολιτικές δε μπορούμε να ανεχτούμε να συνεχίζονται και στο μέτρο που έχουμε τέτοια δείγματα πάλι οι αντιδράσεις μας θα είναι όπως και στις προηγούμενες κυβερνήσεις. Θέλω όμως να είμαι σαφής. Όπως δεν κρίναμε τις προηγούμενες κυβερνήσεις από το τι ήταν και τι έλεγαν αλλά τις κρίναμε για αυτά που έκαναν, το ίδιο θα κάνουμε και με την παρούσα κυβέρνηση.

Η κρίση μας εάν χρειαστεί θα είναι αυστηρή και οι κινητοποιήσεις μας το ίδιο.

Πιστεύω ότι θα αγωνιστούμε με όλους τους συναδέλφους, με τη συντριπτική πλειοψηφία των συνδικάτων που βρίσκονται από τη μεριά της δημοκρατίας, από τη μεριά των αγώνων, από τη μεριά της υπευθυνότητας και της σοβαρότητας, με αυτές τις δυνάμεις θα αγωνιστούμε για να αποκαταστήσουμε και το δίκαιο και τη δημοκρατία στα συνδικάτα και να προωθήσουμε τα αιτήματα των εργαζομένων.

αναλάβουν πρωτοβουλίες και αγωνιστικές δράσεις προκειμένου να αναδειχθούν η αντίθεση αλλά και οι θέσεις των συνδικάτων για τις εργασιακές ανατροπές, που φέρνει το νομοσχέδιο.

Καλούμε όλους τους δημοκρατικούς εργαζόμενους, όλους όσοι θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ισότιμος και ενισχυμένος κρίκος της αλυσίδας της αγοράς εργασίας και όχι «ο φτωχός συγγενής», να συσπειρωθούν στα σωματεία τους για τον αγώνα που θα δώσουμε με το κεφάλι ψηλά για μία ακόμα φορά.

Παγκόσμια δράση για την κλιματική αλλαγή

Μια Δίκαιη Μετάβαση για όλους πρέπει να αποτελεί μέρος των σχεδίων δράσης για το κλίμα. Οι κυβερνήσεις αισθάνονται την πίεση και τώρα είναι η στιγμή να ακούσουν τις φωνές μας για την εξεύρεση ουσιαστικών λύσεων για το κλίμα.

Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε μια παγκόσμια εβδομάδα δράσης η οποία διοργανώθηκε ώστε να συμπέσει με τη Σύνοδο Κορυφής του ΟΗΕ για το Κλίμα (23 Σεπτεμβρίου).

Αρχίζοντας με την παγκόσμια απεργία μαθητών που πραγματοποιήθηκε την Παρασκευή 20 Σεπτεμβρίου και με κορύφωση την παγκόσμια ημέρα δράσης την Παρασκευή 27 Σεπτεμβρίου.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καλούνται να καθορίσουν τις κατάλληλες ενέργειες που πρέπει να γίνουν στους χώρους δουλειάς ώστε να ενεργοποιηθεί το σύνολο των εργαζομένων.

Τα σωματεία μπορούν να ενώσουν τις ενέργειές τους με το banner #JustTransition για #ClimateAmbition στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να δείξουν την υποστήριξη του συνδικαλιστικού κινήματος στις δράσεις για την Κλιματική Αλλαγή κατά τη διάρκεια της παγκόσμιας εβδομάδας δράσης.

Τον Ιούνιο, η δράση για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής απέδειξε ότι οι εργαζόμενοι και τα

συνδικάτα σε όλο τον κόσμο προωθούν μόνο μεταβατικά μέτρα στο χώρο εργασίας. Τον Σεπτέμβριο, μεταφέρουμε τις απαιτήσεις μας από τους χώρους εργασίας σε αίθουσες χάραξης πολιτικής σε όλο τον κόσμο.

Ας δούμε όμως τι θέλουν τα συνδικάτα στη διάσκεψη κορυφής του ΟΗΕ για την παγκόσμια εβδομάδα δράσης η οποία σηματοδοτεί μια κρίσιμη στιγμή, τόσο από την άποψη της δημόσιας προσοχής όσο και από τις πολιτικές αποφάσεις.

Η Διάσκεψη Κορυφής για το Κλίμα συγκαλείται από τον Γενικό Γραμματέα του ΟΗΕ Αντόνιο Γκουτέρρες με στόχο την ενεργοποίηση των εθνικών κυβερνήσεων. Στο πλαίσιο του ευρύτερου έργου του ΟΗΕ για το κλίμα, όλες οι χώρες έχουν ορίσει «εθνικά καθορισμένες εισφορές» (NDCs). Αυτές καθορίζουν τους κλιματικούς στόχους κάθε χώρας και συνοδεύονται από κυβερνητικά σχέδια για το πώς θα επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να βρίσκονται στο τραπέζι για να αποτελέσουν μέρος του σχεδιασμού αυτών των αποφάσεων.

Τα συνδικάτα γνωρίζουν ότι ο μόνος τρόπος για μια επιτυχημένη και διαρκή παγκόσμια μετάβαση στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα είναι η οικοδόμηση της κοινωνικής συναίνεσης εξασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν μέρος των τοπικών, βιομηχανικών και εθνικών σχεδίων. Τα συνδικάτα προσεγγίζουν τους διαμορφωτές πολιτικής με προτάσεις Δίκαιης Μετάβασης. Πολλά έχουν ήδη αναφερθεί αλλά αναμένουμε αρκετά τα οποία πρέπει να εφαρμοστούν.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο καλούμε όλες τις κυβερνήσεις στη Διάσκεψη Κορυφής των Ηνωμένων Εθνών να συνεργαστούν με τους εργαζόμενους και να ενσωματώσουν συγκεκριμένα μέτρα Δίκαιης Μετάβασης στα σχέδια δράσης τους, για το κλίμα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ζητούν από τις κυβερνήσεις να υπογράψουν τις δεσμεύσεις για τη Δίκαιη Μετάβαση που έχουν προταθεί από τις

κυβερνήσεις της Ισπανίας και του Περού και υποστηρίζονται από το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας και τα Διεθνή Συνδικάτα .

Στις 27 Σεπτεμβρίου στεκόμαστε στο πλευρό των μαθητριών/ών ως γονείς, εργαζόμενοι και εργαζόμενες, φίλες/οι και συμπολίτες, και συμμετέχουμε δυναμικά και μαζικά στις δράσεις για την κλιματική αλλαγή.

Στο Συμβούλιο της Επικρατείας η ΓΣΕΕ για τη διάσωση των τριετιών

Η ΓΣΕΕ με παρέμβαση που κατέθεσε σήμερα στο Συμβούλιο της Επικρατείας ορθώνει ανάχωμα υπέρ των τριετιών, την ισχύ των οποίων αμφισβητούν εργοδοτικές οργανώσεις.

Η Συνομοσπονδία υπερασπίζεται την ισχύ των διατάξεων για τις τριετίες που, εκτός των άλλων, αποτέλεσαν, επί σειρά ετών, περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Ο ΣΕΒ και άλλες εργοδοτικές οργανώσεις, με αίτηση ακύρωσης που κατέθεσαν, υποστηρίζουν ότι οι νομοθετικές διατάξεις για τις τριετίες, που αποτέλεσαν επιπλέον διαχρονικά αντικείμενο ρύθμισης από ΕΓΣΣΕ, έχουν καταργηθεί.

Η ΓΣΕΕ θα δώσει τη μάχη υπέρ των επιδομάτων των τριετιών και στο Συμβούλιο της Επικρατείας, με σκοπό να επιβεβαιωθεί η ισχύς των συγκεκριμένων επιδομάτων, ώστε να μην επέλθει χειροτέρευση των μισθολογικών όρων εργασίας μεγάλου αριθμού εργαζομένων, που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Να μην αναβιώσει η, κατά κοινή ομολογία όχι μόνο αποτυχημένη αλλά και καταστροφική, μνημονιακή πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης δια της μείωσης των μισθών, χωρίς μνημόνιο αυτή τη φορά.

Να ληφθούν εδώ και τώρα μέτρα προστασίας των θιγόμενων εργαζομένων από την πτώχευση της THOMAS COOK

Επιστολή στους συναρμόδιους Υπουργούς Οικονομικών, Εργασίας και Τουρισμού απέστειλε η ΓΣΕΕ, σχετικά με τις σοβαρές επιπτώσεις σε χιλιάδες εργαζόμενους από την πτώχευση της Thomas Cook.

Η Συνομοσπονδία, ζητά μεταξύ άλλων, τη λεπτομερή καταγραφή των επιχειρήσεων που άμεσα ή έμμεσα σχετίζονται με τον βρετανικό τουριστικό κολοσσό ο οποίος κατέρρευσε, απαιτώντας παράλληλα τη λήψη άμεσων μέτρων για την προστασία των εργαζομένων από αυτή την εξέλιξη.

Στην επιστολή, γίνεται λόγος για την αναγκαιότητα στοχευμένων μέτρων προστασίας των αναγκών διαβίωσης των θιγόμενων εργαζομένων, των ασφαλιστικών αξιώσεών τους, καθώς και της εξασφάλισης της επιδότησης ανεργίας, υπό το πρίσμα μάλιστα για ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων, βίαιης διακοπής της εποχικής τους απασχόλησης.

Η πτώχευση της Thomas Cook, με ολοένα αυξανόμενο αντίκτυπο οφείλει να απασχολήσει και τη χώρα μας ως προς την ισόρροπη άμβλυνση των συνεπειών της, όχι μόνο σε επίπεδο ιδιόκτητων ή συνδεδεμένων τουριστικών επιχειρήσεων και τουριστών, αλλά και στο επίπεδο της προστασίας των θιγόμενων εργαζομένων.

Για όλους αυτούς τους λόγους η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Επισιτισμού- Τουρισμού, αρμόδιας κλαδικής οργάνωσης μέλους της και απαιτεί από την Κυβέρνηση ουσιαστικές και άμεσες λύσεις.

24ωρη Απεργία Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων την Τετάρτη 2 Οκτωβρίου

Η ΓΣΕΕ καλεί όλους τους εργαζόμενους να μετασχουν στην 24ωρη Απεργία που έχουν προκηρύξει για την Τετάρτη 2 Οκτωβρίου, Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα που ανήκουν στη δύναμή της.

Για την ίδια ημέρα καλεί όλους τους εργαζόμενους, τους συνταξιούχους, τους άνεργους στις προγραμ-

ματισμένες συγκεντρώσεις σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας.

Στην Αθήνα η κεντρική συγκέντρωση θα πραγματοποιηθεί στις 11 π.μ της Τετάρτης στην Πλατεία Κλαυθμώνος.

Στο επίκεντρο της απεργιακής κινητοποίησης βρίσκεται το εργασιακό και συνδικαλιστικό σχέδιο νόμου που έχει φέρει η κυβέρνηση και περιέχει δυσμενείς διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις, τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, τους όρους αμοιβής και εργασίας χιλιάδων μισθωτών εργαζομένων. Οι διατάξεις αυτές πρέπει να αποσυρθούν εδώ και τώρα αφού περιορίζουν την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση και νομιμοποιούν τον κρατικό και εργοδοτικό παρεμβατισμό στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, με κυρίαρχα τα δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης, ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και το δικαίωμα της απεργίας.

Η απεργιακή κινητοποίηση δεκάδων Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων πραγματοποιείται μετά από πρόσκληση της Συνομοσπονδίας και με δεδομένο το γεγονός ότι μετά τα βίαια επεισόδια σε Καλαμάτα και Ρόδο, με αποκλειστική ευθύνη των δυνάμεων

του ΠΑΜΕ-ΚΚΕ, η ΓΣΕΕ οδηγήθηκε σε προσωρινή Διοίκηση, η οποία σ' αυτή την κρίσιμη στιγμή δεν έχει δυνατότητα προκήρυξης Πανελλαδικής κινητοποίησης.



ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ στο ΣΤΕ για την προστασία της επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ

Η ΓΣΕΕ κατέθεσε σήμερα κατά του Συνδέσμου Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων (Σ.Μ.Ε.), στο Συμβούλιο της Επικρατείας, παρέμβαση, ζητώντας να διατηρηθεί σε ισχύ η Υπουργική Απόφαση, με την οποία κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική η από 30-7-2018 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις μεταλλευτικές, λιγνιτωρυχείων ορυχείων, επεξεργασίας εμπλουτισμού ή μεταποίησης μεταλλευμάτων ορυκτών, μελετών και εκμετάλλευσης».

Με την παρέμβασή της η ΓΣΕΕ ζητά να εξακολουθήσουν να ισχύουν σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου οι όροι της επεκταθείσας ΣΣΕ, παρά την προσπάθεια του ΣΜΕ, ο οποίος ζητά την ακύρωση της απόφασης αυτής και την (συνακόλουθη) αποδέσμευση των επιχειρήσεων του κλάδου από τους όρους της συλλογικής ρύθμισης, με σκοπό τη μείωση των μισθών στα κατώτατα όρια.

Όπως είναι γνωστό, η επέκταση ισχύος μια συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης υπαγορεύεται από το δημόσιο συμφέρον, αφού αποσκοπεί στην εφαρμογή ομοιόμορφων όρων εργασίας σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και στην προστασία της συλλογικής ρύθμισης από ανεπιθύμητο ανταγωνισμό εργοδοτών με κριτήριο το μισθολογικό κόστος.

Στο πλαίσιο αυτό επικαιροποιείται και πάλι η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας να κηρύσσει γενικά υποχρεωτική μια κλαδική ΣΣΕ. Η δυνατότητα αυτή περιορίζεται δραστικά, σύμφωνα με τις εργασιακές ρυθμίσεις του πρόσφατου «αναπτυξιακού πολυνομοσχεδίου» της κυβέρνησης, όπως έχουμε ήδη αναφέρει στις τεκμηριωμένες θέσεις μας επί των διατάξεων του ΣχΝ για τα εργασιακά, που τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση.

Με δεδομένη και τη στάση εργοδοτικών οργανώσε-

ων, οι οποίες, με την άρνησή τους να παράσχουν τα αναγκαία στοιχεία των μελών τους. δυσχεραίνουν τη δυνατότητα επέκτασης, ανακύπτει για μια ακόμη φορά, η ανάγκη, όπως έχει υποστηρίξει η ΓΣΕΕ, για διευκόλυνση της επέκτασης των συλλογικών ρυθμίσεων, που εξυπηρετεί όχι μόνο τους εργαζόμενους αλλά και τους εργοδότες.

Μαζική και με παλμό η συμμετοχή στις Απεργιακές Συγκεντρώσεις σ' όλη τη χώρα

Μαζική ήταν η συμμετοχή των εργαζομένων στην 24ωρη Απεργία που πραγματοποίησαν σήμερα Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα της ΓΣΕΕ, αλλά και στις συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας. Στην Αθήνα εργαζόμενοι, άνεργοι συνταξιούχοι, συγκεντρώθηκαν στις 11 το πρωί στην πλατεία Κλαυθμώνος αντιδρώντας όπως όλοι οι εργαζόμενοι της χώρας στο νομοσχέδιο της Κυβέρνησης, που περιέχει δυσμενείς διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις, τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, τους όρους αμοιβής και εργασίας χιλιάδων μισθωτών.



Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στις ομιλίες τους τόνισαν ότι οι επίμαχες διατάξεις πρέπει να αποσυρθούν εδώ και τώρα, διαμηνύοντας προς πάσα κατεύθυνση, ότι οι κινητοποιήσεις θα συνεχιστούν όσο συνεχίζονται οι προσπάθειες κρατικής και εργοδοτικής παρέμβασης στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Όσο δεν υπάρχει σταθερή και πλήρης εργασία για όλους, όσο οι εργαζόμενοι πλήττονται από την ανεργία και την εργοδοτική παραβατικότητα.

Η σημερινή 24ωρη απεργία των Ομοσπονδιών και των Εργατικών Κέντρων πραγματοποιήθηκε μετά από πρόσκληση της ΓΣΕΕ στις οργανώσεις μέλη της, με δεδομένο το γεγονός ότι το ΠΑΜΕ-ΚΚΕ και με τις βιοπραγίες του σε Καλαμάτα και Ρόδο, οδήγησε τη Συνομοσπονδία σε προσωρινή Διοίκηση, που σε αυτή την κρίσιμη στιγμή στερείται του δικαιώματος προκήρυξης Γενικής Απεργίας.

Μετά τις ομιλίες των εκπροσώπων των εργαζομένων στην Κεντρική συγκέντρωση των συνδικάτων στην πλατεία Κλαυθμώνος, ακολούθησε πορεία διαμαρτυρίας η οποία κατέληξε στη Βουλή.

Ανακοίνωση οργανώσεων μελών ΓΣΕΕ Αποκαθήλωση αφισών από το κέντρο της Αθήνας

Οι οργανώσεις μέλη της ΓΣΕΕ, που συμμετείχαν στην απεργιακή συγκέντρωση των συνδικάτων στο κέντρο της Αθήνας, κατόπιν παρότρυνσης της Διοίκησης και της Γραμματείας Περιβάλλοντος της Συνομοσπονδίας, ενημερώνουν ότι, σήμερα και αύριο, ειδικά συνεργεία ξεκινούν την αποκαθήλωση των αναρτημένων αφισών.

Θέλουμε να ευχαριστήσουμε την πρωτεύουσα και τους πολίτες της για την ολιγοήμερη «ανοχή» που επέδειξαν σε αυτό το μέσο προπαγάνδας των θέσεών μας και δηλώνουμε ότι καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια ελαχιστοποίησης της ρύπανσης του αστικού περιβάλλοντος. Η προσπάθεια όλων

μας είναι να αξιοποιήσουμε στο άμεσο μέλλον περισσότερο τα ραδιοτηλεοπτικά και διαδικτυακά μέσα για τη διάδοση του μηνύματος των συνδικάτων.

Ο αγώνας για συνδικάτα ελεύθερα, ακηδεμόνευτα, δημοκρατικά, καινοτόμα και φιλικά προς το περιβάλλον, συνεχίζεται!

Δήλωση Προέδρου ΓΣΕΕ μετά τη συνάντηση με τον Υπουργό Εργασίας για την παράταση ισχύος της ΕΓΣΣΕ

Όπως ξέρετε δεν έχει η υπογραφεί η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, γιατί μετά τις πρωτοφανείς βιαιότητες που άσκησε το ΠΑΜΕ στο Συνέδριο της ΓΣΕΕ, δεν πραγματοποιήθηκε Συνέδριο και δεν μπορούμε να υπογράψουμε Σύμβαση. Έτσι ο κόσμος της εργασίας δεν είχε την κάλυψη της μετενέργειας της Εθνικής Σύμβασης. Θέσαμε αυτό το ζήτημα στον Υπουργό, κάλεσε και τις εργοδοτικές οργανώσεις και υπήρξε συμφωνία να παραταθεί η μετενέργεια της Σύμβασης μέχρι το τέλος αυτού του χρόνου, όπου ελπίζουμε ότι θα έχουμε μπορέσει να υπογράψουμε τη νέα Σύμβαση.

Ερώτηση δημοσιογράφου: από 1/1/2020 τι θα ισχύσει; Επιστρέφουν οι συλλογικές συμβάσεις;

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις δυστυχώς βρίσκονται υπό τη δαμόκλειο σπάθη και του νομοσχεδίου που ψηφίζεται όσον αφορά στην επέκτασή τους. Δυστυχώς πάνω στη νομοθεσία που θέσπισε η προηγούμενη Κυβέρνηση, η νέα Κυβέρνηση προσθέτει και νέα μεγάλα εμπόδια στην επέκταση των συλλογικών συμβάσεων. Αν οι ΣΣΕ δεν επεκτείνονται οι εργοδότες θα αυθαιρετούν και θα γίνεται ανταγωνισμός μέσω του κόστους εργασίας.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας πάντως θα έχει ισχύ μέχρι τέλος του χρόνου και βεβαίως έχουμε τη δυνατότητα, όχι όμως για μισθολογικά ζητήματα μόνο για θεσμικά, να ξαναυπογράψουμε. Όπως γνωρίζετε μας αφαιρέθηκε η δυνατότητα με τη μνημονιακή νομοθεσία να υπογράψουμε για

τα οικονομικά ζητήματα μέσω της ΕΓΣΣΕ γι' αυτό διεκδικούμε την επαναφορά προσδιορισμού του κατώτερου μισθού όχι με νόμο αλλά μέσω Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Το τι θα ισχύσει από 1/1/2020 θα εξαρτηθεί από την πορεία των διαπραγματεύσεων όταν θα υπάρχει Διοίκηση εκλεγμένη στη ΓΣΕΕ με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Γιατί όπως γνωρίζετε μόνο η ΓΣΕΕ μπορεί να υπογράψει Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, κανένα ΠΑΜΕ και κανένα κόμμα.

Ερώτηση δημοσιογράφου: το σχόλιό σας σχετικά με το χθεσινό tweet του Πρωθυπουργού;

Διαφωνώ με τον Πρωθυπουργό. Όταν υπάρχουν προβλήματα οι απεργίες είναι επιβεβλημένες. Προφανώς οι απεργίες δε γίνονται για συνδικαλιστικά προνόμια. Αν υπάρχουν τέτοια τα απεκδυόμεθα όλα.

Οι απεργίες γίνονται για να επεκτείνονται οι συλλογικές συμβάσεις και να υπάρχει ισχυρός Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας που δυστυχώς και με τη νέα νομοθεσία παραβιάζεται ακόμη και η Συνταγματική πρόβλεψη, όπως λέει και η πρόσφατη απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Τοποθέτηση του Προέδρου της ΓΣΕΕ στις 16/10/19 στην κοινή συνεδρίαση των αρμοδίων επιτροπών της Βουλής όπου συζητείται το αναπτυξιακό πολυνομοσχέδιο

Την κατηγορηματική αντίθεση της ΓΣΕΕ στις διατάξεις για τα εργασιακά του επίμαχου αναπτυξιακού πολυνομοσχεδίου, εξέφρασε ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος μιλώντας, στο πλαίσιο της ακρόασης των κοινωνικών εταίρων στην αρμόδια επιτροπή της Βουλής, όπου συζητείται το θέμα.

Ο κύριος Παναγόπουλος έκανε λόγο για «χτίσιμο» από την πλευρά της κυβέρνησης νέων απορρυθμίσεων στο ήδη απορρυθμισμένο από τις προηγούμενες κυβερνήσεις εργασιακό περιβάλλον, με τις

γνωστές «ενώσεις προσώπων» που ουσιαστικά ευτελίζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με τις ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις, με τις αντεργατικές ρυθμίσεις της 6ης Π.Υ.Σ του 2012 και με τα μέτρα της προηγούμενης κυβέρνησης για τη διευκόλυνση των εργοδοτών να κάνουν lock-out (ανταπεργία), την απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, τη μη επέκταση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων αν η εργοδοτική οργάνωση δεν καλύπτει το 50% +1 της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο.

Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ τόνισε ότι στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν επανέρχεται στα χέρια των κοινωνικών εταίρων η διαπραγμάτευση του κατώτερου μισθού, αντιθέτως η κυβέρνηση εισάγει με τις διατάξεις της, νέες αυτοεξαίρέσεις από τις συλλογικές συμβάσεις και κυρίως δεν τις επεκτείνει χρησιμοποιώντας στην ουσία τη νομοθεσία που εισήγαγε η προηγούμενη κυβέρνηση.

Εμβληματικό χαρακτήρισε ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ και το ζήτημα της λειτουργίας του ΟΜΕΔ, που με την 6η πράξη Υπουργικού Συμβουλίου είχε ανατραπεί η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, κατηγορώντας την κυβέρνηση ότι δεν επαναφέρει ως όφειλε τη ρύθμιση, παρά τις αποφάσεις του Συμβουλίου Επικρατείας και του Αρείου Πάγου.

Στο παρακάτω link μπορείτε να δείτε ολόκληρη την τοποθέτηση του Προέδρου της ΓΣΕΕ:

<https://www.youtube.com/watch?v=e5Jb7-iEDmc&t=9s>

Αμοιβή 28ης Οκτωβρίου

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της 28ης Οκτωβρίου.

Η εορτή της 28ης Οκτωβρίου περιλαμβάνεται στις αργίες που από το νόμο έχουν χαρακτηριστεί ως προαιρετικές, εκτός εάν έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά

το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η ημέρα αυτή (28η Οκτωβρίου) έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή. Εξίσου, κατά τον ίδιο τρόπο, μπορεί να ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι ως προς την προσαύξηση της αμοιβής για την εργασία που παρέχεται νόμιμα κατά την ημέρα της 28ης Οκτωβρίου.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους.

Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η ημέρα της 28ης Οκτωβρίου πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ'εξαίρεση, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση μισθού κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιο τους, επί του ωρομισθίου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας.

Συγκρότηση Οργάνων ΓΣΕΕ

Συνεδρίασε σήμερα η ΓΣΕΕ με βάση την οριστική απόφαση διορισμού προσωρινής Διοίκησης από το Δικαστήριο και συγκροτήθηκε σε σώμα ως εξής:

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Πρόεδρος: ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Α/της Πρόεδρος: ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ (ΘΑΝΟΣ)

Γ. Γραμματέας: ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Αν/της Γ. Γραμματέας: ΔΑΝΟΥΣΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

Γ. Οργανωτικού: ΜΟΥΤΑΦΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ

Αν/της Γ. Οργανωτικού: ΚΑΡΡΑΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ

Γ. Οικονομικού: ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Αν/της Γ. Οικονομικού: ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΕΥΘΥΜΙΟΣ

ΜΕΛΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Δημητριάδου Σταυρούλα (Λίλα)

Λεβέντης Αθανάσιος

Πέρρος Γεώργιος

Τασιούλας Ιωάννης

Ταβουλάρη Παναγιώτα (Γιώτα)

Παπαγεωργίου Νικόλαος

Φωτόπουλος Νικόλαος

Μετά τη σημερινή ανάδειξη των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΕ, η Συνομοσπονδία εντός έξι μηνών, όπως ορίζει η δικαστική απόφαση, θα προχωρήσει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, ώστε να διεξάγει το Συνέδριό της, το οποίο δεν κατέστη δυνατό να πραγματοποιηθεί λόγω της βίαιης διάλυσής του σε Καλαμάτα και Ρόδο.

Να πάρει πίσω την απόφασή της για απολύσεις η φαρμακοβιομηχανία ANGELINI PHARMA HELLAS

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την πολυεθνική εταιρεία φαρμάκου Angelini Pharma Hellas, η οποία προχωρά στην απόλυση του 60% του εργατικού δυναμικού της. Η απαράδεκτη αυτή απόφαση, έρχεται να γιγαντώσει το ήδη πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας των εργαζομένων στο φάρμακο, αφού τα τελευταία χρόνια οι θέσεις εργασίας στον συγκεκριμένο κλάδο έχουν μειωθεί κατά 63%. Και όλα αυτά την ώρα που τα επενδυτικά σχέδια πολλών φαρμακοβιομηχανιών βρίσκονται στα χέρια της κυβέρνησης, η οποία έχει κάνει λόγο για ανταμοιβή όποιων φέρνουν προστιθέμενη αξία στην οικονομία.

Για τη Συνομοσπονδία επενδύσεις με εργαζόμενους να προστίθενται στη λίστα των ανέργων δεν νοούνται.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών – Συναφών Επαγγελματιών και Κλάδων και ζητά από τη φαρμακευτική εταιρεία Angelini να αναθεωρήσει εδώ και τώρα την απόφασή της.

Να πληρωθούν άμεσα οι εργαζόμενοι στην καθαριότητα Σχολικών Κτηρίων

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τους συμβασιούχους εργαζόμενους στην καθαριότητα Σχολικών Κτηρίων, οι οποίοι αντιδρούν και διαμαρτύρονται για την αδικαιολόγητη καθυστέρηση της μισθοδοσίας τους.

Η εμπρόθεση καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών ενός εκάστου εργαζομένου αποτελεί υπο-

χρέωση του κάθε εργοδότη και φυσικά αυτονόητη υποχρέωση και της πολιτείας, η οποία πρώτη οφείλει να δίνει το παράδειγμα του συνεπή εργοδότη.

Οι συμβασιούχοι στη σχολική καθαριότητα, αν και καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, βρίσκονται σε πολυετή ομηρεία ενός στρεβλού εργασιακού καθεστώτος.

Ο διαχρονικός τους αγώνας για μόνιμη, πλήρη και σταθερή εργασία με αορίστου χρόνου συμβάσεις, με πλήρη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, χωρίς όρους και προϋποθέσεις, πρέπει να βρει ευήκοα ώτα στην Κυβέρνηση.

Η ΓΣΕΕ ζητά από τους αρμόδιους Υπουργούς Εσωτερικών και Παιδείας να ανταποκριθούν άμεσα στο αίτημα για συνάντηση, δεκάδων σωματείων, Εργατικών Κέντρων και της Ομοσπονδίας του κλάδου και να δώσουν οριστική λύση στο πρόβλημα που ταλανίζει χιλιάδες εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.



ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

Διημερίδα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων σε συνεργασία με τη Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ για τις επιπτώσεις στην εργασία από την κλιματική αλλαγή

Οι συνέπειες της αλλαγής του κλίματος στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, τέθηκαν επί τάπητος στην διημερίδα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για την κλιματική αλλαγή, που πραγματοποιείται από την ETUC σε συνεργασία με τη Γραμματεία περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ, σήμερα και αύριο, στην Αθήνα.

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών συνδικάτων, υλοποιεί σχέδιο για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή με τρεις βασικούς στόχους: 1) την ενημέρωση των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής στον κόσμο της εργασίας, 2) την προετοιμασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ώστε να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικών στρατηγικών, 3) την ανάπτυξη εργαλειοθήκης για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό

την εισαγωγή της προσαρμογής στην ατζέντα των εργασιακών σχέσεων.

Οι ομιλητές κατά της σημερινές τοποθετήσεις τους, τόνισαν μεταξύ άλλων το γεγονός, ότι η κλιματική αλλαγή αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ως βασική απειλή για τη σταθερότητα και την ευημερία της κοινωνίας, με ευρύ αντίκτυπο στην ανθρώπινη υγεία αλλά και στον οικονομικό κλάδο.

Ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος μιλώντας στη διημερίδα αναφέρθηκε στις πρωτοβουλίες της Συνομοσπονδίας, μέσω των πολλών και συνεχών παρεμβάσεων της Γραμματείας περιβάλλοντός της, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής. Μεταξύ αυτών η εισαγωγή του όρου " Δίκαιη Μετάβαση" στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθώς και οι προσπάθειες να βρίσκεται η Συνομοσπονδία στο τραπέζι διαλόγου στο Εθνικό Συμβούλιο, για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή.

Σύμφωνα με στοιχεία που παρουσιάστηκαν κατά την πρώτη μέρα εργασιών της διημερίδας, η μέση θερμοκρασία για την εδαφική περιοχή της Ευρώπης αυξήθηκε την τελευταία δεκαετία κατά 1,3 βαθμούς κελσίου σε σχέση με τον προβιομηχανικό μέσο όρο, γεγονός που καθιστά την αύξηση στην Ευρώπη ταχύτερη σε σύγκριση με τον παγκόσμιο μέσο όρο.

Βαρύς φόρος αίματος στη ΛΑΡΚΟ

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη και την οργή της για το νέο εργατικό δυστύχημα στη ΛΑΡΚΟ. Μέσα σε ένα πεντάμηνο και δεύτερος εργαζόμενος χάνει τη ζωή του εν ώρα δουλειάς στο συγκεκριμένο εργοστάσιο.

Ο 55χρονος μεταλλεργάτης, πατέρας τριών παιδιών, βρήκε τραγικό θάνατο σήμερα το πρωί από έκρηξη στην αίθουσα χαλυβουργίας της ΛΑΡΚΟ, με τα ερωτήματα για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στο εργοστάσιο, να παραμένουν πολλά και αναπάντητα.



Αυτό που θεωρείται βέβαιο είναι ότι τομέας ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ, χρειάζεται επανεξέταση και αυστηροποίηση.

Είναι αδιανόητο να θρηνούμε ανθρώπινες ζωές στους χώρους εργασίας, χωρίς σχεδόν ποτέ, να αποδίδονται ευθύνες.

Και όλα αυτά μάλιστα όταν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν κρούσει κατ'επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου και έχουν κάνει λόγο για έλλειψη μέτρων ατομικής προστασίας και κακή συντήρηση των μηχανημάτων και των αυτοματισμών ασφαλείας.

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ και απαιτεί από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα να εξετάσουν άμεσα τα αίτια του δυστυχήματος, να αποδοθούν εδώ και τώρα ευθύνες όπου και σε όποιους αναλογούν και να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μη θρηνήσουμε άλλους συναδέλφους.

17η Νοέμβρη: Ημέρα Μνήμης και Τιμής, Σηματωρός Σύγχρονων Κοινωνικών Αγώνων

Τα γεγονότα του Πολυτεχνείου αποτελούν μια κορυφαία στιγμή στην ιστορία των κοινωνικών κινημάτων νοηματοδοτώντας τον διαρκή αγώνα για δημοκρατία, ισονομία, κοινωνική δικαιοσύνη και αλληλεγγύη.

Η 17η Νοέμβρη δεν εξαντλείται σε έναν επετειακό εορτασμό, αντιθέτως εμπνέει διαχρονικά εκπέμποντας ένα ηχηρό μήνυμα για την αποτελεσματικότητα και τη νικηφόρα προοπτική των μαζικών συλλογικών αγώνων.

Φοιτητές, νεολαίοι και εργαζόμενοι ένωσαν τις δυνάμεις τους και εξεγέρθηκαν διεκδικώντας δυναμικά ελευθερία, λαϊκή κυριαρχία, παιδεία, καθώς και ένα καλύτερο αύριο.

Τα ιδανικά και η αξιακή αυτή κληρονομιά είναι σημαντωροί που σήμερα επικεντρώνονται στην επιτακτική ανάγκη θωράκισης της γενιάς της κρίσης ώστε να



μην καταστεί σε μια «χαμένη γενιά», στην προστασία της εργασίας και στην άμβλυνση των ανισοτήτων, στην ανάσχεση του φαινομένου της «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain), στην καταπολέμηση της μισαλλοδοξίας και των διακρίσεων, στην κοινή προκοπή και ευημερία.

Η ΓΣΕΕ συμμετέχει στις εκδηλώσεις μνήμης και απόδοσης φόρου τιμής στους αγωνιστές του Πολυτεχνείου που διοργανώνουν φοιτητικοί σύλλογοι και κοινωνικοί φορείς ενώ αντιπροσωπεύει της θα καταθέσει στεφάνι.

Παράλληλα, η Συνομοσπονδία καλεί τον κόσμο της μισθωτής εργασίας να λάβει μέρος τόσο στην πορεία διαμαρτυρίας στην Αθήνα στις 17 Νοεμβρίου, όσο και στις αντίστοιχες εκδηλώσεις που θα πραγματοποιηθούν σε όλη τη χώρα.

Απαιτούμε την πλήρη εφαρμογή της συμφωνίας Τράπεζας Πειραιώς – ΟΤΟΕ

Η ΓΣΕΕ καλεί την Διοίκηση της Τράπεζας Πειραιώς να τηρήσει και να εφαρμόσει απαρέγκλιτα όλους τους όρους της συμφωνίας της με την ΟΤΟΕ.

Η Διοίκηση της Τράπεζας οφείλει να εγκαταλείψει τις μεθοδεύσεις και τις προσχηματικές τοποθετή-

σεις εργαζομένων ανά την Ελληνική επικράτεια και να προχωρήσει στην ολοκλήρωση της διαδικασίας τοποθέτησης τους, σύμφωνα με το γράμμα και το πνεύμα της συμφωνίας.

Είμαστε στο πλευρό των εργαζομένων και δεν πρόκειται να δεχθούμε καμία παραβίαση των όρων της Συμφωνίας και καμία βλαπτική μεταβολή των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

25 Νοέμβρη: Παγκόσμια Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών **Ο αγώνας για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών είναι αγώνας για την ελευθερία**

Η ΓΣΕΕ απευθύνει κάλεσμα στις συναδέλφισσες και τους συναδέλφους να στραφούν προς τα συνδικάτα ώστε να ενδυναμώσουν την δυνατότητα παρέμβασής τους τόσο για την προστασία των θυμάτων, όσο και για τη σύμπραξή τους στην πρόληψη των πράξεων βίας.

Ενώνουμε τη φωνή μας με την κεντρική δράση της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για μηδενική ανοχή στη βία κατά των γυναικών και τη λήψη συντονισμένων και αυστηρών μέτρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την εξάλειψη του φαινομένου.

Τα συνδικάτα στέκονται απέναντι στη βία και δίπλα στα θύματα γιατί:

- Σύμφωνα με την εικόνα της επικράτειας που έχει η ΓΣΕΕ, μέσω των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών μελών της και των δικών τους σωματείων μελών, οι καταγγελίες περιστατικών βίας και παρενόχλησης στη βάση του φύλου ή σε συνδυασμό και με άλλους λόγους είναι σε σημαντικό βαθμό αόρατες, καθώς παραμένουν μειωμένες και αναντίστοιχες με την πραγματική έκταση του φαινομένου, ενώ σε πολλές περιπτώσεις συνοδεύονται με εκδικητικές ενέργειες σε βάρος των εργαζομένων που τις κατέθεσαν, ιδίως μηνύσεις και αγωγές αποζημίωσης για συκοφαντική δυσφήμιση.
- Με τη δυνατότητα που έχουν να ασκούν στο όνομα του θύματος τις καταγγελίες στις αρμόδιες Αρχές, τα συνδικάτα μπορούν να αναδείξουν σοβαρά προβλήματα που αποτρέπουν ή εμποδίζουν τη διερεύνηση καταγγελιών διακρίσεων, παρενόχλησης ή και βίας. Πολύ σοβαρό πρόβλημα αποτελεί ακόμα το γεγονός ότι η παραβίαση της νομοθεσίας για τις διακρίσεις (ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016), στην οποία περιλαμβάνονται και οι διατάξεις για την παρενόχληση, δεν διερευνάται αυτεπαγγέλτως από την Επιθεώρηση Εργασίας κατά την εξέταση καταγγελιών των εργαζομένων για εργοδοτική



αυθαιρεσία σε βάρος τους, με αποτέλεσμα εάν οι εργαζόμενες-οι δεν επικαλεστούν ρητά τη νομοθεσία αυτή, να παραμένουν αόρατες σοβαρές καταγγελίες σε βάρος τους.

- Οφείλουμε να αναδείξουμε έμπρακτα τον προσηματικό χαρακτήρα της «αγωνίας» του πολιτικού συστήματος για την ενίσχυση της πολιτικής συμμετοχής των γυναικών και ειδικότερα της συμμετοχής στα συνδικάτα, όταν περιστατικά βίας κατά συνδικαλιστριών παραμένουν αόρατα λόγω της μη νομικής και πολιτικής καταδίκης τους ή όταν το εργασιακό περιβάλλον, λόγω της απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας, είναι πλέον δομημένο στη βάση της εργοδοτικής παραβατικότητας, της ανισότητας και της επισφάλειας.

- Τα συνδικάτα έχουμε την υποχρέωση να συνεχίσουμε τον αγώνα:

- για τη διεύρυνση της έννοιας των «πράξεων βίας» στη βάση των γενεσιουργών τους αιτιών: στην έννοια της βίας κατά των γυναικών, στην οποία εντάσσονται η ενδοοικογενειακή βία, ο βιασμός, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η σεξουαλική κακοποίηση, το trafficking, οι ρατσιστικές επιθέσεις λόγω χαρακτηριστικών ή ταυτότητας φύλου (πραγματικών ή νομιζόμενων) και σεξουαλικού προσανατολισμού, πρέπει να ενταχθεί ώστε να παρακολουθείται και να τιμωρείται η διάσταση της οικονομικής βίας. Δυστυχώς και στην Ελλάδα, η διάσταση της οικονομικής βίας, η οποία έχει εμπεδωθεί από τη βία των ασκούμενων πολιτικών, το ασταθές και επιθετικό περιβάλλον στην εργασία, την εργοδοτική αυθαιρεσία με την αιφνιδιαστική αφαίρεση δικαιωμάτων και η απειλή της αβεβαιότητας και της ανεργίας, εμποδίζουν τα στερεότυπα του κοινωνικού ρόλου των φύλων, αποτελούν τροχοπέδη στον αγώνα της ισότητας σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και ανατροφοδοτούν τα ήδη

υψηλά ποσοστά όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.

- για την προστασία θυμάτων βίας με αποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο και σταθερή εθνική πολιτική: η αύξηση των περιστατικών βίας και κακοποίησης των γυναικών, η οποία γίνεται συνήθως γνωστή από έμμεσες πηγές δημοσιότητας και δυστυχώς σε χρόνο όπου δεν υπάρχει δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης για την προστασία του θύματος, τα χαμηλά ποσοστά καταγγελιών στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές, τα χαμηλά ποσοστά δίωξης, η εξάρτηση της λειτουργίας των ξενώνων φιλοξενίας και των συμβουλευτικών κέντρων για τα θύματα έμφυλης βίας από ευρωπαϊκούς πόρους και κατά συνέπεια η απουσία σταθερών και αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των θυμάτων, καταδεικνύουν το έλλειμμα ουσιαστικής μέριμνας και διαρκούς επαγρύπνησης της Πολιτείας για τη βία κατά των γυναικών. Την ίδια στιγμή, οι σοβαρότατες διαστάσεις που έχει λάβει η ανάγκη προστασίας των προσφυγικών/μεταναστευτικών πληθυσμών, σε συνδυασμό με την άνοδο ακραίων, μισαλλόδοξων και ξενοφοβικών στοιχείων στην Ελλάδα, αλλά και σε όλη την Ευρώπη ενισχύει την αύξηση και της έμφυλης βίας, μιας και οι συγκεκριμένες ιδεολογίες προωθούν χωρίς προσχήματα τις έμφυλες διακρίσεις και τα στερεότυπα που συνδέονται με το φύλο, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

- για τη συστηματική και τακτική τήρηση στατιστικών στοιχείων: η αποτελεσματική, δηλαδή έγκαιρη και έγκυρη παρακολούθηση του φαινομένου της έμφυλης βίας και η ενίσχυση του πλαισίου προστασίας των θυμάτων και αυστηρής τιμωρίας των δραστών συνδέεται άμεσα με τη συστηματική και ανά τακτά χρονικά διαστήματα συλλογή και επε-

ξεργασία στατιστικών δεδομένων, άμεσα και ευχερώς προσβάσιμων στο ευρύ κοινό, με αναλυτικά δεδομένα ανά φύλο, ηλικία, άλλο κρίσιμο χαρακτηριστικό και σχέση του θύματος με τον θύτη. Επισημαίνουμε για μία ακόμα φορά ότι η τήρηση αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων είναι αναγκαιότητα και για το πεδίο όλων των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων εν γένει και επιβάλλεται και από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (ν. 4531/2018), την οποία πρόσφατα κύρωσε η χώρα και οφείλει να εφαρμόσει αποτελεσματικά.

- » για την άμεση κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για τον “Τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών και των ανδρών στον κόσμο της εργασίας”, με τη λήψη των απαραίτητων και κυρίως κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της. Δυστυχώς, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι καμία από τις επίσημες τριμερείς δομές κοινωνικού διαλόγου δεν λειτουργεί, είναι προφανές ότι η Πολιτεία συνεχίζει να μην επιδεικνύει το απαιτούμενο ενδιαφέρον για τη διασφάλιση της διεξαγωγής έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, ανάμεσα σε άλλα, και στο πεδίο της ισότητας, των απαγορευμένων διακρίσεων και κατ’επέκταση των περιστατικών βίας στη βάση αυτών. Διαρκές έλλειμμα αυτής της χρόνιας πλέον υστέρησης, είναι να μην είναι σε θέση το κράτος να αναλάβει αποτελεσματικές δράσεις, τόσο αντιμετώπισης όσο και πρόληψης των φαινομένων διακρίσεων και βίας στη βάση της εμπειρίας, των απόψεων και των δεσμεύσεων της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς. Αναγνωρίζουμε ότι μοναδική εξαίρεση αποτελεί η σύσταση του Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας, τη συνέχιση της απρόσκοπτης λειτουργίας του οποίου ζητά η ΓΣΕΕ.

Η ΓΣΕΕ δηλώνει ότι

- για τα συνδικάτα παραμένει ζήτημα αιχμής η αποτελεσματική αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και η προστασία των θυμάτων, η δίωξη και αυστηρή τιμωρία των δραστών, η ενίσχυση των δομών στήριξης των θυμάτων, η ανάγκη αντι-σεξιστικής, αλλά και αντιρατσιστικής και διαπολιτισμικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο ένταξης της διδασκαλίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης
- στο equality@gsee.gr και μέσω των Δομών δωρεάν πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kepea.gr, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>) είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η ΓΣΕΕ τιμά τις γυναίκες εργαζόμενες που βρίσκουν το θάρρος και τη δύναμη να αντιδράσουν στη βία και την προσβολή της αξιοπρέπειάς τους και ζητά να απευθύνονται στα σωματεία τους για την υποστήριξή τους στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Ο αγώνας για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών είναι αγώνας για την ελευθερία. Γυναίκες αγωνίστριες σε όλα τα μήκη και τα πλάτη της γης αγωνίζονται με δύναμη και πρωτοπορία για μια κοινωνία ελεύθερη, με ίσα δικαιώματα. Η βία κατά των γυναικών, ο θάνατος γυναικών είναι ταφόπλακα για το μέλλον όλων μας.

Επισυνάπτεται η επιστολή της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΠΡΟΣ

κα Ursula von der Leyen

Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

κα Helena Dalli

Επίτροπο

Αγαπητή Ursula von der Leyen,

Αγαπητή Helena Dalli,

Η βία κατά των γυναικών πρέπει να σταματήσει οριστικά. Τα συνδικάτα σε όλη την Ευρώπη υποστηρίζουν πλήρως την έκκλησή σας προς την Ευρωπαϊκή Ένωση να κάνει ό,τι μπορεί για να καταπολεμήσει τη βία κατά των γυναικών. Μπορείτε να βασίζεστε σε εμάς, είμαστε μαζί σας σε αυτή τη μάχη που οφείλουμε να κερδίσουμε.

Η βία κατά των γυναικών δεν σταματάει στο κατώφλι του σπιτιού μιας γυναίκας. Η σωματική ή η ψυχολογική βία κατά των γυναικών μπορεί να ασκηθεί στον χώρο της εργασίας τους, ανεξάρτητα από τον τομέα που εργάζονται, το επάγγελμά τους ή το μορφωτικό τους επίπεδο. Σε κάποιες δουλειές είναι ιδιαίτερος ευάλωτες, για παράδειγμα οι νοσοκόμες, δασκάλες, γυναίκες που φροντίζουν άτομα, καθαρίστριες, εργαζόμενες στις μεταφορές και στις πωλήσεις, οικιακές βοηθοί και εργαζόμενες στον κλάδο της φιλοξενίας. Ωστόσο ο κίνδυνος είναι πραγματικός για όλες τις γυναίκες:

- το 63% των γυναικών που εργάζονται στις μεταφορές σε όλη την Ευρώπη έχουν τουλάχιστον μια εμπειρία πρόσφατης πράξης βίας.
- 1 στις 4 γυναίκες εργαζόμενες στην Ολλανδία έχει εκτεθεί σε βία από πελάτες, φοιτητές ή επιβάτες.
- Το 50% των εργαζομένων στον κλάδο της υγείας στη Βουλγαρία έχουν υποστεί βία στην εργασία.

Τα συνδικάτα και οι εργοδότες παίζουν σημαντικό

ρόλο στην πρόληψη της βίας κατά των γυναικών στην εργασία, θεσπίζοντας τις κατάλληλες διαδικασίες για την καταγγελία και καταγραφή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στηρίζοντας τα θύματα και αντιμετωπίζοντας τους δράστες. Η βία και η παρενόχληση, όλο και περισσότερο, καλύπτονται συγκεκριμένα μέσα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε όλη την Ευρώπη (η ΣΕΣ έχει συλλέξει πληροφορίες για 80 τέτοιες συλλογικές συμβάσεις).

Στηρίζουμε τα αιτήματά σας και συγκεκριμένες προτάσεις για να σταματήσει η βία κατά των γυναικών. Συντασσόμαστε στην έκκληση για:

- Προσχώρηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης ενάντια στη βία κατά των γυναικών
- Ισχυρότερη στήριξη, προστασία και δικαιώματα για τα θύματα της βίας κατά των γυναικών εάν η Σύμβαση παραμείνει μπλοκαρισμένη στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.
- Η βία κατά των γυναικών να προστεθεί στον κατάλογο εγκλημάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στηρίζοντας την πρόληψη, την προστασία και την προσφυγή, συμπεριλαμβανομένης της έκδοσης διασυνοριακών Ευρωπαϊκών Ενταλμάτων Σύλληψης για εγκλήματα βίας κατά των γυναικών).

Επιπλέον σας καλούμε να αναλάβετε επείγοντως πρωτοβουλίες για να ενθαρρύνετε:

- την κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από τα έξι κράτη-μέλη της ΕΕ που δεν την έχουν ακόμα επικυρώσει (Βουλγαρία, Τσεχία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Σλοβακία και Ηνωμένο Βασίλειο)
- την κύρωση από όλα τα κράτη – μέλη της ΕΕ της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ (ILO) για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία.

Η προσχώρηση της ΕΕ στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης και η κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ από τα κράτη – μέλη της ΕΕ θα έδινε τεράστια ώθηση στις προσπάθειες των συνδικά-

των, των εργοδοτών και άλλων οργανώσεων να αντιμετωπίσουν τη βία κατά των γυναικών και στον κόσμο της εργασίας. Θα στήριζε την ισχυρότερη εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας – Πλαισίου των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία.

Έτσι, στις 25 Νοεμβρίου, Παγκόσμια Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών αλλά και κάθε μέρα, θέλουμε η ΕΕ να υποστηρίξει τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα τους για να πετύχουμε τον κοινό μας στόχο για την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών στην εργασία, στο σπίτι και οπουδήποτε αλλού συμβαίνει σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με τιμή,

Esther Lynch

Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας ΣΕΣ

Την επιστολή συνυπογράφουν συνδικαλίστριες από τις εξής εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις:

FGTB, CSC, CGSLB – Βέλγιο

FH – Δανία

ICTU – Ιρλανδία

TUC – Ηνωμένο Βασίλειο

DGB – Γερμανία

CISL, CGIL, UIL – Ιταλία

ELA, UGT – SEC, CCOO, USO – Ισπανία

FNV – Ολλανδία

CARTEL ALFA, CNSLR – FRATIA – Ρουμανία

ZSSS – Σλοβενία

FZZ, OPZZ, NSZZ – Πολωνία

LPSK – Λιθουανία

OGBL, LCGB, SECEC – Λουξεμβούργο

UGT –P – Πορτογαλία

LBAS – Λετονία

OGB – Αυστρία

UNIO – Νορβηγία

STTK – Φινλανδία

CFDT, UNSA – Γαλλία

ΓΣΕΕ – Ελλάδα

UATUC – Κροατία

SZEF – Ουγγαρία

KOZ-SR – Σλοβακία

LO-S, SACO, TCO – Σουηδία

FZZ,OPZZ, NSZZ “SOLIDARNOSC”, Πολωνία

TALO – Εσθονία

GWU – Μάλτα

CMKOS, Τσεχία

SEK, Κύπρος

Ευρωπαϊκές Ομοσπονδίες που συνυπογράφουν:

ETF, ETUCE, EPSU, ΟΤΟΕ, UNI-Europa, EuroCOP, EFFAT, Eurocadres, IFJ, EFBWW

Gloria Mills, Πρόεδρος, εκ μέρους της Επιτροπής Γυναικών της ΣΕΣ

Ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων ιδιωτικού τομέα ως προς την προωθούμενη άδεια προληπτικών εξετάσεων

Επιστολή στους συναρμόδιους Υπουργούς Εργασίας, Υγείας, Εσωτερικών και στη Γενική Γραμματέα Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των φύλων απέστειλε η ΓΣΕΕ ζητώντας την ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ως προς την προωθούμενη άδεια προληπτικών εξετάσεων.

Συγκεκριμένα η Συνομοσπονδία ζητά η πρόθεση της Κυβέρνησης για τη χορήγηση με διάταξη νόμου άδειας με αποδοχές στους εργαζόμενους στο δημόσιο για διενέργεια βασικού προληπτικού ιατρικού ελέγχου, να επεκταθεί και στο σύνολο των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανεξαρτήτως φύλου,

καλύπτοντας και τις εργαζόμενες με ψευδο-αυτοα-
πασχόληση.

Η ΓΣΕΕ επίσης επαναφέρει αίτημα που είχε θέσει
στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων της Εθνικής
Γενικής ΣΣΕ και ζητά την προώθηση διάταξης νόμου
με την οποία να αναγνωρίζεται σε όλους τους-τις
εργαζόμενους-ες άνω των 40 ετών δικαίωμα άδειας
2 ημερών το χρόνο με αποδοχές, προκειμένου να
υποβληθούν στις απαραίτητες εξετάσεις προληπτι-
κού ελέγχου και κυρίως σε:

α) προσυμπτωματικό έλεγχο για τα καρδιαγγειακά
νοσήματα (έλεγχος υπέρτασης, χοληστερόλης και
του σακχάρου του αίματος).

β) προσυμπτωματικό έλεγχο για τον καρκίνο, του
οποίου η έκβαση σχετίζεται με την πρώιμη διάγνω-
ση (προσυμπτωματικός έλεγχος καρκίνου του μα-
στού και τραχήλου της μήτρας στις γυναίκες, του
προστάτη στους άνδρες και του παχέος εντέρου και
στα δύο φύλα).

Η ΓΣΕΕ τονίζει ότι αποτελεί ευθύνη της Πολιτείας η
διασφάλιση στο σύνολο του πληθυσμού της χώρας
του υψηλότερου δυνατού επιπέδου υγείας μέσω
της λήψης μέτρων έγκαιρης και κατάλληλης πρό-
σβασης, χωρίς διακρίσεις, σε ποιοτικές δημόσιες
υπηρεσίες υγείας.

Η σχετική επιστολή

Προς

Τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων,
κ. Γ. Βρούτση

τον Υπουργό Υγείας, κ. Β. Κικίλια

τον Υπουργό Εσωτερικών, κ. Π. Θεοδωρικάκο

τη Γενική Γραμματέα Οικογενειακής Πολιτικής &
Ισότητας των Φύλων

κα Μ. Συρεγγέλα

Θέμα: Ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων ιδιωτικού
τομέα ως προς την προωθούμενη άδεια προληπτι-
κών εξετάσεων – Αναγνώριση δικαιώματος άδειας

με αποδοχές για βασικό προληπτικό ιατρικό έλεγχο
για όλους τους εργαζόμενους

Κύριοι Υπουργοί

Κυρία Γενική Γραμματέα

Περιήλθε από τον Τύπο σε γνώση μας η πρόθεση
τροποποίησης του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων
Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων
ΝΠΔΔ και του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και
Κοινοτικών Υπαλλήλων σε ό,τι αφορά στην αναγνώ-
ριση δικαιώματος στις υπαλλήλους (του δημοσίου)
κατόπιν βεβαίωσης του θεράποντος ιατρού μίας (1)
ημέρας άδειας το έτος με αποδοχές προκειμένου να
υποβληθούν σε ετήσιο γυναικολογικό έλεγχο.

Αποτελεί ευθύνη της Πολιτείας η διασφάλιση στο
σύνολο του πληθυσμού της χώρας του υψηλότερου
δυνατού επιπέδου υγείας μέσω της λήψης μέτρων
έγκαιρης και κατάλληλης πρόσβασης, χωρίς διακρί-
σεις, σε ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες υγείας.

Στο πλαίσιο αυτό είναι αδιαμφισβήτητη η ανάγκη,
κατ'αρχάς, ο βασικός προληπτικός έλεγχος υγεί-
ας να αποτελέσει δημόσια καθολική παροχή προς
όλους ανεξαρτήτως φύλου. Παράλληλα είναι κρί-
σιμη η κατάλληλη προσαρμογή του θεσμικού πλαι-
σίου, ώστε να ευαισθητοποιείται και ενθαρρύνεται
ολοένα και μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού για
τη διενέργεια προληπτικών εξετάσεων, οι οποίες
στη χώρα μας έχουν σημαντικά χαμηλά ποσοστά, με
μεγάλες διαφορές και μεταξύ κοινωνικο-οικονομι-
κών τάξεων.

Ως εκ τούτου, η διάταξη που προωθείται για τη χο-
ρήγηση άδειας με αποδοχές στις εργαζόμενες του
δημοσίου προκειμένου να υποβληθούν σε ετήσιο
γυναικολογικό έλεγχο θα υπηρετήσει το δημόσιο
συμφέρον, εφόσον βρίσκεται σε συμμόρφωση με
την απαγόρευση άνισης μεταχείρισης (άμεσης ή
έμμεσης) των εργαζομένων και συνακόλουθα επε-
κταθεί και στις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα,
καλύπτοντας βέβαια και τις εργαζόμενες με ψευ-
δο-αυτοαπασχόληση.

Περαιτέρω η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η διευκόλυνση

των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου για τις βασικές προληπτικές τακτικές ετήσιες ιατρικές εξετάσεις κρίνεται απαραίτητη λόγω της θεμελιώδους σημασίας που έχει η πρόληψη στην έγκαιρη διάγνωση και θεραπεία συμπτωμάτων, ειδικά όταν αυτά βρίσκονται σε πρώιμα ιάσιμα στάδια σε ανυποψίαστους άνδρες και γυναίκες. Η Συνομοσπονδία τονίζει επίσης και την υποχρέωση της Πολιτείας να εντείνει και να επεκτείνει, ιδιαίτερα στην Περιφέρεια, τα προγράμματα ευρείας κλίμακας πληθυσμιακού ελέγχου για την πρόληψη και την έγκαιρη διάγνωση συμπτωμάτων καρκίνου και ιδίως καρκίνου του μαστού, του τραχήλου της μήτρας, του παχέος εντέρου και του προστάτη, καθώς μέσω αυτών μπορεί να ανιχνευθεί η νόσος σε πρώιμη ιάσιμη φάση.

Με βάση τα παραπάνω, η ΓΣΕΕ σας ζητά εξίσου την προώθηση διάταξης νόμου με το παρακάτω περιεχόμενο για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου και τομέα απασχόλησης, η οποία έχει ήδη αποτελέσει αίτημα προς ρύθμιση από την Εθνική Γενική ΣΣΕ, ως κατωτάτου ορίου προστασίας της εργασίας.

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι σε εργαζόμενους – ες άνω των 40 ετών να χορηγείται άδεια 2 ημερών το χρόνο με αποδοχές, προκειμένου να υποβληθούν στις απαραίτητες εξετάσεις προληπτικού ελέγχου και κυρίως σε:

α) προσυμπτωματικό έλεγχο για τα καρδιαγγειακά νοσήματα (έλεγχος υπέρτασης, χοληστερόλης και του σακχάρου του αίματος).

β) προσυμπτωματικό έλεγχο για τον καρκίνο, του οποίου η έκβαση σχετίζεται με την πρώιμη διάγνωση (προσυμπτωματικός έλεγχος καρκίνου του μαστού και τραχήλου της μήτρας στις γυναίκες, του προστάτη στους άνδρες και του παχέος εντέρου και στα δύο φύλα).

Τέλος, με την ευκαιρία οφείλουμε να υπενθυμίσουμε ότι η Πολιτεία έχει εξίσου την ευθύνη τήρησης της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνι-

κή επικράτεια, ανεξαρτήτως τομέα απασχόλησης, προλαμβάνοντας, όπως και ελέγχοντας με ιδιαίτερη αυστηρότητα τους παράγοντες επαγγελματικού κινδύνου και επαγγελματικής νοσηρότητας σε βάρος των εργαζομένων.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Ετήσια άδεια έως το τέλος του έτους

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ, <http://www.kepea.gr/>) ενημερώνει τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα σχετικά με τη χορήγηση άδειας του τρέχοντος έτους 2019.

Ολόκληρη η οφειλόμενη ετήσια άδεια ανάπαυσης και το επίδομα αδείας πρέπει να χορηγηθούν έως τις 31 Δεκεμβρίου του 2019.

Ενδεχόμενη συμφωνία για μη χορήγηση της ετήσιας άδειας είναι άκυρη.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται να χορηγήσει την ετήσια άδεια ανάπαυσης που ζήτησε ο εργαζόμενος, τότε οφείλει την πληρωμή της σε χρήμα με προσαύξηση 100%.

Στην ιστοσελίδα του ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ δίνονται αναλυτικότερες πληροφορίες σχετικά με τη χορήγηση της ετήσιας άδειας. Επίσης διατίθεται online εφαρμογή του ΚΕ.Π.Ε.Α., με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να υπολογίσουν μόνοι τους την άδεια που δικαιούνται, στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://kepea.gr/calc-epidoma-adeias.php>

Παράλληλα έχει δημιουργηθεί και νέα online εφαρμογή υπολογισμού αδείας σε σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης: <https://www.kepea.gr/calc-adeia-ek-peritropis.php>

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ

Να ανακληθούν άμεσα οι απολύσεις στην Τράπεζα Πειραιώς

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την παράνομη και απαράδεκτη τακτική της Τράπεζας Πειραιώς η οποία προχώρησε σε απολύσεις 24 εργαζομένων οι οποίοι αρνήθηκαν να μετακινηθούν στη νέα εταιρεία διαχείρισης “κόκκινων” δανείων.

Παρά το γεγονός ότι προϋπήρξε συμφωνία της ΟΤΟΕ και του Συλλόγου Εργαζομένων της τράπεζας με τη Διοίκηση για εθελοντική μετάβαση στη νέα εταιρεία, η τράπεζα Πειραιώς πετάει στο καλάθι των αχρήστων τη συμφωνία, απολύει εργαζόμενους, δίνοντας ξεκάθαρα το στίγμα των περαιτέρω προθέσεων της.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων της τράπεζας και της ΟΤΟΕ και απαιτεί από το Υπουργείο Εργασίας να παρέμβει άμεσα ώστε να εφαρμοστεί η εργατική νομοθεσία, να ανακληθούν οι απολύσεις των συναδέλφων και να προστατευθεί το σύνολο των εργασιακών δικαιωμάτων.

Τέτοιου είδους παράνομες και αντεργατικές πρακτικές, δεν πρέπει και δεν θα μείνουν αναπάντητες.

Η ΓΣΕΕ στο Συμβούλιο της Επικρατείας για τη διάσωση των τριετιών και την επέκταση των ΣΣΕ

Η ΓΣΕΕ έδωσε τη μάχη στο Συμβούλιο της Επικρατείας για την υπεράσπιση των τριετιών, την ισχύ των οποίων αμφισβητούν εργοδοτικές οργανώσεις. Η ΓΣΕΕ υπερασπίστηκε, με νομικά επιχειρήματα, ότι οι προσαυξήσεις των τριετιών δεν έχουν καταργηθεί, αφού η αρμοδιότητα του Υπουργού εργασίας να καθορίζει τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο οριοθετήθηκε νομοθετικά και αφορά μόνο στο ελάχιστο ποσό αναφοράς, χωρίς να θιγούν οι διατάξεις των προσαυξήσεων των τριετιών, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν κανονικά.

Ο ΣΕΒ και άλλες εργοδοτικές οργανώσεις υποστήριξαν ότι οι νομοθετικές διατάξεις για τις τριετίες που, εκτός των άλλων, αποτέλεσαν επί σειρά ετών περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, έχουν καταργηθεί. Η ΓΣΕΕ όρθωσε ανάχωμα υπεράσπισης των επιδομάτων τριετιών στο Συμβούλιο της Επικρατείας, με σκοπό να επιβεβαιωθεί η ισχύς τους, ώστε να μην επέλθει χειροτέρευση των μισθολογικών όρων εργασίας μεγάλου αριθμού εργαζομένων, που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό.

Την ίδια μέρα στο Συμβούλιο της Επικρατείας, η ΓΣΕΕ υπεραμύνθηκε του κύρους και της ισχύος της Υπουργικής Απόφασης με την οποία κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική η από 30-7-2018 κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις μεταλλευτικές, λιγνιτωρυχείων ορυχείων, επεξεργασίας εμπλουτισμού ή μεταποίησης μεταλλευμάτων ορυκτών, μελετών και εκμετάλλευσης».

Η ΓΣΕΕ υποστήριξε ότι πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου οι όροι της επεκταθείσας ΣΣΕ, παρά την προσπάθεια του Συνδέσμου Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων, ο οποίος ζητά την ακύρωση της απόφασης αυτής και την (συνακόλουθη) αποδέσμευση των επιχειρήσεων του κλάδου από τους όρους της συλλογικής ρύθμισης, με σκοπό τη μείωση των μισθών στα κατώτατα όρια.

Η άρνηση των εργοδοτικών οργανώσεων να παράσχουν τα αναγκαία στοιχεία των μελών τους, συχνά δυσχεραίνει την δυνατότητα του Υπουργού εργασίας να κηρύσσει γενικά υποχρεωτική μια κλαδική σσε. Η δυνατότητα αυτή, άλλωστε, έχει ήδη ναρκοθετηθεί με τις πρόσφατες ρυθμίσεις του ν. 4635/2019, που παρέχει σε επιχειρήσεις ευρέα περιθώρια εξαιρέσεων από μέρος ή το σύνολο της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, που κηρύσσεται υποχρεωτική.

Στο πλαίσιο αυτό επικαιροποιείται για μια ακόμη φορά η θέση της ΓΣΕΕ για την ανάγκη άρσης όλων των περιορισμών και διευκόλυνσης της επέκτασης σε και δα, που εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον και την ανάγκη ύπαρξης ομοιόμορφων όρων εργασίας στον κλάδο, αποτρέποντας τον αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων, που γίνεται με βάση το μισθολογικό κόστος.

Ενδιάμεση Έκθεση του 2019 του ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την Ενδιάμεση Έκθεση του 2019 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, η οποία εξετάζει την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας όπως αυτή διαμορφώθηκε στο τέλος του α' εξαμήνου του 2019.

Βάσει των ευρημάτων το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι για την βελτίωση των οι-

κονομικών και κοινωνικών συνθηκών στη χώρα απαιτείται η ταχύτερη δυνατή διαμόρφωση των προϋποθέσεων μετάβασης της οικονομίας σε ένα νέο μοντέλο βιώσιμης ανάπτυξης. Προϋπόθεση για αυτό είναι ο σχεδιασμός μιας νέας ισόρροπης αναπτυξιακής στρατηγικής σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο με πυλώνες την απασχόληση, την υψηλή τεχνολογική εξειδίκευση των νέων επενδύσεων, τη διατηρήσιμη αύξηση της παραγωγικότητας, τον μακροοικονομικό και χρηματοπιστωτικό μετασχηματισμό, την κλαδική αναδιάρθρωση και διεύρυνση της παραγωγικής και εξαγωγικής βάσης, τη μείωση της εξάρτησης της οικονομίας από τις εισαγωγές, την εκβάθυνση της οικονομικής δημοκρατίας, την ενδυνάμωση του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου και την ουσιαστική ενίσχυση των ατομικών και των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Με αυτόν τον τρόπο, η Ελλάδα θα μπορέσει να διαχειριστεί τη θέση και το μέλλον της εν μέσω των νέων συνθηκών που διαμορφώνει η κλιματική αλλαγή αλλά και ενόψει των πολλαπλών προκλήσεων της λεγόμενης 4ης βιομηχανικής επανάστασης, με διατηρήσιμη ευημερία και κοινωνική δικαιοσύνη.

Το πλήρες κείμενο της Ενδ. Έκθεσης 2019

έχει αναρτηθεί στο site του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ www.inegsee.gr & της ΓΣΕΕ www.gsee.gr

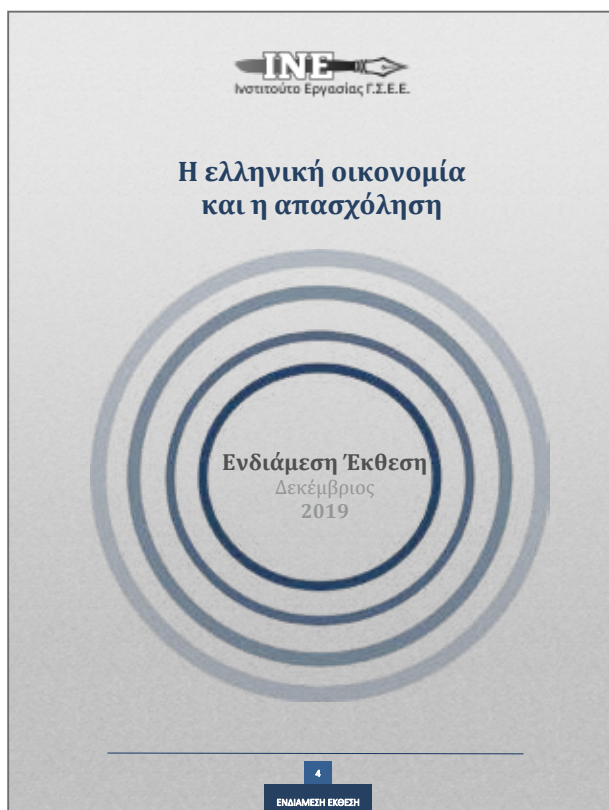
και είναι διαθέσιμο στους ακόλουθους συνδέσμους

*Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:
ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΕΚΘΕΣΗ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2019*

<https://bit.ly/2r2GqLj>

Τα αιτήματα των συνδικάτων στο δρόμο για τη Συνδιάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το κλίμα COP25

Έχουμε μόλις μια δεκαετία για να σταθεροποιήσουμε την κλιματική κρίση και μόλις ένα χρόνο για τις κυβερνήσεις να αυξήσουν τις δεσμεύσεις τους για να ανταποκριθούν σε αυτή τη δοκιμασία.



Τα συνδικάτα παγκοσμίως απαιτούν:

■ Πιο φιλόδοξους στόχους για τη Δίκαιη Μετάβαση

Τα συνδικάτα διεκδικούν αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας σε έναν ζωντανό πλανήτη. Η οικοδόμηση εμπιστοσύνης μέσω των εγγυήσεων των μέτρων Δίκαιης Μετάβασης για όλους τους εργαζόμενους, τις οικογένειές τους και τις κοινότητες τους, θα επιτρέψουν στις κυβερνήσεις να αγγίξουν, ακόμη και να ξεπεράσουν τους στόχους τους. Η Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για την αλλαγή του κλίματος το 2019 (COP25) πρέπει να αναδείξει τη δέσμευση των κυβερνήσεων να επιταχύνουν τις διαδικασίες και να αναβαθμίσουν τους στόχους τους για την ανάπτυξη νέων κλιματικών σχεδίων, τις εθνικά καθορισμένες συνεισφορές (NDCs) που αναμένονται το 2020.

■ Δέσμευση στην πρωτοβουλία “Κλιματική δράση για θέσεις εργασίας”

Τα συνδικάτα παροτρύνουν τις κυβερνήσεις να συμμετάσχουν στην “Πρωτοβουλία για τη δράση για το κλίμα και τις θέσεις εργασίας” που ξεκίνησε στη σχετική Σύνοδο Κορυφής το 2019 στη Νέα Υόρκη. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να βρίσκονται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, ώστε να λαμβάνεται υπόψη η φωνή των εργαζομένων που πλήττονται από την κλιματική κρίση και θα επηρεαστούν από τις πολιτικές για το κλίμα.

■ Υποχρέωση χρηματοδότησης για την ανάπτυξη χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, υποστήριξη των πιο ευάλωτων

Η επαρκής χρηματοδότηση για το κλίμα αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της αποτελεσματικής πολιτικής για το κλίμα. Είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί η μετάβαση σε χαμηλές εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα στον Παγκόσμιο Βορρά και να τεθεί ο Παγκόσμιος Νότος σε αναπτυξιακή πορεία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Οι κυβερνήσεις πρέπει να ανταποκριθούν στην υπό-

σχεσή τους να κινητοποιήσουν 100 δισ. δολάρια ετησίως έως το 2020.

Το μήνυμά μας για όλους τους ηγέτες όλων των χωρών είναι ξεκάθαρο: έχουμε μόνο 10 χρόνια. Μη μένουμε μόνο στα λόγια, τα φιλόδοξα σχέδια και η Δίκαιη Μετάβαση είναι επιτακτική ανάγκη ώστε να κερδίσουν την εμπιστοσύνη των ανθρώπων σε κάθε έθνος.

■ Να σταματήσουν τα μέτρα καθυστέρησης, να αυξήσουν τους στόχους τους στις εθνικά καθορισμένες εισφορές (NDCs).

■ Να ξεκινήσει η υλοποίηση του κοινωνικού διαλόγου που είναι ζωτικής σημασίας για τις συμφωνίες που παρέχουν Δίκαιη Μετάβαση για όλους.

■ Νομοθεσία για τη δράση για το κλίμα, συμπεριλαμβανομένων των κανόνων για τις δημόσιες συμβάσεις.

■ Μια Νέα Πράσινη Συμφωνία πρέπει να σημαίνει ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο σε κάθε χώρα που θα έχει στο πυρήνα της τα εργατικά δικαιώματα, φιλοδοξία για το κλίμα και τη Δίκαιη Μετάβαση.

Καταβολή Δώρου Χριστουγέννων Υπολογίστε το με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) μέσα από μια σειρά απαντήσεων σε βασικά ερωτήματα ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για το δώρο Χριστουγέννων. Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Χριστουγέννων που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο: <http://kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Το ΚΕΠΕΑ για τη διευκόλυνσή σας έχει δημιουργήσει και σχετικό βίντεο το οποίο μπορείτε να δείτε ακολουθώντας το παρακάτω link:

<https://www.youtube.com/watch?v=FAy4joiRAQg>

Κατοχύρωση δώρου Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων, όπως και το δώρο Πάσχα και το επίδομα αδείας, κατοχυρώθηκαν περαιτέρω με την Εθνική Γενική ΣΣΕ του έτους 2010[1] (άρθρο 1) για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου για τα δώρα εορτών είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από την αξίωση καταβολής τους.

Ποιοι εργαζόμενοι το δικαιούνται

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών.

Πώς υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το Δώρο που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς, που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα (από 1/5 έως και 31/12), δικαιούνται να λάβουν τμήμα του δώρου ανάλογο

με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης.

Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής: 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια – ανάλογα με το πώς αμείβονται – για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Εκτός από την περίπτωση που η εργασία παρασχέθηκε χωρίς διακοπή όλο το διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου, στο διάστημα αυτό συνυπολογίζονται και όλες οι ημέρες που οι εργαζόμενοι-ες απουσιάζουν νόμιμα από την εργασία τους (πχ με ετήσια άδεια, με άδεια μητρότητας). Ειδικά ως προς την απουσία των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στο διάστημα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων συνυπολογίζονται τα «τρίημερα ασθενείας», δηλαδή ο χρόνος απουσίας κατά τον οποίο δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας, ενώ αφαιρούνται τα διαστήματα που καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα ασθενείας.

Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Ειδικότερα για τις αποδοχές του δώρου Χριστουγέννων

Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας,

τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών, σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων εντάσσονται επίσης και:

- το επίδομα αδείας: για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666.

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μικτό μισθό) με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

- η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρέσιμες γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.
- η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- το επίδομα κατοικίας.

Ειδικότερες κατηγορίες, ενδεικτικά:

- α. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους ωρομίσθιους

Για όσους αμείβονται με ωρομίσθιο ο υπολογισμός γίνεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του διαστήματος από 1-5-2019 μέχρι 31-12-2019. Διαιρούνται δηλαδή οι συνολικές αμοιβές που έλαβε ο μισθωτός μέσα στο διάστημα αυτό δια του αριθμού των ημερών του διαστήματος αυτού κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε η διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του. Το ποσό που προκύπτει πολλαπλασιάζεται επί τον αριθμό των ημερομισθίων που αναλογούν στη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

- β. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται καθημερινά λιγότερες ώρες (σε σχέση με τη πλήρη απασχόληση) θα λάβουν ως δώρο Χριστουγέννων όσα ημερομίσθια λαμβάνει και ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση έχοντας όμως ως βάση υπολογισμού τις μειωμένες αποδοχές και αναλόγως με τον χρόνο απασχόλησης του από 01/05/2019 έως 31/12/2019.

- γ. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με διαλείπουσα εργασία (εκ περιτροπής απασχόληση).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερες από 5 ημέρες τη βδομάδα (για τους απασχολούμενους με πενήνήμερο) και λιγότερες από 6 ημέρες τη εβδομάδα (για τους απασχολούμενους με δήμερο) δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια μέσα στο διάστημα από 01/05/2019 έως 31/12/2019.

Προσοχή: Σε όλες τις περιπτώσεις το ποσό του δώρου προσαυξάνεται με τον συντελεστή αδείας 0,041666.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί

μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Το δώρο Χριστουγέννων υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία.

Πότε παραγράφονται οι αποδοχές των Δώρων.

Βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα οι αποδοχές των Δώρων στον ιδιωτικό τομέα παραγράφονται μετά από 5ετία από το τέλος του έτους που ήταν απαιτητές βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα.

Τι πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος αν δεν του καταβληθεί το Δώρο

Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21/12. Σε περίπτωση που το Δώρο Χριστουγέννων δεν καταβληθεί έγκαιρα, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας. Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί έως και 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας ελέγχους και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα, για την

άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Υπολογίστε το Δώρο Χριστουγέννων

με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

<https://www.kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-xristoygennon.php>

Τρόποι επικοινωνίας

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simnvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον απεργιακό αγώνα της ΟΜΕ -ΟΤΕ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τους εργαζόμενους στον ΟΤΕ, οι οποίοι αποφάσισαν 24ωρες απεργίες αντιδρώντας στην πρόθεση της Διοίκησης του Οργανισμού να προχωρήσει σε απολύσεις, μετά τη λήξη της συλλογικής σύμβασης και να εφαρμόσει ένα απαράδεκτο σχέδιο για απολύσεις στην ουσία κάθε Χριστούγεννα.

Η Διοίκηση του ΟΤΕ, αλλάζοντας ρότα, προτείνει τώρα νέα μονοετή σύμβαση ως προϋπόθεση για να ενσωματώσει τη ρήτρα για μη απολύσεις, κάτι που είναι ηλίου φαεινότερον ότι γίνεται για να απολύσει προσωπικό και μετά τη λήξη της νέας σύμβασης.

Η Συνομοσπονδία, βρίσκεται στο πλευρό της Ομοσπονδίας των εργαζομένων στον ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) η οποία ετοιμάζεται να δώσει τον αγώνα της απέναντι στην αυταρχική και αντεργατική συμπεριφορά της Διοίκησης του ΟΤΕ και στηρίζει τις απεργιακές της κινητοποιήσεις από τις 21 έως και 24 Δεκέμβρη, από τις 27 έως και 31 Δεκέμβρη, από τις 2 έως και 5 Γενάρη καθώς και στις 7 και 12 Γενάρη.

Στήριξη του αγώνα των εργαζομένων στο Μετρό

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στο Μετρό, οι οποίοι, αύριο Τρίτη 17/12/2019 από την έναρξη της βάρδιας έως τις 10π.μ, πραγματοποιούν Στάση Εργασίας, αντιδρώντας στις μονομερείς μετακινήσεις συναδέλφων.

Μια τέτοια ενέργεια της Διοίκησης της ΣΤΑ.ΣΥ πυροδοτεί αντιπαράθεση με τους εργαζόμενους και τα συνδικαλιστικά τους όργανα, αφού, αντί διαλόγου και συμφωνίας, τους οδηγεί σε αμυντική στάση και κινητοποιήσεις.

Τα αιτήματα των εργαζομένων είναι δίκαια διότι

αγωνίζονται προς όφελος των κοινωνικού συνόλου, ενάντια στη μείωση του παραγόμενου συγκοινωνιακού έργου, αφού στις μετακινήσεις συναδέλφων δεν λαμβάνονται υπόψιν παράμετροι όπως η υποστελέχωση των υπηρεσιών και οι ανάγκες των ίδιων των εργαζομένων. Να μην βιαστούν λοιπόν ορισμένοι να μιλήσουν για άλλη μια «συντεχνιακή» κινητοποίηση.

Εν έτει 2019, συνιστά κοινωνική απαίτηση και ταυτόχρονα πολιτειακή υποχρέωση να γίνεται σεβαστό το κοινοτικό κεκτημένο. Οι διοικήσεις οργανισμών και επιχειρήσεων οφείλουν να προσεγγίζουν τις συζητήσεις και τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων μέσα από μια φιλοσοφία διαλόγου και συνεύρεσης κοινών συνισταμένων και όχι να λειτουργούν με μονομερείς επιβολές που οδηγούν σε αδιέξοδο κοινωνία και οικονομία. Από εμάς εξαρτάται να διασφαλίσουμε ότι, σύμφωνα με το πνεύμα που διέπει το θεμέλιο της δημοκρατίας, η κοινωνία και οι φορείς της μπορούν να συνεχίσουν να δρουν σε μια χώρα ενωμένη, δημοκρατική, αλληλέγγυα, ειρηνική, ευημερούσα και ικανή να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των πολιτών της.



Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τις κινητοποιήσεις των εργαζομένων στις τράπεζες, οι οποίοι προχωρούν σε Πανελλαδική Στάση Εργασίας την προσεχή Πέμπτη 19 Δεκέμβρη και σε 24ωρη Απεργία την ίδια ημέρα στην Τράπεζα Πειραιώς.

Η Διοίκηση της συγκεκριμένης τράπεζας, καταστρατηγώντας τη συμφωνία της με την ΟΤΟΕ και το Σύλλογο των Εργαζομένων της Πειραιώς για εθελοντική μετάβαση στη νέα εταιρεία, προχώρησε στην απόλυση 24 εργαζομένων, καθιστώντας αβέβαιο και το εργασιακό μέλλον για το σύνολο των 145 συναδέλφων του πρώην RBU.

Η συγκεκριμένη αντεργατική τακτική, εντείνει τους φόβους του συνόλου των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο, οι οποίοι με τις κινητοποιήσεις τους δίνουν σαφές μήνυμα ότι δεν πρόκειται να δεχθούν ανάλογες απαράδεκτες τακτικές από καμία τράπεζα.

Η ΓΣΕΕ από την αρχή του αγώνα τους βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς και θα στηρίξει για ακόμη μία φορά τα δίκαια αιτήματά τους, στη νέα τριμερή συνάντηση που έχει οριστεί για την Πέμπτη στο Υπουργείο Εργασίας.

Τρόπος αμοιβής εορτών Χριστουγέννων και Πρωτοχρονιάς

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ, <http://www.kepea.gr/>) ενημερώνει τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής των εορτών των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς.

Ημέρες αργίας λόγω εορτών

Η 25η και η 26η Δεκεμβρίου είναι ημέρες υποχρεωτικής αργίας βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (αρθ. 4 ΒΔ 748/1966 και άρθρο 42 Ν. 4554/2018).

Η 1η Ιανουαρίου και η 6η Ιανουαρίου (Θεοφάνεια) δεν ανήκουν στις υποχρεωτικές αργίες από το νόμο, ωστόσο χορηγούνται είτε βάσει ειδικών ρυθμίσεων σε ΣΣΕ, Κανονισμούς εργασίας κλπ, είτε κατ' έθιμο, είτε οικειοθελώς από τον εργοδότη.

Σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις γιορτές.

Επίσης δεν είναι νόμιμος ο συμψηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με την ημέρα υποχρεωτικής αργίας

Αμοιβή ημερών υποχρεωτικής αργίας

Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύννηθες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν
 - β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές

απ' το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημερομισθίου τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21/12. Σε περίπτωση που το Δώρο Χριστουγέννων δεν καταβληθεί έγκαιρα, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ποινικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ή του νομίμου εκπροσώπου αυτού (για την περίπτωση εταιρείας κλπ), ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας. Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί έως και 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας ελέγχους και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα, για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Υπολογίστε online το Δώρο Χριστουγέννων

Με την online εφαρμογή που έχει δημιουργήσει το ΚΕ.Π.Ε.Α. δίνεται η δυνατότητα οι εργαζόμενοι να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Χριστουγέννων που δικαιούνται, πατώντας το παρακάτω σύνδεσμο:

<http://kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>.

Παράλληλα έχει δημιουργηθεί και νέα online εφαρμογή για τον υπολογισμό του Δώρου Χριστουγέννων στην εκ περιτροπής απασχόληση: <https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-xristoygennon.php>

Ανθρωπιστική βοήθεια της ΓΣΕΕ προς το δοκιμαζόμενο λαό της Αλβανίας

Αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ μετέβη την περασμένη Παρασκευή 20.12.2019 στην Αλβανία και παρέδωσε στο Δήμο Δρόπολης ανθρωπιστική βοήθεια προς το δοκιμαζόμενο από τους σεισμούς λαό.

Η ανθρωπιστική βοήθεια περιλαμβάνει σκηνές 5 ατόμων, παπλώματα, πτυσσόμενα κρεβάτια, στρώματα, γάλατα μακράς διάρκειας και θα μεταφερθεί σε πληγείσες περιοχές με ευθύνη του Δήμου Δρόπολης.

Κατά τη διάρκεια της αποστολής υπήρξε συνάντηση με τον Δήμαρχο Δρόπολης κ. Δημήτριο Τόλη, στον οποίο δόθηκε αναμνηστικό υλικό από τα 100 χρόνια ίδρυσης της ΓΣΕΕ, ενώ θερμή ήταν η υποδοχή από εργαζόμενους και κατοίκους της περιοχής.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τις ευχαριστίες της προς τον κ. Δ. Τόλη και την Αλβανική Κυβέρνηση για την βοήθεια και τη συνδρομή τους ώστε να ξεπεραστεί κάθε γραφειοκρατικό εμπόδιο.

Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων σε συνθήκες ψύχους, έντονων χιονοπτώσεων και παγετού

Η σφοδρή χιονόπτωση και τα έντονα καιρικά φαινόμε-

μενα έπληξαν και συνεχίζουν να πλήττουν μεγάλο μέρος της χώρας. Προς τούτο έχουν εκδοθεί και από τη Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας γενικές οδηγίες για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των κατοίκων όλης της χώρας, αλλά και ιδιαίτερα των περιοχών που πλήττονται εντονότερα από τα φαινόμενα κακοκαιρίας, με έμφαση στα μέτρα προστασίας εξαιτίας της διακοπής των μετακινήσεων ή της σημαντικής και κυρίως επικίνδυνης επιβάρυνσής τους.

Προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων σε συνθήκες ψύχους, έντονων χιονοπτώσεων και παγετού, η Γ.Σ.Ε.Ε. ενημερώνει για τα ακόλουθα:

Αδυναμία προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους

Οι εργαζόμενοι που δεν κατάφεραν να προσέλθουν στην εργασία τους όχι λόγω δικής τους υπαιτιότητας, αλλά εξαιτίας σπουδαίου λόγου που οφείλεται σε αδυναμία μετακίνησής τους λόγω της χιονόπτωσης και των συνεπειών της δικαιούνται κανονικά της αποδοχής τους για την ημέρα ή τις ημέρες αυτές της κακοκαιρίας, αρκεί να έχει προηγηθεί τουλάχιστον δεκαήμερη πραγματική εργασία στον εργοδότη τους.

Η διακοπή των συγκοινωνιών και η επικινδυνότητα όλων των δρόμων, και όχι μόνο των κεντρικών οδικών αρτηριών, εξαιτίας της σφοδρής χιονόπτωσης και του παγετού που ακολουθεί, αλλά και της χαμηλής ορατότητας σε πολλές περιπτώσεις, αποτελούν τυπική περίπτωση σπουδαίου λόγου, που δικαιολογεί, σύμφωνα με την καλή πίστη, τη μη παροχή της εργασίας.

Εφόσον υπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, το δικαίωμα στις αποδοχές της ημέρας κακοκαιρίας θεμελιώνεται όταν η επιχείρηση λειτούργησε κανονικά και ο εργαζόμενος δεν κατόρθωσε, παρά την καταβληθείσα από μέρους του προσπάθεια, να με-

ταβεί στην εργασία του. Επίσης το δικαίωμα αυτό διατηρείται και όταν η επιχείρηση δεν λειτούργησε κανονικά επειδή ο εργοδότης διέκοψε τη λειτουργία της χωρίς να λάβει τα απαιτούμενα «μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης». Ως εκ τούτου, ο εργαζόμενος που δεν κατόρθωσε να μεταβεί στην επιχείρηση, της οποίας τη λειτουργία διέκοψε ο εργοδότης την ημέρα της κακοκαιρίας λόγω της εκτίμησής του πχ ότι δεν θα υπάρξει επαρκής πελατεία ή (και) προσέλευση των εργαζομένων, δικαιούται κανονικά τις αποδοχές της ημέρας αυτής.

Αντίθετα, στην επιχείρηση που λόγω της ασυνήθους σε ένταση χιονόπτωσης είναι κατ' αντικειμενική κρίση αδύνατο να λειτουργήσει, τα μέρη απαλλάσσονται αμοιβαία από τις υποχρεώσεις τους σε ό,τι αφορά την παροχή εργασίας κατά την ημέρα που παρέμεινε κλειστή.

Σημειώνεται ότι η ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν κατόρθωσε να μεταβεί στην εργασία του λόγω ακραίων καιρικών συνθηκών δεν μπορεί να χρεωθεί μονομερώς από τον εργοδότη στον μισθωτό ως ημέρα κανονικής άδειας.

Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων

Κρίνεται σκόπιμη η υπενθύμιση του πλαισίου οδηγιών για την περιγραφή των ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου, τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που πρέπει προληπτικά να λαμβάνονται από τους εργοδότες, σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες και τη διενέργεια τόσο προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους από την εργασία σε συνθήκες ψύχους είναι οι καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδη διαβήτη, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτηριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά,

διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση. Η ένταση των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.

■ Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα:

Οι χώροι εργασίας σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας πρέπει να έχουν θερμοκρασία ανάλογη με τη φύση της εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της, λαμβανομένων πάντα υπόψη και των κλιματολογικών συνθηκών των εποχών του έτους.

Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε εξωτερικές θέσεις εργασίας, αυτές πρέπει να διευθετούνται κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να προστατεύονται από τις ατμοσφαιρικές επιδράσεις (δυσμενείς καιρικές συνθήκες) και να μην κινδυνεύουν να γλιστρήσουν ή να πέσουν.

Να χορηγείται στους εργαζόμενους, στις περιπτώσεις που αυτό απαιτείται, εξοπλισμός ατομικής προστασίας για προστασία από το ψύχος. Ως εξοπλισμός ατομικής προστασίας νοείται κάθε εξοπλισμός τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να φορά ή να φέρει κατά την εργασία, για να προστατεύεται από ένα ή περισσότερους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και κάθε συμπλήρωμα ή εξάρτημα του εξοπλισμού που εξυπηρετεί αυτό το σκοπό.

Η οργάνωση και ο ρυθμός εργασίας δεν πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Στην περίπτωση εγκύων και γαλουχουσών εργαζομένων, για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσής τους σε ακραίες συνθήκες καταπόνησης λόγω ψύχους, πρέπει να αξιολογείται ο κίνδυνος για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία, και να καθορίζονται τα ληπτέα μέτρα.

Απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκων εργαζομένων σε εργασίες κατά τις οποίες ο νέος εκτίθεται σε δυσμενείς καιρικές συνθήκες κατά την εκτέλεση υπαίθριων εργασιών.

Ειδικότερα για τα τεχνικά και οικοδομικά έργα:

Αντιστηρίξεις, εκσκαφές κ.λ.π. πρέπει να επανελέγχονται από το επιβλέποντα μηχανικό πριν από την επανάληψη εργασιών διακοπείσων λόγω θεομηνίας ή παγετού και να αναγράφονται οι σχετικές παρατηρήσεις στο Ημερολόγιο Μέτρων Ασφάλειας.

Όσον αφορά τα ανυψωτικά μηχανήματα, απαγορεύεται η εγκατάσταση ή χρήση τους σε καιρικές συνθήκες που είναι δυνατό να θέσουν σε κίνδυνο την ευστάθειά τους.

Οι προσωρινές εργασίες σε ύψος εκτελούνται μόνον όταν οι καιρικές συνθήκες δεν θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Όλες οι βοηθητικές κατασκευές (ικριώματα κλπ) πρέπει να επιθεωρούνται από το αρμόδιο πρόσωπο ως προς την αντοχή, τη σταθερότητα και τα μέτρα ασφάλειας σε περίπτωση θεομηνίας και πριν από την επανάληψη των εργασιών. Σε περίπτωση δυσμενών καιρικών συνθηκών διακόπτονται οι εργασίες οι οποίες παρεμποδίζονται άμεσα από αυτές. Οι εργασίες αυτές επαναλαμβάνονται μετά την αποκατάσταση των ασφαλών συνθηκών εργασίας.

Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της καταπόνησης των εργαζομένων λόγω ψύχους, έντονης χιονόπτωσης και παγετού πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της καταπόνησης των εργαζομένων,

σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον εκτεθειμένους στις καιρικές συνθήκες, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).

Οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη χειμερινή περίοδο σε όλους τους εργασια-



κούς χώρους, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδοτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας η εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων για την πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (ψύχος, καύσωνας κλπ).

Τονίζουμε ότι με άτυπες εγκυκλίους και ανακοινώσεις τα προβλήματα δεν επιλύονται, αλλά χρειάζεται άμεσα ένα σαφές ρυθμιστικό πλαίσιο, αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση των έγκαιρων ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrosis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2020

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Βασίλη Τσίτσα

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του συναδέλφου συνδικαλιστή Βασίλη Τσίτσα, ο οποίος είχε διατελέσει μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Διοίκησης της ΓΣΕΕ.

Ο Βασίλης Τσίτσας πέθανε μετά από πολύχρονη μάχη με τον καρκίνο. Υπηρέτησε με ήθος και αξιοπρέπεια το συνδικαλιστικό κίνημα αφήνοντας το δικό του στίγμα στους αγώνες για τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά του.

Απαράδεκτες οι πρακτικές της Διοίκησης του ΟΤΕ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη Διοίκηση του ΟΤΕ η οποία με την πρακτική των ψευδών μηνύσεων οδήγησε σε συλλήψεις απεργών εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη.

Μετά τη δυναμική και μαζική απεργιακή απάντηση των εργαζομένων οι οποίοι ξεκίνησαν πριν τα Χριστούγεννα τον αγώνα τους, η Διοίκηση χρησιμοποιεί τώρα τέτοιες απαράδεκτες πρακτικές με εμφανέστατο σκοπό και στόχο να εκφοβίσει τους εργαζόμενους.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στον ΟΤΕ και στηρίζει το δίκαιο αγώνα τους.

Απαιτείται άμεση παρέμβαση του Υπουργού Εργασίας για την αντιμετώπιση των παρανομιών της ΒΦΛ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη «βιομηχανία» απομακρύνσεων εργαζομένων από την εργασία, που έχει στήσει

η Διοίκηση του εργοστασίου φωσφορικών λιπασμάτων της Καβάλας, η οποία ασκώντας πιέσεις και καταστρατηγώντας κάθε εργατική νομοθεσία ζητά από τους εργαζόμενους να υπογράψουν συμβάσεις με νέα εταιρεία απεμπολώντας όμως κάθε εργασιακό τους δικαίωμα.

Η ιδιοκτησία του εργοστασίου, η οποία έχει δημιουργήσει πλήθος παρόνθρων νέων εταιρειών, ζητά από το σύνολο των εργαζομένων να αποδεχθούν δανεισμό σε μία ακόμη «νέα» εταιρεία χωρίς καμία απολύτως διασφάλιση των δικαιωμάτων τους.

Ως μέτρο εκβιασμού απαγόρευσε μάλιστα στους εργαζόμενους την είσοδο στο εργοστάσιο πετώντας στο καλάθι των αχρήστων τη δικαστική δικαίωσή τους το 2017 αλλά και τη μεταξύ των δύο πλευρών συμφωνία, η οποία άνοιξε το δρόμο επιστροφής όλων των εργαζομένων στη δουλειά τους με καταβολή των δεδουλευμένων τους.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό του σωματείου των εργαζομένων στα φωσφορικά λιπάσματα και της Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Χημικής Βιομηχανίας Ελλάδος, που δίνουν από κοινού αγώνα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων του συνόλου του προσωπικού.

Ζητούμε επιτέλους την άμεση παρέμβαση του Υπουργού Εργασίας με δεδομένο το γεγονός ότι 134 οικογένειες βρίσκονται στο δρόμο με υπαιτιότητα μιας διοίκησης εργοστασίου που παραβιάζει νόμους και συμφωνίες εις βάρος των εργαζομένων αλλά και της εθνικής οικονομίας.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Γεωργίου Κουκουλέ

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Γεωργίου Κουκουλέ, πρώην Προέδρου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, Καθηγητή

Απολογισμός Δράσεων 2020

Εργατικού Δικαίου και πρώην Αντιπρύτανη του Παντείου Πανεπιστημίου Αθηνών και τ. μέλους του ΔΣ του Αρχείου Ιστορίας Συνδικάτων της Συνομοσπονδίας (ΑΡΙΣΤΟΣ).

Ο Γεώργιος Κουκουλές κατά τη διάρκεια της θητείας του στον ΟΜΕΔ κατάφερε να προσδώσει νέα αίγλη στο θεσμό και να συγκεντρώσει στο πρόσωπό του την εμπιστοσύνη και το σεβασμό όλων των κοινωνικών εταίρων.

Παρά το γεγονός ότι είχε επιλέξει να έχει μετρημένο δημόσιο λόγο, σε κρίσιμες στιγμές υπερασπίστηκε με δημόσιες τοποθετήσεις του τα δικαιώματα των εργαζομένων και τα συνδικάτα, στα οποία υπήρξε σταθερός συμπαράστατης.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του.

Η κηδεία θα τελεστεί αύριο στο 1ο Νεκροταφείο Αθηνών, στις 11.30 στην εκκλησία Αγίου Λαζάρου.

Στηρίζουμε την απεργία του Εργατικού Κέντρου Πρέβεζας στα JUMBO

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απόφαση της διοίκησης των «Jumbo» να λειτουργεί τα καταστήματα σε Πρέβεζα και Κατερίνη όλες τις Κυριακές του χρόνου.

Οι ισχυρισμοί ότι τάχα με την απόφαση αυτή «στηρίζει την τοπική απασχόληση για να μην διακοπούν οι συμβάσεις του 30% των εργαζομένων που θεωρούνται εποχικοί υπάλληλοι», δεν είναι παρά ένα ακόμα εκβιαστικό μήνυμα προς τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους που δικαίως διαμαρτύρονται. Οι θέσεις εργασίας χάνονται στο βωμό της «ανήθικης επιχειρηματικότητας» και όχι όταν οι εργαζόμενοι υπερασπίζονται δικαιώματα και κατακτήσεις.

Καλούμε το Υπουργείο Εργασίας να παρέμβει άμεσα, συγκαλώντας τριμερή συνάντηση σε υψηλό πολιτικό επίπεδο. Μια τέτοια λειτουργία μεγάλης αλυσίδας, συνιστά στρέβλωση της αγοράς και παραβιάζει κατάφορα τον οικογενειακό προγραμματισμό των εργαζομένων.

Η Συνομοσπονδία στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων και του Εργατικού Κέντρου Πρέβεζας, το οποίο έχει προκηρύξει 24ωρη απεργία αυτή την Κυριακή 26.1.2020 στις 10:30 και προσκαλεί σε διαμαρτυρία έξω από τα Jumbo.



Δίκαιος και εμβληματικός ο αγώνας των εργαζομένων της ΛΑΡΚΟ

Η ΓΣΕΕ δηλώνει αλληλέγγυα στον αγώνα των εργαζομένων της ΛΑΡΚΟ και των σωματείων τους, οι οποίοι αύριο Σάββατο 25 Ιανουαρίου και ώρα 11.00 π.μ πραγματοποιούν μαζικό συλλαλητήριο και πορεία στο ΣΥΝΤΑΓΜΑ. Ο αγώνας τους είναι εμβληματικός καθώς στοχεύει στη διασφάλιση της λειτουργίας της επιχείρησης, των θέσεων εργασίας και της ίδιας τους της ζωής.

Είναι μεγάλη απώλεια για τον τόπο και την εθνική οικονομία, να υπάρχουν οι βασικές πρώτες ύλες, (σιδηρονικέλιο από την ΛΑΡΚΟ και σιδηροχρώμιο στον Βόλο), που σε συνδυασμό με την υπάρχουσα σύνδεση της παραγωγικής διαδικασίας να μπορεί να επιτευχτεί σημαντικά μειωμένο κοστολόγιο παραγωγής ανοξείδωτου χάλυβα, και εντούτοις όλα αυτά να μένουν αναξιοποίητα.

Η δεύτερη, εξίσου σημαντική προοπτική, είναι η αξιοποίηση του κοβαλτίου που εμπεριέχεται μέσα στο κράμα του σιδηρονικελίου και η οποία, λόγω τεχνικής αδυναμίας διαχωρισμού κοβαλτίου από νικέλιο, δεν πραγματοποιείται. Αυτό σημαίνει ότι με τις σημερινές τιμές χάνονται 70-100 εκ. δολάρια ετησίως από τη μη εξαγωγή του κοβαλτίου.

Για τη διάσωση της ΛΑΡΚΟ απαιτείται χρειάζεται πολιτική βούληση, πατριωτισμός, όραμα, ικανή διοίκηση με ενθουσιασμό και όρεξη για το εγχείρημα, σκληρή δουλειά και συντονισμός, από πολλούς ενδιαφερόμενους φορείς. Με τέτοιες, εθνικής σημασίας επενδύσεις θα ανακάμψει η οικονομία της χώρας και θα ξεπεραστεί η οικονομική κρίση που μαστίζει την κοινωνία μας και όχι με την απαξίωση της ΛΑΡΚΟ.

Καλούμε την Κυβέρνηση, αν όντως εννοεί όσα διακηρύσσει για την ανάπτυξη, να δώσει λύσεις εδώ και τώρα στα χρόνια προβλήματα της επιχείρησης και να διασφαλίσει την απρόσκοπτη και ασφαλή λειτουργία της επιχείρησης με αξιοποίηση όλων των δυνατοτήτων της.

Για την απόπειρα δολοφονίας εργαζόμενου από εργοδότη στον Μαραθώνα

Το χθεσινό περιστατικό στο Μαραθώνα με τη δολοφονική απόπειρα εργοδότη που πυροβόλησε με καραμπίνα εργαζόμενο, όπως και όσα άλλα δεν γίνονται γνωστά, έρχονται να επιβεβαιώσουν μία τραγική εικόνα της πραγματικότητας των εργαζομένων, ελλήνων και αλλοδαπών, που διαχρονικά επιχειρείται να παραμένει αθέατη για να μην αποκαλύψει τη «ζούγκλα» στην αγορά εργασίας και την ανενόχλητη εμπέδωση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας. Αν μάλιστα και στην περίπτωση αυτή επιβεβαιωθεί ότι η επίθεση υποκινήθηκε από το γεγονός ότι ο δράστης χρωστούσε δεδουλευμένα στον εργαζόμενο, τότε επανέρχονται στην επιφάνεια περιστατικά τύπου «Μανωλάδας» όπου εργοδότες όχι μόνο δεν πληρώνουν και απασχολούν ανενόχλητοι σε συνθήκες δουλείας αδήλωτους ή μη εργαζόμενους, αλλά πολλές φορές απειλούν και τη σωματική ακεραιότητα όσων διεκδικούν τα δεδουλευμένα τους, εάν όχι και νερό και τροφή.

Η ΓΣΕΕ έχει κρούσει κατ' επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου για τις «εργασιακές μανωλάδες» που εξακολουθούν να κυριαρχούν σε όλη την επικράτεια, απαιτώντας αυστηρούς ελέγχους συνθηκών εργασίας και αμοιβής, αλλά και πιθανού ρατσιστικού κινήτρου στα περιστατικά που προσβάλλουν τον πυρήνα ανθρώπινης ύπαρξης και αξιοπρέπειας.

Καλούμε τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας να διερευνήσουν το περιστατικό αυτό και να εξαντλήσουν κάθε δυνατότητα επιβολής κυρώσεων, ειδικά σε υποθέσεις που άπτονται του πυρήνα των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, καθώς και την άμεση επαναλειτουργία του αρμόδιου συλλογικού οργάνου του Υπουργείου Εργασίας για την αδήλωτη εργασία.

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στην καθαριότητα των σχολικών κτηρίων

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τις απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζομένων στη σχολική καθαριότητα, οι οποίοι έχουν προγραμματίσει 48ωρη απεργία για τις 6 και 7 Φεβρουαρίου, διεκδικώντας μεταξύ άλλων, πλήρη και σταθερή εργασία, αξιοπρεπείς αμοιβές, έγκαιρη και άμεση καταβολή των δεδουλευμένων τους.

Την ώρα που το ένα μετά το άλλο τα σχολεία της χώρας κλείνουν λόγω του ιού της γρίπης, τα συναρμόδια Υπουργεία συνεχίζουν να αγνοούν τους ανθρώπους που έχουν επωμισθεί το βάρος της καθαριότητας και της απολύμανσης των σχολικών κτηρίων, ώστε να υπάρξει διάλογος και να βρεθεί λύση στα πολλά και σημαντικά εργασιακά τους προβλήματα.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στη σχολική καθαριότητα και μαζί με πολλά Εργατικά Κέντρα της χώρας στηρίζουν από κοινού το δίκαιο αγώνα τους.

Άμεση απόδοση ευθυνών για το ατύχημα στη ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ

Η ΓΣΕΕ απαιτεί την άμεση παρέμβαση των ελεγκτικών μηχανισμών της πολιτείας ώστε να διαλευκανθούν τα ακριβή αίτια του πρόσφατου εργατικού ατυχήματος στη ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ που οδήγησε 4 εργαζόμενους να νοσηλεύονται σε κρίσιμη κατάσταση.

Είναι αδιανόητο να συμβαίνουν τέτοια ατυχήματα εν έτει 2020, να κινδυνεύουν και αρκετές φορές να χάνονται ανθρώπινες ζωές εν ώρα εργασίας.

Η Συνομοσπονδία ζητά την άμεση απόδοση ευθυνών και εύχεται ταχεία ανάρρωση στους συναδέλφους.

Ασφαλιστικό Κυβέρνησης: «Ωδινεν ὄρος καὶ ἔτεκεν μῦν»

Η Κυβέρνηση που προεκλογικά διακήρυ-

τε ότι θα καταργήσει τον αντισφαλιστικό νόμο Κατρούγκαλου, παραμένει, με ελαφρές βελτιώσεις σε κάποια σημεία, στην ίδια φιλοσοφία και το πνεύμα του προηγούμενου απαράδεκτου νόμου.

«Ωδινεν ὄρος καὶ ἔτεκεν μῦν» ή κατά τη λαϊκή έκφραση «πολύ κακό για το τίποτα»

Συγκεκριμένα το υπό κατάθεση νομοσχέδιο, δεν προωθεί ουσιαστικά την κοινωνικοασφαλιστική μεταρρύθμιση αλλά μόνο την οργανωτικό-λειτουργική και διαδικαστική ενοποίηση. Προβλέπει περιορισμένου επιπέδου αυξήσεις στις συντάξεις συγκριτικά με τις απώλειες του συνταξιοδοτικού εισοδήματος, ιδιαίτερα κατά την τελευταία δεκαετία, ενσωματώνοντας και παρατηρήσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Για τη ΓΣΕΕ πάγια και βασικά αιτήματα, όπως έχουν αποτυπωθεί διαχρονικά- αποτελούν η διασφάλιση και διατήρηση του δημόσιου κοινωνικού χαρακτήρα του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (κύριας και επικουρικής), ως θεμελιώδους θεσμού κοινωνικής προστασίας με αναδιανεμητικό χαρακτήρα, η εξασφάλιση της εγγύησης του Κράτους στη χρηματοδότησή του με σκοπό τη μακροχρόνια βιωσιμότητα και την κοινωνική αποτελεσματικότητά του, η επαναχορήγηση της 13ης και της 14ης σύνταξης με προτεραιότητα στους χαμηλοσυνταξιούχους αλλά και αποτελεσματική αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, της εισφοροδιαφυγής, των ανείσπρακτων οφειλών προς τα Ταμεία. Ο κίνδυνος ενσωμάτωσης κυρίας και επικουρικής είναι πλέον ορατός, κάτι το οποίο βρίσκει αντίθετο τον κόσμο της μισθωτής εργασίας.

Η ΓΣΕΕ, δεν πρόκειται να εντάξει την αντίδραση της στις προωθούμενες ασφαλιστικές ρυθμίσεις, σε κανένα κομματικό σχεδιασμό καμίας παράταξης. Διατηρώντας την αυτονομία της, επιδιώκει εξαντλητικό, σοβαρό και υπεύθυνο διάλογο για τη διασφάλιση ενός ασφαλιστικού συστήματος που θα εγγυάται

τις παρούσες και τις επόμενες γενιές. Όσοι διέλυσαν τις δημοκρατικές εκλογικές διαδικασίες της ΓΣΕΕ και άλλων μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δεν μπορούν σήμερα να εμφανίζονται ως τιμητές των δικαιωμάτων της εργατικής τάξης.

Απόφαση Ολομέλειας Διοίκησης ΓΣΕΕ

Εφαρμόζοντας τη δικαστική απόφαση για την πραγματοποίηση Συνεδρίου της ΓΣΕΕ για την εκλογή Οργάνων Διοίκησης εντός έξι μηνών (λήξη 15/4/2020), η Ολομέλεια της Διοίκησης αποφάσισε σε σημερινή της συνεδρίαση την πραγματοποίησή του την Τρίτη 25 Φεβρουαρίου στην Αθήνα.

Οι οργανωτικές και λειτουργικές λεπτομέρειες θα καθοριστούν σε συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής.

Για το εργατικό δυστύχημα στο Αίγιο

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη αλλά και την αγανάκτησή της για το θάνατο του 36χρονου Κώστα Θεοδούλη εν ώρα εργασίας, σε εργοτάξιο στην περιοχή του Λαμπιρίου του Δήμου Αιγιαλείας, όταν κάτω από αδιευκρίνιστες συνθήκες παγιδεύτηκε μέσα σε σιλό με άμμο. Ένας ακόμη εργαζόμενος χάνει τη ζωή του,

την ώρα του μεροκάματου, αποδεικνύοντας τα ελλιπή μέτρα προστασίας στους χώρους δουλειάς.

Η Συνομοσπονδία έχει κρούσει κατ'επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου, ζητώντας την αυστηροποίηση των ελέγχων και την αναγκαιότητα ύπαρξης μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους δουλειάς. Τα τραγικά συμβάντα όμως αποδεικνύουν, δυστυχώς, ότι οι υπεύθυνοι έχουν κλειστά τα αυτιά τους.

Απαιτούμε την άμεση παρέμβαση των αρμοδίων ελεγκτικών μηχανισμών και την απόδοση ευθυνών.

Απαιτούμε την εντατικοποίηση των ελέγχων ώστε να μη θρηνήσουμε άλλα θύματα.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένεια του συναδέλφου.

Αποτελέσματα αρχαιρεσιών 37ου Συνεδρίου ΓΣΕΕ

Ολοκληρώθηκαν οι αρχαιρεσίες του 37ου Τακτικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ με την εκλογή οργάνων διοίκησης. Στις εκλογές πήραν μέρος επτά παρατάξεις (7).

Τα αποτελέσματα των εκλογών έχουν ως εξής: Ψήφισαν 337, έγκυρα 337, άκυρα 0, λευκά 0. Αναλυτικά ανά παράταξη τα αποτελέσματα έχουν ως εξής:



Απολογισμός Δράσεων 2020

ΠΑΡΑΤΑΞΕΙΣ	ΨΗΦΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΕΔΡΕΣ Δ.Σ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΓΑΣΙΑ (ΠΑΣΚΕ – ΔΗΜΟΚΡΑΤΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ)	130	38,57% από 32,33% το 2016	17 έδρες από 15 το 2016	10 έδρες από 8 το 2016	6 έδρες από 5 το 2016
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Δ.Α.Κ.Ε.)	78	23,14% από 18,2% το 2016	11 έδρες από 8 το 2016	6 έδρες από 5 το 2016	4 έδρες από 3 το 2016
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (Δ.Α.Σ)	66	19,58% από 22,55% το 2016	9 έδρες από 10 το 2016	5 έδρες από 6 το 2016	3 έδρες από 4 το 2016
ΕΝΩΤΙΚΟ ΜΕΤΩΠΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΙΣΧΥΡΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ (Ε.ΜΕ.Ι.Σ – ΑΡΚΙ)	23	6,82%	3	2	1
ΕΝΩΤΙΚΗ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ (Ε.Α.Κ)	17	5,04%	2	1	1
ΕΝΟΤΗΤΑ – ΔΥΝΑΜΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ	14	4,15%	2	1	
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΨΗΦΟΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	9	2,67%	1		

Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της Καθαράς Δευτέρας (φέτος 2 Μαρτίου 2020).

Η Καθαρή Δευτέρα δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η Καθαρή Δευτέρα έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνθήκη και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους (άρθρ. 2 παρ.3 ΝΔ 3755/1955).

Αν μία επιχείρηση λειτουργήσει φέτος κατ' εξαίρεση (ενώ τα προηγούμενα χρόνια δεν λειτουργούσε βά-

σει ΣΣΕ, Καν. Εργασίας, επιχειρησιακής συνθήκης ή εθίμου), τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται για την εργασία τους, προσαύξηση μισθού 1/25 οι υπάλληλοι και ένα επιπλέον ημερομίσθιο οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο, με την προσαύξηση 75% των αποδοχών τους.

Η νέα Διοίκηση της ΓΣΕΕ η οποία προήλθε από το 37ο Συνέδριο

Τα αποτελέσματα της εκλογικής διαδικασίας του 37ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ και οι εκλεγέντες στη νέα Διοίκηση, κατά παράταξη, σύμφωνα με την ανακοίνωση της Εφορευτικής Επιτροπής, έχουν ως εξής:

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (ΠΑΣΚΕ-Δημοκράτες Συνδικαλιστές)

1. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
2. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
3. ΔΑΝΟΥΣΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
4. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ (ΛΙΛΑ)

5. ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
6. ΚΑΠΡΑΝΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
7. ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
8. ΚΥΠΡΙΑΝΙΔΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ
9. ΛΕΒΕΝΤΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
10. ΜΟΥΤΑΦΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
11. ΠΑΠΑΔΗΜΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
12. ΡΑΥΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ
13. ΣΤΟΪΜΕΝΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
14. ΤΑΧΜΑΤΖΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
15. ΤΣΙΛΦΙΔΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
16. ΤΣΩΝΗΣ ΣΩΤΗΡΙΟΣ
17. ΦΟΥΚΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Δ.Α.Κ.Ε.)

1. ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
2. ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΕΥΘΥΜΙΟΣ
3. ΚΑΡΡΑΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ
4. ΚΑΨΟΚΟΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
5. ΚΟΡΔΑΤΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
6. ΚΟΡΕΤΖΕΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
7. ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
8. ΜΠΡΟΥΣΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
9. ΠΕΠΟΝΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
10. ΣΙΟΡΙΚΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ
11. ΧΑΡΙΤΟΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (Δ.Α.Σ.)

- ΠΕΡΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΓΚΩΓΚΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
ΚΑΡΑΝΤΟΥΣΑΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΜΑΥΡΟΚΕΦΑΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΣΤΟΛΤΙΔΗΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ
ΣΥΡΙΓΟΣ ΒΑΣΙΛΑΜΟΣ
ΤΑΒΟΥΛΑΡΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ
ΤΑΣΙΟΥΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΕΜΕΙΣ-ΑΡΚΙ

1. ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
2. ΑΜΠΛΑΣ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗΣ
3. ΜΠΑΣΙΝΑΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ

ΕΝΩΤΙΚΗ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ (Ε.Α.Κ.)

1. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ (ΘΑΝΟΣ)
2. ΜΠΕΜΠΕΝΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ

ΕΝΟΤΗΤΑ –ΔΥΝΑΜΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ

- ΓΚΙΑΤΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
ΛΑΜΠΡΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΨΗΦΟΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. ΠΑΛΛΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ

Οι πίνακες των εκλεγέντων είναι με αλφαβητική σειρά, με τους πλειοψηφούντες συμβούλους ανά παράταξη να είναι στην πρώτη θέση.

ΜΑΡΤΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει την προσπάθεια του Συλλόγου Εκτάκτων Αρχαιολόγων για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εκτάκτων αρχαιολόγων της χώρας και του Συλλόγου τους, οι οποίοι σήμερα εντείνουν τον αγώνα τους για επανυπογραφή της ήδη ισχύουσας σύμβασής τους.

Παρά τις επίμονες προσπάθειες και πιέσεις του Συλλόγου προς τον Σύνδεσμο Ανωνύμων Τεχνικών Εταιρειών, από την εργοδοτική πλευρά δεν έχει κατατεθεί ακόμη πρόταση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Η Συνομοσπονδία καλεί τον Σύνδεσμο Ανωνύμων Τεχνικών Εταιρειών (ΣΑΤΕ) να καταθέσει άμεσα πρόταση ΣΣΕ με όρους αξιοπρεπείς για τους εργαζόμενους, διασφαλίζοντας τα συλλογικά κεκτημένα τους.

Η προσπάθεια των εργαζομένων υπηρετεί το αυτονόητο δικαίωμά τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ενημερωτική επιστολή Προέδρου ΓΣΕΕ σε ξένες οργανώσεις για τις μεταναστευτικές ροές

Ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος σε επείγουσα επιστολή του προς την ηγεσία κορυφαίων ευρωπαϊκών και διεθνών συνδικαλιστικών και θεσμικών φορέων, και προς τον Γενικό Διευθυντή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ILO Guy Ryder, μετέφερε τις ανησυχίες των Ελλήνων εργαζομένων παρέχοντας μια αξιολόγηση σχετικά με την κρίσιμη κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στα δυτικά χερσαία και θαλάσσια σύνορα της Ελλάδας, τα οποία ταυτόχρονα αποτελούν σύνορα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ εκφράζει τη βεβαιότητα ότι οι απόψεις αυτές θα ληφθούν υπόψη σε κάθε σχετική

συζήτηση και διαμόρφωση άποψης στους κόλπους του διεθνούς και ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος καθώς και των θεσμικών φορέων που έχουν αρμοδιότητα επί εργασιακών ζητημάτων.

Πιο αναλυτικά, ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ τονίζει τον εξαιρετικά σύνθετο χαρακτήρα των εξελίξεων, οι οποίες δεν μπορούν να αξιολογηθούν απλώς ως προσφυγικό πρόβλημα, αλλά ως ένα ευρύτερο μείζον διεθνές και ευρωπαϊκό πολιτικό όσο και ανθρωπιστικό ζήτημα. Αναφερόμενος δε στον όγκο, την γεωγραφική εμβέλεια, το βίαιο και καθοδηγούμενο χαρακτήρα των προσπαθειών παραβίασης συνοριακών ελέγχων, υπογραμμίζει ότι καταδεικνύεται η κατάφωρη απόπειρα της Τουρκίας να χρησιμοποιήσει ως όπλο απελπισμένους ανθρώπους με στόχο την προώθηση της γεωπολιτικής ατζέντας της και την απόσπαση προσοχής από τη φρικτή κατάσταση στη Συρία, και τη δική της εμπλοκή στη συριακή τραγωδία.

Με αναφορά σε αδιάσειστα αποδεικτικά στοιχεία που ακυρώνουν 'fake' ειδήσεις και την συστηματική παραπληροφόρηση των τουρκικών αρχών, στην επιστολή αναδεικνύεται η μετάλλαξη της γείτονος χώρας σε επίσημο 'trafficker', με την οργανωμένη ενθάρρυνση δεκάδων χιλιάδων μεταναστών και προσφύγων να εισέλθουν μαζικά με βίαιο τρόπο στην Ελλάδα, προσφέροντας υλική βοήθεια, δωρεάν μεταφορά αλλά και δακρυγόνα και εξοπλισμό κοπής συρμάτων, προφανώς παρεχόμενα από τις τουρκικές αρχές, υπό συνεχή ρίψη μολότοφ και καθοδήγηση από τουρκικά drones για την αναζήτηση ασφαλέστερων δίοδων.

Τα πρωτοφανή γεγονότα, τονίζει ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ, αναμφίβολα «αποτελούν ασύμμετρη απειλή, με στόχο τόσο την κοινωνική όσο και την οικονομική αποσταθεροποίηση της Ελλάδας, καθώς και τον εκβιασμό της Ευρώπης». Εγείρουν ευρύτερα σοβαρά ερωτήματα σχετικά με τη συνολική γεωπο-

λιτική ατζέντα και τις επιδιώξεις της Τουρκίας στην περιοχή μας, καθιστώντας αναγκαία την προάσπιση των συνόρων μας. Υπενθυμίζει δε, εκτός άλλων, τις επαναλαμβανόμενες δημόσιες απειλές Τούρκων επισήμων κατά της εδαφικής ακεραιότητας και των θαλάσσιων συνόρων της Ελλάδας, τη ρητή αμφισβήτηση διεθνών συνθηκών, όπως η Συνθήκη της Λωζάνης του 1923, και τη συστηματική παραβίαση του ελληνικού εναέριου χώρου από την τουρκική πολεμική αεροπορία, που κορυφώθηκε στο ανώτατο επίπεδο των 4. 627 παραβιάσεων το 2019.

Στην επιστολή επίσης τονίζεται ότι από το 2015, η Ελλάδα έχει καλωσορίσει πάνω από 120.000 πρόσφυγες και μετανάστες, παρά την οικονομική κρίση και τα μέτρα λιτότητας που δοκίμασαν σκληρά τον ελληνικό λαό και τους εργαζόμενους ενώ αναλύεται η συμβολή της ΓΣΕΕ και των ελληνικών συνδικάτων στην προσπάθεια άρσης εντάσεων και βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης για τους πρόσφυγες και τους μετανάστες. Υπενθυμίζεται δε ότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, η Ελλάδα έχει υποδεχτεί αλληπάλληλα κύματα μεταναστών από τις γειτονικές και άλλες χώρες, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν πλέον το 9%-10% του καταγεγραμμένου ελληνικού εργατικού δυναμικού και έχουν ενσωματωθεί επιτυχώς στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας —και με την καθοριστική συμβολή των συνδικάτων, ιδίως των εκπαιδευτικών και περιφερειακών δομών, που προώθησαν την πολυπολιτισμικότητα και την συνύπαρξη στον εργασιακό χώρο. Εντούτοις, στην παρούσα συγκυρία η κοινωνία και η οικονομία έχουν φθάσει στα όριά των αντοχών τους, με πιθανή διακύβευση της κοινωνικής συνοχής.

Τονίζοντας ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υστερήσει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του προσφυγικού και του μεταναστευτικού ζητήματος, ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ εκφράζει την ελπίδα ότι η τρέχουσα κρίση θα αποτελέσει αφετηρία απτής αλληλεγγύης και κάλεσμα αφύπνισης προς όλους να αναλάβουν και να μοιραστούν ευθύνες, επιδιώκοντας αποτελεσματικές, δίκαιες λύσεις, αντί να μεταφέρεται το βά-

ρος σε συγκεκριμένες χώρες απλώς και μόνο λόγω της γεωγραφίας τους.

Στο πλαίσιο αυτό, ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ υπογραμμίζει ότι το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα επιθυμεί εποικοδομητική συνεργασία με τα τούρκικα συνδικάτα για την αντιμετώπιση του παρόντος προσφυγικού προβλήματος, αλλά και για την ειρηνική συνύπαρξη, την πρόοδο και τη συνεργασία στην περιοχή μας, όπως έχει συμβεί πολλές φορές στο παρελθόν. Εντούτοις, δεν μπορούμε να επικροτήσουμε κατασκευασμένες συνθήκες, και την απόπειρα νομιμοποίησης τους με την εργαλειοποίηση της απελπισίας— όπως δεν μπορούμε να αποδεχτούμε απόψεις που καθιστούν την Ελλάδα υπεύθυνη για βία κατά απελπισμένων ανθρώπων, οι οποίοι με πολλούς τρόπους κατέστησαν θύματα καιροσκοπικών πολιτικών και εκβιασμού.

8 Μάρτη 2020

Η ΓΣΕΕ τιμά με δράσεις την Παγκόσμια Ημέρα αναγνώρισης του αγώνα της γυναίκας

Ακόμη και σήμερα που η γυναίκα έχει με αγώνες κατακτήσει νομοθετικά τη δυνατότητα ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην απασχόληση, η οποία αποτελεί την οικονομική βάση της ισότητας και της εμπιστοσύνης στις δυνάμεις της, είναι ακόμα διαρκής και επίκαιρη η ανάγκη να αποτραπούν οι αρνητικές δυνάμεις, οι διακρίσεις και οι συγκυρίες εκείνες που μπορούν να την καταδικάσουν στην επισφαλή εργασία, την άνιση αμοιβή, τη σωματική και πνευματική υπερκόπωση, την ανεργία και την περιθωριοποίηση.

Τα μηνύματα της ΓΣΕΕ είναι καθαρά και αποφασιστικά:

Η κατάκτηση της πραγματικής ισότητας ανδρών-γυναικών συνεχίζει να αποτελεί κορυφαίο διεκδικητικό αίτημα του συνδικαλιστικού Κινήματος. Μας αφορά όλους και αποδεικνύει συνολικά την ανάπτυξη, τον πολιτισμό και την ωριμότητα της κοινωνίας. Η διαφορά της θεωρίας από την πράξη είναι

αμείλικτη: η άνιση συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ανισότητα ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, το χάσμα αμοιβών, η πολλαπλότητα του ρόλου τους, η αδυναμία συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ή και οικογενειακής ζωής, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα και τα οποία οδηγούν στην εμφάνιση φαινομένων διάκρισης, ειδικότερα στον εργασιακό τομέα. Μάλιστα, όσο τα προβλήματα αυτά οξύνονται παρατηρούνται συχνότερα στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον φαινόμενα προσβολής της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας, κυρίως των γυναικών, τα οποία στην πιο ακραία τους μορφή είναι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ηθικής παρενόχλησης, με πολύ σοβαρές επιπτώσεις και στην υγεία τους.

Παραμένει χρέος και ευθύνη της ΓΣΕΕ η ανάδειξη των γενικότερων πολιτικών επιλογών που εμποδίζουν την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στην πράξη.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να διεκδικεί με συνέπεια και συνέχεια ρυθμίσεις για την ισότητα φύλου στην εργασία. Μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας έχουν επιτευχθεί και διαφυλαχθεί μέσα σε εξαιρετικά αντίξοες και αντεργατικές συνθήκες οι θεσμικές ρυθμίσεις που εισαγάγουν κατώτατα όρια προστασίας (ή ελάχιστους όρους προστασίας της εργασίας) σε ό,τι αφορά στην προστασία της μητρότητας και της οικογένειας, έχουν βελτιωθεί οι συνθήκες και οι όροι εργασίας καθώς και η ποιότητα ζωής της εργαζομένης γυναίκας και των εργαζόμενων γονέων. Η γενεσιουργός δύναμη των αιτημάτων αυτών που κατέληξαν να αποτελέσουν περιεχόμενο δεσμευτικών ρυθμίσεων είναι στις περισσότερες περιπτώσεις οι διεκδικήσεις εργαζόμενων γυναικών με συνδικαλιστική δράση και συλλογικούς αγώνες, οι οποίες συχνά υποκαθι-

στούν το έλλειμμα του Κράτους Πρόνοιας.

Αποτελεί ευθύνη των συνδικάτων να φέρουν στο φως τις διακρίσεις στην εργασία, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που δίνει η νομοθεσία για την προστασία των θυμάτων διακρίσεων λόγω φύλου ή και λόγω άλλων λόγων διάκρισης στην εργασία.

Η ΓΣΕΕ καλεί όλο το συνδικαλιστικό Κίνημα, τα πρωτοβάθμια σωματεία, τα Εργατικά Κέντρα, τις Ομοσπονδίες να αξιοποιήσουμε τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας (αρθ. 22 ν. 3896/2010, αρθ. 8 ν. 4443/2016) και να φέρουμε στο φως περιπτώσεις παράνομων διακρίσεων που μας γίνονται γνωστές, ανεξάρτητα από την ιδιότητα μέλους του θύματος πράξης διάκρισης, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, βίας στο χώρο εργασίας, εμπορίας ή αναγκαστικής εργασίας. Οι διατάξεις αυτές μας δίνουν τη δυνατότητα να υποβάλουμε στο όνομα του θύματος των διακρίσεων, εφόσον συναινεί, προσφυγές στις αρμόδιες Αρχές, δηλαδή στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη ή/και στα Δικαστήρια, όπως και να ασκούμε παρεμβάσεις υπέρ του θύματος ενώπιον των Αρχών ή/ και των Δικαστηρίων για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του λόγω παράνομης διάκρισης για πραγματικά ή νομιζόμενα χαρακτηριστικά στη βάση των παρακάτω λόγων:

- το φύλο, την οικογενειακή ή την κοινωνική κατάσταση, την εγκυμοσύνη
- τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τις γενεαλογικές καταβολές
- τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις
- την αναπηρία ή τη χρόνια πάθηση
- την ηλικία
- τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου

Η παρουσία των συνδικάτων είναι πολύτιμη τόσο για τη βοήθεια στο θύμα διάκρισης, όσο και για την παρακολούθηση της αυστηρής τήρησης της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία διαδικασίας ελέγχου (αντιστροφή βάρους απόδειξης στον εργοδότη,

προστασία από αντίποινα, επιβολή προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων).

Για τη συμβολή στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης των υποθέσεων, τα σωματεία μπορούν να ενημερώνουν τη ΓΣΕΕ στο isotita@gsee.gr για την υποβολή καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων στην εργασία. Αποτελεί ευθύνη των συνδικάτων να συμβάλουμε στο σπάσιμο της σιωπής και της μυστικότητας ως προς τους όρους αμοιβής των γυναικών, με σκοπό την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών. Ενώνουμε τη φωνή μας με την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και ζητούμε την υιοθέτηση νέας Οδηγίας για τη διαφάνεια ως προς την ισότητα της αμοιβής μέσω:

- της απαγόρευσης της μυστικότητας ως προς την αμοιβή στις συμβάσεις εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να αντιλαμβάνονται και να είναι σε θέση να συζητούν την αμοιβή τους
- της παροχής πληροφόρησης για την αξιολόγηση της εργασίας με σκοπό την επίτευξη της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας
- της υποχρέωσης των εργοδοτών να παρέχουν πληροφόρηση για την αμοιβή και ετήσια σχέδια δράσης για την ισότητα της αμοιβής
- της ενίσχυσης των συνδικάτων να διαπραγματεύονται με τους εργοδότες για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών
- της υποχρεωτικής αναφοράς στις αγγελίες πρόσληψης προσωπικού του εύρους των αμοιβών
- της πρόληψης πρακτικών της εργοδοσίας να αποκρύπτει τη διαφάνεια ως προς τις αμοιβές πίσω από επιχειρήματα δήθεν προστασίας της ιδιωτικότητας, των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή διοικητικών βαρών
- της διασφάλισης της διαφάνειας ως προς το σύνολο των αμοιβών (μισθός, επιδόματα, συντάξεις, κοινωνικοασφαλιστικές παροχές κλπ)
- της επιβολής κυρώσεων στους εργοδότες που δεν ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις διαφά-

νειας ως προς την αμοιβή ανδρών και γυναικών ή δεν λαμβάνουν τα απαιτούμενα μέτρα προς την ισότητα αμοιβής

Στη γνώση και τη δράση η δύναμή μας

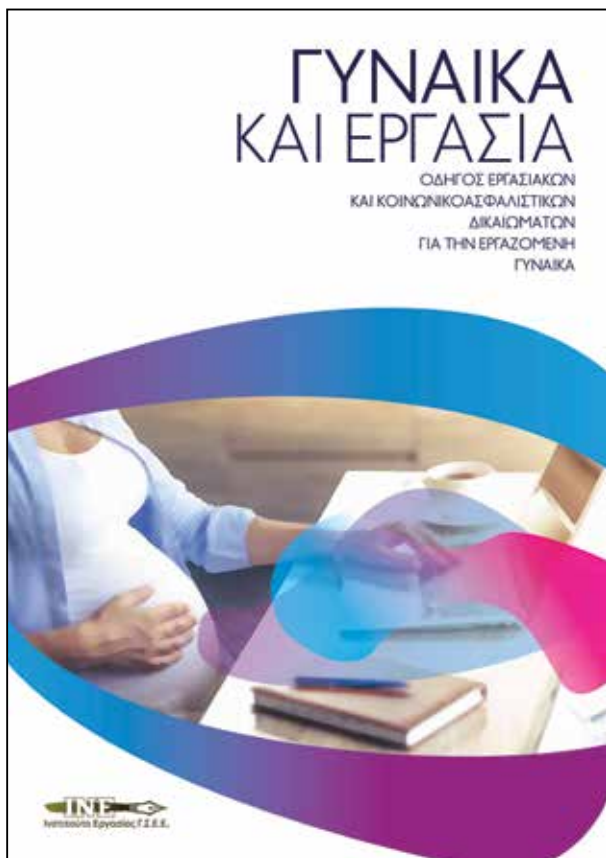
Η ΓΣΕΕ με το σύνολο των δυνάμεών της θα συνεχίσει να επικουρεί με κάθε δυνατό τρόπο τις γυναίκες που διαβιούν στην ελληνική επικράτεια και εργάζονται ή είναι υποψήφιες προς εργασία, ώστε να είναι σε θέση να συμμετέχουν δυναμικά στην κοινωνική ζωή του τόπου, να μορφώνονται, να εξελίσσονται επαγγελματικά και να κατακτούν τομείς που στερεοτυπικά και παρωχημένα παραμένουν δυσπρόσιτοι ή και άβατοι γι' αυτές.

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ:

1. Δίνει εκ νέου στη δημοσιότητα έναν χρηστικό οδηγό εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για τη γυναίκα, που η Συνομοσπονδία δημιούργησε μέσω του Ινστιτούτου Εργασίας της, με σκοπό να γνωρίζει και να διεκδικεί τα δικαιώματά της
2. Θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα διακρίσεων:
 - το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
 - το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η αξιοπρέπεια του ανθρώπου είναι υπόθεση ΟΛΩΝ. Τα συνδικάτα θέλουν, πρέπει και μπορούν να παλέψουν για την έμπρακτη εφαρμογή της ισότητας φύλου και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία.

Συντάχθηκε οδηγός του ΙΝΕ ΓΣΕΕ με τίτλο ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ, ο οποίος δημοσιεύτηκε τον Μάρτιο του 2019 αλλά παραμένει επίκαιρος αφού παρέχει χρηστική και ουσιαστική πληροφόρηση σχετικά με τα εργασιακά και τα κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα της εργαζόμενης γυναίκας.



Δήλωση Γιάννη Παναγόπουλου μετά τη σημερινή συνάντηση στο Υπουργείο Εργασίας

Όπως αντιλαμβάνεστε μία επιδημία σαν τον κορωνοϊό, πολλώ δε μάλλον μια ενδεχόμενη πανδημία, δεν έχει ταξικά χαρακτηριστικά, θα μας πλήξει όλους.

Γι' αυτό πρέπει όλοι με σοβαρότητα, υπευθυνότητα και πειθαρχία να προσπαθήσουμε να αντιμετωπίσουμε όποια φαινόμενα παρουσιαστούν. Ελπίζω να μην είναι σαν αυτά που βλέπουμε στη γειτονική μας χώρα, στην Ιταλία.

Εμείς σε αυτή τη σύσκεψη με το Υπουργείο και τους Εργοδοτικούς φορείς, θέσαμε ένα τέτοιο πλαίσιο ζητήσαμε να μεταφερθεί στους αρμόδιους φορείς, γιατί δεν είναι ζήτημα μόνο του Υπουργείου Εργασίας, η ανάγκη να ενισχυθούν οι δημόσιες δομές υγείας, οι οποίες τις επόμενες ημέρες και όσο εξελίσσεται η επιδημία θα υποστεί τεράστιες πιέσεις.

Ζητήσαμε, επειδή το πρόβλημα μας αφορά όλους, να μην επιχειρήσουν κάποιοι να δώσουν ταξική διάσταση. Να μην επιχειρήσουν να κερδοσκοπήσουν πάνω στον πόνο, δηλαδή να κάνουν κάποιοι παραβατικές συμπεριφορές, καταχρηστικές συμπεριφορές, εκμεταλλευόμενοι μέτρα πολλές φορές έστω και καθ' υπερβολή. Καλούμε τους εργαζόμενους όταν υπάρξουν τέτοια φαινόμενα να τα καταγγέλλουν άμεσα στα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα, στα σωματεία, στις Ομοσπονδίες και τη ΓΣΕΕ.

Είμαστε υποχρεωμένοι να υποστηρίξουμε κάθε μέτρο που μπορεί να περιορίσει την μετάδοση του ιού.

Με αυτές τις σκέψεις κάναμε διάφορες προτάσεις στο Υπουργείο που θα αφορούν και τη φύλαξη των παιδιών σε ενδεχόμενο κλείσιμο σχολείων και βεβαίως είπαμε ότι το κόστος θα πρέπει να το αναλάβουμε όλοι.

Να μεριμνήσει η πολιτεία και στο Eurogroup που θα γίνει στις 16 του μήνα, όπου θα συζητηθούν τα μέτρα και οι δημοσιονομικές επιπτώσεις σε όλη την Ευρώπη, η χώρα μας που έχει υποστεί τεράστια πλήγματα λόγω της 10ετούς κρίσης, να βρει ένα τρόπο να κερδίσει πόρους για να αντιμετωπίσουμε όσο το δυνατόν αποτελεσματικά αυτή την πληγή.

Συγκρότηση Οργάνων ΓΣΕΕ

Συνεδρίασε σήμερα η Διοίκηση της ΓΣΕΕ, η οποία προέκυψε από τις εκλογές του 37ου Συνεδρίου και συγκροτήθηκε σε σώμα ως εξής:

Πρόεδρος:	ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
Α/της Πρόεδρος:	ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΕΥΘΥΜΙΟΣ
Γ. Γραμματέας:	ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
Αν/της Γ. Γραμματέας:	ΔΑΝΟΥΣΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
Γ. Οργανωτικού:	ΜΟΥΤΑΦΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
Αν/της Γ. Οργανωτικού:	ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ (ΘΑΝΟΣ)
Γ. Οικονομικού:	ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
Αν/της Γ. Οικονομικού:	ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
Μέλος Ε. Επιτροπής:	ΛΕΒΕΝΤΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
Μέλος Ε. Επιτροπής:	ΤΑΧΜΑΤΖΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
Μέλος Ε. Επιτροπής:	ΧΑΡΙΤΟΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ
Μέλος Ε. Επιτροπής:	ΠΕΡΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
Μέλος Ε. Επιτροπής:	ΤΑΣΙΟΥΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
Μέλος Ε. Επιτροπής:	ΤΑΒΟΥΛΑΡΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ (ΓΙΩΤΑ)
Μέλος Ε. Επιτροπής:	ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
Κατά τη συνεδρίαση εξελέγησαν και οι ακόλουθοι επικεφαλής Γραμματειών:	
Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων: ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	
Γραμματέας Υγείας & Ασφάλειας: ΣΤΟΪΜΕΝΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ	
Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων: ΦΙΛΗ ΑΡΓΥΡΩ (ΥΡΩ)	
Γραμματέας Εργαζόμενης Νεότητας: ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ ΝΙΚΟΛΕΤΑ	
Γραμματέας Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων: ΜΠΕΜΠΕΝΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	

Σύσταση ANTI-COVID-19 Ομάδας Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων

Η αντιμετώπιση μιας πανδημίας, όπως αυτή του κορωνοϊού, είναι μια πρωτόγνωρη κατάσταση, η οποία έχει δημιουργήσει έκτακτα δεδομένα επείγοντος χαρακτήρα τα οποία επηρεάζουν ιδιαίτερα και

την αγορά εργασίας, συνεπώς και τους όρους και συνθήκες παροχής εργασίας των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ με το σύνολο των δομών της θα διαθέτει με αμεσότητα και εγκυρότητα το σύνολο των οδηγιών και των διευκρινήσεων που δίνονται.

Δημιουργεί την ANTI-COVID-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων και μέσα από την ειδική σελίδα και την ειδική φόρμα θέτει στη διάθεση των εργαζομένων το σύνολο των δομών της για πληροφόρηση, αλλά και υποβολή καταγγελιών, διαφυλάσσοντας την ανωνυμία εκείνων που κάνουν την καταγγελία, αφού ήδη έχουν εμφανιστεί φαινόμενα εργοδοτικών αυθαιρεσιών.

Η ΓΣΕΕ καλεί όλους τους εργαζόμενους σε ατομική και συλλογική επαγρύπνηση για τη διαχείριση των συνεπειών της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, με την άμεση ενημέρωση και εμπλοκή των πρωτοβάθμιων σωμάτων, των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών για τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες και τα εργασιακά προβλήματα που προκύπτουν.

Το link για την ειδική σελίδα: https://gsee.gr/?page_id=36762

Τσουνάμι ερωτημάτων και καταγγελιών στην ANTI -COVID 19 Ομάδα της ΓΣΕΕ

Κатаιγισμό ερωτημάτων και καταγγελιών εργαζομένων κυρίως του ιδιωτικού τομέα που αναζητούν πληροφορίες γύρω από τα μέτρα και τα δικαιώματά τους, δέχεται η ANTI-COVID-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων που δημιούργησε η ΓΣΕΕ.

Ερωτήματα έχουν υποβάλει τόσο εργαζόμενοι επιχειρήσεων που έχει ανασταλεί ή απαγορευτεί η λειτουργία τους, όσο και εργαζόμενοι επιχειρήσεων που παραμένουν ανοιχτές, καθώς και εργαζόμενοι στο δημόσιο Τομέα που βρέθηκαν σε σημαντικό βαθμό εκτεθειμένοι από τη διαχρονική απουσία μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Οι καταγγελίες αφορούν όλους τους κλάδους της οικονομίας και κατηγοριοποιούνται σε καταγγελίες για μη χορήγηση αδειών ειδικού σκοπού, για καταγγελίες συμβάσεων εργασίας που έγιναν πριν την ημερομηνία εξαγγελίας της ρήτρας διατήρησης των θέσεων εργασίας (ως προαπαιτούμενου για τις ελαφρύνσεις των επιχειρήσεων), για μετατροπές συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης, για παράνομες διαθεσιμότητες και άδειες άνευ αποδοχών, για επιχειρήσεις που παραμένουν ανοιχτές παρά την απαγόρευση λειτουργίας τους, για μη χορήγηση μέσω ατομικής προστασίας, για εξαντλητικά και υποαμειβόμενα ωράρια εργασίας στον κλάδο των σούπερ μάρκετ, για εταιρείες call centers που στοιβάζουν στα τηλεφωνικά κέντρα εκατοντάδες εργαζόμενους. Οι καταγγελίες, κατόπιν αξιολόγησης θα προωθούνται στις Αρχές από εμάς, με τρόπο που θα διασφαλίζει πρωτίστως την ανωνυμία των καταγγελλόντων συναδέλφων.

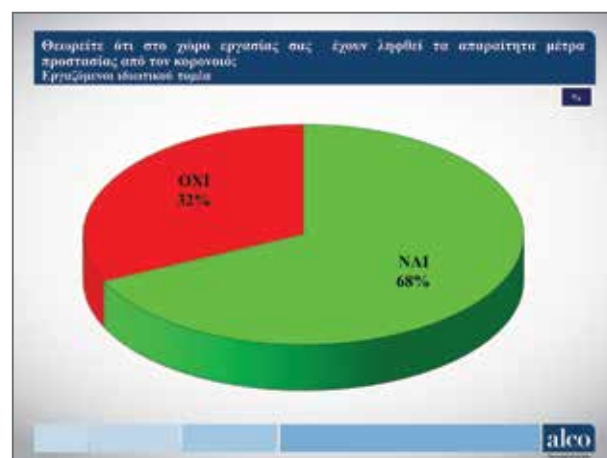
Επίσης θα διαβιβάζονται στο Υπουργείο Εργασίας και στα συναρμόδια κατά περίπτωση Υπουργεία, αιτήματα ρύθμισης συγκεκριμένων ζητημάτων που δεν καλύπτονται από τη μέχρι στιγμής εκδοθείσα νομοθεσία.

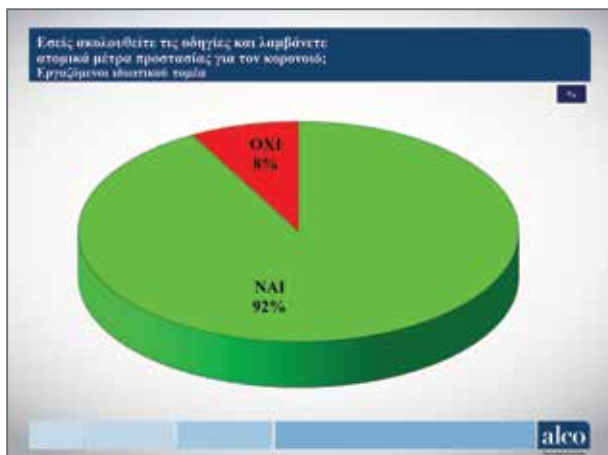
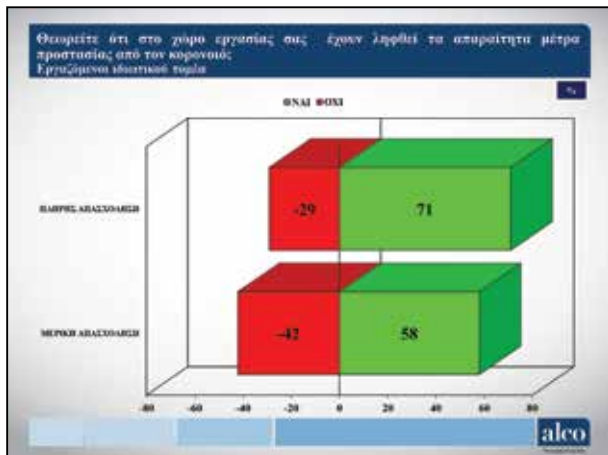
Όλες οι περιπτώσεις ερωτημάτων και καταγγελιών προωθούνται σε ομάδα επιστημονικών συνεργατών των δομών της ΓΣΕΕ, οι οποίοι έχουν «στρατευτεί» στην ANTI-COVID-19 ομάδα και εν συνεχεία γίνεται αξιολόγηση, κατηγοριοποίηση και διαμοιρασμός ανάλογα με την περίπτωση. Παράλληλα στις περιπτώσεις όπου είναι αναγκαία περαιτέρω συνδικαλιστική παρέμβαση θα ενημερώνονται οργανώσεις μέλη της ΓΣΕΕ και πρωτοβάθμια σωματεία, ώστε συνδυαστικά να υπάρξει συλλογική υποστήριξη του εργαζόμενου.

Επί του παρόντος η Ομάδα καταφέρνει και ανταποκρίνεται παρά το φόρτο εργασίας. Στην πορεία όμως είναι σίγουρο ότι θα επιστρατευτούν και συνδικαλιστικά στελέχη κλάδων και περιοχών με ειδικές γνώσεις για να υποστηρίξουν το έργο μας. Ήδη από

αύριο στην ομάδα θα ενταχθεί και το δυναμικό του καταναλωτικού Κινήματος που συντονίζει η ΓΣΕΕ, της «ΕΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ» προκειμένου να προωθούνται και ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους – καταναλωτές. Υπάρχουν περιστατικά απειλών από διάφορες εισπρακτικές εταιρείες για διακοπή ηλεκτροδότησης ή και κατασχέσεων, σε νοικοκυριά εργαζόμενων που πλήττονται από τα μέτρα για τον περιορισμό του κορωνοϊού, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν έχουν πλέον εισοδήματα, καθώς εργάζονταν σε επιχειρήσεις που έκλεισαν με απόφαση κρατικής αρχής. Επίσης, πλέον, οι εργαζόμενοι παραμένουν στο σπίτι και όλες τους οι προμήθειες αγαθών γίνονται ηλεκτρονικά και εκεί παρατηρούνται φαινόμενα αસυδοσίας και εξαπάτησης. Μέσω της «ΕΕΚΕ» θα παράσχουμε υποστήριξη σε όλα αυτά τα νοικοκυριά, ώστε οι συνάδελφοί μας να μην πέφτουν θύματα επιτηδείων μέσω του διαδικτύου.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα έρευνας που διεξήχθη για λογαριασμό της ΓΣΕΕ σε συνεργασία με την εταιρία Alco, με στόχο την καταγραφή, συσχέτιση και αξιολόγηση κρίσιμων μεγεθών και πτυχών της αγοράς εργασίας. Στην έρευνα αυτή, που διεξήχθη μεταξύ 10-14 Μαρτίου σε δείγμα 1500 ατόμων ηλικίας 17+ σε όλη τη χώρα, στα κρίσιμα ερωτήματα για τα μέτρα προστασίας στους χώρους εργασίας, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα απαντούν σε ποσοστό 32% ότι δεν λαμβάνονται μέτρα προστασίας, γεγονός εξόχως ανησυχητικό. Μέρος των ευρημάτων:





Η αιμοδοσία είναι δείγμα αλληλεγγύης και ανθρωπιάς, είναι

όπλο ισχυρό στη μάχη ενάντια στην επιδημία του COVID-19

Η επιδημία του ιού COVID-19, που βρίσκεται σε εξέλιξη και στην χώρα μας, προκαλεί μείωση στην προσέλευση των αιμοδοτών, λόγω της επιφυλακτικότητάς τους να αιμοδοτήσουν μέσα στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Η μείωση αυτή προκαλεί μείωση των αποθεμάτων αίματος, θέτοντας σε κίνδυνο την ασφάλεια των ασθενών.

Η ΓΣΕΕ απευθύνει έκκληση σε όλους τους υγιείς εργαζόμενους και τις οργανώσεις- μέλη της, να προσέλθουν στην κοντινότερη αιμοδοσία και να παρακινήσουν κι άλλους συναδέλφους να προσφέρουν αίμα, που συνιστά το πολυτιμότερο αγαθό αυτή τη δύσκολη περίοδο.

Αυτό το διάστημα πολλοί Δήμοι και Σύλλογοι εθελοντών αιμοδοτών διοργανώνουν αιμοδοσίες σε εξωτερικούς χώρους. Οι αιμοδοσίες αυτές ανακοινώνονται στην ιστοσελίδα του Εθνικού Κέντρου Αιμοδοσίας – Ε.ΚΕ.Α.

Η προσφορά στον συνάνθρωπο έχει επιπλέον και εθνική σημασία. Για να μη φτάσουμε μαζί με θύματα του κορωνοϊού να θρηνούμε και θύματα ανθρώπων όλων των ηλικιών από την έλλειψη αίματος, ας δείξουμε την αλληλεγγύη μας και την ανθρωπιά μας και στις δύσκολες αυτές στιγμές.



Μελέτη ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

«Η παραβατικότητα στην Εργασία: Η περίπτωση του επισιτισμού – τουρισμού» Η εργασία στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού αποδεικνύεται ναρκοθετημένη ήδη πριν από την έξαρση της πανδημίας λόγω της εξάπλωσης του ιού Covid-19.

Μελέτη ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

«Η παραβατικότητα στην Εργασία: Η περίπτωση του επισιτισμού – τουρισμού»

Η εργασία στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού αποδεικνύεται ναρκοθετημένη ήδη πριν από την έξαρση της πανδημίας λόγω της εξάπλωσης του ιού Covid-19.

Δίνεται σήμερα στη δημοσιότητα η νέα μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο: Η παραβατικότητα στην εργασία: Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού. Η μελέτη αυτή είναι η πρώτη από

μία σειρά αντίστοιχων μελετών που εκπονούνται από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και αφορούν κλάδους μαζικής απασχόλησης και δυναμικής ανάπτυξης στη χώρα μας.

Η σχετική έρευνα πανελλαδικής εμβέλειας διενεργήθηκε σε περισσότερους από 500 εργαζομένους στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού την περίοδο Δεκέμβριος 2018 – Σεπτέμβριος 2019, και αφορούσε την εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της διετίας 2017-2018.

Η έμφαση δίνεται στις ποσοτικές και στατιστικές εκφάνσεις της παραβίασης της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και στα ποιοτικά χαρακτηριστικά του φαινομένου στον συγκεκριμένο κλάδο αλλά και ευρύτερα στην ελληνική αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την μελέτη αναδεικνύεται ότι η «έξοδος» από τα Μνημόνια δεν συνοδεύεται αυτόματα από την αποκατάσταση των συνεπειών της κρίσης στο εισόδημα, στις εργασιακές συνθήκες και στα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων. Αντιθέτως, διαπιστώνεται ότι, εκτός από επίμονα κρούσματα παράνομης απασχόλησης, όπως κυρίως της (πλήρως) αδήλωτης εργασίας, εξακολουθούν σε μεγάλη έκταση να εφαρμόζονται ή να επινοούνται νέες εκδοχές μη συμμόρφωσης στην απαρέγκλιτη τήρηση των κανόνων της κοινωνικής και εργασιακής νομοθεσίας. Στην περίπτωση συγκεκριμένα της υποδηλωμένης εργασίας σχεδόν 6 στους 10 εργαζομένους (ανεξαρτήτως από το εάν εργάζονται με όρους πλήρους ή μερικής απασχόλησης) απασχολούνται συχνά καθ' υπέρβαση του δηλωμένου χρόνου εργασίας, χωρίς οι επιπλέον ημέρες ή/και ώρες εργασίας να δηλώνονται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Παράλληλα, 1 στους 3 εργαζομένους του συνολικού δείγματος επισημαίνει ότι, στην πραγματικότητα, εργάζεται εξ αρχής με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, η οποία δηλώνεται εικονικά ως μερική ή εκ περιτροπής εργασία (τα μερίδια σε αυτές τις υποπεριπτώσεις είναι 82% και 18% αντίστοιχα).



Η ευέλικτη και παραβατική απασχόληση επιβάλλονται κατά κανόνα μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά, ωστόσο δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις εργατικής «συναίνεσης» είτε για τη διατήρηση της θέσης εργασίας είτε ως μέρος μιας βραχυπρόθεσμης στρατηγικής οικονομικής επιβίωσης σε ένα εχθρικό φορολογικό-ασφαλιστικό περιβάλλον.

Ωστόσο, η απουσία προσδοκίας για μια αξιοπρεπή συνταξιοδότηση ή κοινωνική προστασία δεν οδηγεί σε μια γενικευμένη στάση υποτίμησης της ανάγκης προάσπισης του δημόσιου αγαθού της κοινωνικής ασφάλισης.

Αντίστοιχα, το υψηλό ποσοστό συνδικαλισμού στον κλάδο και ο αυξημένος βαθμός ενημέρωσης και ενεργοποίησης στις τάξεις των εργαζομένων που είναι μέλη σωματείου εργαζομένων απέναντι στα φαινόμενα παραβατικότητας στην εργασία πιστοποιούν την αντοχή της συλλογικής εργατικής προοπτικής σε ζοφερούς καιρούς για τα ελληνικά συνδικάτα.

Το γενικότερο πλαίσιο απασχόλησης στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού αποδεικνύεται ναρκοθετημένο ήδη πριν από την έξαρση της πανδημίας λόγω της εξάπλωσης του ιού Covid-19. Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι, αν δεν ληφθούν άμεσα προληπτικά μέτρα προστασίας της εργασίας στον κλάδο, οι συνέπειες στο πεδίο της παραβατικότητας στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση θα είναι ανυπολόγιστες.

Για τους λόγους αυτούς, η ΓΣΕΕ, ανταποκρινόμενη στην κρισιμότητα της συγκυρίας, έχει θέσει στη διάθεση των εργαζομένων μια διαδικτυακή φόρμα υποβολής ερωτήσεων και καταγγελιών για τα φαινόμενα εργοδοτικής αυθαιρεσίας που προκύπτουν με αφορμή την εξάπλωση του ιού Covid-19.

Να μην χρησιμοποιείται η κρίση για ανατροπές εργασιακών δικαιωμάτων και μονοσήμαντες εξυπηρετήσεις εργοδοτών

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την κατηγορηματική της αντίθεση

στην κυβερνητική ρύθμιση με την οποία δίνεται η δυνατότητα σε όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες για διάστημα έξι μηνών να απασχολούν το 50% των εργαζομένων, για δύο εβδομάδες το μήνα, καταβάλλοντας φυσικά το μισό μισθό.

Παρά το γεγονός ότι τα κυβερνητικά μέτρα, λόγω της έκτακτης περιόδου που διανύουμε προσδιορίζεται η ισχύς τους για ένα με ενάμιση μήνα και δίνεται παράταση αν χρειαστεί, η συγκεκριμένη ρύθμιση έχει εξάμηνη διάρκεια γεγονός που οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια στη μακροχρόνια ανατροπή των εργασιακών δικαιωμάτων και σε μισθούς πείνας.

Απαιτούμε από το Υπουργείο Εργασίας να αποσύρει εδώ και τώρα τη συγκεκριμένη ρύθμιση, η οποία δεν συνδέεται με τις έκτακτες συνθήκες που ζει η χώρα και να ξεκινήσει άμεσα διάλογο ώστε να εξευρεθεί η βέλτιστη λύση για την προστασία των εργαζομένων και τη λειτουργία των επιχειρήσεων. Στηρίζουμε την προσπάθεια να περάσουμε αυτή τη δυσκολία, όχι όμως και τη χρησιμοποίηση της κρίσης για ανατροπές και εξυπηρέτηση εργοδοτών μονοσήμαντα.

Σε μία τόσο κρίσιμη περίοδο για τη χώρα, που οι εργαζόμενοι ζουν με την αγωνία της επόμενης ημέρας δε θα ανεχθούμε τέτοιες συμπεριφορές και ρυθμίσεις.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Μανώλη Γλέζου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Μανώλη Γλέζου, ο οποίος έφυγε σήμερα από τη ζωή πλήρης ημερών και έργων.

Ο Μανώλης Γλέζος εμβληματικό στέλεχος της αριστεράς, ενεργός στην πολιτική μέχρι το τέλος, μένει στην ιστορία ως ένα σύμβολο της αντίστασης των λαών στη ναζιστική κατοχή.

Το κατέβασμα της ναζιστικής σημαίας, μαζί με το φίλο του Απόστολο Σάντα από την Ακρόπολη το 1941, τον καθιέρωσε ως λαϊκό ήρωα.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του και στους οικείους του.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ

Να ενισχυθούν οικονομικά και οι μακροχρόνια άνεργοι

Η ΓΣΕΕ ζητά τη λήψη άμεσων μέτρων και για τους μακροχρόνια ανέργους στη χώρα μας, οι οποίοι αγγίζουν τις 470.000.

Παρά τα μέτρα που εξαγγέλλθηκαν, οι μακροχρόνια άνεργοι οι οποίοι δυστυχώς δεν λαμβάνουν κανένα επίδομα, παρά μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό εξ' αυτών, μένουν αβοήθητοι όταν είναι εκείνοι που έχουν και τα σοβαρότερα οικονομικά προβλήματα λόγω του μεγάλου διαστήματος της ανεργίας τους. Προβλήματα τα οποία εντείνονται εν μέσω πανδημίας.

Καλούμε το Υπουργείο Εργασίας να προχωρήσει εδώ και τώρα στην έκδοση συμπληρωματικής απόφασης, με την οποία θα ενισχύεται οικονομικά και αυτή η κατηγορία των ανέργων. Οι συγκεκριμένοι άνεργοι βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας για πάνω από έναν χρόνο με ό,τι αυτό συνεπάγεται και η πολιτεία επιβάλλεται να τους στηρίξει οικονομικά.

Η πολιτεία οφείλει να βάλει φραγμό στην κερδοσκοπία στην ιδιωτική εκπαίδευση με πρόσχημα την κρίση λόγω κορωνοϊού

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει φαινόμενα κερδοσκοπίας από μερίδα επιχειρηματιών που δραστηριοποιούνται στην ιδιωτική εκπαίδευση, σε βάρος των εργαζόμενων σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, φροντιστήρια δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και κέντρα ξένων γλωσσών, των γονέων αλλά και των δημόσιων ταμείων, με πρόσχημα την κρίση λόγω πανδημίας.

Τα σοβαρότερα προβλήματα εντοπίζονται στο χώρο των φροντιστηρίων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και των κέντρων ξένων γλωσσών. Εκεί, σημαντικός αριθμός εργοδοτών αν και εικονικά θέτει τις εκπαιδευτικές μονάδες και τις συμβάσεις των εκπαιδευτι-

κών σε αναστολή, υποχρεώνει τους εργαζόμενους ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς σε εξ αποστάσεως διδασκαλία. Με τον τρόπο αυτό οι συγκεκριμένοι εργοδότες, ενώ απαιτούν τα δίδακτρα από τους γονείς, δεν θα καταβάλλουν επί δύο και πλέον μήνες μισθούς και ασφαλιστικές εισφορές, απολαμβάνοντας ταυτόχρονα τα ευεργετήματα των πληττόμενων επιχειρήσεων.

Σε μικρό, ευτυχώς, τμήμα ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων, εκπαιδευτικοί με διοριστήριο του Υπουργείου Παιδείας, των οποίων η εργασιακή σχέση αναστέλλεται μόνο από την πολιτεία, υποχρεώνονται να υπαχθούν στο μηχανισμό στήριξης εργαζόμενων. Υπενθυμίζουμε ότι οι ιδιωτικοί λειτουργοί της εκπαίδευσης κατά το Σύνταγμα έχουν ισότιμο μισθολογικό καθεστώς με τους συναδέλφους του δημόσιου τομέα και οι εργασιακές τους σχέσεις, κατά την πάγια νομολογία, επιτηρούνται από το κράτος για λόγους δημοσίου συμφέροντος. Για το λόγο αυτό ζητούμε να ακυρωθούν άμεσα οι αιτήσεις ένταξης των εκπαιδευτικών με διοριστήριο του Υπουργείου Παιδείας από το μηχανισμό.

Η Συνομοσπονδία ζητά από τους αρμόδιους φορείς τον άμεσο έλεγχο στο χώρο της ιδιωτικής εκπαίδευσης ώστε να σταματήσουν τέτοιου είδους φαινόμενα και παράλληλα τονίζει την αναγκαιότητα να δοθεί λύση στο πρόβλημα των εργαζόμενων σε πολλούς εργοδότες, καθώς εκατοντάδες εκπαιδευτικοί φροντιστηρίων και Κέντρων Ξένων Γλωσσών που δουλεύουν σε πλέον της μιας μονάδας (συνήθως για λιγότερες από 5 ώρες) δεν μπορούν να λάβουν το επίδομα αν έστω και μία επιχείρηση είναι ενεργή.

Πλατφόρμα ΓΣΕΕ ANTI-COVID-19

Στοιχεία για τα ερωτήματα και τις καταγγελίες των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια – Σε συνεχή επαγρύπνηση η ΓΣΕΕ και οι δομές της.

Η ΓΣΕΕ και οι δομές της, μπροστά στον αγώνα για διαρκή και έγκυρη ενημέρωση, διαθέσιμη προς όλους όσους βρίσκονται στην ελληνική επικράτεια, δημιούργησε με άμεσα αντανακλαστικά την πλατφόρμα ANTI-COVID-19 για να προσφέρει στον κόσμο της εργασίας το σύνολο των δομών της για πληροφόρηση και υποβολή καταγγελιών.

Η ομάδα της πλατφόρμας ANTI-COVID-19 αποτελείται από το έμπειρο και εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ (ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ), του Δικτύου Υπηρεσιών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και της Ένωσης Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας, ενώ ταυτόχρονα η Νομική Υπηρεσία και το Γραφείο Τύπου της ΓΣΕΕ παρακολουθούν τα στοιχεία και τις καταγγελίες που υποβάλλονται και μεριμνούν για την περαιτέρω προώθησή τους στα αρμόδια Υπουργεία και Αρχές, κυρίως ελεγκτικές.

Πιο συγκεκριμένα, για το μήνα Μάρτιο κατόπιν κωδικοποίησης και επεξεργασίας χιλιάδων ερωτημάτων από τις βάσεις δεδομένων της ΓΣΕΕ προέκυψαν τα ακόλουθα στοιχεία:

ΕΠΙΚΡΑΤΕΣΤΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΠΟΣΟΣΤΟ

COVID19-ΕΙΔΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ 18%

COVID19- ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ-ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ
-ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ 24%

COVID19-ΑΔΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ 11%

COVID19-ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 5%

COVID19-ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2%

COVID19-ΑΠΟΛΥΣΗ 3%

COVID19-ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ-ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ
2%

ΑΔΕΙΕΣ-ΑΡΓΙΕΣ-ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ 14%

COVID19-ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ,ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ
ΣΥΜΒΑΣΗΣ,ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΣΘΟΥ-ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-
ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 14%

ΥΠΕΡΩΡΙΑ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ 4%

COVID19-ΕΕΚΕ (ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΑ-ΔΑΝΕΙΑ-
ΕΝΟΙΚΙΑ-ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΚΤΛ) 1%

ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ 2%

ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΠΟΣΟΣΤΟ

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ 53%

ΕΜΠΟΡΙΟ 15%

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ-ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ 6%

ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ 3%

ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ 3%

ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ 1%

ΑΛΛΑ 19%

Μεγάλο ρόλο στην πληροφόρηση των εργαζομένων διαδραματίζουν οι δυναμικές ιστοσελίδες της ΓΣΕΕ, του ΚΕΠΕΑ, του ΙΝΕ και της ΕΕΚΕ, οι οποίες εμπλουτίζονται και ενημερώνονται διαρκώς με όλα τα επίκαιρα θέματα και αποτελούν οδηγό γνώσης και διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους. Ταυτόχρονα η παρουσία μας στα social media δίνει την δυνατότητα της άμεσης επικοινωνίας και πληροφόρησης. Ειδικά η ιστοσελίδα του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ είχε 345.039 επισκέψεις τον μήνα Μάρτιο (αύξηση 111% συγκριτικά με το αντίστοιχο μήνα του 2019).

■ Ο κόσμος απευθύνεται στη ΓΣΕΕ για να: α) ενημερωθεί για τις συνθήκες και τους όρους εργασίας του και τι δικαιούται εξαιτίας των μέτρων αντιμετώπισης του κορωνοϊού, β) για να υποβάλει ερωτήματα σχετικά με αλλαγές στους όρους και τις συνθήκες εργασίας του, γ) για να υποβάλει συγκεκριμένες καταγγελίες για εργοδοτικές αυθαιρεσίες, δ) για να υποβάλει αναφορές και καταγγελίες για απόπειρες ή πράξεις περιορισμού της συλλογικής δράσης, ε) για να υποβάλει καταγγελίες κερδοσκοπίας, οι οποίες

σχεδόν στο σύνολό τους ενέχουν και εργασιακές παραβάσεις.

- Σημαντικό μέρος των ερωτημάτων και των καταγγελιών του κόσμου αφορά: α) σε νομοθετικά κενά, κυρίως μη ισότιμης συμπερίληψης συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων στα μέτρα άμβλυνσης των συνεπειών σε βάρος τους από την απαγόρευση ή την αναστολή ή του περιορισμού της εργασίας τους, β) σε σύγχυση από την έκδοση ασαφών εγκυκλίων ή τη μη έκδοση εγκυκλίων με τις αναγκαίες πληροφορίες για τα επιβληθέντα μέτρα, γ) σε σύγχυση για τα ισχύοντα ύστερα από δηλώσεις αρμοδίων αξιωματούχων, χωρίς μετά ν' ακολουθεί η απαιτούμενη νομοθέτηση.

Ενδεικτικά και μόνο αναφέρονται:

- εργαζόμενοι γονείς: εξαίρεση από την άδεια ειδικού σκοπού γονιών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα με παιδιά εκτός παιδικών σταθμών, αναστολή κοινωνικοασφαλιστικών υπηρεσιών και απώλεια της κάλυψής τους, μη οφειλόμενη απομάκρυνση συζύγων/συντρόφων εγκύων από την εργασία τους, μη χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού εφόσον η κοινωνικοασφαλιστική παροχή δεν χορηγείται από τον ΟΠΕΚΑ. Στην κατηγορία των ερωτημάτων των εργαζομένων γονέων εντάσσεται και η αναφορά-καταγγελία αφενός για τη μη οικονομική δυνατότητα απόκτησης ηλεκτρονικού υπολογιστή, αφετέρου είτε για καθολική μη δυνατότητα πρόσβασης στο ίντερνέτ ή για αδυναμία κάλυψης του κόστους πρόσβασης στο ίντερνέτ για την εξ αποστάσεως διδασκαλία και αντίστοιχα αιτήματα τη δωρεάν πρόσβαση στο ίντερνέτ και τη χορήγηση δωρεάν ηλεκτρονικών υπολογιστών με μικτά εισοδηματικά-κοινωνικά κριτήρια (λόγω της πανδημίας) σε μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο,
- απώλεια δικαιωμάτων (αποζημίωση ειδικού σκοπού, μη καταβολή αμοιβών ή καταβολή δραματικά μειωμένων αποδοχών) λόγω της μη ανταπόκρισης των απαιτήσεων συνέχισης της εκπαιδευτικής δραστηριότητας στις πραγματικές συνθήκες παροχής εργασίας των εκπαιδευτικών, π.χ ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί, εκπαιδευτικοί φροντιστηρίων και κέντρων ξένων γλωσσών, παράλληλα με φαινόμενα κερδοσκοπίας,
- εξαίρεση κατηγοριών εργαζομένων από την αποζημίωση ειδικού σκοπού: συμβασιούχοι έργου και εργαζόμενοι με εργόσημο, οικοδόμοι, καλλιτέχνες που εργάζονται ως μουσικοί, dj's, νχολήπτες, μουσικοί παραγωγοί, εργαζόμενοι μέσω ΕΠΑ ή εργολάβων σε εταιρίες που έκλεισαν με κρατική εντολή ή πλήττονται στη λειτουργία τους (πχ σε αεροδρόμια και αεροπορικές εταιρίες),
- απώλεια δικαιώματος αποζημίωσης ειδικού σκοπού από εργαζόμενους σε πολλαπλούς εργοδότες με περιστασιακή ή μη απασχόληση,
- εξαίρεση κατηγοριών εγκλωβισμένων εργαζομένων (και πριν την πανδημία) από την αποζημίωση ειδικού σκοπού π.χ εργαζόμενοι σε επίσκεψη εργασίας, εργαζόμενοι με πολύμηνες οφειλές δεδουλευμένων οι οποίοι δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τις διατάξεις του νόμου για τον απεγκλωβισμό τους λόγω μη διενέργειας δικαστικών και διαδικαστικών πράξεων,
- σύγχυση σε βάρος των εργαζομένων ως προς το πραγματικό χρόνο θέσης των συμβάσεων εργασίας τους σε αναστολή σε σχέση με την ημέρα δήλωσης της αναστολής στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ,
- απώλεια δικαιώματος αποζημίωσης ειδικού σκοπού από εργαζόμενους των οποίων οι εργοδότες δεν δηλώνουν την αναστολή των συμβάσεών τους: άμεση χορήγηση δυνατότητας μονομερούς αναγγελίας από τους εργαζόμενους αυτούς (μέσω διασταυρώσεων από το ΕΡΓΑΝΗ και το ΚΑΔ της επιχείρησης),
- πολυσιδεΐς «αλχημείες»: α) με την αναστο-

λή των ατομικών συμβάσεων εργασίας και την επιβολή τηλεργασίας για την κανονική (τελικά) παροχή εργασίας, β) με την απασχόληση τηλε-γαζομένων με σταθερή υπέρβαση του χρόνου εργασίας και εξαναγκασμός τους σε ετοιμότητα σχεδόν όλο το 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα, γ) με την «ανάκληση» των αδειών ειδικού σκοπού λόγω μη λειτουργίας των σχολείων για τον «υπό κανονικές συνθήκες» εορτασμό του Πάσχα, δ) με την απασχόληση εργαζομένων οι εργασιακή σχέση των οποίων τελεί σε αναστολή,

- συνέχιση της αδήλωτης απασχόλησης εργατών γης, με ανυπαρξία ελέγχων για ιδιαίτερα καταχρηστικούς όρους εργασίας ταυτόχρονα με την επιβολή προστίμων για «παράνομη μετακίνηση» λόγω της έλλειψης εργοδοτικής βεβαίωσης,
- θεώρηση «οικογένειας» ως κοινωνικο-οικονομικής μονάδας σε ό,τι αφορά στη μη υποχρεωτική σύμπτωση σε ένα πρόσωπο (μέλος της) των προϋποθέσεων λήψης μιας παροχής π.χ ο σύζυγος που είναι σε εργασιακή αναστολή δεν είναι και ο δηλωμένος μισθωτής (ενοικιαστής) της κατοικίας τους ή ο σύζυγος ανήκει σε ευάλωτη ιατρικά ομάδα, ώστε ο άλλος σύζυγος να πρέπει να απαλλαγεί νόμιμα από την εργασία του,
- σύγχυση ως προς τα δικαιολογητικά που πρέπει να προσκομίζουν οι ευπαθείς ομάδες ή σύγχυση της ιατρικής ευαλωτότητας με συγκεκριμένο και διαπιστωμένο ποσοστό αναπηρίας για την οφειλόμενη νόμιμη απαλλαγή των εργαζομένων αυτών από την εργασία, εξαναγκασμός εργαζομένων να λαμβάνουν άδεια άνευ αποδοχών.

Η ΓΣΕΕ καλεί όλους τους εργαζόμενους σε ατομική και συλλογική επαγρύπνηση για τη διαχείριση των συνεπειών της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, με την άμεση απεύθυνσή τους στην πλατφόρμα ANTI-COVID-19 της ΓΣΕΕ, αλλά και την άμεση ενημέρωση των πρωτοβάθμιων σωματείων, των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών για τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες και τα εργασιακά προβλήματα που προκύπτουν.

Η ΓΣΕΕ και το οργανωμένο δημοκρατικό συνδικαλιστικό Κίνημα είναι σε εγρήγορση σε όλη την επικράτεια για την αντιμετώπιση των εργοδοτικών και καταναλωτικών αυθαιρεσιών:

1. Η Πλατφόρμα ANTI-COVID-19 είναι σε πλήρη λειτουργία απαντώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο στα ερωτήματα των εργαζομένων. Καλούμε τους εργαζόμενους να μπαίνουν στη σελίδα μας, να ενημερώνονται και να στέλνουν τα ερωτήματά τους.
2. Ζητούμε από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες να συνεχίσουν να στέλνουν τις καταγγελίες τους για τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες και τις παραβατικές επιχειρήσεις. Η ΓΣΕΕ θα ενημερώνει άμεσα τις ελεγκτικές αρχές αλλά και όλον τον κόσμο για τις πρακτικές τους, σε συνεργασία με την Ένωση Εργαζόμενων Καταναλωτών Ελλάδας (ΕΕΚΕ), το καταναλωτικό μας Κίνημα.
3. Ζητούμε από τους εργαζόμενους να ενημερώνονται και παρακολουθούν τα στοιχεία της απασχόλησής και της ασφάλισής τους από τις αντίστοιχες πλατφόρμες του ΕΡΓΑΝΗ και του ΕΦΚΑ.
4. Ζητούμε δημοσιότητα των στοιχείων του ΣΕΠΕ από την υποβολή καταγγελιών το διάστημα επιβολής των μέτρων έκτακτης ανάγκης.
5. Ζητούμε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να προβεί άμεσα στη λήψη των κατάλληλων μέτρων αποκατάστασης των νομοθετικών ή/και ερμηνευτικών κενών και ασαφειών προκειμένου οι εργαζόμενοι να μην είναι γίνονται βορά στην εργοδοτική αυθαιρεσία και την οικονομική τους εξόντωση.
6. Ζητούμε άμεσα μέτρα υποστήριξης του διαθέσιμου εισοδήματος και του βιοτικού επιπέδου του πληθυσμού και ιδιαίτερα μέτρα διαφάνειας και ελέγχων στις τιμές των αγαθών, με σκοπό την προστασία του βιοτικού επιπέδου.

Επιβεβλημένη η παράταση του προγράμματος των 5.500 πτυχιούχων σε τομείς του δημοσίου

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το αίτημα των 5.500 πτυχιούχων οι οποίοι εργάζονται σε τομείς του δημοσίου μέσω προγράμματος του ΟΑΕΔ και οι οποίοι ζητούν από το Υπουργείο Εργασίας την ανανέωση ή έστω την παράταση του προγράμματος.

Με δεδομένο το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος αυτών των συναδέλφων εργάζονται στον τομέα της υγείας, στην παρούσα φάση η παραμονή τους στη δουλειά δεν αντιμετωπίζει μόνο το προσωπικό εργασιακό τους θέμα, αλλά συνδράμει στη συνολική προσπάθεια αντιμετώπισης της πανδημίας του κορωνοϊού.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έχουν προσληφθεί στο πρόγραμμα μέσω ΑΣΕΠ με διαφανή και αξιολογικά κριτήρια, έχουν εξειδικευμένες γνώσεις και μπορούν να συμβάλουν στο μέγιστο βαθμό στην αντιμετώπιση της κρίσης που βιώνει η χώρα.

Έμπρακτη στήριξη της ΓΣΕΕ στο Ε.Σ.Υ με δωρεά μονάδων εντατικής θεραπείας, αναπνευστήρων και λοιπού ιατρικού εξοπλισμού σε νοσοκομεία

Η ΓΣΕΕ, σε συνεννόηση με το Υπουργείο Υγείας, συμμετέχει στην εθνική προσπάθεια για την αντιμετώπιση της κρίσης εξαιτίας της πανδημίας του κορωνοϊού και για την προστασία της υγείας των πολιτών.

Προσφέρει άμεσα για την ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας, πέντε (5) υπερσύγχρονες Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) με κλίνες και μόνιτορ, δύο (2) αναπνευστήρες, έναν (1) φορητό υπερηχογράφο και έναν ηχοβολέα.

Ήδη σήμερα παραδόθηκε στο Γενικό Νοσοκομείο «ΑΤΤΙΚΟΝ», νοσοκομείο αναφοράς για τον κορω-

νοϊό SARS-COV ένας φορητός ασπρόμαυρος υπερηχογράφος (ECO1 με δύο υποδοχές κεφαλών και επαναφορτιζόμενη μπαταρία) καθώς και ενός Ηχοβολέα CHISON (Convex C3-A 3.5 HHz). Την αξιοποίηση του εξοπλισμού συντονίζει το Υπουργείο Υγείας, ανάλογα με τις ανάγκες των νοσοκομείων σε όλη την επικράτεια.

Τα συνδικάτα έμπρακτα και από την πρώτη στιγμή έχουν ενεργοποιηθεί στην κατεύθυνση προαγωγής της δημόσιας υγείας και της διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Το επόμενο διάστημα η Συνομοσπονδία, σε συνεργασία με τις οργανώσεις-μέλη της, μέσα από την Anti-Covid-19 πλατφόρμα, θα πραγματοποιήσει καμπάνια συλλογής σημαντικού χρηματικού ποσού για την προμήθεια των νοσοκομείων με υγειονομικό υλικό (μάσκες, γάντια, προστατευτικά γυαλιά, κ.λ.π).

Τον υπερηχογράφο παρέδωσε στο «Αττικόν» εκπροσωπώντας τη ΓΣΕΕ, ο Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Ελευσίνας Βαγγέλης Λίγγος.



Ο λύκος στην αναμπουμπούλα χαίρεται! Οι εργαζόμενοι είναι άνθρωποι και όχι αντικείμενα δανεισμού!

Η ελληνική οικονομία έχοντας βιώσει μια παρατεταμένη περίοδο κρίσης και στασιμότητας, και πριν μεταβεί σε μια φάση διατηρήσιμης σταθερότητας και δυναμικής, αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να επιστρέψει σε ένα νέο καθεστώς αστάθειας και συρρίκνωσης ως συνέπεια της πανδημίας COVID-19. Η αντιμετώπιση της νέας οικονομικής κατάστασης θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την επιδημιολογική πορεία του κορωνοϊού στη χώρα μας και διεθνώς, αλλά και από το εάν η διαχείρισή του εξωγενούς αυτού σοκ γίνει με σοβαρότητα, πραγματισμό και αποτελεσματικό σχεδιασμό.

Ωστόσο, την ίδια στιγμή που σε παγκόσμιο επίπεδο υπάρχει έντονος προβληματισμός για την αναζήτηση πολιτικών που θα έχουν στο επίκεντρο τους την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των εισοδημάτων τους ως βασικό μέσο ανάσχεσης της προσδοκώμενης ύφεσης που θα κτυπήσει όλες τις οικονομίες, και την Ελληνική, ακραία ιδεολογικά πυροτεχνήματα βλέπουν το φως της δημοσιότητας. Πυροτεχνήματα που αποκαλύπτουν την ανεπάρκεια όχι μόνο της κατανόησης της υγειονομικής κρίσης και των συνεπειών της, όπως και των κοινωνικών αξιών που αυτή αναδεικνύει, αλλά και διαμόρφωσης σοβαρών προτάσεων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Το ακραίο ιδεολογικά πυροτέχνημα του ΣΕΒ περί ανταλλαγής εργαζομένων και δανεισμού εργαζομένων για την δήθεν διασφάλιση των θέσεων εργασίας αποκαλύπτει τις σκοπιμότητες, τα συμφέροντα και τις φαντασιώσεις της όποιας κοινωνικά ανάλγητης μερίδας επιχειρηματικότητας η οποία δεν σέβεται τον εργαζόμενο, τα δικαιώματά του μέσα και έξω από τον χώρο εργασίας. Και φαίνεται επίσης ότι αμφισβητεί το βασικό μήνυμα αυτής της υγειονομικής κρίσης, ότι ο άνθρωπος είναι πάνω από το ιδιωτικό συμφέρον και το κέρδος. Οι

εργαζόμενοι είναι άνθρωποι και όχι αντικείμενα δανεισμού!

Θα μπορούσαμε να αντιπροτείνουμε στο δημόσιο διάλογο, ως εναλλακτικό τρόπο προστασίας των θέσεων εργασίας, την ανταλλαγή ρευστότητας μεταξύ των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις που έχουν ρευστότητα να την μεταφέρουν σε εκείνες που δεν έχουν. Ακόμη και με τη μορφή της δανειακής ρευστότητας μηδενικού κόστους, αφού έτσι και αλλιώς είναι άτοκα παρκαρισμένη σε λογαριασμούς στο τραπεζικό σύστημα. Αυτή η ανακατανομή της παρκαρισμένης ρευστότητας θα μείωνε την ανάγκη νέου εξωτερικού δανεισμού και θα έδινε σε πολλές επιχειρήσεις το κεφάλαια που θα χρειάζονταν για να συνεχίσουν την δραστηριότητά τους και να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους. Με τον τρόπο αυτό η οικονομία θα μετασχηματιζόταν σε ένα μοντέλο καπιταλισμού επιχειρηματικής αλληλεγγύης.

Όμως ένας ανταγωνισμός πυροτεχνημάτων δεν μας αφορά. Το επόμενο χρονικό διάστημα θα πρέπει με σοβαρότητα και πραγματισμό να αντιμετωπίσουμε την νέα κατάσταση που θα διαμορφωθεί. Μπροστά μας έχουμε τα μεγάλα ζητήματα του μοντέλου ανάπτυξης της χώρας, το οποίο για δεύτερη φορά μας δείχνει τα όρια του και την ανάγκη παραγωγικού μετασχηματισμού του. Την στήριξη του εισοδήματος των εργαζομένων και των ανέργων και των οικογενειών τους, όπως και όλων των νοικοκυριών για να αποτραπεί μια μεγάλη ύφεση. Την στήριξη της απασχόλησης με την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πόρων και της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης για την στήριξη των επιχειρήσεων και των θέσεων εργασίας όπως και για και την περαιτέρω ποσοτική επέκταση των προγραμμάτων απασχόλησης. Την ενίσχυση της κοινωνικής πολιτικής και του συστήματος δημόσιας υγείας. Υπάρχουν πολύ σοβαρά ζητήματα. Όταν θα βγει η χώρα και από αυτήν την κρίση, τότε θα μπορούμε να συζητήσουμε πολλά...

Επιβεβλημένη η νομοθετική παράταση συλλογικών ρυθμίσεων που έληξαν ή θα λήξουν κατά τη διάρκεια εφαρμογής των έκτακτων μέτρων

Στις έκτακτες συνθήκες που διανύουμε είναι φανερό ότι πλήττεται ιδιαίτερα ο κόσμος της εργασίας, ο οποίος καλείται να σηκώσει μεγάλο και δυσανάλογο βάρος και της παρούσας κρίσης είτε με την αναστολή λειτουργίας επιχειρήσεων είτε με την αναστολή των εργασιακών σχέσεων σε ιδιαίτερα μεγάλο κύκλο επιχειρήσεων, είτε με την περαιτέρω ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων που έχει και επίσημα νομοθετηθεί ως οριζόντιο μέτρο και μάλιστα για εξαιρετικά μεγάλο χρονικό διάστημα.

Σ' αυτό το εξαιρετικά δυσμενές περιβάλλον έχουν παγώσει, εκτός όλων των άλλων, και οι διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων, με αποτέλεσμα να έχει καταστεί αδύνατη η σύναψη νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας (και δα). Η ΓΣΕΕ διαβλέποντας εγκαίρως τον κίνδυνο, με τη λήξη των ισχυουσών σσε και την πάροδο της τρίμηνης παράτασης των όρων τους, να περικοπούν νόμιμες αποδοχές και επιδόματα που δεν εμπίπτουν στο περιορισμένο εύρος της μετενέργειας, ζήτησε ήδη από τις 26-3-2020, με έγγραφό της προς το Υπουργείο Εργασίας, να παραταθεί νομοθετικά η ισχύς όλων των συλλογικών ρυθμίσεων (σσε και δα) των οποίων η συμβατική διάρκεια ή η νομοθετική παράταση ισχύος των όρων τους έληξε ή θα λήξει μέσα στην περίοδο εφαρμογής των έκτακτων μέτρων. Ζητήσαμε ακόμη μετά τη λήξη εφαρμογής των έκτακτων μέτρων να παρασχεθεί στα μέρη επαρκής χρόνος (ίσος, τουλάχιστον, με την προβλεπόμενη νομοθετική παράταση των κανονιστικών όρων τους) για τη διαπραγμάτευση, με σκοπό την κατάρτιση νέων συλλογικών ρυθμίσεων.

Η νομοθετική παράταση των σσε (και δα) αποτελεί στοιχειώδη πράξη προστασίας των όρων εργασίας και αμοιβής εργαζομένων, που καλύπτονται από αυτές. Διαφορετικά, τα επίπεδα των όρων εργασίας

και αμοιβών θα κατακυλήσουν ακόμη περισσότερο και οι εργαζόμενοι θα δεχθούν ένα ακόμη καίριο πλήγμα στα εργασιακά τους δικαιώματα. Η αποτροπή του κινδύνου αυτού αποτελεί ευθύνη ιδίως του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο αναμένουμε να προχωρήσει άμεσα στη νομοθετική παράταση των σσε (και δα) που έληξαν ή θα λήξουν κατά το χρονικό διάστημα ισχύος των έκτακτων μέτρων.

Είναι αδιανόητο να σκορπούν δημόσιο χρήμα σε εταιρείες με υψηλή κερδοφορία όπως ο ΟΛΘ Α.Ε.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την έντονη αντίθεσή της στην απόφαση της διοίκησης της ΟΛΘ Α.Ε., που διαχειρίζεται το λιμάνι της Θεσσαλονίκης, να προχωρήσει στην αναστολή συμβάσεων εργαζομένων της, κάνοντας χρήση της διάταξης για τις πληττόμενες εταιρείες.

Η ΟΛΘ ΑΕ, ενώ διαφημίζει όλο το τελευταίο διάστημα ότι έχει συγκρατήσει την κερδοφορία της στη δύσκολη συγκυρία που διέρχεται η χώρα λόγω του Covid-19, εκμεταλλευόμενη ότι ανήκει στις ΚΑΔ που μπορούν να επιδοτηθούν με δημόσιο χρήμα, προχωρά στην αναστολή συμβάσεων για 50 εργαζόμενους.

Απαιτούμε από την κυβέρνηση να εξαιρέσει την ΟΛΘ ΑΕ από τις πληττόμενες εταιρείες.

Είναι αδιανόητο το δημόσιο χρήμα να μοιράζεται σε εταιρείες όπως η ΟΛΘ ΑΕ, των οποίων τα έσοδα και τα οικονομικά στοιχεία δεν αιτιολογούν ότι πλήττονται.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στον Οργανισμό Λιμένος Θεσσαλονίκης και ζητά από την Διοίκηση της Εταιρείας να ανακαλέσει την αναστολή των συμβάσεων εργασίας, σε μία κίνηση σοβαρής και ηθικής στάσης.

ΜΑΪΟΣ

Εκδηλώσεις μνήμης και τιμής σε όλη τη χώρα για την Εργατική Πρωτομαγιά

Η ΓΣΕΕ πραγματοποιεί σήμερα 24ωρη Πανελλαδική Απεργία, προκειμένου η εργατική τάξη να αποτίσει φόρο τιμής στην ιστορία, στους αγώνες και στους νεκρούς της.

Η Συνομοσπονδία και οι οργανώσεις μέλη της, σεβόμενες τα μέτρα προστασίας που βρίσκονται ακόμη σε ισχύ λόγω της πανδημίας, περιορίστηκαν φέτος στην κατάθεση στεφάνων σε μνημεία αγωνιστών, χωρίς να πραγματοποιηθούν απεργιακές συγκεντρώσεις.

Στην Αθήνα, αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ κατέθεσε στεφάνι στο χώρο των εκτελεσθέντων στην Καισαριανή.



Το αντίδοτο στη νέα κρίση που περνάει η χώρα μας είναι η αλληλεγγύη.

Γι αυτό σήμερα σηκώνομαι τη γροθιά και χαιρετίζουμε τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες στον τομέα της υγείας, της φροντίδας και άλλων τομέων της εργασίας, των οποίων η δουλειά είναι απαραίτητη για τη διάσωση ζωών και την παροχή ζωτικών προϊόντων και υπηρεσιών.

Αυτή η αλληλεγγύη όμως, σε καμία περίπτωση, δε θα επιτρέψουμε να χρησιμοποιηθεί ως όχημα για κρατική και εργοδοτική αυθαιρεσία και εργατική εκμετάλλευση.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στον κλάδο Θεάματος και Ακροάματος

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Θεάματος Ακροάματος, η οποία διεκδικεί να δοθεί άμεσα λύση στα σοβαρά προβλήματα των εργαζομένων στον κλάδο, τα οποία γιγαντώθηκαν λόγω της πανδημίας.

Χιλιάδες εργαζόμενοι στο χώρο του θεάματος και ακροάματος, η συντριπτική πλειοψηφία, δεν έχουν συμπεριληφθεί στα μέτρα στήριξης ειδικού σκοπού των 800 ευρώ, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν ζήτημα επιβίωσης.

Σε έναν κλάδο με έντονη εργοδοτική αυθαιρεσία, έλλειψη ενιαίων κανόνων και μη ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων, έρχεται να προστεθεί η αναγκαστική ανεργία 2 μηνών λόγω κορωνοϊού με το φόβο των εργαζομένων ότι αυτή η ανεργία θα συνεχιστεί.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στο θέαμα και ακρόαμα και στην Ομοσπονδία τους και ζητά από την Κυβέρνηση να συμπεριληφθούν όσοι δεν έχουν ενταχθεί στο μέτρο στήριξης ειδικού σκοπού και να αντιμετωπιστούν με νομοθετική παρέμβαση τα ειδικά προβλήματα που

έχουν προκύψει μεταξύ άλλων για τους ταξιθέτες στο Μέγαρο Μουσικής, μονωδούς της Λυρικής Σκηνής, συμβασιούχους στο φεστιβάλ ντοκιμαντέρ Θεσσαλονίκης.

Να συνεχιστεί η εργασία των 5500 πτυχιούχων σε τομείς του δημοσίου

Η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει προς την Κυβέρνηση και το Υπουργείο Εργασίας, το αίτημά της για ανανέωση ή έστω παράταση του προγράμματος του ΟΑΕΔ για τους 5.500 πτυχιούχους οι οποίοι εργάζονται σε τομείς του δημοσίου.

Σ' αυτήν την κρίσιμη περίοδο, τη δύσκολη κοινωνική και οικονομική κατάσταση, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι μπορούν να συμβάλλουν στο μέγιστο βαθμό στην αντιμετώπιση πολλών και σοβαρών αναγκών.

Οι 5.500 πτυχιούχοι του προγράμματος του ΟΑΕΔ, έχουν προσληφθεί μέσω ΑΣΕΠ με αξιολογικά και διαφανή κριτήρια και μπορούν να συμβάλλουν στη συνολική προσπάθεια αντιμετώπισης της κρίσης λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού.

Έχουν και τις γνώσεις και την εμπειρία.

Να στηριχθούν άμεσα και ουσιαστικά οι εργαζόμενοι στον τουρισμό-επισιτισμό

Η ΓΣΕΕ απαιτεί από την Κυβέρνηση πρόσθετα και ουσιαστικά μέτρα για τη στήριξη των εργαζομένων στον κλάδο του τουρισμού-επισιτισμού, με δεδομένο το γεγονός ότι ο συγκεκριμένος κλάδος έχει πληγεί τα μέγιστα από την πανδημία του κορωνοϊού.

Η Κυβέρνηση επιβάλλεται να εντάξει άμεσα το σύνολο των εργαζομένων στον κλάδο, χωρίς όρους και προϋποθέσεις, στις ρυθμίσεις που ισχύουν για τα επιδόματα σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους μέχρι την επαναπρόσληψή τους. Επιτακτική ανάγκη είναι και η κήρυξη της σύμβασης στον επισιτισμό ως

υποχρεωτική, μία σύμβαση που έχει υπογραφεί από το Δεκέμβριο του 2019 και αποτελεί τη μεγαλύτερη κλαδική σύμβαση στη Χώρα.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Τουρισμού και Επισιτισμού, η οποία έχει κρούσει τον κώδωνα του κινδύνου από την πρώτη στιγμή, εκτιμώντας ότι πάνω από 300.000 εργαζόμενοι στον κλάδο θα μείνουν άνεργοι.

Η Κυβέρνηση πρέπει να σχεδιάσει την επόμενη μέρα έχοντας στο επίκεντρο τους εργαζόμενους, διασφαλίζοντας τις θέσεις εργασίας τους αλλά και αξιοπρεπείς μισθούς και συνθήκες δουλειάς.

Η Υγεία και η Ασφάλεια στην εργασία στο επίκεντρο της τηλεδιάσκεψης με τον Πρωθυπουργό

Σε τηλεδιάσκεψη με τον Πρωθυπουργό Κυριάκο Μητσοτάκη για ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους συμμετείχε η ΓΣΕΕ, δια του Προέδρου της Γιάννη Παναγόπουλου. Στην τηλεδιάσκεψη έλαβαν μέρος ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ Γιώργος Καββαθάς, ο Πρόεδρος της ΕΣΕΕ Γιώργος Καρανίκας, η Πρόεδρος του Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία Ρένα Μπαρδάνη, ο Υπουργός Επικρατείας Γιώργος Γεραπετρίτης, ο Υφυπουργός παρά τω Πρωθυπουργώ αρμόδιος για το Συντονισμό του Κυβερνητικού Έργου Άκης Σκέρτσος και η Γενική Γραμματέας Εργασίας Άννα Στρατινάκη.

Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ έθεσε γενικά αλλά και ειδικά ζητήματα που αφορούν στην Υγεία και στην ασφάλεια στους χώρους εργασίας, δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στη διατήρηση των θέσεων εργασίας, στην προστασία των ανθρώπων που κινούν τα νήματα της παραγωγής, στο πλαίσιο που διέπει την ιατρική της εργασίας, στην ενίσχυση των εποπτικών μηχανισμών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ώστε να πραγματοποιούνται πραγματικοί έλεγχοι και να

επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις όπου παραβιάζεται το θεσμικό πλαίσιο.

Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ μίλησε και για την αναγκαιότητα αναβάθμισης των Θεσμών του τριμερούς διαλόγου, φέρνοντας ως παράδειγμα καλής πρακτικής το διάλογο για την αδήλωτη εργασία, με τη συμμετοχή του ILO. Τόνισε επίσης ότι απαιτούνται αυστηροί κανόνες κατά κλάδο και κατά επάγγελμα, προτείνοντας τη θεσμοθέτηση ειδικών κανόνων σε κλάδους όπως π.χ της ναυτεργασίας που είχαμε πρόσφατα παραδείγματα υψηλών ικκών περιστατικών, αλλά και των ταχυμεταφορών (ντελίβερι, κούριερ) που υπάρχει υψηλή έκθεση σε επαγγελματικούς κινδύνους (π.χ. ατυχήματα, μεταφορές βιολογικού υλικού, κ.λ.π).

Στην τηλεδιάσκεψη τέθηκε από τη Συνομοσπονδία και το ζήτημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Για το θέμα αυτό ζητήθηκε η θεσμοθέτηση σοβαρού θεσμικού πλαισίου με στόχο την προστασία των εργαζομένων, κατόπιν διαβούλευσης και νομοθέτησης. Επιπλέον ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ επεσήμανε στον Πρωθυπουργό την ανάγκη ίδρυσης Ειδικού Κέντρου Αναφοράς Εκτίμησης και Ασφάλισης Επαγγελματικών Ασθενειών και Κινδύνων, καθώς η Ελλάδα είναι ίσως η μοναδική χώρα της ΕΕ που δεν έχει προχωρήσει ακόμα στην ίδρυση τέτοιου φορέα. Προτάθηκε ακόμα η σύγκληση του Εθνικού Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας από κοινού με τον ΕΟΔΥ και το ΕΛΙΝΥΑΕ, προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα σοβαρά ζητήματα που αναδεικνύονται με την επαναλειτουργία των επιχειρήσεων. Επιβεβλημένη είναι και η σύσταση Επιτροπών ΥΑΕ σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο για μικρές επιχειρήσεις.

Τέλος, στο τραπέζι τέθηκε και η αναγκαιότητα σχεδιασμού Εθνικού Προγράμματος Υποχρεωτικών Περιοδικών Προσυμπτωματικών Ελέγχων κατά το πρότυπο του Εθνικού Προγράμματος Εμβολιασμών.

Συνδικάτα, εργαζόμενοι και εργαζόμενες καθώς και εμπλεκόμενοι φορείς θα εντατικοποιήσουμε την παρέμβαση και τη δράση μας ώστε να εξασφαλι-

σθούν οι μέγιστες δυνατές συνθήκες πρόληψης και ασφάλειας στην εργασία, γιατί η ανθρώπινη ζωή είναι ανεκτίμητη και υπεράνω των κερδών.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στα ορυχεία Δυτικής Μακεδονίας

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στα ορυχεία Δυτικής Μακεδονίας, οι οποίοι, ιδιαίτερα αυτή την περίοδο, αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και πρόβλημα επιβίωσης για τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

Οι περισσότεροι από τους εργαζομένους στα ιδιωτικά ορυχεία της περιοχής έχουν εισέλθει ήδη από τον Μάρτιο σε καθεστώς αναστολής των συμβάσεων εργασίας τους λαμβάνοντας την σχετική οικονομική ενίσχυση από το κράτος.

Μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων, οι εργαζόμενοι αυτοί όμως δεν μπορούν και πάλι να εργαστούν λόγω της μονομερούς απόφασης της εταιρείας «Λιγνιτική Μελίτης Μονοπρόσωπη Α.Ε.» και κατ' επέκταση του ίδιου του κράτους να σταματήσει την μονάδα του ΑΗΣ Μελίτης και να ζητήσει την διακοπή της τροφοδοσίας της.

Η ΓΣΕΕ ζητάει την επαναλειτουργία της μονάδας ώστε να επιστρέψουν στην εργασία τους οι εργαζόμενοι των ιδιωτικών ορυχείων. Σε αντίθετη περίπτωση, επιβάλλεται τουλάχιστον, η προστασίας τους με την εκ νέου ένταξή τους σε καθεστώς αναστολής συμβάσεων εργασίας για τον μήνα Μάιο. Η αναστολή και κατ' επέκταση η οικονομική ενίσχυση σ' αυτήν την περίπτωση πρέπει να αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και όχι σε ποσοστό 60%.



Οι εργαζόμενοι στην λιγνιτική παραγωγή προσφέρουν πολλά στη χώρα και οφείλει η Πολιτεία να τους σεβαστεί.

Να καταβληθεί το επίδομα των 800 ευρώ και στους εργατοτεχνίτες/εργάτες ιδιωτικού δικαίου που απασχολούνται σε φορείς του δημοσίου

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό εργατοτεχνιτών με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου σε φορείς του δημοσίου, οι οποίοι διεκδικούν να καταβληθεί το ειδικό επίδομα των 800€.

Συγκεκριμένα όσον αφορά στην ειδικότητα των οικοδόμων η γενική ρύθμιση της κυβέρνησης είναι ελλιπής, αφού στην ουσία και με βάση τις προϋποθέσεις που θέτει για τη χορήγηση των 800 ευρώ, εξαιρεί από την οικονομική ενίσχυση όσους απασχολούνται με τη συγκεκριμένη ειδικότητα και με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο.

Πρέπει και επιβάλλεται να υπάρξει μέριμνα και για αυτή την κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι στην παρούσα φάση έχουν μείνει χωρίς δουλειά και δεν γνωρίζουν πότε και αν θα ξαναεργαστούν.

Στήριξη και συμπαράσταση στον δίκαιο αγώνα των εργαζομένων της ΛΑΡΚΟ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων της ΛΑΡΚΟ για διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης, διαφύλαξη των θέσεων εργασίας και των βασικών δικαιωμάτων.

Η ΛΑΡΚΟ, μια από τις μεγαλύτερες –ελάχιστες εναπομείνουσες– εξωστρεφείς βαριές βιομηχανίες της χώρας πρέπει να διασωθεί, με όρθιους και αξιοπρεπείς τους εργαζόμενους της. Εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ βρίσκονται από την πρώτη στιγμή στο πλευρό των εργαζομένων στηρίζοντας τον δίκαιο αγώνα τους για την εκπόνηση ενός ολοκληρωμένου σχεδίου για

τη διάσωση, ανασυγκρότηση και οικονομική ανάκαμψή της.

Η Συνομοσπονδία στέκεται στο πλευρό των συναδέλφων, που παραμένουν απλήρωτοι επί μήνες.

Οι δυνατότητες της ΛΑΡΚΟ ήταν, είναι και θα είναι πολύ μεγαλύτερες από τα προβλήματά της.

Απαραίτητη η ένταξη και των δασεργατών – υλοτόμων στα μέτρα στήριξης

Δυστυχώς, στη νέα ΚΥΑ που υπογράφηκε και συμπεριλαμβάνει τους δασεργάτες ώστε να μπορέσουν να λάβουν κι αυτοί το ποσό των 800 ευρώ, αναφέρονται μόνο ως δικαιούχοι αυτοί που πήραν το εποχικό επίδομα. Όμως, οι συνάδελφοι που απασχολούνται με την υλοτομία έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν κάθε χρόνο είτε το εποχικό επίδομα είτε δίμηνη επιδότηση ανεργίας. Έτσι, σήμερα όσοι συνάδελφοι –και δεν είναι λίγοι αυτοί– επέλεξαν τη δίμηνη επιδότηση ανεργίας δε δικαιούνται την αποζημίωση ειδικού σκοπού των 800 ευρώ.

Με την παρούσα ζητάμε την επανεξέταση και την τροποποίηση της ΚΥΑ, ώστε να συμπεριληφθούν και οι συνάδελφοι υλοτόμοι που επέλεξαν τη δίμηνη επιδότηση ανεργίας και με την υφιστάμενη απόφαση βρέθηκαν αδικημένοι, όπως προβλέφθηκε για τους συναδέλφους του τουριστικού κλάδου.

Άμεσα και ουσιαστικά μέτρα εδώ και τώρα ώστε να μη θρηνήσουμε άλλους εργάτες γης

Τα δύο τραγικά δυστυχήματα από ανατροπή ελκυστήρα, που είχαν ως αποτέλεσμα την απώλεια τριών νέων εργατών γης (20, 38 και 45 ετών) μέσα σε έξι ημέρες στον νομό Φθιώτιδας, επιβεβαιώνουν με τον πιο εκκωφαντικό τρόπο ότι ο αγροτικός τομέας έχει τα περισσότερα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα μας.

Το ακόμα τραγικότερο είναι ότι τα συγκεκριμένα περιστατικά, διαχρονικά καταγράφονται ως τροχαία, θέμα που έχει θέσει κατ'επανάληψη και η Γραμματεία Υγιεινής και Ασφάλειας της ΓΣΕΕ, με αποτέλεσμα να μην αντιμετωπίζονται οι εργασιακοί κίνδυνοι στη γεωργία και οι θάνατοι εργατών γης να αυξάνονται.

Η Συνομοσπονδία, μέσω και της αρμόδιας Γραμματείας της, καλεί την Πολιτεία και τα συναρμόδια Υπουργεία, Αγροτικής Ανάπτυξης και Εργασίας να προχωρήσουν άμεσα στην εκπόνηση ενός ουσιαστικού σχεδίου προστασίας της Υγείας και Ασφάλειας στον Γεωργικό Τομέα ώστε να κλείσει επιτέλους ο κατάλογος των νεκρών εργατών γης.

Να μην πληρώσουν και αυτή την κρίση οι εργαζόμενοι

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει τις δυναμικές κινητοποιήσεις που από κοινού συντόνισαν και πραγματοποίησαν τα Εργατικά Κέντρα Κρήτης, η Ομοσπονδία του κλάδου και τα Σωματεία στον Τουρισμό σε Ηράκλειο, Χανιά, Ρέθυμνο και Λασιθί, ζητώντας αυτό το οποίο στην παρούσα φάση διεκδικεί το σύνολο των εργαζομένων της χώρας. «Να μην πληρώσουν και αυτή την κρίση οι εργαζόμενοι».

Την σκυτάλη των κινητοποιήσεων παραλαμβάνει την ερχόμενη Παρασκευή 22 Μαΐου και το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ρόδου και τα κατά τόπους σωματεία, καθώς η κατάσταση στην αγορά εργασίας λόγω κορωνοϊού έχει επιδεινωθεί, εντείνοντας ακόμη περισσότερο την αγωνία των εργαζομένων για το τι μέλλει γενέσθαι, αλλά και των ανέργων όπου βλέπουν ακόμη δυσκολότερη την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η αγωνία για την επόμενη μέρα είναι έκδηλη.

Με αυτά τα δεδομένα και μετά τις χθεσινές Κυβερνητικές εξαγγελίες, το τίμημα για τους εργαζόμενους φαίνεται δυσανάλογο, με τον κίνδυνο μιας κανονικότητας χειρότερης να ελλοχεύει για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Η Συνομοσπονδία, κρίνει απαραίτητη τη λήψη νέων επιπλέον παρεμβάσεων για να καλυφθούν οι εργαζόμενοι, με παράλληλη εντατικοποίηση των ελέγχων για να αντιμετωπιστεί η εργοδοτική παραβατικότητα και η καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων.

Αποτελεί δε αναγκαιότητα η χρηματοδότηση της χώρας, μέσω νέων καθαρών και όχι από προσθήκη χρέους ευρωπαϊκών πόρων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει τον αγώνα της, που είναι διαρκής και μακροχρόνιος και μαζί με τις Ομοσπονδίες και τα Εργατικά της Κέντρα, θα χρησιμοποιήσει όλα τα εργαλεία που έχει στη διάθεσή της για τη στήριξη των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα εν μέσω των ιδιότυπων συνθηκών που διανύει η χώρα.

Η Συνομοσπονδία συνεχίζει να προσφέρει στους εργαζόμενους το σύνολο των δομών της και για την υποβολή καταγγελιών και την άμεση πληροφόρηση των εργαζομένων, μέσω της πλατφόρμας ANTI-COVID 19.

Να ανακληθούν οι απολύσεις στο ίδρυμα «ΣΤΕΓΗ ΤΗΣ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣ»

Η ΓΣΕΕ συμπαρίσταται και στηρίζει τον αγώνα των απολυμένων εργαζομένων, συνδικαλιστών στο ίδρυμα «Απόρων ανιάτων» Η Στέγη της Εκκλησίας» που εδρεύει στην Καλαμάτα.

Οι συγκεκριμένες απολύσεις έγιναν λίγες ημέρες μετά την έγκριση συγκρότησης, από το Ειρηνοδικείο Καλαμάτας, σωματείου στο συγκεκριμένο ίδρυμα.

Είναι προφανές ότι πρόκειται σαφώς για παράνομες, εκδικητικές και εκφοβιστικές απολύσεις, που πλήττουν καίρια τον πυρήνα του συνδικαλιστικού δικαιώματος.

Καλούμε το συγκεκριμένο ίδρυμα, το οποίο ανήκει στη Μητρόπολη Μεσσηνίας, να ανακαλέσει τις απολύσεις και να αποκαταστήσει την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης των συναδέλφων.

ΙΟΥΝΙΟΣ

Επιστολή στον Υπουργό Εργασίας Άμεση προώθηση ρυθμίσεων κατά της εργοδοτικής αυθαιρεσίας και καταχρηστικών συμπεριφορών

Την άμεση προώθηση, ψήφιση και εφαρμογή ρυθμίσεων κατά της εργοδοτικής αυθαιρεσίας και καταχρηστικών συμπεριφορών, ζητά η ΓΣΕΕ με επιστολή που απέστειλε στον Υπουργό Εργασίας Γιάννη Βρούτση.

Η Συνομοσπονδία, εκφράζει την έντονη ανησυχία της για ένα νέο κύμα εργοδοτικής παραβατικότητας και ζητά να προωθηθούν και να ψηφιστούν άμεσα μέτρα που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων: την απαγόρευση απολύσεων για τις επιχειρήσεις που θα ενταχθούν στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, την επέκταση της παράτασης ισχύος των συλλογικών συμβάσεων που έχουν λήξει έως το τέλος του χρόνου, την κατάργηση των μέτρων εργασιακής επισφάλειας και διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με τη ρητή απαγόρευση χρήσης τους τόσο στην πλήρη όσο και στη μερική απασχόληση.

Ολόκληρη η επιστολή της ΓΣΕΕ προς τον Υπουργό Εργασίας

Προς: Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων,
κ. Γιάννη Βρούτση

Κοινοποίηση: Γενική Γραμματέα Εργασίας, κα Άννα Στρατινάκη

Θέμα: Άμεση προώθηση ρυθμίσεων κατά της εργοδοτικής αυθαιρεσίας και καταχρηστικών συμπεριφορών

Κύριε Υπουργέ,

Αποτελεί πάγια θέση της ΓΣΕΕ, δυστυχώς επιβεβαιωμένη με τα «μαύρα» στοιχεία της μνημονιακής περιόδου, ότι ο στόχος της ανάταξης της οικονομίας θα πρέπει υποχρεωτικά να συνοδεύεται με τον στόχο της ανάταξης της κοινωνίας και η διαδικασία

αυτή να γίνει απarέγκλιτα με όρους οικονομικής, αλλά και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Η σύγχρονη ιστορία της χώρας και η περιδίνηση της κοινωνίας στις συνέπειες της μονιμοποίησης αλληπάλληλων «έκτακτων, επειγόντων, πρόσκαιρων» μέτρων περιορισμού του δικαιώματος στην εργασία και στην κοινωνική ασφάλιση, έχουν καταδείξει περρίτρανα ότι η οικονομία δεν πρόκειται ποτέ να αναταχθεί χωρίς να συνοδεύεται από την ενίσχυση του κοινωνικού ιστού, που απαιτεί την αποφασιστική αντιμετώπιση της εργασιακής εκμετάλλευσης και της κατάχρησης της ανάγκης για εργασία.

Στο πλαίσιο αυτό και με βάση τους κανόνες προστασίας της δημόσιας υγείας, αλλά και της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, η ΓΣΕΕ ζητά να δρομολογηθεί η αξιοποίηση εθνικών και ευρωπαϊκών πόρων για τη μισθολογική και κοινωνικοασφαλιστική ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης τόσο στις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, όσο και στις εποχικές.

Η κοινή λογική και η μη συγκάλυψη των δεδομένων της ελληνικής εργασιακής πραγματικότητας (έκρηξη αδήλωτης και ψευδώς δηλωμένης εργασίας, κατάχρηση αναστολών, κατάχρηση τηλεργασίας/εξ αποστάσεως) είναι αποκαλυπτικά ως προς το ότι η επαναλειτουργία των επιχειρήσεων πρέπει και μπορεί να βασιστεί στην πλήρη απασχόληση και να στηριχθεί σε ενιαίους κανόνες αμοιβής και εργασίας μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας με ειδικούς πλέον όρους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων ανά κλάδο και επάγγελμα.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την ιδιαίτερη ανησυχία της και δηλώνει έτοιμη να παρακολουθήσει μέσω των οργανώσεων μελών της και των πρωτοβάθμιων σωματείων την εφαρμογή των ρυθμίσεων για το πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, το περιεχόμενο του οποίου (με τις «εξαιρέσεις» του) πληροφορήθηκε λίγο πριν ψηφισθεί από την ιστοσελίδα της Βουλής.

Για την αποτροπή νέου πολυμορφικού κύματος εργοδοτικής παραβατικότητας και καταχρηστικών συμπεριφορών, η ΓΣΕΕ ζητά την άμεση προώθηση και ψήφιση ρυθμίσεων:

α) για την απαγόρευση απολύσεων από τις επιχειρήσεις που θα ενταχθούν στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ τουλάχιστον έως το τέλος του χρόνου,

β) για την αναστολή των ρυθμίσεων για τη μείωση του προστίμου της αδήλωτης εργασίας μαζί με την αύξηση των ελέγχων του ΣΕΠΕ σε όλη τη χώρα,

γ) για την επέκταση της παράτασης της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν λήξει έως το τέλος του χρόνου,

δ) για τη ρητή κατάργηση των μέτρων εργασιακής επισφάλειας και διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με ρητή αναφορά της απαγόρευσης χρήσης τους τόσο στην πλήρη απασχόληση όσο και στη μερική/εκ περιτροπής εργασία και

ε) για τη ρητή κατάργηση της αναστολής των εργοδοτικών υποχρεώσεων δήλωσης των μεταβολών του χρόνου εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ που τέθηκαν σε ισχύ στο πλαίσιο των «έκτακτων» μέτρων αναχαίτισης της διασποράς της πανδημίας.

Οφείλουμε να σας επισημάνουμε με έμφαση το γεγονός, στοιχεία για το οποίο έχουμε στη διάθεσή μας από όλη την επικράτεια, ότι οργιάζει σε όλη τη χώρα η παραπληροφόρηση και η οικονομική εκμετάλλευση της σύγχυσης των εργαζομένων ως προς το τι ισχύει, με αποτέλεσμα να είναι άκρως απαραίτητο το άμεσο ξεκαθάρισμα του θεσμικού πλαισίου από σειρά ρυθμίσεων που επιτρέπουν την εργοδοτική επιβολή όρων εργασίας και ακολούθως η έκδοση σαφούς ενημέρωσης για το τι ισχύει από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας, αλλά και από όλα τα συναρμόδια Υπουργεία που χειρίζονται ζητήματα εργασίας (πχ Υπουργείο Παιδείας, Υπουργείο Μετανάστευσης, Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης)

προς τον αρμόδιο ελεγκτικό μηχανισμό (ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ, Αστυνομία).

Τέλος, επανερχόμαστε στο αίτημά μας για την άμεση σύγκληση και λειτουργία όλων των Τμημάτων του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΣΚΕΕΕ, ΣΥΑΕ, Αδήλωτης Εργασίας κλπ), προκειμένου να υπάρξει η απαραίτητη ενημέρωση και αξιολόγηση της επικρατούσας κατάστασης, ώστε να δρομολογηθούν έγκαιρα οι κατάλληλες νομοθετικές πρωτοβουλίες. Ειδικότερα για το Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, ζητούμε την υποχρεωτική πρόσκληση εκπροσώπων του ΕΟΔΥ, προκειμένου να εξειδικευθούν τα μέτρα Υγείας και Ασφάλειας πρόληψης της διασποράς της πανδημίας ανά κλάδο και επάγγελμα, όπως και η κατάλληλη διαμόρφωση των κατάλληλων οδηγιών προστασίας των εργαζομένων και από τις συνθήκες καύσωνα που αναμένεται ότι θα επικρατήσουν το προσεχές διάστημα. Στην κατεύθυνση αυτή και προκειμένου να επιτευχθεί η απαραίτητη κοινωνική συναντίληψη και επαγρύπνηση για την πρόληψη της διασποράς της πανδημίας, ζητούμε την άμεση υλοποίηση και τη συμμετοχή μας σε αυτή, υποχρεωτικών προγραμμάτων εκπαίδευσης σε ζητήματα υγείας και ασφάλειας.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Πώς αμείβεται η ημέρα του Αγίου Πνεύματος

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη Δευτέρα 8 Ιουνίου 2020 (Αγίου Πνεύματος).

Η Δευτέρα 8 Ιουνίου 2020 (Αγίου Πνεύματος) δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η ημέρα αυτή (Αγίου Πνεύματος) έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή. Εξίσου, κατά τον ίδιο τρόπο, μπορεί να ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι ως προς την προσαύξηση της αμοιβής για την εργασία που παρέχεται νόμιμα κατά την ημέρα του Αγίου Πνεύματος.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους.

Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η ημέρα του Αγίου Πνεύματος πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ' εξαίρεση, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση μισθού κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιό τους, επί του ωρομισθίου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, καθώς και κωδικοποιήσεις συλλογικών ρυθμίσεων μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. στην ακόλουθη διεύθυνση: <http://www.omed.gr/el/sylogikes-rythmiseis>

Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2020

Η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος γιορτάζεται κάθε χρόνο στις 5 Ιουνίου. Είναι το κύριο όχημα των Ηνωμένων Εθνών για την ενθάρρυνση της ευαισθητοποίησης και της δράσης για την προστασία του περιβάλλοντος. Η 5η Ιουνίου έχει καθιερωθεί ως Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος με τη στήριξη 143 χωρών που συμμετέχουν ετησίως στον εορτασμό της.

Το θέμα για τη φετινή Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2020 είναι, «Χρόνος για τη Φύση», με έμφαση στο ρόλο της φύσης, στην παροχή βασικών υποδομών που υποστηρίζουν τη ζωή στη Γη και την ανθρώπινη ανάπτυξη.

Υπάρχουν ευκαιρίες για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και της βιοποικιλότητας που απορρέουν από την ορθή ρύθμιση σχετικά με τη χρήση χημικών, ιδίως στους τομείς της γεωργίας και της δασοκομίας. Η απαγόρευση των πιο επικίνδυνων ανθεκτικών οργανικών ρύπων, μπορεί να έχει ισχυρό αντίκτυπο τόσο στην προστασία της βιοποικιλότητας όσο και στη διατήρηση της ανθρώπινης υγείας.

Η περιβαλλοντική υποβάθμιση επηρεάζει αρνητικά τον κόσμο της εργασίας λόγω των στενών δεσμών που έχει με το φυσικό περιβάλλον, ιδίως μέσω της απώλειας υπηρεσιών οικοσυστήματος, της εμφάνισης φυσικών καταστροφών και των ανισοτήτων που σχετίζονται με την έκθεση σε περιβαλλοντική υποβάθμιση και τους συναφείς κινδύνους.

Η υγεία του ανθρώπου είναι συνυφασμένη με την υγεία της φύσης.

Η βιοποικιλότητα είναι ένα οικονομικό, περιβαλλοντικό και κοινωνικό ζήτημα, και τόσο η απώλεια όσο και η προστασία της έχουν συνέπειες για τις κοινωνίες, την απασχόληση, τα προς το ζην και πολλά άλλα θέματα. Πρέπει να μετατρέψουμε αυτές τις προκλήσεις σε ευκαιρίες για να κάνουμε τις οικονομίες μας πιο περιβαλλοντικές και κοινωνικά δίκαιες.

Η αποκατάσταση της φύσης θα δημιουργήσει άμεσες και έμμεσες θέσεις εργασίας σε τοπικό επίπεδο που θα ξαναδώσουν ζωή στις τοπικές κοινότητες.

Οι θέσεις εργασίας στον τομέα της προστασίας των βιοτόπων, της γεωργίας και του τουρισμού συνδέονται άμεσα με τη βιοποικιλότητα, η προστασία της οποίας θα έχει θετική επίδραση στο κόσμο της εργασίας και του περιβάλλοντος.

Η οικονομία χρησιμοποιεί φυσικούς πόρους, βασίζεται σε φυσικές διαδικασίες αλλά επηρεάζει και

περιορίζει τη διαθεσιμότητα και τη διανομή των φυσικών πόρων και διαδικασιών.

Κατ' επέκταση, ο κόσμος της εργασίας, συνδέεται και με το φυσικό περιβάλλον.

Οι κοινότητες θα χρειαστούν μακροπρόθεσμες πολιτικές για να προσαρμοστούν σε διαφορετικό τρόπο διαχείρισης των οικοσυστημάτων τους.

Από τη μεριά της απασχόλησης, η περιβαλλοντική βιωσιμότητα είναι κρίσιμη. Στην πραγματικότητα, η αυξανόμενη συχνότητα και ένταση των φυσικών καταστροφών που σχετίζονται με την ανθρώπινη δραστηριότητα, έχουν ήδη μειώσει την παραγωγικότητα. Ετησίως, μεταξύ του 2000 και του 2015, οι φυσικές καταστροφές που προκλήθηκαν ή επιδεινώθηκαν από την ανθρωπότητα είχαν ως αποτέλεσμα μια παγκόσμια απώλεια ετών επαγγελματικής ζωής που αντιστοιχεί στο 0,8% της εργασίας ενός έτους. Οι προβλεπόμενες αυξήσεις θερμοκρασίας θα κάνουν το θερμικό στρες πιο κοινό, μειώνοντας το συνολικό αριθμό ωρών εργασίας κατά 2% παγκοσμίως μέχρι το 2030, επηρεάζοντας πάνω απ' όλα τους εργαζομένους στη γεωργία και στις αναπτυσσόμενες χώρες. Οι επιπτώσεις που συνδέονται με τη κλιματική κρίση θα υπονομεύσουν την αύξηση του ΑΕΠ, την παραγωγικότητα και τις συνθήκες εργασίας.

Μέσω της δημιουργίας αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, οι πολιτικές για τη βιοποικιλότητα διασφαλίζουν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της προστασίας των φυσικών πόρων, παρέχοντας στους εργαζόμενους και στην κοινωνία μια ανθεκτική και βιώσιμη διαβίωση. Οι λύσεις σε περιβαλλοντικές προκλήσεις δε θα πρέπει να οδηγήσουν σε περιστασιακή εργασία ή σε μη ασφαλείς συνθήκες εργασίας.

Η προστασία της βιοποικιλότητας είναι δυνατή εάν οικοδομήσουμε μαζί ένα διαφορετικό οικονομικό μοντέλο, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να απολαύσουν αξιοπρεπείς ευκαιρίες εργασίας και οι κοινότητες μπορούν να επωφεληθούν από τη βιώσιμη χρήση των φυσικών πόρων.

Η ΓΣΕΕ καλεί την Κυβέρνηση να διασφαλίσει την προστασία των οικοσυστημάτων τα οποία πρέπει να προστατεύονται και να διαχειρίζονται από τις κοινότητες που ζουν σε αυτές τις περιοχές. Η βιοποικιλότητα θα πρέπει να ενσωματωθεί καλύτερα στον οικονομικό και αναπτυξιακό σχεδιασμό. Χρειαζόμαστε ισορροπημένη ανάπτυξη με περιβαλλοντική προστασία.

Κρίσιμη η κατάσταση στον Επισιτισμό – Τουρισμό Όλοι στο Συλλαλητήριο την Τετάρτη 10 Ιουνίου

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στον Επισιτισμό – Τουρισμό, στηρίζοντας τις κινητοποιήσεις της Ομοσπονδίας τους, η οποία έχει προγραμματίσει Συλλαλητήριο για την Τετάρτη 10 Ιουνίου έξω από το Υπουργείο Εργασίας.

Η απειλή απώλειας χιλιάδων θέσεων εργασίας με μαζικές απολύσεις και μη πραγματοποίηση χιλιάδων εποχικών προσλήψεων σε συνδυασμό με εκτιμήσεις για επιδείνωση των όρων αμοιβής και εργασίας (μειώσεις μισθών, μετατροπή συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση) διαμορφώνουν ένα εξαιρετικά δυσμενές περιβάλλον που, ήδη, χρησιμοποιείται ως υπόβαθρο εργοδοτικής αυθαιρεσίας και παραβατικότητας.

Η ΓΣΕΕ κρούοντας τον κώδωνα του κινδύνου έχει, ήδη, επισημάνει με επιστολή της στο Υπουργείο Εργασίας την κρίσιμη αυτή κατάσταση, καθώς και τους έντονους κινδύνους που ελλοχεύουν για τους εργαζόμενους και την αγορά εργασίας στους κλάδους του Επισιτισμού – Τουρισμού.

Σε αυτή την κατεύθυνση, συνιστά επιτακτική ανάγκη για τη Συνομοσπονδία η ψήφιση πρόσθετων μέτρων στήριξης όπως μεταξύ άλλων, η απαγόρευση των απολύσεων για τις επιχειρήσεις που θα ενταχθούν στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, η επέκταση των υπογεγραμμένων ΣΣΕ, αλλά και επιμήκυνση της παράτασης ισχύος αυτών που έχουν λήξει έως το τέλος του χρόνου.

Οι εργαζόμενοι στον Επισιτισμό – Τουρισμό δίνουν αγώνα για τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας, αξιοπρεπείς μισθούς και συνθήκες δουλειάς. Η Κυβέρνηση οφείλει γρήγορα να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για το σκοπό αυτό.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Παναγιώτη Μπαφίλια

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Παναγιώτη Μπαφίλια ο οποίος επί σειρά ετών διατέλεσε Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Λαυρίου.

Ο Παναγιώτης Μπαφίλιας ξεχώρισε για τη συνδικαλιστική του δράση και τον αγώνα του για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που εκπροσωπούσε.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του και στους οικείους του.

Οι δυνατότητες της ΛΑΡΚΟ είναι μεγαλύτερες από τα προβλήματά της

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ, οι οποίοι πραγματοποιούν αύριο στις 11 το πρωί Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας στο Σύνταγμα.

Η διάσωση, η ανασυγκρότηση και η οικονομική ανάκαμψη της ΛΑΡΚΟ, επιβάλλεται να γίνουν εδώ και τώρα. Απαιτούμε μεταξύ άλλων να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας, να αξιοποιηθούν οι νέες χρηματοδοτικές προοπτικές για την στήριξη, τον εκσυγχρονισμό και τις τεράστιες αναπτυξιακές δυνατότητες της επιχείρησης, καθώς και να διασφαλιστεί δημόσιος έλεγχος για την ορθολογική διαχείριση του ορυκτού πλούτου της χώρας.

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων της ΛΑΡΚΟ, μίας από τις μεγαλύτερες εναπομείνουσες βαριές βιομηχανίες της χώρας και επαναλαμβάνει αυτό που έχει τονίσει πολλάκις: «Οι δυνατότητες της ΛΑΡΚΟ ήταν, είναι και θα είναι πολύ μεγαλύτερες από τα προβλήματά της».

Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας Εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα: ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον της εργασίας και των αμοιβών τους

Η ΓΣΕΕ σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας, στην κατεύθυνση της διεξοδικής διερεύνησης της υφιστάμενης κατάστασης, των μεσοπρόθεσμων τάσεων και εξελίξεων στην αγορά εργασίας, δίνει στην δημοσιότητα την ειδική θεματική έρευνα κοινής γνώμης, αποκλειστικά σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την αισιοδοξία, την επαγγελματική προοπτική, την εξέλιξη των αμοιβών και την ασφάλεια της θέσης εργασίας. Ειδικά, για την συγκεκριμένη χρονική περίοδο διερευνήθηκαν οι μεταβολές της σχέσης εργασίας μετά την πανδημία, η σχέση της τηλεργασίας με τον χρόνο εργασίας καθώς και την εργασία στην περίοδο της αναστολής σύμβασης.

Πιο συγκεκριμένα, στα βασικά ευρήματα συμπεριλαμβάνονται:

Το 33% των εργαζομένων δήλωσαν ότι έχει μεταβληθεί η σχέση εργασίας τους μετά την πανδημία.

Το 19% των εργαζομένων δήλωσε ότι μετά την πανδημία συνεχίζει να εργάζεται με τηλεργασία και το 14% με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση.

Κατά το διάστημα της τηλεργασίας, το 35% των απασχολούμενων που εργαζόταν με αυτή την μορφή δήλωσε ότι εργαζόταν περισσότερο χρόνο σε σχέση με το ωράριό του.

Το 18% των εργαζομένων δήλωσε ότι κατά το διάστημα που η σύμβασή του ήταν σε αναστολή ο εργοδότης του ζητούσε να εργαστεί.

Περίπου 4 στους 10 εργαζόμενους (39%) δηλώνει ότι δεν νιώθει ασφάλεια διατήρησης της θέσης εργασίας του. Σημειώνεται ότι ο δείκτης ασφάλειας της απασχόλησης από τον Μάρτιο του 2020 έχει επιδεινωθεί κατά 17 μονάδες, γεγονός που αναδεικνύει περαιτέρω την μεγάλη ανασφάλεια και αβεβαιότητα

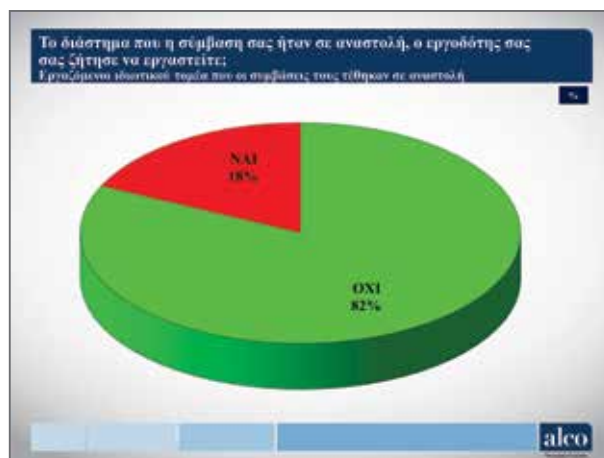
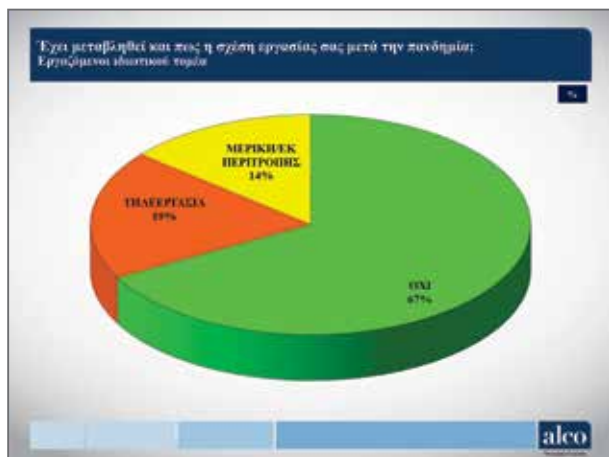
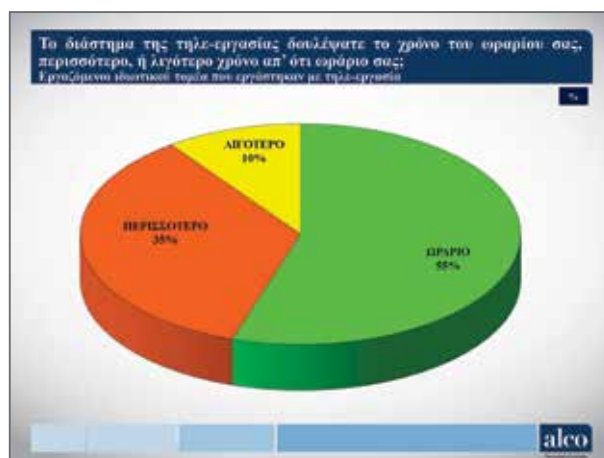
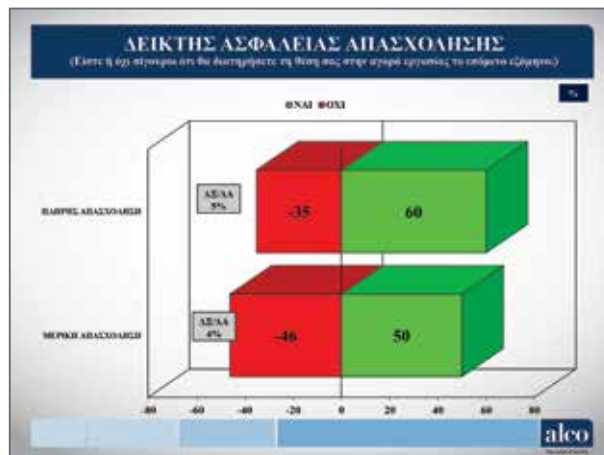
που επικρατεί στην αγορά εργασίας και τους εργαζόμενους.

Περίπου 6 στους 10 εργαζόμενους (59%) δεν αναμένουν κάποια θετική εξέλιξη στο μισθό τους επιβεβαιώνοντας την έλλειψη αισιοδοξίας τους για την εξέλιξη των αμοιβών τους. Ο δείκτης εξέλιξης των αμοιβών έχει επιδεινωθεί κατά 12 μονάδες από τον Μάρτιο 2020.

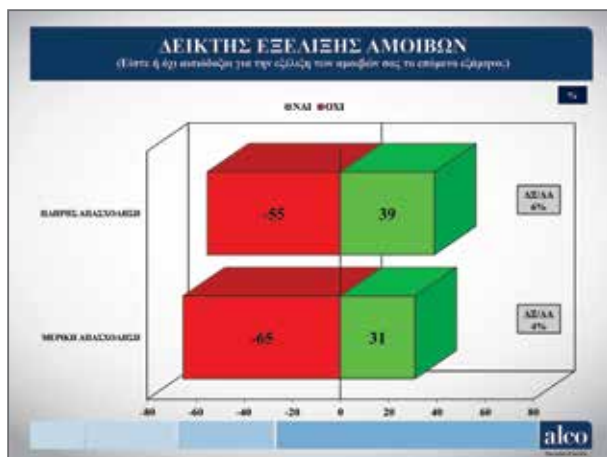
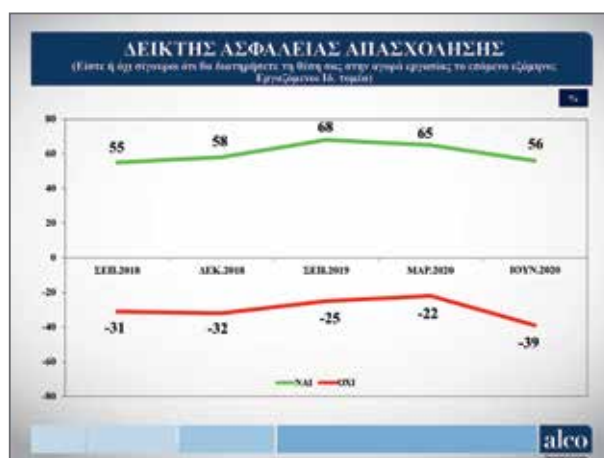
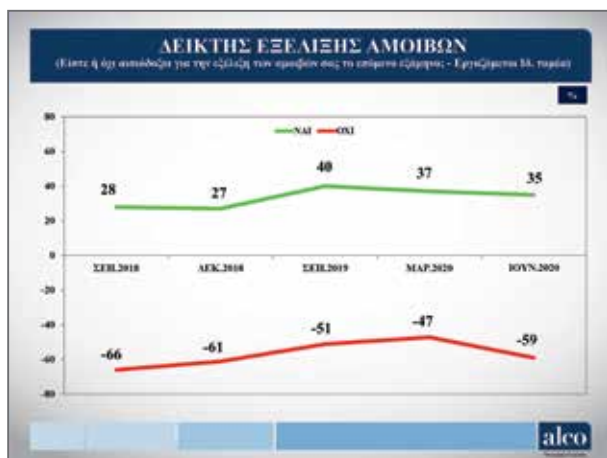
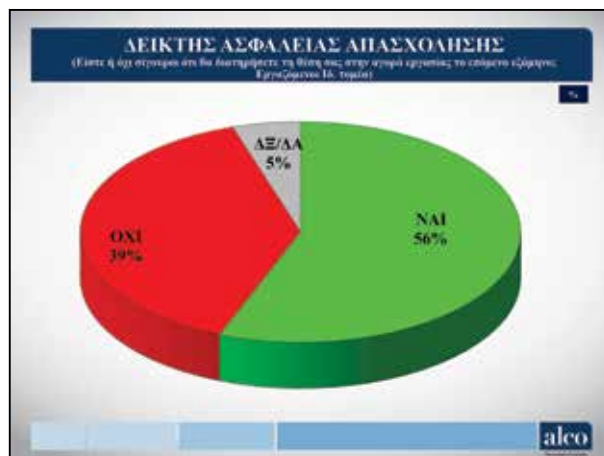
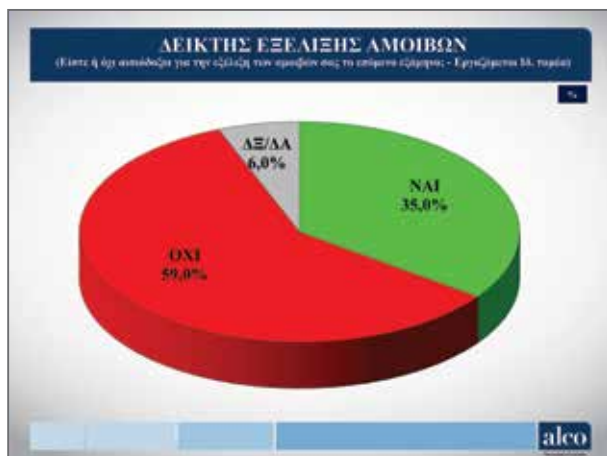
Είναι ξεκάθαρο πως η εργασία και οι εργαζόμενοι χρειάζονται επιπλέον υποστήριξη και πως οι σοβαρές στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας θα εντείνονται όσο επιλέγονται η ημιαπασχόληση, η εργασιακή ευελιξία και οι μειωμένες αμοιβές ως μέσα αύξησης της ανταγωνιστικότητας και καταπολέμησης της ανεργίας.

Χρειάζεται η πλήρης επαναφορά και ενεργοποίηση των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, του κοινωνικού διαλόγου και η διαμόρφωση ενός πλέγματος ουσιαστικής ενίσχυσης και προστασίας της εργασίας.

Τέλος, χρειάζεται η ανάπτυξη θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της τηλεργασίας, μετά από εξειδικευμένο κοινωνικό διάλογο, με στόχο την αποτύπωση και ανάδειξη των θετικών και των «γκρίζων» περιοχών της πριν μετατραπεί από ευκαιρία σε ακόμη μια αρνητική παράμετρο για την εργασία.



Απολογισμός Δράσεων 2020



Κανείς δεν μπορεί να σταθεί εμπόδιο στις δίκαιες διεκδικήσεις των πρώην εργαζομένων στην εφημερίδα ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των 850 πρώην εργαζομένων στην εφημερίδα Ελευθεροτυπία, οι οποίοι μετά το κλείσιμο της εφημερίδας και την κήρυξη της εταιρείας σε πτώχευση, διεκδικούν αποζημιώσεις και δεδουλευμένα. Οι εργαζόμενοι που εν μία νυκτί έμειναν στο δρόμο, μετά από αγώνες ετών κατάφεραν να βρεθούν ένα βήμα πριν το στόχο τους, να λάβουν δηλαδή μέρος των χρημάτων που τους οφείλονται από την πώληση κτηριακού συγκροτήματος της εφημερίδας.

Διεκδικητές ποσών όμως από την πτωχευτική διαδικασία, όπως η Alpha Bank και η Τράπεζα Πειραιώς,

με μια ακατανόητη και καταχρηστική κίνηση, κατέθεσαν ανακοπή διεκδικώντας το 65% του προς διανομή ποσού. Και αναφερόμαστε σε ακατανόητη και καταχρηστική ενέργεια διότι οι τράπεζες, και ειδικά η Πειραιώς που δεν έχει καν ενυπόθηκη απαίτηση, το μόνο που καταφέρνουν είναι να εμποδίζουν τους εργαζόμενους να πάρουν τα χρήματά τους. Δεν έχουν τίποτα να κερδίσουν από την άσκηση αυτού του ένδικου μέσου. Ο νόμος ήταν σαφής όταν πτώχευσε η εταιρεία. Προνομιακοί πιστωτές είναι οι εργαζόμενοι, τα ασφαλιστικά ταμεία και το Δημόσιο για τον ΦΠΑ.

Ο νόμος της προηγούμενης κυβέρνησης, λεόντειος ως προς τα δικαιώματα των τραπεζών, ανατρέχει σε μεταγενέστερο της πτώχευσης νόμο.

Καλούμε την Τράπεζα Πειραιώς πάραυτα να ανακαλέσει την ανακοπή καθώς καμία προσημείωση ή υποθήκη δεν έχει επί του ακινήτου και την ALPHA Τράπεζα να κάνει το ίδιο σεβόμενη τους εργαζόμενους και το απαράγραπτο και νόμιμο δικαίωμά τους.

Να εντατικοποιηθούν οι έλεγχοι για τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα

Για ακόμη μία φορά ένας εργαζόμενος χάνει τη ζωή του εν ώρα εργασίας, αυξάνοντας τον κατάλογο με τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα.

Οικοδόμος, ο οποίος δούλευε σε εταιρία στον Κένταυρο Ξάνθης, τραυματίστηκε θανάσιμα. Το τραγικό αυτό συμβάν, φέρνει για πολλοστή φορά στην επιφάνεια τη βαρύνουσα σημασία τήρησης των μέτρων υγείας και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους.

Η ΓΣΕΕ κρούει τον κώδωνα του κινδύνου και ζητάει από τις αρμόδιες αρχές να εντατικοποιήσουν τους ελέγχους, μέτρο αναγκαίο ώστε να μην θρηνήσουμε άλλους συναδέλφους.

Συνάντηση ΓΣΕΕ με Υπουργείο Παιδείας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Η ανάπτυξη και η αποτελεσματικότητα του συστήμα-

τος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης τέθηκε επί τάπητος στη συνάντηση του Προέδρου και του Γενικού Γραμματέα της ΓΣΕΕ με την Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων Ν. Κεραμέως και τον Γ. Γ. Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διαβίου Μάθησης Γ. Βούτσιο.

Η συνάντηση έγινε στο πλαίσιο της έναρξης του διαλόγου του Υπ. Παιδείας για το νομοσχέδιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

Η Συνομοσπονδία τόνισε την πρόθεση ενεργούς συμμετοχής της στο δημόσιο διάλογο και κατέθεσε τις αρχικές απόψεις της οι οποίες συνοψίζονται στα εξής:

- Στην αναγκαιότητα ποιοτικής και ποσοτικής αναβάθμισης και ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης με στόχο τον σταδιακό μετασχηματισμό της σε μία εκ των βασικών επιλογών των μαθητών και των οικογενειών τους.
- Στην αναγκαιότητα άμεσης διασύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας και το παραγωγικό σύστημα.
- Στην αναγκαιότητα ποιοτικής αναβάθμισης της Αρχικής και της Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με στόχο την παροχή σύγχρονων δεξιοτήτων και γνώσεων στην προοπτική μετασχηματισμού του παραγωγικού προτύπου.
- Στην αναγκαιότητα ανάπτυξης ενός πλαισίου αναβάθμισης της ποιότητας στο σύνολο του πεδίου και των υποσυστημάτων του για την κοινωνική, παραγωγική και οικονομική ανάπτυξη.

Το σύνολο των παραπάνω θεσμικών παρεμβάσεων θα υποστηρίξουν με συστηματικό τρόπο τον μετασχηματισμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ένα πεδίο άμβλυνσης και όχι περαιτέρω ενίσχυσης των εκπαιδευτικών και κοινωνικών ανισοτήτων.

Στη συνάντηση αναφέρθηκαν οι ερευνητικές και μελετητικές παρεμβάσεις των επιστημονικών φορέων της ΓΣΕΕ από τον Διευθυντή του Ινστιτούτου Εργασίας & ΚΑΝΕΠ Χρήστο Γούλα οι οποίες αναμένεται να δοθούν στη δημοσιότητα τον ερχόμενο Σεπτέμβριο και να τροφοδοτήσουν το δημόσιο διάλογο.

ΙΟΥΛΙΟΣ

Δίκαιος ο αγώνας των οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κρήτης για υπογραφή Σ.Σ.Ε

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το δίκαιο αγώνα των οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κρήτης, του πρωτοβάθμιου Σωματείου τους και του Εργατικού Κέντρου Ηρακλείου, για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας στον κλάδο.

Εργοδότες του κλάδου, συγκροτώντας οριακή πλειοψηφία στους επιχειρηματικούς συνδέσμους, αρνούνται να υπογράψουν τη Σ.Σ.Ε, έχοντας κατά νου την κατακρήμνιση στοιχειωδών συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Παραγνωρίζουν βεβαίως ότι «όλοι στο ίδιο καζάνι βράζουμε» και οι συνέπειες της πανδημίας έχουν κυκλική φορά.

Η προσέγγιση της Συνομοσπονδίας στον κλάδο του Τουρισμού είναι ολιστική, καθώς η οριζόντια φύση στον κλάδο και οι πολλαπλοί συσχετισμοί του με άλλες δραστηριότητες στην αλυσίδα των διεργασιών προστιθέμενης αξίας, απαιτεί διακλαδική συνεργασία και λύσεις.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με το Σωματείο και το Εργατικό Κέντρο, θα προχωρήσει σε όλες τις απαιτούμενες ενέργειες και παρεμβάσεις για να βρεθεί λύση και να υπογραφεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

N/Σ «Δημόσιες υπαίθριες συναθροίσεις και άλλες διατάξεις» Η οπτική των συνδικάτων

Σήμερα εστάλη στον αρμόδιο υπουργό αναλυτική επιστολή της ΓΣΕΕ με τις θέσεις της για το σχέδιο νόμου που αφορά στις συγκεντρώσεις-πορείες.

Επισημαίνουμε ότι το εν λόγω Ν/Σ ετέθη σε δημόσια διαβούλευση από 25/02 έως 10/03/2020, δηλ.

σε περίοδο που όλη η προσοχή της κοινωνίας ήταν αλλού...

Επί της αρχής επισημαίνουμε ότι για Ν/Σ με τα οποία εισάγονται ευρείας κλίμακας περιορισμοί που συνδέονται με συνταγματικά δικαιώματα και ελευθερίες και αντίστοιχα μέτρα ασφαλείας της κοινωνικοοικονομικής ζωής, απαιτείται έγκαιρος και σε βάθος πολιτικός και κοινωνικός διάλογος ώστε να βρεθούν λύσεις. Λύσεις που θα παρέχουν προς όλους τους εμπλεκόμενους εγγυήσεις ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ-ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ-ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ που το σύνταγμα τις προστατεύει.

Αφοριστικές απαντήσεις του τύπου ΝΑΙ-ΟΧΙ δεν χωρούν στην αναζήτηση δημοκρατικών λύσεων. Τα ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ με τη δραστηριότητά τους μέσω συγκεντρώσεων και πορειών ουδέποτε διανοήθηκαν – ούτε διανοούνται – να ταλαιπωρήσουν τους πολίτες ή να διαταράξουν την κοινωνική ζωή.

Ουδέποτε ευλόγησαν δραστηριότητες μικρών ομάδων συνδικαλιστών να «κλείνουν» τους πολίτες και την κοινωνική δραστηριότητα. Η δράση τέτοιων ομάδων, όμως, ουδόλως δικαιολογεί την πρακτική εκτελεστικής εξουσίας και των κρατικών προληπτικών ή κατασταλτικών μηχανισμών να περιορίζουν απαράγραπτα συνταγματικά δικαιώματα και ελευθερίες.

Ακόμα περισσότερο δεν πρέπει να περιορίζουν μη «δημοφιλείς» κοινωνικές ομάδες (πχ, μειονότητες, ΑΜΕΑ, ΛΟΑΤΚΙ, κλπ) να πραγματοποιούν τις εκδηλώσεις τους και μόνο εκ του λόγου αυτού. Στη δημοκρατία καθήκον είναι να προωθούνται με τις συνταγματικές εγγυήσεις οι αρχές του πλουραλισμού, της ανεκτικότητας, του ανοιχτού πνεύματος.

Στο Ν/Σ όλες οι πλευρές θίγονται ασύμμετρα. Και οι ελευθερίες και τα δικαιώματα και η ασφάλεια των πολιτών.

Οι εγγυήσεις είναι σχεδόν ανύπαρκτες όταν απαιτεί-

ται αναδοχή (με την έννοια του οργανωτή), αναδοχή όλων των αστικών και ποινικών ευθυνών από άτομα ή νομίμους εκπροσώπους, όταν οι δικαστικές εγγυήσεις καθορίζονται εκ των υστέρων στερώντας τη δυνατότητα άσκησης εγκαίρως των δικαιωμάτων και όταν όλα τα ζητήματα ασφαλείας (έγκριση ή διάλυση συγκεντρώσεων) ανατίθενται στην αστυνομία και η δικαστική προστασία όταν προβλέπεται είναι σε χρόνο που η κοινωνική δράση μπορεί να έχει απωλέσει την αξία της.

Το Ν/Σ αυτό αν καταστεί νόμος αφενός θα αποτελεί δικαίωμα για λίγους, άρα θα είναι περιοριστικό των ευρύτερων δικαιωμάτων, και αφετέρου με τη σωρεία ασαφών και ανασφαλών διατάξεων θα καταστεί μη εφαρμόσιμο και ουσιαστικά θα επιτρέπει την «εργαλειοποίησή» του για την κατασκευή εχθρών.

Καλούμε την Κυβέρνηση να προχωρήσει σε ουσιαστικό πολιτικό και κοινωνικό διάλογο (Κυβέρνηση-πολιτικά κόμματα-κοινωνικοί φορείς) που θα επιτρέψει –κατ'επιταγή του συντάγματος– με τις ευρύτατες συναινέσεις που πρέπει να προκύψουν στον κοινό νομοθέτη να ψηφίσει έναν νόμο που θα κατοχυρώνει τα δικαιώματα, τις ελευθερίες και την ασφάλεια για όλους.

Διευκρινίσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων

Υπολογισμός με online εφαρμογή

Εξαιτίας της πληθώρας ερωτημάτων και καταγγελιών που λαμβάνει η ΓΣΕΕ, το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) προβαίνει σε διευκρινίσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ στην ιστοσελίδα του να υπολογίσουν μόνοι τους

την άδεια που δικαιούνται στους παρακάτω συνδέσμους:

Για πλήρη απασχόληση

<https://www.kepea.gr/calc-epidoma-adeias.php>

Για εκ περιτροπής εργασία

<https://www.kepea.gr/calc-adeia-ek-peritropis.php>

Α. Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που αφορούν στην ετήσια άδεια των εργαζομένων είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από τις σχετικές αξιώσεις. Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου.

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

Η ετήσια άδεια του εργαζόμενου χορηγείται σε συνεννόηση με τον εργοδότη ως προς το χρόνο χορήγησής της και σε κάθε περίπτωση εντός διμήνου από την υποβολή σχετικού αιτήματος από τον εργαζόμενο.

Οι μισοί τουλάχιστον εργαζόμενοι μιας επιχείρησης πρέπει να πάρουν την άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζόμενους, που προστατεύουν παιδιά έως 16 ετών (φυσικά ή υιοθετημένα) και παιδιά άνω των 16 ετών με αναπηρία υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων αυτών.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να χορηγήσουν την ετήσια άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενοι πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους στο οποίο αφορά.

Γ. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

Η χορήγηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος.

Ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογία χρόνου ετήσιας άδειας από την έναρξη της απασχόλησής του σύμφωνα με το εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας του (πενθήμερο ή εξαήμερο), χωρίς να απαιτείται να συμπληρώσει συγκεκριμένο διάστημα προϋπηρεσίας στον εργοδότη του.

Συγκεκριμένα, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσελήφθη ο εργαζόμενος ο εργοδότης υποχρεούται να του χορηγήσει μέχρι 31 Δεκεμβρίου αναλογία των ημερών αδειας που δικαιούται, σύμφωνα με τους μήνες απασχόλησής του. Κάθε εργαζόμενος με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούται από την έναρξη της εργασίας του μέχρι τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου να λάβει το ποσοστό της αδειας του. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται στη βάση των 20 εργασίμων ημερών ετήσιας αδειας για όσους εργάζονται πενήνήμερο και των 24 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει δωδεκάμηνη εργασία, δικαιούται άδεια 21 ημερών (πενθήμερη εργασία) και 25 ημερών (εξαήμερη εργασία).

Για το τρίτο και τα επόμενα εργασιακά έτη ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική ετήσια άδειά του με αποδοχές, δηλαδή 22 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 26 ημέρες (εξαήμερη εργασία).

Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια 25 εργασίμων ημερών (πενθήμερη εργασία) και 30 εργασίμων ημερών (εξαήμερη εργασία).

Μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία επιπλέον ημέρα αδειας, δηλαδή 26 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 31 μέρες (εξαήμερη εργασία).

Στις ημέρες της ετήσιας αδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Ως εκ τούτου δεν περιλαμβάνονται οι Κυριακές, οι επίσημες αργίες, οι κατ'έθιμον αργίες, οι ημέρες ασθένειας και οι ειδικές άδειες

που προβλέπονται από άλλες διατάξεις εάν συμπίπτουν με αυτήν (πχ άδεια γάμου, άδεια γέννησης τέκνου, άδεια μητρότητας).

Δ. ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο βασικός κανόνας είναι ότι η ετήσια άδεια χορηγείται συνεχόμενα και για το σύνολο των ημερών που δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την προϋπηρεσία του.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς την ετήσια άδεια των εργαζομένων και το επίδομα αδειας αυτοί υπερισχύουν.

Όλα τα στοιχεία που αφορούν στη χορήγηση της ετήσιας αδειας των εργαζομένων καταχωρούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσω της υποβολής του Εντύπου Ε11 (γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής αδειας).

Στο Έντυπο Ε11 καταχωρίζονται τον Ιανουάριο κάθε έτους τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρηθεί στο ειδικό Βιβλίο Αδειών.

ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειας εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργασίμων ημερών σε πενήνήμερη εβδομαδιαία εργασία ή των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.

Μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει του-

λάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, σε πενθήμερη, ή δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.

Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Επισημαίνεται ότι η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη, αν και δεν απαιτούν πλέον έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, ωστόσο διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και οφείλουν να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Το επίδομα άδειας κατοχυρώθηκε περαιτέρω με το άρθρο 2 της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ του 2010, το οποίο αναφέρει τα εξής:

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

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

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

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας».

Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγεί την άδεια που αιτήθηκε ο εργαζόμενος, έως το τέλος του ημερολογιακού έτους, οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές του οφειλόμενου χρόνου άδειας με προσαύξηση 100%, συν το επίδομα άδειας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-plioproforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων λόγω υψηλών θερμοκρασιών

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ),

ενημερώνουν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων λόγω υψηλών θερμοκρασιών, στη βάση και των σχετικών Οδηγιών του Υπουργείου Υγείας και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης λόγω των υψηλών θερμοκρασιών και προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, υπενθυμίζουμε το πλαίσιο οδηγιών για α) την περιγραφή των ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου, β) τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα που πρέπει προληπτικά να λαμβάνονται από τους εργοδότες, σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες γ) τις τεχνικές και οργανωτικές οδηγίες για τις μετρήσεις της θερμοκρασίας και της υγρασίας στους χώρους εργασίας και δ) τη διενέργεια τόσο προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους από τις υψηλές θερμοκρασίες είναι οι καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδης διαβήτης, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτη-

ριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά, διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση, καθώς επίσης και τα άτομα που εργάζονται σε ζεστό περιβάλλον. Η ένταξη των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.

- Τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται από τους εργοδότες αφορούν σε μετρήσεις της θερμοκρασίας και της σχετικής υγρασίας στους χώρους εργασίας και σε παρεμβάσεις στα δομικά στοιχεία των κτηρίων, σε τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας και στην απαιτούμενη προσαρμογή του μικροκλίματος του εργασιακού χώρου.
- Τα απαιτούμενα οργανωτικά μέτρα αφορούν κυρίως στη χορήγηση διαλειμμάτων κατάλληλης διάρκειας και σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο για τον χρόνο ανάπαυσης για τη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων σε περίοδο καύσωνα, την παροχή πόσιμου νερού σε θερμοκρασία 10° –15° C, τον προγραμματισμό των εργασιών και τη σύνταξη σχεδίου



αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, τη χορήγηση στους εργαζόμενους κατάλληλων μέτρων ατομικής προστασίας, την οργάνωση υποδομής πρώτων βοηθειών και αντιμετώπισης έκτακτων καταστάσεων. Ειδικότερα δε για τις υπαίθριες εργασίες προβλέπεται επιπλέον η χορήγηση και χρήση κατάλληλου καλύμματος κεφαλής, η διαμόρφωση σκιερών μέρους για τα διαλείμματα, η κατασκευή στεγάστρων και ο προγραμματισμός των εργασιών, ώστε οι κοπιαστικότερες να γίνονται στις ώρες που η θερμοκρασία είναι χαμηλότερη, μείωση των εργασιών κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ των ωρών 12.00-16.00.

Σημειώνεται σε ό,τι αφορά στην παραμονή σε χώρους που κλιματίζονται και ειδικότερα κατά το χρονικό διάστημα που ισχύουν τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της πανδημίας του κορωνοϊού, πρέπει να λαμβάνονται συστηματικά και να τηρούνται τα ειδικότερα μέτρα για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας από ιογενείς και άλλες λοιμώξεις κατά τη χρήση κλιματιστικών μονάδων, με σκοπό τη σωστή λειτουργία των κλιματιστικών εγκαταστάσεων και αποφυγή δημιουργίας εστιών μόλυνσης και από άλλους μικροοργανισμούς.

Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

■ Επισημαίνουμε περαιτέρω, την ανάγκη επαγρύπνησης για την υποχρέωση εφαρμογής ειδικών νομοθετικών διατάξεων ή όρων ΣΣΕ που αφορούν στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα σχετικών ρυθμίσεων αποτελούν:

- α) οι ρυθμίσεις του Κανονισμού Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών για τους εργαζόμενους σε υπαίθριες εργασίες σε μεταλλεία και λατομεία, που ορίζουν ότι για την αποφυγή έκθεσης σε ηλιακή ακτινοβολία θα πρέπει να γίνεται διακοπή ή μετάθεση του χρόνου εκτέλεσης της εργασίας, όταν από τις σχετικές μετρήσεις ή δελτία της ΕΜΥ διαπιστώνονται συνθήκες υπέρβασης των προβλεπόμενων τιμών θερμοκρασίας (ή και υγρασίας),
- β) η διάταξη της Σ.Σ.Ε Εργατοτεχνιτών Οικοδόμων και Συναφών Κλάδων όλης της Χώρας, βάσει της οποίας οι σχετικές εργασίες διακόπτονται σε περιπτώσεις καύσωνα, όταν η θερμοκρασία στον τόπο εργασίας υπερβαίνει τους 38° C υπό σκιά, ενώ το ημερομίσθιο καταβάλλεται χωρίς καμία περικοπή,
- γ) η διάταξη της ΣΣΕ 2018 για εργασίες που γίνονται σε πλοία και πλωτά μέσα, είτε αυτά βρίσκονται στη θάλασσα είτε στην ξηρά, βάσει της οποίας όταν η ΕΜΥ δίνει θερμοκρασία 36° και 37° C διακόπτονται οι εργασίες από τις 14:00 έως τις 18:00 και όταν δίνει θερμοκρασία 38° C και πάνω, το ωράριο εργασίας είναι μεταξύ 07:00 έως 13:00, χωρίς καμία περικοπή του ημερομισθίου, η δε διακοπή του ωραρίου θα ισχύει μέχρι και τις 19:00,
- δ) τη διάταξη της ΣΣΕ για τους εξωτερικούς υπαλλήλους που χρησιμοποιούν δίκυκλο (διανομείς – courier) σε επιχειρήσεις εκδόσεων και βιβλιοχαρτοπωλείων, βάσει της οποίας δεν θα απασχολούνται εκτός εγκα-

ταστάσεων των επιχειρήσεων, όταν επικρατούν συνθήκες καύσωνα (38ο C και άνω). Σε κάθε περίπτωση οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, που αφορούν τα μέσα ατομικής προστασίας, ισχύουν και για τους εργαζομένους σε εργασίες μεταφοράς και διανομής προϊόντων με δίκυκλο.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και κωδικοποιήσεις συλλογικών ρυθμίσεων μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. στην ακόλουθη διεύθυνση:

<http://www.omed.gr/sylogikes-rythmiseis>

Επίσης χρήσιμες πληροφορίες για ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ):

<http://www.elinyae.gr/el/index.jsp>

- Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Επιθεωρητών Υγείας και Ασφάλειας Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον επιβαρυνμένους από τη θερμική άποψη, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), στους στεγασμένους με ειδική παραγωγική δραστηριότητα (πχ χυτήρια, υαλουργίες, μεταλλουργίες, βιομηχανίες πλαστικών, κεραμοποιίες, ναυπηγικές εργασίες, υπαίθριες εργασίες, μαγειρεία κλπ), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).
- Οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη θερινή περίοδο σε όλους τους

εργασιακούς χώρους, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση από θερμική άποψη, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδοτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας η εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων για την πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (καύσωνας, ψύχος κλπ), οι οποίες να συνοδεύονται με αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση των έγκαιρων ελέγχων από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrosis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Επιστολή ΓΣΕΕ στους συναρμόδιους υπουργούς για τους σχολικούς τροχονόμους

Επιστολή στους συναρμόδιους υπουργούς Παιδείας και Εσωτερικών απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, με την οποία ζητά να ληφθούν ουσιαστικά μέτρα για την ενίσχυση του θεσμού των σχολικών τροχονόμων και την εργασιακή τους αποκατάσταση. Συγκεκριμένα με την επιστολή η Συνομοσπονδία ζητά μεταξύ άλλων τη μετατροπή του «καθεστώτος εθελοντή» σε απασχόληση, που ισχύει σήμερα για τους περίπου 2000 σχολικούς τροχονόμους, σε απασχόληση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι δουλεύουν υπό καθεστώς υποκρυπτόμενης εξαρτημένης εργασίας, η οποία βαφτίζεται ως εθελοντική, λαμβάνοντας μία μικρή μηνιαία αποζημίωση κάτω από το «κάλυμμα» ενός επιδόματος μετακίνησης. Για το διάστημα μάλιστα που ήταν κλειστά τα σχολεία λόγω της πανδημίας του covid-19 εξαιρέθηκαν από τα μέτρα στήριξης λόγω μη ασφαλιστικής κάλυψης.

Ακολουθεί ολόκληρη η επιστολή της ΓΣΕΕ.

Προς

Την Υπουργό Παιδείας & Θρησκευμάτων, κα Ν. Κεραμέως

Τον Υπουργό Εσωτερικών, κ. Π. Θεοδωρικάκο

Θέμα: «Πληρωμή Σχολικών Τροχονόμων για την περίοδο των περιοριστικών μέτρων λόγω Covid-19 – Ενίσχυση του θεσμού»

Κυρία και Κύριε Υπουργοί,

Για πάνω από 20 χρόνια λειτουργεί με επιτυχία προς το συμφέρον των παιδιών και της σχολικής κοινότητας ο θεσμός των εργαζομένων σχολικών τροχονόμων, που αποσκοπεί στην ασφαλή μετάβαση και αποχώρηση των μαθητών προς και από τις σχολικές μονάδες. Οι 2000 περίπου σχολικοί τροχονόμοι εργάζονται με τη διαχρονική ανοχή της Πολιτείας με ένα καθεστώς υποκρυπτόμενης εξαρτημένης εργασίας, η οποία «βαπτίζεται» ως εθελοντική, λαμβάνοντας μια μικρή μηνιαία αποζημίωση, κάτω από το «κάλυμμα» ενός επιδόματος μετακίνησης. Τα δε κριτήρια επιλογής τους έχουν να κάνουν με εθελοντική συμμετοχή στην προηγούμενη εφαρμογή του θεσμού, με προηγούμενη εμπειρία σε θέματα αστυνόμευσης και τροχαίας, με τη γενική παρουσία στον χώρο της περιφέρειας του σχολείου και τη συμβολή τους σε δραστηριότητες, με τη γνώση της σχολικής κοινότητας για το άτομο και με την ικανότητα να συμβάλει στην καλύτερη εφαρμογή του θεσμού.

Οι σχολικοί τροχονόμοι, για το διάστημα που ήταν κλειστά τα σχολεία λόγω των περιοριστικών μέτρων για την πανδημία του Covid-19, εξαιρέθηκαν από τα μέτρα στήριξης των εργαζομένων λόγω μη ασφα-



λιστικής κάλυψης, ενώ παράλληλα εξαιρέθηκαν και από τη μέριμνα της τοπικής αυτοδιοίκησης, καθώς δεν έλαβαν καμία απολύτως αποζημίωση. Κι αυτό παρά το γεγονός ότι η κεντρική διοίκηση χρηματοδότησε τους δήμους με κονδύλια που θα έπρεπε με τρόπο δίκαιο να διαμοιραστούν και στους εργαζόμενους αυτού του θεσμού. Οι δε Δήμοι, είτε επικαλούνται ελλιπή χρηματοδότηση, είτε αναμένουν σχετική οδηγία των συναρμόδιων Υπουργείων για να προχωρήσουν νομότυπα στην εκταμίευση των σχετικών κονδυλίων.

Επιπλέον, παραμένουν τα βασικά προβλήματα σε βάρος αυτής της κατηγορίας εργαζομένων, με κυριότερο την έλλειψη ασφαλιστικής κάλυψης των σχολικών τροχονόμων, έλλειμμα που αποδεικνύεται τραγικό σε περιπτώσεις ατυχημάτων κατά τις ώρες εργασίας τους. Εάν και τα ατυχήματα είναι πολύ περισσότερα, είστε κοινωνοί του ατυχήματος στη Χαλκιδική, όπου μία σχολική τροχονόμος υπέστη πολύ σοβαρά τραύματα στα κάτω άκρα.

Κυρία και Κύριε Υπουργοί,

Με δεδομένο ότι ο θεσμός του σχολικού τροχονόμου είναι απαραίτητος για την ασφαλή μετάβαση και αποχώρηση των μαθητών προς και από τις σχολικές μονάδες, λαμβάνοντας υπόψη και το δραματικό έλλειμμα κυκλοφοριακής αγωγής και τα ατυχήματα στους δρόμους, είναι ιδιαίτερα σημαντική η θεσμική αναγνώριση και κατοχύρωση της εργασίας αυτής και συνακόλουθα η τακτική μισθολογική και ασφαλιστική προστασία των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ συνηγορεί και στηρίζει τα αιτήματα των σχολικών τροχονόμων και σας καλεί:

1. Να εκδώσετε οδηγία προς τους Δήμους, σύμφωνα με την οποία να διευκολυνθεί η καταβολή της αναλογίας της αποζημίωσης τους για το διάστημα που τα σχολεία παρέμειναν κλειστά λόγω των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση του Covid-19.
2. Να αναλάβετε πρωτοβουλίες για την ενίσχυση του θεσμού των σχολικών τροχονόμων και

την μετατροπή του «καθεστώτος εθελοντή» σε απασχόληση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης 4 ωρών ημερησίως.

3. Να διασφαλιστεί η κοινωνικο-ασφαλιστική κάλυψη των σχολικών τροχονόμων, κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των καθηκόντων τους.
4. Ενόψει της έναρξης της νέας σχολικής χρονιάς, κάλυψη όλων ελλείψεων σε σχολικούς τροχονόμους.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

ΓΣΕΕ: Με το σχέδιο νόμου για την ιδιωτική εκπαίδευση τίθεται το δημόσιο αγαθό της εκπαίδευσης που παρέχεται στα ιδιωτικά σχολεία και τίθεται ζήτημα νομιμότητας της έκδοσης ισότιμων τίτλων σπουδών

Η Συνομοσπονδία εκφράζει την έντονη αντίθεσή της στο περιεχόμενο του σχεδίου νόμου για την ιδιωτική εκπαίδευση που αιφνιδιαστικά και χωρίς ουσιαστικό διάλογο καταθέτει προς ψήφιση στη Βουλή η Υπουργός Παιδείας. Ενώνει, δε, τη φωνή της με αυτήν των χιλιάδων ιδιωτικών εκπαιδευτικών που διαχρονικά επιδιώκουν να αποτελούν λειτουργούς της εκπαίδευσης, παρέχοντας το έργο τους υπό συνθήκες πραγματικής αυτονομίας.

Με το σχέδιο νόμου αίρεται κάθε εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας από τις εργασιακές σχέσεις των ιδιωτικών εκπαιδευτικών, από τις πρόσθετες εκπαιδευτικές δραστηριότητες και από την εν γένει λειτουργία του ιδιωτικού σχολείου. Ταυτόχρονα, νομοθετείται, γεγονός πρωτοφανές που υπερβαίνει ακόμη και την κοινή εργατική νομοθεσία, η μονο-

μερής, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εκπαιδευτικού. Ενδεχόμενη ψήφιση τέτοιων ρυθμίσεων θα πολλαπλασιάσει φαινόμενα αδήλωτης εργασίας και φοροδιαφυγής. Κυρίως, όμως, θα θέσει σε κίνδυνο το νόμιμο της διαδικασίας της έκδοσης τίτλων σπουδών με αποτέλεσμα να προκληθεί πλήγμα στην ισονομία ανάμεσα στους μαθητές και να οξυνθούν οι ανισότητες.

Τα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια αποτελούν μέχρι σήμερα το μοναδικό χώρο της ιδιωτικής εκπαίδευσης όπου τηρείται στοιχειωδώς η εκπαιδευτική και εργασιακή νομιμότητα. Αντί της αναβάθμισής τους, επιχειρείται η υποβάθμισή τους σε απλές, αμιγείς επιχειρήσεις, κόντρα στη βούληση του συνταγματικού νομοθέτη. Εκτιμώντας ότι η ουσιαστική διαβούλευση μπορεί να επιλύσει προβλήματα, ζητούμε από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας να αποσύρει το νομοσχέδιο και να ξεκινήσει με τους φορείς της κοινωνίας έναν ειλικρινή και γόνιμο διάλογο για το όφελος του δημόσιου συμφέροντος και του χώρου της Παιδείας.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζόμενων στη SPEEDEX

Η ΓΣΕΕ συμπαραστέκεται στον αγώνα των εργαζομένων στη Speedex, οι οποίοι αντιδρούν στην άρνηση της εργοδοσίας να υπογράψει Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Η διοίκηση της επιχείρησης με αυτές τις πρακτικές, εντείνει τους φόβους των εργαζομένων για απολύσεις αλλά και για καταστρατήγηση άλλων δικαιωμάτων που σχετίζονται με μισθούς, επιδόματα, άδειες.

Οι εργαζόμενοι στη Speedex, όπως γενικότερα όλοι οι εργαζόμενοι στη χώρα, δεν έχουν περιθώρια να φορτωθούν στις πλάτες τους και άλλα βάρη.

Καλούμε τη διοίκηση της επιχείρησης να αλλάξει ρότα και να προχωρήσει άμεσα στην υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης.

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαιώματα και θα τα διασφαλίσουμε με κάθε μέσο και τρόπο.

Να πάρουν πίσω τις απολύσεις οι διοικήσεις των τηλεοπτικών σταθμών “OPEN” και “ALPHA”

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την έντονη αντίδρασή της για το μπαράζ απολύσεων τεχνικών (εικονοληπτών και ηχοληπτών) στους τηλεοπτικούς σταθμούς ALPHA και OPEN, με το πρόσχημα μεταφοράς τους σε εταιρείες παραγωγής.

Στην ουσία οι δύο τηλεοπτικοί σταθμοί καταργούν τα τμήματα εξωτερικών μεταδόσεων, οδηγώντας στην ανεργία δεκάδες εργαζόμενους.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των τεχνικών που δίνουν καθημερινά τον αγώνα της ενεργητικής μάχης μαζί με τους δημοσιογράφους αποτελώντας βασικό κρίκο αυτής, εργαζόμενοι που δουλεύουν υπό δύσκολες συνθήκες και καλεί τις Διοικήσεις των δύο τηλεοπτικών σταθμών να επανεξετάσουν άμεσα τη στάση τους και να πάρουν πίσω την απαράδεκτη απόφασή τους.

Να δοθεί άμεσα λύση στο θέμα επαναλειτουργίας του εργοστασίου της ΣΕΛΜΑΝ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των απολυμένων στη ΣΕΛΜΑΝ οι οποίοι ζητούν να γίνει άμεσα πράξη η επαναλειτουργία του εργοστασίου στην Κομοτηνή.

Όπως επισημαίνουν οι πρώην εργαζόμενοι του εργοστασίου, δεν υπάρχουν δυστυχώς μέχρι αυτήν την ώρα έμπρακτες κυβερνητικές εγγυήσεις για την επαναλειτουργία του εργοστασίου, παρά το γεγονός ότι η κυβέρνηση έχει δεσμευτεί για κάτι τέτοιο.

Οι απολυμένοι της ΣΕΛΜΑΝ παρά το γεγονός ότι δεν έχουν καμία οικονομική απολαβή βρίσκονται κάθε μέρα στην περιοχή προσέχοντας και συντηρώντας το εργοστάσιο, αναμένοντας με αγωνία να ξαναπιάσουν δουλειά.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό τους και καλεί την κυβέρνηση να δώσει άμεσα λύση.

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ



Επιβεβλημένη η παράταση του ειδικού προγράμματος των 5500 πτυχιούχων του ΟΑΕΔ

Την ώρα που σε δημόσιους φορείς υπάρχουν εμφανείς ελλείψεις ανθρώπινου δυναμικού, η ανεργία τραβά την ανηφόρα και οι ανάγκες εξυπηρέτησης των πολιτών λόγω covid-19 είναι αυξημένες, η Κυβέρνηση οφείλει να προχωρήσει στην παράταση του προγράμματος του ΟΑΕΔ των 5.500 πτυχιούχων που εργάζονται στο δημόσιο, οι οποίοι πλέον έχουν εξειδικευτεί σε διάφορους τομείς, παράλληλα με το νέο πρόγραμμα για τον ιδιωτικό τομέα.

Οι συγκεκριμένοι επιστήμονες, έχουν στηρίξει σε απόλυτο βαθμό την αναβάθμιση δημοσίων υπηρεσιών, υλοποίησαν σημαντικά projects, στελέχωσαν τομείς της υγείας και ανταποκρίθηκαν στις υψηλές απαιτήσεις και τα στάνταρ μιας σύγχρονης δημόσιας διοίκησης.

Η επίκληση από κυβερνητικούς παράγοντες για τη στήριξη των νέων επιστημόνων, ώστε όχι μόνο να μη φύγουν από τη χώρα αλλά και να επιτρέψουν στην Ελλάδα, μπορεί και πρέπει να γίνει πράξη με την παράταση του προγράμματος και την ανανέωση των συμβάσεων των 5500 συναδέλφων.

Για τη ΓΣΕΕ, η παράταση του προγράμματος των 5.500 πτυχιούχων και η συνέχιση της εργασίας τους στο δημόσιο είναι επιβεβλημένη, καθώς οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έχουν εξειδικευθεί σε σημαντικούς τομείς, βοηθώντας στην επίτευξη του στόχου της εύρυθμης λειτουργίας του δημοσίου.

Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων ενόψει της έναρξης της νέας σχολικής χρονιάς, υπενθυμίζει ότι προβλέπεται η χορήγηση από τον εργοδότη άδειας σχολικής παρακολούθησης για τους γονείς παιδιών μέχρι 16

ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης.

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (ν. 1483/1984, άρθρο 9):

- η διάρκεια της άδειας είναι μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος
- η άδεια χορηγείται χωρίς περικοπή των αποδοχών
- οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα
- εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται αποφασίζουν ποιος από τους δυο θα κάνει χρήση της άδειας αυτής ή εφόσον επιθυμούν την από κοινού της χρήση, αποφασίζουν για πόσο χρόνο ο καθένας, που πάντως δεν μπορεί συνολικά να υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ημέρες
- εφόσον ισχύουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις βάσει νόμου, ΣΣΕ ή Κανονισμών Εργασίας, εφαρμόζονται αυτές
- στη στοιχειώδη εκπαίδευση ανήκει και το νηπιαγωγείο, η φοίτηση στο οποίο με βάση το νόμο είναι πλέον διετής για τα νήπια, που συμπληρώνουν την 31η Δεκεμβρίου του έτους εγγραφής ηλικία τεσσάρων (4) ετών
- η άδεια σχολικής παρακολούθησης χορηγείται αυτοτελώς για κάθε παιδί που είναι μαθητής-μαθήτρια (άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 2008)

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
<https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η ΓΣΕΕ εύχεται σε όλους τους γονείς και τα παιδιά τους καλή δύναμη και καλή αρχή!

Πρόσκληση σε Συνέντευξη Τύπου

Το προεδρείο της ΓΣΕΕ θα πραγματοποιήσει αύριο Τρίτη 15 Σεπτεμβρίου και ώρα 11:00 π.μ. Συνέντευξη Τύπου, ώστε να απαντήσει και να τοποθετηθεί στις ανακοινώσεις του πρωθυπουργού στη Θεσσαλονίκη.

Η Συνέντευξη θα γίνει στους διαπιστευμένους δημοσιογράφους, στο αμφιθέατρο της Συνομοσπονδίας (Πατησίων 69 και Αινιάνος 2) στον 4ο όροφο, τηρώντας όλα τα απαιτούμενα μέτρα που ισχύουν λόγω του covid – 19.

Λήψη άμεσων και ουσιαστικών μέτρων στήριξης των εργαζομένων στην πληγείσα Περιφερειακή Ενότητα Καρδίτσας

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για την απώλεια ανθρώπινων ζώων από τις καταστροφικές πλημμύρες στην Περιφερειακή Ενότητα Καρδίτσας και απαιτεί από την Κυβέρνηση τη λήψη άμεσων και ουσιαστικών μέτρων για τη στήριξη των κατοίκων που είδαν το βίός τους εν μία νυκτί να καταστρέφεται.

Ανθρώπινες ζωές χάθηκαν, αγροτικές καλλιέργειες καταστράφηκαν, επιχειρήσεις και καταστήματα διαλύθηκαν, πολλά σπίτια είναι μη κατοικήσιμα, με την κατάσταση να είναι αποκαρδιωτική.

Η Κυβέρνηση οφείλει με ταχείες διαδικασίες να προχωρήσει στην καταβολή αποζημιώσεων των πληγέντων όλων των κατηγοριών και να προστρέξει με μέτρα στήριξης των εργαζομένων και ενίσχυσης οικονομικά της τοπικής κοινωνίας ώστε να μπορέσει να επανέλθει στην κανονικότητά της.

«Πανδημία» συνδικαλιστικών διώξεων τελευταίο «κρούσμα» στο τραπεζικό σύστημα

Την ώρα που η πανδημία έχει προκαλέσει σωρεία προβλημάτων στην αγορά εργασίας, την ώρα που αρκετοί εργοδότες χρησιμοποιούν την πανδημία ως πρόσχημα για καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, την ώρα που οι εργαζόμενοι όσο ποτέ άλλοτε έχουν την ανάγκη συλλογικής εκπροσώπησης μία ακόμη «πανδημία» κάνει την εμφάνισή της. Αυτή των μεταθέσεων, των απολύσεων και των συνδικαλιστικών διώξεων. Τελευταίο «κρούσμα», η μετακίνηση της Προέδρου του Συλλόγου Δανειζόμενου Προσωπικού στον Τραπεζικό Τομέα εκτός χώρου εργασίας της, ώστε να μην έχει επαφή με τα μέλη του συλλόγου της.

Η συγκεκριμένη εργαζόμενη – συνδικαλίστρια, εργάζεται επί 13 συναπτά έτη στη διεύθυνση καρτών της Εθνικής τράπεζας και τώρα μετακινείται για προφανείς λόγους στην έδρα της εταιρείας ICAP.

Η εταιρεία ICAP, ο άμεσος εργοδότης, αποφάσισε με διευθυντικό δικαίωμα τη μετάθεσή της στο τμήμα προσωπικού της εταιρείας.

Πρόκειται για κίνηση με στόχο την παρεμπόδιση άσκησης συνδικαλιστικής δράσης, γεγονός που παραβιάζει κατάφωρα το νόμο. Καλούμε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας να παρέμβει άμεσα ώστε να εφαρμοστεί ο νόμος και να επιβληθούν οι ποινές και οι διοικητικές κυρώσεις από την παραβίαση του 1264/ 1982.

Το αποτέλεσμα της δίκης της «ΧΡΥΣΗΣ ΑΥΓΗΣ» κρίνει την ποιότητα και την ουσία της δημοκρατίας

Μετά από περίπου 5,5 χρόνια στις 7 Οκτωβρίου, το δικαστήριο θα ανακοινώσει την τελική ετυμηγορία του για τη «ΧΡΥΣΗ ΑΥΓΗ».

Η ΓΣΕΕ ενώνει τη φωνή της με όλους εκείνους που

ζητούν την κάθαρση, εναντιώνονται και συγκρούονται με φασιστικές πρακτικές, με τάγματα εφόδου, που στόχο έχουν να τρομοκρατήσουν για να επιβάλουν τις θέσεις και τις αντιλήψεις τους.

Το αποτέλεσμα της δίκης της Χ.Α εκτός από δικαίωση για τους συγγενείς του Παύλου Φύσσα, θα κρίνει την ποιότητα και την ουσία της δημοκρατίας στη χώρα μας.

Οι εκφοβισμοί και οι απειλές της Χρυσής Αυγής δεν έχουν θέση στην Ελληνική κοινωνία.

Αυτό που είναι σίγουρο είναι ότι έχουν θέση στη φυλακή όσοι επιβουλεύονται τις δημοκρατικές ελευθερίες όλων μας.



ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ

Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας: η εργασιακή ανασφάλεια εντείνεται Πάνω από 7 στους 10 εργαζόμενους: η πανδημία θα αποτελέσει αφορμή για διακινδύνευση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων Αρνητικά αξιολογούν την ραγδαία ανάπτυξη της τηλεργασίας

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, η οποία απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την αισιοδοξία, την εξέλιξη των αμοιβών και την ασφάλεια της θέσης εργασίας.

Στοχεύοντας στη διεξοδική διερεύνηση των συνθηκών απασχόλησης και την παρακολούθηση των μεσοπρόθεσμων τάσεων και εξελίξεων στην αγορά εργασίας και σε συνέχεια ανάλογης έρευνας τον Ιούνιο του 2020, καταγράφονται οι επιπτώσεις της δύσκολης οικονομικής επανεκκίνησης κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού, αλλά και της επισφάλειας που προκαλείται από ένα πιθανό δεύτερο επιδημικό κύμα.

Διερευνήθηκαν οι απόψεις των εργαζομένων σε σχέση με τις επιπτώσεις της πανδημίας σε θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα, καθώς και η αξιολόγησή τους επί των πιθανών επιπτώσεων της ταχείας ανάπτυξης της τηλε-εργασίας ως προς την ποιότητα των σχέσεων εργασίας, της επαγγελματικής και προσωπικής εξέλιξής τους.

Στα βασικά ευρήματα συμπεριλαμβάνονται:

- Το 73% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα θεωρεί ότι η πανδημία θα αποτελέσει αφορμή να κινδυνεύσουν θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα.

- Μεγάλη επιφύλαξη των εργαζομένων καταγράφεται απέναντι στην ανάπτυξη της τηλεργασίας, ως προς μια σειρά παραμέτρων:
- Το 67% των ερωτηθέντων την αξιολογεί αρνητικά ως προς την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων του,
- το 61% την θεωρεί αρνητική εξέλιξη ως προς τις ώρες εργασίας του,
- το 60% την θεωρεί αρνητική εξέλιξη ως προς την εξέλιξη της αμοιβής του,
- το 52% την αξιολογεί αρνητικά ως προς την προσωπική ζωή του και
- το 45% την αξιολογεί αρνητικά ως προς την επαγγελματική εξέλιξή του.
- Τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας καταγράφουν ανάλογες απόψεις με αυτή του Ιουνίου του 2020. Συγκεκριμένα:
- Το 32% των εργαζομένων δήλωσε ότι έχει μεταβληθεί η σχέση εργασίας τους μετά την πανδημία.
- Το 20% των εργαζομένων δήλωσε ότι μετά την πανδημία συνεχίζει να εργάζεται με τηλεργασία και το 12% με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση.

Ο δείκτης αισιοδοξίας παρουσιάζει μείωση: 52% των ερωτηθέντων εκφράζει απαισιοδοξία για την πορεία της χώρας (+2% σε σχέση με τον Ιούνιο), ενώ απαισιοδοξία εκφράζεται και στο θέμα της εξέλιξης των αμοιβών, με το ποσοστό όσων δηλώνουν αισιόδοξοι για τον μισθό τους να παρουσιάζει πτώση 3 ποσοστιαίων μονάδων και να διαμορφώνεται στο 32%.

Αντίστοιχη μείωση παρατηρείται και στον δείκτη ασφάλειας της απασχόλησης, με το 54% των εργαζομένων να δηλώνουν αισιόδοξοι για τη διατήρηση της θέσης τους στην αγορά εργασίας (-2% σε σχέση με τον Ιούνιο).

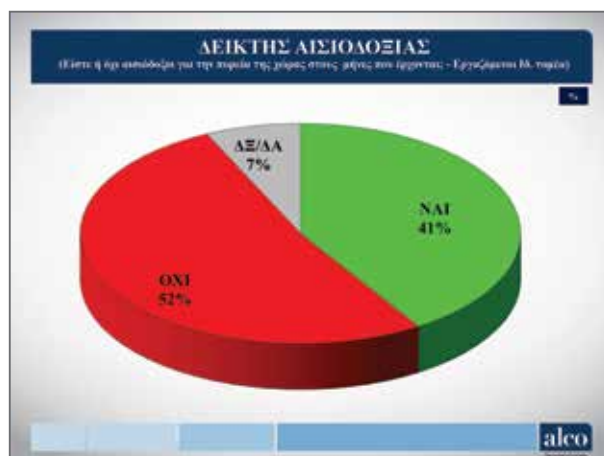
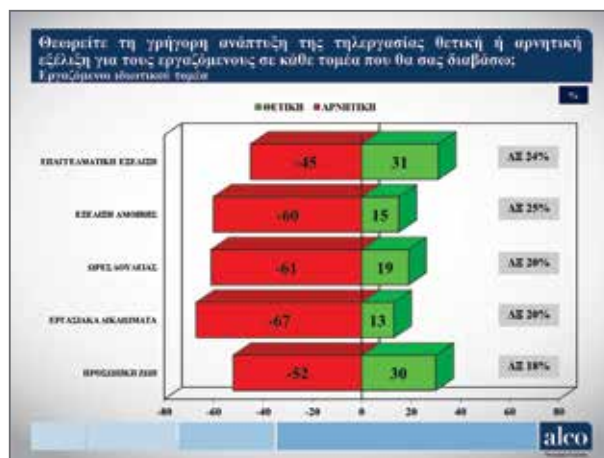
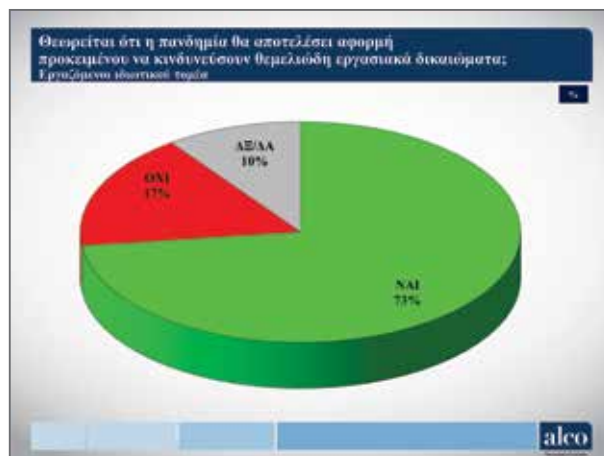
Απολογισμός Δράσεων 2020

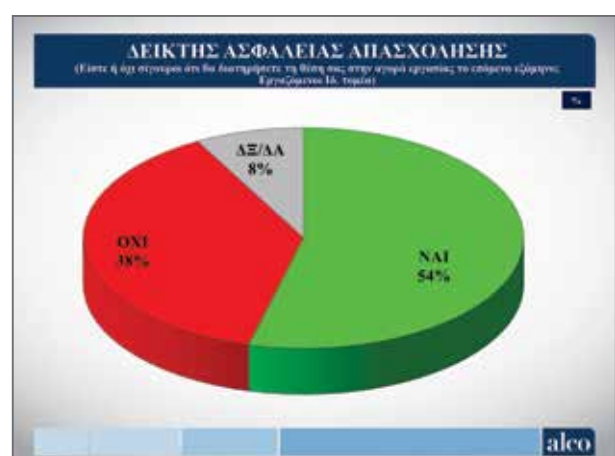
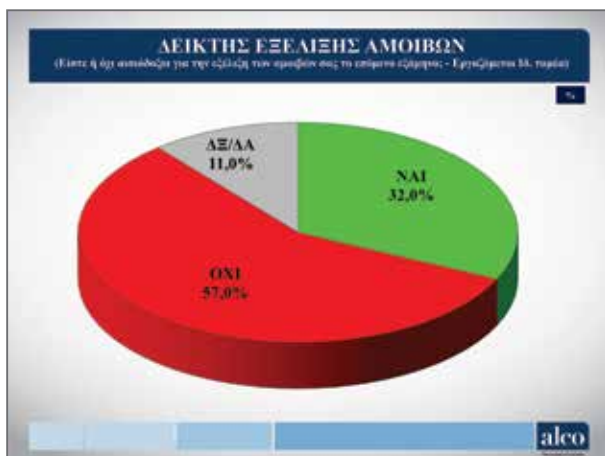
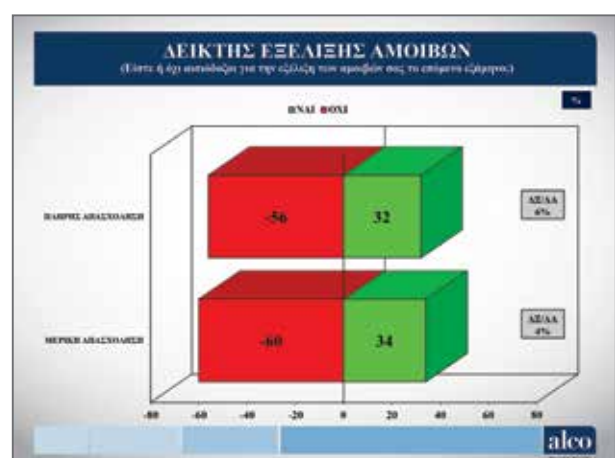
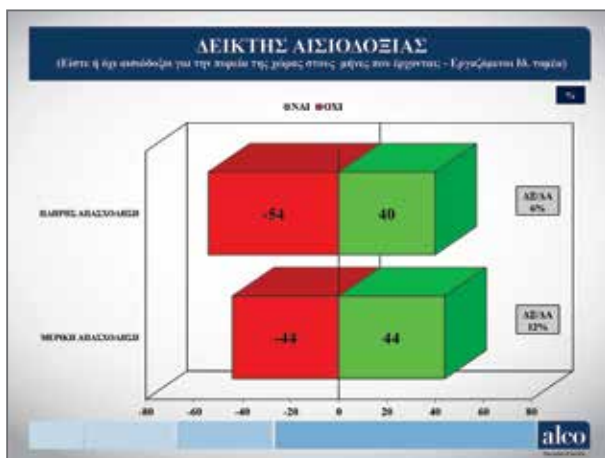
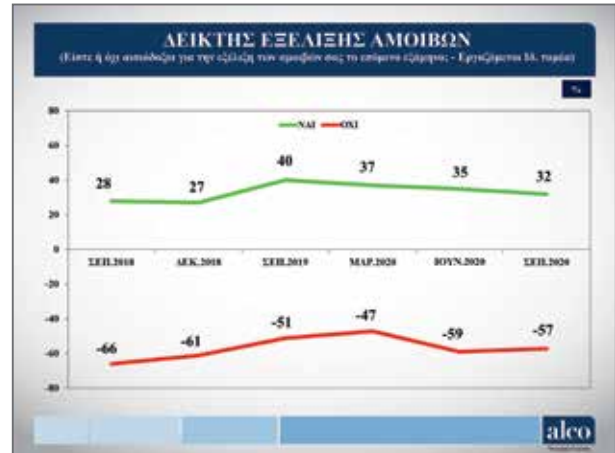
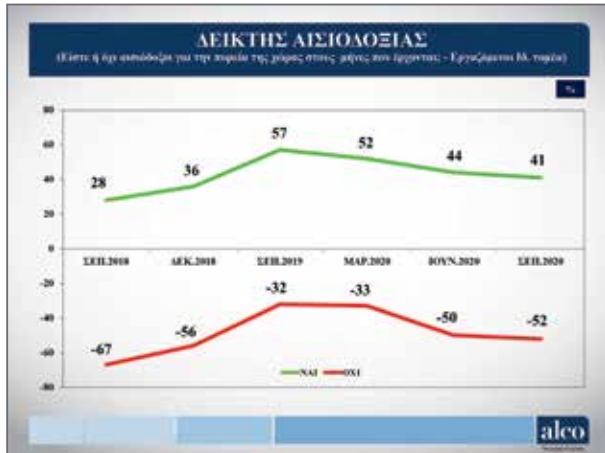
Η Έρευνα αποτυπώνει με ξεκάθαρο τρόπο την ένταση του κλίματος επισφάλειας και τον αυξανόμενο προβληματισμό των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα για τις αλλαγές που φέρνει η περίοδος της πανδημίας και τις πιθανές επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις.

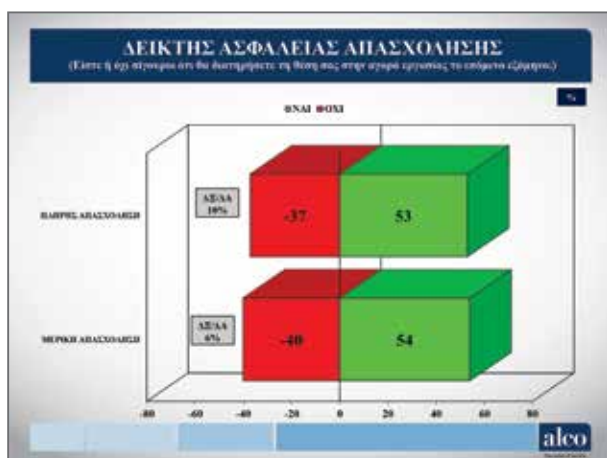
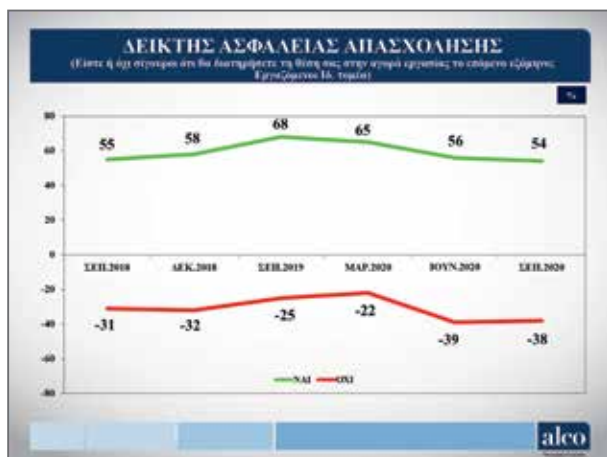
Ήδη από τον Ιούνιο είχε επισημανθεί η ανάγκη ανάπτυξης ουσιαστικού θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της τηλεργασίας, μετά από εξειδικευμένο κοινωνικό διάλογο, με στόχο την ανάδειξη των θετικών και των «γκρίζων» περιοχών της. Τρεις μήνες μετά, έχουμε πλέον τη σαφή αποτύπωση αυτών των προβληματισμών και η ανάγκη πλήρους θεσμικής παρέμβασης μοιάζει επιτακτική.

Τέλος, επαναλαμβάνουμε πως όσο η εργασία και οι εργαζόμενοι δε λαμβάνουν την υποστήριξη και την ενδυνάμωση που τους αναλογεί, οι σοβαρές στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας θα εντείνονται. Σε αυτή την δύσκολη – από κάθε άποψη – συγκυρία, η πλήρης επαναφορά και ενεργοποίηση του κοινωνικού διαλόγου και των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων αποτελεί περισσότερο από ποτέ πλέον επιβεβλημένη κοινωνική αναγκαιότητα.

Η παρουσίαση των δεικτών της έρευνας κοινής γνώμης που διενήργησε η ALCO για λογαριασμό της ΓΣΕΕ







Φασισμός - Ρατσισμός - Μισαλλοδοξία δεν έχουν θέση στις ζωές μας και στην κοινωνία

Μ' ένα σύνθημα που εμπεριέχει τη θέση και τη στάση της ΓΣΕΕ και του κόσμου της μισθωτής εργασίας που εκπροσωπεί, κατά των φασιστικών και ρατσιστικών πρακτικών, η Συνομοσπονδία ανήρτησε στο κτήριο όπου στεγάζονται τα γραφεία της επί της οδού Πατησίων, σχετικό πανό.

Η Συνομοσπονδία βάζει ένα μεγάλο Χ στο Φασισμό, στο Ρατσισμό και στη Μισαλλοδοξία, τονίζοντας ότι τέτοιες συμπεριφορές και ενέργειες πρέπει και επιβάλλεται να μείνουν έξω από την κοινωνία και έξω από τις ζωές μας.

Η θέση των συνδικάτων είναι σαφής διαχρονικά. Οι εκφοβισμοί και οι απειλές της Χρυσής Αυγής και

κάθε άλλου φασιστικού και νεοναζιστικού μορφώματος δεν έχουν θέση στην ελληνική κοινωνία.

Οι συνέπειες του φασισμού, του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας είναι αδιαμφισβήτητα τραγικές και όσοι τις προκαλούν πρέπει να τιμωρούνται.

Ιστορική η απόφαση της Δικαιοσύνης για τη Χρυσή Αυγή- Δημοκρατική ασπίδα στην κοινωνία

Η Δημοκρατία νίκησε το φασισμό!

Οι δημοκρατικοί θεσμοί δικαίωσαν τον αντιφασιστικό αγώνα.

Η σημερινή ιστορική απόφαση της Δικαιοσύνης, η οποία αναγνωρίζει ότι η Χρυσή Αυγή συστάθηκε, οργανώθηκε και δρούσε ως εγκληματική οργάνωση, αποτελεί δικαίωση για ολόκληρη την ελληνική κοινωνία. Αποτελεί δικαίωση για την οικογένεια του Παύλου Φύσσα, για όλα τα θύματα της βίας της Χρυσής Αυγής, για όλα τα θύματα της ρατσιστικής βίας, για όλους εκείνους που ενώνουν τη φωνή τους στο μήνυμα κατά του φασισμού, του ρατσισμού, της μισαλλοδοξίας: έξω από τις ζωές μας – έξω από την κοινωνία.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Διαδικτυακή Παρουσίαση Ετήσιας Έκθεσης 2020 για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ σας προσκαλεί στην παρουσίαση της Ετήσιας Έκθεσης 2020 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, η οποία θα πραγματοποιηθεί διαδικτυακά την προσεχή Πέμπτη 22 Οκτωβρίου και ώρα 11.00.

Η παρουσίαση είναι ανοικτή για το κοινό, με απαραίτητη την προεγγραφή, η οποία πραγματοποιείται πατώντας στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://bit.ly/2TbpVXq>

Πτωχευτικό νομοσχέδιο: εξαιρετικά δυσμενές τοπίο για τους εργαζόμενους ανάγκη για ένα κοινωνικά δικαιότερο σταθερό πλαίσιο με ουσιαστική προστασία στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες

Η ΓΣΕΕ μέσω της Ένωσης Εργαζόμενων Καταναλωτών Ελλάδας απέστειλε επιστολή στους συναρμόδιους Υπουργούς με την οποία παραθέτει εκ νέου τις παρατηρήσεις και θέσεις της για το προωθούμενο πτωχευτικό νομοσχέδιο.

Η Συνομοσπονδία τονίζει ότι οι διατάξεις του συγκεκριμένου σχεδίου νόμου, δημιουργούν εξαιρετικά δυσμενές τοπίο για τους εργαζόμενους, τους υπερχρεωμένους οφειλότες, τις μικρές επιχειρήσεις και τους ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους, προς όφελος για άλλη μια φορά των Τραπεζών και των επενδυτικών funds, εις βάρος ακόμα και του Δημοσίου. Οι παρατηρήσεις μας αποδεικνύουν την ανάγκη να υπάρξει μια πραγματική διαβούλευση με τους κοινωνικούς φορείς, πριν από την ψήφιση ενός νομοσχεδίου που περιλαμβάνει τόσο σαρωτικές αλλαγές.

Το συγκεκριμένο νομοσχέδιο πρέπει να τύχει εκ νέου επεξεργασίας μέσω διαδικασίας ενισχυμένης κοινωνικής διαβούλευσης σε νομοπαρασκευαστική επιτροπή με διευρυμένη συμμετοχή των κοινωνικών φορέων που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, τους δανειολήπτες, τις μικρές επιχειρήσεις και τον νομικό κόσμο, προκειμένου να καταλήξει σε ένα κοινωνικά δικαιότερο σχέδιο νόμου που θα παρέχει ουσιαστική προστασία στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Σε διαφορετική περίπτωση πρέπει τουλάχιστον να τροποποιηθεί σημαντικά το περιεχόμενο του παρόντος σχεδίου πριν από την ψήφισή του, θέση που θα είχαμε θέσει εάν είχαμε προσκληθεί στην κοινοβουλευτική διαδικασία ακρόασης φορέων.

Να διασφαλιστούν οι εργαζόμενοι και τα δικαιώματά τους στα ναυπηγεία Σκαραμαγκά

Το μείζον ζήτημα της διασφάλισης όλων των εργαζομένων και των εργασιακών δικαιωμάτων τους στα ναυπηγεία Σκαραμαγκά τέθηκε επί τάπητος σε σύσκεψη που πραγματοποιήθηκε σήμερα στη Συνομοσπονδία με το προεδρείο του Σωματείου των εργαζομένων στα ναυπηγεία “Η ΤΡΙΑΙΝΑ” αλλά και την Ομοσπονδία τους (ΠΟΕΜ).

Για τη ΓΣΕΕ, είναι αδιανόητο το γεγονός ότι στην προκήρυξη για την πώληση των ναυπηγείων Σκαραμαγκά δεν υπάρχει κανένας δεσμευτικός όρος για τη διασφάλιση των εργαζομένων, παρά το γεγονός ότι ο ίδιος ο Πρωθυπουργός έχει δεσμευτεί δημόσια γι’ αυτό.

Ο νέος επενδυτής, πρέπει να δεσμευθεί πριν την αγορά για μεταφορά όλων των συμβάσεων εργασίας στο νέο φορέα, ενώ πρέπει να υπάρξει και ο απαιτούμενος χρόνος ώστε να δοθούν από την Κυβέρνηση κίνητρα για εθελούσια αποχώρηση όσων εργαζομένων βρίσκονται κοντά στη σύνταξη.



Λύση πρέπει να δοθεί και για τα οφειλόμενα προς τους εργαζόμενους, αφού προηγηθεί έγγραφη βεβαίωση για το σύνολο του ποσού το οποίο οφείλεται και το οποίο πρέπει να δοθεί με προαφαίρεσή του, από το συνολικό τίμημα.

Η Συνομοσπονδία, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στα ναυπηγεία Σκαρामαγκά και στηρίζει τον δίκαιο αγώνα τους.

INE/ΓΣΕΕ: Ετήσια Έκθεση 2020 για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει στη δημοσιότητα την Ετήσια Έκθεση 2020 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, η οποία καταγράφει την τρέχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας και στην ελληνική οικονομία.

Το πλήρες κείμενο της Ετήσιας Έκθεσης 2020 έχει αναρτηθεί στις ιστοσελίδες της ΓΣΕΕ www.gsee.gr και του INE/ΓΣΕΕ www.inegsee.gr



Αμοιβή 28ης Οκτωβρίου

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της 28ης Οκτωβρίου.

Η εορτή της 28ης Οκτωβρίου περιλαμβάνεται στις αργίες που από το νόμο έχουν χαρακτηριστεί ως προαιρετικές, εκτός εάν έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η ημέρα αυτή (28η Οκτωβρίου) έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή. Εξίσου, κατά τον ίδιο τρόπο, μπορεί να ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι ως προς την προσαύξηση της αμοιβής για την εργασία που παρέχεται νόμιμα κατά την ημέρα της 28ης Οκτωβρίου.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δε θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους.

Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η ημέρα της 28ης Οκτωβρίου πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ' εξαίρεση, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση μισθού κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιό τους, επί του ωρομισθίου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας.

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

Μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ η άδεια κυκλοφορίας των εργαζομένων - Σε πλήρη ετοιμότητα η AntiCovid-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων της ΓΣΕΕ

Λόγω πληθώρας ερωτημάτων στην πλατφόρμα ANTI-COVID 19 της Συνομοσπονδίας για τη μετακίνηση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που δεν έχει ανασταλεί η λειτουργία τους, η ΓΣΕΕ ενημερώνει για τα εξής:

Από τις 7 Νοεμβρίου έως τις 30 Νοεμβρίου 2020 έχει επιβληθεί καθολικός περιορισμός της κυκλοφορίας στο σύνολο της επικράτειας ως μέτρο πρόληψης για την προστασία της δημόσιας υγείας από την περαιτέρω διασπορά του κορωνοϊού (άρθρα 3 και 4 ΚΥΑ αριθμ. Δ1α/Γ.Π.οικ.: 71342 – Β' 4899/6-11-2020).



Από την απαγόρευση κυκλοφορίας εξαιρούνται, ανάμεσα σε άλλες περιοριστικά αναφερόμενες, α) οι μετακινήσεις (εντός και εκτός της ορίων της οικείας Περιφερειακής Ενότητας ή για την Αττική εντός και εκτός των ορίων της Περιφέρειας) των εργαζομένων από και προς ή κατά τη διάρκεια την εργασία τους στις επιχειρήσεις που δεν έχει ανασταλεί η λειτουργία τους και εφόσον η εργασία δεν μπορεί να παρασχεθεί με άλλον τρόπο και β) η μεταφορά από και προς τον τόπο εργασίας συζύγου ή συγγενούς πρώτου βαθμού, εφόσον υφίσταται σχετική ανάγκη. Επίσης εξαιρούνται οι μετακινήσεις από και προς την εργασία.

Για την κατ' εξαίρεση μετακίνηση για τη μετάβαση στην εργασία, οι εργαζόμενοι πρέπει να φέρουν υποχρεωτικά μαζί τους την αστυνομική τους ταυτότητα ή διαβατήριο ή άλλο έγγραφο νόμιμης διαμονής, καθώς και βεβαίωση κίνησης (βεβαίωση τύπου Α), σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Η βεβαίωση κίνησης (βεβαίωση τύπου Α) για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και χορηγείται από τον εργοδότη τους το αργότερο πριν από τη μετακίνησή τους.

Η βεβαίωση κίνησης ισχύει για όσο διάστημα ο εργαζόμενος απαιτείται να μετακινηθεί από και προς την εργασία του, κατά τις ώρες απαγόρευσης κυκλοφορίας, βάσει του ωραρίου εργασίας του και μπορεί να ισχύσει για χρονικό διάστημα έως δεκατεσσάρων (14) ημερών.

Λόγω της υποχρέωσης αναγγελίας κατ' εξοχήν των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και της υποχρεωτικής τήρησης των όρων τους, οι εργοδότες οφείλουν να χορηγήσουν χωρίς εμπόδια τη βεβαίωση κίνησης τύπου Α των εργαζομένων από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και όχι τη χειρόγραφη βεβαίωση, που βρίσκεται αναρτημένη στο από το forma.gov.gr, η οποία μπορεί να χρησιμοποιείται μόνο σε συ-

γκεκριμένες περιπτώσεις που δεν υπάρχει (εάν και θα έπρεπε) δήλωση της εργασίας (πχ απασχόληση με εργόσημο ή απασχόληση κατόχων Προσωρινού Αριθμού Ασφάλισης και Υγειονομικής Περιθάλψης Αλλοδαπού, λόγω μη ύπαρξης ειδικής καταχώρισης στο ΕΡΓΑΝΗ).

Επειδή πολλοί εργαζόμενοι υφίστανται πιέσεις να μετακινηθούν με χειρόγραφες βεβαιώσεις για την παροχή εργασίας σε περιπτώσεις που πχ έχει ανασταλεί η λειτουργία της επιχείρησης, ή δεν έχει αναγγελθεί νόμιμα η εργασία τους, καλούμε το Υπουργείο Εργασίας να εκδώσει σαφείς οδηγίες για τις κατ' εξαίρεση περιπτώσεις χρήσης χειρόγραφης βεβαίωσης, τονίζοντας την υποχρεωτική έκδοση των βεβαιώσεων κίνησης των εργαζομένων μόνο μέσω του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

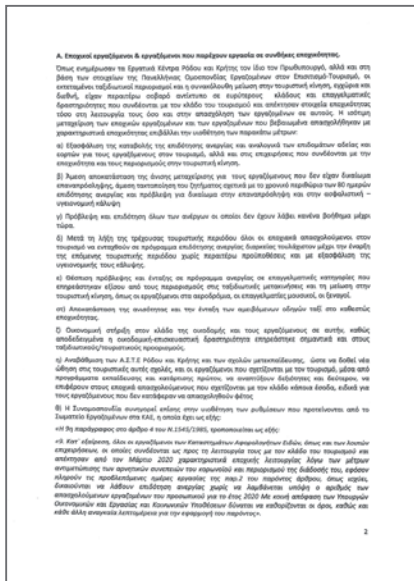
Τέλος, ενημερώνουμε ότι βρίσκεται σε πλήρη ετοιμότητα η ANTI-COVID-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων της ΓΣΕΕ και μέσα από την ειδική σελίδα (https://gsee.gr/?page_id=36762) και την ειδική φόρμα θέτει στη διάθεση των εργαζομένων το σύνολο των δομών της για πληροφόρηση, αλλά και υποβολή καταγγελιών, αφού ήδη έχουν εμφανιστεί φαινόμενα εργοδοτικών αυθαιρειών. Η ΓΣΕΕ καλεί όλους τους εργα-

ζόμενους σε ατομική και συλλογική επαγρύπνηση για τη διαχείριση των συνεπειών της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, με την άμεση ενημέρωση και εμπλοκή των πρωτοβάθμιων σωματείων, των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών για τις εργοδοτικές αυθαιρείες και τα εργασιακά προβλήματα που προκύπτουν.

Επιστολή ΓΣΕΕ στους Υπουργούς Οικονομίας και Εργασίας

Επιστολή στους συναρμόδιους Υπουργούς Οικονομικών και Εργασίας απέστειλε η ΓΣΕΕ, ζητώντας τη λήψη επιπρόσθετων μέτρων για να αντιμετωπιστούν οι σοβαρές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις από την πανδημία.

Βασικό αίτημα της Συνομοσπονδίας αποτελεί η ακύρωση των απολύσεων πριν τη νέα καθολική απαγόρευση κυκλοφορίας, με τη θέσπιση ειδικής διάταξης που θα καθιστά άκυρες τις καταγγελίες συμβάσεων που έγιναν τουλάχιστον 10 ημέρες πριν το νέο lockdown, ενώ ζητείται μεταξύ άλλων η εφαρμογή άμεσων αποκαταστατικών ρυθμίσεων για τους εποχικούς εργαζόμενους και για τους εργαζόμενους που παρέχουν εργασία σε συνθήκες εποχικότητας.



Στεκόμαστε εξίσου ταπεινά μπροστά στη μνήμη των αγωνιστών του Πολυτεχνείου και των θυμάτων της πανδημίας

Σήμερα, 47 χρόνια μετά, η 17η Νοεμβρίου, η επέτειος της εξέγερσης του Πολυτεχνείου, αποτελεί για όλους μας παντοτινή μνήμη. Είμαστε εδώ για να διατηρήσουμε ζωντανή την φλόγα, της βούλησης και της ελπίδας, για τη δικαίωση του οράματος των χιλιάδων νεαρών πολιορκημένων σ' εκείνο το κάστρο της λευτεριάς των τριών ημερών.

Το πνεύμα του Πολυτεχνείου, ως θεμελιώδες συστατικό της συλλογικής μνήμης του Ελληνικού λαού, είναι παρόν εν μέσω των δυσχερών συνθηκών της πανδημίας. Και υπάρχει και μια ακόμα μεγαλύτερη ιδέα, που έγινε πράξη στο Πολυτεχνείο, εκείνη της θυσίας. Τα θύματα της πανδημίας είναι αμέτρητα πλέον σε παγκόσμια κλίμακα. Το ίδιο αμέτρητα είναι και τα θύματα του φόβου, της φτώχειας και της εξαθλίωσης.

Ως συνδικάτα στεκόμαστε λοιπόν, ταπεινά, μπροστά στη μνήμη των αγωνιστών της εποχής, αναλογιζόμαστε το χρέος μας και δίνουμε το δικό μας διαφορετικό αγώνα. Έναν αγώνα που πρωτίστως τιμά το υπέρτατο αγαθό της Ζωής αλλά και της Ελευθερίας.

Είμαστε λοιπόν στην πρώτη γραμμή αυτού του αγώνα, για την υπεράσπιση της δημοκρατίας, της εργασίας, της δημόσιας παιδείας και υγείας, της ελευθερίας και της ισότητας. Απέναντι σε κάθε φαινόμενο φασισμού, ρατσισμού και μισαλλοδοξίας.

Η αξιοπρέπειά μας, ο αυτοσεβασμός μας είναι η δύναμή μας. Ας σκεφθούμε, με αφορμή το Πολυτεχνείο, την ευθύνη που στον καθένα μας αναλογεί για το όνειρο, για την υγεία και τη ζωή μας στην πράξη...

25η Νοέμβρη Παγκόσμια Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών

Τα συνδικάτα έχουν χρέος να φέρουν στην επιφάνεια την αόρατη κοινωνική πανδημία της βίας κατά των γυναικών

Με τις αντοχές της κοινωνίας να έχουν εξαντληθεί ύστερα από 10 χρόνια οικονομικής κρίσης και μέτρων λιτότητας και να δοκιμάζονται εκ νέου κάτω από την απειλή στην ίδια την ανθρώπινη ζωή από την πανδημία του κορωνοϊού και νέα πρόσθετα περιοριστικά μέτρα, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η κοινωνική πανδημία της βίας κατά των γυναικών παραμένει αόρατη στην πραγματική της διάσταση.

Η εργασία χωρίς επαρκή προστασία και υποδομή στην πρώτη γραμμή αντιμετώπισης της πανδημίας και εξυπηρέτησης της κοινωνίας, η απειλή και απώλεια θέσεων εργασίας, η διακινδύνευση και η απώλεια του εργατικού εισοδήματος, η επισφάλεια στους όρους εργασίας, η χρήση τηλεργασίας χωρίς κανόνες και όρια, η σύγκρουση της εργασίας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ο περιορισμός της ελεύθερης μετακίνησης σε συνδυασμό με την απειλή στην υγεία αποτελούν παραμέτρους που αποτρέπουν τα θύματα βίας στο να σπάσουν τη σιωπή και να καταγγείλουν τις επιθέσεις εναντίον του σώματος, της τιμής και της αξιοπρέπειάς τους.

Ο δρόμος προς το σπάσιμο της σιωπής, την προστασία και την αποκατάσταση των θυμάτων της βίας, αλλά και την έγκαιρη και αποτελεσματική δίωξη των δραστών είναι μακρύς. Σε ό,τι αφορά μάλιστα στη βία εναντίον των γυναικών στην εργασία αχαρτογράφητος, καθώς ούτε στοιχεία υπάρχουν για την έκταση και τα χαρακτηριστικά του φαινομένου, ούτε το θεσμικό πλαίσιο δεν τολμάει να προχωρήσει με τα κατάλληλα εργαλεία που θα έδινε, επιπλέον της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασία 190 για τον "Τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών και των ανδρών στον κόσμο της εργασίας", με τη λήψη των απαραίτητων και κυρίως κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της.

Η ΓΣΕΕ ζητά από τα συνδικάτα επαγρύπνηση για τα περιστατικά βίας κατά γυναικών, όπως και για τα περιστατικά διακρίσεων, ρατσισμού και μισαλλοδοξίας και έμπρακτη υποστήριξη των θυμάτων με τη δυνατότητα που έχουν να ασκούν στο όνομα του θύματος τις καταγγελίες στις αρμόδιες Αρχές. Τα συνδικάτα μπορούμε να αναδείξουμε τα σοβαρά προβλήματα που αποτρέπουν ή εμποδίζουν τη διερεύνηση καταγγελιών διακρίσεων, παρενόχλησης ή και βίας. Πρέπει να επιμείνουμε στην ανάγκη αυτεπάγγελτης εξέτασης της παραβίασης της νομοθεσίας για τις διακρίσεις (ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016) κατά την εξέταση καταγγελιών των εργαζομένων για εργοδοτική αυθαιρεσία σε βάρος τους. Πρέπει να είμαστε κοντά στα θύματα βίας και διακρίσεων για την αντιμετώπιση εκδικητικών ενεργειών εναντίον τους, από θρασυδελίους θύτες, όπως μηνύσεις και αγωγές αποζημίωσης για συκοφαντική δυσφήμιση.

Τα συνδικάτα έχουμε την υποχρέωση να συνεχίσουμε τον αγώνα:

- για τη διεύρυνση της έννοιας των «πράξεων βίας» στη βάση των γενεσιουργών τους αιτιών: στην έννοια της βίας κατά των γυναικών, στην οποία εντάσσονται η ενδοοικογενειακή βία, ο βιασμός, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η σεξουαλική κακοποίηση, το trafficking, οι ρατσιστικές επιθέσεις λόγω χαρακτηριστικών ή ταυτότητας φύλου (πραγματικών ή νομιζόμενων) και σεξουαλικού προσανατολισμού, πρέπει να ενταχθεί ώστε να παρακολουθείται και να τιμωρείται η διάσταση της οικονομικής βίας. Δυστυχώς και στην Ελλάδα, η διάσταση της οικονομικής βίας, η οποία έχει εμπεδωθεί από τη βία των ασκούμενων πολιτικών, η νέα διάσταση της «ψηφιακής βίας» από τις μεθόδους παρακολούθησης της τηλεργασίας, το επισφαλές περιβάλλον στην εργασία, η εργοδοτική αυθαιρεσία με την αιφνιδιαστική αφαίρεση δικαιωμάτων και η απειλή της αβεβαιότητας και της ανεργίας, ο εγκλεισμός με τις αυξημένες οικογενεια-

κές υποχρεώσεις, εμποδώνουν τα στερεότυπα του κοινωνικού ρόλου των φύλων, αποτελούν τροχοπέδη στον αγώνα της ισότητας σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και ανατροφοδοτούν τα ήδη υψηλά ποσοστά όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.

- για την προστασία θυμάτων βίας με αποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο και σταθερή εθνική πολιτική: η αύξηση των περιστατικών βίας και κακοποίησης των γυναικών, η οποία γίνεται συνήθως γνωστή από έμμεσες πηγές δημοσιότητας και δυστυχώς σε χρόνο όπου δεν υπάρχει δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης για την προστασία του θύματος, τα χαμηλά ποσοστά καταγγελιών στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές, τα χαμηλά ποσοστά δίωξης, η εξάρτηση της λειτουργίας των ξενώνων φιλοξενίας και των συμβουλευτικών κέντρων για τα θύματα έμφυλης βίας από ευρωπαϊκούς πόρους και κατά συνέπεια η απουσία σταθερών και αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των θυμάτων, καταδεικνύουν το έλλειμμα ουσιαστικής μέριμνας και διαρκούς επαγρύπνησης της Πολιτείας για τη βία κατά των γυναικών. Την ίδια στιγμή, οι σοβαρότατες διαστάσεις που έχει λάβει η ανάγκη προστασίας των προσφυγικών/μεταναστευτικών πληθυσμών, σε συνδυασμό με την άνοδο ακραίων, μισαλλόδοξων και ξενοφοβικών στοιχείων στην Ελλάδα, αλλά και σε όλη την Ευρώπη ενισχύει την αύξηση και της έμφυλης βίας, μιας και οι συγκεκριμένες ιδεολογίες προωθούν χωρίς προσχήματα τις έμφυλες διακρίσεις και τα στερεότυπα που συνδέονται με το φύλο, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.
- για τη συστηματική και τακτική τήρηση στατιστικών στοιχείων: η αποτελεσματική, δηλαδή έγκαιρη και έγκυρη παρακολούθηση του φαινομένου της έμφυλης βίας και η ενίσχυση του πλαισίου προστασίας των θυμάτων και αυστηρής τιμωρίας των δραστών συνδέεται άμεσα

με τη συστηματική και ανά τακτά χρονικά διαστήματα συλλογή και επεξεργασία στατιστικών δεδομένων, άμεσα και ευχερώς προσβάσιμων στο ευρύ κοινό, με αναλυτικά δεδομένα ανά φύλο, ηλικία, άλλο κρίσιμο χαρακτηριστικό και σχέση του θύματος με τον θύτη. Επισημαίνουμε για μία ακόμα φορά ότι η τήρηση αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων είναι αναγκαιότητα και για το πεδίο όλων των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων εν γένει και επιβάλλεται και από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (ν. 4531/2018), την οποία η Ελλάδα έχει κυρώσει και οφείλει να εφαρμόσει αποτελεσματικά.

- για την άμεση κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για τον “Τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών και των ανδρών στον κόσμο της εργασίας”, με τη λήψη των απαραίτητων και κυρίως κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της. Δυστυχώς, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι καμία από τις επίσημες τριμερείς δομές κοινωνικού διαλόγου δεν λειτουργεί, είναι προφανές ότι η Πολιτεία συνεχίζει να μην επιδεικνύει το απαιτούμενο

ενδιαφέρον για τη διασφάλιση της διεξαγωγής έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, ανάμεσα σε άλλα, και στο πεδίο της ισότητας, των απαγορευμένων διακρίσεων και κατ’ επέκταση των περιστατικών βίας στη βάση αυτών. Διάρκεις έλλειμμα αυτής της χρόνιας πλέον υστέρησης, είναι να μην είναι σε θέση το κράτος να αναλάβει αποτελεσματικές δράσεις, τόσο αντιμετώπισης όσο και πρόληψης των φαινομένων διακρίσεων και βίας στη βάση της εμπειρίας, των απόψεων και των δεσμεύσεων της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς. Αναγνωρίζουμε ότι μοναδική εξαίρεση αποτελεί η λειτουργία του Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας, τη συνέχιση της απρόσκοπτης λειτουργίας του οποίου ζητά η ΓΣΕΕ.

Η ΓΣΕΕ τιμά τις γυναίκες εργαζόμενες που βρίσκουν το θάρρος και τη δύναμη να αντιδράσουν στη βία και την προσβολή της αξιοπρέπειάς τους και ζητά να απευθύνονται στα σωματεία τους για την υποστήριξή τους στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.



Απολογισμός Δράσεων 2020

Απευθύνουμε κάλεσμα στις συναδέλφισσες και τους συναδέλφους να στραφούν προς τα συνδικάτα ώστε να ενδυναμώσουν την δυνατότητα παρέμβασης τους τόσο για την προστασία των θυμάτων, όσο και για τη σύμπραξη τους στην πρόληψη των πράξεων βίας.

Ενώνουμε τη φωνή μας με τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για μηδενική ανοχή στη βία κατά των γυναικών, τη λήψη συντονισμένων και αυστηρών μέτρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την εξάλειψη του φαινομένου και την άμεση κύρωση της ΔΣΕ 190 για τον “Τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών και των ανδρών στον κόσμο της εργασίας”, με τη λήψη των απαραίτητων και κυρίως κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της.

Η ΓΣΕΕ ενημερώνει ότι το isotita@gsee.gr και οι Δομές δωρεάν πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kekea.gr, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ [ergazomenon-anergon/\) είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.](https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvoulftikis-</p></div><div data-bbox=)

Επιστολή ΓΣΕΕ για το δώρο Χριστουγέννων

Επιστολή στον Πρωθυπουργό και στους Υπουργούς Οικονομίας και Εργασίας απέστειλε η ΓΣΕΕ, με την οποία ζητά τη διατήρηση και εξασφάλιση της καταβολής στους εργαζόμενους ολόκληρου του επιδόματος Χριστουγέννων 2020.

Συγκεκριμένα με την επιστολή η Συνομοσπονδία, διεκδικεί την εφαρμογή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 2010 και την εξασφάλιση καταβολής στο ακέραιο του δώρου Χριστουγέννων στη βάση των ονομαστικών αποδοχών των εργαζομένων.

Για το σκοπό αυτό μάλιστα ζητά τη θέσπιση ειδικής διάταξης νόμου.

Προς:

- Τον Πρωθυπουργό, κ. Κ. Μητσοτάκη
- Τον Υπουργό Οικονομικών, κ. Χ. Τσιζόπουλο
- Τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Γ. Βρούτση

Θέμα: Διατήρηση και εξασφάλιση της καταβολής ολόκληρου του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020

Κύριοι Πρωθυπουργέ,
Κύριοι Υπουργοί,

Η ΓΣΕΕ, έχοντας καθιερώσει επαφή με τα πολυμέτωπα προβλήματα και τις αγωνίες των εργαζομένων και των οικογενειών τους σε όλη την επικράτεια, σας μεταφέρει ότι η κοινωνία προσπαθεί με κάθε δυνατό τρόπο όχι μόνο να αντιμετωπίσει, αλλά και να συμβάλει στην ανάσχεση της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19 και προστασία της δημόσιας υγείας. Η προσπάθεια αυτή, μόνο στα όρια του ανθρώπινου δυνατού, αλλά και του υπερ-ανθρώπινου δυνατού για τους εργαζόμενους στην πρώτη γραμμή πάλης με τον κορωνοϊό, οφείλει να αναγνωριστεί με κάθε δυνατό τρόπο από την Πολιτεία με όρους ενίσχυσης της προστασίας της εργασίας και του εργατικού εισοδήματος και όχι με περαιτέρω περιορισμούς στα εργατικά και κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα. Η προστασία της δημόσιας υγείας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την προστασία της εργασίας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.

Με την παρούσα επιστολή σας μεταφέρουμε και διεκδικούμε την άμεση αντιμετώπιση της Πολιτείας στο αίτημα των εργαζομένων για την εφαρμογή της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ 2010 και την εξασφάλιση της καταβολής του 21/12/2020 στο ακέραιο του δώρου Χριστουγέννων στη βάση των ονομαστικών αποδοχών των εργαζομένων, δηλαδή αυτών που λάμβαναν πριν την με αποκοπή τους τριτοετή τους στο υποχρεωτικό μέτρο αντιμετώπισης της πανδημίας, μελάχιστο όριο το ποσό των 534 ευρώ της υποχρεωτικής ειδικού αποδοχών για τους εργαζόμενους με οποιαδήποτε μορφή μνημειακής απαλλαγής. Άλλωστε, η καταβολή ολόκληρου του επιδόματος εορτών εορτάζεται και με το δώρο του Πάσχα (αρθρ 19 παρ.5 ΝΠ1 10.3.2020, Ν. 4488/2020) με την συμπλήρωση από τον κρατικό προϋπολογισμό του αναλογούντος ποσού στο διάστημα της αναβολής της εργασιακής σχέσης, αλλά δίνεται και τη δουρά του προηγούμενου «21/12/ΕΡΓΑΤΙΑ», όπου χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι οι επιχειρήσεις... υποχρεούνται να διατηρούν τους ονομαστικούς μισθούς των εργαζομένων αυτών για όλο διάστημα ενόσταντος ο καθένας από αυτούς στο μηνιαίο (άρθρο 31 παρ.35 Ν. 4489/2020).

Έχουμε τη βεβαιότητα ότι δεν αμφισβητείται η οικονομική και η κοινωνική αξία της καταβολής στο ακέραιο του δώρου Χριστουγέννων. Η οικονομία βρίσκεται σε πολύ βαθιά ύφεση, η απασχόληση και ο χρόνος εργάσιμης της ουσίας θα εξαρτηθεί από το ποσό της παραβίασης που θα αναγκαστούν οι μισθοί του διαθέσιμου εισοδήματος των ελληνικών νοικοκυριών. Η πρόταση μας συμβάλλει αφενός στην προστασία του βασικού επιπέδου των εργαζομένων και των οικογενειών τους που έχει πληγεί από την οικονομική και την υγειονομική κρίση, αφετέρου στη διατήρηση οικονομικής δύναμης που είναι αναγκαία τόσο για την άσκηση μιας περαιτέρω κατάταξης της οικονομίας και άσκησης της κρίσης, όσο και για την ταχύτερη επιστροφή της σε θετική πορεία, με παράλληλη στήριξη του συστήματος κοινωνικής αλληλεγγύης.

Οφείλουμε τέλος να υπενθυμίσουμε ότι το 2010 εν μέσω ισχυρών ανταγωνισμών και ανταγωνισμών μηχανισμών πίεσης και βίαιης της χώρας στους όρους του μηχανιστικού δικτύου και της ύφεσης, η εξασφάλιση και η διατήρηση με την κρίση των επιδομάτων εορτών και αξίας μισθού του κορυφαίου θέματος της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ και η διατήρησή τους ως κατεπείγουσα ανάγκη προστασίας της εργασίας και όλων των εργαζομένων διασώζει άμεσα στην επικράτεια, αποτελεί μια ιστορική στιγμή κοινωνικής ειρήνης και αξιοπρέπειας, η οποία τηρήθηκε απαράβατα μέχρι σήμερα ακόμα σε εξαιρετικά δύσκολα για την οικονομία και την κοινωνία της χώρας.

Με βάση τα παραπάνω ζητούμε τη θέσπιση διάταξης νόμου κατ'αναλογία του επιδόματος Πάσχα 2020 και συγκεκριμένα με το ακόλουθο περιεχόμενο:

«Το άρθρο 22 του Ν 4722/2020 (Α' 177) τροποποιείται ως εξής:

Άρθρο 22 Τρόπος καταβολής επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020

1. α) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες των οποίων η επιχειρηματική δραστηριότητα έχει ανασταλεί με εντολή δημόσιας ταχείας, καθώς και οι επιχειρήσεις-εργοδότες που ανήκουν στους κλάδους που κλιττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καταβάλλουν το επίδομα εορτών Χριστουγέννων κατά τον χρόνο που ορίζεται στην υπ' αρ. 15046/7.12.1983 κοινή υπουργική απόφαση (Β' 742).

β) Στην περίπτωση κατά την οποία η εργασιακή σύμβαση των απασχολούμενων στις ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες τίθεται σε αναστολή ή διαρκείας της εργασιακής σχέσης, εξαιρουμένων των διασφαλίσεων αναστολής, δεν εκλιπεί ολόκληρη τη χρονική περίοδο από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου του τρέχοντος έτους, το επίδομα εορτών Χριστουγέννων καταβάλλεται μετ'επίσης, λαμβάνοντας υπόψη για τον υπολογισμό του, σύμφωνα με την παρ.3α του άρθρου 1 της υπ' αρ. 15046/7.12.1983 κοινής υπουργικής απόφασης, τον χρόνο διαρκείας της εργασιακής σύμβασης έως την αναστολή της.

γ) Στην περίπτωση κατά την οποία η εργασιακή σύμβαση των απασχολούμενων στις ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες τίθεται σε αναστολή, το ποσό ε του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα αναστολής της εργασιακής σύμβασης καταβάλλεται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Σα-επίδομα εορτών Χριστουγέννων 2020-υπολογίζεται από τον ποσό της αποζημίωσης-εισοδήματος αναστολής. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζεται η υπ' αρ. 15046/7.12.1983 κοινή υπουργική απόφαση.

2. Οι εργαζόμενοι, των οποίων η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή σύμφωνα με το άρθρο 32 του Ν. 4690/2020 (Α' 104), δικαιούνται το ποσό ε του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα για το οποίο λαμβάνουν την προβλεπόμενη αποζημίωση ειδικού αποδοχών και καταβάλλεται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Σα-επίδομα εορτών Χριστουγέννων 2020-υπολογίζεται από τον ποσό της αποζημίωσης-εισοδήματος αναστολής. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζεται η υπ' αρ. 15046/7.12.1983 κοινή υπουργική απόφαση.

3. (νέα) Στις ανωτέρω περιπτώσεις το επίδομα εορτών Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει των καταβαλλόμενων μισθών ή προμερισμών την προηγούμενη της ημερομηνίας αναστολής της εργασιακής σχέσης ή της έναρξης των εργαζομένων στο μηνιαίο 21/12 ΕΡΓΑΤΙΑ, με ελάχιστο όριο το ποσό των 534 ευρώ της αποζημίωσης ειδικού αποδοχών για τους εργαζόμενους με οποιαδήποτε μορφή μνημειακής απαλλαγής.

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος καταβολής του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ

Η Αποκατάσταση και Ενίσχυση των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. στην Δευτεροβάθμια Τυπική Εκπαίδευση, είναι επιτακτική ανάγκη

Η ΓΣΕΕ διαχρονικά υποστηρίζει την αδιαμφισβήτητη παιδαγωγική και κοινωνική συνεισφορά των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. ως βασικού πυλώνα της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης στην χώρα μας. Ήδη, από την πρώτη ίδρυσή τους το 1952, οι σχολές μαθητείας τάχθηκαν στο πλευρό των εργαζομένων και των οικογενειών τους, συμβάλλοντας στη μείωση των κοινωνικών και εκπαιδευτικών ανισοτήτων.

Στην σχεδόν εβδομηκονταετή πορεία τους, έχουν αναδειχθεί στον εγκυρότερο δημόσιο φορέα εκπαίδευσης και κατάρτισης, έχοντας ως βάση τους το δυϊκό μοντέλο μάθησης – την εναλλαγή μαθητείας σε χώρους εργασίας και εκπαίδευσης σε περιβάλλον τυπικής μάθησης.

Με αφορμή το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο, ζητούμε και πάλι τη θεσμική ενδυνάμωση και την διεύρυνση της εκπαιδευτικής δράσης των ΕΠΑ.Σ μαθητείας του ΟΑΕΔ. Πρόκειται για τον πλέον αξιόπιστο θεσμό δυϊκής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα, ο οποίος μάλιστα συνιστά τη διαχρονικότερη περίπτωση ενεργούς και ισότιμης συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διακυβέρνησή τους. Ο ρόλος τους είναι σημαντικό να αναγνωριστεί στην οικοδόμηση ενός κοινωνικά δίκαιου και επιχειρησιακά αποτελεσματικού εθνικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης:

Είναι η στιγμή, να κατοχυρωθεί με τρόπο σαφή η θέση των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας του ΟΑΕΔ στη δευτεροβάθμια τυπική εκπαίδευση και να αναγνωριστεί η θεσμική τους αυτοτέλεια ως πρότυπου φορέα δυϊκής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Είναι η στιγμή να εκτιμηθεί η συνεισφορά των δυϊκών εκπαιδευτικών προσεγγίσεων και των προγραμμάτων μαθητείας στη χώρα μας – θεσμοί που αναδεικνύουν τον αδιάρρηκτο σύνδεσμο μεταξύ επαγγελματικής εμπειρίας και κοινωνικής μάθησης.

Είναι η στιγμή της αναγνώρισης της μακρόχρονης εμπειρίας και της μεθοδολογικής συνεισφοράς των εκπαιδευτικών των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας, αλλά και του συνόλου των επιστημονικών στελεχών του ΟΑΕΔ που τις υποστηρίζουν, ως έγκυρων πηγών εμπειρογνωμοσύνης.

Από τον σχεδιασμό καινοτόμων αναλυτικών προγραμμάτων μαθητείας, μέχρι και την εφαρμογή πρότυπων διαδικασιών πιστοποίησης των αποφοίτων με έγκυρες ενδοσχολικές εξετάσεις, χρειάστηκαν δεκαετίες για να διαμορφωθεί ένα συνεκτικό πλαίσιο αποτελεσματικής λειτουργίας. Δεν είναι η στιγμή της αμφισβήτησης αλλά της αποφασιστικής ενίσχυσής του.

Διατυπώνουμε στέρεα την πεποίθησή μας για την περαιτέρω ενδυνάμωση των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ., με συγκεκριμένες ενέργειες που αφορούν, μεταξύ άλλων, στον χρόνο φοίτησης, την αναβάθμιση προγραμμάτων σπουδών και των εκπαιδευτικών εγχειριδίων, ώστε να εδραιωθούν ποιοτικά και αποτελεσματικά στο επίπεδο 4. του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων.

Εκτιμώντας ότι κάθε προσπάθεια ανασχεδιασμού της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης οφείλει να ενσωματώνει και να διαχέει την αναγνωρισμένη καλή πρακτική των σχολών ΟΑΕΔ, καλούμε το Υπουργείο Παιδείας όχι μόνο να σταματήσει την υποβάθμιση τους που πιθανότατα θα οδηγήσει στην πρακτική ακύρωσή τους, αλλά και να τις αποδώσει τη θέση που τις αξίζει – επενδύοντας στη θεσμική εμπειρία και τη στέρεα γνώση του αρχαιότερου φορέα δυϊκής επαγγελματικής εκπαίδευσης της χώρας.

Ετήσια άδεια έως το τέλος του έτους Τι ισχύει και για όσους βρίσκονται σε αναστολή σύμβασης

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ, <http://www.kepea.gr/>) ενημερώνει τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα σχετικά με τη χορήγηση άδειας του τρέχοντος έτους 2020.

Ολόκληρη η οφειλόμενη ετήσια κανονική άδεια και το επίδομα αδείας πρέπει να χορηγηθούν έως την 31η Δεκεμβρίου 2020.

Κατ' εξαίρεση και κατά παρέκκλιση των ισχυουσών διατάξεων περί ετήσιας άδειας, το σύνολο ή το υπόλοιπο οφειλόμενο τμήμα της ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος αδείας έτους 2020 των εργαζομένων των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή κατά το διάστημα από Μάρτιο του 2020 έως Δεκέμβριο του 2020, είτε στο σύνολό του, είτε τμηματικά, μπορεί να μεταφερθεί στο επόμενο ημερολογιακό έτος και πάντως όχι αργότερα από την 30η Ιουνίου 2021. Σημειώνεται ότι ο χρόνος αναστολής υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας για τα δικαιώματα στην ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας και η μεταφορά τους δεν επηρεάζει τα αντίστοιχα δικαιώματα του έτους 2021.

Ενδεχόμενη συμφωνία για μη χορήγηση της ετήσιας άδειας είναι άκυρη.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται να χορηγήσει την ετήσια άδεια ανάπαυσης που ζήτησε ο εργαζόμενος, τότε οφείλει την πληρωμή της σε χρήμα με προσαύξηση 100%.

Στην ιστοσελίδα του ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ δίνονται αναλυτικότερες πληροφορίες σχετικά με τη χορήγηση της ετήσιας άδειας. Επίσης διατίθεται online εφαρμογή του ΚΕ.Π.Ε.Α., με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να υπολογίσουν μόνοι τους την άδεια που δικαιούνται, στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://kepea.gr/calc-epidoma-adeias.php>

Παράλληλα έχει δημιουργηθεί και νέα online εφαρμογή υπολογισμού αδείας σε σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης: <https://www.kepea.gr/calc-adeia-ek-peritropis.php>

Να ανακαλέσει η Τράπεζα Πειραιώς τις απολύσεις

Μετά τις μαζικές απολύσεις υπό τη μορφή εθελουσίας εξόδου, η τράπεζα Πειραιώς συνεχίζει το ίδιο έργο απαιτώντας αυτή τη φορά δήλωση παραίτησης.

Την πόρτα της εξόδου δείχνει τώρα σε υπαλλήλους της Piraeus Direct Services δηλώνοντας ότι δεν υπάρχει άλλη θέση απορρόφησης τους.

Είναι αδιανόητο μία τράπεζα όπως η τράπεζα Πειραιώς που θέλει να θεωρείται “ηγέτης” στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα της χώρας, να αγνοεί τους εργαζόμενους που την στήριξαν στο έπακρον.

Ζητάμε από την τράπεζα Πειραιώς να προχωρήσει άμεσα στην ανάκληση των απολύσεων και να βάλει οριστικό τέλος στους περαιτέρω σχεδιασμούς συρρίκνωσης του προσωπικού, όπως και αν αυτό το βαφτίζει.

Οι εργαζόμενοι δεν θα μείνουν απλοί θεατές σε ένα έργο που καταστρέφει τη ζωή τους.

Οι παραλείψεις και τα λάθη δεν κρύβονται πίσω από προσαγωγές πεινασμένων εργαζομένων και συνδικαλιστών

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει ως απαράδεκτη και αντιδημοκρατική τη σημερινή προσαγωγή στο αστυνομικό τμήμα του Προέδρου και του Γενικού Γραμματέα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Επισιτισμού – Τουρισμού, καθώς επίσης και του Γενικού Γραμματέα του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, επειδή προχώρησαν σε μία συμβολική διαμαρτυρία, με σύνθημα #ΠΕΙΝΑΜΕ, έξω από το Μέγαρο Μαξίμου.

Οι εργαζόμενοι στην εστίαση και στον τουρισμό έχουν βιώσει κατά κόρον τα τραγικά –και στην αγορά

εργασίας- αποτελέσματα της πανδημίας και σήμερα οι τρεις συνδικαλιστές προχώρησαν σε μία συμβολική κίνηση τηρώντας όλα τα υγειονομικά πρωτόκολλα, έχοντας μαζί τους νόμιμη άδεια μετακίνησης ως εκλεγμένα μέλη του ΔΣ της Ομοσπονδίας και του ΕΚΑ. Μία Ομοσπονδία, η οποία, σεβόμενη τα περιοριστικά μέτρα λόγω covid, ανέστειλε την 24ωρη απεργία που είχε αποφασίσει για τις 10 Νοεμβρίου και την απεργιακή της συγκέντρωση. Οι συγκεκριμένοι συνάδελφοι, όπως και οι εργαζόμενοι που εκπροσωπούν, ενδιαφέρονται για την προστασία του κοινωνικού συνόλου και θέλουν να τελειώσει εδώ και τώρα αυτός εφιάλτης για να επιστρέψουν στις δουλειές τους και να ζήσουν με αξιοπρέπεια. Γι' αυτό, αντί των χιλιάδων μελών τους που πεινάνε λόγω πανδημίας, στο δρόμο σήμερα απέναντι από το Μέγαρο Μαξίμου, βρέθηκαν μόνο τρεις συνδικαλιστές για να αναρτήσουν ένα πανό. Μάλλον παίζει ρόλο ο τόπος για να χαρακτηριστεί μία μετακίνηση άσκοπη ή παράνομη.

Αφού η κυβέρνηση ενδιαφέρεται τόσο για την προστασία του κοινωνικού συνόλου, να φροντίσει άμεσα να τερματίσει τις παράνομες μετακινήσεις τους χώρους εργασίας, με τις ψευδείς βεβαιώσεις αδήλων και σε αναστολή εργαζομένων ή δηλωμένων με τηλεργασία. Να κλείσει κάθε "παράθυρο" νομικό που επιτρέπει να δηλώνονται οι αναστολές των εργαζομένων στο τέλος κάθε μήνα και όχι, όπως είναι το σωστό, στην έναρξη της αναστολής εργασίας. Να λάβει εδώ και τώρα μέτρα προστασίας των εργαζομένων στον Επισιτισμό – Τουρισμό, αλλά και όλων των εργαζομένων σε εποχικά επαγγέλματα, σύμφωνα με τη διάταξη νόμου που απέστειλε η ΓΣΕΕ στους αρμόδιους Υπουργούς.

Οι παραλείψεις και τα λάθη δεν μπορούν να κρυφτούν πίσω από την τακτική των προσαγωγών πεινασμένων εργαζομένων και συνδικαλιστών. Τα συνδικάτα έχουν φωνή και έχουν δείξει διαχρονικά την αγωνιστικότητα τους αλλά και την υπευθυνότητα τους.

Ανάγκη διαρκούς λειτουργίας της επιτροπής αξιολόγησης των αιτήσεων υπαγωγής στα Β.Α.Ε

Για τη ΓΣΕΕ, η ένταξη στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα των επαγγελματιών που εμπεριέχονται στο τελικό σχέδιο πορίσματος της Αρμόδιας Επιτροπής, στην οποία μετέχει η Συνομοσπονδία και το οποίο τέθηκε υπόψη μας, αποτελεί αναγκαιότητα και επιτακτική ανάγκη.

Ειδικά για τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας η ένταξή τους στα ΒΑΕ, πάντα προϋπήρχε και τώρα εντείνεται ακόμη περισσότερο λόγω της πανδημίας. Η αυξημένη επαγγελματική επικινδυνότητα και οι λειτουργικές ελλείψεις του Εθνικού Συστήματος Υγείας, οι οποίες αποκαλύφθηκαν "βίαια" και με τον πλέον τραγικό τρόπο, με την εμφάνιση του COVID-19, αφού εργαζόμενοι νόσησαν και έχασαν και τη ζωή τους κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους, καθιστά κρίσιμη την ένταξη τους στα ΒΑΕ έστω και καθυστερημένα.

Η κοινωνικοασφαλιστική μέριμνα όμως για τον επαγγελματικό κίνδυνο όλων των εργαζομένων που απασχολούνται κάτω από ανθυγιεινές και επικίνδυνες συνθήκες, τόσο στο πλαίσιο συγκεκριμένων χώρων εργασίας όσο και ανεξάρτητα από επιχειρήσεις και χώρους απασχόλησης, είναι ζήτημα διαρκές και απαιτεί τη συνεχή επαγρύπνηση της πολιτείας. Επιβάλλει αυτό που από την πρώτη στιγμή επισημίναμε. Την αναγκαιότητα της συνεχούς αξιολόγησης από την Επιτροπή, τόσο των αιτήσεων που δεν έγιναν αποδεκτές όσο και νέων αιτήσεων υπαγωγής στο καθεστώς των ΒΑΕ. Η επιτροπή οφείλει να λειτουργεί σε διαρκές επίπεδο, με συνέχεια και συνέπεια, αξιολογώντας όχι μόνο τα επιστημονικά και τεχνικά δεδομένα, αλλά και αυτά που προκύπτουν από τις πραγματικές επικρατούσες συνθήκες εργασίας στην ελληνική πραγματικότητα και θέτουν στην Επιτροπή τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και η ευρύτερη κοινωνία των πολιτών.

Καταβολή Δώρου Χριστουγέννων Υπολογίστε το με ONLINE εφαρμογή

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) μέσα από μια σειρά απαντήσεων σε βασικά ερωτήματα ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για το δώρο Χριστουγέννων. Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Χριστουγέννων που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο: <http://kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Κατοχύρωση δώρου Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων, όπως και το δώρο Πάσχα και το επίδομα αδείας, κατοχυρώθηκαν περαιτέρω με την Εθνική Γενική ΣΣΕ του έτους 2010 (άρθρο 1) για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου για τα δώρα εορτών είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από την αξίωση καταβολής τους.

Ποιοι εργαζόμενοι το δικαιούνται

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών.

Πώς υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο

Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το Δώρο που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς, που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα (από 1/5 έως και 31/12), δικαιούνται να λάβουν τμήμα του δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης.

Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής: 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια – ανάλογα με το πώς αμείβονται – για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Εκτός από την περίπτωση που η εργασία παρασχέθηκε χωρίς διακοπή όλο το διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου, στο διάστημα αυτό συνυπολογίζονται και όλες οι ημέρες που οι εργαζόμενοι-ες απουσιάζουν νόμιμα από την εργασία τους (πχ με ετήσια άδεια, με άδεια μητρότητας). Ειδικά ως προς την απουσία των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στο διάστημα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων συνυπολογίζονται τα «τρίημερα ασθενείας», δηλαδή ο χρόνος απουσίας κατά τον οποίο δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας, ενώ αφαιρούνται τα διαστήματα που καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα ασθενείας.

Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Το δώρο

Χριστουγέννων υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΕΦΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία.

Ειδικότερα για τις αποδοχές του δώρου Χριστουγέννων

Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών, σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων εντάσσονται επίσης και:

- το επίδομα αδείας: για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μικτό μισθό) με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

- η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.

- η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.
- η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- το επίδομα κατοικίας.

Ειδικότερες κατηγορίες, ενδεικτικά:

- α. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους ωρομίσθιους

Για όσους αμείβονται με ωρομίσθιο ο υπολογισμός γίνεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του διαστήματος από 1-5-2020 μέχρι 31-12-2020. Διαιρούνται δηλαδή οι συνολικές αμοιβές που έλαβε ο μισθωτός μέσα στο διάστημα αυτό δια του αριθμού των ημερών του διαστήματος αυτού κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε η διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του. Το ποσό που προκύπτει πολλαπλασιάζεται επί τον αριθμό των ημερομισθίων που αναλογούν στη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

- β. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται καθημερινά λιγότερες ώρες (σε σχέση με τη πλήρη απασχόληση) θα λάβουν ως δώρο Χριστουγέννων όσα ημερομίσθια λαμβάνει και ο εργαζόμενος

με πλήρη απασχόληση έχοντας όμως ως βάση υπολογισμού τις μειωμένες αποδοχές και αναλόγως με τον χρόνο απασχόλησης του από 01/05/2020 έως 31/12/2020.

- γ. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με διαλείπουσα εργασία (εκ περιτροπής απασχόληση).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερες από 5 ημέρες τη βδομάδα (για τους απασχολούμενους με πενήνήμερο) και λιγότερες από 6 ημέρες τη εβδομάδα (για τους απασχολούμενους με δήμερο) δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια μέσα στο διάστημα από 01/05/2020 έως 31/12/2020.

Προσοχή: Σε όλες τις περιπτώσεις το ποσό του δώρου προσαυξάνεται με τον συντελεστή αδείας 0,041666.

Πότε παραγράφονται οι αποδοχές των Δώρων.

Βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα οι αποδοχές των Δώρων στον ιδιωτικό τομέα παραγράφονται μετά από 5ετία από το τέλος του έτους που ήταν απαιτητές βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα.

Τι πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος αν δεν του καταβληθεί το Δώρο

Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21/12/2020. Σε περίπτωση που το Δώρο Χριστουγέννων δεν καταβληθεί έγκαιρα, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας. Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθεί-

ας στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί έως και 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας ελέγχους και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα, για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Αναστολή συμβάσεων εργασίας ή υπαγωγή στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ:

πώς θα καταβληθεί το Δώρο Χριστουγέννων έτους 2020 λόγω των μέτρων αντιμετώπισης της πανδημίας Covid-19 (άρθρο 20 ν. 4722/2020 και ΚΥΑ 51083/2612/16.12.2020)

Ειδικά για τους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή ή υπήχθησαν στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ οποτεδήποτε κατά το χρονικό διάστημα από 1/5/2020 έως 31/12/2020, ισχύουν τα εξής ως προς το χρόνο και τρόπο καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων:

- Εργαζόμενοι σε αναστολή: Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή θα λάβουν το Δώρο Χριστουγέννων από δύο διαφορετικές πηγές:
 - i) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται για τα διαστήματα που απασχόλησαν τους μισθωτούς τους να καταβάλουν κανονικά το Δώρο Χριστουγέννων το αργότερο μέχρι την 21.12.2020, βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών τους.
 - ii) Για τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία οι συμβάσεις εργασίας των μισθωτών τέθη-

καν σε αναστολή, η αναλογία του Δώρου Χριστουγέννων θα καταβληθεί από τον τακτικό προϋπολογισμό απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων και θα υπολογιστεί επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού (534 € για τους μήνες Μάιο-Οκτώβριο και Δεκέμβριο 2020 και 800€ για το μήνα Νοέμβριο 2020).

Η καταβολή από τον τακτικό προϋπολογισμό θα γίνει ως εξής: α. για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας έως την 30.11.2020, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 21.12.2020, β. για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας από 1.12.2020 έως 31.12.2020, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 31.1.2021.

- iii) Η πληρωμή προς τους δικαιούχους – εργαζόμενους της αναλογίας του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020, που βαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, ολοκληρώνεται αυτοματοποιημένα από τα δεδομένα που τηρούνται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», αναφορικά με τις ημέρες αναστολής των συμβάσεων εργασίας εκάστου μισθωτού, τις ημέρες υπαγωγής στο μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» και τα καταβαλλόμενα για τις αντίστοιχες αιτίες ποσά οικονομικής ενίσχυσης από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Η αναλογία του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020, πιστώνεται απευθείας στον τραπεζικό λογαριασμό (IBAN) εκάστου μισθωτού

- Εποχικοί Εργαζόμενοι: Από τον κρατικό προϋπολογισμό θα λάβουν την αναλογία Δώρου Χριστουγέννων και οι εποχικοί εργαζόμενοι, με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, των οποίων οι συμβάσεις τέθηκαν σε αναστολή ή οι οποίοι υπέβαλαν μονομερείς δηλώσεις αναστολής, για το διάστημα της αναστολής, υπολογιζό-

μενο επί της αποζημίωσης ειδικού σκοπού του αντίστοιχου διαστήματος.

- Πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ: Στην περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι εντάχθηκαν στον μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», το Δώρο Χριστουγέννων θα καταβληθεί ως εξής;

- i) οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλουν το αργότερο μέχρι την 21.12.2020 την αναλογία του Δώρου Χριστουγέννων, βάσει των πραγματικών αποδοχών που έλαβαν οι εργαζόμενοι κατά το διάστημα υπαγωγής στον εν λόγω μηχανισμό
- ii) από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθεί απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των δικαιούχων – εργαζομένων, η αναλογία του Δώρου Χριστουγέννων βάσει του ποσού της οικονομικής ενίσχυσης που έλαβαν για το χρονικό διάστημα υπαγωγής τους στο μηχανισμό. Η καταβολή θα γίνει σε δύο φάσεις: α. για το έως την 30.11.2020 διάστημα υπαγωγής, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 21.12.2020 και β. για το διάστημα υπαγωγής από 1.12.2020 έως 31.12.2020, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 31.1.2021.

- Ασφαλιστικές εισφορές δώρου Χριστουγέννων σε περίπτωση αναστολής σύμβασης εργασίας ή υπαγωγής στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ

- i) Από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθούν και οι αναλογούσες στο Δώρο Χριστουγέννων ασφαλιστικές εισφορές των παραπάνω χρονικών διαστημάτων (αναστολών και υπαγωγής στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ), υπολογιζόμενες επί του ονομαστικού μισθού των δικαιούχων-εργαζομένων.
- ii) Για τους εποχιακούς εργαζόμενους με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης που υπέβαλαν μονομερείς δηλώσεις αναστολής,

οι ασφαλιστικές εισφορές (ασφαλισμένου και εργοδότη) επί του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, υπολογίζονται επί της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα δώρα εορτών (Υπουργική Απόφαση 19040/1981 – ΦΕΚ Β' 742).

Υπολογίστε το Δώρο Χριστουγέννων με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

<https://www.kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-xristoygennon.php>

Τρόποι επικοινωνίας

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφορισ-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η ΓΣΕΕ ζητά πιστοποίηση τίτλων των μαθητών των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων υπό δημόσιο έλεγχο προς όφελος του δημοσίου συμφέροντος και της ισονομίας

Για τον κόσμο της εργασίας, η καταπολέμηση των κοινωνικών και εκπαιδευτικών ανισοτήτων είναι

ίσως το πλέον κρίσιμο ζήτημα, ιδίως σε μια περίοδο οξείας οικονομικής κρίσης. Η ανισονομία στην εκπαίδευση, ιδίως μέσω της έκδοσης παράνομων τίτλων σπουδών από ιδιωτικούς φορείς εκπαίδευσης, απειλεί τις πλέον ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, τα παιδιά των μισθωτών, των μη προνομιούχων, των άνεργων, καθώς τους κλείνει τις πόρτες της κοινωνικής κινητικότητας και της πρόσβασης στην πανεπιστημιακή μόρφωση και στις καλοπληρωμένες θέσεις της αγοράς εργασίας.

Μετά την ψήφιση του Ν. 4713/2020 έχει προκύψει μείζον ζήτημα εποπτείας του Υπουργείου Παιδείας στην ιδιωτική εκπαίδευση, επομένως και ζήτημα νομιμότητας της διαδικασίας πιστοποίησης των προαγωγικών και απολυτήριων τίτλων που τα ιδιωτικά σχολεία εκδίδουν. Με την αντιστοίχιση του Εθνικού με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, η διαδικασία της οποίας περιλαμβάνεται στον καινούριο νόμο για την τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τα ακαδημαϊκά προσόντα των αποφοίτων των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων αναγνωρίζονται πλέον σε επίπεδο Ε.Ε., μεταφέροντας έτσι το πρόβλημα σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η Συνομοσπονδία έχει ήδη προβεί σε ενημέρωση των ευρωπαϊκών θεσμικών αρχών, τονίζοντας πως η έκδοση παράνομων τίτλων σπουδών από ελληνικά ιδιωτικά σχολεία πλήττει την ισονομία ανάμεσα σε μαθητές όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στην Ε.Ε., καθώς οι τίτλοι αυτοί μπορούν να χρησιμοποιηθούν για πρόσβαση στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση, σε διαγωνισμούς πρόσληψης στο δημόσιο και για πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Υπενθυμίζει, δε, ότι οδηγίες της Κομισιόν απαιτούν από την ελληνική κυβέρνηση τη διασφάλιση της νομιμότητας της έκδοσης των τίτλων σπουδών, όρο τον οποίο η ελληνική κυβέρνηση αγνόησε με το νόμο που το Υπουργείο Παιδείας ψήφισε για την ιδιωτική εκπαίδευση.

Επειδή δεν διαφαίνεται επί του παρόντος κυβερνητική πρόθεση για αλλαγή του νόμου, ώστε το Υπουργείο Παιδείας να συμμορφωθεί με τις ευρω-

παϊκές οδηγίες, η ΓΣΕΕ για λόγους προστασίας του δημόσιου συμφέροντος και της ισονομίας ανάμεσα σε όλους τους μαθητές, ανεξαρτήτως κοινωνικής και οικονομικής προέλευσης, συνυπογράφει την πρόταση της ΟΙΕΛΕ σύμφωνα με την οποία θα πρέπει η πιστοποίηση των τίτλων των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων να γίνεται υπό δημόσιο έλεγχο, κατά το πρότυπο της πιστοποίησης των σπουδαστών των ΙΕΚ. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η διαφάνεια και η αξιοκρατία και προστατεύονται θεμελιώδη δι-

καιώματα των παιδιών που φοιτούν σε δημόσια, ή σε νομίμως λειτουργούντα ιδιωτικά σχολεία.

Πρόσκληση έναρξης διαπραγματεύσεων ΕΓΣΣΕ

Η ΓΣΕΕ απέστειλε σήμερα 29.12.2020 την Πρόσκληση έναρξης συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση νέας Εθνικής Γενικής ΣΣΕ.



Ομπρέλα προστασίας για χιλιάδες εργαζόμενους η νέα Σ.Σ.Ε στα τουριστικά καταλύματα και ενοικιαζόμενα δωμάτια



Την ώρα που οι εργαζόμενοι στον τουρισμό έχουν πληγεί τα μέγιστα από την πανδημία, η σύμβαση που υπέγραψε η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Τουρισμό Επισιτισμό με τη Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων Τουριστικών Καταλυμάτων, ανοίγει ομπρέλα προστασίας για χιλιάδες εργαζόμενους στον κλάδο.

Η νέα σύμβαση αφορά εργαζόμενους στα μη κυρία τουριστικά καταλύματα και ενοικιαζόμενα δωμάτια, έχει διάρκεια δύο έτη, κρατά σταθερούς τους μισθούς και τα επιδόματα, ενώ θεσμοθετεί το διάλειμμα φαγητού των εργαζόμενων εντός του οκταώρου.

Η υπογραφή της νέας σύμβασης για το συγκεκριμένο κλάδο, η οποία αφορά περίπου 73.000 εργαζόμενους σε 30.000 επιχειρήσεις, αποδεικνύει στην πράξη ότι και οι δύο πλευρές (ΠΟΕΕΤ-ΣΕΤΚΕ) θέλουν ρυθμιζόμενους τους όρους αμοιβής και εργασίας.

Καλούμε το Υπουργείο Εργασίας να σταθεί αρωγός σε αυτή την προσπάθεια και να κηρύξει υποχρεωτική τη σύμβαση.



ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2021

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Ιδιαίτερα καταχρηστικές οι συνθήκες εργασίας που οδήγησαν στο θάνατο υπαλλήλου security και στον ξυλοδαρμό ταχυμεταφορέα

Παράλληλα με τα φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας, όσης έχει απομείνει, το τελευταίο διάστημα δύο τραγικά περιστατικά έρχονται να κρούσουν, για πολλοστή φορά τον κώδωνα του κινδύνου για την κατάσταση στην αγορά εργασίας.

Μία κατάσταση η οποία σε συγκεκριμένους κλάδους είναι εφιαλτική και έχει ξεφύγει από κάθε έλεγχο.

Από τη μία η έλλειψη μέτρων υγείας και ασφάλειας και οι ιδιαίτερα καταχρηστικές συνθήκες εργασίας που οδήγησαν στο θάνατο ενός συναδέλφου security σε συσκευαστήριο στα Λεχαινά Ηλείας, σε μία ευρύτερη περιοχή που όφειλε να είναι ήδη στο μικροσκόπιο των ελέγχων λόγω γνωστών περιστατικών εργασιακής εκμετάλλευσης, και από την άλλη η εργοδοτική βία με τον ξυλοδαρμό ταχυμεταφορέα, επειδή δεν πρόλαβε να παραδώσει το σύνολο των δεμάτων που του είχαν ανατεθεί.

Ο κλάδος των διανομέων μετράει ήδη πολλούς νεκρούς και τραυματίες, με έξαρση των (κατά κύριο λόγο αδήλων) εργατικών ατυχημάτων λόγω της μεγάλης πίεσης εργασίας και της έλλειψης μέτρων υγείας και ασφάλειας, ενώ οι ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες εργασίας, τα εξαντλητικά ωράρια και εξίσου η μη τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας στον κλάδο των security είναι φαινόμενα που έχουν πολλάκις καταγγεληθεί, χωρίς να έχουν τύχει της οφειλόμενης προσοχής σε επίπεδο ελέγχων.

Δεν υπάρχει κανένα περιθώριο εφησυχασμού από την πλευρά των αρμοδίων ελεγκτικών Αρχών, οι οποίες καλούνται να ασκήσουν το ελεγκτικό τους έργο εξίσου κάτω από την απειλή της πανδημίας

και συχνά χωρίς υποδομή και στελέχωση. Οι πολιτικές ηγεσίες των αρμόδιων για τους ελέγχους Υπουργείων οφείλουν με ρητό και κατηγορηματικό τρόπο να δώσουν μήνυμα απρόσκοπτης συνέχισης των ελέγχων και να στηρίξουν έμπρακτα το έργο των ελεγκτικών τους μηχανισμών, θωρακίζοντας το προσωπικό τους με αυστηρότητα τόσο απέναντι σε φαινόμενα απειλών, όσο και σε φαινόμενα προσπαθειών συγκάλυψης.

Απαιτούμε εδώ και τώρα την εντατικοποίηση και συντονισμό των ελέγχων και φυσικά την απόδοση ευθυνών τόσο για το θάνατο του συναδέλφου security όσο και για τον ξυλοδαρμό του συναδέλφου διανομέα.

Η ΓΣΕΕ παρακολουθεί την εξέλιξη και των δύο αυτών υποθέσεων και ζητά από τους εργαζόμενους να απευθυνθούν στη Συνομοσπονδία και στα σωματεία τους για την καταγγελία περιστατικών εργοδοτικής αυθαιρεσίας, παραβατικότητας και βίας.

Η ανοχή της παραβατικότητας και της διακινδύνευσης και της ίδιας της ανθρώπινης ζωής είναι συνειδητή και οφείλει να ξεριζωθεί έμπρακτα από τον κοινωνικό ιστό όλης της επικράτειας με υποδειγματική τιμωρία όσων τον απειλούν.

Αποτροπιασμός για την επίθεση σε εργαζόμενο της ΣΤΑ.ΣΥ να αποδοθούν άμεσα οι ευθύνες

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την έντονη αγανάκτησή της και καταδικάζει την αποτρόπαιη επίθεση εις βάρος συναδέλφου εργαζόμενου της ΣΤΑ.ΣΥ, στο σταθμό του μετρό της Ομόνοιας, από δύο αγνώστους με αποτέλεσμα το σοβαρό τραυματισμό του. Είναι αδιανόητο οι εργαζόμενοι να μπαίνουν στο στόχαστρο διαφόρων, να κινδυνεύει η ζωή τους επειδή στην ουσία έκαναν τη δουλειά τους, με αποτέλεσμα να μετατρέ-

πεται το καθημερινό μεροκάματό τους σε μεροκάματο τρόμου.

Οι εργαζόμενοι στα ΜΜΜ έχουν στοχοποιηθεί κατ' επανάληψη, αρκετοί συνάδελφοι έχουν δεχθεί επιθέσεις βίας, χωρίς δυστυχώς να έχει ληφθεί από τη Διοίκηση της εταιρείας κανένα ουσιαστικό μέτρο αποτροπής τέτοιων πράξεων. Πράξεις βίας, οι οποίες αφενός μεν δεν λύνουν τα προβλήματα στα μέσα μαζικής μεταφοράς, αφετέρου στρέφονται τελικά σε βάρος του κοινωνικού συνόλου.

Καλούμε τη Διοίκηση της ΣΤΑ.ΣΥ να λάβει εδώ και τώρα όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να εκλείψουν τέτοιου είδους απαράδεκτα περιστατικά και απαιτούμε να συλληφθούν άμεσα οι δράστες και να αποδοθούν ευθύνες.

Η ΓΣΕΕ δίνει τη φωνή της για το σπάσιμο της σιωπής των γυναικών θυμάτων βίας. Τα συνδικάτα είναι δίπλα στα θύματα βίας στους χώρους εργασίας. Καμιά ανοχή στην παρενόχληση και τη βία στην εργασία

Ο δρόμος προς το σπάσιμο της σιωπής, την προστασία και την αποκατάσταση των θυμάτων της βίας, αλλά και την έγκαιρη και αποτελεσματική δίωξη των δραστών είναι μακρύς. Και σε ό,τι αφορά στη βία εναντίον των γυναικών στην εργασία αχαρτογράφητος, καθώς ούτε επαρκή στοιχεία υπάρχουν για την έκταση και τα χαρακτηριστικά του φαινομένου, ούτε το θεσμικό πλαίσιο δεν τολμάει να προχωρήσει με τα κατάλληλα εργαλεία που θα έδινε, επιπλέον της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασία 190 για τον “Τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών και των ανδρών στον κόσμο της εργασίας”, με τη λήψη των απαραίτητων και κυρίως κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της.

Η ΓΣΕΕ ζητά από τα συνδικάτα επαγρύπνηση για τα περιστατικά βίας κατά γυναικών, όπως και για

τα περιστατικά διακρίσεων, ρατσισμού και μισαλλοδοξίας και έμπρακτη υποστήριξη των θυμάτων με τη δυνατότητα που έχουν να ασκούν στο όνομα του θύματος τις καταγγελίες στις αρμόδιες Αρχές. Τα συνδικάτα μπορούμε να αναδείξουμε τα σοβαρά προβλήματα που αποτρέπουν ή εμποδίζουν τη διερεύνηση καταγγελιών διακρίσεων, παρενόχλησης ή και βίας. Πρέπει να επιμείνουμε στην ανάγκη αυτεπάγγελτης εξέτασης της παραβίασης της νομοθεσίας για τις διακρίσεις (ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016) κατά την εξέταση καταγγελιών των εργαζομένων για εργοδοτική αυθαιρεσία σε βάρος τους. Πρέπει να είμαστε κοντά στα θύματα βίας και διακρίσεων για την αντιμετώπιση εκδικητικών ενεργειών εναντίον τους, από θρασυδελικούς θύτες, όπως μηνύσεις και αγωγές αποζημίωσης για συκοφαντική δυσφήμιση.

Τα συνδικάτα έχουμε την υποχρέωση να συνεχίσουμε τον αγώνα:

- για τη διεύρυνση της έννοιας των «πράξεων βίας» στη βάση των γενεσιουργών τους αιτιών: στην έννοια της βίας κατά των γυναικών, στην οποία εντάσσονται η ενδοοικογενειακή βία, ο βιασμός, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η σεξουαλική κακοποίηση, το trafficking, οι ρατσιστικές επιθέσεις λόγω χαρακτηριστικών ή ταυτότητας φύλου (πραγματικών ή νομιζόμενων) και σεξουαλικού προσανατολισμού, πρέπει να ενταχθεί ώστε να παρακολουθείται και να τιμωρείται η διάσταση της οικονομικής βίας. Δυστυχώς και στην Ελλάδα, η διάσταση της οικονομικής βίας, η οποία έχει εμπεδωθεί από τη βία των ασκούμενων πολιτικών, η νέα διάσταση της «ψηφιακής βίας» από τις μεθόδους παρακολούθησης της τηλεργασίας, το επισφαλές περιβάλλον στην εργασία, η εργοδοτική αυθαιρεσία με την αιφνιδιαστική αφαίρεση δικαιωμάτων και η απειλή της αβεβαιότητας και της ανεργίας, ο εγκλεισμός με τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, εμποδώνουν τα στερεότυπα του κοινωνικού ρόλου των φύλων, αποτελούν

τροχοπέδη στον αγώνα της ισότητας σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και ανατροφοδοτούν τα ήδη υψηλά ποσοστά όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.

- για την προστασία θυμάτων βίας με αποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο και σταθερή εθνική πολιτική: η αύξηση των περιστατικών βίας και κακοποίησης των γυναικών, η οποία γίνεται συνήθως γνωστή από έμμεσες πηγές δημοσιότητας και δυστυχώς σε χρόνο όπου δεν υπάρχει δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης για την προστασία του θύματος, τα χαμηλά ποσοστά καταγγελιών στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές, τα χαμηλά ποσοστά δίωξης, η εξάρτηση της λειτουργίας των ξενώνων φιλοξενίας και των συμβουλευτικών κέντρων για τα θύματα έμφυλης βίας από ευρωπαϊκούς πόρους και κατά συνέπεια η απουσία σταθερών και αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των θυμάτων, καταδεικνύουν το έλλειμμα ουσιαστικής μέριμνας και διαρκούς επαγρύπνησης της Πολιτείας για τη βία κατά των γυναικών. Την ίδια στιγμή, οι σοβαρότατες διαστάσεις που έχει λάβει η ανάγκη προστασίας των προσφυγικών/μεταναστευτικών πληθυσμών, σε συνδυασμό με την άνοδο ακραίων, μισαλλόδοξων και ξενοφοβικών στοιχείων στην Ελλάδα, αλλά και σε όλη την Ευρώπη ενισχύει την αύξηση και της έμφυλης βίας, μιας και οι συγκεκριμένες ιδεολογίες προωθούν χωρίς προσχήματα τις έμφυλες διακρίσεις και τα στερεότυπα που συνδέονται με το φύλο, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.
- για τη συστηματική και τακτική τήρηση στατιστικών στοιχείων: η αποτελεσματική, δηλαδή έγκαιρη και έγκυρη παρακολούθηση του φαινομένου της έμφυλης βίας και η ενίσχυση του πλαισίου προστασίας των θυμάτων και αυστηρής τιμωρίας των δραστών συνδέεται άμεσα με τη συστηματική και ανά τακτά χρονικά διαστήματα συλλογή και επεξεργασία στατιστικών

δεδομένων, άμεσα και ευχερώς προσβάσιμων στο ευρύ κοινό, με αναλυτικά δεδομένα ανά φύλο, ηλικία, άλλο κρίσιμο χαρακτηριστικό και σχέση του θύματος με τον θύτη. Επισημαίνουμε για μία ακόμα φορά ότι η τήρηση αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων είναι αναγκαιότητα και για το πεδίο όλων των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων εν γένει και επιβάλλεται και από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (ν. 4531/2018), την οποία η Ελλάδα έχει κυρώσει και οφείλει να εφαρμόσει αποτελεσματικά.

- για την άμεση κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για τον “Τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών και των ανδρών στον κόσμο της εργασίας”, με τη λήψη των απαραίτητων και κυρίως κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της. Δυστυχώς, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι καμία από τις επίσημες τριμερείς δομές κοινωνικού διαλόγου δεν λειτουργεί, είναι προφανές ότι η Πολιτεία συνεχίζει να μην επιδεικνύει το απαιτούμενο ενδιαφέρον για τη διασφάλιση της διεξαγωγής έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, ανάμεσα σε άλλα, και στο πεδίο της ισότητας, των απαγορευμένων διακρίσεων και κατ’επέκταση των περιστατικών βίας στη βάση αυτών. Διαρκές έλλειμμα αυτής της χρόνιας πλέον υστέρησης, είναι να μην είναι σε θέση το κράτος να αναλάβει αποτελεσματικές δράσεις, τόσο αντιμετώπισης όσο και πρόληψης των φαινομένων διακρίσεων και βίας στη βάση της εμπειρίας, των απόψεων και των δεσμεύσεων της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς. Αναγνωρίζουμε ότι μοναδική εξαίρεση αποτελεί η λειτουργία του Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας, τη συνέχιση της απρόσκοπτης λειτουργίας του οποίου ζητά η ΓΣΕΕ.

Η ΓΣΕΕ τιμά τις γυναίκες που βρίσκουν το θάρρος και τη δύναμη να αντιδράσουν στη βία και την προσβολή της αξιοπρέπειάς τους.

Η ΓΣΕΕ ζητά στις γυναίκες εργαζόμενες, αλλά και τους άνδρες εργαζόμενους που γίνονται θύματα παρενόχλησης και βίας στην εργασία τους να απευθύνονται στα σωματεία τους για την υποστήριξή τους στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Τα συνδικάτα έχουμε υποχρέωση να διεκδικήσουμε έμπρακτα την απρόσκοπτη παρέμβασή μας τόσο για την προστασία των θυμάτων, όσο και για τη σύμπραξή μας στην πρόληψη των πράξεων βίας.

Η ΓΣΕΕ ενημερώνει ότι το isotita@gsee.gr και οι Δομές δωρεάν πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kepea.gr, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (<https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>)) είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΣΠΑΜΕ ΜΑΖΙ ΤΗ ΣΙΩΠΗ

ΟΧΙ ΣΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑΣ ΟΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το συνδικαλιστικό κίνημα δεν εκφοβίζεται από προσφυγές εργοδοτών στα δικαστήρια - Ο αγώνας της ΟΕΧΒΕ είναι αγώνας όλων μας

Την ώρα που το συνδικαλιστικό κίνημα έχει να αντιμετωπίσει σωρεία προβλημάτων στους εργασιακούς χώρους, κάποιοι επιχειρούν να το εκφοβίσουν καταθέτοντας αγωγές εκατομμυρίων ευρώ.

Σε μία τέτοια απαράδεκτη κίνηση προχώρησε ο επιχειρηματίας Λαυρέντης Λαυρεντιάδης, διεκδι-

κώντας από την Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Χημικής Βιομηχανίας το ποσό των δυο (2) εκατομμυρίων ευρώ, υποστηρίζοντας ότι δεν έχει καμία σχέση με τα λιπάσματα Καβάλας (;;;;) με αποτέλεσμα ο αγώνας της ΟΕΧΒΕ να προκαλέσει ηθική βλάβη στο πρόσωπο του μέσω δυσφήμισης δια του τύπου.

Η στάση της ΓΣΕΕ είναι ξεκάθαρη και κατηγορηματική. Η Συνομοσπονδία θα είναι πάντα απέναντι σε κάθε εργοδοτική αυθαιρεσία και καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων. Δυσφήμιση όντως υφίσταται και είναι το απαράδεκτο εργασιακό τοπίο που έχει διαμορφωθεί στη Λιπασματοβιομηχανία Καβάλας. Προς αυτή την κατεύθυνση τόσο η Κυβέρνηση όσο και οι ελεγκτικοί της μηχανισμοί πρέπει να ενσκήψουν στο κρίσιμο ζήτημα των λιπασμάτων Καβάλας. Να προχωρήσουν άμεσα σε όλους τους απαραίτητους ελέγχους ώστε να διερευνηθούν σε βάθος τόσο οι εργασιακές σχέσεις στη συγκεκριμένη βιομηχανία όσο και το ζήτημα πληθώρας παρένθετων εταιρειών.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό της ΟΕΧΒΕ η οποία δίνει καθημερινό αγώνα.

Κάθε αγώνας μιας Ομοσπονδίας είναι αγώνας όλων μας.

**Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας
Μεγάλη μείωση εισοδημάτων
στους εργαζόμενους ιδιωτικού
τομέα**

**Σχεδόν 6 στους 10 εργαζόμενους
δηλώνουν μείωση εισοδημάτων
Το 36% δηλώνει μείωση
μεγαλύτερη του 21%**

**Αρνητικά αξιολογούν την ραγδαία
ανάπτυξη της τηλεργασίας**

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, η οποία απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφο-

ρικά με την εξέλιξη των αμοιβών, την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους, την τηλεργασία.

Σε συνέχεια ανάλογης έρευνας του Οκτωβρίου του 2020, καταγράφονται οι αρνητικές οικονομικές και εργασιακές επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα.

Τα ευρήματα που προκύπτουν είναι:

- Το 56% των εργαζομένων αναφέρει ότι μειώθηκαν τα εισοδήματά τους κατά την διάρκεια της πανδημίας.
- Από αυτούς το 22% δηλώνει απώλεια εισοδήματος πάνω από 31%, ενώ το 14% δηλώνει απώλεια εισοδήματος από 21 – 30%.
- Το 48% των εργαζομένων που αναφέρουν μείωση εισοδημάτων, δηλώνουν απαισιόδοξοι για την εξέλιξη της αμοιβής τους για το επόμενο έτος.

Το 40% των εργαζομένων δηλώνουν ότι έχουν εργαστεί με τηλεργασία στην διάρκεια της πανδημίας.

Παράλληλα, εμφανίζονται να αξιολογούν αρνητικά την ταχεία ανάπτυξη της τηλεργασίας σε σχέση με την επαγγελματική εξέλιξή τους, την εξέλιξη της αμοιβής τους, τις ώρες εργασίας τους, τα εργασιακά δικαιώματά τους, την προσωπική ζωή τους και την ψυχική ισορροπία τους.

Συγκεκριμένα:

- Το 65% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με τις ώρες εργασίας τους
- Το 54% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματά τους
- Το 54% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με την ψυχική ισορροπία τους
- Το 52% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με την προσωπική ζωή τους
- Το 40% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις

της τηλεργασίας σε σχέση με την εξέλιξη της αμοιβής τους

- Το 40% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με την επαγγελματική εξέλιξή τους

Τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας καταγράφουν ανάλογες απόψεις με αυτή του Οκτωβρίου του 2020. Συγκεκριμένα:

- Το 56% των ερωτηθέντων εκφράζει απαισιόδοξία για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται (+4% σε σχέση με τον Οκτώβριο).
- Το 58% δηλώνουν απαισιόδοξοι σε σχέση με την εξέλιξη των αμοιβών τους για το επόμενο έτος (+1% σε σχέση με τον Οκτώβριο).
- Το 39% των εργαζομένων δηλώνουν απαισιόδοξοι για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους (+1% σε σχέση με τον Οκτώβριο) και το 53% δηλώνουν αντίστοιχα αισιόδοξοι (-1% σε σχέση με τον Οκτώβριο).

Η Έρευνα αποτυπώνει με ξεκάθαρο τρόπο την ένταση του κλίματος οικονομικής και εργασιακής ανασφάλειας και επισφάλειας και τον αυξανόμενο προβληματισμό των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα για τις αλλαγές που φέρνει η περίοδος της πανδημίας σε σχέση με τις αμοιβές και τα εργασιακά δικαιώματά τους.

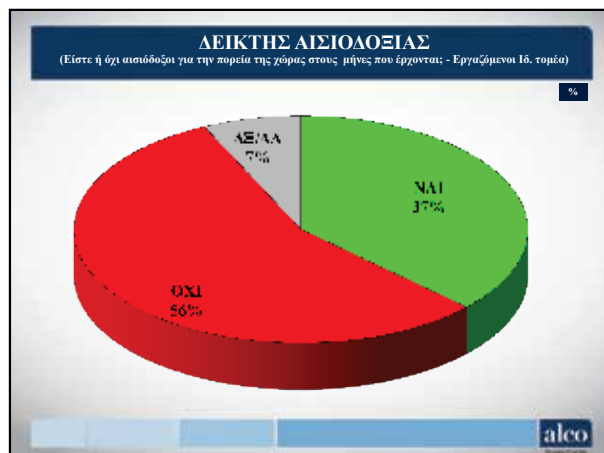
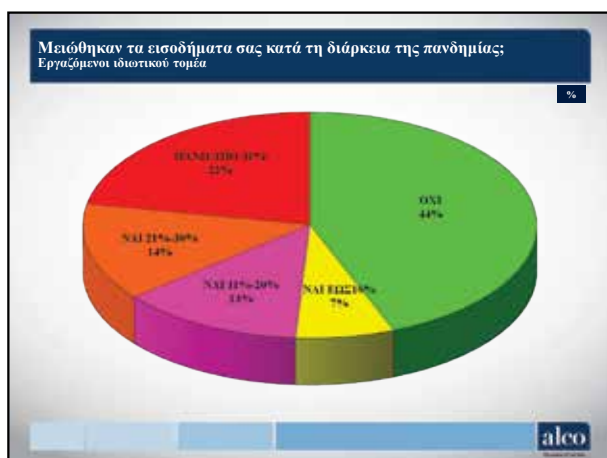
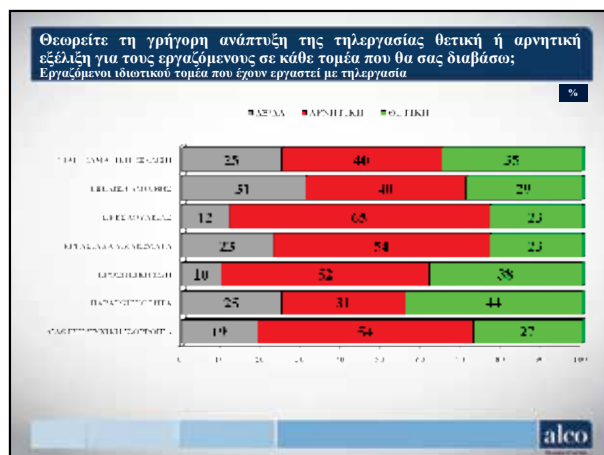
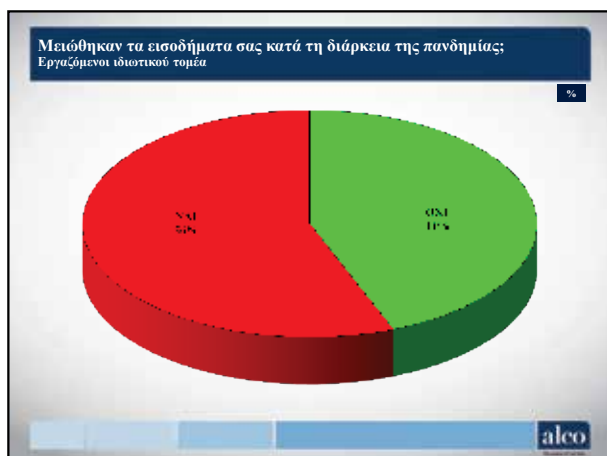
Καλούμε την κυβέρνηση

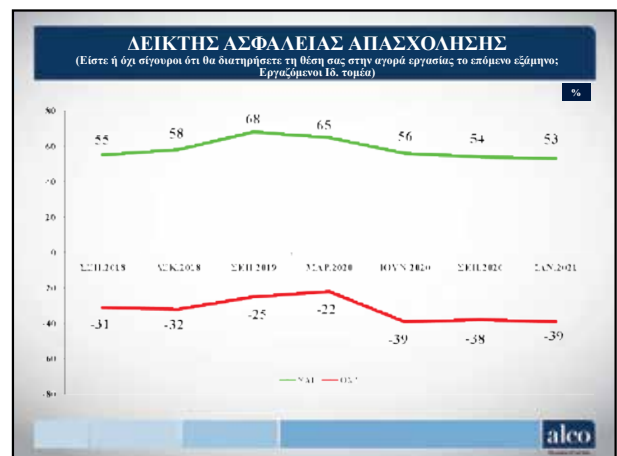
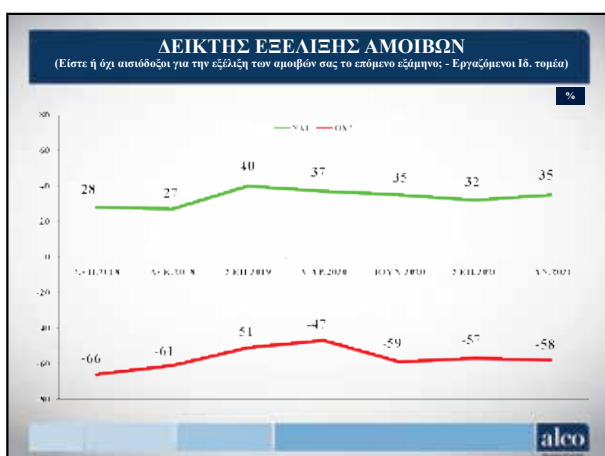
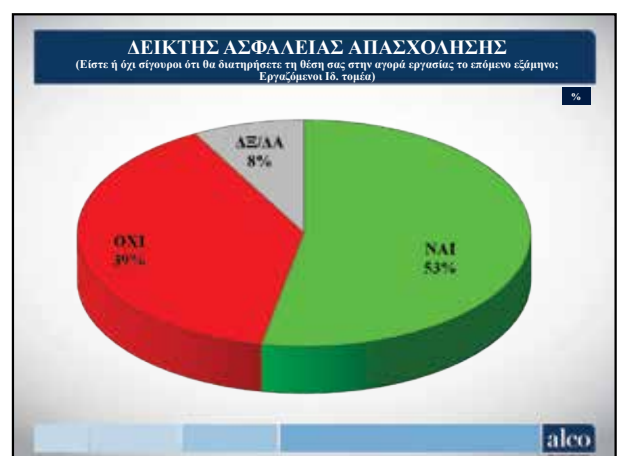
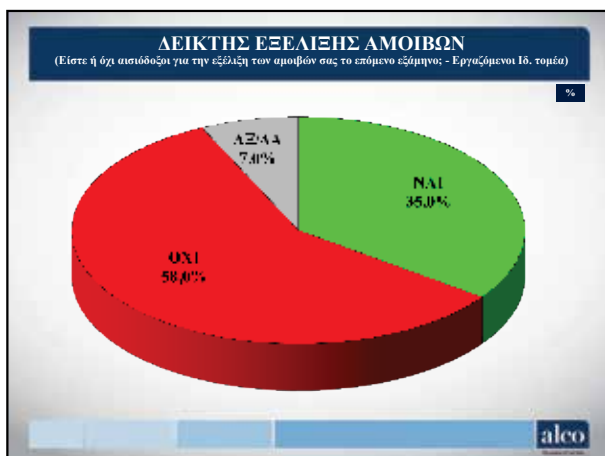
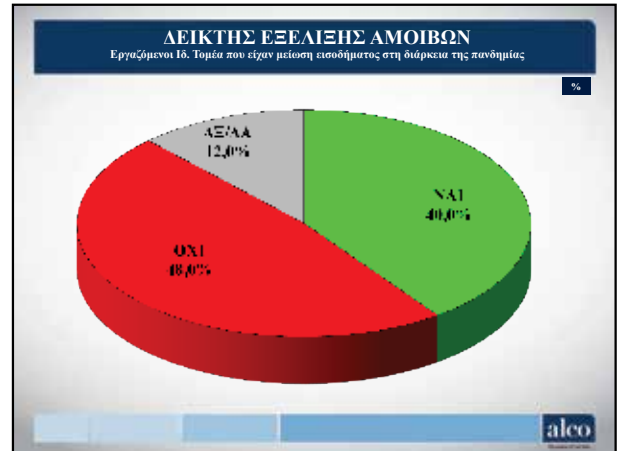
- να αντιμετωπίσει, με συγκεκριμένες ενέργειες, την έντονη παραβατικότητα που παρατηρείται εντεινόμενη στην αγορά εργασίας,
- να προχωρήσει σε ενέργειες ουσιαστικής στήριξης της εργασίας και των πληττόμενων εργαζομένων,
- να αποκαταστήσει και να ενισχύσει το θεσμό των ανεξάρτητων συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- να αναπτύξει ουσιαστικό θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης της τηλεργασίας που αναπτύσσεται με άναρχο και άδικο τρόπο.

Απολογισμός Δράσεων 2021

Όσο η εργασία και οι εργαζόμενοι δε λαμβάνουν την υποστήριξη και την ενδυνάμωση που τους αναλογεί, οι σοβαρές στρεβλώσεις, ο κατακερματισμός και οι ανισότητες στην αγορά εργασίας θα εντείνονται.

Σε αυτή την δύσκολη – από κάθε άποψη – συγκυρία, η πλήρης επαναφορά και ενεργοποίηση των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα των κοινωνικών εταίρων να διαμορφώνουν τον κατώτατο μισθό, αποτελεί περισσότερο από ποτέ πλέον επιβεβλημένη κοινωνική αναγκαιότητα.





Δίκαιος ο αγώνας των συμβασιούχων καθαριότητας της ΣΤΑΣΥ Α.Ε

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τους συμβασιούχους εργαζόμενους στην καθαριότητα στις σταθερές συγκοινωνίες, οι οποίοι παρά το γεγονός ότι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες έπρεπε να κερδίσουν ασφαλιστικά μέτρα, για να συνεχίσει η εταιρεία προσωρινά να τους απασχολεί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι προέρχονται από ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες και μαζί με το γεγονός ότι ο τομέας της καθαριότητας στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς στην παρούσα φάση, λόγω της πανδημίας, πρέπει να ενισχυθεί ουσιαστικά με προσωπικό που έχει γνώση της τήρησης και της διασφάλισης της υγείας, καθιστούν αυτονόητη την αναγκαιότητα πρόσληψης τους, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που έχει και το τακτικό προσωπικό της εταιρείας.

Η Συνομοσπονδία, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στην καθαριότητα στη ΣΤΑΣΥ ΑΕ, οι οποίοι δίνουν και δικαστικό αγώνα για να διασφαλίσουν το δικαίωμά τους στην εργασία.

Επιστολή ΓΣΕΕ προς Υπουργό Οικονομικών για το θεσμικό απόπημα στην ανάδειξη Προέδρου της ΟΚΕ

Επιστολή στον Υπουργό οικονομικών απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, με την οποία τονίζει την παραβίαση του νόμου αλλά και το θεσμικό απόπημα που έγιναν κατά την συνεδρίαση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και αφορούν στην πρόταση για την εκλογή Προέδρου της ΟΚΕ.

Στην επιστολή γίνεται εκτενής αναφορά στα πρωτοφανή γεγονότα που έλαβαν χώρα κατά την τελευταία συνεδρίαση της ΟΚΕ, ζητείται από τον Υπουργό Οικονομικών να μην επικυρώσει τη θεσμική εκτροπή σχετικά με την εκλογή προέδρου ενώ η Συνομοσπονδία προειδοποιεί ότι σε αντίθετη περίπτωση θα εξαντλήσει όλα τα ένδικα μέσα για την ακύρωση της Υπουργικής απόφασης.

1
Συζ/2801/2021
Προς τον Υπουργό Οικονομικών κ. Χρήστο Στασιόπουλο
Θέμα: «Ανάδειξη Προέδρου στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.)»
Κίριε Υπουργέ,
Τα πρωτοφανή γεγονότα που έλαβαν χώρα κατά την τελευταία συνεδρίαση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, στις 18-1-2021, κατά την διαμόρφωση της πρότασης ως προς το πρόσωπο του Προέδρου της, συνιστούν όρ μόνον παραβίαση του νόμου, αλλά και μέγιστο θεσμικό σκάνδαλο.
Είναι γνωστό ότι η εκλογή και υποβολή του ενστάτους υποψηφίου Προέδρου της ΟΚΕ από κάθε μια από τις τρεις ομάδες που την αποτελούν, παγίως υποστηρίζεται και γίνεται επιβεβαιωτική από τις άλλες ομάδες. Η δημοκρατική αυτή πρακτική παραβιάστηκε κατάφορα, κατά την τελευταία συνεδρίαση της Οικονομικής, γεγονός που οδήγησε στα γνωστά σε όλους αποτελέσματα.
Η παραβίαση προς την εκλογή της εργατικής πλευράς και το πρόσωπο του υποψηφίου Προέδρου, που αυτή (η εργατική πλευρά), με σειρά προτεραιότητας, μεταξύ των μελών της ομάδας, δεν είναι μόνο προσωπική αλλά και εκπαιδευτική για τη δημοκρατική λειτουργία και το μέλλον της ΟΚΕ. Το πρόσωπο που υποβλήθηκε, όχι μόνο συγκροτείται τις προδιαθέσεις του νόμου (προσωπικότητα, γνησιότητα, κύριος, επαρκώς επιτημονικός, κατάλληλος και ειλικρινής κοινωνικός απολογισμός), αλλά είναι το ίδιο πρόσωπο που <u>υπονοείται ότι ο οικονομικός σκάνδαλος</u> είναι ως Προέδρος του Οργανισμού Μεταλλουργίας και Λιπαντικής (ΟΜΕΛΑ) την ίδια στιγμή, στην Οικονομική μεθόδευσε η υπαγωγή της προτεινόμενης Προέδρου, ενός προσώπου, που δεν συγκροτείται ούτε την πλευρά της μελών της ομάδας μας ούτε βέβαια την πλευρά του όλου αριθμού των μελών της ΟΚΕ, όπως περί ορίζει ο νόμος.
Ο νόμος απαιτεί, περί, το αρμοδιότητα πρόσωπο για τη θέση του Προέδρου να συγκροτείται την πλευρά των 23 των όλων αριθμών των μελών της ΟΚΕ.

2
Μετά από δύο άκαμπτες ψηφοφορίες (απόψε μπορεί να προσβληθεί από την Οικονομική και νόμος η νέα υποψηφιότητα) τη θέση του Προέδρου καταλαμβάνει εκείνος που θα συγκροτείται την πλευρά των μελών της Οικονομικής (άρθρο 3 παρ. 1 και ν. 2532/1994, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 44 παρ. 1 του ν. 3943/2011).
Αυτό σημαίνει ότι, στην τελευταία αυτή περίπτωση, επιλέγεται ως Προέδρος το πρόσωπο εκείνο, που θα συγκροτείται την απώτερη πλευρά των συνδικαλιστικών ομάδων των μελών της Οικονομικής. Ο νόμος στη γνησιότητα του διατίθεται είναι σαφές και συνεπές δεν έχει ανάγκη ερμηνείας. Η απαιτούμενη (μετά τις δύο άκαμπτες ψηφοφορίες) απώτερη πλευρά των μελών της Οικονομικής, είναι, άλλωστε, σύμφωνη και με το σκόπο του νόμου, ο οποίος αποσκοπεί στην εξισόρυνση της σύγκρισης δυναμικής συνεισφοράς στο πρόσωπο του Προέδρου της ΟΚΕ. Συνακόλουθα, οποιαδήποτε αντίθετη ερμηνεία, είναι contra legem και δεν πρέπει να γίνει αποδεκτή.
Με τα δεδομένα αυτά, η επιλογή αυτής της προτεινόμενης διατάξεως και του αποτελέσματος της από την Οικονομική της ΟΚΕ είναι προφανές ότι υπονομεύει το θεσμικό και παραβιάζει το νόμο, αφού το προτεινόμενο πρόσωπο δεν συγκροτείται την απαιτούμενη νόμιμη πλευρά. Την κατηγορηματική αντίθεσή μας σε όλα αυτά τη μεθόδευση διόλωση στην Οικονομική της ΟΚΕ και ζητούμε η ένταξη μας, με την επιχειρηματολογία που τη στηρίζει, να αποτελέσει μέρος του πρακτικού της εκλογικής διαδικασίας, που οφείλει να υποβληθεί, πλέον όμως, όπως πληροφωρηθήκαμε, χωρίς αποτέλεσμα.
Η προτεινόμενη αυτή εξέλιξη αποτελεί δοσοληγή παραποίηση για το μέλλον του θεσμικού, ενώ υπονοείται το νόμο της ΟΚΕ και το σκεπτικό για τη λειτουργία της κρίσιμης εμπιστοσύνης μεταξύ ομάδων που την συγκροτούν.
Όπως είναι προφανές, τυχόν έκδοση απόφασης, σύμφωνα με την πρόταση που σας υποβλήθηκε, όχι μόνο δεν θα έχει καμία βάση ούτε καν επίσημη νομιμότητα, αφού θα συνιστά αποτέλεσμα πρωτοφανούς κατά τα παραπάνω, παραβίασης του νόμου, αλλά επιπλέον θα υπονομεύσει την ομαλή λειτουργία του θεσμικού.
Κίριε Υπουργέ,
Σε μια κρίσιμη συγκυρία όπως η σημερινή, που ο οικονομικός διάλογος πρέπει να ενισχυθεί και η ΟΚΕ να είναι η λειτουργία ως θεσμική συνεισφορά και σύνδεσμος, κάποιος επιλέγει να εισάγει τον διαρκή και τη διαρκή υπαγωγή;

3

προσωπικές και κομματικές στεγανότητες και υπονομιότητες καθώς και λειτουργία της ΟΚΕ.

Αποτέλεσμά αυτής όλων μας η προσπάθεια της ομάδας και ούτως ή άλλως λειτουργία της ΟΚΕ, ενώ η αποχή μας από ενέργειες που υπονομεύουν το νόμο του θεσμικού πρέπει να θεωρείται αποστολή. Σας καλούμε, στο πλαίσιο αυτό, να μη νομιμοποιήσετε την μεθόδευση, που έλαβε χώρα κατά τη την τελευταία συνεδρίαση της Οικονομικής της ΟΚΕ, επικυρώνοντας ουσιαστικά μια θεσμική εκτροπή, η οποία θα έχει συνέπειες, μεταξύ άλλων, και σε σχέση με τη νομιμότητα συγκρότησης της ΟΚΕ και των αποφάσεων που θα κληθεί αυτή να λάβει στο μέλλον.

Στην αντίθετη περίπτωση, η ΓΣΕΕ, θα εξαντλήσει όλα τα ένδικα μέσα για την ακύρωση της Υπουργικής Απόφασης, που τυχόν θα εκδοθεί με το παραπάνω περιεχόμενο, ενώ θα επανορθώσουμε και τη συμμετοχή των εκπαιδευμένων μας σε ένα θεσμικό, που όπως η ομάδα και δημοκρατική λειτουργία έχει διατηρηθεί, ελπίσως, προκειμένου και επιβεβαιωθείται, το οποίο δεν πρόκειται, από την πλευρά μας, να αποδοχούμε και να νομιμοποιήσουμε.

Με τιμή
Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παπαγιάννης

Νικόλαος Κουσιόπουλος

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ

Αιφνιδιαστικός και κοινωνικά άδικος ο ουσιαστικός αποκλεισμός των μαθητών των εσπερινών σχολείων από την πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

Σε μια δίκαιη πολιτεία το νομοθετικό πλαίσιο θα πρέπει, εκτός των άλλων, να θωρακίζει στοιχειώδη δικαιώματα των πλέον ευάλωτων πολιτών. Με αυτό το σκεπτικό, ο νομοθέτης έδινε μέχρι σήμερα τη δυνατότητα στους μαθητές των εσπερινών λυκείων που ολοκλήρωναν τρία πλήρη σχολικά έτη να εισάγονται με ένα μικρό ποσοστό, πολύ μικρότερο από το απαιτούμενο, στην ανώτατη εκπαίδευση.

Η κοινωνικά δίκαιη αυτή πρόβλεψη ανατρέπεται σήμερα με το άρθρο 2, παρ. 2 του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Παιδείας με τίτλο: «Εισαγωγή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, προστασία της Ακαδημαϊκής Ελευθερίας, αναβάθμιση του Ακαδημαϊκού Περιβάλλοντος και άλλες διατάξεις». Σύμφωνα με αυτό, η ελάχιστη βάση εισαγωγής (ΕΒΕ) στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι κοινή για τους μαθητές των εσπερινών λυκείων και αυτούς των ημερησίων λυκείων. Αυτό πρακτικά σημαίνει την ακύρωση της δυνατότητας πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση για τους μαθητές των εσπερινών λυκείων, καθώς δεν έχουν τη δυνατότητα να συναγωνιστούν αυτούς των ημερησίων σχολείων που δεν εργάζονται, φοιτούν υπό καλύτερες συνθήκες τα πρωινά, έχουν σαφώς περισσότερες ώρες μελέτης και διαθέτουν τη δυνατότητα φοίτησης σε φροντιστήρια για να καλύψουν τα όποια κενά τους.

Οι μαθητές που φοιτούν στα εσπερινά λύκεια είναι μια ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα. Είναι μέλη ως επί το πλείστον φτωχών οικογενειών που έχουν υποχρεωθεί να εγκαταλείψουν την πρωινή εκπαίδευση για να εργαστούν, συχνά σε συνθήκες άγριας εκμετάλλευσης. Είναι νέοι άνθρωποι που συχνά θεωρούνται από τον περίγυρο ως παρίες, ως παιδιά ενός κατώ-

τερου Θεού, που ο κοινωνικός αποκλεισμός μπορεί να έχει οδυνηρές συνέπειες. Είναι ενήλικες που μέσα από το νυχτερινό σχολείο αναζητούν μια δεύτερη ευκαιρία στη ζωή. Όλοι αυτοί βλέπουν με τη διάταξη αυτή τα όνειρά τους για ένα διαφορετικό μέλλον να γκρεμίζονται.

Η ΓΣΕΕ ζητά την άμεση απόσυρση της συγκεκριμένης διάταξης που στερεί από μια ιδιαίτερα ευαίσθητη ομάδα κυρίως νέων ανθρώπων τη δυνατότητα της κοινωνικής, ακαδημαϊκής και επαγγελματικής κινητικότητας. Τυχόν εφαρμογή της θα αποτελέσει μια ακόμη απόφαση του Υπουργείου Παιδείας, μετά την ισотίμηση των τίτλων των Κολλεγίων με τα κρατικά πανεπιστήμια και μετά τις ανακοινώσεις για δραστικό περιορισμό εισακτέων στην ανώτατη εκπαίδευση, που τροφοδοτεί ακόμη περισσότερο τις κοινωνικές και τις εκπαιδευτικές ανισότητες.

Όχι στις ομαδικές απολύσεις της PIPE LIFE

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την εταιρεία PIPE LIFE, η οποία με μία αιφνιδιαστική κίνηση ανακοίνωσε το κλείσιμο του εργοστασίου της στη Θήβα.

Οι εργαζόμενοι, παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια είχαν κάνει πολλές θυσίες με στόχο τη συνέχιση της λειτουργίας του εργοστασίου, η Διοίκηση της εταιρείας αφήνει στο δρόμο 70 οικογένειες.





Η Συνομοσπονδία, στηρίζει τις ενέργειες του Εργατικού Κέντρου Θήβας το οποίο μαζί με το Σωματείο των εργαζομένων προσπαθούν να αποτρέψουν το κλείσιμο της επιχείρησης.

Καλούμε παράλληλα το ΣΕΠΕ να παρέμβει άμεσα και να προχωρήσει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες που προβλέπονται από το νόμο.

Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων σε συνθήκες ακραίων καιρικών φαινομένων

Σύμφωνα με το Έκτακτο Δελτίο Επικίνδυνων Καιρικών Φαινομένων της Εθνικής Μετεωρολογικής Υπηρεσίας (ΕΜΥ), προβλέπεται κακοκαιρία από το μεσημέρι του Σαββάτου (13-02-2021) από τα δυτικά και τα βόρεια, που βαθμιαία την Κυριακή (14-02-2021) θα επικρατήσει και στην υπόλοιπη χώρα, με κύρια χαρακτηριστικά τις κατά τόπους πυκνές χιονοπτώσεις, τη μεγάλη πτώση της θερμοκρασίας, τον ισχυρό παγετό, τους πολύ θυελλώδεις βόρειους ανέμους και τις ισχυρές βροχές και καταιγίδες.

Προς τούτο εκδίδονται και από τη Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας γενικές οδηγίες για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των κατοίκων όλης της χώρας, αλλά και ιδιαίτερα των περιοχών που πλήττονται εντονότερα από τα φαινόμενα κακοκαιρίας, με έμφαση στα μέτρα προστασίας εξαιτίας

της διακοπής των μετακινήσεων ή της σημαντικής και κυρίως επικίνδυνης επιβάρυνσής τους.

Προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων σε συνθήκες ψύχους, έντονων χιονοπτώσεων και παγετού, η Γ.Σ.Ε.Ε. ενημερώνει για τα ακόλουθα:

1. Αδυναμία προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους

Οι εργαζόμενοι που δεν θα καταφέρουν να προσέλθουν στην εργασία τους όχι λόγω δικής τους υπαιτιότητας, αλλά εξαιτίας σπουδαίου λόγου που οφείλεται σε αδυναμία μετακίνησής τους λόγω της χιονόπτωσης και των συνεπειών της δικαιούνται κανονικά της αποδοχής τους για την ημέρα ή τις ημέρες αυτές της κακοκαιρίας, αρκεί να έχει προηγηθεί τουλάχιστον δεκαήμερη πραγματική εργασία στον εργοδότη τους.

Τυχόν διακοπή των συγκοινωνιών και επικινδυνότητα όλων των δρόμων, και όχι μόνο των κεντρικών οδικών αρτηριών, εξαιτίας της σφοδρής χιονόπτωσης και του παγετού που ακολουθεί, αλλά και της χαμηλής ορατότητας σε πολλές περιπτώσεις, αποτελούν τυπική περίπτωση σπουδαίου λόγου, που δικαιολογεί, σύμφωνα με την καλή πίστη, τη μη παροχή της εργασίας.

Εφόσον υπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, το δικαίωμα στις αποδοχές της ημέρας κακοκαιρίας θεμελιώνεται όταν η επιχείρηση λειτουργήσει κανονικά και ο εργαζόμενος δεν κατόρθωσε, παρά την καταβληθείσα από μέρους του προσπάθεια, να μεταβεί στην εργασία του. Επίσης το δικαίωμα αυτό διατηρείται και όταν η επιχείρηση δεν λειτουργήσει κανονικά επειδή ο εργοδότης διέκοψε τη λειτουργία της χωρίς να λάβει τα απαιτούμενα «μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης». Ως εκ τούτου, ο εργαζόμενος που δεν κατόρθωσε να μεταβεί στην επιχείρηση, της οποίας τη λειτουργία διέκοψε ο εργοδότης την ημέρα της κακοκαιρίας λόγω της εκτίμησής του

πχ ότι δεν θα υπάρξει επαρκής πελατεία ή (και) προσέλευση των εργαζομένων, δικαιούται κανονικά τις αποδοχές της ημέρας αυτής.

Αντίθετα, στην επιχείρηση που λόγω της ασυνήθους σε ένταση χιονόπτωσης είναι κατ' αντικειμενική κρίση αδύνατο να λειτουργήσει, τα μέρη απαλλάσσονται αμοιβαία από τις υποχρεώσεις τους σε ό,τι αφορά την παροχή εργασίας κατά την ημέρα που παρέμεινε κλειστή. Σημειώνεται ότι την ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν κατορθώσει να μεταβεί στην εργασία του λόγω ακραίων καιρικών συνθηκών, δεν μπορεί να χρεωθεί μονομερώς από τον εργοδότη στον μισθωτό ως ημέρα κανονικής άδειας.

2. Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων

Κρίνεται σκόπιμη η υπενθύμιση του πλαισίου οδηγιών για την περιγραφή των ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου, τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που πρέπει προληπτικά να λαμβάνονται από τους εργοδότες, σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες και τη διενέργεια τόσο προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους από την εργασία σε συνθήκες ψύχους είναι οι καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδης διαβήτης, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτηριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά, διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση. Η ένταξη των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.
- Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα:
 - ✓ Οι χώροι εργασίας σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας πρέπει να έχουν θερμοκρασία ανάλογη με τη φύση της εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της, λαμβανομένων πάντα υπόψη και των κλιματολογικών συνθηκών των εποχών του έτους.
 - ✓ Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε εξωτερικές θέσεις εργασίας, αυτές πρέπει να διευθετούνται κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να προστατεύονται από τις ατμοσφαιρικές επιδράσεις (δυσμενείς καιρικές συνθήκες) και να μην κινδυνεύουν να γλιστρήσουν ή να πέσουν.
 - ✓ Να χορηγείται στους εργαζόμενους, στις περιπτώσεις που αυτό απαιτείται, εξοπλισμός ατομικής προστασίας για προστασία από το ψύχος. Ως εξοπλισμός ατομικής προστασίας νοείται κάθε εξοπλισμός τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να φορά ή να φέρει κατά την εργασία, για να προστατεύεται από ένα ή περισσότερους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και κάθε συμπλήρωμα ή εξάρτημα του εξοπλισμού που εξυπηρετεί αυτό το σκοπό.
 - ✓ Η οργάνωση και ο ρυθμός εργασίας δεν πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.
 - ✓ Στην περίπτωση εγκύων και γαλουχουσών εργαζομένων, για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσής τους σε ακραίες συνθήκες καταπόνησης λόγω ψύχους, πρέπει να αξιολογείται ο κίνδυνος για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμο-

σύνη ή γαλουχία, και να καθορίζονται τα ληπτέα μέτρα.

- ✓ Απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκων εργαζομένων σε εργασίες κατά τις οποίες ο νέος εκτίθεται σε δυσμενείς καιρικές συνθήκες κατά την εκτέλεση υπαίθριων εργασιών.

Ειδικότερα για τα τεχνικά και οικοδομικά έργα:

- ✓ Αντιστηρίξεις, εκσκαφές κ.λ.π. πρέπει να επανελέγχονται από το επιβλέποντα μηχανικό πριν από την επανάληψη εργασιών διακοπείσων λόγω θεομηνίας ή παγετού και να αναγράφονται οι σχετικές παρατηρήσεις στο Ημερολόγιο Μέτρων Ασφάλειας.
- ✓ Όσον αφορά τα ανυψωτικά μηχανήματα, απαγορεύεται η εγκατάσταση ή χρήση τους σε καιρικές συνθήκες που είναι δυνατό να θέσουν σε κίνδυνο την ευστάθειά τους.
- ✓ Οι προσωρινές εργασίες σε ύψος εκτελούνται μόνον όταν οι καιρικές συνθήκες δεν θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.
- ✓ Όλες οι βοηθητικές κατασκευές (ικριώματα κ.λ.π) πρέπει να επιθεωρούνται από το αρμόδιο πρόσωπο ως προς την αντοχή, τη σταθερότητα και τα μέτρα ασφάλειας σε περίπτωση θεομηνίας και πριν από την επανάληψη των εργασιών. Σε περίπτωση δυσμενών καιρικών συνθηκών διακόπτονται οι εργασίες οι οποίες παρεμποδίζονται άμεσα από αυτές. Οι εργασίες αυτές επαναλαμβάνονται μετά την αποκατάσταση των ασφαλών συνθηκών εργασίας.

Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της καταπόνησης των εργαζομένων λόγω ψύχους, έντονης χιονό-

πτωσης και παγετού πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της καταπόνησης των εργαζομένων, σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον εκτεθειμένους στις καιρικές συνθήκες, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).

Οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη χειμερινή περίοδο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδοτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας η εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων για την

πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και
ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περι-
πτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (ψύ-
χος, καύσωνας κ.λ.η).

Τονίζουμε ότι με άτυπες εγγυητικούς και ανακοινώσεις τα προβλήματα δεν επιλύονται, αλλά χρειάζεται άμεσα ένα σαφές ρυθμιστικό πλαίσιο, αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση των έγκαιρων ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrosis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Στο Συμβούλιο της Επικρατείας η ΓΣΕΕ για το σεβασμό της θεσμικής αυτονομίας των εργαζομένων στην ΟΚΕ

Ο σεβασμός στη θεσμική αυτονομία της εκπροσώπησης των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα κρίσιμα εχέγγυα της λειτουργίας της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, η οποία οφείλει να ανταποκρίνεται τυπικά και ουσιαστικά στο συνταγματικό της ρόλο για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των ομάδων συμφερόντων που την αποτελούν και του Κράτους.

Η ΓΣΕΕ έχει καταστατική υποχρέωση και οφείλει να

περιφρουρήσει το κύρος του θεσμού της ΟΚΕ από μικροπολιτικές παρεμβάσεις στις εκλογικές διαδικασίες ανάδειξης του Προέδρου της, δεδομένου ότι ήταν η σειρά της πλευράς των εργαζομένων να προτείνει τον υποψήφιο που θεωρεί κατάλληλο για την ιδιαίτερα απαιτητική αυτή θέση.

Η ανάδειξη Προέδρου χωρίς την απαιτούμενη δν-
μόσια αναγνωρισμένη εμπειρία για τη θέση αυτή με
διαδικαστικούς ακροβατισμούς εκπροσώπων των
δύο άλλων ομάδων μη εργατικών συμφερόντων και
χωρίς την απαιτούμενη πλειοψηφία, ούτε καν εντός
της ίδιας της ομάδας των εργαζομένων, καταλύει το
ελάχιστο πλαίσιο θεσμικής εμπιστοσύνης που οφεί-
λει να διέπει τη λειτουργία κορυφαίων συμμετοχι-
κών θεσμών, όπως η ΟΚΕ.

Δυστυχώς η υπουργική απόφαση που αποδέχτηκε την “τοποθέτηση” Προέδρου στην ΟΚΕ τελικά όχι μόνο δεν αποκατέστησε ως όφειλε την υποχρέωση τήρησης της νομιμότητας, αλλά δεν κράτησε ούτε τις απαραίτητες αποστάσεις από μικροπολιτικές σκοπιμότητες σε δημοκρατικούς συλλογικούς θεσμούς.

Έπειτα από απόφαση των συλλογικών της οργάνων, η ΓΣΕΕ προσφεύγει στο Συμβούλιο Επικρατείας για την τήρηση της νομιμότητας στην εκλογή του Προέδρου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, ενός οργάνου που οφείλει να αποτελεί γέφυρα κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των διαφορετικών τάξεων και συμφερόντων και της Πολιτείας και όχι σωλήνας μικροπολιτικών παρεμβάσεων σε βάρος τελικά των συμφερόντων και των θέσεων των εργαζομένων. Στη βάση των εξελίξεων αυτών με αυτονόητη θεσμική ευθύνη διακόπτεται η συμμετοχή των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ στις συνεδριάσεις της ΟΚΕ.

Οι εργαζόμενοι θα διασφαλίσουμε με κάθε τρόπο την αυτονομία της θεσμικής μας εκπροσώπησης.

Συνάντηση αντιπροσωπείας ΓΣΕΕ
με την Υφυπουργό Εργασίας
κα Μ. Συρεγγέλα. Η προστασία της

ισότητας στην πράξη θα σπάσει τη σιωπή των θυμάτων έμφυλων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας

Πραγματοποιήθηκε σήμερα συνάντηση αντιπροσωπείας της ΓΣΕΕ με την Υφυπουργό Εργασίας αρμόδια για τη δημογραφική πολιτική και την οικογένεια κα Μαρία Συρεγγέλα. Στην αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ συμμετείχαν Μέλη Διοίκησης της ΓΣΕΕ, εκλεγμένες Πρόεδροι δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και τεχνικό κλιμάκιο της Συνομοσπονδίας και του ΙΝΕ ΓΣΕΕ αρμόδιο για την ερευνητική, επιστημονική και τεχνική υποστήριξη για την άρση των παράνομων διακρίσεων στην εργασία σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Η αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ τόνισε ότι κατάκτηση της πραγματικής ισότητας ανδρών-γυναικών συνεχίζει να αποτελεί κορυφαίο διεκδικητικό αίτημα του συνδικαλιστικού Κινήματος και μετέφερε τα στοιχεία και την εμπειρία από τη συνδικαλιστική δράση σε όλη την επικράτεια:

- **Οι καταγγελίες περιστατικών άνισης μεταχείρισης στη βάση του φύλου, σε συνδυασμό πολλές φορές και με άλλους λόγους απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων, παραμένουν σε υψηλά επίπεδα.** Τα στοιχεία αυτά, τα οποία δεν είναι ορατά σε επίπεδο επίσημων στατιστικών καταγραφών, αποδεικνύουν δυστυχώς ότι η διαφορά της θεωρίας από την πράξη είναι σταθερά αμείλικτη: η άνιση συμμετοχή των γυναικών στην εργασία, η ανισότητα ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, το χάσμα αμοιβών, η πολλαπλότητα του ρόλου τους, η αδυναμία συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ή και οικογενειακής ζωής, τα πολλαπλά εμπόδια στη φροντίδα και την ανατροφή παιδιών με αναπηρία ή άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, η κατάργηση κρίσιμων συνταξιοδοτικών διατάξεων που αποτελούσαν αναγνώριση της έλλειψης Κράτους Πρόνοιας σε βάρος των

γυναικών, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα και τα οποία οδηγούν στην εμφάνιση φαινομένων διάκρισης.

- **Ειδικότερα στον εργασιακό τομέα,** η πραγματικότητα της μικρότερης αμοιβής, της επιβολής ευέλικτων όρων εργασίας, των απολύσεων και τελικά της περιθωριοποίησης των γυναικών στην εργασία, ιδιαίτερα εάν αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση, κάνουν οικογένεια, είναι αλλοδαπές ή ευάλωτες λόγω ηλικίας, ήταν και είναι σκληρή, υπήρχε και συνεχίζει να υπάρχει και δυστυχώς έχει εμπεδωθεί λόγω της κατάργησης της «ασπίδας» προστασίας στην ισότητα μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, της άκρατης ευελιξίας και των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Μάλιστα, όσο τα προβλήματα αυτά οξύνονται, παρατηρούνται συχνότερα στο εργασιακό περιβάλλον φαινόμενα προσβολής της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας, κυρίως των γυναικών, τα οποία όταν λαμβάνουν τα χαρακτηριστικά της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ηθικής παρενόχλησης, έχουν πολύ σοβαρές επιπτώσεις και στην υγεία τους.

- **Την περίοδο της πανδημίας,** τα στοιχεία της ΓΣΕΕ από την πλατφόρμα ενημέρωσης των εργαζομένων ANTI COVID 19, καταδεικνύουν εργασία χωρίς επαρκή προστασία και υποδομή στην πρώτη γραμμή αντιμετώπισης της πανδημίας και εξυπηρέτησης της κοινωνίας, απειλή και απώλεια θέσεων εργασίας, διακινδύνευση και η απώλεια του εργατικού εισοδήματος, επισφάλεια στους όρους εργασίας, η χρήση τηλεργασίας χωρίς κανόνες και όρια, σύγκρουση της εργασίας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, περιορισμό της ελεύθερης μετακίνησης. Τα εντεινόμενα αυτά φαινόμενα σε συνδυασμό με την απειλή στην υγεία αποτελούν παραμέτρους που αποτρέπουν τα θύματα έμφυλων διακρίσε-

ων αλλά και βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας να σπάσουν τη σιωπή και να καταγγείλουν τις επιθέσεις εναντίον του σώματος, της τιμής και της αξιοπρέπειάς τους.

- Ο δρόμος προς το σπάσιμο της σιωπής, την προστασία και την αποκατάσταση των θυμάτων της βίας, αλλά και την έγκαιρη και αποτελεσματική δίωξη των δραστών είναι μακρύς. **Είναι απόλυτα απαραίτητη η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 του 2019 για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και της Διεθνούς Σύστασης Εργασίας 206** με παράλληλη ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου με πρόσθετες διαδικαστικές διευκολύνσεις και εγγυήσεις για την πρόσβαση των θυμάτων βίας στις Αρχές και τη Δικαιοσύνη, αλλά και την κατάλληλη αντιμετώπιση, τόσο σε επίπεδο πρόληψης όσο και σε επίπεδο κυρώσεων, των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας. Στην επιβεβαίωση από την Υφυπουργό Εργασίας της πρόθεσης της Κυβέρνησης για άμεση κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190, η ΓΣΕΕ επισήμανε ότι τόσο οι κυρώσεις Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας όσο και η ενσωμάτωση της ενωσιακής νομοθεσίας που αφορούν στην εργασία, οφείλουν να γίνονται αντικείμενο έγκαιρου κοινωνικού διαλόγου.
- **Οι έμφυλες διακρίσεις και η βία κατά των γυναικών στην εργασία παραμένουν σε επίπεδο επίσημων στοιχείων φαινόμενα ουσιαστικά αόρατα στην πραγματική τους διάσταση**, καθώς αναντίστοιχος με τον πραγματικό αριθμό εργαζομένων – θυμάτων διακρίσεων προσφεύγει σε διαδικασία επίσημης καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη, πολύ περισσότερο στα Δικαστήρια, κυρίως από φόβο αντιποίνων. Η προσωπική προσπάθεια πολλών Επιθεωρητών και Επιθεωρητριών Εργασίας στο χειρισμό των λίγων υποθέσεων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία που φθάνουν προς έλεγχο δεν αναιρεί **την υποστελέχωση και την έλ-**

λειψη υλικοτεχνικής υποδομής του Σ.ΕΠ.Ε. σε όλη την επικράτεια και την αδικαιολόγητη αδυναμία πρόσβασης σε διαδικασίες ελέγχου των εργαζομένων θυμάτων διακρίσεων πχ σε μεγάλο μέρος της νησιωτικής χώρας. Κρίσιμη παράμετρος μη ελέγχου περιστασιακών παράνομων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία είναι η απουσία νομοθετικής πρόβλεψης για τη **δυνατότητα αυτεπάγγελτης εξέτασης από το Σ.ΕΠ.Ε. της συμμόρφωσης των εργοδοτών με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων στην εργασία**, ακόμα και εάν ο/η εργαζόμενος/η δεν επικαλεστεί ρητά στην καταγγελία του την παραβίαση της σχετικής νομοθεσίας. Εξίσου κρίσιμη παράμετρος για τις υποθέσεις διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης είναι η από κοινού εξέταση της καταγγελίας τόσο από την Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων όσο και από την Επιθεώρηση Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, χωρίς να απαιτείται ο/η εργαζόμενος/η να υποβάλει δύο ξεχωριστές καταγγελίες.

- Με το έλλειμμα στοιχείων ως προς την πραγματική έκταση των φαινομένων απαγορευμένων διακρίσεων και βίας, είναι απαράδεκτη **η υπερδεκαετής αδιαφορία των Κυβερνήσεων ως προς τις διαδικασίες έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου για την ισότητα φύλων, τις απαγορευμένες διακρίσεις, την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, όπως επίσης απαράδεκτος είναι ο αποκλεισμός το 2019 της θεσμικής εκπροσώπησης των συνδικάτων** από το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων και τους περιφερειακούς και τοπικούς μηχανισμούς και φορείς πραγμάτωσης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. Διαρκές έλλειμμα αυτής της χρόνιας πλέον υστέρησης, είναι να μην είναι σε θέση το κράτος να αναλάβει αποτελεσματικές δράσεις, τόσο αντιμετώπισης όσο και πρόληψης των φαινομένων διακρίσεων και βίας στη βάση της εμπειρίας και των απόψεων των συνδικάτων.

- **Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να διεκδικεί με συνέπεια και συνέχεια ρυθμίσεις για την ισότητα φύλου στην εργασία.** Μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας έχουν επιτευχθεί και διαφυλαχθεί μέσα σε εξαιρετικά αντίξοες και αντεργατικές συνθήκες οι θεσμικές ρυθμίσεις που εισαγάγουν κατώτατα όρια προστασίας (ή ελάχιστους όρους προστασίας της εργασίας) σε ό,τι αφορά στην ισότητα στην εργασία, στην προστασία της μητρότητας και της οικογένειας, έχουν βελτιωθεί οι συνθήκες και οι όροι εργασίας καθώς και η ποιότητα ζωής της εργαζομένης γυναίκας και των εργαζόμενων γονέων. Η γενεσιουργός δύναμη των αιτημάτων αυτών που κατέληξαν να αποτελέσουν περιεχόμενο δεσμευτικών ρυθμίσεων είναι στις περισσότερες περιπτώσεις οι διεκδικήσεις εργαζόμενων γυναικών με συνδικαλιστική δράση και συλλογικούς αγώνες, οι οποίες συχνά υποκαθιστούν το έλλειμμα του Κράτους Πρόνοιας.
- **Η παρουσία των συνδικάτων είναι πολύτιμη τόσο για τη βοήθεια στο θύμα διάκρισης, όσο και για την παρακολούθηση της αυστηρής τήρησης της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία διαδικασίας ελέγχου** (αντιστροφή βάρους απόδειξης στον εργοδότη, προστασία από αντίποινα, επιβολή προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων). **Τα συνδικάτα πρέπει να ενισχυθούν ως προς τη δυνατότητά τους να φέρουν στο φως τις παράνομες διακρίσεις και τις καταγγελίες για παρενόχληση και βία στην εργασία** αξιοποιώντας τις δυνατότητες που δίνει η νομοθεσία για την προστασία των θυμάτων διακρίσεων λόγω φύλου ή και λόγω άλλων λόγων διάκρισης στην εργασία. **Είναι σημαντική η ένταξη της ΓΣΕΕ και των Οργανώσεων μελών της δύναμής της στην αποτύπωση των φορέων στους οποίους μπορούν να υποβληθούν καταγγελίες για παράνομες διακρίσεις, παρενόχληση και βία στην εργασία.**

Υπενθυμίζουμε ότι για τη συμβολή στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης των καταγγελιών για παράνομες διακρίσεις, παρενόχληση και βία στην εργασία οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μπορούν να ενημερώνουν τη ΓΣΕΕ στο isotita@gsee.gr για την υποβολή καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη.

Επίσης με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα παράνομων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pli-roforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Θλίψη για το θάνατο του Ανδρέα Κολλά

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του συνάδελφου Ανδρέα Κολλά, ο οποίος διετέλεσε Πρόεδρος του Συνδικάτου Εργαζομένων ΟΑΣΑ και μέλος της Διοίκησης της ΓΣΕΕ, με σημαντική συνδικαλιστική συνεισφορά.

Ο Ανδρέας Κολλάς γεννήθηκε και μεγάλωσε στο Πέραμα και από νεαρή ηλικία εντάχθηκε στο συνδικαλιστικό κίνημα. Μέχρι την τελευταία στιγμή υπερασπίστηκε το έργο και την πορεία του στο κίνημα και τον συλλογικό αγώνα για την αποκατάσταση 11.500 απολυμένων οικογενειών της ΕΑΣ, υποστηρίζοντας το δημόσιο και ενιαίο χαρακτήρα των αστικών συγκοινωνιών.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του.

MΑΡΤΙΟΣ

Δίκαιος ο αγώνας των εργαζομένων του ΟΑΣΘ για υπογραφή Σ.Σ.Ε

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στον Οργανισμό Αστικής Συγκοινωνίας Θεσσαλονίκης, οι οποίοι προχώρησαν σήμερα σε συγκέντρωση διαμαρτυρίας διεκδικώντας την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Η Διοίκηση του ΟΑΣΘ, παρά τις συνεχείς πιέσεις του Σωματείου των Εργαζομένων για τη διενέργεια ενός ουσιαστικού και ειλικρινή διαλόγου με στόχο την υπογραφή ΣΣΕ, όχι μόνον αποφεύγει αυτόν το διάλογο αλλά όπως έχουν κατ' επανάληψη καταγγείλει οι εργαζόμενοι, προβαίνει σε μονομερείς ενέργειες εις βάρος των θεσμικών και μισθολογικών τους κατακτήσεων.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων του ΟΑΣΘ και καλεί τη Διοίκηση του Οργανισμού να βάλει την υπογραφή της σε μία Συλλογική Σύμβαση που θα διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων και θα προσφέρει παράλληλα στη Θεσσαλονίκη μία συγκοινωνία που θα εξυπηρετεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τους κατοίκους της πόλης.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της ΟΣΕΤΕΕ για διαφάνεια των δημοσίων έργων

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τις κινητοποιήσεις της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, η οποία προχωρά αύριο Πέμπτη σε τριώρη στάση εργασίας (9 με 12μμ) αντιδρώντας στο υπό ψήφιση νομοσχέδιο της κυβέρνησης για την επίβλεψη των δημοσίων έργων.

Το νομοσχέδιο όπως καταγγέλλει και η ΟΣΕΤΕΕ, κατατέθηκε προς ψήφιση χωρίς κανένα ουσιαστικό διάλογο ενώ αντιβαίνει βασικές αρχές διαφάνειας στις δημόσιες επενδύσεις και συμβάσεις, στελέχωσης

και επιχειρησιακής επάρκειας των φορέων, επίβλεψης καθώς και επιτάχυνσης της ολοκλήρωσης των δημοσίων έργων με ποιότητα, χαμηλό κόστος και παράλληλα προστασία του περιβάλλοντος.

Καλούμε την Κυβέρνηση να πάρει πίσω τις συγκεκριμένες ρυθμίσεις, με τις οποίες οι ανάδοχοι θα καθορίζουν το κόστος των έργων και θα επιβλέπονται από σχήματα που οι ίδιοι θα επιλέγουν και να μην προχωρήσει στην ψήφιση ενός νομοσχεδίου που αφενός μεν εξουδετερώνει την άσκηση ελέγχου του κράτους στα τεχνικά έργα και αφετέρου εισάγει πρωτοφανείς αδιαφανείς διαδικασίες.

8 Μάρτη 2021 Τα συνδικάτα δίνουμε τη φωνή και τη δύναμη μας για το σπάσιμο της σιωπής στην ανισότητα, στη σεξουαλική παρενόχληση και βία και στην ηθική παρενόχληση

Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι μάλιστα. Στα συνδικάτα αγωνιζόμαστε για την καταπολέμησή της. Έλα έγκαιρα να μας πεις την καταγγελία σου να πάμε εμείς ή μαζί σου στην Επιθεώρηση Εργασίας. Σπάσε τη σιωπή. Στηρίξου στη δύναμή μας.

Λέμε όχι στον εργασιακό εκφοβισμό και την ψυχολογική εξουθένωση. Απαιτούμε σεβασμό στη σωματική και την ψυχική μας υγεία.

Όλοι οι άνθρωποι είμαστε ίσοι, ανεξάρτητα από το φύλο, την καταγωγή, την ηλικία, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την θρησκεία. Λέμε όχι στις πολλαπλές διακρίσεις. Ενώνουμε τη φωνή μας. Δεν φοβόμαστε.

Αγωνιζόμαστε για την ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις ευθύνης στα συνδικάτα. Απαιτούμε συμμετοχή στις τοπικές και περιφερεια-

κές επιτροπές ισότητας. Μαζί μπορούμε περισσότερα.

Απαιτούμε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Αγωνιζόμαστε για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος και τη διαφάνεια στους όρους εργασίας.

Διεκδικούμε συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αξιοπρεπείς μισθούς. Απαιτούμε αναγνώριση της προϋπηρεσίας και των επαγγελματικών ειδικοτήτων.

Με φυσικό τρόπο, με υιοθεσία ή με αναδοχή, με αναπηρία ή όχι, τα παιδιά μας είναι η ζωή μας. Ζητάμε την ενσωμάτωση με κατάλληλα μέτρα εφαρμογής της Οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Η προσωπική μας ζωή μας ανήκει. Δεν αφορά τον εργοδότη. Διεκδικούμε χωρίς φόβο την επαγγελματική μας αξία με ίσους όρους. Απαιτούμε ισότητα ευκαιριών στο χώρο εργασίας.

Η προστασία από τις παράνομες διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία πρέπει να είναι έγκαιρη και αποτελεσματική για όλες και όλους σε όλη τη χώρα, ηπειρωτική και νησιωτική, σε κάθε τομέα που παρέχεται εργασία και για κάθε μορφή εργασίας. Ζητάμε την ενίσχυση των Επιθεωρήσεων Εργασίας και Γραφεία Ισότητας μέσα σε αυτές σε όλη τη χώρα.

Ενώνουμε τη φωνή μας με την Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία και με την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Ζητάμε άμεση κύρωση με κατάλληλα εφαρμοστικά μέτρα της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για “την εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας”.

ΕΝΗΜΕΡΩΝΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ

- οι Δομές μας για τη δωρεάν πληροφόρηση
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ <http://www.kepea.gr>
- Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμ-

βουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/> και

■ το isotita@gsee.gr

είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στο Σ.ΕΠ.Ε. και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ ΜΑΣ

ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το βίντεο με το μήνυμα της ΓΣΕΕ στο link: <https://www.youtube.com/watch?v=CFBliY0IOKg>

ΣΠΑΜΕ ΤΗ ΣΙΩΠΗ || ΓΣΕΕ 8 ΜΑΡΤΗ 2021 – YouTube

Να υπογραφούν άμεσα οι τοπικές ΣΣΕ σε Λασιθί και Ηράκλειο

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το αίτημα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον Επισιτισμό – Τουρισμό, για την υπογραφή άμεσα τοπικών κλαδικών συμβάσεων μεταξύ των πρωτοβάθμιων Σωματείων στους νόμους Λασιθίου και Ηρακλείου, με τις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις.

Η ΠΟΕΕΤ, με επιστολή της προς τον Πρόεδρο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων, ζητά τη θεσμική παρέμβασή του ώστε οι πρωτοβάθμιες εργοδοτικές οργανώσεις, μέλη της ΠΟΞ στους συγκεκριμένους νόμους, να εγκαταλείψουν την άρνησή τους για την υπογραφή των συμβάσεων. Μία άρνηση για την οποία προβάλλονται επιχειρήματα τα οποία στερούνται νομικής υπόστασης.

Οι εργαζόμενοι στον Τουρισμό- Επισιτισμό, έχουν δεχτεί τεράστιο πλήγμα από τα συνεχιζόμενα lockdown και η υπογραφή των τοπικών κλαδικών συμβάσεων πρέπει και επιβάλλεται να γίνει πράξη, όταν μάλιστα οι ενστάσεις της εργοδοτικής πλευράς

δεν εντοπίζονται καν στους οικονομικούς όρους της σύμβασης αλλά στους θεσμικούς.

Θλίψη για το θάνατο του συναδέλφου Βασίλη Σταυρόπουλου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του συναδέλφου Βασίλη Σταυρόπουλου. Ο Βασίλης Σταυρόπουλος είχε μακροχρόνια συνδικαλιστική δράση δίνοντας καθημερινούς αγώνες για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Είχε διατελέσει Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Θήβας, προερχόμενος από τον κλάδο της βιομηχανίας πλαστικών, όπου είχε εκλεγεί επίσης Πρόεδρος κλαδικού σωματείου.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά του.

Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της Καθαράς Δευτέρας (φέτος 15 Μαρτίου 2021).

Η Καθαρά Δευτέρα δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η Καθαρή Δευτέρα έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνθήκη και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους (άρθρ. 2 παρ.3 ΝΔ 3755/1955).

Αν μία επιχείρηση λειτουργήσει κατ' εξαίρεση (ενώ τα προηγούμενα χρόνια δεν λειτουργούσε βάσει ΣΣΕ, Καν. Εργασίας, επιχειρησιακής συνθήκης ή εθίμου), τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται για την εργασία τους, προσαύξηση μισθού 1/25 οι υπάλληλοι και ένα επιπλέον ημερομίσθιο οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο, με την προσαύξηση 75% των αποδοχών τους.

Σημειώνεται ότι τα παραπάνω αφορούν στο γενικό πλαίσιο ρύθμισης αμοιβής της Καθαράς Δευτέρας, δεδομένης της συνέχισης ισχύος έκτακτων μέτρων αντιμετώπισης της πανδημίας.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων του ΟΑΣΘ. Να εγκαταλείψει την αδιάλλακτη στάση της η διοίκηση του οργανισμού

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απαράδεκτη στάση της Διοίκησης του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης, η οποία εκτός από την άρνησή της για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, παράλληλα βάζει στο στόχαστρο το Σωματείο Εργαζομένων του ΟΑΣΘ. Αυθαιρετώντας και καταστρατηγώντας νόμους και συμβάσεις δεν παρακρατεί από τους εργαζόμενους την εισφορά υπέρ του Σωματείου όπως συμβαίνει επί δεκαετίες, γεγονός που προκαλεί πρόβλημα στη λειτουργία του και κατ' επέκταση στην ύπαρξή του.

Το Σωματείο των Εργαζομένων του ΟΑΣΘ, αριθμεί πάνω από 2.000 μέλη και την ώρα που δίνει τον αγώνα του για την υπογραφή Συλλογικής σύμβασης, η Διοίκηση του Οργανισμού για λόγους άσκησης πίεσης επιχειρεί την αποδυνάμωσή του.

Η Συνομοσπονδία, απαιτεί από τη Διοίκηση του ΟΑΣΘ να εγκαταλείψει εδώ και τώρα την αδιάλλακτη στάση της, να αφήσει στην άκρη τα αβάσιμα επιχειρήματα της, να υπογράψει άμεσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και να καταβάλει τις εισφορές προς το σωματείο των εργαζομένων.

Στην παρούσα φάση οι εργαζόμενοι έχουν ανάγκη όσο ποτέ άλλοτε τους συνδικαλιστικούς φορείς και δεν θα επιτρέψουμε ενέργειες που έχουν ως τελικό στόχο τον περιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Να πάρουν πίσω τις απολύσεις οι ΜΙΝΩΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ – Κάνουν όνειρα απατηλά όσοι ονειρεύονται μια χώρα δίχως συνδικάτα

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την αυταρχική, αντεργατική και παράνομη τακτική των Μινωικών Γραμμών, οι οποίες συνεχίζουν την επιχείρηση διάλυσης του Σωματίου των Εργαζομένων. Αγνοώντας το εργατικό δίκαιο της χώρας η Διοίκηση της Εταιρείας, μετά τις αρχικές 14 απολύσεις, προχωρά σε νέες απολύσεις μελών του Συλλόγου Εργαζομένων, οι οποίοι βρίσκονται μάλιστα από τον Οκτώβριο στο πρόγραμμα «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ» για το οποίο η εταιρία λαμβάνει επιδοτήσεις για τη γραμμή της Κρήτης.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το αίτημα του Πανελληνίου Συνδέσμου Εργαζομένων στη Ναυτιλία και τον Τουρισμό και ζητά την άμεση παρέμβαση του Υπουργείου Εργασίας.

Η Συνομοσπονδία, σε συνεργασία με την Ένωση Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας θα εξετάσει μέτρα αντιμετώπισης φαινομένων εργοδοτικής αυθαιρεσίας, ώστε να αξιοποιηθεί η δύναμη των μελών μας εργαζομένων-καταναλωτών. Αν κάποιοι εργοδότες επιθυμούν μία χώρα χωρίς συνδικάτα να ξέρουν ότι κάνουν όνειρα απατηλά.

Συνιστούν πρόκληση για την κοινωνία οι απολύσεις των φαρμακοβιομηχανιών

Την ώρα που οι φαρμακοβιομηχανίες εν μέσω πανδημίας βλέπουν τα κέρδη τους να εκτοξεύονται, στη χώρα μας συνεχίζουν το μπαράζ των απολύσεων, στέλνοντας στην ανεργία τους εργαζόμενους στο φάρμακο.

Υπό το μανδύα των οικειοθελών αποχωρήσεων, αυτή τη φορά στο χορό των απολύσεων μπήκε η πολυεθνική εταιρεία VIATRIS (εταιρεία που δημιουργήθηκε από τη συγχώνευση εταιρειών μεταξύ αυτών και θυγατρικής της Pfizer), η οποία προχώρησε σε απολύσεις του 23% του προσωπικού της.

Την ώρα λοιπόν που η μία μετά την άλλη οι φαρμακοβιομηχανίες απολύουν προσωπικό, με ότι αυτό συνεπάγεται για κοινωνία και οικονομία, κανείς δεν κάνει τίποτα με τα Αρμόδια Υπουργεία να παρακολουθούν ως θεατές τις δυσμενείς αυτές εξελίξεις.

Η ΓΣΕΕ, στηρίζει το αίτημα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών Συναφών Επαγγελματιών και Κλάδων, για διασφάλιση των θέσεων εργασίας μέσα από την υπογραφή μιας θεσμικής Συλλογικής Σύμβασης με τις φαρμακοβιομηχανίες στην πολιτεία και τις Ομοσπονδίες στον κλάδο.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Σπύρου Κότσια

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του συναδέλφου Σπύρου Κότσια ο οποίος έφυγε σε ηλικία 73 ετών.

Ο Σπύρος Κότσιας ήταν για πολλά χρόνια πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σιδηροδρομικών και ήταν εκείνος που άνοιξε το δρόμο το 1989 για την υπογραφή ειδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, μεταξύ του ΟΣΕ και της ΠΟΣ.

Ήταν άνθρωπος με ήθος, όραμα και έντονη διεκδικητικότητα.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του.

Να ανακληθούν άμεσα όλες οι απολύσεις οδηγών τουριστικών λεωφορείων στην Κρήτη – Περιστατικά ανήθικης επιχειρηματικότητας δεν θα μείνουν αναπάντητα

Η ΓΣΕΕ δηλώνει την αμέριστη συμπαράσταση και στήριξή της στο Σωματείο Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης, όπου μαζί με το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ηρακλείου σηκώνουν το άχθος του αγώνα ενάντια σε παράνομες απολύσεις δεκάδων συναδέλφων τους οδηγών.

Από πέρυσι τον Μάρτιο και παρά τις ευνοϊκές ρυθμίσεις και τα μέτρα στήριξης της πολιτείας προς τις επιχειρήσεις του κλάδου, συγκεκριμένοι εργοδότες της Κρήτης προχωρούν εξαντλούν κάθε αντεργατικό μέτρο σε βάρος των οδηγών αρνούμενοι την υπογραφή Τοπικής Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, οδηγώντας στην οικονομική εξαθλίωση 500 οδηγούς τουριστικών λεωφορείων του νησιού. Φέτος προχωρούν σε απολύσεις δεκάδων συναδέλφων χωρίς αποζημίωση. Η εξουθένωση των οδηγών φτάνει σε τέτοιο σημείο όπου αρκετοί εξ' αυτών «ζουν» με μηδενικό εισόδημα για πολλούς μήνες.

Η στάση και συμπεριφορά των συγκεκριμένων εργοδοτών έχει καταδικαστεί πολλάκις από το σύνολο του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας, ενώ ο αγώνας τους είναι εμβληματικός, ακριβώς διότι οι συνάδελφοι αντιπαλεύουν εκείνο το είδος της επιχειρηματικής αντίληψης και δράσης που οι εργαζόμενοι χαρακτηρίζουν ως «ανήθικη επιχειρηματικότητα».

Η πολιτεία, δια του αρμόδιου Υπουργείου Εργασίας, οφείλει να ενεργοποιήσει τις υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ώστε να χαρακτηριστούν άκυρες οι απολύσεις -καθώς δεν συνοδεύτηκαν ούτε καν από τη νόμιμη αποζημίωση- και να επιβληθούν κυρώσεις σε περίπτωση που οι εργοδότες εταιρείες δεν προβούν στην ανάκλησή τους. Σε μια δημοκρατικά ευνομούμενη χώρα δε νοείται να παραβιάζεται αποκάλυπτα η εργατική νομοθεσία και οι αρμόδιες για την προστασία τους υπηρεσίες απλά να παρακολουθούν σε ρόλο παρατηρητή. Τέλος, προειδοποιούμε ότι τέτοια εργοδοτική συμπεριφορά ούτε απαράτηρη είναι, ούτε αναπάντητη από το συνδικαλιστικό κίνημα θα μείνει.

Η συζήτηση για την τύχη εργοστασίων της αμυντικής βιομηχανίας και των εργαζομένων δεν μπορεί να διεξάγεται ερήμην τους

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στο Συγκρότημα Εργοστασίων Υμηττού των Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων, οι οποίοι αγωνιούν για το εργασιακό τους μέλλον και όχι μόνον, έπειτα από διαρροές σεναρίων Κυβερνητικών παραγόντων, κατά το τελευταίο διάστημα που φέρεται ότι επιθυμούν το κλείσιμο του συγκεκριμένου εργοστασίου των ΕΑΣ και την μεταφορά των γραμμών παραγωγής στο Εργοστάσιο του Λαυρίου. Το Σωματείο των εργαζομένων ήδη με επιστολή του στα Συναρμόδια Υπουργεία και στους επικεφαλής των ΕΑΣ, ζητά ενημέρωση και απαντήσεις για τις προθέσεις και το σχεδιασμό Κυβέρνησης και Διοίκησης.

Το συγκεκριμένο εργοστάσιο, μαζί με τα υπόλοιπα εργοστάσια των ΕΑΣ, προσφέρουν στην παραγωγή αμυντικού υλικού και τα όποια αρνητικά σχέδια, ειδικά αυτή την περίοδο, θα πολλαπλασιάσουν τα ήδη οξυμένα προβλήματα της αμυντικής βιομηχανίας αλλά και το εργασιακό μέλλον των εργαζομένων, με προφανείς τις αρνητικές επιπτώσεις για την εφοδιαστική αλυσίδα των Ενόπλων Δυνάμεων.

Η Συνομοσπονδία, στηρίζοντας το αίτημα του Σωματείου των Εργαζομένων στο εργοστάσιο των ΕΑΣ στον Υμηττό, ζητά να δοθούν άμεσα απαντήσεις από τους αρμόδιους και φυσικά να ληφθούν αποφάσεις που αφενός μεν δε θα αγνοούν τον παραγωγικό χαρακτήρα του εργοστασίου και αφετέρου θα διασφαλίζουν με ξεκάθαρους όρους και προϋποθέσεις το δικαίωμα στην εργασία.

21 Μάρτη: Παγκόσμια ημέρα για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων και του ρατσισμού. ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΥΠΕΡΑΣΠΙΖΟΝΤΑΙ ΔΥΝΑΜΙΚΑ ΤΑ ΘΥΜΑΤΑ

ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑΙ, ΜΑΖΙ ΣΤΗΝ

Πρόσβαση στην Προστασία και την Ασφάλεια χωρίς Διακρίσεις

Το μήνυμα της ΓΣΕΕ για την Παγκόσμια Ημέρα κατά των Φυλετικών Διακρίσεων και του Ρατσισμού είναι και για το 2021 **η συλλογική ευθύνη των συνδικάτων να φέρουμε στο φως τις παράνομες διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία.**

Το μήνυμα της ΓΣΕΕ παραμένει καθαρό και σαφές:

Η αξιοπρέπεια του ανθρώπου είναι υπόθεση ΟΛΩΝ. Τα συνδικάτα θέλουμε, πρέπει και μπορούμε να παλέψουν για την έμπρακτη εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στην εργασία.

Τα συνδικάτα ΟΦΕΙΛΟΥΜΕ ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΟΥΜΕ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ το φετινό πικρό μήνυμα της κοινωνίας των πολιτών και λένε

ΝΑΙ, ΜΑΖΙ ΣΤΗΝ

Πρόσβαση στην Προστασία και την Ασφάλεια χωρίς Διακρίσεις

Η ΓΣΕΕ καλεί όλο το συνδικαλιστικό Κίνημα, τα πρωτοβάθμια σωματεία, τα Εργατικά Κέντρα, τις Ομοσπονδίες να αξιοποιήσουμε τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας (αρθ. 22 ν. 3896/2010, αρθ. 8 ν. 4443/2016) και να φέρουμε στο φως περιπτώσεις παράνομων διακρίσεων που μας γίνονται γνωστές, ανεξάρτητα από την ιδιότητα μέλους του θύματος πράξης διάκρισης, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, βίας στο χώρο εργασίας, εμπορίας ή αναγκαστικής εργασίας.

Οι διατάξεις αυτές μας δίνουν τη δυνατότητα να υποβάλουμε στο όνομα του θύματος των διακρίσεων, εφόσον συναινεί, προσφυγές στις αρμόδιες Αρχές, δηλαδή στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη ή/και στα Δικαστήρια, όπως και να ασκούμε παρεμβάσεις υπέρ του θύματος ενώπιον των Αρχών ή/ και των Δικαστηρίων για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του λόγω παράνομης

διάκρισης για πραγματικά ή νομιζόμενα χαρακτηριστικά στη βάση των παρακάτω λόγων:

- το φύλο, την οικογενειακή ή την κοινωνική κατάσταση, την εγκυμοσύνη
- τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τις γενεαλογικές καταβολές
- τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις
- την αναπηρία ή τη χρόνια πάθηση
- την ηλικία
- τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου

Η παρουσία των συνδικάτων είναι πολύτιμη τόσο για τη βοήθεια στο θύμα διάκρισης, όσο και για την παρακολούθηση της αυστηρής τήρησης της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία διαδικασίας ελέγχου (αντιστροφή βάρους απόδειξης στον εργοδότη, προστασία από αντίποινα, επιβολή προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων).

Επίσης υπενθυμίζεται η διάταξη του άρθρου 4 της ΕΓΣΣΕ 2017 σύμφωνα με την οποία η ΓΣΕΕ και οι εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) συμφώνησαν τα εξής για την καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας:

«Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη αναγνωρίζουν την ανάγκη νέων δράσεων για την ευαισθητοποίηση του κόσμου της εργασίας στη διαφορετικότητα, την πολυφυλετική και αλληλεξαρτώμενη σύγχρονη κοινωνία και εκφράζουν την ιδιαίτερη ανησυχία τους για τις πράξεις βίας και μίσους εξαιτίας διαφορετικών πραγματικών ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών του εργαζομένου.

Με σκοπό τη συμβολή τους στην αποτελεσματική καταπολέμηση των φαινομένων ρατσισμού, ξενοφοβίας και μισαλλοδοξίας στους χώρους εργασίας τα συμβαλλόμενα μέρη επισημαίνουν την αναγκαιότητα της καταγραφής των περιστατικών ρατσιστικής βίας και ενθαρρύνουν την αναφορά τους στο Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας, που έχει ιδρυθεί από την

Ύψατη Αρμοστέία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες και την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου».

ΕΝΗΜΕΡΩΝΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ

οι Δομές μας για τη δωρεάν πληροφόρηση

■ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kepea.gr

■ Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

■ Και το isotita@gsee.gr

είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στο Σ.Ε.Π.Ε. και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΦΑΣΙΣΜΟΣ- ΡΑΤΣΙΣΜΟΣ- ΜΙΣΑΛΛΟΔΟΞΙΑ

ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΘΕΣΗ ΣΤΙΣ ΖΩΕΣ ΜΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Πώς αμείβεται η 25 Μαρτίου

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της αργίας της 25ης Μαρτίου.

Η εορτή της 25ης Μαρτίου, η οποία φέτος (2021) συμπίπτει με ημέρα Πέμπτη, από το νόμο έχει καθοριστεί ως υποχρεωτική αργία.

Στις ημέρες υποχρεωτικής αργίας απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν Κυριακές και αργίες.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι δεν είναι νόμιμος ο συμψηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Ως προς την αμοιβή της Πέμπτης 25ης Μαρτίου 2021:

Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύννηθες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν την 25η Μαρτίου, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν
 - β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημερομισθίου τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Σημειώνεται ότι τα παραπάνω αφορούν στο γενικό πλαίσιο ρύθμισης αμοιβής της 25 Μαρτίου, δεδομένης της συνέχισης ισχύος έκτακτων μέτρων αντιμετώπισης της πανδημίας.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ

Ολόκληρη η πρόταση της ΓΣΕΕ για τη ρύθμιση της τηλεργασίας

Η ΓΣΕΕ παρουσιάζει την αναλυτική πρόταση για τη θέσπιση του απαιτούμενου ρυθμιστικού πλαισίου της τηλεργασίας που απέστειλε προς τις εργοδοτικές οργανώσεις ενόψει των διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Η αναλυτική πρόταση τέθηκε υπόψη και του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Συνοχής μαζί με το αίτημα για τη νομοθετική ρύθμιση του Δικαιώματος Αποσύνδεσης από τα τεχνολογικά μέσα πληροφοριών και επικοινωνίας που χρησιμοποιούνται στην τηλεργασία.

Ξεχειλίζει η οργή και η αγανάκτηση για το εργατικό δυστύχημα στην Ερέτρια

Για πολλοστή φορά θρηνούμε συναδέλφους εν ώρα εργασίας, με πολλά ερωτήματα να παραμένουν αναπάντητα. Ο τραγικός θάνατος των τριών εργατών στην Ερέτρια της Εύβοιας, οι οποίοι εργάζονταν σε εργολάβο που έχει αναλάβει την υπογειοποίηση των καλωδίων της ΔΕΗ, ξεχειλίζει την οργή και την αγανάκτηση μας.

Δεν είναι πρώτη φορά που εργολαβικοί υπάλληλοι χάνουν τη ζωή τους εν ώρα δουλειάς, παρά το γεγονός ότι έχουμε κρούσει κατ' επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου για τα μέτρα υγείας και ασφάλειας, τις εργολαβικές αναθέσεις χωρίς ρήτρες αυστηρής τήρησης ατομικών μέτρων προστασίας και των κανόνων υγείας και ασφάλειας, για την εντατικοποίηση της εργασίας, αλλά και το εάν και κατά πόσο παράλληλα οι εργολαβικές εταιρείες αφήνονται ανεξέλεγκτες ως προς την υψηλή εξειδίκευση που απαιτείται για πληθώρα εργασιών τέτοιου είδους.

Η διερεύνηση του θανάτου των τριών συναδέλφων πρέπει να γίνει εδώ και τώρα. Οι υπεύθυνοι, όποιοι και αν είναι αυτοί, πρέπει να τιμωρηθούν. Οι αιτίες του δυστυχήματος πρέπει να δημοσιοποιηθούν και να υπάρξουν άμεσα οι κατάλληλες νομοθετικές πρωτοβουλίες για την αυστηροποίηση των ελέγχων και των ποινών για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας από όλους, συμπεριλαμβανομένων και των (υπ)εργολάβων. Η μαύρη λίστα με τα εργατικά δυστυχήματα πρέπει επιτέλους να κλείσει. Η μαύρη λίστα των παραβατικών επιχειρήσεων πρέπει να ανοίξει.

Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας: Μεγάλης έκτασης η απλήρωτη υπερεργασία δηλώνουν οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα

Το 52% των εργαζομένων δηλώνουν ότι εργάζονται υπερωριακά – Το 40% δηλώνει ότι δεν πληρώνεται τις υπερωρίες του Το 75% των εργαζομένων θέλουν πληρωμή των υπερωριών τους αντί αδείας

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, η οποία απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την εξέλιξη των αμοιβών, την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους, τον χρόνο εργασίας και την πληρωμή της υπερεργασίας.

Σε συνέχεια ανάλογης έρευνας του Ιανουαρίου του 2021, καταγράφονται οι αρνητικές εργασιακές επιπτώσεις στην εντατικοποίηση, τον χρόνο εργασίας καθώς και τις απλήρωτες υπερωρίες στους εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα.

Τα ευρήματα που προκύπτουν είναι:

- Το 52% των εργαζομένων, αναφέρει ότι εργάζεται παραπάνω από το κανονικό ωράριό τους σε εβδομαδιαία βάση.
 - Από αυτούς το 25% δηλώνει ότι εργάζεται παραπάνω από 1-3 ώρες
 - Το 17% δηλώνει ότι εργάζεται παραπάνω από 4-6 ώρες
 - Το 4% δηλώνει ότι εργάζεται παραπάνω από 7-8 ώρες
 - Το 6% δηλώνει ότι εργάζεται παραπάνω από 9 ώρες και πάνω
- Το 40% των εργαζομένων που εργάζεται υπερωριακά δηλώνει ότι δεν αμείβεται για τις υπερωρίες του.
 - Από αυτούς το 52% των εργαζομένων που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση δηλώνουν ότι δεν αμείβεται για τις υπερωρίες του και αντίστοιχα το 24% των εργαζομένων που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης.
- Σχεδόν καθολική με 73% είναι η απαίτηση των εργαζομένων να πληρώνονται τις υπερωρίες τους αντί να λαμβάνουν άδεια ή ρεπό.
- Το 60% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης δηλώνουν ότι με βάση την σύμβασή τους εργάζονται πάνω από 20 ώρες την εβδομάδα
 - Από αυτούς το 36% δηλώνουν ότι εργάζονται από 21-30 ώρες
 - Το 24% δηλώνουν ότι εργάζονται από 31 – 35 ώρες.

Τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας καταγράφουν ανάλογες, ελαφρώς βελτιωμένες, απόψεις με αυτή του Ιανουαρίου του 2021. Συγκεκριμένα:

- Το 53% των ερωτηθέντων εκφράζει απαισιοδοξία για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται.
- Το 35% των εργαζομένων δηλώνουν απαι-

σιόδοξοι για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους και το 56% δηλώνουν αντίστοιχα αισιόδοξοι.

Η Έρευνα αποτυπώνει με ξεκάθαρο τρόπο την ένταση της παραβατικότητας που επικρατεί στην αγορά εργασίας σε σχέση με την εντατικοποίηση της εργασίας, την έκταση της υπερεργασίας καθώς και την έκταση των απλήρωτων υπερωριών στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα σε μια κρίσιμη για αυτούς περίοδο σχετικά με την υγεία και ασφάλειά τους, την μεγάλη μείωση των εισοδημάτων τους, και την γενικότερη ανασφάλειά τους, χρειάζονται την ενίσχυση της προστασίας τους, την καταπολέμηση της παραβατικότητας σε βάρος τους και την θεσμική κατοχύρωση και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Καλούμε την κυβέρνηση

- να αντιμετωπίσει, με συγκεκριμένες ενέργειες, την έντονη παραβατικότητα που παρατηρείται εντεινόμενη στην αγορά εργασίας,
- να προχωρήσει σε ενέργειες ουσιαστικής στήριξης της εργασίας και των πληττόμενων εργαζομένων,
- να αποκαταστήσει και να ενισχύσει το θεσμό των ανεξάρτητων συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- να προστατεύσει το θωρο και το χρόνο εργασίας των εργαζομένων ως το ελάχιστο μέσω κοινωνικής προστασίας.

Όσο η εργασία και οι εργαζόμενοι δε λαμβάνουν την υποστήριξη και την ενδυνάμωση που τους αναλογεί, οι σοβαρές στρεβλώσεις, ο κατακερματισμός και οι ανισότητες στην αγορά εργασίας θα εντείνονται.

Σε αυτή την δύσκολη – από κάθε άποψη – συγκυρία, η πλήρης επαναφορά και ενεργοποίηση των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και των Συλλογικών Συμβάσεων αποτελεί περισσότερο από ποτέ πλέον επιβεβλημένη κοινωνική αναγκαιότητα.

Για το νέο εργατικό δυστύχημα στη ΒΙ.ΠΕ Λαμίας

Για δεύτερη φορά μέσα σε λίγες ημέρες η ΓΣΕΕ κρούει τον κώδωνα του κινδύνου για τα εργατικά ατυχήματα στη χώρα μας.

Μετά το εργατικό δυστύχημα στην Εύβοια που έχασαν τη ζωή τους τρεις εργολαβικοί εργαζόμενοι της ΔΕΗ, ένας ακόμη συνάδελφος 54 ετών, πατέρας 3 παιδιών, αυτή τη φορά στη Βιομηχανική Περιοχή της Λαμίας, έχασε τη ζωή του εν ώρα εργασίας, μετά από θανάσιμο χτύπημα στο κεφάλι κατά τη διάρκεια εργασιών σε αυτοκίνητο της επιχείρησης στο χώρο εργοστασίου.

Είναι πλέον εμφανές ότι η έλλειψη μέτρων ασφαλείας έχει τραγικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους.

Σε μια περίοδο που η εύρεση εργασίας είναι δύσκολη υπόθεση και ο εργαζόμενος εντατικοποιεί τη δουλειά του, πολλές φορές χωρίς τις κατάλληλες προϋποθέσεις, οι πολλοί και ουσιαστικοί έλεγχοι στους χώρους δουλειάς, με σκοπό την πρόληψη των εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων, επιβάλλονται όσο ποτέ άλλοτε.

Η Συνομοσπονδία ζητά την άμεση παρέμβαση των αρμοδίων αρχών και φυσικά την απόδοση ευθυνών όπου αυτές αναλογούν.

Είναι απαίτησή μας, τόσο το Υπουργείο Εργασίας, όσο και το ΣΕΠΕ, να κατανοήσουν επιτέλους ότι κανείς δεν πρέπει να παίζει με τις ζωές όσων παλεύουν για το μεροκάματο.

24ωρη απεργία για την Εργατική Πρωτομαγιά την Τρίτη 4 Μαΐου Δεν είναι αργία είναι απεργία!

Συνεδρίασε σήμερα η Εκτελεστική Επιτροπή της ΓΣΕΕ και αποφάσισε την προκήρυξη 24ωρης Πανελλαδικής Απεργίας για την Εργατική Πρωτομαγιά, την Τρίτη 4 Μαΐου, ώστε η εργατική τάξη να αποτίσει φόρο τιμής στην ιστορία, στους αγώνες και στους νεκρούς της.

Την ώρα που οι εργαζόμενοι και ολόκληρη η ελληνική κοινωνία βιώνει τα τραγικά προβλήματα της πανδημίας, οι πληροφορίες που βλέπουν το φως της δημοσιότητας σχετικά με τις δυσμενείς αλλαγές στο εργασιακό τοπίο, βάζοντας στο στόχαστρο ακόμη και το οκτάωρο, κάνουν τις προκλήσεις και τα προβλήματα ακόμη πιο μεγάλα. Τα συνδικάτα βρίσκονται σε ετοιμότητα για να αντιπαλέψουν και να ακυρώσουν κάθε πολιτική που στοχεύει στα εργασιακά δικαιώματα και αν απαιτηθεί η ΓΣΕΕ θα εκτιμήσει το ενδεχόμενο και νέων απεργιακών κινητοποιήσεων.

Η αξία της ανθρώπινης ζωής και η αξιοπρέπεια στην εργασία βρίσκονται στην προμετωπίδα των αγώνων μας.

Ζήτω η Εργατική Πρωτομαγιά!

**Τιμούμε τους νεκρούς και τους αγώνες
της εργατικής τάξης!!**

Δεν είναι αργία, είναι Απεργία!

Ο νόμος δεν εξαιρεί τη Διοίκηση των ΕΑΣ από τις δημοκρατικές υποχρεώσεις

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη Διοίκηση της εταιρείας Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα, η οποία αιφνιδιαστικά αλλά πάνω από όλα παράνομα, αποφάσισε τη μετάθεση του Γραμματέα του ΔΣ του Συμβουλίου των εργαζομένων Βασιλείου Νικόλαου, από το εργοστάσιο του Υμηττού στο εργοστάσιο της Μάνδρας.

Η απόφαση της εταιρείας, εγείρει πολλά ερωτηματικά λόγω της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου και μάλιστα παραβιάζει το ν.1264/1982 που ορίζει ότι για την όποια μετάθεση-μετακίνηση εργαζόμενου, απαιτείται η ενημέρωση και συγκατάθεση του Σωματείου των Εργαζομένων, ενέργειες στις οποίες η εταιρεία ουδέποτε προέβη.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει την έντονη διαμαρτυρία της και ζητά την άμεση ανάκληση της απόφασης.

Τέτοιες κινήσεις είναι ξεκάθαρο ότι έχουν στόχο τον περιορισμό της συνδικαλιστικής δράσης και σε

καμία περίπτωση δεν σχετίζονται με την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας. Η Διοίκηση των ΕΑΣ θα πρέπει να κατανοήσει ότι δεν αποτελεί εξαίρεση. Ο σεβασμός των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων συνιστά και δική της δημοκρατική υποχρέωση.

Κοινή επιστολή ΓΣΕΕ – Εργατικών Κέντρων Κρήτης & Ρόδου για τις απολύσεις οδηγών τουριστικών λεωφορείων

Επιστολή στον Υπουργό Εργασίας Κωστή Χατζηδάκη απέστειλαν από κοινού ΓΣΕΕ και τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα Κρήτης και Ρόδου, ζητώντας την άμεση παρέμβαση του Υπουργείου ώστε να ανακληθούν άμεσα οι παράνομες απολύσεις εργαζομένων από δύο εταιρείες εκμετάλλευσης τουριστικών λεωφορείων. Συγκεκριμένα οι εταιρείες SOLMAR TOURS S.A και CRETANHOLIDAIUS S.A προβαίνουν σε ομαδικές απολύσεις, χωρίς να καταβάλλουν τις νόμιμες αποζημιώσεις.



Όπως επισημαίνεται και στην επιστολή, οι καταγγελίες των συμβάσεων των συναδέλφων είναι παράνομες όχι μόνο γιατί δεν δόθηκαν οι νόμιμες αποζημιώσεις και δεν προηγήθηκε διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αλλά και γιατί οι δύο εργοδότες εταιρείες παρέβησαν υπαίτιως την υποχρέωση επαναπρόσληψής τους για τη νέα τουριστική περίοδο.

Όχι άλλοι νεκροί στο βωμό του κέρδους και της αδιαφορίας

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την οργή και την αγανάκτησή της για το θάνατο ακόμη δύο συναδέλφων εν ώρα εργασίας, 45 και 47 ετών αντίστοιχα. Μέσα σε ένα μήνα θρηνούμε 11 εργαζόμενους, με το σημερινό εργατικό δυστύχημα στην Κοζάνη να είναι το δεύτερο σε διάρκεια 10 ημερών με εργάτες που δούλευαν σε εργολάβο της ΔΕΗ. Πολλά και αναπάντητα τα ερωτηματικά για τις ανθρώπινες ζωές που χάνονται.

Τα συνδικάτα ζητούν άμεση διερεύνηση και απόδοση ευθυνών έχουν πολλάκις κρούσει τον κώδωνα του κινδύνου κυρίως για τους εργολαβικούς εργαζόμενους εκ του αποτελέσματος όμως φαίνεται ότι δεν υπάρχουν ευήκοα ώτα. Η εντατικοποίηση, η υπερεργασία και η έλλειψη μέτρων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία δημιουργούν θανατηφόρες συνθήκες για τους εργαζόμενους.

Το ΣΕΠΕ πρέπει να επέμβει άμεσα, να αυξήσει τους ελέγχους για τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας, να εξετάσει κατά πόσο τηρούνται τα μέτρα προστασίας, αν υπάρχει εντατικοποίηση της εργασίας, ώστε να μη θρηνήσουμε άλλα θύματα.

Δεν υπάρχει κανένα περιθώριο εφησυχασμού. Μέτρα πρέπει να ληφθούν εδώ και τώρα ώστε να διασφαλιστεί πάνω από όλα η ανθρώπινη ζωή. Η Κυβέρνηση πρέπει να αντιληφθεί επιτέλους το μέγεθος της τραγωδίας και να αναλάβει ισχυρές και αποτελεσματικές πρωτοβουλίες στη βάση προτάσεων της ΓΣΕΕ και των συνδικάτων.

Καταβολή δώρου Πάσχα Υπολογίστε το με online εφαρμογή

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) μέσα από μια σειρά απαντήσεων σε βασικά ερωτήματα ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για το δώρο Πάσχα. Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Πάσχα που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο: <https://www.kepea.gr/calc-doro-pasxa.php>

Κατοχύρωση δώρου Πάσχα

Το δώρο Πάσχα, όπως και το δώρο Χριστουγέννων και το επίδομα αδείας, κατοχυρώθηκαν περαιτέρω με την Εθνική Γενική ΣΣΕ του έτους 2010[1] (άρθρο 1) για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου για τα δώρα εορτών είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από την αξίωση καταβολής τους.

Ποιοι εργαζόμενοι το δικαιούνται

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρο Πάσχα.

Πώς υπολογίζεται το δώρο Πάσχα

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμειβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Πάσχα αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου μέχρι και την

30η Απριλίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου κάθε έτους, δικαιούνται **ολόκληρο το Δώρο** που είναι ίσο με μισό (1/2) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα, δικαιούται να λάβει αναλογία δώρου, η οποία υπολογίζεται ως εξής: προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μιστού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ενώ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Εάν η σχέση εργασίας διαρκέσει λιγότερο από οκτώ ημέρες, δικαιούται ανάλογο κλάσμα για δώρο Πάσχα.

Εκτός από την περίπτωση που η εργασία παρασχέθηκε χωρίς διακοπή όλο το διάστημα από την 1η Ιανουαρίου έως την 30ή Απριλίου, στο διάστημα αυτό συνυπολογίζονται και όλες οι ημέρες που οι εργαζόμενοι-ες απουσιάζουν νόμιμα από την εργασία τους (π.χ. με ετήσια άδεια, με άδεια μητρότητας, με σπουδαστική άδεια). Ειδικά ως προς την απουσία των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στο διάστημα υπολογισμού του δώρου Πάσχα συνυπολογίζονται τα «τριήμερα ασθενείας», δηλαδή ο χρόνος απουσίας κατά τον οποίο δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας, ενώ αφαιρούνται τα διαστήματα που καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα ασθενείας.

Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό του ταμείο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 60.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Πάσχα

Το δώρο Πάσχα καταβάλλεται τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Το δώρο Πάσχα υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία.

Το δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Πώς θα καταβληθεί το Δώρο Πάσχα έτους 2021 λόγω της πανδημίας Covid-19

Ειδικά για τους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή ή υπήχθησαν στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ οποτεδήποτε κατά το χρονικό διάστημα από 1/1/2021 έως 30/04/2021, ισχύουν τα εξής ως προς το χρόνο και τρόπο καταβολής του Δώρου Πάσχα:

■ **Εργαζόμενοι σε αναστολή:** Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή θα λάβουν το Δώρο Πάσχα από δύο διαφορετικές πηγές:

- A) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες **υποχρεούνται για τα διαστήματα που απασχόλησαν τους μισθωτούς τους να καταβάλουν το Δώρο Πάσχα το αργότερο μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη (28.04.2021), βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών τους.**
- B) Για τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία οι συμβάσεις εργασίας των μισθωτών τέθηκαν σε αναστολή, **η αναλογία του Δώρου Πάσχα θα καταβληθεί από τον τακτικό προϋπολογισμό απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων και θα υπολογιστεί επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.**
- Γ) Η καταβολή από τον τακτικό προϋπολογισμό θα γίνει ως εξής: α. για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας έως την 31n.03.2021, η καταβολή πραγματοποιείται

έως τη Μεγάλη Τετάρτη (28.04.2021), β. για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας από 1.04.2021 έως 30.04.2021, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 31n.05.2021.

■ **Πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ:** Στην περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι εντάχθηκαν στον μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», το Δώρο Πάσχα θα καταβληθεί ως εξής:

- A) οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλλουν την αναλογία του Δώρου Πάσχα, βάσει των πραγματικών αποδοχών που έλαβαν κατά το διάστημα υπαγωγής στον εν λόγω μηχανισμό το αργότερο **μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη (28.04.2021).**
- B) από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθεί απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των δικαιούχων – εργαζομένων, **η αναλογία του Δώρου Πάσχα βάσει του ποσού της οικονομικής ενίσχυσης που έλαβαν για το χρονικό διάστημα υπαγωγής τους στο μηχανισμό.** Η καταβολή θα γίνει σε δύο φάσεις: α. για το έως την 31n.03.2021 διάστημα υπαγωγής, η καταβολή πραγματοποιείται **έως τη Μεγάλη Τετάρτη (28.04.2021)** και β. για το διάστημα υπαγωγής από 1.04.2021 έως 30.04.2021, **η καταβολή πραγματοποιείται έως την 31n.5.2021.**

Από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθούν και οι αναλογούσες στο Δώρο Πάσχα ασφαλιστικές εισφορές των παραπάνω χρονικών διαστημάτων (αναστολών και υπαγωγής στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ), υπολογιζόμενες επί του ονομαστικού μισθού των δικαιούχων-εργαζομένων.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα δώρα εορτών (Υπουργική Απόφαση 19040/1981 – ΦΕΚ Β' 742).

Ειδικότερα για τις αποδοχές του δώρου Πάσχα

**Το δώρο Πάσχα υπολογίζεται βάσει των πράγμα-
τι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών την 15η
ημέρα πριν από το Πάσχα, εφόσον αυτές είναι
ίσες ή ανώτερες των νομίμων.** Σε περίπτωση που
η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παρα-
πάνω ημερομηνία, το δώρο Πάσχα υπολογίζεται με
βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα
που λύθηκε η εργασιακή σχέση. **Τακτικές αποδο-
χές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο κα-
θώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε
σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη
ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχό-
μενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμ-
βάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα
του χρόνου.**

Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, η
αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία,
υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε
νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, το επί-
δομα κατοικίας κ.λπ. όταν χορηγούνται κατ' επανά-
ληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα κ.λπ. **Στις τακτι-
κές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα
αδείας.** Συνεπώς ο μισθωτός θα λάβει το δώρο
Πάσχα προσαυξημένο με τον συντελεστή αδείας, ο
οποίος ανέρχεται σε 0,04166.

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Πάσχα 900
ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας
θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

Πότε παραγράφονται οι αποδοχές των Δώρων.

Βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα
οι αποδοχές των Δώρων στον ιδιωτικό τομέα πα-
ραγράφονται μετά από 5ετία από το τέλος του έτους
που ήταν απαιτητές βάσει του άρθρου 250 παρ. 17
του Αστικού Κώδικα.

Τι πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος αν δεν του καταβληθεί το Δώρο

Σε περίπτωση που το δώρο Πάσχα **δεν καταβλη-
θεί έγκαιρα**, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία
μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία
Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί
μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβι-
βάζεται στον εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής
δίωξης σε βάρος του εργοδότη, ενώ παράλληλα δι-
αβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την
κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας.

Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δι-
καίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμό-
διο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμο-
γή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει
να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα
στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυ-
νατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου
διαρκεί 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του δώρου
Πάσχα, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι κοι-
νωνικοί επιθεωρητές εργασίας του ΣΕΠΕ έχουν
υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας
ελέγχους, και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα
για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και
την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Υπολογίστε το Δώρο Πάσχα

με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

<https://www.kepea.gr/calc-doro-pasxa.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-pasxa.php>

Τρόποι επικοινωνίας

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρω-
ση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των
συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επι-
κράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης
και συλλογικής δράσης:

■ το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και

Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr

- **το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ** <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

<http://www.kepea.gr/uplds1/File/egsee2.pdf>

Να επιστρέψουν άμεσα στη δουλειά τους οι γεωπόνοι στον ΕΛΓΑ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το αίτημα, όπως αυτό ετέθη και από Εργατικά της Κέντρα στον Αρμόδιο Υπουργό και στην Διοίκηση του οργανισμού Ελληνικών Γεωργικών Ασφαλίσεων, για την επανατοποθέτηση στις θέσεις εργασίας τους Γεωπόνων του ΕΛΓΑ, οι οποίοι εργάζονταν από το 1997 στον Οργανισμό.

Παρά το γεγονός ότι ο ΕΛΓΑ είχε τη δυνατότητα με το Προεδρικό διάταγμα του 2004 να μετατρέψει τις συμβάσεις τους σε αορίστου χρόνου, αξιοποιώντας την εμπειρία του προσωπικού και καλύπτοντας παράλληλα κενές θέσεις λόγω συνταξιοδοτήσεων, ακολούθησε την τακτική των αλληπάλληλων συμβάσεων καταλήγοντας το 2020 στην αιφνιδιαστική απόλυση τους.

Είναι προφανές, κάτι που επισημαίνεται και στη σχετική επιστολή από τα Εργατικά μας Κέντρα, ότι η απόφαση του Οργανισμού, δεν έχει μόνον αντίκτυπο στους εργαζόμενους αλλά επιφέρει σημαντικά προβλήματα στους αγρότες αφού δημιουργεί καθυστερήσεις στη διαδικασία εκτίμησης και καταβολής των αποζημιώσεων που χορηγεί ο ΕΛΓΑ.

Επιστολή ΓΣΕΕ στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την προώθηση κρίσιμων λειτουργικών ρυθμίσεων

για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την Επιθεώρηση Εργασίας

Επιστολή στον Υπουργό Εργασίας Κωστή Χατζηδάκη απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, με την οποία ζητά την άμεση προώθηση κρίσιμων λειτουργικών ρυθμίσεων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα με την επιστολή της η Συνομοσπονδία καταθέτει επιπρόσθετες προτάσεις, που πρέπει να ενταχθούν μαζί με τις προτάσεις της για την ενίσχυση του ρυθμιστικού πλαισίου της τηλεργασίας, στη νομοθετική πρωτοβουλία που ετοιμάζει η Κυβέρνηση. Οι νέες προτάσεις της ΓΣΕΕ, έχουν να κάνουν αυτή τη φορά με τα σημαντικά θέματα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων αλλά και της ενίσχυσης του σώματος επιθεώρησης εργασίας.

Τι ισχύει για τις αργίες του Πάσχα

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της Συνομοσπονδίας **(ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ)**, ενημερώνει τους εργαζόμενους για τα ισχύοντα σχετικά με τις αργίες την περίοδο του Πάσχα.

Η Μεγάλη Παρασκευή (30-04-2021) είναι υποχρεωτική ημιαργία για τα καταστήματα. Σύμφωνα με το νόμο (άρθ. 4 ΒΔ 748/1966) απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των καταστημάτων μέχρι τις 13.00 της Μεγάλης Παρασκευής.

Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, η Μεγάλη Παρασκευή δεν περιλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν σε περίπτωση που η Μεγάλη Παρασκευή έχει χαρακτηριστεί αργία ή ημιαργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Το Μεγάλο Σάββατο (01-05-2021) είναι εργάσιμη ημέρα για τους εργαζόμενους που νόμιμα απασχολούνται Σάββατο στον ιδιωτικό τομέα, εκτός αν έχει καθιερωθεί αργία ή ημιαργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Για την Κυριακή του Πάσχα (02-05-2021) ισχύει ο γενικός κανόνας της Κυριακής αργίας, δηλαδή απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων.

Όσοι από τους μισθωτούς απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες δικαιούνται τα παρακάτω:

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύνθηδες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου μισθού τους για όσες ώρες απασχοληθούν
3. αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό): Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχοληθούν Κυριακή άνω των 5 ωρών δικαιούνται πρόσθετα και αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό), σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα Κυριακής (όπως και υποχρεωτικής αργίας), αυτοί υπερισχύουν.

Η Δευτέρα του Πάσχα (03-05-2021) είναι από το νόμο ημέρα υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επιχειρήσεις.

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύνθηδες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Εάν ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό του οφείλει τα παρακάτω:

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες, οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου μισθού τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν τη Δευτέρα του Πάσχα, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν.

Για την **Τρίτη του Πάσχα (04-05-2021)** η ΓΣΕΕ έχει προκηρύξει 24ωρη Απεργία και θα πραγματοποιηθούν εκδηλώσεις τιμής της Πρωτομαγιάς σε όλη τη χώρα.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Τονίζεται ότι σύμφωνα με το Β.Δ. 748/1966, κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική γενικά δραστηριότητα, πλην των εξαιρέσεων που αναφέρονται ρητώς ανάλογα με τη δραστηριότητα και τη φύση των εργασιών (π.χ. επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, επισιτιστικά καταστήματα κλπ). Όσες επιχειρήσεις δεν υπάγονται στις εξαιρέσεις του νό-

μου, δεν μπορούν να λειτουργήσουν νόμιμα και συνεπώς δεν μπορούν να απασχολούν εργαζόμενους, χωρίς να έχουν λάβει ειδική άδεια από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και χωρίς να συντρέχει λόγος επείγουσας ή έκτακτης ανάγκης. Σε περίπτωση που ο εργοδότης χωρίς άδεια της αρχής απασχολήσει το προσωπικό κατά την Κυριακή ή τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 6 μηνών και χρηματική ποινή.

Υπολογίστε online το Δώρο Πάσχα

Με την νέα online εφαρμογή του ΚΕ.Π.Ε.Α. μπορείτε να υπολογίσετε το Δώρο Πάσχα που δικαιούστε, συμπληρώνοντας τα πεδία που θα δείτε στον σύνδεσμο.

<http://kepea.gr/calc-doro-pasxa.php>

Προκαλούν αλυσίδες καταστημάτων με τις «προσκλήσεις» εργαζομένων για απασχόληση στις αργίες του Πάσχα

Σωρεία καταγγελιών εργαζομένων, πρωτοβάθμιων σωματείων και Εργατικών Κέντρων καταφθάνουν τις τελευταίες ημέρες στη ΓΣΕΕ, οι οποίες έχουν σχέση με αποφάσεις αλυσίδων καταστημάτων να απασχολήσουν το προσωπικό τους σε ημέρες υποχρεωτικής ή κατ' έθιμο αργίας, αλλά και την ημέρα που η Συνομοσπονδία έχει προκηρύξει απεργία για τις εκδηλώσεις τιμής της Εργατικής Πρωτομαγιάς. Με πρόσχημα μάλιστα τη διεξαγωγή «σεμιναρίων», δηλώσεων «οικειοθελούς» απασχόλησης και άλλων ευφάνταστων δικαιολογιών, επιβάλλουν στο προσωπικό τους την προσέλευση στο χώρο εργασίας.

Τους καλούμε να αλλάξουν στάση και συμπεριφορά και να πάψουν να προκαλούν. Σε μια περίοδο που η πανδημική κρίση τείνει να μετατραπεί σε μόνιμη οικονομική και κοινωνική κρίση, απαιτείται σοβαρότητα απ' όλους. Δεν είναι δυνατόν μετά από σχεδόν έξι (6) μήνες lockdown με κλειστή κάθε εμπορική δραστηριότητα, εταιρείες να ισχυρίζονται ότι θα

υλοποιήσουν τάχα τα εκπαιδευτικά τους σεμινάρια σε ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Κάτι τέτοιο δεν μπορεί και δεν θα γίνει αποδεκτό.

Η ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα, πραγματοποιεί ήδη σειρά παρεμβάσεων σε Περιφερειακές Διευθύνσεις του ΣΕΠΕ, ώστε να μην χορηγηθούν τέτοιες άδειες στις συγκεκριμένες αλυσίδες και ήδη η μια υπηρεσία μετά την άλλη απορρίπτουν τέτοιου τύπου αιτήματα σε όλη τη χώρα. Όμως, δεν πρέπει να υπάρξει κανένας απολύτως εφησυχασμός. Θα πρέπει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, με την παρουσία και των τοπικών Εργατικών Κέντρων, να προγραμματίσει ελέγχους τις ημέρες εκείνες ώστε να αποφευχθεί τυχόν καταστράτηγηση της εργατικής νομοθεσίας.

Σύμφωνα και με σημερινή ενημέρωση της Συνομοσπονδίας και του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, στο Β.Δ. 748/1966 προβλέπεται ότι, κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική γενικά δραστηριότητα, πλην των εξαιρέσεων που αναφέρονται ρητώς ανάλογα με τη δραστηριότητα και τη φύση των εργασιών (π.χ. επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, επισιτιστικά καταστήματα κλπ). Όσες επιχειρήσεις δεν υπάγονται στις εξαιρέσεις του νόμου, δεν μπορούν να λειτουργήσουν νόμιμα και συνεπώς δεν μπορούν να απασχολούν εργαζόμενους, χωρίς να έχουν λάβει ειδική άδεια από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και χωρίς να συντρέχει λόγος επείγουσας ή έκτακτης ανάγκης. Σε περίπτωση που ο εργοδότης χωρίς άδεια της αρχής απασχολήσει το προσωπικό κατά την Κυριακή ή τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 6 μηνών και χρηματική ποινή.

28 Απριλίου Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία
Οικονομική, υγειονομική κρίση και η σταθερή εργοδοτική

παραβατικότητα στο βωμό του κέρδους έχουν πολλαπλά θυσιάσει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Τα συνδικάτα ζητούμε ΤΩΡΑ πρόσβαση των εργαζομένων σε ολοκληρωμένο σύστημα προστασίας της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Η οικονομική και η υγειονομική κρίση, τα μέτρα λιτότητας και οι πολλαπλοί περιορισμοί, μαζί με τη σταθερή εργοδοτική παραβατικότητα στο βωμό του κέρδους, έχουν πολλαπλά θυσιάσει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Σωματική και ψυχική.

Τα συνδικάτα είμαστε δίπλα στους συναδέλφους και τις συναδέλφισσές μας που ασθενούν λόγω των συνθηκών εργασίας τους, που εργάζονται χωρίς μέτρα ασφαλείας, που υφίστανται παρενόχληση στους χώρους εργασίας, που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της πανδημίας, που χάνουν τη ζωή τους την ώρα της δουλειάς τους από την έλλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Τα συνδικάτα ζητούμε ΤΩΡΑ πρόσβαση των εργαζομένων σε ολοκληρωμένο σύστημα προστασίας

της υγείας και ασφάλειας στην εργασία σε όλη την επικράτεια και σε κάθε τομέα παροχής εργασίας, δημόσιο, ιδιωτικό, αγροτικό, ναυτεργασία.

Τα συνδικάτα λέμε τέρμα στα κροκοδείλια δάκρυα και στις δηλώσεις χωρίς αντίκρισμα. Εάν δεν λυθούν δομικά προβλήματα της πολιτικής υγείας και ασφάλειας της εργασίας, η πρόοδος της κοινωνίας καταδικάζεται σε διαρκή αποτυχία.

Η ΓΣΕΕ απέστειλε στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Συνοχής τις προτάσεις της για τα ελάχιστα απαιτούμενα μέτρα για την ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου υγείας και ασφάλειας, ενώ σε είναι σε πλήρη ετοιμότητα και σε διαρκή συνεννόηση με τις Οργανώσεις Μέλη της, Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες, για προτάσεις συγκεκριμένων επιμέρους νομοθετικών παρεμβάσεων.

Ζητήσαμε ΑΜΕΣΑ:

1. Δημιουργία επιτελικής δομής σε κεντρικό επίπεδο στο Υπουργείο Εργασίας για το σχεδιασμό και τον συντονισμό, στη βάση διαρκούς αποτίμησης στοιχείων και αποτελεσμάτων μαζί με τα συνδικάτα, μέτρων και δράσεων για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία, σε όποιον τομέα και εάν αυτή παρέχεται (δημόσιο, ιδιωτικό, αγροτικό τομέα και ναυτική εργασία).



2. Ισορροπη πανελλαδικά ενίσχυση και αναβάθμιση του Σ.ΕΠ.Ε. και κυρίως
 - α) αύξηση των Περιφερειακών Διευθύνσεων σύμφωνα με τις Περιφέρειες της χώρας και διασπορά των Τοπικών τους Τμημάτων σε κάθε Περιφερειακή Ενότητα, ιδιαίτερα στη νησιωτική χώρα και τις ακριτικές περιοχές όπου υπάρχει παντελής απουσία Επιθεωρήσεων Εργασίας παρά την τοπική οικονομική δραστηριότητα και την απασχόληση εργατικού δυναμικού
 - β) ενίσχυση του ανθρωπίνου δυναμικού των Επιθεωρητών Εργασίας, με σκοπό τη θωράκιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. και άμεση στελέχωση των μονοπρόσωπων Επιθεωρήσεων Εργασίας
 - γ) ενίσχυση και αναβάθμιση της υλικοτεχνικής υποδομής του Σ.ΕΠ.Ε., με την εξασφάλιση προσκόντων κτηριακών εγκαταστάσεων, την παροχή υπηρεσιακών αυτοκινήτων, τη συνεχή εκπαίδευση των Επιθεωρητών, τη χορήγηση σύγχρονων οργάνων μέτρησης εργασιακού περιβάλλοντος, τη χορήγηση μέσων ατομικής προστασίας στους Επιθεωρητές και εν μέσω πανδημίας τον άμεσο προγραμματισμό του εμβολιασμού τους
3. Νομοθετική κατοχύρωση της διαδικασίας σύστασης και λειτουργίας Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου, ως φορέα ασφάλισης της επαγγελματικής νοσηρότητας (εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες), στο πλαίσιο λειτουργίας του εθνικού ασφαλιστικού συστήματος και σύμφωνα με το παράδειγμα πολλών άλλων ευρωπαϊκών Κρατών
4. Δημιουργία Εθνικού Κέντρου Έρευνας και Αναφοράς Μετρήσεων Προσδιορισμού Βλαπτικών Παραγόντων για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, με επαναλειτουργία των εργαστηρίων εφαρμοσμένης έρευνας του Υπουργείου Εργασίας, σε διασύνδεση με το ΕΛΙΝΥΑΕ, καθώς και με δημόσια εργαστήρια και κέντρα έρευνας στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας στη χώρα μας
5. Σταθερή και απρόσκοπτη λειτουργία της Επιτροπής Κρίσεως ΒΑΕ. Η μέριμνα για την υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων που απασχολούνται κάτω από ανθυγιεινές και επικίνδυνες συνθήκες τόσο στο πλαίσιο συγκεκριμένων χώρων εργασίας, όσο και ανεξάρτητα από τις επιχειρήσεις ή τους χώρους απασχόλησης, είναι ζήτημα διαρκές, που απαιτεί τη διαρκή επαγρύπνηση της Πολιτείας
6. Διαμόρφωση αξιόπιστου συστήματος αναγγελίας και καταγραφής της επαγγελματικής νοσηρότητας (επαγγελματικών ασθενειών και εργατικών ατυχημάτων), καθώς και του συστήματος παρακολούθησης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των δεδομένων στη βάση των κοινών ευρωπαϊκών προτύπων ESAW και EODS αντίστοιχα, της EUROSTAT
7. Θωράκιση της εργατικής συμμετοχής κατά τους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας για την Υγεία και Ασφάλεια στο πλαίσιο του άρθρου 16 παρ.7 του ν. 1264/1982 με δυνατότητα εξουσιοδότησης από τα Εργατικά Κέντρα, εκπροσώπου της οικείας Ομοσπονδίας. Θέσπιση διαδικασίας αποστολής εκθέσεων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δύο φορές το χρόνο με κοινοποίηση για τη στόχευση του ελεγκτικού έργου ΥΑΕ της Επιθεώρησης Εργασίας με ειδικό κεφάλαιο στην ετήσια έκθεση του ΣΕΠΕ ως προς τον αριθμό και το είδος των εργατικών αναφορών και την ανταπόκριση του ελεγκτικού έργου
8. Τροποποίηση του ν. 3789/1957 για τους Κανονισμούς Εργασίας, ώστε να καταστεί υποχρεωτικό περιεχόμενο αυτών, κεφάλαιο για την Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων και υπό το πρίσμα της εμπειρίας από την αντιμετώπιση της πανδημίας.

Εκπαίδευση και πιστοποίηση σε θέματα ΥΑΕ, κάθε εργοδότη και κάθε εργαζόμενου, σε κάθε θέση εργασίας μέσα από δράσεις του νέου σχεδιαζόμενου ΕΣΠΑ. Παροχή των Μέσων Ατομικής Προστασίας πριν την ανάληψη εργασίας

9. Ρητή απαγόρευση των εργολαβικών αναθέσεων για την παροχή εργασίας απαραίτητης για τη λειτουργία μιας επιχείρησης και θέσπιση αυστηρών διαδικασιών πιστοποίησης εργολαβικών εταιριών ως προς τις παρεχόμενες από αυτές υπηρεσίες. Νομοθετική ενίσχυση στα ζητήματα τήρησης της εργατικής νομοθεσίας (όροι εργασίας και ΥΑΕ) και επέκταση του πεδίου εφαρμογής των διατάξεων για τις εργολαβικές αναθέσεις φύλαξης και καθαρισμού σε όλα τα είδη εργολαβιών. Άμεση έναρξη λειτουργίας του «Μητρώου Παραβατών Εταιρειών Παροχής Υπηρεσιών Καθαρισμού ή/και Φύλαξης» με δημοσιοποίηση των στοιχείων του και επέκτασή του σε όλα τα είδη εργολαβικών αναθέσεων. Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 94 (1949) «για τις ρήτρες εργασίας στις συμβάσεις με το Δημόσιο»
 10. Δημιουργία point system για τις εταιρίες που δεν συμμορφώνονται με την νομοθεσία στα θέματα ΥΑΕ. Αποκλεισμός τους από διαγωνισμούς εθνικών ή συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση έργων ή υπηρεσιών ή χρηματοδοτήσεις άλλου τύπου
 11. Θέσπιση ρητής νομοθετικής διάταξης για την προστασία από την απόλυση των εργαζόμενων που έχουν υποστεί εργατικό ατύχημα ως εξής: «Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενου/ης που έχει υποστεί εργατικό ατύχημα, εκτός εάν υπάρχει άλλος σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία του/της εργαζόμενου/ης που οφείλεται στο εργατικό ατύχημα»
 12. Δυνατότητα δημιουργίας Κλαδικών ή/και γεωγραφικής αναφοράς Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων, για την ενίσχυση των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης στα θέματα ΥΑΕ και την αποκατάσταση του κενού συμμετοχικών διαδικασιών στο πεδίο αυτό αναφορικά με τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις
 13. Αντιμετώπιση θεμάτων Ιατρού Εργασίας με πρόβλεψη για τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις
 14. Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για την “Εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας” με τη λήψη των απαραίτητων και κυρίως κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της και στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας των θυμάτων παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης και ηθικής παρενόχλησης
 15. Υιοθέτηση της πλήρους πρότασης της ΓΣΕΕ για την ενίσχυση του ρυθμιστικού πλαισίου της τηλεργασίας, όπου περιέχεται σειρά ρυθμίσεων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων εξ αποστάσεως με τηλεργασία
- Παρά την εξελισσόμενη τραγωδία των εργατικών ατυχημάτων στην χώρα μας, δεν έχει αξιολογηθεί σε εθνικό επίπεδο το βάρος της κατάστασης στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία.
- Θεωρούμε ότι είναι ιδιαίτερα σημαντικό να δράσουμε όλοι, άμεσα. Απαιτούνται άμεσα στοχευμένες νομοθετικές ρυθμίσεις. Οποιαδήποτε καθυστέρηση στην εφαρμογή μέτρων και πολιτικών κοστίζει ζωές.
- Τιμούμε την μνήμη όσων έχασαν την ζωή τους εν ώρα εργασίας ή από επαγγελματική ασθένεια.
- Αγωνιζόμαστε για την εξάλειψη των επικίνδυνων συνθηκών στους χώρους εργασίας.

ΜΑΪΟΣ

Η ΓΣΕΕ τιμά τη μνήμη των αδικαίων των νεκρών της MARFIN

Σήμερα συμπληρώνονται 11 χρόνια από το έγκλημα που στιγμάτισε την Ελλάδα της εποχής των μνημονίων. Από την ημέρα που τρεις συνάδελφοί μας έχασαν τη ζωή τους στη Marfin, από τις μολότοφ κουκουλοφόρων, στη μαζικότερη διαδήλωση κατά των μνημονίων που είχαν διοργανώσει τα Συνδικάτα στις 5 Μαΐου του 2010.

Έντεκα χρόνια μετά, τα ερωτηματικά για αυτήν την εγκληματική ενέργεια είναι πολλά και αναπάντητα με τους ενόχους να μην έχουν πληρώσει γι' αυτό που έπραξαν.

Η ΓΣΕΕ τιμώντας τη μνήμη των θυμάτων, της Αγγελικής Παπαθανασοπούλου εγκύου, της Παρασκευής Ζούλια και του Επαμεινώνδα Τσακάλη κατέθεσε σήμερα στεφάνι στο μνημείο έξω από το κτήριο που βρήκαν τραγικό θάνατο.

Η Συνομοσπονδία, αναμένει μετά το άνοιγμα εκ νέου του φακέλου της Marfin, να τιμωρηθούν επιτέλους οι φυσικοί και ηθικοί αυτουργοί που οδήγησαν στο θάνατο τρεις νέους ανθρώπους και ένα αγέννητο παιδί και που αμαύρωσαν με την εγκληματική αυτή πράξη, τους αγώνες της ΓΣΕΕ και των Συνδικάτων.

Πρόσκληση σε διαδικτυακή παρουσίαση με θέμα:

«Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό το 2021»

Η ΓΣΕΕ μέσω του Ινστιτούτου Εργασίας της Συνομοσπονδίας την Δευτέρα 10 Μαΐου στις 11π.μ. θα παρουσιάσει διαδικτυακά και θα τεκμηριώσει τις θέσεις της για την διαμόρφωση του κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα για το έτος 2021, στην Ελλάδα.

Για την διαμόρφωση της πρότασης έχουν ληφθεί

υπόψη και έχουν μελετηθεί οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, η κατάσταση της Ελληνικής Οικονομίας και οι προοπτικές της, οι εξελίξεις της αγοράς εργασίας, και η διαμόρφωση των εισοδημάτων στους μισθωτούς ιδιωτικού τομέα.

Η ΓΣΕΕ, ακόμα μια φορά δηλώνει την αντίθεσή της στην δαιδαλώδη, αποπροσανατολιστική, άσκοπη γραφειοκρατική και τελικά άδικη διαδικασία – μηχανισμό διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού που ορίζει ο Ν. 4173/13, όπου επιβάλλονται διαδικασίες κατ'επίφασης κοινωνικού διαλόγου και ανύπαρκτης κοινωνικής διαβούλευσης.

Τονίζεται ότι η κρίση στην αγορά εργασίας που επιδεινώθηκε από την πανδημία COVID-19 έχει υποβαθμίσει το βιοτικό επιπέδου των εργαζομένων και ειδικά των πιο ευάλωτων ομάδων, θέτοντας πολλές οικογένειες σε κίνδυνο υλικής αποστέρησης και συρρίκνωσης του βιοτικού επιπέδου τους. Αν στο αποτέλεσμα αυτό συνεκτιμηθεί η μεγάλη μείωση του κατώτατου μισθού, των μισθών και του διαθέσιμου εισοδήματος η οποία συνετέλεσε στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, είναι ζωτικής σημασίας να υπάρξουν παρεμβάσεις και να ληφθούν μέτρα πολιτικής που να αποσκοπούν στην προστασία του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς επίσης και στην αποτροπή κάθε κινδύνου περαιτέρω αύξησης των επιπέδων φτώχειας και οικονομικής ανισότητας.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τις κινητοποιήσεις των εργαζομένων στα ΕΛΠΕ

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την πλήρη αντίθεσή της με την απόφαση της Κυβέρνησης να απεμπολήσει τα δικαιώματα του ελληνικού δημοσίου για το διορισμό Διοίκησης στα ΕΛΠΕ, μέσω της αλλαγής του καταστατικού της εταιρείας.

Με δικαιολογία την εναρμόνιση στις κοινοτικές οδηγίες, γνωστοποιεί μία ειλημμένη απόφαση, ολοκλη-

ρώνοντας με τον τρόπο αυτό το ξεπούλημα ενός εκ των τελευταίων παραγωγικών πυλώνων της οικονομίας.

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στα Ελληνικά Πετρέλαια οι οποίοι έλαβαν ήδη απόφαση για 24ωρες Απεργίες στις 14 και 20 Μαΐου, αντιδρώντας στις επικείμενες δυσμενείς αλλαγές.

Οι εργαζόμενοι στα ΕΛΠΕ έχουν δώσει μεγάλους αγώνες ώστε να συνεχίζουν τα Ελληνικά Πετρέλαια να αποτελούν πυλώνα της οικονομικής ανάπτυξης και της παραγωγικής ανασυγκρότησης της χώρας.

Η ευθύνη της Κυβέρνησης είναι τεράστια αφού μετά τη συγκεκριμένη απόφαση, περνάει τα ΕΛΠΕ ανεξέλεγκτα στα χέρια ιδιώτη με ότι αυτό συνεπάγεται για τα οφέλη του ελληνικού δημοσίου.

85 χρόνια από τον αιματοβαμμένο Μάη του 1936

Σήμερα συμπληρώνονται 85 χρόνια από τα γεγονότα του Μάη του 1936 που σημάδεψαν την ιστορία των εργατικών αγώνων.

Στη Θεσσαλονίκη 12.000 καπνεργάτες ξεκίνησαν μεγάλη απεργία στην οποία σταδιακά συμμετείχαν πολλοί κλάδοι εργαζομένων, με τους απεργούς να κατακλύζουν τους δρόμους της πόλης. Ο επικεφαλής των αστυνομικών δυνάμεων δίνει εντολή για εν ψυχρώ δολοφονία του απεργού Τάσου Τούση, με τη θύελλα αντιδράσεων και τη βία να μην έχει τέλος. Τραγικός απολογισμός, 12 νεκροί και 300 τραυματίες.

Η ΓΣΕΕ τιμά τους νεκρούς αγωνιστές της εργατικής τάξης. Η Διοίκηση και τα Σωματεία του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης θα πραγματοποιήσουν εκδηλώσεις μνήμης και τιμής στους νεκρούς εργάτες που έχασαν τη ζωή τους το Μάη του 1936, καταθέτοντας σήμερα στεφάνια στο Μνημείο του Εργάτη μπροστά από το κτήριο του Ε.Κ.Θ

Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της Συνομοσπονδίας έδωσαν στη δημοσιότητα την πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021.

<https://gsee.gr/deltia-typou/h-%cf%80%cf%81%cf%8c%cf%84%ce%b1%cf%83%ce%b7-%cf%84%ce%bf%cf%85-%ce%b9%ce%bd%ce%b5-%ce%b3%cf%83%ce%b5%ce%b5-%ce%b3%ce%b9%ce%b1-%cf%84%ce%bf%ce%bd-%ce%ba%ce%b1%cf%84%cf%8e%cf%84%ce%b1%cf%84%ce%bf/>



Πρώτα σχόλια σχετικά με τις Κυβερνητικές εξαγγελίες για το επικείμενο Εργασιακό Νομοσχέδιο

Η διά συνέντευξης παρουσίαση του εργασιακού Ν/Σ και εν αναμονή της ανάρτησής του για δημόσια διαβούλευση για να δούμε αναλυτικά τις λεπτομέρειες των σχετικών διατάξεων, μάς επιτρέπει μόνο πρώτες γενικές και επί των αρχών παρατηρήσεις.

- Προωθεί με «φερετζέ» τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας –που σχετίζεται με τις τακτικές (λόγω φύσης της παραγωγικής διαδικασίας) ή τις έκτακτες (λόγω ξαφνικού ή απρόβλεπτου γεγονότος) των επιχειρήσεων– την ατομική διευθέτηση η οποία όμως ουδόλως σχετίζεται με αυτήν τη διαδικασία. Η αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι χωρίς την κάλυψη της συλλογικής εκπροσώπησης είναι ισότιμοι διαπραγματευτικά με τον εργοδότη είναι ανιστόρητη και άκρως συντηρητική.
- Ιδιαίτερα στο διαμορφωμένο εργασιακό τοπίο στον ιδιωτικό τομέα, όπου επικρατούν καταστάσεις ζούγκλας, τέτοιες ρυθμίσεις θα αποτελέσουν κόλαφο για το κόσμο της Εργασίας, όταν μάλιστα το Υπουργείο Εργασίας μετατρέπει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας σε ανεξάρτητη αρχή, αντί να το αναβαθμίσει, να το εμπλουτίσει και να το θωρακίσει. Απεκδύεται, δηλ. της πολιτικής ευθύνης ελέγχου των εργοδοτικών παραβάσεων ως «πόντιος πιλάτος». Το ΣΕΠΕ, αντί να είναι η ισχυρότερη επιτελική δομή του Υπουργείου, με πρόχειρες νομικές κατασκευές και χωρίς προηγούμενη διαβούλευση με την εκπροσώπηση Εργαζομένων και Εργοδοτών, οδηγείται σε «αχαρτογράφητα» νερά σε μια περίοδο μετά την πανδημία κρίσιμη για την αγορά εργασίας. Αν η «ατομική σύμβαση» θεωρείται ιδεολογική αρχή του φιλελευθερισμού, η μετατροπή του ΣΕΠΕ σε συνήγορο της αγοράς εργασίας αποτελεί ιδεολογική ακροβασία άκρως επικίνδυνη για τους εργαζόμενους.

Η Συνομοσπονδία, έχοντας πλήρη γνώση της επικρατούσας κατάστασης, του είδους και της έκτασης

των εργασιακών προβλημάτων αλλά και λαμβάνοντας υπόψη τις καταγγελίες και τα αιτήματα των Οργανώσεων-μελών, θα εξαντλήσει κάθε δυνατότητα συνδικαλιστικής δημοκρατικής και αγωνιστικής δράσης ώστε:

- Να αποσυρθεί κάθε αντεργατική διάταξη του Ν/Σ που οδηγεί τη χώρα και τους πολίτες σε δημοκρατική οπισθοδρόμηση και τον κόσμο της εργασίας σε περαιτέρω εργασιακή υποβάθμιση.
- Να υιοθετηθούν στις διατάξεις του Ν/Σ όχι απλά τα κεφάλαια, αλλά και οι ουσιώδεις ρυθμίσεις που έχει επεξεργαστεί και προτείνει η ΓΣΕΕ για την τηλεργασία και το δικαίωμα Αποσύνδεσης, για την ψηφιακή κάρτα εργασίας, την επαναφορά του προσδιορισμού του κατώτατου μισθού στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, για την Υγεία και Ασφάλεια κ.α.

Με την έναρξη της διαδικασίας Δημόσιας Διαβούλευσης η ΓΣΕΕ θα παρουσιάσει –με τη συνδρομή των νομικών και του Ινστιτούτου Εργασίας– τη λεπτομερή απάντηση στις προωθούμενες διατάξεις. Η πληρότητα αξιολόγησης και η επιστημονική τεκμηρίωση των θέσεων των συνδικάτων θα αποτελούν ισχυρή βάση διαπραγμάτευσης, αλλά και για την αγωνιστική δράση που θα προσδιορίσουν τα όργανα διοίκησης.

**Έχουμε καθήκον να υπερασπιστούμε τα συμφέροντα των εργαζομένων
Καμιάς Κυβέρνησης...
Κανενός Κόμματος...
Και αυτό θα πράξουμε.**

Υποχρεωτική η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση των Ξενοδοχοϋπαλλήλων

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την ικανοποίησή της για την απόφαση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, να κηρύξει υποχρεωτική την Κλαδική Σύμβαση των Ξενοδοχοϋπαλλήλων.

Η υποχρεωτικότητα και η επεκτασιμότητα της Σύμβασης, θα ωφελήσει χιλιάδες εργαζόμενους αφού πλέον αυτή θα αφορά στο σύνολο των ξενοδοχοϋπαλλήλων της χώρας.

Η συγκεκριμένη εξέλιξη, αποδεικνύει με τον πλέον ουσιαστικό τρόπο την αποτελεσματικότητα των Συνδικάτων και του αγώνα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον Επισιτισμό – Τουρισμό.

Η συλλογική ρύθμιση στα ξενοδοχεία θέτει όρους ισότητας στις αμοιβές αλλά και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο, διασφαλίζοντας το κρίσιμο δικαίωμα της επαναπρόσληψης για το σύνολο των εργαζομένων στα ξενοδοχεία.

Η ΓΣΕΕ, θα βρίσκεται στο πλευρό των ξενοδοχοϋπαλλήλων και θα παρακολουθεί την εφαρμογή και την τήρηση των μέτρων που εμπεριέχονται στην Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τους.

Συνέντευξη Τύπου και σύγκληση Οργάνων ΓΣΕΕ για το Εργασιακό Νομοσχέδιο

Η ΓΣΕΕ μετά από σχετική πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας θα μετάσχει την προσεχή Πέμπτη σε τηλεδιάσκεψη σχετικά με το Εργασιακό Νομοσχέδιο, το οποίο η Κυβέρνηση έχει αναρτήσει προς δημόσια διαβούλευση.

Αμέσως μετά η Συνομοσπονδία θα προχωρήσει σε Συνέντευξη Τύπου (θα υπάρξει σχετική ενημέρωση και θα σας αποσταλεί το link για να την παρακολουθήσετε). Άμεσα επίσης θα πραγματοποιηθεί και η σύγκληση των Οργάνων της Συνομοσπονδίας ώστε η ΓΣΕΕ να λάβει αποφάσεις και να καθορίσει το πλαίσιο δράσης της.

Στηρίζουμε τον αγώνα των εργαζομένων στη UNILEVER LOGISTICS ενάντια στις απολύσεις

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων

στην εταιρεία unilever Logistics, οι οποίοι αντιδρούν στις απολύσεις συναδέλφων τους από τη Διοίκηση της εταιρείας.

Το Σωματείο των εργαζομένων στην εταιρεία έχει ξεκινήσει επαναλαμβανόμενες δίωρες στάσεις εργασίας σε κάθε βάρδια, αντιδρώντας στη συγκεκριμένη απόφαση και καταγγέλλοντας την εταιρεία ότι προχωρά σε απολύσεις, τη στιγμή που παρουσιάζει σημαντική αύξηση της παραγωγικής της διαδικασίας και κατ'επέκταση των κερδών της.

Η ΓΣΕΕ ζητά από την εργοδότη εταιρεία να πάρει άμεσα πίσω τις απολύσεις και στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων που το μόνο που ζητούν είναι να έχουν τη δουλειά τους με αξιοπρεπείς όρους και αμοιβές.

Τα Συνδικάτα δε θα δεχθούν περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας

Τις έντονες διαφωνίες της σχετικά με επίμαχες διατάξεις του Εργασιακού Νομοσχεδίου εξέφρασε η ΓΣΕΕ, σε τηλεδιάσκεψη στην οποία μετείχαν τα μέλη του Προεδρείου της με τον Υπουργό Εργασίας.

Το Εργασιακό Νομοσχέδιο, παρά τα όσα προσπαθεί να επικοινωνήσει η Κυβέρνηση, δε ρυθμίζει την αγορά εργασίας και δεν κινείται στην κατεύθυνση «προστασίας» της εργασίας και των εργασιακών δικαιωμάτων. Αντιθέτως, εντείνει τις συνθήκες εργασιακής Ζούγκλας.

Για το λόγο αυτό, την ερχόμενη εβδομάδα θα συνεδριάσουν τα Όργανα της Συνομοσπονδίας για να λάβουν αποφάσεις για κινητοποιήσεις, με στόχο να αποσυρθούν διατάξεις και να υιοθετηθούν προτάσεις των Συνδικάτων.

Την Τρίτη 25 Μαΐου στις 11:00 το πρωί, η ΓΣΕΕ θα παραχωρήσει διαδικτυακή συνέντευξη τύπου (η οποία θα μεταδοθεί ζωντανά από την ιστοσελίδα της, από το κανάλι της στο YouTube και τη σελίδα της στο Facebook), στην οποία θα τοποθετηθεί

εκτενέστατα για τα προωθούμενα εργασιακά μέτρα. Οι δε εργατικοί συντάκτες και οι εκπρόσωποι των ΜΜΕ θα λάβουν τις επόμενες μέρες σύνδεσμο (link) μέσα από τον οποίο θα μπορούν να υποβάλλουν live τα ερωτήματα τους.

Η Συνομοσπονδία θα καταθέσει και γραπτώς τις διαφωνίες της στο Υπουργείο Εργασίας, τεκμηριώνοντας την ορθότητα των επιχειρημάτων της απέναντι σε ένα νομοσχέδιο που ήδη έχει προκαλέσει την αντίδραση του κόσμου της εργασίας.

Οι θέσεις της ΓΣΕΕ για το εργασιακό νομοσχέδιο

Μετά τη σημερινή Συνέντευξη Τύπου κατά την οποία η ΓΣΕΕ δημοσιοποίησε με εκτενέστατη ανάλυση μελών του Προεδρείου της, τις σοβαρές αντιρρήσεις και διαφωνίες της με επίμαχες διατάξεις του Εργασιακού Νομοσχεδίου, η Συνομοσπονδία κατέθεσε και εγγράφως στο Υπουργείο Εργασίας τα επιχειρήματα της.

Η νομική υπηρεσία της ΓΣΕΕ σε συνεργασία με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεκμηρίωσε την ορθότητα των διαφωνιών της Συνομοσπονδίας, στις σχετικές επιστολές που απέστειλε στο αρμόδιο Υπουργείο.

Μέσα στην εβδομάδα θα συνεδριάσει η Ολομέλεια Διοίκησης της ΓΣΕΕ για να λάβει αποφάσεις για κινητοποιήσεις και να καθορίσει το πλαίσιο δράσης της Συνομοσπονδίας

Οι σχετικές επιστολές στο Υπουργείο Εργασίας

Προς

τη Γενική Γραμματέα Εργασίας

κα Α. Στρατινάκη

Θέμα: Απόσχιση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και μετατροπή του σε Ανεξάρτητη Αρχή – Αφαίρεση από τους εργαζόμενους του αναγνωρισμένου δικαιώματος και της υποχρέωσης κοινωνικού ελέγχου του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρα 100-123 Σχεδίου Νόμου)– Αίτημα σύγκλη-

σης Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας.

Κυρία Γενική Γραμματέα,

Η ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της ευθύνης της, αλλά και του απαιτούμενου κοινωνικού ελέγχου, για την ουσιαστική και απρόσκοπτη πρόσβαση των εργαζομένων στις δημόσιες ελεγκτικές Αρχές με σκοπό τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και την προστασία τους απέναντι στην εκτεταμένη και πολυμορφική εργοδοτική παραβατικότητα, που απειλεί όχι μόνο τη διαβίωση, αλλά και την υγεία και την ασφάλεια και δυστυχώς και την ίδια τη ζωή των εργαζομένων, διαχρονικά ζητά από την Πολιτεία και το Υπουργείο Εργασίας, τη δημιουργία σταθερής θεματικής επιτελικής δομής για την Επιθεώρηση Εργασίας σε κεντρικό επίπεδο στο Υπουργείο Εργασίας, με ταυτόχρονη θωράκιση με αυτοτελείς και επαρκείς πόρους και μέσα της ανεξαρτησίας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.

Η κεντρική αυτή οργανωτική πρόταση είναι σύμφωνη με τις αρχές και τις εγγυήσεις της κυρωμένης Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 81 (Ν. 3249/1955) ανταποκρίνεται στην ανάγκη α) ενίσχυσης με την εποπτεία, την ευθύνη και τη λογοδοσία του Κράτους της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας του συνόλου των Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας και την αποφασιστική συμβολή στο έργο του Σώματος και β) τον κατάλληλο και έγκαιρο σχεδιασμό και τον συντονισμό, στη βάση διαρκούς αποτίμησης στοιχείων και αποτελεσμάτων μέσω των οικείων Πληροφοριακών Συστημάτων του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, ώστε οι υπηρεσίες της να παρέχονται στοχευμένα και απρόσκοπτα στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας. Η κεντρική αυτή πρόταση της ΓΣΕΕ συμπεριλήφθηκε εκ νέου στην υπ.αριθμ. πρωτ. 201/27.4.2021 επιστολή της Συνομοσπονδίας και διατυπώθηκε από τον εκπρόσωπό της εκ νέου στην τελευταία συνεδρίαση του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την οποία, εάν και έλαβε χώρα μόλις

πριν λίγες ημέρες, δεν υπήρξε, ως ώφειλε από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας, καμία ενημέρωση για τη ραγδαία αυτή οργανωτική εξέλιξη.

Το Κράτος έχει αυτονόητα υποχρέωση να γνωρίζει το περιεχόμενο της κυρωμένης από αυτό Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 81, της οποίας την εφαρμογή οφείλει να διασφαλίζει. Για τη συμμόρφωση μάλιστα της Ελλάδας με τις επιταγές της ΔΣΕ 81 α) έχουν εκδοθεί αποφάσεις και συστάσεις προς την Ελλάδα από τα όργανα ελέγχου του ILO και β) έχει παρασχεθεί εκτενής τεχνική βοήθεια από το ILO τόσο για την Επιθεώρηση Εργασίας με δεσμεύσεις συγκεκριμένου επιτελικού – επιχειρησιακού σχεδιασμού στη βάση εκθέσεων εκτίμησης αναγκών (2012, 2018), όσο και για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, από την οποία μάλιστα προέκυψε η τριμερής συμφωνία Κράτους – εργαζομένων και εργοδοτών για τον Οδικό Χάρτη για την αδήλωτη εργασία, με ειδικές κομβικές δράσεις και λογοδοσία του Υπουργείου Εργασίας και του Σ.ΕΠ.Ε. ως προς την υλοποίηση του τριμερώς συμφωνημένου επιχειρησιακού προγράμματος στοχευμένων ελέγχων της αδήλωτης και της ψευδώς δηλωμένης εργασίας.

Όπως είναι γνωστό, ήδη από το 1997 με απόφαση των οργάνων της ελεγκτικής διαδικασίας για την εξέταση των «Διαμαρτυριών», η οποία επικυρώθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του ILO¹, έγινε αποδεκτή προσφυγή κατά της Ελλάδας και το ζήτημα της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας «υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μιας κεντρικής εξουσίας», εφόσον αυτό αποτελεί σταθερή διοικητική πρακτική του Κράτους (Ελλάδας) που έχει κυρώσει

τη ΔΣΕ 81 (άρθρα 4,19,20), η οποία μάλιστα αναδείχθηκε ως θετική και στην Έκθεση που υποβλήθηκε αργότερα από τον τότε Υπουργό Εργασίας, κρίθηκε ως συμμόρφωση με τις επιταγές της Διεθνούς αυτής Σύμβασης. Συγκεκριμένα το ILO αναφέρει ότι «Η Επιτροπή επισημαίνει ότι η τοποθέτηση του συστήματος Επιθεώρησης Εργασίας υπό την εποπτεία μιας κεντρικής αρχής διευκολύνει τη διαμόρφωση και την εφαρμογή μιας ομοιόμορφης πολιτικής για την επιθεώρηση εργασίας σε όλη την επικράτεια και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας με συνεκτικό τρόπο», κρίση ιδιαίτερα επίκαιρη σήμερα και ως προς το γεγονός της λειτουργίας του κεντρικού Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Ακολούθως και παρακολουθώντας την εξέλιξη του νομοθετικού πλαισίου στην Ελλάδα ως προς την οργανωτικό πλαίσιο του Σ.ΕΠ.Ε., η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων του ILO για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων σημείωσε την ικανοποίησή της θεωρώντας ότι το οργανωτικό νομοθετικό πλαίσιο επιτρέπει την εφαρμογή της ΔΣΕ 81, αναγνωρίζοντας επίσης τη σημασία και το ρόλο του κοινωνικού ελέγχου της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς στον προγραμματισμό των δράσεων και του ετήσιου προγραμματισμού του Σ.ΕΠ.Ε.²

1. REPRESENTATION (article 24) – GREECE – C081 – 1997 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507040,en:NO

Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Greece of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made under article 24 of the ILO Constitution by the Federation of the Associations of Public Servants of the Ministry of Labour of Greece.

2. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων αναφέρει στην Έκθεσή της χαρακτηριστικά ότι «The Committee particularly notes that, with the adoption of Act No. 2639 of 2 September 1998 on the establishment, inter alia, of a Labour Inspection, and Decree No. 136/99 regarding the Organization of the Labour Inspection, a labour inspection system has been established under a central authority with responsibility to the Minister of Labour; this authority is assisted by a tripartite advisory body empowered to issue recommendations regarding the planning of action undertaken by the Labour Inspection and the annual activities reports and also to make proposals with a view to improving the efficacy of the labour inspection system; the labour inspection personnel is governed by the Public Service Statute; the inspection services must submit to the central authority, within the prescribed time limits, periodic reports on their activities, and an annual report drawn up by the central au-

Αυτός ο κοινωνικός έλεγχος, είναι εκκωφαντικά και προκλητικά απών από το οργανωτικό πλαίσιο της Ανεξάρτητης Αρχής για την Επιθεώρηση Εργασίας, που προωθείται από το νομοσχέδιο.

Όπως η ΓΣΕΕ τόνισε και στο Δελτίο Τύπου με τα πρώτα της σχόλια για τις κυβερνητικές εξαγγελίες και πριν δοθεί επίσημα στη διαβούλευση το νομοσχέδιο, ιδιαίτερα στο διαμορφωμένο εργασιακό τοπίο στον ιδιωτικό τομέα, όπου επικρατούν καταστάσεις ζούγκλας, οι προωθούμενες αντεργατικές ρυθμίσεις θα αποτελέσουν κόλαφο για το κόσμο της εργασίας, όταν μάλιστα το Υπουργείο Εργασίας μετατρέπει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή, αντί να το αναβαθμίσει, να το εμπλουτίσει και να το θωρακίσει. Απεκδύεται, δηλ. της πολιτικής ευθύνης ελέγχου των εργοδοτικών παραβάσεων ως «πόντιος πιλάτος». Το Σ.ΕΠ.Ε., αντί να είναι η ισχυρότερη επιτελική δομή του Υπουργείου, με πρόχειρες νομικές κατασκευές και χωρίς προηγούμενη διαβούλευση με την εκπροσώπηση Εργαζομένων και Εργοδοτών, οδηγείται σε «αχατογράφητα» νερά σε μια περίοδο μετά την πανδημία κρίσιμη για την αγορά εργασίας. Αν η «ατομική σύμβαση» θεωρείται ιδεολογική αρχή του φιλελευθερισμού, η μετατροπή του ΣΕΠΕ σε συνήγορο της αγοράς εργασίας αποτελεί ιδεολογική ακροβασία άκρως επικίνδυνη για τους εργαζόμενους.

Η Συνομοσπονδία επίσης επισημαίνει ότι η μετατροπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε ανεξάρτητη αρχή επηρεάζει κομβικά τη λήψη των απαιτούμενων κατάλληλων μέτρων εφαρμογής της ΔΣΕ

thority must be transmitted to the ILO no more than six months after the end of the period which it covers. The Committee notes with interest that the new texts also give effect to Articles 3, paragraph 1; 5(a) and (b); 7; 9; 10; 11; Article 12(1)(a), (b), (c)(i) and (ii); 13; 14; 16; 17 and 18. The Committee is addressing a request regarding certain points directly to the Government ».

Observation (CEACR) – adopted 1999, published 88th ILC session (2000), Labour Inspection Convention, 1947

(No.81) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2187201

190, που κυρώνεται με το ίδιο νομοσχέδιο, ως προς την παροχή έννομης προστασίας προς τα θύματα βίας και παρενόχλησης, αλλά και ως προς την παροχή έννομης προστασία προς τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, δεδομένης της κύριας αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη, με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο στη χώρα.

Η σύγκυση και οι επικαλύψεις ως προς την αρμοδιότητα των δύο ανεξάρτητων αρχών (εφόσον το Σ.ΕΠ.Ε. μετατραπεί σε ανεξάρτητη αρχή), αλλά και ως προς τη συναρμοδιότητα εργατικελέγχων με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, δηλαδή συνολικά τριών ανεξάρτητων αρχών, με βεβαιότητα θα αποβούν σε βάρος των θυμάτων βίας και παρενόχλησης και των οργανώσεων που επιθυμούν να τα συνδράμουν, ιδιαίτερα όταν τα τελευταία χρόνια, στην πρακτική των δημόσιων αρχών, στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη γνώση των εργοδοτικών οργανώσεων και των εργοδοτών, αλλά και στη συνείδηση της κοινωνίας είναι γνωστή (όχι σε πλήρη βαθμό, αλλά πάντως παγιωμένο) η μέχρι σήμερα ακολουθούμενη διαδικασία ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. και του Συνηγόρου του Πολίτη. Η ΓΣΕΕ επίσης επισημαίνει ότι η σύγκυση ως προς τις αρμοδιότητες των Αρχών ως προς τις αρμοδιότητες εξέτασης και ελέγχου των σχετικών καταγγελιών, θα λειτουργήσουν σωρευτικά αρνητικά και ως προς το προωθούμενο αδύναμο πλαίσιο επιβολής υποχρεώσεων προς την εργοδοσία, ως προς την πρόληψη και την αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών, οδηγώντας σε περαιτέρω σημαντική επιβάρυνση των θυμάτων.

Με βάση τα παραπάνω, η ΓΣΕΕ ζητά τη σύγκληση άμεσα του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας για τη διεξαγωγή θεσμικού διαλόγου για την αναβάθμιση της οργανωτικής δομής και της επιχειρησιακής ικανότητας του Σ.ΕΠ.Ε. εντός του Υπουργείου Εργασίας, με αξιοποίηση των τεχνικών πορισμάτων και συστάσεων που έχουν παρασχεθεί από τις τεχνικές βοήθειες του ILO και προς τη δική σας Κυβέρνηση κατά τα προηγούμενα χρόνια.

Απολογισμός Δράσεων 2021

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Προς

Τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων

κ. Κ. Χατζηδάκη

Κοινοποίηση:

Γενική Γραμματέα Εργασίας

κα Α. Στρατινάκη

Θέμα: Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στα μέρη IV και V του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής»

Κύριε Υπουργέ,

Με το ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας προωθείται για ψήφιση σειρά αντεργατικών μέτρων που θίγουν θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα του Εργατικού Δικαίου της χώρας και μάλιστα σε μια περίοδο που η χώρα πλήττεται από τη συνεχιζόμενη πανδημία, με όλες τις ήδη επελθούσες και αναμενόμενες στο μέλλον συνέπειες στην οικονομία, την εργασία και την κοινωνία.

Το εργασιακό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον νομοθέτησης είναι σε κάθε περίπτωση απαγο-

ρευτικό για τέτοιου είδους νομοθετικές παρεμβάσεις. Η συνεχιζόμενη οικονομική κρίση και μάλιστα σε συνθήκες πανδημίας, επιβάλλουν θετικές πρωτοβουλίες, οι οποίες θα έπρεπε να επικεντρώνονται σε μέτρα στήριξης της εργασίας και όχι περαιτέρω απορρύθμισής της.

Πρόκειται για ρυθμίσεις με τις οποίες παραχωρούνται εργαλεία στους εργοδότες, προκειμένου αυτοί να επιβάλλουν όρους εργασίας και αμοιβής με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας.

Το ΣχΝ αναμένεται να κατακρημνίσει και τα τελευταία οχυρά του εργατικού δικαίου της χώρας, όσα απέμειναν όρθια μετά τη δεκάχρονη εφαρμογή των μνημονίων και την πανδημία που συνεχίζεται εδώ και ενάμιση χρόνο. Σ' αυτά τα μέτρα συγκαταλέγεται και η ψήφιση του Ν. 4635/2019, με τον οποίο στραγγαλίστηκε το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, που έχει συνταγματικό θεμέλιο όπως κρίθηκε τόσο με τη με αρ. 25/2004 απόφαση της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου όσο και με την 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Οι ρυθμίσεις του ΣχΝ έρχονται να προστεθούν σε μια σειρά αντεργατικών ρυθμίσεων που επέβαλαν ακραία επισφάλεια στις εργασιακές σχέσεις, επέφεραν καίρια πλήγματα στο θεσμό των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και έπληξαν το μοντέλο της ασφαλούς και αξιοπρεπώς αμειβόμενης εργασίας.

Σε ένα περιβάλλον ακραίας ευελιξίας της αγοράς εργασίας και έντονης επισφάλειας του εργατικού δυναμικού της χώρας, που τροφοδοτείται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, την εκτεταμένη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την αποσάθρωση και υποβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους, το ΣχΝ προσλαμβάνει, εκτός από τον αντεργατικό προσανατολισμό του, και έντονα αντικοινωνικά χαρακτηριστικά

Επί των επιμέρους ρυθμίσεων Ατομικού και Συλλογικού Δικαίου οι κατ αρχήν παρατηρήσεις μας είναι οι παρακάτω:

ΜΕΡΟΣ IV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 58

Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας – Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990

Ο χρόνος εργασίας συναρτάται αναγκαστικά με την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου και ρυθμίζεται τόσο από το εσωτερικό όσο και από το κοινοτικό δίκαιο.

Αρχικά η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης-11-1993 καθόρισε τις στοιχειώδεις (ελάχιστες) προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Η οδηγία αυτή ενσωματώθηκε στο εσωτερικό δίκαιο με το ΠΔ 88/1999.

Η Οδηγία αυτή τροποποιήθηκε από την οδηγία 2000/34, η οποία στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2003/88. Η οδηγία 2000/34 ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το ΠΔ 76/2005, που τροποποίησε το προηγούμενο ΠΔ 88/99.

Ακόμη, το ΠΔ 88/99 (όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 76/2005 και ισχύει), προβλέπει (άρθρο 14) τη δυνατότητα παρεκκλίσεων από διατάξεις του, οι οποίες επιτρέπονται μόνο με ΣΣΕ μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων ή μεταξύ εργοδοτών και των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων ή με συμφωνίες μεταξύ των εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων στα εργασιακά συμβούλια υπό τον όρο ότι

- στους εργαζόμενους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή,
- σε εξαιρετικές περιπτώσεις που είναι αντικειμενικά αδύνατη η χορήγηση ισοδυνάμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης παρέχεται στους οικείους εργαζομένους κατάλληλη προστασία σύμφωνα με την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου.

Στο εσωτερικό δίκαιο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι ήδη νομοθετημένη³

Η διευθέτηση αποτελεί σύστημα κατανομής του χρόνου εργασίας που υλοποιείται με το συμψηφισμό αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με τις λιγότερες ώρες μιας άλλης περιόδου.

1. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας ρυθμίζεται με το άρθρο 42 του ν. 3986/2011:

Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο μέχρι 40 ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μια περίοδο αυξημένης απασχόλησης ο εργαζόμενος να απασχολείται 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών, με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον ώρες αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας άλλης χρονικής περιόδου. Αντί της μείωσης των ωρών απασχόλησης μπορεί να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης

2. Προβλέπονται δύο συστήματα διευθέτησης:

- Α) σε εξαμήνη βάση (η περίοδος αυξημένης απασχόλησης και η αντίστοιχη περίοδος μειωμένης απασχόλησης δεν μπορούν να υπερβαίνουν τους 6 μήνες ανά έτος)
- Β) σε ετήσια βάση (μέχρι 256 ώρες από το συνολικό χρόνο εργασίας εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους μπορούν να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 βδομάδες ετησίως, με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών απασχόλησης για το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους)

3. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι κα-

3. άρθρο 42 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ Α' 152) που αντικατέστησε το άρθρο 7 του Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66)

ταχρηστική. Η άρνηση αυτή του εργαζόμενου δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

4. Σε κάθε περίπτωση, ακόμη και στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης, πρέπει να τηρούνται οι προβλέψεις της νομοθεσίας σχετικά με την υποχρεωτική ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση. Επομένως απαγορεύεται η εργασία να παρέχεται συνεχώς (και τις 7 μέρες της εβδομάδας) ακόμη και αν αφορά περιορισμένο χρονικό διάστημα. Συναφώς πρέπει να παρέχεται και η προβλεπόμενη ημερήσια ανάπαυση, η οποία για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες (άρθρο 3 του ΠΔ 88/1999 όπως τροποποιήθηκε από το ν. 4093/2012). Οι διατάξεις για την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση συνιστούν κανόνες αναγκαστικού δικαίου τόσο του εσωτερικού όσο και του ενωσιακού δικαίου
5. Η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης καθορίζεται:
 - Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή
 - Με συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση ή
 - Με συμφωνία του εργοδότη με το συμβούλιο των εργαζομένων ή
 - Με συμφωνία του εργοδότη με ένωση προσώπων (Η ένωση προσώπων συστήνεται από το 25% τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση πάνω από 20 εργαζομένους και 15% αν ο αριθμός των εργαζομένων είναι κατ' ανώτατο αριθμό 20 εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982
 - Με επιχειρησιακές ή κλαδικές σσε μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης ή του κλάδου.

6. Η δυνατότητα καθορισμού της διευθέτησης εργασίας με συμφωνία εργοδότη – ένωσης προσώπων, με δεδομένο το ρόλο και την αποστολή των τελευταίων αποτελεί πρόβλεψη που πρέπει να καταργηθεί. Όπως έχουμε επανειλημμένα επισημάνει οι εκπρόσωποι των «μορφωμάτων» των ενώσεων προσώπων δεν απολαμβάνουν καμιάς συνδικαλιστικής προστασίας, γεγονός που δεν τους επιτρέπει να λειτουργήσουν με ανεξαρτησία έναντι του εργοδότη, καθιστώντας τους υποχείριο του εργοδότη. Με τα δεδομένα αυτά επιβάλλεται η κατάργηση των ενώσεων προσώπων και της δυνατότητας τους να συνάπτουν δεσμευτικές συμφωνίες με τον εργοδότη.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, το ανώτατο ελεγκτικό όργανο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, έχει επανειλημμένα ζητήσει την αναθεώρηση των διατάξεων σχετικά με τις ενώσεις προσώπων, ύστερα από κοινωνικό διάλογο, με σκοπό τη διασφάλιση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

7. Το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας δεν έχει τύχει μέχρι σήμερα ευρείας εφαρμογής. Οι λόγοι είναι α) ότι τα συνδικάτα επιτελώντας το θεσμικό τους ρόλο λειτουργούν προστατευτικά στο νόμιμο χρόνο εργασίας, β) ότι οι εργοδότες όταν υπάρχει ανάγκη επιπλέον εργασίας προσφεύγουν στην υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση η αμοιβή των οποίων είναι χαμηλή⁴, γ) ο κατακερματισμός της εργασίας, δ) η επικράτηση ευέλικτων μορφών απασχόλη-

-
4. αμοιβή υπερεργασίας: ωρομίσθιο + προσαύξηση 20%,
αμοιβή της υπερωρίας, μέχρι 120 ετησίως: ωρομίσθιο + προσαύξηση 40%,
αμοιβή της υπερωρίας, άνω των 120 ωρών ετησίως: ωρομίσθιο + προσαύξηση 60%,
για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας: ωρομίσθιο + προσαύξηση 80%.»

σης (μερική εργασία, εκ περιτροπής κλπ), μέσω των οποίων επιτυγχάνεται εντατικοποίηση της εργασίας. Είναι γνωστό ότι οι εργοδότες διαθέτουν ήδη όλα τα εργαλεία επιβολής ελαστικών και άτυπων εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, δεδομένης και της έλλειψης επαρκών ελέγχων, μεγάλη μερίδα εργοδοτών επωφελείται από την επικράτηση υψηλών ποσοστών ανεργίας και παραβατικότητας στην αγορά εργασίας, που λειτουργούν ήδη συμπιεστικά στα εργασιακά δικαιώματα

Επί του ΣχΝ: Το ιδιαίτερα κρίσιμο στοιχείο της προωθούμενης ρύθμισης είναι το γεγονός ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας θα μπορεί πλέον να εφαρμόζεται με συμφωνία εργοδότη -εργαζόμενου. Δηλαδή ο ουσιώδης όρος που αφορά στο χρόνο εργασίας θα μπορεί να ρυθμίζεται πλέον όχι με συλλογική, αλλά με ατομική σύμβαση εργασίας, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος. Με το ΣχΝ η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης θα ανήκει πλέον ουσιαστικά στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Έτσι, με την ψήφιση του ΣχΝ θα του παρασχεθεί ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και την αποφυγή πληρωμής υπερεργασίας και υπερωριών. Η τυχόν απαιτούμενη αίτηση του εργαζόμενου δεν έχει καμιά αξία, δεδομένου ότι, λόγω της υπάρχουσας εγγενούς ανισότητας στη σχέση εργαζόμενου – εργοδότη, σε καμιά περίπτωση, ιδίως στις παρούσες συνθήκες επισφάλειας, ο εργαζόμενος δεν θα μπορέσει εύκολα να αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη να υποβάλει αίτημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αφού στο επίπεδο αυτό -και μάλιστα χωρίς τη μεσολάβηση συνδικαλιστικής οργάνωσης- ο εργοδότης είναι κυρίαρχος και θα μπορεί να επιβάλει τη θέλησή του στον εργαζόμενο.

Αυτό σημαίνει ότι, ακόμη και σε κανονικές συνθήκες, η απαιτούμενη αίτηση των εργαζομένων (για διευθέτηση), συνηθέστατα δεν θα είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης, αλλά εξαναγκασμένη ενέργεια, λόγω της υπάρχουσας σχέσης εξάρτησης από

τον εργοδότη ή των απειλών (απόλυσης, βλαπτικής μεταβολής κλπ) που τη συνοδεύουν.

Η προϋπόθεση που θέτει η διάταξη, της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη, προκειμένου να συμφωνηθεί η διευθέτηση ατομικά με τον εργαζόμενο, δεν μεταβάλλει τα πράγματα, δεδομένου ότι στην Ελλάδα ποσοστό περίπου 99,9 % των επιχειρήσεων είναι μικρο-μεσαίες (ΜμΕ), όπου λόγω του μικρού αριθμού εργαζομένων δεν υπάρχουν σωματεία.

Με τον τρόπο αυτό η ρύθμιση του χρόνου εργασίας και η καταστρατήγησή του έρχεται στα χέρια του εργοδότη, ο οποίος θα μπορεί να προχωρά κατά το δοκούν σε διευθετήσεις. Είναι φανερό ότι η προωθούμενη ρύθμιση ανατρέπει αναγκαστικούς κανόνες του εσωτερικού δικαίου που κατοχυρώνουν το οκτάωρο και έρχεται σε αντίθεση και με το κοινοτικό δίκαιο.

Τα αποτελέσματα της επικείμενης ρύθμισης

Παρακάμπτονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, παραβιάζεται η συλλογική αυτονομία τους και πλήττεται η συνδικαλιστική δράση και λειτουργία τους.

Πλήττεται η συνδικαλιστική ελευθερία

δεν θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας

θα επέλθει μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, μέσω μη πληρωμής της επιπλέον εργασίας τους, κατά τις περιόδους αυξημένης απασχόλησης

Με την αποδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας και την απουσία ή δυσχέρεια ελέγχων, υπάρχουν φόβοι ότι το μέτρο θα οδηγήσει, στην πραγματικότητα, σε παραβίαση των ορίων της επιτρεπόμενης ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης και θα καταστρατηγήσει το 8ωρο

Άρθρο 56. Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990

Με το ΣχΝ προστίθεται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία μπορεί να παρασχεθεί πρόσθετη εργασία από

εργαζόμενο μερικής απασχόλησης, εφόσον συμφωνεί ο ίδιος, και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας.

Η μερική απασχόληση όπως είναι γνωστό είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη στη χώρα μας. Η δυνατότητα παροχής επιπλέον εργασίας από εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και μάλιστα σε χρόνο που δεν είναι συνεχόμενος με αυτόν της μερικής απασχόλησης, πρόκειται να απορρυθμίσει πλήρως και να κατακερματίσει την ιδιωτική ζωή των μερικώς απασχολούμενων.

Στο ισχύον δίκαιο προβλέπεται η δυνατότητα επιπλέον εργασίας των μερικώς απασχολούμενων με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Δεν υπάρχει πρόβλεψη ότι η εργασία μπορεί να παρέχεται σε χρόνο μη συνεχόμενο.

Άρθρο 57

Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας –

Τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000

Με την παρούσα ρύθμιση του ΣχΝ αυξάνεται ο αριθμός των νόμιμων υπερωριών στις 150 ώρες ετησίως, από 120 που ισχύει σήμερα. Συγχρόνως τίθεται ως ημερήσιο όριο νόμιμης υπερωρίας οι τρεις (3) ώρες, το οποίο αθροιζόμενο με το οκτάωρο και τη μία ώρα υπερεργασίας μας δίνει 12 ώρες ημερήσιας απασχόλησης.

Επιπλέον ορίζεται ότι για κάθε ώρα παράνομης (σήμερα ορίζεται ως κατ' εξαίρεση) υπερωρίας ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%, από 80% που ισχύει σήμερα.

Ακόμη με το ΣχΝ προστίθεται εξουσιοδοτική διάταξη με την οποία παρέχεται εξουσιοδότηση στον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να μπορεί με αποφάσεις του να χορηγεί άδεια υπερωριακής απασχόλησης

των εργαζομένων όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, δηλαδή άνω των 150 ωρών, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, Στην περίπτωση αυτή η αμοιβή για την υπερωριακή αυτή απασχόληση ορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%.

Η ρύθμιση αυτή του ΣχΝ διευρύνει τα όρια της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων. Επιπλέον, αυξάνει την προσαύξηση για τις παράνομες υπερωρίες, ωστόσο, η αύξηση αυτή, στην πράξη, μπορεί να καταστεί ανεφάρμοστη, ιδίως με την δυνατότητα του Γενικού Γραμματέα να αυξάνει το όριο της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης πάνω από τις 150 ώρες καθιστώντας την αρχικά παράνομη υπερωρία, νόμιμη, σε συνδυασμό με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία, που εισάγει το άρθρο 58 του ΣχΝ, που θα οδηγήσει σε επιπλέον απασχόληση χωρίς αμοιβή

Άρθρο 62 Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάρρωση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας

Διευρύνεται ο κατάλογος των επιχειρήσεων για τις οποίες δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία και προστίθενται σ αυτές ταχυδρομικές υπηρεσίες (courier), δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών, παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραιατρικού υλικού, εφοδιαστικής αλυσίδας (“logistics”), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων, Κέντρων κοινών υπηρεσιών (“shared services centers”) ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων, κέντρων δεδομένων (“data centers”) και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων, Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τε-

χνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων και φύλαξης (security).».

Συγχρόνως διευρύνεται ο κύκλος των επιχειρήσεων που μπορούν να λειτουργούν τις Κυριακές μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας και με την προσθήκη στις ήδη προβλεπόμενες επιχειρήσεις, των ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών, των επιχειρήσεων που λειτουργούν εποχιακά ή χρησιμοποιούν ύλες, υποκειμένες σε ταχεία φθορά, σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων.

Συγχρόνως προβλέπεται η λειτουργία σε ημέρα Κυριακή σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει. σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων (όπως σε ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικούς και άλλους διαγωνισμούς, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών), σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών, σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.

Η διεύρυνση με το ΣχΝ του καταλόγου των επιχειρήσεων που θα μπορούν να λειτουργούν νόμιμα και τις Κυριακές, οδηγεί σε συρρίκνωση της Κυριακάτικης αργίας, με όλες τις συνέπειες για την επαγγελματική και ιδιωτική ζωή των εργαζομένων.

Άρθρο 63

Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

Καταργείται η διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και ερ-

γατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

Στο ισχύον δίκαιο η αποζημίωση των εργατοτεχνιτών υπολείπεται της αποζημίωσης των υπαλλήλων. Ωστόσο, όπως είναι γνωστό, με το άρθρο 17 παρ. 5 του ν. 3899/2010 ορίστηκε ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες», αντί των δύο μηνών που οριζόταν στο προϊσχύσαν δίκαιο. Ακολούθως με το ν. 4093/2012 ορίστηκε (Υποπ. ΙΑ.12 περ. 1) ότι «η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη...».

Η υπερβολική αυτή επιμήκυνση του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου (12μηνος αντί του διμήνου που ίσχυε μέχρι τότε) έχει προφανή σκοπό την καταστράτηγηση του δικαίου της καταγγελίας, αφού στοχεύει στην απαλλαγή των εργοδοτών από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, μέσω των ελεύθερων καταγγελιών εντός του πρώτου 12μήνου και αντικατάσταση των απολυομένων από άλλους εργαζόμενους κ.ο.κ.

Σημειώνουμε ότι η ρύθμιση αυτή (για επιμήκυνση της δοκιμαστικής περιόδου στο 12μηνος), εκτός όλων των άλλων, παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, όπως διαπιστώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, στην από 23-3-2017 απόφασή της κατόπιν της με αρ. 111/2014 Συλλογικής Προσφυγής της ΓΣΕΕ για μια σειρά αντεργατικών νομοθετικών μέτρων της περιόδου 2010-2014

Παρά το γεγονός ότι το Συμβούλιο Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης με Ψήφισμά του κάλεσε την ελληνική Κυβέρνηση να συμμορφωθεί το συντομότερο και να άρει όλα τα νομοθετικά μέτρα που παραβιάζουν τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό

Χάρτη, όπως διαπίστωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ωστόσο μέχρι σήμερα η ελληνική πολιτεία δεν έχει συμμορφωθεί και δεν έχει καταργήσει την πιο πάνω διάταξη.

Άρθρο 64 Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

Με τη νέα ρύθμιση, σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση ο εργοδότης θα έχει δικαίωμα να μην αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, πλήρως ή μερικώς. Στην περίπτωση αυτή, οι αποδοχές του εργαζόμενου θα καταβάλλονται πλήρως μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης. Αν ο εργοδότης ασκήσει το παραπάνω δικαίωμα, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αναλάβει εργασία σε διαφορετικό εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα της προειδοποίησης, χωρίς να επηρεάζονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης

Στο ισχύον δίκαιο δεν αναγνωρίζεται αυτή η δυνατότητα στον εργοδότη. Με τη ρύθμιση του ΣχΝ ο εργαζόμενος θα αποκοπεί – αποξενωθεί από τη θέση εργασίας του, και μάλιστα σε χρόνο που δεν έχουν επέλθει ακόμη τα αποτελέσματα της καταγγελίας

Άρθρο 65

Προστασία από τις απολύσεις

1. Στην παράγραφο 1 του άρθρου απαριθμούνται οι λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας προσώπων που απολαμβάνουν αυξημένη προστασία (ενδεικτικά, όταν οφείλεται σε δυσμενή διάκριση, όταν γίνεται λόγω ενάσκησης νομίμου δικαιώματος του εργαζόμενου, όταν οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, η καταγγελία των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για χρονικό διάστημα 18 μηνών από τη γέννηση, όταν γίνεται κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, η καταγγελία των πολύτεκνων, αναπήρων, των στρατευμένων, των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων

σε τουριστικές επιχειρήσεις, αυτή που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, η καταγγελία των συνδικαλιστικών στελεχών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982 κλπ)

Η νέα ρύθμιση προβλέπει ότι αν ο απολυθείς εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον Δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυσή του είναι άκυρη για έναν από τους αμέσως παραπάνω λόγους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη.

Δεν πρόκειται εδώ για αντιστροφή του βάρους απόδειξης, αλλά όπως διατυπώνεται η διάταξη, το βάρος απόδειξης του λόγου ή των λόγων της ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης το έχει ο εργαζόμενος. Ο εργοδότης μπορεί να ανταποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη.

2. Αν η απόλυση πάσχει για άλλο λόγο (εκτός από τους παραπάνω), που την καθιστά άκυρη, όπως πχ παράβαση του έγγραφου τύπου, μη καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, καταχρηστικότητα κλπ, το ΣχΝ απαλλάσσει το εργοδότη από τις συνέπειες της υπερημερίας του και συρρικνώνει την προστασία του εργαζόμενου από την απόλυση, καθόσον του στερεί το δικαίωμα στους μισθούς υπερημερίας και στη θέση εργασίας του:

Α) Απαλλαγή πληρωμής μισθών υπερημερίας: Στο ισχύον δίκαιο, βασική συνέπεια της ακυρότητας της απόλυσης του εργαζόμενου είναι ότι η απόλυση αυτή θεωρείται ως μη γενόμενη, με αποτέλεσμα τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης και την υπερημερία του εργοδότη. Αυτό περαιτέρω συνεπάγεται την υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας του εργαζόμενου για όσο διάστημα διαρκεί η υπερημερία του εργοδότη.

Η υπερημερία του εργοδότη διαρκεί μέχρι αυτή να αρθεί με έναν νόμιμο τρόπο: Νόμιμοι τρόποι άρσης της υπερημερίας είναι π.χ, η επανάληψη από τον εργοδότη της καταγγελίας χωρίς το στίγμα της ακυρότητας, η απασχόληση του εργαζομένου και η πληρωμή του μισθού του, η συμφωνημένη λύση της σύμβασης εργασίας κλπ. Για όσο χρόνο δεν αίρεται η υπερημερία του εργοδότη αυτός οφείλει αποδοχές υπερημερίας, μέχρι το χρονικό σημείο που θα κριθεί ότι η αξίωση από τον εργαζόμενο μισθών υπερημερίας είναι καταχρηστική.

Με την προωθούμενη ρύθμιση ο εργοδότης απαλλάσσεται από τη βασική συνέπεια της υπερημερίας του, δηλαδή την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας, που υποκαθίσταται από την πληρωμή πρόσθετης αποζημίωσης (η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις αποδοχές 3 μηνών, ούτε μεγαλύτερη από το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης). Το μέτρο έχει επίπτωση και στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου, αφού, αντίθετα με ό,τι συμβαίνει στους μισθούς υπερημερίας, που ο χρόνος υπερημερίας του εργοδότη συνιστά χρόνο εργασίας με όλες τις κοινωνικοασφαλιστικές συνέπειες, η αποζημίωση απόλυσης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές παρά μόνο φορολογικές κρατήσεις.

Για το ύψος της αποζημίωσης θα λαμβάνεται υπόψη και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Στη σημερινή οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων είναι βέβαιο ότι το ύψος της αποζημίωσης αυτής θα είναι μικρό

Η ρύθμιση, ουσιαστικά, συνιστά μέτρο απελευθέρωσης των απολύσεων, αφού ενεργοποιείται και με μόνη την αίτηση του εργοδότη (καθώς και του εργαζομένου), χωρίς να καταλείπεται αντίστοιχη ευχέρεια του δικαστηρίου να κρίνει διαφορετικά.

Β) Μη επαναπασχόληση του εργαζομένου: Με την προωθούμενη ρύθμιση, αναιρείται η υποχρέωση επαναπασχόλησης του εργαζομένου, ως συνέπεια της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και της υπερημερίας του εργοδότη (άρθρο 656 ΑΚ). Ο εργοδότης μετά από αίτημά του στο δικαστήριο μπορεί να ματαιώσει τη δυνατότητα αυτή, αφού η επιστροφή στη θέση εργασίας αποτελεί μέτρο αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας του εργαζομένου, που έχει υποστεί την άκυρη απόλυση. Η απώλεια της θέσης εργασίας ιδίως στις περιπτώσεις που έχει διαπιστωθεί η ακυρότητα της απόλυσης, ασφαλώς δεν μπορεί να θεραπευθεί με την καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης που εισάγει η νέα ρύθμιση.

Στο πλαίσιο αυτό, καταλύεται κάθε προστασία του εργαζομένου από την απόλυση αφού ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις βασικές συνέπειες της ακυρότητας της καταγγελίας και ο εργαζόμενος θα χάνει και τους μισθούς υπερημερίας και τη θέση εργασίας του

3. Σύμφωνα με το ΣχΝ, ακόμη και όταν συντρέχουν ως λόγοι απόλυσης όλων των κατηγοριών (π.χ απόλυση οφείλεται σε διάκριση και συγχρόνως δεν καταβλήθηκε η αποζημίωση απόλυσης) δεν επιτρέπεται ο εργαζόμενος να ζητήσει ταυτόχρονα την ακύρωση της καταγγελίας μετά των συνεπειών αυτής (π.χ. μισθοί υπερημερίας) και την αστική ποινή. Στην περίπτωση που σωρρευθούν τα σχετικά αγωγικά αιτήματα, η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη. Πρόκειται για μια ακόμη περίπτωση που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να ασκήσει δικαστικά τα δικαιώματά του όταν συνυπάρχουν περισσότεροι λόγοι ακυρότητας της απόλυσής του.
4. Σύμφωνα με το ΣχΝ, σε περίπτωση ακυρότητας της καταγγελίας γιατί δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος ή δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης, παρέχεται η ευχέρεια στον εργο-

δότη να ισχυροποιήσει την καταγγελία, διορθώνοντας τις ελλείψεις που την καθιστούν άκυρη, μέσα σε 4 μήνες από την απόλυση. Ας σημειωθεί ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά του κύρους της απόλυσής του μέσα σε ένα τρίμηνο από την συντέλεσή της στο αρμόδιο δικαστήριο, οπότε, στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης, θα έχει λάβει ήδη γνώση των ελλείψεων της. Παρέχεται ακόμη η ευχέρεια στον εργοδότη να διορθώσει και μετά την εκπνοή του 4μήνου τις πλημμέλειες της καταγγελίας, οπότε η πλήρωση των προϋποθέσεων θα θεωρείται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη.

Η νέα ρύθμιση δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να διορθώσει λάθη και παραλείψεις του, ματαιώνοντας τις συνέπειες από την ακυρότητα της απόλυσης και την υπερημερία του που αυτή συνεπάγεται, καθιστώντας τη δίκη που άνοιξε ο εργαζόμενος άνευ αντικειμένου και στερώντας του κάθε προστασία.

5. Στο ισχύον σήμερα δίκαιο η μη καταβολή πλήρους της αποζημίωσης απόλυσης επιφέρει την ακυρότητα της απόλυσης και την υπερημερία του εργοδότη. Μόνο αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η μη καταβολή πλήρους της αποζημίωσης απόλυσης οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη του μπορεί να απαλλαγεί από τις συνέπειες της ακυρότητας και της υπερημερίας του. Σε μεγάλες όμως επιχειρήσεις που διαθέτουν οργανωμένη οικονομική και νομική υπηρεσία οι περιπτώσεις να θεωρηθεί συγγνωστή η εν λόγω πλάνη ως προς το ύψος της αποζημίωσης είναι εξαιρετικά περιορισμένες.

Με το ΣχΝ εισάγεται διάταξη σύμφωνα με την οποία κατά πλάσμα δικαίου εάν η αποζημίωση απόλυσης υπολείπεται της νόμιμης κατά ποσοστό μέχρι 10%, θεωρείται ότι έγινε λόγω συγγνωστής πλάνης και ο απολυθείς μπορεί να αιτηθεί αγωγικά μόνο συμπλήρωσή της. Πρόκειται για οριζόντια ρύθμιση που περιορίζει τις περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης

ακόμη και σε μεγάλες επιχειρήσεις που η ύπαρξη οργανωμένης νομικής υπηρεσίας θα απέκλειε να χαρακτηριστεί η ελλιπής αποζημίωση απόλυσης, ως συγγνωστή. Επιπλέον, επειδή η καταβολή ελλιπούς αποζημίωσης μέχρι 10% απαλλάσσεται κατά τα παραπάνω από τη συνέπεια της ακυρότητας, υπάρχει φόβος οι εργοδότες να καταβάλουν εξ αρχής μειωμένη κατά 10% την αποζημίωση απόλυσης, αφού ο εργαζόμενος στερείται της δυνατότητας να προσβάλει για το λόγο αυτό το κύρος της απόλυσής του.

Η διάταξη απελευθερώνει ουσιαστικά τις απολύσεις και στερεί κάθε προστασία τους εργαζόμενους. Η ρύθμιση έρχεται να προστεθεί στην υπάρχουσα ήδη αποσάθρωση του ισχύοντος πλαισίου του δικαίου της καταγγελίας (πχ κατάργηση του βάσιμου λόγου απόλυσης, μείωση του χρόνου προειδοποίησης απόλυσης, μείωση της αποζημίωσης απόλυσης, σημαντική υποχώρηση – κατάργηση των εργατικών προνομίων των εργατικών αξιώσεων, που καθιστούν τουλάχιστον αβέβαιη αν όχι αδύνατη την ικανοποίησή τους).

Άρθρο 67 Τηλεργασία –αποσύνδεση

Βλ αναλυτική πρόταση της ΓΣΕΕ

Άρθρο 68 Συμβατική σχέση συνεργατικών ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών

Η νέα ρύθμιση εισάγει αρνητικό τεκμήριο μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους, να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο, να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, κλπ.

Προβλέπεται ότι με μόνη την υπογραφή μιας στερεότυπης σύμβασης με το παραπάνω περιεχόμενο θα δημιουργείται τεκμήριο σε βάρος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ακόμη και αν η πραγματικότητα της απασχόλησης, όπως συμβαίνει συνήθως θα είναι τελείως διαφορετική. Πρόκειται για μια ρύθμιση η οποία θα οδηγήσει σε εξασθένιση της

νομικής θέσης των εργαζομένων στις πλατφόρμες και θα δυσχεράνει την αποδεικτική θέση τους, αφού αυτοί θα πρέπει να καταρρίψουν το παραπάνω τεκμήριο, ιδίως στις περιπτώσεις που σύμφωνα με τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό της σύμβασής τους αυτή θα πρέπει να θεωρείται εξαρτημένης εργασίας.

Η ρύθμιση είναι προβληματική δεδομένου ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός των έννομων σχέσεων κρίνεται *ad hoc*, στη συγκεκριμένη περίπτωση, με βάση τα χαρακτηριστικά που συγκροτούν στην πράξη τη φυσιογνωμία των έννομων σχέσεων.

Η ανάγκη προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων επιβάλλει την καθιέρωση τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας τους.

Άρθρο 74 Ηλεκτρονική κάρτα εργασίας

Σε θετική κατεύθυνση -αποτελούσε αίτημα της ΓΣΕΕ

Άρθρο 79 Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Στο Κεφάλαιο των ρυθμίσεων για το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II, το άρθρο 79 περιέχει εξουσιοδοτικές διατάξεις, μεταξύ των οποίων, στην παράγραφο 4 στοιχείο στ', περιλαμβάνεται και εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με απόφασή του να ορίζει «τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920».

Στο ισχύον δίκαιο, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. α' της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν⁵, δεν υπόκεινται στις περί χρονι-

κών ορίων διατάξεις του νόμου οι υπάλληλοι μεγάλων επιχειρήσεων οι οποίοι λόγω των εξαιρετικών προσόντων και της προς αυτούς εμπιστοσύνης του εργοδότη ασκούν καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων της επιχείρησης του εργοδότη ή σημαντικού τομέα αυτής, κατά τρόπον ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης και να διακρίνονται σαφώς από τους άλλους υπαλλήλους.

Σύμφωνα με την κρατούσα στενή ερμηνεία του άρθρου 2 του ν.2269/20 «περί κυρώσεως της συμβάσεως της Ουασινγκτόν» διευθυντικός υπάλληλος είναι κάθε υπάλληλος που ασκεί απέναντι σε ορισμένο αριθμό μισθωτών εξουσίες που ανήκουν στον σκληρό πυρήνα των εργοδοτικών εξουσιών ή που η εργασία του είναι ιδιαίτερα υπεύνητη ή διακρίνεται για την ανώτερη φύση της. Ουσιαστικές χαρακτηριστικό γνώρισμα του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι ότι ασκεί γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία και επηρεάζει αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της εργοδοτικής επιχείρησης.

Με την ορθή στενή ερμηνεία της παραπάνω διάταξης αποκλείονται από την έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου οι απλοί προϊστάμενοι ή διευθυντές ορισμένων υπηρεσιών ή τομέων μιας επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτό για να συντρέχει η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου απαιτείται καθολική εργοδοτική εξουσία για το σύνολο της επιχείρησης καθώς και αυτονομία στη λήψη στρατηγικού χαρακτήρα αποφάσεων ή έστω σημαντικών εργοδοτικών αποφάσεων, που να αφορούν στο σύνολο της επιχείρησης ή τουλάχιστον σε έναν αυτοτελή τομέα αυτής.

Ο χαρακτηρισμός ενός εργαζόμενου ως διευθύνοντος υπαλλήλου ή μη, αποτελεί ζήτημα ορθού νομικού χαρακτηρισμού που ανήκει κυριαρχικά στα δικαστήρια.

Η νέα ρύθμιση δημιουργεί φόβους ότι θα επιχειρηθεί η υπαγωγή στην έννοια του διευθύνοντος

θύνσεως, ή θέσιν εμπιστευτικήν.»

5. «Εις πάσας τας οιοιδήποτε είδους βιομηχανικές εργασίας, δημοσίας ή ιδιωτικής ως και εις τα παραρτήματα αυτών, εξαιρέσει εκείνων εις ας αποσχολούνται μέλη μόνον μιας και της αυτής οικογενείας, η διάρκεια της εργασίας του προσωπικού δεν δύναται να υπερβαίνει 8 ώρας ημερησίως και 48 ώρας καθ' εβδομάδα, πλήν των κάτωθι εξαιρέσεων:

α) Αι διατάξεις της παρούσης συμβάσεως δεν εφαρμόζονται επί προσώπων κατεχόντων θέσιν εποπτείας ή διευ-

υπαλλήλου (ώστε να μην εφαρμόζονται σ αυτούς οι διατάξεις για το χρόνο εργασίας) και των απλών προϊσταμένων υπηρεσιών που δεν ασκούν εξουσίες του σκληρού πυρήνα των εργοδοτικών εξουσιών.

Άρθρο 81 Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982

Σύμφωνα με την ισχύουσα περ. γγ της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων κατατίθεται στο γραμματέα του Ειρηνοδικείου.

Με το ΣχΝ η διάταξη τροποποιείται ώστε η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Άρθρο 82 Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982

Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο, η σύσταση και τροποποίησή του καταστατικού των συνδικαλιστικών οργανώσεων – σωματείων εγκρίνεται από το Ειρηνοδικείο της έδρας τους, το οποίο ελέγχει τη νομιμότητα των νόμιμων όρων και του καταστατικού τους, το οποίο, μετά τις νόμιμες δημοσιεύσεις, εγγράφεται στο οικείο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου. Στο Πρωτοδικείο ακόμη δημοσιεύονται και τα πρακτικά των αρχαιρεσιών των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και οι πράξεις διάλυσής τους. Επομένως με το ισχύον νομικό πλαίσιο διασφαλίζεται ο έλεγχος νομιμότητας, αλλά και η αναγκαία δημοσιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων έναντι τρίτων. Το σωματείο αποκτά νομική προσωπικότητα από την εγγραφή του στο οικείο βιβλίο του Πρωτοδικείου της έδρας του. Ο νόμος (άρθρο 2 ν. 1264/1982, άρθρα 78 επ. ΑΚ) παρέχει ήδη επαρκείς εγγυήσεις νομιμότητας και δημοσιότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Με το ΣχΝ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και από την εγγραφή αυτή αποκτούν νομική προσωπικότητα.

Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή

α) οι δημοσιεύσεις της περίληψης καταστατικού στον τύπο και η εγγραφή της οργάνωσης στο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου, τα οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τη δημοσίευση και την εγγραφή που αναφέρονται παραπάνω,

β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, τα οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την ψήφιση των παραπάνω από τη γενική συνέλευση των μελών της,

γ) οι δικαστικές αποφάσεις που εγκρίνουν ή τροποποιούν το καταστατικό ή αποφασίζουν τη διάλυση, τις οποίες η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την έκδοση της κάθε απόφασης,

δ) ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από κάθε γενική συνέλευση των μελών της, καθώς και κάθε αλλαγή της σύνθεσης οργάνου διοίκησης αυτής,

ε) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από κάθε αλλαγή των στοιχείων αυτών,

στ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδο-

τούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτή οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις, τις οποίες η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την επικύρωσή τους και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρατούνται υποχρεωτικά ή άλλες, καθώς και λοιπά έσοδα, και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών, ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα.

Η εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο μητρώο, όπως εισάγεται στο ΣχΝ, αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση συνταγματικών δικαιωμάτων τους, όπως η συλλογική διαπραγμάτευση, η κήρυξη απεργίας, η υπογραφή ΣΣΕ, η χρηματοδότηση από κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές, η προστασία των εκπροσώπων τους από απόλυση και μετάθεση. Πρόκειται για ρύθμιση που θίγει τον πυρήνα δικαιωμάτων που προστατεύει το σύνταγμα στα άρθρα 22 παρ. 2, 23 παρ.1, 2 Σ. Τα διαδικαστικά εμπόδια που ορθώνει το ΣχΝ μπορούν να οδηγήσουν όχι απλώς σε περιορισμό αλλά σε κατάλυση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, της απεργίας και γενικά της συνδικαλιστικής δράσης.

Επιπλέον, με τη διάταξη αυτή, εντείνονται οι υπάρχουσες ανησυχίες για την επεξεργασία των στοιχείων αυτών από τρίτους. Εξάλλου, ούτε η απόδειξη της αντιπροσωπευτικότητας αποτελεί λόγο που δικαιολογεί τη ρύθμιση αφού, όπως είναι γνωστό, σήμερα, όταν εγείρεται παρόμοιο ζήτημα ενώπιον της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκθέτουν οι ίδιες τα στοιχεία που αποδεικνύουν την αντιπροσωπευτικότητά τους.

Το ζήτημα της τήρησης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. των οικονομικών καταστάσεων που αξιώνει η εν λόγω διά-

ταξη του ΣχΝ, σε σχέση με τη χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι ήδη νομοθετικά λυμένο με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 2 του ν. 4491/2017⁶, σύμφωνα με την οποία η χρηματοδότηση αυτή αποτελεί απόδοση πόρου και δεν συνιστά επιχορήγηση ή χρηματοδότηση.

Άρθρο 83 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων –

Τροποποιείται το άρθρο 3 του ν. 1264/1982 ώστε τα βιβλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να τηρούνται σε ηλεκτρονική μορφή. Η νέα ρύθμιση δεν είναι άμεσης εφαρμογής καθόσον έχει τεθεί εξουσιοδοτική διάταξη ώστε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να καθοριστούν η μορφή που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η ημερομηνία έναρξης εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 84 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων – Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982

Στο ισχύον δίκαιο από την απαγόρευση να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις εξαιρούνται οι παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ αυτόν και εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες.

6. «2. Η περίπτωση δ' της παρ. 6 του άρθρου 34 του ν. 4144/2013 (Α' 88) αντικαθίσταται ως εξής: «δ. Οι δαπάνες των κλάδων «Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΛΑΕΚ) και «Λογαριασμός Κοινωνικής Πολιτικής» βαρύνουν, για την κάλυψή τους, τους διαχρονικά αποδιδόμενους πόρους στον ΟΑΕΔ και καταβάλλονται από τα σχετικά ταμειακά διαθέσιμα, ανεξαρτήτως εάν έχει μεταφερθεί από τον ΕΦΚΑ, κατά το έτος απόδοσης του πόρου, το ποσό που αντιστοιχεί στις εν λόγω ενιαίες δαπάνες. Οι ως άνω δαπάνες αποτελούν απόδοση πόρου και δεν συνιστούν επιχορήγηση ή χρηματοδότηση, κατά το άρθρο 41 του ν. 4129/2013 (Α' 52), το άρθρο 10B του ν. 3861/2010 (Α' 112) και την παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 2731/1999 (Α' 138), όπως ισχύουν.» 3. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από 1.1.2017». ΝΥ/ΖΧ/240521

Με τη νέα ρύθμιση καταργείται η παραπάνω εξαίρεση και κατά συνέπεια οι πιο πάνω παροχές για κοινωνικές σκοπούς (συνήθειες στην πράξη) θα θεωρούνται απαγορευμένες.

Άρθρο 85

Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων –

Τροποποιείται το άρθρο 8 του ν. 1264/1982 και προστίθεται, εκτός από τη φυσική παρουσία στη Γενική Συνέλευση που προβλέπεται σήμερα, και η δυνατότητα συμμετοχής και ψηφοφορίας εξ αποστάσεως. Η διάταξη χρησιμοποιεί άλλοτε διαζευκτική και άλλοτε παρατακτική σύνδεση μεταξύ των δύο μορφών συμμετοχής (φυσική παρουσία και από απόσταση). Ωστόσο επικρατέστερη φαίνεται η άποψη ότι επιτρέπεται και ο συνδυασμός φυσικής παρουσίας και εξ αποστάσεως.

Με τη νέα ρύθμιση το καταστατικό οφείλει να προβλέπει τους τρόπους της εξ αποστάσεως συμμετοχής και ψήφου στη Γενική Συνέλευση κάθε μέλους που το επιθυμεί, οι οποίοι πρέπει να περιλαμβάνουν την ηλεκτρονική, διαδικτυακή ή δικτυακή, σύνδεση, με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα. Απαγορεύεται η λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.

Η δυνατότητα εξ αποστάσεως παρουσίας και διενέργειας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας θέτει ζητήματα συμμετοχής των μελών – ψηφοφόρων της οργάνωσης στη Γενική Συνέλευση, τα οποία θα μπορούν, ενδεχομένως, να ψηφίζουν και από απόσταση, χωρίς να παρίστανται στο συλλογικό όργανο. Με τον τρόπο αυτό υπονομεύεται η ζωντανή διαδικασία και λειτουργία των Γενικών Συνελεύσεων ως συλλογικών οργάνων, όπου συν-διαμορφώνονται ή μπορεί και να μεταβάλλονται γνώμες, μέσα από το ζωντανό διάλογο. Η ρύθμιση παραβιάζει την δημοκρατική και ελεύθερη λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και πλήττει τη συλλογική της αυτονομία που εγγυάται και προστατεύει το Σύνταγμα.

Επιπλέον, τίθεται ζήτημα πραγματικής διασφάλισης της μυστικότητας της ψηφοφορίας, όπου αυτή είναι υποχρεωτική από το νόμο, όπως στις αποφάσεις για απεργία, δεδομένου ότι η αποστάσεως συμμετοχή στη Γενική Συνέλευση δεν μπορεί να εγγυηθεί την μυστικότητα της ψήφου.

Με τη νέα ρύθμιση η αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της συνέλευσης, στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που εδρεύει η συνδικαλιστική οργάνωση. Η απόφαση του Ειρηνοδικείου μπορεί να προσβληθεί με έφεση στο Μονομελές Πρωτοδικείο εντός δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της.

Με το ΣχΝ μεταβάλλεται η υλική αρμοδιότητα του δικαστηρίου για τις ακυρωτικές αποφάσεων σωματείων υποθέσεις. Το αρμόδιο δικαστήριο μέχρι σήμερα είναι το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της οργάνωσης και με τη νέα ρύθμιση οι διαφορές αυτές υπάγονται πλέον στο Ειρηνοδικείο και κατ'έφεση στο Μονομελές Πρωτοδικείο.

Η υπαγωγή των διαφορών αυτών στην υλική αρμοδιότητα του Ειρηνοδικείου, θα επιφέρει την τοπική διασπορά τους, ανάλογα με τις έδρες των οργανώσεων που οι υποθέσεις αυτές θα αφορούν.

Άρθρο 86 Ψηφοφορία – Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982

Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 τροποποιείται και προβλέπεται ότι η ψηφοφορία μπορεί να γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση και στις δύο περιπτώσεις της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων.

Με τη νέα ρύθμιση οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορίας με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων. Σχετικό λογισμικό διατίθεται χωρίς αντάλλαγμα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπό-

θεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.

Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων ορίζεται ότι εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Η ισχύουσα διάταξη του άρθρου 13 ν. 1264/1982 ρυθμίζει τον τρόπο διαπίστωσης των στοιχείων της ταυτότητας των ψηφοφόρων με αναφορά και στο συνδικαλιστικό βιβλιário. Επίσης προβλέπει ότι τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων, ανακήρυξης επιτυχόντων, πρωτόκολλο ψηφοφορίας και απόσπασμα πρακτικών παραδίδονται από τον δικαστικό αντιπρόσωπο στον γραμματέα του αρμόδιου Πρωτοδικείου και φυλάσσονται στο φάκελο της οργάνωσης.

Άρθρο 87 Προστασία συνδικαλιστικής δράσης – Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982ε τη νέα ρύθμιση μειώνεται ο αριθμός των δικαιούχων και περιορίζεται το εύρος συνδικαλιστικής προστασίας από την απόλυση:

Η παραπάνω προστασία σύμφωνα με το ΣχΝ παρέχεται στην ακόλουθη έκταση: α) εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) μέλη, προστατεύονται πέντε (5) μέλη της διοίκησης, αντί επτά (7) που προβλέπονται σήμερα β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης, αντί εννέα (9) που προβλέπονται σήμερα γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της 79 διοίκησης, αντί έντεκα (11) που προβλέπονται σήμερα.

Σύμφωνα με το ΣχΝ, ο αριθμός των ιδρυτικών μελών που προστατεύονται από την απόλυση περιορίζεται στα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη εφόσον στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι από ογδόντα (80) εργαζόμενοι.

Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο τα ιδρυτικά μέλη προστατεύονται στην παρακάτω έκταση:

τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζόμενους

25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150

30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300

40 μέλη αν απασχολεί πάνω από 500

7 μέλη αν απασχολεί 40-80

Με τη νέα ρύθμιση, σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, οι εκπρόσωποί της δεν έχουν αυτοτελώς την προστασία που ορίζει η διάταξη ανάλογα με τον αριθμό των μελών της κάθε οργάνωσης. Το ΣχΝ θέτει ανώτατο όριο αριθμού προστατευόμενων μελών στον εργοδότη και η έκταση προστασίας των εκπροσώπων της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι ανάλογη του αριθμού των ψηφισάντων της στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης σε σχέση και με το σύνολο των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Το ισχύον δίκαιο δεν εισάγει τέτοιους περιορισμούς.

Στο ΣχΝ ορίζεται ακόμη ότι ανάλογη προστασία έχουν τα συνδικαλιστικά στελέχη που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή, στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων των ομίλων επιχειρήσεων.

Μετάθεση

Με το ΣχΝ περιορίζεται η προστασία από την μετάθεση, καθόσον επιτρέπει την μετάθεση των προστατευόμενων εργαζομένων, αν αυτή είναι απολύτως αναγκαία για τη λειτουργία της επιχείρησης ή επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας. Με τη νέα ρύθμιση, παρακάμπτεται η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει σήμερα λόγο στη μετάθεση των προστατευόμενων εργαζομένων.

Στο ισχύον δίκαιο, όπως είναι γνωστό, δεν επιτρέπεται η μετάθεση των προστατευόμενων εργαζομένων χωρίς τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 που αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης.

Προστασία συνδικαλιστών από απόλυση

Με το ΣχΝ οι συνδικαλιστές θα έχουν το ίδιο επίπεδο προστασίας που ισχύει σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο για τις εγκύους (παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984). – Η απόλυση δηλαδή θα επιτρέπεται για σπουδαίο λόγο, η βασιμότητα του οποίου θα κρίνεται από τα Δικαστήρια. Καταργείται ο κατάλογος των λόγων για τους οποίους περιοριστικά επιτρέπεται σήμερα η απόλυση των προστατευόμενων συνδικαλιστών. Καταργείται, ακόμη, και η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών του άρθρου 15, η οποία έκρινε ως τώρα τη συνδρομή λόγου απόλυσης συνδικαλιστών.

Η ειδική προστασία συνδικαλιστών, που λόγω της συνδικαλιστικών δράσης τους εκτίθενται άμεσα σε κινδύνους διώξεων από τον εργοδότη, κατοχυρώνεται σήμερα στα άρθρα 14 και 15 του ν. 1264/1982, που υλοποιούν την συνταγματική επιταγή για προστασία του βασικού συνδικαλιστικού δικαιώματος (άρθρο 23 παρ. 1 Συντάγματος).

Χωρίς την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης από την απόλυση και τη μετάθεση, η αποτελεσματικότητα της θα ήταν εξαιρετικά αμφίβολη.

Με το ΣχΝ καταλύεται η προστασία των προστατευόμενων συνδικαλιστών από την απόλυση. Το ισχύον άρθρο 14 παρ. 10 του ν. 1264/1982, επιτρέπει κατ'εξαίρεση την απόλυση των προστατευόμενων προσώπων, για έναν από τους λόγους που περιγράφονται περιοριστικά σ' αυτό. Η διάταξη αυτή εισάγει εξαιρετικό δίκαιο, και για το λόγο αυτό και χάριν διαφύλαξης της προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης, που αποτελεί προτεραιότητα του ν. 1264/1982 οι διατάξεις του πρέπει να ερμηνεύονται στενά. Ωστόσο η νομολογία των δικαστηρίων μας, με την αξιοποίηση του άρθρου 281 ΑΚ διέυρνε ήδη σημαντικά τους λόγους, για τους οποίους περιοριστικά επιτρέπεται απόλυση των προστατευόμενων προσώπων, περιορίζοντας ανεπίτρεπτα την προστασία του νόμου.

Η ρύθμιση του ΣχΝ έρχεται να διευρύνει περαιτέρω

ρω τους λόγους απόλυσης, εισάγοντας την αόριστη έννοια του «σπουδαίου λόγου», η εξειδίκευση του οποίου από τα δικαστήρια θα «νομιμοποιήσει» μεγάλη γκάμα παράνομων απολύσεων προστατευόμενων συνδικαλιστών και μάλιστα χωρίς την προηγούμενη διαπίστωση του λόγου απόλυσης από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία καταργείται.

Η κατάργηση της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 αποτελεί ένα ακόμη μέτρο κατάλυσης της προστασίας των προστατευόμενων προσώπων, αφού η ύπαρξή της εξυπηρετεί την ταχεία σχετικά εκκαθάριση του ζητήματος της συνδρομής λόγου απόλυσης συνδικαλιστών. Η παραπομπή του ζητήματος της απόλυσης των προστατευόμενων προσώπων αποκλειστικά στα δικαστήρια (χωρίς να προηγηθεί η κρίση της επιτροπής) θα αποκόψει τον απολυμένο συνδικαλιστή από τη θέση εργασίας του και το πεδίο συνδικαλιστικής του δράσης, σε συνδυασμό και με τους εξαιρετικά αργούς ρυθμούς απονομής της δικαιοσύνης.

Άρθρο 88 Δημοκρατία στους τόπους εργασίας

Άρθρο 16 ν. 1264/1982

Με την προωθούμενη ρύθμιση, στους ελέγχους της Επιθεώρησης δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο υφίσταται το σχετικό δικαίωμα αλλά χωρίς περιορισμό ως προς τον αριθμό των εκπροσώπων των οργανώσεων που δικαιούνται να παρίστανται στις επιθεωρήσεις και τους ελέγχους.

Άρθρο 89

«Άρθρο 17ν. 1264/1982- Συνδικαλιστικές άδειες»

Με το ΣχΝ τίθενται διαδικαστικά εμπόδια στην άσκηση

ση του δικαιώματος στη συνδικαλιστική άδεια, δεδομένου ότι με την προωθούμενη ρύθμιση, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με οποιοδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό και πάντως το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Σε επείγουσες περιπτώσεις, ο χρόνος πρότερης ενημέρωσης μπορεί να περιοριστεί σε σαράντα οκτώ (48) ώρες. Μόνο σε εντελώς εξαιρετικές περιπτώσεις, η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την προηγούμενη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικώς αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται. Η νέα ρύθμιση δυσχεραίνει την άσκηση του δικαιώματος στη συνδικαλιστική άδεια.

Στο ισχύον δίκαιο δεν υπάρχει σχετική αναφορά για ειδοποίηση του εργοδότη ούτε τίθενται χρονικά όρια.

Άρθρο 90 Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982

Η νέα ρύθμιση θέτει νέα διαδικαστική προϋπόθεση για τη νομιμότητα της απεργίας. Προβλέπει ότι η προειδοποίηση του εργοδότη για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.

Το ισχύον δίκαιο αρκείται σε απλή προειδοποίηση του εργοδότη, η οποία δεν είναι απαραίτητο να κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, καθόσον ενδιαφέρει το ουσιαστικό στοιχείο της ενημέρωσης του εργοδότη. Στο έγγραφο της προειδοποίησης δεν απαιτείται εκτός από τα αιτήματα, να εκτίθενται και οι λόγοι που τα θεμελιώνουν.

Στο δίκαιό μας το απεργιακό δικαίωμα υποβάλλεται ήδη σε σειρά περιορισμών και προϋποθέσεων νομιμότητας. Επιπλέον με την ερμηνεία που υιοθετείται από την νομολογία των δικαστηρίων μας (στη μεγάλη πλειονότητα των αποφάσεων) έχει οδηγήσει σε περαιτέρω απορρύθμιση του σχετικού δικαιώματος που έχει και συνταγματική προστασία στο άρθρο 23 παρ. 2 Σ. Η νέα ρύθμιση θέτει περαιτέρω περιορισμούς που οδηγούν σε παρεμπόδιση άσκησης του απεργιακού δικαιώματος.

Άρθρο 91 Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου –

Τροποποίηση του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982

Στη νέα ρύθμιση, οι επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου αναφέρονται ως ανήκουσες σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, στους οποίους δεν αναφέρεται η Ραδιοφωνία και Τηλεόραση.

Αυτό έχει επιπλέον ως συνέπεια ότι οι επιχειρήσεις Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης δεν θα ανήκουν πλέον στις περιπτώσεις που θα είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 2 στοιχ. α' του ν. 1876/1990

Άρθρο 92 Προστασία δικαιώματος στην εργασία

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδια από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε.

Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης αυτής η απεργία μπορεί να διακοπεί με δικαστική απόφαση (που λαμβάνεται με τη γνωστή ταχύτητα) Στην περίπτωση αυτή, για την κήρυξη νέας απεργίας απαι-

τείται εκ νέου η τήρηση όλων των διατυπώσεων νόμου.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση η συνδικαλιστική οργάνωση καθίσταται υπεύθυνη για πράξεις τρίτων, με συνέπειες καταλυτικές για το απεργιακό δικαίωμα. Επιπλέον, η εισαγωγή αόριστων και αδόκιμων εννοιών, όπως η ψυχολογική βία, δημιουργεί μεγάλους κινδύνους για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας, το οποίο κινδυνεύει να καταστεί ανενεργό. Οι περιορισμοί και απαγορεύσεις που ορθώνει το ΣχΝ δεν παρεμποδίζουν απλώς την νόμιμη άσκηση του δικαιώματος απεργίας αλλά οδηγούν σε κατάλυσή του και σε παραβίαση του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος.

Άρθρο 93– Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994

Δημόσιος διάλογος

Προβλέπεται ότι όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982.

Στο ισχύον δίκαιο προβλέπεται ότι η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Πρόκειται για αποστέρξη ενός δικαιώματος των εργαζομένων που αποτελεί το έσχατο μέσο διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους.

Άρθρο 94

«Άρθρο 21 Προσωπικό Ασφαλείας και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

Σύμφωνα με το ΣχΝ, στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο ($\frac{1}{3}$) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας, ανάλογα με τους

κινδύνους που προκύπτουν για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια των πολιτών. Πρόκειται για ένα μεγάλο ποσοστό κάλυψης αναγκών, που αν προσμετρηθεί και με τις υπηρεσίες των τυχόν μη απεργών, εξουδετερώνει την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος απεργίας.

Ορίζεται ακόμη, ότι δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το προσωπικό ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το προσωπικό στοιχειωδών λειτουργιών ή χωρίς να τεθεί πραγματικά στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία. Πρόκειται για μια οριζόντια ρύθμιση που δεν λαμβάνει υπόψη την ιδιαιτερότητα κάθε επιχείρησης του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 σε σχέση με το προσωπικό εξυπηρέτησης στοιχειωδών αναγκών. Με τη ρύθμιση του ΣχΝ προσβάλλεται -καταλύεται το δικαίωμα της απεργίας, αφού οι τιθέμενοι περιορισμοί και προϋποθέσεις εμποδίζουν την άσκησή του, με όρους αποτελεσματικότητας που προστατεύει το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος.

Στο ισχύον δίκαιο υπάρχει υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας και, προκειμένου για επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Ο ισχύων νόμος δεν καθορίζει ελάχιστο ποσοστό του προσωπικού αυτού. Αν η μεσολάβηση για το ζήτημα του καθορισμού προσωπικού ασφαλείας δεν καταλήξει σε συμφωνία, η υπόθεση μπορεί να παραπεμφθεί από οποιαδήποτε πλευρά στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982.

Άρθρο 95

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Νομιμοποίηση εκπροσώπων – Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990.

Με τη νέα ρύθμιση, ορίζεται ως κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμ-

βαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

Ορίζεται ακόμη ότι μπορούν να αμφισβητηθούν η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών. Η αμφισβήτηση μπορεί να γίνει με την κατάθεση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών, ανάλογα με την περίπτωση.

Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης.

Στη διάταξη ορίζονται σύντομες προθεσμίες για την επίδοση της αγωγής, της απόφασης, της έφεσης καθώς και του προσδιορισμού δικάσιμης για τη συζήτηση.

Η νέα ρύθμιση εισάγει δυνατότητα αμφισβήτησης όχι μόνο της αντιπροσωπευτικότητας, όπως ισχύει σήμερα, αλλά και σειράς άλλων ζητημάτων, όπως η ικανότητα, η αρμοδιότητα, η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, δηλαδή ζητήματα που ανήκουν στην αρμοδιότητα των σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών. Με τη νέα ρύθμιση οδηγούνται στην αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου μια σειρά από ζητήματα, τα οποία μπορούν να εγερθούν τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Το σημαντικό είναι ότι μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης παγώνουν οι διαπραγματεύσεις και αναστέλλεται η κατάρτιση σε . Παρά το ότι εισάγονται σύντομες προθεσμίες για την εκδίκαση της αγωγής σε πρώτο και δεύτερο βαθμό, ωστόσο, αυτές οι προθεσμίες είναι, ως γνωστόν, όπως και σε άλλες παρόμοιες

ρυθμίσεις, ενδεικτικές και δεν τηρούνται από τα δικαστήρια λόγω του γνωστού φόρτου υποθέσεων. Πρόκειται για ρύθμιση που καταλύει τη συλλογική αυτονομία που θεμελιώνεται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, αφού το πάγωμα των διαπραγματεύσεων για μεγάλο χρονικό διάστημα, αυτονόητα απομακρύνει κάθε δυνατότητα κατάρτισης συλλογικής ρύθμισης, αφήνοντας αρρυθμιστους όρους αμοιβής και εργασίας.

Ορίζονται και εδώ οι υποχρεώσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων για εγγραφή στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

Στο ισχύον δίκαιο δεν ορίζεται κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας των εργοδοτικών οργανώσεων. Ρυθμίζεται η αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, για την οποία αρμόδια είναι η επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.

Την αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγείρει με προσφυγή της μόνο συνδικαλιστική οργάνωση, αρμόδια να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία δέκα (10) ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες.

Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση έφεσης.

Η ισχύουσα διαδικασία οδηγεί σε ταχεία επίλυση του ζητήματος αντιπροσωπευτικότητας με αποτέλεσμα να μη καθυστερούν οι διαπραγματεύσεις και η κατάρτιση συλλογικής ρύθμισης.

Άρθρο 96

Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990.

«Άρθρο 8 Δέσμευση

1. Με τη νέα ρύθμιση, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν μόνο τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

Καταργείται η δυνατότητα να ρυθμίζονται με ΕΓΣΣΕ και μισθολογικοί όροι. Στο ισχύον δίκαιο υπάρχει η δυνατότητα θέσπισης και μισθολογικών όρων, με τον περιορισμό ότι οι όροι αυτοί ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων.

Πρόκειται για μια ρύθμιση που είναι αντίθετη στο Σύνταγμα και ειδικότερα στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ που προστατεύει τη συλλογική αυτονομία.

Όπως είναι γνωστό, με σειρά νομοθετικών μέτρων (ΠΥΣ 6/2012, ν. 4093/2012) επήλθε μια πρωτοφανής επέμβαση στη συλλογική αυτονομία, αφού αφαιρέθηκε η εξουσία ρύθμισης όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (και μάλιστα τις κορυφαίες) υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Καταλύθηκε η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος για την επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης. Ο νομοθέτης έγινε ουσιαστικά και αποκλειστικά κυρίαρχος στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού, αφού έχει ήδη αφαιρεθεί από τις κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην πράξη, η δυνατότητα καθορισμού του με καθολική εφαρμογή.

Η δυνατότητα ορισμού με ΕΓΣΣΕ υψηλότερου ορίου κατώτατου μισθού σε σχέση με αυτό του νόμου, όπως ισχύει σήμερα, χωρίς όμως καθολική ισχύ και εφαρμογή, που θα δεσμεύει μόνο τα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων, έχει υπονομεύσει εξ αρχής στην πράξη κάθε συλλογική προσπάθεια στην κατεύθυνση αυτή. Γιατί όποια εργοδοτική οργάνωση θα δεχθεί τελικά να υπογράψει μια τέτοια ΕΓΣΣΕ αναλαμβάνει, συγχρόνως, και τον κίνδυνο να αποχωρήσουν τα μέλη της προκειμένου να μη δεσμεύονται από αυτήν.

Το ΣχΝ επικυρώνει την υπάρχουσα διάσπαση των όρων της ΕΓΣΣΕ σε μισθολογικούς και μη μισθολογικούς, αφαιρώντας πλήρως την νομοθετική δυνατότητα καθορισμού μισθολογικών όρων ευνοϊκότερων από τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό. Πρόκειται για μια ρύθμιση που είναι αντίθετη στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, όπως ερμηνεύθηκε από την ΟΛΣΤΕ 2307/2014 που συγχρόνως υπονομεύει το ρόλο και τη λειτουργία της κορυφαίας συνδικαλιστικής μας οργάνωσης, αφού αναιρείται η κορυφαία εκδήλωση συλλογικής αυτονομίας μας, που είναι η υπογραφή της ΕΓΣΣΕ και ο καθορισμός του συνόλου των όρων εργασίας και αμοιβής (μισθολογικών και μη).

Οι επαναλαμβανόμενες και εκτεταμένες παρεμβάσεις του Κράτους με διαρκή νομοθετικά μέτρα στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων του ν.1876/1990 και ειδικά στο θεσμό, τη διαδικασία και το περιεχόμενο της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ και εν γένει στη συλλογική αυτονομία των εθνικών κοινωνικών διαπραγματευτών ως προς τη θέσπιση κατώτατων ενιαίων όρων αμοιβής και εργασίας έχουν προκαλέσει την επανειλημμένα την αποδοκιμασία της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, του ανώτατου ελεγκτικού οργάνου της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία έχει ζητήσει από την Κυβέρνηση την έναρξη τριμερούς διαρκούς

και εντατικού διαλόγου για την αναθεώρηση αυτών των μέτρων χωρίς καθυστέρηση, με ειδικό βάρος στον τρόπο καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού.

2. Επίσης στο ΣχΝ ορίζεται οι όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις.

Σε όλες τις λοιπές περιπτώσεις, για να είναι έγκυρη, η συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση πρέπει να εμπεριέχει κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων της συλλογικής ρύθμισης, συμπεριλαμβανομένων τόσο αυτών που συμφωνούνται για πρώτη φορά με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών αντίστοιχων παλαιότερων συλλογικών ρυθμίσεων οι οποίοι τυχόν διατηρούνται σε ισχύ».

Στο ισχύον δίκαιο δεν υπάρχει ανάλογη υποχρέωση κωδικοποίησης. Στο άρθρο 16 παρ. 6 του ν. 1876/1990 προβλέπεται ότι στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητά όλοι οι κανονιστικοί όροι.

Άρθρο 97 Συμφιλίωση –

Αντικατάσταση άρθρου 13 του ν. 1876/1990

Με την νέα ρύθμιση υπάγεται στον ΟΜΕΔ η συμφιλίωση ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας. Αντικείμενο της συμφιλίωσης μπορεί να είναι

α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης – εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη, ή

β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και

τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων.

Τα μέρη [συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων (όχι εργαζόμενοι ατομικά), καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών, ομάδα εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης], έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Ρυθμίζεται η διαδικασία της συμφιλίωσης, κατά τη διάρκεια της οποίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με κοινή συμφωνία ή με κλήρωση. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό.

Δεν ξεκαθαρίζεται στο ΣχΝ το ζήτημα της περιορισμένης γεωγραφικής κατανομής των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ ούτε ζητήματα τυχόν χρηματοδότησης.

Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο η συμφιλίωση αποτελεί ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας.

Άρθρο 98 Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων – Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990

«Άρθρο 16B Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

Με το ΣχΝ προστίθεται ρύθμιση σύμφωνα με την οποία σε περίπτωση που ασκηθεί αγωγή προσβολής των διαιτητικών αποφάσεων (είτε στο Μονομελές Πρωτοδικείο είτε στο Εφετείο) αναστέλλεται η ισχύς της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής. Αυτό σημαίνει ότι ακόμη και όταν υπάρξει συλλογική ρύθμιση αυτή δεν θα μπορεί να εφαρμοστεί, σε περίπτωση που ασκηθεί αγωγή, για ένα μεγάλο διάστημα μέχρι η υπόθεση να τερματιστεί με αμετάκλητη δικαστική απόφαση. Η συνέπεια της ρύθμισης είναι ότι με την άσκηση αγωγής προσβολής του κύρους διαιτητικής απόφασης, ακόμη και αβάσιμης, μπορεί να αναβάλλεται επ' αόριστον η εφαρμογή της συλλογικής ρύθμισης. Η διάταξη είναι αντίθετη στο άρθρο 22 παρ. 2 του Σ, που προστατεύει τη συλλογική αυτονομία καθώς στερεί τους εργαζόμενους από την εφαρμογή συλλογικής ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας τους.

ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Άρθρα 100 επ.

Με το ΣχΝ η Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται ως ανεξάρτητη αρχή και δεν υπόκειται πλέον σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας. Τα όργανα Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης. Το προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου, ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έμμισθης εντολής, που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση κατά την προηγούμενη ημερομηνία της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα,

καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων. Η πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διορισμό μέσω ΑΣΕΠ. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.

Στο άρθρο 123 του ΣχΝ περιέχονται μεταβατικές διατάξεις στις οποίες προβλέπεται ότι μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σ.Ε.Π.Ε.. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να υποστηρίζεται κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της από προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας.

Κατά καιρούς έχουμε εγγράφως διατυπώσει θέσεις και προτάσεις για την αναβάθμιση, θωράκιση και την κάθε είδους ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας, ώστε να ασκεί αποτελεσματικά τις αρμοδιότητές της.

Η παραπάνω ρύθμιση του ΣχΝ παραβιάζει τη ΔΣΕ 81/1947 που κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.3249/55, η οποία στο άρθρο 4 παρ. 1 ορίζει ότι «Εφ' όσον τούτο συμβιβάζεται προς την διοικητικήν πρακτικήν του Μέλους η επιθεώρησις εργασίας τίθεται υπό την εποπτείαν και τον έλεγχον μιας κεντρικής αρχής»

Η προωθούμενη ρύθμιση μεταβάλλει τον διοικητικό χαρακτήρα του ΣΕΠΕ, υπό τον οποίο λειτουργεί μέχρι σήμερα. Συγχρόνως, με την μετατροπή του ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή, το Υπουργείο αποποιείται και αποσείει την ευθύνη για την θεσμική αποστολή και τον έλεγχο τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας από την Επιθεώρηση Εργασίας, γεγονός που επιτείνει την ήδη υπάρχουσα απαξίωση του ΣΕΠΕ.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Προς

Τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων

κ. Κ. Χατζηδάκη

Κοινοποίηση:

Γενική Γραμματέα Εργασίας

κα Α. Στρατινάκη

Θέμα: Πρόταση ΓΣΕΕ για το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας (άρθρο 66 Σχεδίου Νόμου)

Κύριε Υπουργέ

Η ΓΣΕΕ σας επανυποβάλλει τις προτάσεις της για τη θέσπιση ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεργασία και την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της στην εργασία, με στόχο τη βελτίωση του παρεχόμενου επιπέδου προστασίας των εργαζομένων σε σχέση με το ήδη ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Για τη διαμόρφωση των προτάσεων της η ΓΣΕΕ έλαβε υπόψη:

- 1) Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην τηλεργασία και συγκεκριμένα:
 - α) το ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010) για τη ρύθμιση της τηλεργασίας (άρθρα 1 και 5)
 - β) την ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (ΠΚ 14/13-4-2006) για την ενσωμάτωση στην εθνική έννομη τάξη της συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία (άρθρο 4 και Προσάρτημα Β)
 - γ) την ΕΓΣΣΕ 2008-2009 (ΠΚ 13/18-4-2008) για την ενσωμάτωση στην εθνική έννομη τάξη της συμφωνίας πλαίσιο για το στρες στην εργασία, για την προσηλασιμότητα των εργαζομένων ΑμΕΑ στη χρήση Η/Υ και την εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών

(άρθρα 7, 14, 15 και Προσάρτημα Β).

- δ) το ΠΔ 398/1994 (ΦΕΚ Α' 221/19-12-1994) για τις Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/270/ΕΟΚ.
 - ε) το ΠΔ 156/1994 (ΦΕΚ Α' 102/5-7-1994) για την Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.
- 2) Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που αφορά τα συλλογικά συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων και κυρίως:
 - α) το ν. 1264/1982 (ΦΕΚ Α' 79/1-7-1982) Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων, όπως ισχύει
 - β) το ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63/6-4-1988) για τα Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις – Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας, όπως ισχύει
 - γ) το ΠΔ 240/2006 (ΦΕΚ Α' 252/16-11-2006) Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλευσεως των εργαζομένων», σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/23.3.2002), όπως ισχύει
 - 3) Το διεθνές και ενωσιακό θεσμικό πλαίσιο, σχετικά με τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα σε δίκαιους και ισότιμους όρους αμοιβής και εργασίας σε συνθήκες υγείας και ασφάλειας και με σεβασμό της ανθρωπίνης αξίας και αξιοπρέπειας, όπως κατοχυρώνονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, στις κυρωμένες Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 1,

87, 98, 151, 154 και 156, στον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, στην Οδηγία 89/931/ΕΟΚ, στην Οδηγία 91/383/ΕΟΚ, στην Οδηγία 2003/88/ΕΚ, στην Οδηγία 2019/1152/ΕΕ, στην Οδηγία 2019/1158/ΕΕ.

- 4) Την επισκόπηση του θεσμικού πλαισίου για τη ρύθμιση της τηλεργασίας στα Κράτη Μέλη της ΕΕ και κυρίως τις ισχύουσες ρυθμίσεις για την τηλεργασία στην ισπανική (Βασιλικό Διάταγμα 28/22.9.2020) και τη γαλλική νομοθεσία (Γαλλικός Εργατικός Κώδικας άρθρα L. 1222-9 – L.1222-11, L.2242-17 – L.2242-19), όπως ισχύουν.
- 5) Το από 23-3-2021 Ψήφισμα της Εκτελεστικής Επιτροπής της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- 6) Τις προτάσεις δευτεροβάθμιων Οργανώσεων μελών της δύναμής της και πρωτοβάθμιων σωματείων δικών τους μελών.
- 7) Τα στοιχεία από τη λειτουργία των Δομών πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων της Συνομοσπονδίας (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, Πλατφόρμα ANTI-COVID 19), που προέκυψαν από τα ερωτήματα και τις καταγγελίες των εργαζομένων, από τα οποία προκύπτει αφενός άγνοια του ισχύοντος πλαισίου, αφετέρου κατάχρηση και εργοδοτική αυθαιρεσία από την εφαρμογή των έκτακτων ρυθμίσεων για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας/ τηλεργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΩ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Η τηλεργασία είναι επιτρεπτή μόνο εφόσον το σύστημα εφαρμογής τηλεργασίας ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

- Στο περιεχόμενο των ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για την τηλεργασία εντάσσονται τα παρακάτω:

- i) οι όροι για τη μετάβαση στην τηλεργασία, ιδιαίτερα σε περίπτωση υγειονομικών ή περιβαλλοντικών κινδύνων, και οι όροι επιστροφής στην εκτέλεση της σύμβασης εργασίας χωρίς τηλεργασία
- ii) οι λεπτομέρειες αποδοχής από τον μισθωτό των όρων εφαρμογής της τηλεργασίας, καθώς και οι λεπτομέρειες ανάκλησης της συμφωνίας τηλεργασίας
- iii) οι λεπτομέρειες ελέγχου του χρόνου εργασίας ή ρύθμισης του φόρτου εργασίας
- iv) το δικαίωμα ψηφιακής αποσύνδεσης των εργαζομένων και οι δράσεις κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με τη λογική χρήση των τεχνολογικών εργαλείων, στο πλαίσιο της εργοδοτικής υποχρέωσης για σεβασμό των περιόδων ανάπαυσης και άδειας και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και για την αποφυγή του κινδύνου ψηφιακής κόπωσης.
- v) οι όροι πρόσβασης των εργαζομένων στην τηλεργασία και ιδιαίτερα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, με αναπηρία ή χρόνια πάθηση
- vi) οι περιορισμοί στη χρήση του εξοπλισμού ή των εργαλείων πληροφορικής ή των υπηρεσιών ηλεκτρονικής επικοινωνίας και οι κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με αυτούς τους περιορισμούς
- vii) η διαδικασία προτεραιότητας του τηλεργαζομένου στην ανάληψη ή τη συνέχιση της απασχόλησης σε μία θέση χωρίς τηλεργασία, η οποία να ανταποκρίνεται στα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες του τηλεργαζόμενου και η διαδικασία γνωστοποίησης της διαθεσιμότητας όλων των θέ-

σεων εργασίας αυτής της μορφής

viii) η διαδικασία και η οργάνωση μία φορά το χρόνο προσωπικής συνέντευξης με τον τηλεργαζόμενο, που θα αφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας του και τον φόρτο εργασίας του. Εφόσον η διάρκεια της τηλεργασίας είναι μικρότερη του έτους, η προσωπική συνέντευξη πραγματοποιείται στο μισό του χρόνου διάρκειας της συμφωνίας τηλεργασίας.

ix) η διαδικασία και η οργάνωση ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε συγκεκριμένες ημέρες και ώρες συνάντησης του τηλεργαζόμενου με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους του.

ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχεία 1 και 2 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρα 1 και 2)

■ Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Γι' αυτό τον λόγο οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της τηλεργασίας που επιτρέπει την κάλυψη διάφορων μορφών κανονικής τηλεργασίας.

Στοιχείο 1 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

■ Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεργαζόμενους. Τηλεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο».

Στοιχείο 2 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

■ 1. Το παρόν προεδρικό διάταγμα καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 2. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται επιπλέον των γενικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας που ισχύουν κάθε φορά.

Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο κατατάσσονται.

Για την εφαρμογή του παρόντος στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και ΟΤΑ ισχύουν και οι ιδιαίτερες ρυθμίσεις της ΚΥΑ 88555/3293/88 (721/Β) «Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ» που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/89 (79/Α) «Πρωώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

Οι διατάξεις του παρόντος δεν εφαρμόζονται στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας και στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία του ως άνω προσωπικού, έχοντας υπόψη τους στόχους του παρόντος.

Οι διατάξεις του παρόντος δεν είναι υποχρεωτικής εφαρμογής στις κατωτέρω περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις:

- α) Στις θέσεις οδήγησης οχημάτων ή μηχανημάτων.
- β) Στα συστήματα πληροφορικής που είναι πάνω σε μεταφορικά μέσα. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία του ως άνω προσωπικού, έχοντας υπόψη τους στόχους του παρόντος.
- γ) Στα συστήματα πληροφορικής που προορίζονται κατά προτεραιότητα για χρήση από το κοινό.

δ) Στα συστήματα που αποκαλούνται «φορητά» εφόσον δεν χρησιμοποιούνται επί μακρόν σε θέση εργασίας.

ε) Στις αριθμομηχανές, στις ταμειακές μηχανές και σε ανάλογο εξοπλισμό που διαθέτει μια μικρή οθόνη φωτεινών χαρακτήρων για οπτική παρουσίαση δεδομένων ή μετρήσεων, η οποία είναι απαραίτητη για την άμεση χρησιμοποίηση αυτού του εξοπλισμού.

στ) Στις γραφομηχανές κλασικού τύπου, τις λεγόμενες «γραφομηχανές με παράθυρο».

Άρθρο 1 ΠΔ 398/1994

■ Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος νοείται ως:

Οθόνη οπτικής απεικόνισης: Κάθε αλφαριθμητική ή γραφική οθόνη που αποτελεί τμήμα εξοπλισμού επεξεργασίας, αναπαραγωγής ή οπτικής παρουσίασης στοιχείων ανεξάρτητα από την χρησιμοποιούμενη μέθοδο.

Θέση εργασίας: Το σύνολο του εξοπλισμού που περιλαμβάνει οθόνη οπτικής απεικόνισης, εφοδιασμένο ενδεχομένως με πληκτρολόγιο ή άλλη διάταξη εισόδου δεδομένων, ή/και με λογισμικό που καθορίζει τη διασύνδεση χρήστη συσκευής, με προαιρετικά εξαρτήματα, με περιφερειακά, περιλαμβανομένων και μονάδας δισκετών, τηλεφώνου, ταλαντωτή αποταλαντωτή, εκτυπωτή, αναλογίου για έγγραφα, καθίσματος και τραπεζιού εργασίας ή άλλης επιφάνειας εργασίας, καθώς και το άμεσο περιβάλλον εργασίας.

Εργαζόμενος: Κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη με σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, ο οποίος χρησιμοποιεί τακτικά και κατά ένα μη αμελητέο τμήμα της κανονικής του εργασίας, οθόνη οπτικής απεικόνισης.

Άρθρο 2 ΠΔ 398/1994

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

■ Στην έννοια της τηλεργασίας εντάσσεται η αποκλειστική ή η επικρατούσα χρήση τεχνολογιών/συστημάτων πληροφοριών και επικοινωνίας, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

■ Ως τηλεργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη νοείται αυτή που παρέχεται με τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας από την οικία του εργαζόμενου ή από μία ή περισσότερες τοποθεσίες καθόλη τη διάρκεια του χρόνου εργασίας ή μέρος αυτής, σε κανονική βάση.

■ Ως «τηλεεργαζόμενος» νοείται ο εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την εκτέλεση της οποίας κάνει αποκλειστική ή επικρατούσα χρήση τεχνολογιών/συστημάτων πληροφοριών και επικοινωνίας και παρέχει την εργασία του από την οικία του ή από μία ή περισσότερες τοποθεσίες, εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη. Στην έννοια του «τηλεεργαζόμενου» εμπίπτουν και οι εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο, Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.1)

■ Οικειοθελής χαρακτήρας.

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το Π.Δ. 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κλπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές

πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κ.λπ.

Στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

- Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντα του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κλπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού”.

Άρθρο 5 παρ.1 Ν. 3846/2010

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν την εκτέλεση εργασίας εξ αποστάσεως με τηλεργασία.
- Η συμφωνία αυτή αναγγέλλεται με ειδικό έντυπο δήλωσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ πριν την ανάληψη της τηλεργασίας και περιλαμβάνει υποχρεωτικά: i) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών, ii) την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη και τον τόπο παροχής της τηλεργασίας, iii) την ειδικότητα του εργαζόμενου, iv) την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση, v) τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής με βάση τις ισχύουσες τυχόν συλλογικές

συμβάσεις εργασίας, vi) το χρόνο εργασίας και την έναρξη και τη λήξη του ωραρίου εργασίας, vii) το χρόνο του διαλείμματος, viii) τους όρους άσκησης από τον τηλεργαζόμενο του δικαιώματός του στην αποσύνδεση και την εφαρμογή από την επιχείρηση μηχανισμών για τη ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων, ix) το ποσό που αφορά στην αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται στον τηλεργαζόμενο από την παροχή της τηλεργασίας (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών, αναλώσιμα κλπ), x) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

- Επιπλέον, ο εργοδότης υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εργασίας για τηλεργασία το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και κυρίως τις πληροφορίες ως προς α) τα λεπτομερή καθήκοντά του, β) το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, γ) την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, δ) τον ιεραρχικά άμεσα ανώτερό του ε) άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, στ) τους τρόπους αναφοράς ως προς ζητήματα που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από την εκτέλεση της εργασίας, ζ) τη διαδικασία και τους όρους μετάβασης στην τηλεργασία και ανάκλησης της σχετικής συμφωνίας, η) το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.
- Σε περίπτωση που η συμφωνία τηλεργασίας έχει συγκεκριμένη διάρκεια ισχύος, τυχόν παράτασή της πρέπει να είναι έγγραφη.
- Σε περίπτωση μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία απαγορεύεται η τροποποίηση του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας.
- Στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες

η εργασία δεν παρέχεται στο σύνολό της από απόσταση, ο αριθμός των τηλεργαζόμενων δεν μπορεί να υπερβαίνει ποσοστό 10% του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης. Με σσε μπορεί να βελτιώνεται το ποσοστό αυτό υπέρ των εργαζομένων.

- Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στην περίπτωση της τηλεργασίας, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και απασχολούμενων με τηλεργασία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, στην οποία θα αναγράφονται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου.

ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΣΕ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ

Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.2)

- Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή ν' αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία ενός εργαζομένου. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.

Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση».

Στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

- Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε».

Άρθρο 5 παρ.2 Ν. 3846/2010

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Το δικαίωμα ανάκλησης της συμφωνίας τηλεργασίας μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε, εφόσον τηρηθεί η προθεσμία προειδοποίησης των δεκαπέντε (15) ημερών, οπότε και ο εργαζόμενος επιστρέφει στην εργασία του στην ίδια θέση ή ανάλογη με αυτήν που κατείχε. Στην περίπτωση που η μετάβαση σε τηλεργασία αποτελεί αίτημα του εργαζόμενου, η άρνηση του εργοδότη πρέπει να είναι αιτιολογημένη ως προς την απόρριψη του αιτήματος του εργαζόμενου. Το δικαίωμα ανάκλησης της συμφωνίας τηλεργασίας ασκείται με γραπτή δήλωση του μέρους που ανακαλεί προς το άλλο.
- Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η θέσπιση ευνοϊκότερων ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους.
- Όταν το αίτημα για προσφυγή στην τηλεργασία διατυπώνεται από εργαζόμενο με οικογενειακές υποχρεώσεις, αναπηρία ή χρόνια πάθηση

ή από συγγενή φροντιστή ατόμου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αιτιολογήσει ειδικά, κατά περίπτωση, την αρνητική του απόφαση.

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή μεταβολή των όρων εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό πρότασης του εργοδότη για μετάβαση σε τηλεργασία είναι άκυρη.
- Η συμφωνία μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία καθώς και η ανάκλησή της και η επαναφορά του εργαζομένου στην κανονική εργασία απαγορεύεται να επιφέρουν τροποποίηση των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας.

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 4 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΕΓΣΣΕ 2008 (άρθρο 14)

- Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις».

Στοιχείο 4 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

- Προσπελασιμότητα ΑμεΑ στη χρήση Η/Υ
Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη στο πλαίσιο των επιβεβλημένων παρεμβάσεων τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης, συστήνουν στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν τις πολλαπλές δυνατότητες, τις οποίες προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία για τη δημιουργική και παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες, τους οποίους απασχολούν. Ειδικότερα σ' ό,τι αφορά στη χρήση Η/Υ, να προβαίνουν σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για τη διευκόλυνση της προσπελασιμότητάς τους (πχ. ασύρματη δικτύωση, φορητοί υπολο-

γιστές, προσπελάσιμο πληκτρολόγιο, ιχνόσφαιρες, διακόπτες χεριών, διακόπτες ποδιών, σύστημα ελέγχου Η/Υ με το κεφάλι, εικονικό πληκτρολόγιο, πνευματικός διακόπτης, οθόνη και μεταφραστής Braille, αναγνώστης και μεγεθυντής οθόνης Η/Υ, αναγνώριση ομιλίας, τραπέζι στήριξης, μεταβλητού ύψους κ.ά.), ούτως ώστε ο (η) χειριστής (-τρια) ΑμεΑ να διευκολύνεται στη χρήση του Η/Υ.

Άρθρο 14 ΕΓΣΣΕ 2008

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Στους εργαζόμενους που απασχολούνται με τηλεργασία εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας που ισχύουν για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- «Συγκρίσιμος εργαζόμενος μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης» είναι κάθε εργαζόμενος, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις ίδιες ή ανάλογες συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος κατά την ανωτέρω έννοια, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν εργαζόταν μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Οι τηλεεργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με απασχόληση μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης σε κανέναν από τους όρους εργασίας τους, ατομικούς και συλλογικούς, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, της σταθερότητας στην απασχόληση, του χρόνου εργασίας, της κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και στην άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων.
- Τα άτομα που ασκούν εργασία από απόσταση

δεν θα υποστούν καμία βλάβη ούτε μετατροπή των συμφωνηθέντων όρων εργασίας τους, ιδιαίτερα όσον αφορά τον χρόνο εργασίας ή την αμοιβή, για δυσκολίες, τεχνικές ή άλλες που δεν σχετίζονται με τον εργαζόμενο, που ενδεχομένως θα μπορούσαν να συμβούν, κυρίως στην περίπτωση της τηλεργασίας.

- Ο εργοδότης υποχρεούται να αποφεύγει οποιαδήποτε διάκριση, άμεση ή έμμεση, ιδιαίτερα λόγω φύλου και των λοιπών λόγων απαγορευμένων από τη νομοθεσία διακρίσεων, σε βάρος των τηλεργαζομένων και εν γένει σε βάρος των εργαζομένων που παρέχουν υπηρεσίες από απόσταση.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εργασίας από απόσταση, ειδικά της τηλεργασίας, στη διαμόρφωση και εφαρμογή μέτρων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης λόγω φύλου, της παρενόχλησης για λόγους διακρίσεων και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Ο τηλεργαζόμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για παροχή εργασίας στην ίδια θέση εργασίας μέσα στις εγκαταστάσεις της ίδιας επιχείρησης. Ο χρόνος της τηλεργασίας λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο.
- Στους εργαζόμενους που απασχολούνται με τηλεργασία παρέχονται:
 - α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης,
 - β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 9 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρο 8 και παράγραφοι 3 και 4 Παραρτήματος Ι).

- Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων.

Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

Στοιχείο 9 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

- Ο εργοδότης υποχρεούται να σχεδιάζει την δραστηριότητα του εργαζόμενου κατά τρόπον ώστε η καθημερινή εργασία σε οθόνες οπτικής απεικόνισης να διακόπτεται περιοδικά με διαλείμματα ή αλλαγές δραστηριότητας, που θα περιορίζουν το φόρτο εργασίας στην οθόνη οπτικής απεικόνισης. Για τον σχεδιασμό και την οργάνωση της εργασίας διαβουλευτεί με τους εργαζόμενους ή/και τους εκπροσώπους τους.

Άρθρο 8 ΠΔ 398/1994

Διασύνδεση υπολογιστή και ανθρώπου

Για την ανάπτυξη, την επιλογή, την αγορά και την τροποποίηση λογισμικού καθώς και για τον σχεδιασμό των εργασιών που απαιτούν χρήση οθονών οπτικής απεικόνισης, ο εργοδότης θα λαμβάνει υπόψη τα εξής:

3.1. Το λογισμικό πρέπει να είναι προσαρμοσμένο στην εργασία που θα πραγματοποιείται.

3.2. Το λογισμικό πρέπει να είναι εύχρηστο και να

μπορεί ενδεχομένως, να προσαρμόζεται στο επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας του χρήστη.

3.3. Κανένα σύστημα ποσοτικού ή ποιοτικού ελέγχου της παραγόμενης εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί εν αγνοία των εργαζομένων.

3.4. Τα συστήματα πρέπει να παρέχουν επαναπληροφόρηση στους χειριστές επί των ενεργειών τους και ειδικότερα το λογισμικό θα πρέπει να προφυλάσσει τους χρήστες από τις συνέπειες των πιθανών λαθών τους (π.χ. παρέχοντάς τους κατάλληλες προειδοποιήσεις και πληροφορίες).

3.5. Τα συστήματα πρέπει να παρουσιάζουν τις πληροφορίες σε μορφή και ρυθμό προσαρμοζόμενο στους χειριστές και να μην εμφανίζονται σημαντικές πληροφορίες στα άκρα της οθόνης.

3.6. Πρέπει να εφαρμόζονται οι βασικές αρχές της εργονομίας λογισμικού ιδίως στην επεξεργασία πληροφοριών από ανθρώπους.

Παρατήρηση: Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στην παράγραφο 3 του παρόντος παραρτήματος εφαρμόζονται για την υλοποίηση των στόχων του παρόντος εφόσον υπάρχουν τα εξεταζόμενα στοιχεία στη θέση εργασίας.

Αλλαγές δραστηριότητας και διαλείμματα εργασίας

4.1. Εφόσον δεν είναι εφικτό να οργανώνεται η εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε φυσιολογικά να μπορεί ο εργαζόμενος να την εναλλάσσει με άλλες μορφές εργασίας, είναι χρήσιμο να εξασφαλίζονται στον εργαζόμενο διαλείμματα εργασίας ανά δώρο, ανάλογα με το είδος της εργασίας. Σε καμιά περίπτωση τα διαλείμματα αυτά δεν πρέπει να συσσωρεύονται.

4.2. Ο χρόνος απομάκρυνσης του εργαζόμενου από τη θέση εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης (είτε για διάλειμμα εργασίας είτε για αλλαγή δραστηριότητας) μπορεί να είναι έως 15 λεπτά ανά δώρο.

Άρθρο 8 και Παράγραφοι 3 και 4 Παραρτήματος Ι ΠΔ 398/1994

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Ο χρόνος εργασίας, η έναρξη και η λήξη του ωραρίου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου αποσύνδεσης, καθώς ο χρόνος του διαλείμματος του τηλεργαζομένου, αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο της έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας εξαρχής απασχόλησης με τηλεργασία ή μετάβασης σε τηλεργασία.
- Ο χρόνος εργασίας του τηλεργαζόμενου καθορίζεται μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των κανονισμών των επιχειρήσεων και είναι ίδιος με το χρόνο εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- «Συγκρίσιμος εργαζόμενος μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης» είναι κάθε εργαζόμενος, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις ίδιες ή ανάλογες συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος κατά την ανωτέρω έννοια, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν εργαζόταν μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη εργασία, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.
- Αν κατ'εξάιρεση παραστεί ανάγκη για τηλε-ετοιμότητα, αυτή παρέχεται στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας για την υπερεργασία και την υπερωρία, εφόσον η πρόσθετη εργασία έχει δηλωθεί νόμιμα.
- Ο εργοδότης υποχρεούται: α) να πραγματοποιεί μία φορά το χρόνο προσωπική συνέντευξη με τον τηλεργαζόμενο, που θα αφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας του και τον φόρτο εργασίας του. Εφόσον η διάρκεια της τηλεργασίας είναι μικρότερη του έτους, η προσωπική συνέντευξη

πραγματοποιείται στο μισό του χρόνου διάρκειας της συμφωνίας τηλεργασίας και β) να ορίζει συγκεκριμένες ημέρες και ώρες ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τη συνάντηση του τηλεργαζόμενου με τους προϊσταμένους και συναδέλφους του.

- Σε περίπτωση εξαιρετικών περιστάσεων, κυρίως με την απειλή υγειονομικών κινδύνων, ή σε περίπτωση ανωτέρας βίας, η εφαρμογή της τηλεργασίας μπορεί να θεωρηθεί, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ως έκτακτο μέτρο για την συνέχιση της δραστηριότητας της επιχείρησης και την προστασία των μισθωτών. Οι όροι και οι προϋποθέσεις μετάβασης σε καθεστώς τηλεργασίας και σε αυτές τις περιπτώσεις αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο της έγγραφης συμφωνίας τηλεργασίας και μπορούν να βελτιώνονται υπέρ των εργαζομένων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, Κανονισμούς εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια κλπ.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλάβει στην έγγραφη συμφωνία για τηλεργασία τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας κατά τρόπο τέτοιο ώστε να μην δημιουργείται αμφισβήτηση ως προς τον πραγματικό χρόνο εργασίας του τηλεργαζόμενου. Η αποστολή εκ μέρους του τηλεργαζόμενου ηλεκτρονικού μηνύματος μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την έναρξη και αντίστοιχα για τη λήξη της εργασίας του θεωρείται προσήκων τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας.

ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Ο τηλεργαζόμενος, μετά το πέρας του χρόνου κατά τον οποίο έχει υποχρέωση παροχής εργασίας από τη σύμβαση και το νόμο έχει δικαίωμα και ο εργοδότης αντίστοιχη υποχρέωση στην ψηφιακή αποσύνδεση.
- Το παραπάνω δικαίωμα του τηλεργαζόμενου και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη για αποσύνδεση συνεπάγεται τερματισμό της εργα-

σίας και της εξ αποστάσεως με ψηφιακά μέσα (λογισμικά, ψηφιακές πλατφόρμες, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα, internet/intranet, κλπ) επικοινωνίας του με τον εργοδότη για επαγγελματικούς σκοπούς μετά το πέρας των ωρών εργασίας που προβλέπονται από τις εφαρμοστέες νομοθετικές ή συμβατικές ρυθμίσεις καθώς και κατά τη διάρκεια των περιόδων ανάπαυσης, των αδειών, των αργιών και γενικά του χρόνου που ο τηλεργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση παροχής εργασίας.

Η λήψη και η αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μηνυμάτων τηλεφώνου καθώς και τηλεφωνικών κλήσεων με εκπροσώπους της Επιχείρησης μετά το πέρας του νομίμου ωραρίου αποτελεί επαρκές αποδεικτικό στοιχείο υπέρβασης των χρονικών ορίων εργασίας.

- Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος αποσύνδεσης και η υλοποίηση δράσεων για την κατάρτιση και ευαισθητοποίηση του συνόλου του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών, σχετικά με τη λογική χρήση των τεχνολογικών εργαλείων, στο πλαίσιο της εργοδοτικής υποχρέωσης για σεβασμό των περιόδων ανάπαυσης και άδειας και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και για την αποφυγή του κινδύνου ψηφιακής κόπωσης.
- Οι όροι άσκησης από τον μισθωτό του δικαιώματός του στην αποσύνδεση και η εφαρμογή από την επιχείρηση μηχανισμών για τη ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων, με σκοπό τη διασφάλιση των περιόδων ανάπαυσης και άδειας, αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο της συμφωνίας τηλεργασίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο.

ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΛΥΨΗΣ ΚΟΣΤΟΥΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρ-

θρο 4, στοιχείο 7 Συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία), Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.3)

- Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας. Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα με αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δεν συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου».

Στοιχείο 7 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

- Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών.

Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος».

Άρθρο 5 παρ.3 Ν. 3846/2010

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Στην υποχρέωση του εργοδότη για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία εντάσσονται:

α) το κόστος τηλεπικοινωνιών, όπως η σύνδεση του τηλεφώνου και του internet, συμπεριλαμβανομένης της απαιτούμενης αναβάθμισης του τηλεπικοινωνιακού πακέτου, εφόσον ήδη υπάρχει η σύνδεση και χρειάζεται αναβάθμιση για τις ανάγκες της εργασίας

β) η παροχή για χρήση στην οικία του εργαζόμενου ή στον τόπο τηλεργασίας του αναγκαίου ηλεκτρονικού εξοπλισμού και συγκεκριμένα φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή μαζί με συμβατό περιφερειακό εξοπλισμό, πχ οθόνη, πληκτρολόγιο, mouse, ακουστικά/head set, ασύρματη κάρτα δικτύου, Bluetooth, docking station/port replicator, εκτυπωτής / fax και σχετικών αναλωσίμων (πχ μελάνι, χαρτί εκτύπωσης), εφόσον απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας,

γ) η τεχνική υποστήριξη για την παροχή τηλεργασίας, οι δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας ή η αντικατάστασή τους σε περίπτωση βλάβης

δ) το κόστος για την αγορά του κατάλληλου εργονομικού εξοπλισμού εργασίας στην οικία του εργαζόμενου, με προτεραιότητα στην καρέκλα και το γραφείο εργασίας

Η υποχρέωση αυτή αφορά και τις συσκευές που ανήκουν στο μισθωτό. Η χρηματική αποκατάσταση εκ μέρους της Επιχείρησης διενεργείται με την προσκόμιση του νομίμου παραστατικού από τον μισθωτό.

- Ο αναγκαίος ηλεκτρονικός εξοπλισμός για την εκτέλεση των καθηκόντων του τηλεργαζόμενου (φορητός Η/Υ, περιφερειακός εξοπλισμός κλπ) αποτελούν περιουσιακά στοιχεία της εργο-

δότης εταιρείας και επιστρέφονται μόλις λήξει η σχέση τηλεργασίας και ο εργαζόμενος επανέλθει στο αρχικό τρόπο παροχής των υπηρεσιών του, εντός της επιχείρησης. Σε περίπτωση όπου ο εργαζόμενος συμφωνηθεί να χρησιμοποιεί το δικό του εξοπλισμό κατά την εκτέλεση της εργασίας του, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή μηνιαίας παροχής ύψους εκατό ευρώ (100 €).

- Ο εργοδότης καταβάλλει μηνιαίως έκτακτη χρηματική παροχή ύψους εκατό ευρώ (100 €) προκειμένου να συνδράμει στις πρόσθετες δαπάνες ηλεκτρικού ρεύματος (ψύξης/θέρμανσης), καθαριότητας κλπ.
- Σε κάθε περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος προσέρχεται για υπηρεσιακούς λόγους στα γραφεία της εργοδότης εταιρείας, θα μπορεί να κάνει χρήση των ειδικών γραφείων, τα οποία θα είναι στη διάθεσή του.

Τα ποσά των προηγούμενων παραγράφων αναπροσαρμόζονται ανάλογα με το προς κάλυψη κόστος του εξοπλισμού και των λοιπών δαπανών που συνδέονται με την παροχή της εργασίας.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 5 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία)

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο ιδίως για:

- οποιουδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο.
 - τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.
- Στοιχείο 5 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί τον εργαζόμενο για τις επιτρεπόμενες χρήσεις και όλους τους περιορισμούς στη χρησιμοποίηση εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής ή υπηρεσιών ηλεκτρονικής επικοινωνίας.

ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΖΩΗ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 6 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρο 8, παράγραφος 3 Παραρτήματος Ι)

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου.

Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το Π.Δ. 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης».

Στοιχείο 6 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ/ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Για την ανάπτυξη, την επιλογή, την αγορά και την τροποποίηση λογισμικού καθώς και για τον σχεδιασμό των εργασιών που απαιτούν χρήση οθονών οπτικής απεικόνισης, ο εργοδότης θα λαμβάνει υπόψη τα εξής:

- 3.1. Το λογισμικό πρέπει να είναι προσαρμοσμένο στην εργασία που θα πραγματοποιείται.
- 3.2. Το λογισμικό πρέπει να είναι εύχρηστο και να μπορεί ενδεχομένως, να προσαρμόζεται στο επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας του χρήστη.
- 3.3. Κανένα σύστημα ποσοτικού ή ποιοτικού ελέγχ-

Οι εργοδότες οφείλουν να λαμβάνουν τα ενδεδειγμένα μέτρα για την θεραπεία των κινδύνων που διαπιστώνονται με βάση την εκτίμηση της παραγράφου 1, λαμβάνοντας υπόψη τις σωρευτικές επιπτώσεις και το συνδυασμό των διαπιστουμένων κινδύνων.

Οι εργοδότες ζητούν από τους κατασκευαστές, εισαγωγείς και κάθε είδους προμηθευτές οθονών οπτικής απεικόνισης, κάθε αναγκαία πληροφορία για την εκτίμηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1.

Άρθρο 3 ΠΔ 398/1994

Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων

Στα πλαίσια της ενημέρωσης των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποι τους ενημερώνονται για όλα τα θέματα τα σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στις θέσεις εργασίας τους, ιδίως δε για τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σύμφωνα με τα άρθρα 3, 8 και 10 του παρόντος.

Άρθρο 7 ΠΔ 398/1994

Στα πλαίσια της επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να εξασφαλίζει ότι, κάθε εργαζόμενος υπόκειται σε ιατρικές εξετάσεις της όρασης και του μυοσκελετικού συστήματος κατά την πρόσληψη και στη συνέχεια μία φορά τον χρόνο καθώς και όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ενοχλήσεις που μπορεί να οφείλονται στην εργασία τους.

Ο εργοδότης παρέχει στους εργαζόμενους ειδικά γυαλιά εφόσον τα αποτελέσματα της παραγράφου 1 τα καθιστούν αναγκαία και εφόσον τα συνήθη γυαλιά δεν είναι κατάλληλα ή αποτελεσματικά για την συγκεκριμένη εργασία.

Για τις ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου θα πρέπει να υπάρχει συμπληρωματική ενημέρωση και μέριμνα για την καλύτερη αντιμετώπιση προβλημάτων, που προκαλούνται από την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης.

Για τις έγκυες γυναίκες θα πρέπει να υπάρχει συμπληρωματική ενημέρωση και μέριμνα για την κα-

λύτερη αντιμετώπιση προβλημάτων, ψυχολογικών κυρίως κατά τα πρώτα στάδια της κύησης και εργονομικών, κυρίως στα μεταγενέστερα, που προκαλούνται από την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης.

Άρθρο 10 ΠΔ 398/1994

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, ο εργοδότης παρέχει τον απαραίτητο και κατάλληλο εργονομικό εξοπλισμό για την κάλυψη των συγκεκριμένων αναγκών της τηλεργασίας στους τηλεεργαζόμενους.
- Με την τεχνική και υλική συνδρομή του υπόχρεου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία εργοδότη, ο τηλεεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.
- Ατύχημα ή νόσημα, των οποίων η εκδήλωση οφείλεται σε εγγενείς παράγοντες της εργασίας ή σε συνθήκες στις οποίες εκτελείται η τηλεργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη θεωρούνται εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια αντίστοιχα και απολαμβάνουν την προστασία και τις κοινωνικοασφαλιστικές παροχές που ορίζει η νομοθεσία.

Στην έννοια του εργατικού ατυχήματος της παραπάνω παραγράφου, εντάσσεται και το εργατικό ατύχημα που συμβαίνει εκτός ωραρίου εργασίας του τηλεεργαζόμενου, εφόσον συνδέεται με την παροχή της εργασίας που εκτελείται με τηλεργασία ή με αφορμή αυτήν.

- Η αξιολόγηση κινδύνου και ο σχεδιασμός προληπτικής δραστηριότητας στην περίπτωση εργασίας από απόσταση πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους χαρακτηριστικούς κινδύνους αυτού του τύπου εργασίας, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στους ψυχοκοινωνικούς, εργονομικούς και

οργανωτικούς παράγοντες. Ιδιαίτερα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η κατανομή του ημερήσιου χρόνου εργασίας, η εξασφάλιση διαλειμμάτων και η υποχρέωση αποσύνδεση κατά τη διάρκεια της ημέρας.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΠΔ 398/1994 (άρθρο 7), ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4 στοιχείο 10 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΕΓΣΣΕ 2008 (άρθρο 15), ΕΓΣΣΕ 1994-1995 (άρθρο 13)

■ Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους.

Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της».

Στοιχείο 10 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων

Στα πλαίσια της εκπαίδευσης των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, ο εργοδότης διασφαλίζει ότι, σε κάθε εργαζόμενο με οθόνες οπτικής απεικόνισης παρέχεται εκπαίδευση για τον τρόπο χρήσης πριν από την έναρξη της εργασίας και κάθε φορά που η οργάνωση της θέσης εργασίας τροποποιείται ουσιαστικά.

Άρθρο 7 ΠΔ 398/1994

- Οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν την υποχρέωση να παρέχουν στοιχεία και να ενημερώσουν τα συμβούλια των εργαζομένων και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σχετικά με τα θέματα που συνδέονται με τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, όπως είναι οι στόχοι, οι επιλογές, οι αποζημιώσεις.

Άρθρο 13 ΕΓΣΣΕ 1994-1995

- Εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη αναγνωρίζουν την αξία της επένδυσης στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων μέσω της γνώσης και την ανάγκη συνεχούς εξοικείωσης των εργαζομένων, νέων ή μεγαλύτερων σε ηλικία, στα νέα δεδομένα από την διάδοση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Στο πλαίσιο αυτό συστήνεται:

- Η διευκόλυνση των εργαζομένων προκειμένου να καταρτίζονται και επιμορφώνονται στις νέες τεχνολογίες, ώστε να αξιολογούν και να επεξεργάζονται αποτελεσματικά πληροφορίες, που σχετίζονται με το περιεχόμενο και τις προοπτικές της εργασίας τους.
- Η διασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους, όσον αφορά στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.
- Η υποστήριξη των εργαζομένων για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων τους, όπως δεξιότητες επικοινωνίας (προφορική, γραπτή ή μέσω δικτύων), δεξιότητες χρήσης Η/Υ, τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες που συνδέονται με κάποιο προσόν ή ταλέντο.

Άρθρο 15 ΕΓΣΣΕ 2008

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Η συμμετοχή του τηλεργαζόμενου σε οποιαδήποτε εκπαιδευτικό σεμινάριο του εργοδότη

αποτελεί χρόνο εργασίας και να λαμβάνει χώρα εντός του ωραρίου εργασίας του.

- Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διαμορφώνουν, τακτικά προγράμματα κατάρτισης με εξασφάλιση της απρόσκοπτης συμμετοχής των τηλεργαζομένων. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα ισότιμης συμμετοχής, σε εντός ή εκτός επιχείρησης, διαδικασίες ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους, καθώς και πιστοποίησης αυτών.
- Τα εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα κατάρτισης των παραπάνω παραγράφων, ο τρόπος υλοποίησής τους και η συμμετοχή όλων των εργαζομένων σε αυτά μπορούν να συμφωνούνται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Α. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 11 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρα 7 και 9), Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.4).

Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι τηλεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπ' όψη για οποιοδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων που προσδιορίζεται από την αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν. 1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988 όπως εκάστοτε ισχύουν».

Στοιχείο 11 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)

Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων

Στα πλαίσια της ενημέρωσης των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποι τους ενημερώνονται για όλα τα θέματα τα σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στις θέσεις εργασίας τους, ιδίως δε για τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σύμφωνα με τα άρθρα 3, 8 και 10 του παρόντος.

Άρθρο 7 ΠΔ 398/1994

Διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων

Στα πλαίσια της διαβούλευσης και της συμμετοχής των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους, αναφορικά με τα θέματα που σχετίζονται με την εφαρμογή του παρόντος.

Άρθρο 9 ΠΔ 398/1994

Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Άρθρο 5 παρ.4 Ν. 3846/2010

Β. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενημερώνει και να διαβουλεύεται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για κάθε ζήτημα που αφορά την εφαρμογή της τηλεργασίας καθώς και την μετατροπή κανονικής εργασίας σε τηλεργα-

σία. Στα ζητήματα αυτά περιλαμβάνεται ιδίως ο αριθμός και το ποσοστό των τηλεργαζομένων σε σχέση με του σύνολο των εργαζόμενων της επιχείρησης και οι επιπτώσεις της τηλεργασίας στην εξέλιξη της απασχόλησης.

- Καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησης του εργαζομένου μισθωτού με τηλεργασία εξασφαλίζονται όλοι οι όροι για την ελεύθερη και ανεμπόδιστη άσκηση συνδικαλιστικής δράσης τόσο για τον τηλεργαζόμενο όσο και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης υποχρεούται όπως διασφαλίζει όλους τους αναγκαίους όρους και προϋποθέσεις για την ελεύθερη ηλεκτρονική αλληλογραφία και διαδικτυακή επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων σε τηλεργασία και σωματείων – συνδικαλιστικών εκπροσώπων.

ΤΕΛΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ

- Διατάξεις ατομικών και συλλογικών συμβάσεων εργασίας, Κανονισμών εργασίας, επιχειρησιακών συνηθειών κλπ, οποτεδήποτε και αν καταρτίστηκαν, υπερισχύουν, εφόσον είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Συνεδρίαση Ολομέλειας Διοίκησης ΓΣΕΕ

Συνεδριάζει τη Δευτέρα 31 Μαΐου στις 11:00 το πρωί η Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ.

Η Συνομοσπονδία στη συγκεκριμένη συνεδρίαση, η οποία θα διεξαχθεί διαδικτυακά, θα καθορίσει το πλαίσιο δράσης της και θα λάβει αποφάσεις για κινη-

τοποιήσεις αντιδρώντας σε επίμαχες διατάξεις του εργασιακού νομοσχεδίου.

24ωρη Πανελλαδική Απεργία Πέμπτη 10 Ιουνίου

Συνεδρίασε σήμερα η Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ και έλαβε απόφαση για την πραγματοποίηση 24ωρης Πανελλαδικής Απεργίας την Πέμπτη 10 Ιουνίου και Συγκεντρώσεις Διαμαρτυρίας στην Αθήνα αλλά και σε άλλες μεγάλες πόλεις της χώρας.

Η Συνομοσπονδία εξ αρχής έχει εκφράσει την έντονη διαφωνία της σχετικά με επίμαχες διατάξεις του Εργασιακού Νομοσχεδίου, ένα νομοσχέδιο με νομοθετήματα, τα οποία εάν εφαρμοστούν θα επιφέρουν τεράστιο πλήγμα στην αγορά εργασίας, στη συλλογική αυτονομία αλλά και στην κοινωνία.

Η Συνομοσπονδία θα συνεχίσει να δίνει τη μάχη της, ώστε να μην ενταθούν οι συνθήκες εργασιακής ζούγκλας που ήδη υφίστανται οι εργαζόμενοι, οι οποίοι μετά τα βάρη των μνημονίων σηκώνουν στην πλάτη τους τώρα και τις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας.

Μετά την 24ωρη απεργία θα συνεδριάσει η εκτελεστική επιτροπή της ΓΣΕΕ προκειμένου να προγραμματίσει τις επόμενες δράσεις της.



ΙΟΥΝΙΟΣ

Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 5 Ιουνίου

Την παγκόσμια ευαισθητοποίηση και δράση για την προστασία του περιβάλλοντος ενθαρρύνει ο ΟΗΕ μέσω του Προγράμματος Περιβάλλοντος του Οργανισμού.

Το Πρόγραμμα Περιβάλλοντος του ΟΗΕ (UNEP) διοργανώνει ετησίως εκδηλώσεις για την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος, η οποία γιορτάζεται στις 5 Ιουνίου σε περισσότερες από 100 χώρες.

Στο επίκεντρο της φετινής Παγκόσμιας Ημέρας Περιβάλλοντος είναι η «Αποκατάσταση οικοσυστημάτων». Μία ημέρα κατά την οποία ξεκινά και η δεκαετή δράση του ΟΗΕ για την αποκατάσταση των οικοσυστημάτων. Ο συγκεκριμένος στόχος μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους: Καλλιέργεια δέντρων, πράσινες πόλεις, αναδημιουργία κήπων, αλλαγή διατροφής, καθαρισμός ποταμών και ακτών.

Η σημερινή γενιά μπορεί και πρέπει να φέρει των άνθρωπο πιο κοντά στη φύση.

Η αποκατάσταση των οικοσυστημάτων σημαίνει πρόληψη και αναστροφή της περιβαλλοντικής υποβάθμισης, από την εκμετάλλευση της φύσης, στην επούλωση.

Η δεκαετής δράση των Ηνωμένων Εθνών για το περιβάλλον, η οποία ξεκινά από την αυριανή Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος είναι μια παγκόσμια αποστολή για την αναβίωση δισεκατομμυρίων εκταρίων, από δάση έως αγροτικές εκτάσεις, από την κορυφή των βουνών έως το βάθος της θάλασσας.

Βρισκόμαστε στη δυσάρεστη θέση η πανδημία του COVID 19 να έχει επιδεινώσει την μόλυνση του περιβάλλοντος λόγω της τεράστιας χρήσης πλαστικών, ιδιαίτερα αυτών μιας χρήσης. Παράλληλα οι πυρκαγιές, οι οποίες έχουν κοστίσει ανθρώπινες ζωές έχουν και οικονομικές επιπτώσεις στους κατοίκους. Είναι φανερό πως χρειαζόμαστε ένα ενισχυμένο

αντιπυρικό πρόγραμμα στη χώρα μας, με έμφαση στην απασχόληση περισσότερων εργαζομένων στον τομέα της πυρασφάλειας και πολύ περισσότερο στη πρόληψη των φαινομένων αυτών, στο μέλλον.

Η θέση της ΓΣΕΕ ήταν και είναι ξεκάθαρη “Δεν υπάρχουν δουλειές σ ένα νεκρό πλανήτη”. Αναγνωρίζουμε ότι η βιώσιμη ανάπτυξη είναι ο μόνος δρόμος για αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας, με ασφαλείς συνθήκες.

Για υγιή οικοσυστήματα και ένα ασφαλές περιβάλλον για εμάς και τα παιδιά μας θα πρέπει:

Να υπάρξει ουσιαστική διαβούλευση με την τοπική κοινωνία

Μέτρα Πρόληψης για αποφυγή μελλοντικών καταστροφών

Σωστή στελέχωση σε κρίσιμες θέσεις και τομείς από καταρτισμένο προσωπικό

Διασφάλιση της προστασίας της φύσης με αυστηρά όρια ως προς τη χωροθέτηση και τη λειτουργία των δραστηριοτήτων σε ευάλωτες περιοχές.

Επαναφορά των αρμοδιοτήτων στους Φορείς Προστατευόμενων Περιοχών

Η αντιμετώπιση της κλιματικής κρίσης δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στην επίτευξη της κλιματικής ουδετερότητας. Προϋποθέτει υγιή οικοσυστήματα (δασικά, υγροτοπικά, θαλάσσια, παράκτια), για την ίδια την υποστήριξη της ζωής.

Τα συνδικάτα δεν εκφοβίζονται, δεν τρομοκρατούνται, δεν εκβιάζονται

Ο εμνηρησμός σήμερα αυτοκινήτου του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης το πρωί έξω από τα γραφεία του ΕΚΘ, προκαλεί έντονη ανησυχία και προβληματισμό για τους σκοπούς και τους στόχους τέτοιων ενεργειών. Ένας εμνηρησμός που γίνεται σ έναν πο-

λυσύχναστο δρόμο και μάλιστα σε ώρα αιχμής και που θα μπορούσε να έχει τραγικά αποτελέσματα.

Την ίδια ώρα άγνωστοι “χάκαραν” ιστοσελίδες Εργατικών Κέντρων, Ομοσπονδιών αλλά και της ΓΣΕΕ, προκαλώντας εύλογα ερωτήματα για το αν πρόκειται για συντονισμένη δράση. Οι υποθέσεις αυτές πρέπει να διερευνηθούν άμεσα και οι υπαίτιοι να συλληφθούν και να τιμωρηθούν.

Η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει προς πάσα κατεύθυνση, ότι τα συνδικάτα δεν εκφοβίζονται, δεν τρομοκρατούνται και δεν εκβιάζονται.

Εμπρησμοί και κάθε άλλου είδους πράξη βίας, δεν είναι επίθεση μόνο στα συνδικάτα είναι επίθεση στη δημοκρατία.

Οι εργαζόμενοι έχουν πολλά και σημαντικά προβλήματα για να αντιμετωπίσουν και τα συνδικάτα ήταν, είναι και θα είναι εδώ για να αγωνιστούν προς όφελος και μόνο των εργαζομένων που εκπροσωπούν.

Όχι στις ομαδικές απολύσεις στη βιομηχανία λιπασμάτων Καβάλας του γνωστού Λαυρέντη Λαυρεντιάδη.

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει το μπαράζ ομαδικών απολύσεων που σχεδιάζει η Διοίκηση της Βιομηχανίας Φωσφορικών Λιπασμάτων, η οποία, την ίδια ώρα, σε μία προσπάθεια εκφοβισμού, έχει στήσει βιομηχανία αγωγών και μηνύσεων κατά συνδικαλιστικών στελεχών. Και σε αυτό τον αγώνα, τον οποίο θεωρούμε εμβληματικό, η Συνομοσπονδία θα στηρίξει με όλες τις δυνάμεις της το Σωματείο Εργαζομένων στα Λιπάσματα Καβάλας και τη δευτεροβάθμια ΟΕΧΒΕ.

Η Κυβέρνηση, πλέον, δε μπορεί να κάνει ότι δε βλέπει και δεν ακούει τα όσα γίνονται στη συγκεκριμένη βιομηχανία και να μένει αμέτοχη μπροστά στο λαβύρινθο των ενδοχώριων και εξωχώριων εταιρειών που έχει στηθεί στη βιομηχανία ιδιοκτησίας του γνωστού επιχειρηματία Λαυρέντη Λαυρεντιάδη.

Διερωτόμαστε... Μήπως είναι η ώρα να επιληφθεί του ζητήματος η Εισαγγελία του Αρείου Πάγου;

Μήπως τα Υπουργεία Εργασίας, Οικονομικών, αλλά και η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, το Σ.Ε.Π.Ε και το ΕΦΚΑ, πρέπει να διερευνήσουν ποιος ή ποιοι κρύβονται πίσω από το «εκκολαπτήριο» δεκάδων νέων εταιρειών στη ΒΦΛ, που μόνο χρέη προς εργαζόμενους, ασφαλιστικά ταμεία, οργανισμούς, επιχειρήσεις ενέργειας αλλά και στο Δημόσιο δημιουργούν;

Περιμένουμε άμεσα απαντήσεις στα ερωτήματά μας. Άμεσες και ουσιαστικές.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Διαδικτυακή Παρουσίαση Ετήσιας Έκθεσης 2021 για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ σας προσκαλεί στην παρουσίαση της Ετήσιας Έκθεσης 2021 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, η οποία θα πραγματοποιηθεί διαδικτυακά την προσεχή Παρασκευή 11 Ιουνίου και ώρα 12.00.

Ράπισμα στη Δημοκρατία η προσπάθεια των εφοπλιστών να παρεμποδίσουν τη συμμετοχή των ναυτικών στην απεργία

Με μια προκλητική απόφαση για τα δικαστικά χρονικά το Μονομελές Πρωτοδικείο Πειραιά κάνει δεκτή την αίτηση του Συνδέσμου Εφοπλιστών και απαγορεύει τη συμμετοχή των ναυτεργατών στην αυριανή απεργία που προκήρυξε η ΓΣΕΕ. Πρόκειται για ένα ισχυρό ράπισμα στη Δημοκρατία, μια επικίνδυνη σελίδα για τη δικαιοσύνη και πρωτοφανή πρόκληση για τα συνδικάτα.

Μια απαράδεκτη πολιτικά, κοινωνικά, ηθικά και νομικά ενέργεια των Εφοπλιστών της Ακτοπλοΐας, βρήκε ευήκοα ώτα στη δικαιοσύνη, αλλά το συνδικαλιστικό κίνημα δεν θα την αφήσει αναπάντητη. Διαμηνύουμε προς κάθε κατεύθυνση ότι η απεργία προστατεύεται ρητά από την ευρωπαϊκή και διεθνή

νομοθεσία, αναγνωρίζεται ρητά και από το Ελληνικό Σύνταγμα ως δικαίωμα με συλλογική και ατομική διάσταση για την προάσπιση των συλλογικών συμφερόντων στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, με την 24ωρη Απεργία της, καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων της χώρας ανεξαιρέτως, όλες τις οργανώσεις-μέλη της -και ως εκ τούτου την Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ) και τα ναυτεργατικά σωματεία- και καλεί τους Ναυτικούς της χώρας να απεργήσουν κανονικά.

Υ.Γ. Όρα είναι να θεωρήσουν παράνομη και την απεργία της ΓΣΕΕ...

Δυναμική αντίδραση με μαζική συμμετοχή στη σημερινή απεργιακή κινητοποίηση

Η ΓΣΕΕ πραγματοποίησε σήμερα 24ωρη Γενική Απεργία, συγκέντρωση διαμαρτυρίας στην Αθήνα στην πλατεία Κλαυθμώνος και ανάλογες συγκεντρώσεις σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας. Η

συμμετοχή στην απεργία και στις συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας ξεπέρασε κάθε προηγούμενο, με χιλιάδες εργαζόμενες και εργαζόμενους, συνταξιούχους, άνεργους, νέους και νέες, να ενώνουν για ακόμη μία φορά τη φωνή διαμαρτυρίας τους απέναντι στο νέο εργασιακό νομοσχέδιο που προωθεί η Κυβέρνηση.

Συνεπείς στην ιστορία και τους αγώνες μας, όχι μόνο διαμαρτυρόμαστε για την υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων, όχι μόνο εκφράζουμε τις αντιρρήσεις μας στις αντεργατικές διατάξεις του νομοσχεδίου που μετατρέπουν τη χώρα σε ζώνη ευέλικτης και φθηνής εργασίας, αλλά προτάσσουμε και το δικό μας διεκδικητικό πλαίσιο.

Διεκδικούμε και απαιτούμε αύξηση του κατώτατου μισθού, οικονομική ισότητα, κοινωνική δικαιοσύνη. Οι εργαζόμενες, οι εργαζόμενοι, απαιτούμε σεβασμό στα θεμελιώδη ατομικά και συλλογικά εργατικά δικαιώματά μας, σεβασμό στα κοινωνικοασφαλιστικά μας δικαιώματα, σεβασμό της αξίας της προσωπικότητάς μας, σεβασμό στην υγεία και στην ασφάλειά μας.

Τις επόμενες ημέρες συνεδριάζουν τα συλλογικά μας όργανα και κλιμακώνουμε την αντίδραση μας.



ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Ετήσια Έκθεση 2021 για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει στη δημοσιότητα την Ετήσια Έκθεση 2021 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, η οποία καταγράφει την τρέχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας και στην ελληνική οικονομία.

Ακολουθούν τα βασικά σημεία, οι θέσεις και οι προτάσεις οικονομικής πολιτικής.

Βασικά συμπεράσματα και εμπειρικά ευρήματα της Ενδιάμεσης Έκθεσης

- Η ελληνική οικονομία θα γνωρίσει μια ισχυρή ανάκαμψη το τρέχον έτος. Παύσει, υποσχεύεται σημαντική αβεβαιότητα, που θαώνει τη διατηρησιμότητα αυτής της δυναμικής το 2022. Η αρνητική εξέλιξη του όου κύματος της επιδημίας Covid-19 σε συνδυασμό με τις αρνητικές επιπτώσεις της ακρίβειας στην αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών ενεργοποιούν αντίθετες δυνάμεις στην επέκταση της γρήγορης ζήτησης και μέσω αυτής στην οικονομική δραστηριότητα.
- Η ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας το 2021, όπως αποτυπώνεται στις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (αύξηση πραγματικού Αεσδήποτε Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) κατά 7,1%), δεν επαρκεί για να επανορθώσει την οικονομική δραστηριότητα στο επίπεδο του 2019, αφού θα υπολείπεται κατά 3 δις ευρώ. Παρά τις θετικές προοπτικές οικονομικής μεγέθυνσης το 2022, το αναπτυξιακό κενό μεταξύ της Ελλάδας και της Ευρωζώνης εξακολουθεί να είναι τεράστιο. Το δέκατο αυτό απαιτεί σύνθεση και όχι επικοινωνιακό ενδοιασμό στην αξιολόγηση των τριμηνίων μεταβολών του ΑΕΠ.
- Από το Μάρτιο της πανδημικής κρίσης έως το α' τρίμηνο του 2021 οι αποταμιεύσεις του συνόλου των νοικοκυριών παρουσιάζουν σταθερή αύξηση λόγω προληπτικής διακράτησης ρευστότητας, περιορισμένων καταναλωτικών επιλογών εξαιτίας lockdown και ενίσχυσης των εισοδημάτων μέσω εφόδων. Παύσει, η αύξηση αυτή είναι αναλογισμός αφού το 63% των νοικοκυριών είτε δεν μπορεί να αποταμιεύσει είτε βρίσκεται στην ανάγκη δανεισμού.
- Η προοπτική αξιοποίησης των υψηλότερων αποταμιεύσεων στην κατανάλωση αφορά κυρίως τη συμπεριφορά των νοικοκυριών στα υψηλότερα εισοδηματικά κλιμάκια, που έχουν χαμηλότερη ροπή προς κατανάλωση. Τα φτωχά νοικοκυριά δεν διαθέτουν αποταμιεύσεις για να τις χρησιμοποιήσουν για την περαιτέρω αύξηση της καταναλωτικής τους δύναμης. Η δυναμική της κατανάλωσης θα εξαρτηθεί από: α) την εξέλιξη της

απασχόλησης και των αμοιβών, β) το εάν οι αυξημένες αποταμιεύσεις γίνουν προληπτική πρωτομην ρευστότητας για την αποκατάσταση χρηματοπιστωτικών και άλλων υποεργασιών των νοικοκυριών λόγω της υψηλής αβεβαιότητας, γ) το μέγεθος της διόρθωσης της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών λόγω της ακρίβειας.

- Το 2020 η Ελλάδα εξακολουθεί και έχει μακρόν τα υψηλότερα μη εξυπηρετούμενα δάνεια στην ΕΕ (σχεδόν ένα στα τέσσερα δάνεια ήταν μη εξυπηρετούμενα). Το α' τρίμηνο του 2021 αυξήθηκαν τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια των μακροορίων, των μικρών και των ατομικών επιχειρήσεων, ενώ των μεγάλων επιχειρήσεων και των νοικοκυριών μειώθηκαν. Ένα μεγάλο τμήμα του επιχειρηματικού τομέα βρίσκεται εγκλωβισμένο σε παγίδα υπεργεγονότητας, ρευστότητας και χαμηλής ζήτησης για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες του.
- Παρά την ανάκαμψη του ΑΕΠ τους πρώτους έξι μήνες του έτους, το εύρημα οικονομικά περιβάλλον και οι μεγάλες ανισορροπίες βασικών ισοζυγίων της Γενικής Κυβέρνησης έχουν αυξήσει το ρίσκο φερεγγυότητας του ελληνικού Δημοσίου, δημιουργώντας προβληματισμό για τις προοπτικές βιώσιμης σταθεροποίησης του μακροχρηματοπιστωτικού συστήματος της οικονομίας, δεδομένης μάλιστα και της υψηλής εξάρτησης της από τις έκτακτες χρηματοδοτήσεις παρεμβάσεις της ΕΕ και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ).
- Η Ελλάδα, έχοντας εμφανίσει το 2020 το δεύτερο υψηλότερο έλλειμμα στη ζώνη του ευρώ σε όρους ΑΕΠ, αναμένεται να φτάσει να καταρρίψει ένα από τα υψηλότερα ελλείμματα -συγκεκριμένα, το δεύτερο υψηλότερο μετά τη Μάλτα. Επίσης, η Ελλάδα είναι και η χώρα που σημείωσε το 2020 τη μεγαλύτερη άνοδο του ποσοστού του δημοσίου χρέους (+25,6 ποσοστιαίες μονάδες έναντι του 2019).
- Το δημοσιονομικό σοκ της πανδημικής κρίσης επέτρεψε τον βαθμό φερεγγυότητας του ελληνικού Δημοσίου, το οποίο το 2020 υποβλήθηκε στο μη αδιάσπαστο χρηματοπιστωτικό καθεστώς ultra-Russia. Στο ίδιο καθεστώς αναμένεται να διατηρηθεί και φέτος. Η εξέλιξη αυτή δημιουργεί

προβληματισμό ως προς τη δυνατότητα του Δημοσίου να ικανοποιεί μέσω ροών πρωτογενούς ρευστότητας τις υποχρεώσεις του για πληρωμές τόκων, προκαλώντας έτσι αυξημένες πιέσεις στις δανειακές ανάγκες και πιθανά στον όγκο του χρέους του.

- Αν και το αποθεματικό ρευστότητας του ελληνικού Δημοσίου αποκαμυνθεί τις αρνητικές προοπτικές φερεγγυότητας, το πιστωτικό ρίσκο της χώρας θα εξαμείνει, μεταξύ άλλων, από τον ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ και της απασχόλησης, την επίπτωση του πληθωρισμού στο δημοσιονομικό και μακροχρηματοπιστωτικό σύστημα της οικονομίας και από τις επικείμενες αποφάσεις νομισματικής και δημοσιονομικής πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ.
- Παρά τις πρόσφατες παρεμβάσεις στήριξης του διαθέσιμου εισοδήματος, το νέο πανδημικό κύμα, η αυξημένη αβεβαιότητα για τη διάρκεια των πληθωριστικών πιέσεων και για τις επιπτώσεις τους, σε συνδυασμό με τις εντονισμένες έως τώρα συνθήκες χρηματοδότησης της οικονομίας, καθιστούν αναγκαία τη λήψη πρόσθετων μέτρων στήριξης του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών.
- Συμβολεί στη μακροχρηματοπιστωτική σταθερότητα της οικονομίας θα είχε επίσης και η άμεση αναπροσαρμογή βασικών όρων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που ρυθμίζουν τα εισοδήματα των εργαζομένων, ειδικά σε κλάδους οι οποίοι εμφανίζουν αύξηση αποταμιεύσεων ή/και σημειώνουν να αποκαρπύουν οφέλη από την αύξηση της τιμής των προσφερόμενων αγαθών και υπηρεσιών τους.
- Η Ελλάδα διατηρεί από τις υψηλότερες θέσεις στην ΕΕ όσον αφορά την τιμή ανά λίτρο της αμύλης και του πετρελίου θέρμανσης, λόγω μεγάλης φορολογικής επιβάρυνσης, η οποία φτάνει το 60%. Η αύξηση της τιμής της ενέργειας δημιουργεί δημοσιονομικό χόρο που πρέπει να εξισορροπηθεί για να προστατευτεί το βασικό επίπεδο των νοικοκυριών.
- Το κύμα ακρίβειας έρχεται να επεκταθεί στην ήδη άσχημη οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών. Πριν από την αύξηση των τιμών περίπου ένα στα τρία νοικοκυριά στην Ελλάδα δυσκολεύονται να καλύψουν τις βασικές τους

ανάγκες, γεγονός που ως προς τον σχετικό δείκτη κατατάσσει τη χώρα στη χειρότερη θέση στην ΕΕ με τεράστια απόκλιση από τα υπόλοιπα κράτη μέλη.

- Η ακρίβεια μειώνει σημαντικά την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού. Τον Οκτώβριο, μόνο η αύξηση της τιμής των ειδών στέγασης, μεταφορές, τροφίμων και μη αλκοολικών ποτών μείωσε την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού κατά 7,4%, ενώ οι συνεχιζόμενες αυξήσεις στην τιμή της ενέργειας το πρώτο μισό του Νοεμβρίου αυξάνουν τη διαβίωση της αγοραστικής του δύναμης κατά το 10%.
- Υπό το φως των εμπειριών αυτών εμπρησμών το ΙΝΕ ΓΣΕΕ προτείνει την άμεση υλοποίηση των ελπίς εισοδηματικών και δημοσιονομικών παρεμβάσεων:
 - Να δοθεί άμεσα η αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2021 με αναδρομική ισχύ από 1/9/2021. Παύσει, η αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 2% που έχει αποφασιστεί η κυβέρνηση υπολείπεται κατά πολύ τη μέχρι σήμερα απόκλιση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού από το κύμα ακρίβειας.
 - Γύ' αυτόν τον λόγο θα πρέπει να αρχίσουν άμεσα οι διαπραγματεύσεις για την αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2022, ώστε η μεταβολή του να ισχύσει από 1/1/2022. Σε διαφορετική περίπτωση οι εργαζόμενοι θα γίνουν θύματα μιας πολιτικής επιλογής αναδιανομής της εισοδηματικής σε βάρος τους και επεκταθεί στο βασικό τους επίπεδο.
 - Είναι επίσης πολύ σημαντικό το ποσοστό αύξησης του κατώτατου μισθού να περάσει και στους οικονομικούς μισθούς των ήδη συμπεριλαμβανόμενων αλλά και των νέων κλασικών συμβαλλειν, ώστε να αποτραπεί η μείωση της αγοραστικής δύναμης του συνόλου των εργαζομένων.
 - Τέλος, πρέπει να μειωθούν οι ειδικό φόρο κατανάλωσης στην ενέργεια. Αν το μέτρο δεν επαρκεί για να σταθεροποιηθεί η τιμή και τις εισοδηματικές απώλειες, να μειωθεί ο ΦΠΑ στην ενέργεια για τα νοικοκυριά.

- Η αγορά εργασίας υποβλήθηκε από την άρση των περιοριστικών μέτρων και την επανεκκίνηση της τουριστικής δραστηριότητας, εμφανίζει τους τελευταίους μήνες ενάνα σταθεροποίησης. Τον Σεπτέμβριο του 2021 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε στα 4.081,8 χιλ. άτομα (+140,9 χιλ. άτομα έναντι του Σεπτεμβρίου του 2020). Το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε τον Σεπτέμβριο του 2021 στο 13%, συνεχίζοντας την πτωτική πορεία που καταγράφει από τον Μάιο με το άνοιγμα της οικονομίας. Το ποσοστό αυτό είναι το χαμηλότερο επίπεδο που έχει καταγραφεί εδώ και πάνω από δέκα έτη συγκεκριμένα, από τον Αύγουστο του 2010.
- Παρά τη βελτιωμένη εικόνα τους τελευταίους μήνες, οι προκλήσεις στην αγορά εργασίας παραμένουν σημαντικές, δεδομένης και της αβεβαιότητας που προκαλεί η εξέλιξη της πανδημίας, τους προηγούμενους μήνες. Το α' τρίμηνο του 2021 το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα στις ηλικίες 15-64 ετών ανήλθε μόλις στο 52,7%, 13,6 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα συγκριτικά με την Ευρωζώνη. Το β' τρίμηνο του 2021 το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα ανέκαμψε στο 57%, παραμένοντας ωστόσο 10,8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από το αντίστοιχο της Ευρωζώνης. Την ίδια περίοδο η απόκλιση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στη χώρα μας διαμορφώθηκε στις 17,8 ποσοστιαίες μονάδες (66% για τους άνδρες και 48,2% για τις γυναίκες), έναντι 9,4 ποσοστιαίων μονάδων στον μέσο όρο της Ευρωζώνης.
- Η πανδημία φαίνεται να επιβάρυνε τα πιο νεαρά, και άρα τα πιο δυναμικά, τμήματα του εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένα, το β' τρίμηνο του 2021 οι ηλικιακές ομάδες που υπερέχουν τη μεγαλύτερη μείωση απασχόλησης συγκριτικά με το β' τρίμηνο του 2019 ήταν εκείνες μεταξύ 15-29 ετών (-48,4 χιλ. άτομα), 30-34 ετών (-41,7 χιλ. άτομα), 20-24 ετών (-21 χιλ. άτομα), 25-29 ετών (-17,5 χιλ. άτομα) και 40-44 ετών (-11,2 χιλ. εργαζόμενοι). Αντίθετα, αύξηση της απασχόλησης την ίδια περίοδο εμφάνισαν οι ηλικιακές ομάδες 50-54 ετών (+50,9 χιλ. άτομα), 55-59 (+44,6 χιλ. άτομα) και 60-64 ετών (+31,5 χιλ. εργαζόμενοι).

- Μεταξύ του β' τριμήνου του 2019 και του β' τριμήνου του 2021 δεκαετίες από τους συνολικά είκοσι έναν κλάδους οικονομικής δραστηριότητας κατέγραψαν μείωση της απασχόλησης (στις ηλικίες 15-64 ετών), με τη μεγαλύτερη μείωση να εντοπίζεται στον κλάδο παροχής υπηρεσιών καταλόγους και επίσημο (-48,9 χιλ. άτομα), παροχής νερού κ.λπ. (-16,9 χιλ. άτομα), γωργίας, δασοκομίας και αλιείας (-14,2 χιλ. άτομα), καθώς και σε εκείνους των διασκευών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (-13,7 χιλ. άτομα), της εκπαίδευσης (-13,5 χιλ. άτομα) και των κατασκευών (-13,1 χιλ. άτομα).
- Ενδιά από τις δεκαετίες περιφέρειες της χώρας κατέγραψαν το 2020 μείωση της απασχόλησης (στις ηλικίες 15-64 ετών) έναντι του 2019, με τη μεγαλύτερη μείωση να εμφανίζουν οι περιφέρειες της Κρήτης και του Νοτίου Αιγαίου (-23,3 χιλ. άτομα και -15,6 χιλ. άτομα αντίστοιχα). Σημαντική υποχώρηση κατέγραψε η απασχόληση και στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης (-10 χιλ. άτομα) και στα Νησιά του Ιονίου (-5,7 χιλ. άτομα). Αντίθετα, ενίσχυση της απασχόλησης παρατηρήθηκε στην Περιφέρεια Αττικής (+23,6 χιλ. άτομα), καθώς στις περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας (+2,2 χιλ. άτομα), Πελοποννήσου (+1,9 χιλ. άτομα) και Θεσσαλίας (+0,4 χιλ. άτομα).
- Η μείωση των απασχολούμενων στις ηλικίες 15-64 ετών το 2020 αφορούσε κυρίως άτομα χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου, με την απασχόληση μεταξύ των αποφοίτων προσχολικής, πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να υποχωρεί στο σύνολο της χώρας έναντι του 2019 κατά 67,9 χιλ. άτομα. Αύξηση της απασχόλησης παρατηρήθηκε αντίθετα στους αποφοίτους ανώτερης δευτεροβάθμιας και μετα-δευτεροβάθμιας μη τυποθέτου εκπαίδευσης (+11,2 χιλ. άτομα) και τυποθέτου εκπαίδευσης (+12,4 χιλ. άτομα). Ήδη από τις δεκαετίες παρατηρείται ενόχηση της χώρας, συγκεκριμένα η Κρήτη, το Νότιο Αιγαίο, η Ανατολική Μακεδονία-Θράκη, τα Νησιά Ιονίου, η Στερεά Ελλάδα και η Ήπειρος, κατέγραψαν το 2020 μείωση της απασχόλησης σε αποφοίτους όλων των επιπέδων εκπαίδευσης.

- Το ποσοστό των νέων ηλικίας 15-29 ετών που βρίσκονται εκτός εργασίας, (τυπικής και άτυπης) εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEETS) διαμορφώθηκε το 2020 στην Ελλάδα στο 18,7%, έναντι 17,7% το 2019. Το ποσοστό αυτό κυβήθη αυξητικά στο σύνολο των περιφερειών της χώρας, με εξάρτηση της Δυτική Μακεδονία και την Αττική.

Να τερματίσουμε επιτέλους την παιδική εργασία

Η φετινή Παγκόσμια Ημέρα κατά της Παιδικής Εργασίας επικεντρώνεται κυρίως στη δράση που αναλήφθηκε για το Διεθνές Έτος 2021 για την Εξάλειψη της Παιδικής Εργασίας. Είναι η πρώτη Παγκόσμια Ημέρα μετά την επικύρωση της Σύμβασης 182 της ΔΟΕ για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους και λαμβάνει χώρα τη στιγμή που η κρίση COVID-19 απειλεί να αντιστρέψει χρόνια προόδου στην αντιμετώπιση του προβλήματος.

Η φτώχεια και η εξαθλίωση που βιώνουν οι ελληνικές οικογένειες λόγω της οικονομικής κρίσης εντείνει το πρόβλημα και φέρνει για ακόμη μια φορά στην επιφάνεια την έλλειψη κοινωνικής προστασίας. Εκατομμύρια παιδιά διατρέχουν τον κίνδυνο να αναγκαστούν να δουλέψουν, εξαιτίας της πανδημίας, ενώ στον κόσμο καταγράφηκε αύξηση των ανηλίκων που εργάζονται, για πρώτη φορά σε δύο δεκαετίες.

Παιδιά στα φανάρια να καθαρίζουν τζάμια, παιδιά να εργάζονται στον δρόμο ή σε βαριές και επικίνδυνες εργασίες, είναι εικόνες που ευαισθητοποιούν και προβληματίζουν. Πρόκειται για παιδιά που βιώνουν την ακραία φτώχεια και προέρχονται από τις γειτονικές χώρες αλλά και ασυνόδευτα προσφυγόπουλα που πέφτουν θύματα κυκλωμάτων.

Η εργασία μπορεί να επηρεάσει την ανάπτυξη, την εκπαίδευση ή και την υγεία των μικρών παιδιών. Όταν εντοπίζονται, πρέπει να ενημερώνονται οι αρμόδιες αρχές.

Απαιτούνται λοιπόν εδώ και τώρα μέτρα για την προστασία της ελληνικής οικογένειας και κατ' επέκταση των ανήλικων μελών της. Είναι επιτακτική ανάγκη να μειωθεί η σχολική διαρροή, να εξαλειφθεί η επαιτεία και η εργασία παιδιών στο δρόμο, να ενισχυθούν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί και η παρεμβατικότητα των κοινωνικών υπηρεσιών, να

υπάρξει πλήρης συμμόρφωση με τις διεθνείς συμβάσεις.

Τα παιδιά δεν πρέπει να δουλεύουν παρά μόνο στο εργόχειρο των ονείρων τους, κι η πολιτεία απαιτείται να εργάζεται για να παρέχει σε κάθε ένα απ' αυτά, ανεξαρτήτως καταγωγής και τάξης, ίσες ευκαιρίες και δικαιώματα στην μόρφωση και την δημόσια και δωρεάν παιδεία.

Αποφάσεις Εκτελεστικής Επιτροπής ΓΣΕΕ

Συνεδρίασε σήμερα η Εκτελεστική Επιτροπή της ΓΣΕΕ για να καθορίσει την περαιτέρω δράση της Συνομοσπονδίας σχετικά με το εργασιακό νομοσχέδιο.

Η ΓΣΕΕ εμμένοντας στις ουσιαστικές διαφωνίες της με επίμαχες διατάξεις του εργασιακού νομοσχεδίου αποφάσισε:

Να στηρίξει την απόφαση του Εργατικού Κέντρου Αθήνας της Παρασκευής 11/6/21 για στάση εργασίας 13.00 με 17.00, για την Τετάρτη 16 Ιουνίου και Συλλαλητήριο στις 4 το μεσημέρι στο Σύνταγμα, καθώς και τις πρωτοβουλίες των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών.

Ο κόσμος της εργασίας έχει μαζικά εκφράσει και το ίδιο θα συνεχίσει να κάνει, την αντίθεσή του σε βασικές διατάξεις του νομοσχεδίου. Διατάξεις που εάν τελικώς εφαρμοστούν, από την πρώτη στιγμή θα πλήξουν τους πλέον αδύναμους εργαζόμενους.

Καταχρηστικές διώξεις συνδικαλιστών συμβασιούχων πυροσβεστών

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τις απαράδεκτες και καταχρηστικές πειθαρχικές διαδικασίες σε βάρος συνδικαλιστών της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Πενταετούς Υποχρέωσης και συμβασιούχων πυροσβεστών επειδή άσκησαν τα συνδικαλιστικά τους καθήκοντα υπερασπιζόμενοι τα δικαιώματα των συναδέλφων τους.



Τέτοιου είδους πρακτικές έχουν ξεκάθαρο στόχο τον περιορισμό της συνδικαλιστικής δράσης, με το να χρησιμοποιούνται εντέχνως προσχήματα ώστε να χαρακτηριστούν πειθαρχικά παραπτώματα ζητήματα που εμπίπτουν στο πλαίσιο συνδικαλιστικών αρμοδιοτήτων.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό του Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Πενταετούς Υποχρέωσης και Συμβασιούχων Πυροσβεστών, η οποία παρά τις όποιες προσπάθειες για το αντίθετο, συνεχίζει να υπερασπίζεται μαχητικά και με κάθε νόμιμο και θεμιτό τρόπο τα εργατικά δικαιώματα των εργαζομένων που εκπροσωπεί.

Πώς αμείβεται η ημέρα του Αγίου Πνεύματος

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη Δευτέρα 21 Ιουνίου 2021 (Αγίου Πνεύματος).

Η Δευτέρα 21 Ιουνίου 2021 (Αγίου Πνεύματος) δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η ημέρα αυτή (Αγίου Πνεύματος) έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Εξίσου, κατά τον ίδιο τρόπο, μπορεί να ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι ως προς την προσαύξηση της αμοιβής για την εργασία που παρέχεται νόμιμα κατά την ημέρα του Αγίου Πνεύματος.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους.

Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η ημέρα του Αγίου Πνεύματος πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ'εξάιρεση, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση μισθού κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιό τους, επί του ωρομισθίου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, καθώς και κωδικοποιήσεις συλλογικών ρυθμίσεων μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. στην ακόλουθη διεύθυνση: <http://www.omed.gr/el/sylogikes-rythmiseis>

Να υπάρξει άμεση διερεύνηση και απόδοση ευθυνών για το εργατικό δυστύχημα στο λιμάνι της Θεσσαλονίκης

Μακραίνει ο κατάλογος των εργατικών δυστυχημά-

των στη χώρα μας, γεγονός που εντείνει την οργή και την αγανάκτησή μας.

Παρά τις επίμονες προσπάθειες των γιατρών ο 59χρονος συνάδελφος, ο οποίος εργαζόταν στο λιμάνι Θεσσαλονίκης και τραυματίστηκε εν ώρα δουλειάς, έχασε τη μάχη για τη ζωή.

Είναι αδιανόητο η μάχη για το μεροκάματο να καταλήγει σε μάχη για τη ζωή, χωρίς τις περισσότερες φορές να εντοπίζονται τα αίτια και να τιμωρούνται οι υπεύθυνοι.

Η ΓΣΕΕ ζητά την άμεση διερεύνηση και απόδοση ευθυνών για το θάνατο του συναδέλφου. Για μας η ανθρώπινη ζωή είναι πάνω από όλα η κυβέρνηση πρέπει επιτέλους να αντιληφθεί το μέγεθος του προβλήματος και να αναλάβει ισχυρές και αποτελεσματικές πρωτοβουλίες.

Αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων λόγω υψηλών θερμοκρασιών

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης λόγω υψηλών θερμοκρασιών, στη βάση και των σχετικών πρόσφατων Οδηγιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας[1]. Εφόσον τα Υπουργεία Υγείας και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και η Πολιτική Προστασία εκδώσουν ειδικότερη ανακοίνωση στη βάση και του πλαισίου αντιμετώπισης της διασποράς της πανδημίας, η ΓΣΕΕ θα επανέλθει με συμπληρωματική ανακοίνωση.

Για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης λόγω των υψηλών θερμοκρασιών και προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, υπενθυμίζουμε το πλαίσιο οδηγιών για α) την περιγραφή των ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου, β) τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα που πρέπει προληπτικά να λαμβάνονται από τους εργοδότες,

σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες γ) τις τεχνικές και οργανωτικές οδηγίες για τις μετρήσεις της θερμοκρασίας και της υγρασίας στους χώρους εργασίας και δ) τη διενέργεια τόσο προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους από τις υψηλές θερμοκρασίες είναι οι καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδης διαβήτης, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτηριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά, διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση, καθώς επίσης και τα άτομα που εργάζονται σε ζεστό περιβάλλον. Η ένταξη των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.
- Τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται από τους εργοδότες αφορούν σε μετρήσεις της θερμοκρασίας και της σχετικής υγρασίας στους χώρους εργασίας και σε παρεμβάσεις στα δομικά στοιχεία των κτηρίων, σε τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας και στην απαιτούμενη προσαρμογή του μικροκλίματος του εργασιακού χώρου.
- Τα απαιτούμενα οργανωτικά μέτρα αφορούν κυρίως στη χορήγηση διαλειμμάτων κατάλληλης διάρκειας και σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο για τον χρόνο ανάπαυσης για τη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων σε περίοδο καύσωνα, την παροχή πόσιμου νερού σε θερμοκρασία 10° –15° C, τον προγραμματισμό των εργασιών και τη σύνταξη σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, τη χορήγηση στους εργαζόμενους κατάλληλων μέτρων ατομικής προστασί-

ας, την οργάνωση υποδομής πρώτων βοηθειών και αντιμετώπισης έκτακτων καταστάσεων. Ειδικότερα δε για τις υπαίθριες εργασίες προβλέπεται επιπλέον η χορήγηση και χρήση κατάλληλου καλύμματος κεφαλής, η διαμόρφωση σκιερών χώρων για τα διαλείμματα, η κατασκευή στεγάστρων και ο προγραμματισμός των εργασιών, ώστε οι κοπιαστικότερες να γίνονται στις ώρες που η θερμοκρασία είναι χαμηλότερη, μείωση των εργασιών κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ των ωρών 12.00-16.00.

■ Σύμφωνα με την υπ. αριθμ. πρωτ.: 41935/22.6.2021 Εγκύκλιο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, δεδομένης της παρούσας επιδημιολογικής κατάστασης και της ανάγκης αποφυγής μετάδοσης της λοίμωξης COVID-19 στους εργασιακούς χώρους, η συστηματική εφαρμογή της μάσκας προσώπου, ενδεχομένως να αυξάνει την αναπνευστική προσπάθεια του εργαζόμενου σε συνθήκες υψηλής θερμοκρασίας περιβάλλοντος, προκαλώντας μεγαλύτερη εφίδρωση και μειώνοντας ταυτόχρονα την ταχύτητα εξάτμισης του ιδρώτα και την δρόσηση του ατόμου. Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη την, κατά τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, αναγκαιότητα χρήσης μάσκας προσώπου, θεωρείται σκόπιμο οι εργοδότες, με τη βοήθεια του ιατρού εργασίας:

- i. να είναι ευαισθητοποιημένοι σχετικά με τους εργαζόμενους που πάσχουν από χρόνιες ασθένειες και δυνητικά διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο θερμικής καταπόνησης
- ii. να εφαρμόζουν αυστηρά τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την αποφυγή θερμικής καταπόνησης στους εργασιακούς χώρους
- iii. να εφαρμόζουν συγχρόνως τα απαραίτητα οργανωτικά μέτρα στο χώρο εργασίας, τα οποία περιλαμβάνουν την μείωση του κινδύνου για την μετάδοση της νόσου COVID-19.

Σημειώνεται σε ό,τι αφορά στην παραμονή σε χώρους που κλιματίζονται και ειδικότερα κατά το χρο-

νικό διάστημα που ισχύουν τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της πανδημίας του κορωνοϊού, πρέπει να λαμβάνονται συστηματικά και να τηρούνται τα ειδικότερα μέτρα για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας από ιογενείς και άλλες λοιμώξεις κατά τη χρήση κλιματιστικών μονάδων[2], με σκοπό τη σωστή λειτουργία των κλιματιστικών εγκαταστάσεων και αποφυγή δημιουργίας εστιών μόλυνσης και από άλλους μικροοργανισμούς.

Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

■ Επισημαίνουμε περαιτέρω, την ανάγκη επαγρύπνησης για την υποχρέωση εφαρμογής ειδικών νομοθετικών διατάξεων ή όρων ΣΣΕ που αφορούν στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα σχετικών ρυθμίσεων αποτελούν:

- α) οι ρυθμίσεις του Κανονισμού Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών για τους εργαζόμενους σε υπαίθριες εργασίες σε μεταλλεία και λατομεία, που ορίζουν ότι για την αποφυγή έκθεσης σε ηλιακή ακτινοβολία θα πρέπει να γίνεται διακοπή ή μετάθεση του χρόνου εκτέλεσης της εργασίας, όταν από τις σχετικές μετρήσεις ή δελτία της ΕΜΥ διαπιστώνονται συνθήκες υπέρβασης των προβλεπόμενων τιμών θερμοκρασίας (ή και υγρασίας).

- β) η διάταξη της Σ.Σ.Ε. Εργατοτεχνιτών Οικοδόμων και Συναφών Κλάδων όλης της Χώρας, βάσει της οποίας οι σχετικές εργασίες διακόπτονται σε περιπτώσεις καύσωνα, όταν η θερμοκρασία στον τόπο εργασίας υπερβαίνει τους 38° C υπό σκιά, ενώ το ημερομίσθιο καταβάλλεται χωρίς καμία περικοπή,
- γ) η διάταξη της ΣΣΕ 2018 για εργασίες που γίνονται σε πλοία και πλωτά μέσα, είτε αυτά βρίσκονται στη θάλασσα είτε στην ξηρά, βάσει της οποίας όταν η ΕΜΥ δίνει θερμοκρασία 36° και 37° C διακόπτονται οι εργασίες από τις 14:00 έως τις 18:00 και όταν δίνει θερμοκρασία 38° C και πάνω, το ωράριο εργασίας είναι μεταξύ 07:00 έως 13:00, χωρίς καμία περικοπή του ημερομισθίου, η δε διακοπή του ωραρίου θα ισχύει μέχρι και τις 19:00
- δ) τη διάταξη της ΣΣΕ για τους εξωτερικούς υπαλλήλους που χρησιμοποιούν δίκυκλο (διανομείς – courier) σε επιχειρήσεις εκδόσεων και βιβλιοχαρτοπωλείων, βάσει της οποίας δεν θα απασχολούνται εκτός εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων, όταν επικρατούν συνθήκες καύσωνα (38° C και άνω). Σε κάθε περίπτωση οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, που αφορούν τα μέσα ατομικής προστασίας, ισχύουν και για τους εργαζομένους σε εργασίες μεταφοράς και διανομής προϊόντων με δίκυκλο.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και κωδικοποιήσεις συλλογικών ρυθμίσεων μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. στην ακόλουθη διεύθυνση:

<http://www.omed.gr/sylogikes-rythmiseis>

Επίσης χρήσιμες πληροφορίες για ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ):

<http://www.elinyae.gr/el/index.jsp>

- Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Επιθεωρητών Υγείας και Ασφάλειας Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον επιβαρυνμένους από τη θερμική άποψη, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), στους στεγασμένους με ειδική παραγωγική δραστηριότητα (πχ χυτήρια, υαλουργίες, μεταλλουργίες, βιομηχανίες πλαστικών, κεραμοποιίες, ναυπηγικές εργασίες, υπαίθριες εργασίες, μαγειρεία κλπ), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).
- Οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη θερινή περίοδο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση από θερμική άποψη, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματοείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδοτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας η εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων για την πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (καύσωνα, ψύχος κλπ), οι οποίες να συνοδεύονται με αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση

των προληπτικών και σε κάθε περίπτωση έγκαιρων ελέγχων από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pli-roforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στην ATTICA BANK

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη Διοίκηση της Attica Bank η οποία προχώρησε σε απολύσεις προσωπικού, υλοποιώντας ένα επιχειρησιακό σχέδιο που αγνοεί τους εργαζόμενους. Μετά το πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου η Διοίκηση της συγκεκριμένης Τράπεζας, προχώρησε σε απολύσεις εργαζομένων οι οποίοι επέλεξαν να μην κάνουν χρήση του προγράμματος, στο οποίο τελικά όπως αποδεικνύεται μόνον εθελοντική δεν ήταν η συμμετοχή τους σ' αυτό.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων της Attica Bank, οι οποίοι προχωρούν σήμερα σε 24ωρη απεργία και άλλες μορφές κινητοποιήσεων και απαιτεί από την τράπεζα να σταματήσει εδώ και τώρα το σχέδιο συρρίκνωσης του προσωπικού, να επαναφέρει σε πλήρη ισχύ τη σύμβασης εργασίας των συναδέλφων και να σεβαστεί τις δεσμεύσεις της ισχύουσας επιχειρησιακής και κλαδικής ΣΣΕ για την προστασία του συνόλου των θέσεων εργασίας.

Υπεγράφη η Νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2021

Σ' ένα ασφυκτικό περιβάλλον για τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, με νωπή την υγειονομική απειλή και με το Κράτος να διατηρεί τον κρατικό έλεγχο στον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού και την απαγόρευση διαπραγμάτευσης οποιουδήποτε οικονομικού όρου μέσω της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, η ΓΣΕΕ με την υπογραφή της στη νέα ΕΓΣΣΕ στέκεται για μία ακόμα φορά στο ύψος της ευθύνης και του καθήκοντος που οι εργαζόμενοι της έχουν αναθέσει και κρατά ζωντανό τον θεσμό, διασώζοντας προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις και θεσμικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Η Συνομοσπονδία προσήλθε με οργανωμένο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων, στο οποίο περιεχόταν και η αυτοτελής της πρόταση για την ορθή, πλήρη και με συλλογικό τρόπο ρύθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσων εργάζονται με τηλεργασία, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

Με τη νέα ΕΓΣΣΕ 2021:

1. συμφωνείται ρητά η ισχύς όλων των θεσμικών όρων που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ ως κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων και περιλαμβάνεται ρήτρα για τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις
2. συμφωνείται ρητά η άμεση επανεκκίνηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου και λοιπών μισθολογικών όρων, εφόσον καταργηθεί η σχετική περιοριστική νομοθεσία
3. ενσωματώνεται η ευρωπαϊκή συμφωνία- πλαίσιο για την ψηφιοποίηση της εργασίας, που υπεγράφη από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους τον Ιούνιο του 2020 και συμφωνείται η συγκρότηση κοινής ομάδας εργασίας για τις ψηφιακές δεξιότητες και την εξασφάλιση της απασχόλησης
4. συμφωνούνται συγκεκριμένες δράσεις για την έμπρακτη προώθηση της πρόσφατα κυρωθεί-

σας Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, όπως η συγκρότηση κοινής ομάδας εργασίας για την δι-αμόρφωση Οδηγού για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων για τις παράνομες διακρίσεις στην εργασία, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση

5. συμφωνείται η αναγκαιότητα ποιοτικής βελτίω-σης και ανασχεδιασμού του συστήματος συνεχι-ζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της πι-στοποίησής της με σκοπό την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των ανέργων και συγκροτείται κοινή ομάδα εργασίας για την υλοποίηση επιμέρους στοχευμένων δράσεων
6. επαναβεβαιώνεται η στήριξη των μερών και συμφωνούνται συγκεκριμένες ενέργειες στο πλαίσιο της δίκαιης μετάβασης στη μεταλιγνι-κή εποχή.

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2021

Στην Αθήνα, σήμερα την 23 Ιουνίου 2021, τα μέρη που υπογράφουν την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και συγκεκριμένα:

Αφενός:

- α) ο ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανι-ών
- β) η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ)
- γ) η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ)
- δ) ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)
- ε) ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ) και αφετέρου η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ),

όλοι δια των νομίμων εκπροσώπων τους, συμφω-νούν τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1

Διατήρηση Θεσμικών Όρων Εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν τη σύναψη νέας ΕΓΣΣΕ για το έτος 2021.

Συμφωνείται ρητά ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας που θεσπίσθηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 2

Ευνοϊκότεροι Όροι Εργασίας

Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλ-λογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτε-ρικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρη-σης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπερισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 3

Διαπραγματεύσεις για Μισθολογικούς όρους

Τα συμβαλλόμενα μέρη ρητά συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΓΣΣΕ με οποιονδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστι-κή διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική πα-ρέμβαση στο περιεχόμενο της ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 4

Αυτόνομη συμφωνία πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασία

Τα μέρη αποφασίζουν την υιοθέτηση της «Ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασίας», που υπεγράφη την 26 Ιουνίου 2020 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Ευρωπαϊκών Εργοδοτικών Συνδέσμων, Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων (BUSINESSEUROPE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (SME United) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο «Ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασία» προσαρτάται στην πα-ρούσα ΕΓΣΣΕ και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 5

Ψηφιακές Δεξιότητες

Στο πλαίσιο αξιοποίησης και εφαρμογής της «Ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασία», τα μέρη συμφωνούν να εκπονήσουν σχέδιο δράσης εφαρμογής της Συμφωνίας με προτεραιότητα στην:

- Σύσταση κοινής ομάδας εργασίας για τις Ψηφιακές δεξιότητες και την εξασφάλιση της απασχόλησης, με στόχο την προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων ώστε να αξιοποιηθούν οι ευκαιρίες και να αντιμετωπισθούν οι προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού στον κόσμο της εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 6

Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση

Τα μέρη συμφωνούν για την αναγκαιότητα ποιοτικής βελτίωσης και ανασχεδιασμού του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της πιστοποίησής της με στόχο την επικαιροποίηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και ανέργων δίνοντας έμφαση στην συμβατότητα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, συμφωνούν στη σύσταση ομάδας εργασίας, στον σχεδιασμό κοινών δράσεων και στη διατύπωση προτάσεων στα θέματα:

1. Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα, ειδικότητες και δεξιότητες σε αντιστοιχία με την αναγκαιότητα μετασχηματισμού του παραγωγικού συστήματος.
2. Την αναβάθμιση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση
3. Τον ανασχεδιασμό και την βελτίωση της αποτελεσματικότητας του ΛΑΕΚ με έμφαση στο νέο ρόλο που μπορούν να έχουν οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

4. Τον ανασχεδιασμό του συστήματος πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων της ΣΕΚ.

ΑΡΘΡΟ 7

Δίκαιη Μετάβαση σε οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη, επαναβεβαιώνοντας το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2018, για τον όρο και τη σημασία της Δίκαιης Μετάβασης των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα η οποία θα εξασφαλίζει την απαραίτητη υποστήριξη όταν θα υπάρξει ανάγκη αναδιάρθρωσης, επανακατάρτισης και ανακατανομής τους, κρίνουν εξίσου απαραίτητη και αναγκαία τη θεσμική συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και τις δράσεις δίκαιης μετάβασης στη μεταλιγνιτική εποχή μέσω του Σχεδίου Δίκαιης Αναπτυξιακής Μετάβασης (ΣΔΑΜ).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αναπτυξιακές πολιτικές θα πρέπει να εγγυώνται την πλήρη και ισότιμη συμμετοχή και των εργαζόμενων και εργοδοτών στην προετοιμασία, εφαρμογή και παρακολούθηση των δημόσιων πολιτικών για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, συμπεριλαμβανομένων των επενδυτικών στρατηγικών, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συμφωνούν:

- α) στον σχεδιασμό, μέσω των Ινστιτούτων τους, κοινού μηχανισμού παρακολούθησης εξελίξεων και δράσεων ενημέρωσης και εκπαίδευσης για την ανάπτυξη ικανοτήτων και απαραίτητων δεξιοτήτων σε αναπτυσσόμενες βιομηχανίες, απόκτηση νέων δεξιοτήτων σε όλους τους τομείς και επανεκπαίδευση σε ευάλωτους τομείς, και
- β) στην αποστολή κοινής επιστολής προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την ίδρυση νέου Τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας με αντικείμενο το περιβάλλον και την εργασία, στο οποίο θα συμμετέχουν αφενός τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη αναλογικά και ισομερώς, αφετέρου και εκπρόσωπος του Υπουργείου Περιβάλλοντος.

Απολογισμός Δράσεων 2021

ΑΡΘΡΟ 8

Καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία Τα συμβαλλόμενα μέρη διατυπώνουν τη στήριξή τους στην καταπολέμηση των φαινομένων της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Αναγνωρίζουν ότι η βία και η σεξουαλική παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα.

Στο πλαίσιο αυτό, τα συμβαλλόμενα μέρη στηρίζουν την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 και της Σύστασης 206 για τη βία και την παρενόχληση.

Με στόχο την ορθή και ισόρροπη εφαρμογή της ΔΣΕ 190 και της Σύστασης 206 στο εθνικό δίκαιο, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν τη σύσταση Ομάδας Εργασίας της οποίας έργο είναι:

55 Η αξιοποίηση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία του 2007, προκειμένου να διατηρηθούν ορισμένες διατάξεις εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές σε εθνικό επίπεδο.

66 Η διαμόρφωση συνοπτικού Οδηγού για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων απέναντι στις παράνομες διακρίσεις στην εργασία, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση.

ΑΡΘΡΟ 9

Εθνικό Επαγγελματικό Ταμείο

Τα συμβαλλόμενα μέρη ανανεώνουν τη δέσμευσή τους ως προς τη συνέχιση των κοινών εργασιών το 2021 σχετικά με την απόφαση που έχουν λάβει στην ΕΓΣΣΕ 2018 περί ιδρύσεως Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου (ΕΘΕΤ).

ΑΡΘΡΟ 10

Διάρκεια Ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2021 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2021.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον ΣΕΒ

Ο Πρόεδρος	Ο Πρόεδρος Ε. Επιτροπής
Δ. Παπαλεξόπουλος	Ε. Ο. Βιδάλης

Για τη ΓΣΕΒΕΕ

Ο Πρόεδρος	Ο Γεν. Γραμματέας
Γ. Καββαθάς	Α. Νικολόπουλος

Για την ΕΣΕΕ

Ο Πρόεδρος	Ο Γεν. Γραμματέας
Γ. Καρανίκας	Ν. Μπόννης

Για τον ΣΕΤΕ

Ο Πρόεδρος	Ο Γεν. Γραμματέας
Γ. Ρέτσος	Γ. Βερνίκος

Για τον ΣΒΕ

Ο Πρόεδρος	Ο Αντιπρόεδρος
Θ. Σαββάκης	Γ. Σταύρου

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος	Ο Γενικός Γραμματέας
Γιάννης Παναγόπουλος	Νικόλαος Κιουτσούκης

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2021 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας είναι ένα πολύπλευρο θέμα με μεγάλες επιπτώσεις για την αγορά εργασίας, τον κόσμο της εργασίας και την κοινωνία ευρύτερα. Αντιμετωπίζεται με πολλούς τρόπους από τα κράτη μέλη της ΕΕ, λόγω των διαφορετικών κοινωνικών και οικονομικών καταστάσεων, των αγορών εργασίας, των συστημάτων εργασιακών σχέσεων και υφιστάμενων πρωτοβουλιών, πρακτικών και συλλογικών συμβάσεων.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός προσδίδει σαφή οφέλη για εργοδότες, εργαζόμενους και αναζητούντες εργασία, όσον αφορά σε νέες ευκαιρίες εργασίας, αυξημένη παραγωγικότητα, βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας, νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και βελτιωμένη ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών. Συνολικά, με τις σωστές στρατηγικές, μπορεί να οδηγήσει σε διατήρηση των θέσεων εργασίας και αύξηση της απασχόλησης. Η μετάβαση συνοδεύεται επίσης από προκλήσεις και κινδύνους για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, καθώς ορισμένα από τα υπάρχοντα καθήκοντα θα εξαφανιστούν και πολλά άλλα θα αλλάξουν ή θα μετατραπούν. Αυτό απαιτεί την πρόβλεψη των αλλαγών καθώς και ενίσχυση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για να πετύχουν εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις στην ψηφιακή εποχή. Οι αλλαγές αναφέρονται στην οργάνωση και τις συνθήκες εργασίας, την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και την πρόσβαση σε τεχνολογίες, συμπεριλαμβανομένων των υποδομών, σε όλους τους οικονομικούς κλάδους αλλά και τις περιφέρειες. Απαιτούνται επίσης ειδικές προσεγγίσεις προκειμένου οι ΜμΕ να συμπεριλάβουν την ψηφιοποίηση, με τρόπο προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους. Δεδομένου ότι τα κέρδη δεν προκύπτουν

αυτόματα, πρέπει να προσαρμόσουμε τις αγορές εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας για να διασφαλίσουμε ότι η μετάβαση είναι αμοιβαία επωφελής για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Η ΕΕ και οι εθνικές κυβερνήσεις πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο, διασφαλίζοντας ότι οι συνθήκες-πλαίσιο επιτρέπουν και υποστηρίζουν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους ώστε να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες και να διαθέσουν χώρο ώστε να βρουν τις κατάλληλες λύσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων, έχοντας κατά νου ότι γνωρίζουν καλύτερα την υφιστάμενη κατάσταση και ποια μέτρα χρειάζονται για να αποκομίσουν αμοιβαία οφέλη. Είναι επίσης σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι κλιματικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις. Επιπλέον, απαιτείται κοινή δέσμευση εκ μέρους των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, με στόχο να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις ευκαιρίες και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις, με μια προσέγγιση εταιρικής σχέσης, σεβόμενοι ταυτόχρονα τους διαφορετικούς ρόλους, που έχει ο κάθε εμπλεκόμενος.

Αυτή η συμφωνία-πλαίσιο είναι η κοινή δέσμευση των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων όλων των κλάδων για να βελτιστοποιήσουν τα οφέλη και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της ψηφιοποίησης στον κόσμο της εργασίας.

Στόχοι

- Αυτή η συμφωνία-πλαίσιο έχει ως στόχο την:
- 77 Ευαισθητοποίηση και βελτίωση της κατανόησης των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σχετικά με τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας, που προκύπτει από τον ψηφιακό μετασχηματισμό,
- 88 Παροχή ενός προσανατολισμένου στη δράση πλαισίου για την ενθάρρυνση, την καθοδήγηση και υποστήριξη εργοδοτών, εργαζομένων και εκπροσώπων αυτών στη χάραξη μέτρων και δράσεων που αποσκοπούν στην αξιοποίηση αυτών των ευκαιριών και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις υπάρ-

χουσες πρωτοβουλίες, πρακτικές και συλλογικές συμβάσεις,

- 99 Ενθάρρυνση μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και εκπροσώπων τους,
- 1010 Υποστήριξη της ανάπτυξης μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης για την ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας στον κόσμο της εργασίας, για την υποστήριξη / βοήθεια των εργαζομένων και την ενίσχυση της παραγωγικότητας,
- Με ποιο τρόπο;
- 1111 Αποτυπώνοντας μια κοινή δυναμική κυκλική διαδικασία, η οποία λαμβάνει υπόψη τους διαφορετικούς ρόλους και ευθύνες των διαφόρων παραγόντων που μπορεί να προσαρμοστεί σε διαφορετικές εθνικές, κλαδικές ή / και επιχειρηματικές καταστάσεις, συστήματα εργασιακών σχέσεων, θέσεις εργασίας και διαφορετικές ψηφιακές τεχνολογίες / εργαλεία.
- 1212 Επισημαίνοντας συγκεκριμένες προσεγγίσεις, δράσεις και μέτρα, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους, σύμφωνα με τις συγκεκριμένες ανάγκες και περιστάσεις, για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως οι δεξιότητες, η οργάνωση εργασίας και οι συνθήκες εργασίας.

Πεδίο εφαρμογής

Αυτή η αυτόνομη συμφωνία έχει συναφθεί από τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους και εφαρμόζεται σε ολόκληρη την ΕΕ/ΕΟΧ. Καλύπτει όλους τους εργαζομένους και τους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και όλες τις οικονομικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων που χρησιμοποιούν διαδικτυακές πλατφόρμες, εφόσον υπάρχει σχέση εργασίας όπως αυτή ορίζεται σε εθνικό επίπεδο. Όταν στην συμφωνία αυτή χρησιμοποιείται ο όρος «επιχειρήσεις», περιλαμβάνονται οι οργανισμοί ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Όταν η συμφωνία αναφέρεται σε «εκ-

προσώπους των εργαζομένων», τα δικαιώματα των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να αναγνωρίζονται, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτικές.

Μια διαδικασία συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων

Λαμβάνοντας υπόψη ότι:

Ο γενικός στόχος είναι η επίτευξη μιας συναινετικής μετάβασης με την επιτυχή ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στο χώρο εργασίας και με την αξιοποίηση των ευκαιριών καθώς και την πρόληψη και την ελαχιστοποίηση των κινδύνων τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες και για να εξασφαλιστεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Πολλά θέματα παίζουν ρόλο ή πρέπει να ληφθούν υπόψη. Προτείνεται μια ευρεία πολυτομεακή προσέγγιση, η οποία να διαλαμβάνει τα σχετικά στοιχεία στο χώρο εργασίας. Τα περισσότερα από αυτά τα θέματα είναι αλληλένδετα και δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται μεμονωμένα. Υπάρχει ανάγκη προσαρμοσμένης προσέγγισης στο μέγεθος της επιχείρησης και αντιμετώπισης διαφορετικών καταστάσεων ή περιστάσεων, ενώ ορισμένα χαρακτηριστικά είναι ίδια για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το μέγεθός τους. Μια κοινή δέσμευση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για συμφωνημένη και από κοινού διαχειριζόμενη διαδικασία είναι σημαντική για την επιτυχία.

Μια συμφωνημένη και από κοινού διαχειριζόμενη δυναμική κυκλική διαδικασία είναι ο κατάλληλος τρόπος για την εφαρμογή της συμφωνίας, με ταυτόχρονο σεβασμό των ρόλων / αρμοδιοτήτων των διαφόρων παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η ύπαρξη ή η εισαγωγή ψηφιακών τεχνολογιών ή εργαλείων έχει αντίκτυπο σε πολλά θέματα που συχνά σχετίζονται μεταξύ τους. Αυτά τα θέματα φαίνονται στο διάγραμμα:

- 1313 Περιεχόμενο εργασίας – δεξιότητες
- 1414 Συνθήκες εργασίας (όροι και συνθήκες απασχόλησης, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής)
- 1515 Συνθήκες εργασίας (περιβάλλον εργασίας, υγεία και ασφάλεια)
- 1616 Εργασιακές σχέσεις
- 1717 Οργάνωση εργασίας
- Στα διάφορα στάδια της διαδικασίας, όλα αυτά τα θέματα πρέπει να συζητηθούν και να ληφθούν υπόψη.
- Σε σχέση με τα θέματα που αναφέρονται παραπάνω, τα ακόλουθα πρέπει επίσης να συζητηθούν και να ληφθούν υπόψη ως μέρος της διαδικασίας:
- 1818 Ψηφιακές δεξιότητες και διασφάλιση της απασχόλησης
- 1919 Επικοινωνία με το εργασιακό περιβάλλον – όροι σύνδεσης / αποσύνδεσης
- 2020 Τεχνητή νοημοσύνη (AI) και εγγύηση της αρχής του ελέγχου/εποπτείας από τον άνθρωπο
- 2121 Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και επιτήρηση

Ψηφιακές τεχνολογίες ή εργαλεία μπορούν, επίσης, να χρησιμοποιηθούν/εισαχθούν για τη βελτίωση αυτών των θεμάτων (π.χ. με καλύτερη οργάνωση της εργασίας, επικοινωνία, περισσότερες δυνατότητες κατάρτισης, βελτιωμένες εργασιακές σχέσεις, καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ισότητα των φύλων).

Στάδια της διαδικασίας

Το πρώτο στάδιο «Κοινή εξερεύνηση / προετοιμασία / υποστήριξη» αφορά την εξερεύνηση, την ευαισθητοποίηση και τη δημιουργία της σωστής βάσης υποστήριξης και κλίματος εμπιστοσύνης για να μπορέσουμε να συζητήσουμε ανοιχτά τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις/κινδύνους της ψηφιοποίησης, τον αντίκτυπό τους στο χώρο εργασίας και πιθανές δράσεις και λύσεις.

Το δεύτερο στάδιο «Κοινή χαρτογράφηση / τακτική αξιολόγηση / ανάλυση» είναι μια άσκηση χαρτογράφησης που εξετάζει τις θεματικές περιοχές όσον αφορά στα οφέλη και στις ευκαιρίες (πώς η επιτυχής ενσωμάτωση ψηφιακών τεχνολογιών μπορεί να ωφελήσει τους εργαζόμενους και την επιχείρηση) και όσον αφορά στις προκλήσεις και τους κινδύνους. Πιθανά μέτρα και δράσεις εντοπίζονται επίσης σε αυτό το στάδιο. Οι ΜμΕ ενδέχεται να χρειάζονται εξωτερική υποστήριξη/συμβουλή.

Το τρίτο στάδιο «Κοινή επισκόπηση της κατάστασης και υιοθέτηση στρατηγικών για τον ψηφιακό μετασχηματισμό» είναι το αποτέλεσμα των παραπάνω βημάτων. Πρόκειται για μια βασική κατανόηση των ευκαιριών και των προκλήσεων/κινδύνων, των διαφορετικών στοιχείων και των συσχετισμών τους, καθώς και για μια συμφωνία που αναφέρεται στη στοχοθέτηση ψηφιακών στρατηγικών για την εξέλιξη της επιχείρησης.

Το τέταρτο στάδιο «Υιοθέτηση κατάλληλων μέτρων / δράσεων» βασίζεται στην κοινή επισκόπηση της κατάστασης και περιλαμβάνει:

- 22 τη δυνατότητα δοκιμής και πιλοτικής εφαρμογής των προβλεπόμενων λύσεων
- 23 ιεράρχηση προτεραιοτήτων
- 24 προσδιορισμό χρόνου, εφαρμογή σε διαδοχικές χρονικές φάσεις
- 25 αποσαφήνιση / καθορισμός των ρόλων και των ευθυνών της διοίκησης, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους
- 26 απαιτούμενους πόρους
- 27 συμπληρωματικά μέτρα όπως (ειδική) υποστήριξη, παρακολούθηση κ.λπ.

Το πέμπτο στάδιο «Τακτική κοινή παρακολούθηση, μάθηση, αξιολόγηση» είναι το σημείο όπου συμπληρώνεται πλήρως ο κύκλος με μια κοινή αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων και συζήτηση σχετικά με το κατά πόσον είναι απαραίτητη η περαιτέρω ανάλυση, ευαισθητοποίηση, υποστήριξη ή οι δράσεις.

Στους εκπροσώπους των εργαζομένων θα παρέχονται οι απαραίτητες διευκολύνσεις και πληροφορίες για να συμμετέχουν αποτελεσματικά στα διάφορα στάδια της διαδικασίας.

Προσαρμογή

Αν και τα βήματα της διαδικασίας θα παραμείνουν ίδια, αυτή η διαδικασία θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένη σε διαφορετικές εθνικές, κλαδικές ή/και επιχειρηματικές καταστάσεις και συστήματα εργασιακών σχέσεων, προσαρμόζοντας τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία, το περιεχόμενο ή/και τα άτομα/εμπειρογνώμονες που εμπλέκονται. Επιτρέπει μια προσέγγιση που να σχετίζεται με διαφορετικές θέσεις εργασίας, επιχειρήσεις και κλάδους. Η συμφωνία αναγνωρίζει ότι έχει ήδη εισαχθεί ένα ευρύ φάσμα ψηφιακών εργαλείων, ρυθμίσεις κατάρτισης και κοινές διαδικασίες, σε ορισμένες περιπτώσεις από τους κοινωνικούς εταίρους. Κατά συνέπεια, αυτά τα υπάρχοντα εργαλεία και οι διαδικασίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη στην κοινή χαρτογράφηση/τακτική αξιολόγηση/ανάλυση, όταν υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με τις επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια και εφόσον απαιτούν επείγουσα προσοχή να αναλαμβάνονται δράσεις. Είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσαρμόσουν την οργάνωση της εργασίας, όπου απαιτείται, στον συνεχιζόμενο μετασχηματισμό της εργασίας που απορρέει από τη χρήση ψηφιακών συσκευών εργασίας. Αυτή η προσαρμογή πρέπει να γίνεται με τρόπο που σέβεται τα συμφέροντα των εργαζομένων και τα προνόμια των εργοδοτών όσον αφορά στην οργάνωση της εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

1. Ψηφιακές δεξιότητες και εξασφάλιση απασχόλησης

Κύριος στόχος και παράγοντας επιτυχίας

Ο κύριος στόχος είναι να προετοιμάσουμε το σημερινό και μελλοντικό ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις με τις κατάλληλες δεξιότητες δια μέσου

της συνεχούς μάθησης, ώστε να αξιοποιήσουμε τις ευκαιρίες και να αντιμετωπίσουμε τις προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού στον κόσμο της εργασίας.

Κοινό ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων

Οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες, που παρουσιάζονται από την ψηφιοποίηση σημαίνουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν κοινό συμφέρον να διευκολύνουν την πρόσβαση σε ποιοτική και αποτελεσματική κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, σεβόμενοι παράλληλα την ποικιλομορφία και την ευελιξία των συστημάτων κατάρτισης, τα οποία ποικίλλουν ανάλογα με τις διαφορετικές πρακτικές εργασιακών σχέσεων. Αυτό συνεπάγεται τη δέσμευση των εργοδοτών να χρησιμοποιούν την ψηφιακή τεχνολογία με θετικό τρόπο, επιδιώκοντας να βελτιώσουν την καινοτομία και την παραγωγικότητα, για τη μακροπρόθεσμη υγεία των επιχειρήσεων, για την εξασφάλιση της απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού και για καλύτερες συνθήκες εργασίας. Μαζί με τη δέσμευση των εργαζομένων να υποστηρίξουν την ανάπτυξη και την επιτυχία των επιχειρήσεων και να αναγνωρίσουν τον πιθανό ρόλο της ψηφιακής τεχνολογίας, προκειμένου οι επιχειρήσεις να παραμείνουν ανταγωνιστικές στον σύγχρονο κόσμο.

Ο προσδιορισμός των αναγκών δεξιοτήτων ως βασική πρόκληση

Μια βασική πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί εταίροι είναι να καθορίσουν ποιες (ψηφιακές) δεξιότητες και ποιες αλλαγές διαδικασιών είναι απαραίτητο να εισαχθούν στη νέα πραγματικότητα και, κατά συνέπεια, να οργανώσουν τα κατάλληλα μέσα κατάρτισης. Αυτό ισχύει σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρηματικό επίπεδο, σύμφωνα με τα διαφορετικά εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων.

Βασικά στοιχεία

2828 Υπάρχει ένα κοινό ενδιαφέρον αλλά διαφορετική ευθύνη των εργοδοτών και των εργαζομένων να συμβάλουν στην επανακατάρτιση / αναβάθμιση δεξιοτήτων, οδηγώντας σε επιτυχημένες επιχειρή-

σεις και υψηλής ποιότητας δημόσιες υπηρεσίες και σε κατάλληλα ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

2929 Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο κατάλληλο επίπεδο, όπως επίσης της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού, των διευθυντικών στελεχών, των εκπροσώπων των εργαζομένων και των (Ευρωπαϊκών) συμβούλων εργαζομένων: για την παρακίνηση του προσωπικού να συμμετάσχει στην κατάρτιση, στη δημιουργία πλαισίων βασισμένων στην ανοιχτή επικοινωνία και την ενημέρωση, στη διαβούλευση και την συμμετοχή, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Όλη αυτή η προσπάθεια πρέπει να προωθηθεί σε όλα τα στάδια της διαδικασίας αναβάθμισης.

3030 Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν υποστηρικτικό ρόλο στις επιχειρήσεις, οι οποίες επιχειρούν να καταρτίσουν σχέδιο για τις δεξιότητες, ώστε να αντιμετωπίσουν τις συνεχιζόμενες και μελλοντικές αλλαγές. Οι ιδιαίτερες ανάγκες υποστήριξης των ΜμΕ πρέπει να ληφθούν υπόψη.

3131 Ανάλογα με το είδος των ψηφιακών εργαλείων που χρησιμοποιούνται και τη συγκεκριμένη κατάσταση σε εθνικό, κλαδικό και σε επίπεδο επιχείρησης, απαιτείται ένα σύνολο δεξιοτήτων που να περιλαμβάνει και να συνδυάζει τεχνικές, κλαδικές δεξιότητες, καθώς και σειρά οριζόντιων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, όπως η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, κριτική σκέψη, συνεργασία, επικοινωνιακές δεξιότητες, συν-δημιουργία και δημιουργικότητα για το ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα, οι άνθρωποι και κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες, όπως η διοίκηση ανθρώπων, η συναισθηματική νοημοσύνη και η κρίση πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω και να βελτιωθούν.

3232 Λαμβάνοντας υπόψη την ταχύτητα αλλαγής στην αγορά εργασίας, εργαλεία νοημοσύνης, όπως τα μέτρα πρόβλεψης δεξιοτήτων, και τακτική αξιολόγηση του υπάρχοντος συνόλου δεξιοτήτων ενός εργαζομένου ως μέρος μιας προσέγγισης ανάπτυξης ικανοτήτων για τη δια βίου μάθηση, είναι εξαιρετικά συναφή για τον σωστό προσδιορισμό των

μελλοντικών αναγκών δεξιοτήτων και για την επιλογή των κατάλληλων μέτρων κατάρτισης σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

3333 Μια αλλαγή προς μια πραγματική κουλτούρα μάθησης στην κοινωνία και τις επιχειρήσεις και η κινητοποίηση της θετικής στάσης του ανθρώπινου δυναμικού για αλλαγή, είναι απαραίτητες για να καταστεί η ψηφιακή μετατροπή μια ευκαιρία καθιστώντας τη δέσμευση, τη δημιουργικότητα και τις προσαρμοσμένες στη λύση προσεγγίσεις, τον πυρήνα των προσπαθειών προσαρμογής των κοινωνικών εταίρων, ελαχιστοποιώντας ταυτόχρονα τους πιθανούς κινδύνους.

Πρωώθηση στρατηγικών ψηφιακού μετασχηματισμού που υποστηρίζουν την απασχόληση

Η συμφωνία ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους, στα κατάλληλα επίπεδα και τις επιχειρήσεις να εισαγάγουν στρατηγικές ψηφιακού μετασχηματισμού, με προσέγγιση σύμπραξης, προκειμένου να επιδιώξουν τους ακόλουθους στόχους:

3434 Προώθηση της εναλλαγής μεταξύ θέσεων εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, αλλά και ευρύτερα μεταξύ επιχειρήσεων και κλάδων, μέσω επένδυσης διασφαλίζει την επικαιροποίηση των δεξιοτήτων και τη συνεχή απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού και την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων.

3535 Εξασφάλιση των προϋποθέσεων για τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων που οδηγεί στη δημιουργία απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δέσμευσης των εργοδοτών να εισαγάγουν την τεχνολογία με τρόπο που να ωφελεί ταυτόχρονα την απασχόληση, την παραγωγικότητα, το περιεχόμενο της εργασίας και τις βελτιωμένες συνθήκες εργασίας.

Μια από κοινού ανάλυση και κοινή δέσμευση για δράση πρέπει να υποστηρίζεται από τις δομές του κοινωνικού διαλόγου, που περιλαμβάνουν τους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων, για την

αξιολόγηση και τον προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης, που συνδέονται με την ψηφιοποίηση για την επιχείρηση ή τον κλάδο και το ανθρώπινο δυναμικό της. Αυτές μπορεί να είναι τεχνικές δεξιότητες και οριζόντιες δεξιότητες, που καθορίζονται σε μια συμφωνημένη προσέγγιση κατάρτισης.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

3636 Τη δέσμευση και των δύο μερών να αναβαθμίσουν τις δεξιότητες ή να επανακαταρτίσουν το ανθρώπινο δυναμικό για να ανταποκριθεί στις ψηφιακές προκλήσεις της επιχείρησης.

3737 Τη πρόσβαση και συμφωνίες κατάρτισης, σύμφωνα με τις διαφορετικές εθνικές εργασιακές σχέσεις και πρακτικές κατάρτισης και λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία του ανθρώπινου δυναμικού, όπως ενδεικτικά με τη μορφή ταμείων κατάρτισης, κλαδικών ταμείων, λογαριασμών μάθησης, σχεδίων ανάπτυξης ικανοτήτων ή κουπονιών κατάρτισης. Οι προβλέψεις για την κατάρτιση, πρέπει να αναφέρουν σαφώς τους όρους συμμετοχής, συμπεριλαμβανομένων όσον αφορά τη διάρκεια, τις οικονομικές πτυχές και τη δέσμευση των εργαζομένων.

3838 Όταν ένας εργοδότης ζητά από έναν εργαζόμενο να συμμετάσχει σε μια επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση που συνδέεται άμεσα με τον ψηφιακό μετασχηματισμό της επιχείρησης, το κόστος της εκπαίδευσης καταβάλλεται από τον εργοδότη ή σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση ή την εθνική πρακτική. Αυτή η εκπαίδευση μπορεί να πραγματοποιηθεί εντός ή εκτός του χώρου εργασίας και πραγματοποιείται σε κατάλληλο και συμφωνημένο χρόνο τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο, και όπου είναι δυνατόν εντός του χρόνου εργασίας. Εάν η εκπαίδευση πραγματοποιείται εκτός του ωραρίου εργασίας, πρέπει να δοθεί η κατάλληλη αποζημίωση.

3939 Εστίαση στην ποιότητα και την αποτελεσματική εκπαίδευση: Αυτό σημαίνει την εξασφάλιση πρόσβασης σε σχετική κατάρτιση, που ανταποκρίνεται

στις προσδιορισμένες ανάγκες του εργοδότη και του εργαζομένου. Στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού, μια βασική πτυχή είναι ο εργοδότης να εκπαιδεύσει τους εργαζόμενους, και να τους βοηθήσει να κάνουν την καλύτερη δυνατή χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών που εισάγονται.

4040 Ρυθμίσεις κατάρτισης που παρέχουν δεξιότητες που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν την κινητικότητα μεταξύ και εντός κλάδων.

4141 Εσωτερικές ή εξωτερικές λύσεις για την πιστοποίηση της κατάρτισης.

4242 Τη υποστήριξη προγραμμάτων όπως η εργασία που συνδυάζει τη μείωση των ωρών εργασίας με την παροχή κατάρτισης, σε καλά καθορισμένες περιστάσεις.

Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να εξετάσουν τα μέτρα στα ανάλογα επίπεδα ώστε να διασφαλίσουν ότι ο αντίκτυπος των στρατηγικών του ψηφιακού μετασχηματισμού στην απασχόληση έχει προβλεφθεί και είναι διαχειρίσιμος και ότι αυτές υποστηρίζουν τη διατήρηση και τη δημιουργία απασχόλησης. Είναι ζωτικής σημασίας να εισαχθεί η ψηφιακή τεχνολογία σε έγκαιρη διαβούλευση με το ανθρώπινο δυναμικό και τους εκπροσώπους τους, στο πλαίσιο των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, έτσι ώστε να μπορεί να οικοδομηθεί η εμπιστοσύνη στη διαδικασία. Ένας στόχος των στρατηγικών του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι η αποφυγή απώλειας θέσεων εργασίας καθώς και η δημιουργία νέων ευκαιριών, συμπεριλαμβανομένης της διερεύνησης του επανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας. Οι στρατηγικές πρέπει να διασφαλίζουν ότι τόσο η επιχείρηση όσο και οι εργαζόμενοι επωφελούνται από την εισαγωγή της ψηφιακής τεχνολογίας, π.χ. συνθήκες εργασίας, καινοτομία, παραγωγικότητα και μερίδιο επί των κερδών παραγωγικότητας, συνέχεια των επιχειρήσεων, απασχολησιμότητα. Οι στρατηγικές βασίζονται σε μια κοινή δέσμευση των κοινωνικών εταίρων για:

4343 Επανεκπαίδευση και αναβάθμιση δεξιοτήτων, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να μετακινού-

νται σε νέες ή να προσαρμόζονται σε επανασχεδιασμένες θέσεις εργασίας εντός της επιχείρησης, υπό συμφωνημένους όρους.

4444 Ο επανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι να παραμείνουν εντός της επιχείρησης σε έναν νέο ρόλο, στην περίπτωση που κάποια από τα καθήκοντά τους ή η θέση εργασίας τους καταργηθεί, λόγω της ψηφιακής τεχνολογίας.

4545 Ο επανασχεδιασμός της οργάνωσης εργασίας, εάν είναι απαραίτητο, για να ληφθούν υπόψη τα αλλαγμένα καθήκοντα, ρόλοι ή ικανότητες.

4646 Μια πολιτική ίσων ευκαιριών για να διασφαλιστεί ότι η ψηφιακή τεχνολογία έχει αποτέλεσμα και όφελος για όλους τους εργαζομένους. Εάν η ψηφιακή τεχνολογία συμβάλλει για παράδειγμα στην ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, αυτό το ζήτημα πρέπει να αντιμετωπιστεί από τους κοινωνικούς εταίρους.

1. Επικοινωνία με το εργασιακό περιβάλλον – όροι σύνδεσης/αποσύνδεσης

Είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσαρμόσουν την οργάνωση της εργασίας, όπου απαιτείται, στον συνεχιζόμενο μετασχηματισμό της εργασίας που απορρέει από τη χρήση ψηφιακών συσκευών. Η επίτευξη σαφήνειας σχετικά με τις νόμιμες προσδοκίες που μπορούν έχουν από τους εργαζομένους κατά τη χρήση τέτοιων συσκευών, μπορεί να υποστηριχθεί με συλλογικές διαπραγματεύσεις στα κράτη μέλη, στο κατάλληλο κάθε φορά επίπεδο. Η παρουσία ή / και η εισαγωγή ψηφιακών συσκευών / εργαλείων στους χώρους εργασίας μπορεί να προσφέρει πολλές νέες ευκαιρίες και δυνατότητες οργάνωσης της εργασίας με ευέλικτο τρόπο προς όφελος των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, αυτό μπορεί να δημιουργήσει κινδύνους και προκλήσεις γύρω από την οριοθέτηση της εργασίας και του προσωπικού χρόνου τόσο κατά τη διάρκεια όσο και πέραν του χρόνου εργασίας. Είναι καθήκον του εργοδότη να διασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε κάθε πτυχή που σχετίζεται με την εργασία.

Για να αποφευχθούν πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και στη λειτουργία της επιχείρησης, η έμφαση πρέπει να δοθεί στην πρόληψη. Αυτό αναφέρεται σε μια κουλτούρα όπου οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά στην εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος μέσω ενός συστήματος καθορισμένων δικαιωμάτων, ευθυνών και υποχρεώσεων, και όπου στην αρχή της πρόληψης αποδίδεται ύψιστη προτεραιότητα.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

4747 Μέτρα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης.

4848 Σεβασμός των κανόνων του χρόνου εργασίας και των κανόνων για την τηλεργασία και την κινητή εργασία.

4949 Κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης.

5050 Παροχή καθοδήγησης και πληροφοριών για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τον τρόπο σεβασμού των κανόνων για το χρόνο εργασίας και τους κανόνες τηλεργασίας και κινητής εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου χρήσης ψηφιακών εργαλείων, π.χ. μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων εκτεταμένου χρόνου σύνδεσης, ιδίως για την υγεία και την ασφάλεια.

5151 Σαφήνεια σχετικά με τις πολιτικές ή/και τους συμφωνημένους κανόνες για τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

5252 Δέσμευση από τη διοίκηση για τη δημιουργία μιας κουλτούρας που αποφεύγει την επικοινωνία εκτός του χρόνου εργασίας.

5353 Η οργάνωση της εργασίας και ο φόρτος εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού του προσωπικού, είναι βασικές πτυχές που πρέπει από κοινού να προσδιοριστούν και να αξιολογηθούν.

5454 Η επίτευξη των οργανωτικών στόχων δεν

πρέπει να απαιτεί σύνδεση εκτός ωρών εργασίας. Απαιτείται πλήρης σεβασμός της νομοθεσίας και των διατάξεων για τον χρόνο εργασίας σε συλλογικές συμβάσεις και συμβατικές ρυθμίσεις και για τυχόν επαφές των εργαζομένων από εργοδότες εκτός χρόνου εργασίας, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να είναι προσβάσιμος.

5555 Και σε σχέση με το παραπάνω σημείο, η κατάλληλη αποζημίωση για τυχόν επιπλέον χρόνο εργασίας, και

διαδικασίες προειδοποίησης και υποστήριξης για την εξεύρεση λύσεων και την προστασία των εργαζομένων που δεν είναι προσβάσιμοι σε επαφή, στο πλαίσιο μιας κουλτούρας που δεν κατηγορείται κανείς.

5656 Τακτικές ανταλλαγές μεταξύ διευθυντών και εργαζομένων ή / και εκπροσώπων τους σχετικά με τον φόρτο εργασίας και τις διαδικασίες εργασίας.

5757 Διαδικασίες ειδοποίησης και υποστήριξης.

5858 Πρόληψη της απομόνωσης στην εργασία.

1. Τεχνητή νοημοσύνη (AI) και εγγύηση της αρχής του ελέγχου/εποπτείας από τον άνθρωπο

Η τεχνητή νοημοσύνη (AI) θα έχει σημαντικό αντίκτυπο στον εργασιακό κόσμο του αύριο. Σήμερα, οι περισσότερες επιχειρήσεις στην Ευρώπη βρίσκονται ακόμη σε αρχικό στάδιο χρήσης νέων δυνατοτήτων που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη για τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών εργασίας ή για τη δημιουργία νέων επιχειρηματικών μοντέλων. Σε αυτό το σημείο εκκίνησης, είναι σημαντικό να διερευνηθούν οι επιλογές σχεδιασμού της χρήσης συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης ή μηχανικής μάθησης (Machine Learning) για οικονομική επιτυχία και καλές συνθήκες εργασίας. Ενώ τα συστήματα και οι λύσεις τεχνητής νοημοσύνης έχουν την πολύτιμη δυνατότητα να αυξήσουν την παραγωγικότητα μιας επιχείρησης, την ευημερία του εργατικού δυναμικού και την καλύτερη κατανομή καθηκόντων μεταξύ ανθρώπων, μεταξύ διαφορετικών τμημάτων της επιχείρησης και μεταξύ μηχανών και ανθρώ-

πων, είναι επίσης σημαντικό να εξασφαλίζουμε ότι τα συστήματα και οι λύσεις τεχνητής νοημοσύνης δεν θέτουν σε κίνδυνο αλλά αυξάνουν την εμπλοκή και τις ικανότητες του ανθρώπου στην εργασία. Η Αυτόνομη Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων δίνει κατεύθυνση και αρχές για το πώς και υπό ποιες συνθήκες εισάγεται η τεχνητή νοημοσύνη στον κόσμο της εργασίας. Ο έλεγχος του ανθρώπου έναντι των μηχανών και της τεχνητής νοημοσύνης θα πρέπει να είναι εγγυημένος στο χώρο εργασίας και θα πρέπει να υποστηρίζει τη χρήση ρομποτικής και εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης, σεβόμενος και συμμορφούμενος ταυτόχρονα με ελέγχους ασφάλειας και προστασίας.

Η αξιόπιστη τεχνητή νοημοσύνη διαθέτει τρία στοιχεία, τα οποία πρέπει να πληρούνται σε ολόκληρο τον κύκλο ζωής του συστήματος και πρέπει να τηρούνται, κατά την ανάπτυξη στον κόσμο της εργασίας:

5959 θα πρέπει να είναι νόμιμη, δίκαιη, διαφανής και ασφαλής, να συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, καθώς και με τα θεμελιώδη δικαιώματα και τους κανόνες μη διάκρισης,

6060 θα πρέπει να ακολουθεί συμφωνημένα ηθικά πρότυπα, διασφαλίζοντας την τήρηση των θεμελιωδών / ανθρωπίνων δικαιωμάτων της ΕΕ, της ισότητας και των άλλων ηθικών αρχών, και

6161 θα πρέπει να είναι ανθεκτική και βιώσιμη, τόσο από τεχνική όσο και από κοινωνική άποψη, καθώς, ακόμη και υπό καλή πρόθεση, τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης, μπορούν να προκαλέσουν ακούσια βλάβη.

Οι κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο επιχείρησης και σε άλλα κατάλληλα επίπεδα θα πρέπει να διερευνήσουν προληπτικά τις δυνατότητες της ψηφιακής τεχνολογίας και της τεχνητής νοημοσύνης για να αυξήσουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης και την ευημερία του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της καλύτερης κατανομής καθηκόντων, της αυξημένης ικανότητας ανάπτυξης και ικανότητα εργασίας, της μείωσης έκθεσης σε επιβλαβείς συν-

θήκες εργασίας. Οι πιθανές εντάσεις μεταξύ του σεβασμού της ανθρώπινης αυτονομίας, της πρόληψης των βλαβών, της δικαιοσύνης και της επεξήγησης της λήψης αποφάσεων πρέπει να αναγνωριστούν και να διευθετηθούν.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

6262 Η ανάπτυξη συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης

ο63 πρέπει να ακολουθεί την αρχή του ελέγχου/εποπτείας από τον άνθρωπο.

ο64 πρέπει να είναι ασφαλής, δηλαδή θα πρέπει να αποτρέπει βλάβες. Θα πρέπει να πραγματοποιείται εκτίμηση κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων ευκαιριών για βελτίωση της ασφάλειας και της πρόληψης βλαβών, όπως για την ανθρώπινη σωματική ακεραιότητα, ψυχολογική ασφάλεια, επιβεβαίωση προκατάληψης ή γνωστική κόπωση.

ο65 πρέπει να ακολουθεί τις αρχές της δικαιοσύνης, δηλαδή να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι ομάδες είναι απαλλαγμένες από αθέμιτες προκαταλήψεις και διακρίσεις.

ο66 πρέπει να είναι διαφανής και εύληπτη με αποτελεσματική εποπτεία. Ο βαθμός στον οποίο απαιτείται επεξήγηση εξαρτάται από το πλαίσιο, τη σοβαρότητα και τις συνέπειες. Πρέπει να γίνονται έλεγχοι για την αποφυγή εσφαλμένων παραγώγων αποτελεσμάτων της τεχνητής νοημοσύνης.

6767 Σε περιπτώσεις όπου τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης χρησιμοποιούνται σε διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως πρόσληψη, αξιολόγηση, εξέλιξη και απόλυση, ανάλυση απόδοσης, η διαφάνεια πρέπει να διασφαλίζεται μέσω της παροχής πληροφοριών. Επιπλέον, ένας εργαζόμενος, που επηρεάζεται, μπορεί να υποβάλει αίτημα για ανθρώπινη παρέμβαση ή / και να αμφισβητήσει την απόφαση μαζί με τον έλεγχο των αποτελεσμάτων της τεχνητής νοημοσύνης.

6868 Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης πρέπει να σχεδιάζονται και να λειτουργούν ώστε να συμ-

μορφώνονται με τον ισχύοντα νόμο, συμπεριλαμβανομένου του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR), που εγγυάται την ιδιωτικότητα και την αξιοπρέπεια του εργαζομένου.

1. Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και επιτήρηση

Η ψηφιακή τεχνολογία και τα συστήματα παρακολούθησης τεχνητής νοημοσύνης, μαζί με την επεξεργασία δεδομένων, προσφέρουν τη δυνατότητα διασφάλισης του εργασιακού περιβάλλοντος και της διασφάλισης υγιών και ασφαλών συνθηκών εργασίας και βελτίωσης της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων. Ωστόσο, ταυτόχρονα, αυξάνουν τον κίνδυνο να υπονομευθεί η αξιοπρέπεια του ανθρώπου, ιδίως σε περιπτώσεις προσωπικής παρακολούθησης. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και της ευημερίας των εργαζομένων. Η ελαχιστοποίηση και η διαφάνεια των δεδομένων μαζί με σαφείς κανόνες σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων περιορίζουν τον κίνδυνο παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης προσωπικών δεδομένων. Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (GDPR) προβλέπει τα σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης που πρέπει να τηρούνται. Οι κοινωνικοί εταίροι σε αυτήν τη συμφωνία υπενθυμίζουν το άρθρο 88 του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) που αναφέρεται στις δυνατότητες καθορισμού μέσω συλλογικών συμβάσεων, πιο συγκεκριμένων κανόνων για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και της ελευθερίας όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

6969 Δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων να αντιμετωπίζουν ζητήματα που σχετίζονται με δεδομένα, συγκατάθεση, προστασία της ιδιωτικής ζωής και επιτήρηση.

7070 Συλλογή δεδομένων για ένα συγκεκριμένο και διαφανή σκοπό. Τα δεδομένα δεν πρέπει να συλλέγονται ή να αποθηκεύονται απλώς και μόνο επειδή είναι εφικτό ή για έναν ενδεχόμενο μελλοντικό απροσδιόριστο σκοπό.

7171 Παροχή στους εκπροσώπους των εργαζομένων, εγκαταστάσεις και (ψηφιακά) εργαλεία, π.χ. πίνακες ψηφιακών ανακοινώσεων, για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στην ψηφιακή εποχή.

Εφαρμογή και παρακολούθηση

Αυτή η συμφωνία-πλαίσιο είναι μια αυτόνομη πρωτοβουλία και το αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων, στο πλαίσιο του έκτου πολυετούς προγράμματος εργασίας τους για την περίοδο 2019-2021. Στο πλαίσιο του άρθρου 155 της Συνθήκης, αυτή η αυτόνομη Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη της Business Europe, SMEunited, CEEP και ETUC (και της επιτροπής συνδέσμου EUROCADRES/CEC) να προωθήσουν και να εφαρμόσουν εργαλεία και μέτρα, όπου απαιτείται σε εθνικό, κλαδικό και/ή επιχειρησιακό επίπεδο σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές που αφορούν ειδικά τη διοίκηση και την απασχόληση στα κράτη-μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Τα συμβαλλόμενα μέρη προσκαλούν επίσης τις οργανώσεις-μέλη τους σε υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν αυτήν τη συμφωνία. Η εφαρμογή αυτής της συμφωνίας θα πραγματοποιηθεί εντός τριών ετών από την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας συμφωνίας. Η διαδικασία εφαρμογής θα πρέπει να ενθαρρύνει την υιοθέτηση μέτρων που να είναι βιώσιμα και η αποτελεσματικότητά τους να αξιολογείται από τους κοινωνικούς εταίρους, στο κατάλληλο επίπεδο. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να κάνουν χρήση της υπάρχουσας εθνικής τους εμπειρίας που αντλείται από τη διαδικασία εφαρμογής προηγούμενων αυτόνομων συμφωνιών των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Οι οργανώσεις μέλη θα υποβάλουν έκθεση σχετικά με την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Κατά τη

διάρκεια των τριών πρώτων ετών μετά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας συμφωνίας, η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θα προετοιμάσει και θα εγκρίνει έναν ετήσιο πίνακα που θα συνοψίζει την τρέχουσα εφαρμογή της συμφωνίας. Η πλήρης έκθεση σχετικά με τις δράσεις εφαρμογής, που θα αναληφθούν θα εκπονηθεί από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου και θα εγκριθεί από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, κατά το τέταρτο έτος εφαρμογής. Σε περίπτωση μη αναφοράς και/ή εφαρμογής μετά από τέσσερα χρόνια και μετά από αξιολόγηση, και εφόσον υποστηρίζεται από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θα αναλάβουν κοινές δράσεις μαζί με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους των ενδιαφερομένων χωρών προκειμένου να προσδιορίσουν τον καλύτερο τρόπο για την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας-πλαίσιο, σε εθνικό επίπεδο. Τα συμβαλλόμενα μέρη θα αξιολογήσουν και θα επανεξετάσουν τη συμφωνία οποιαδήποτε στιγμή μετά τα πέντε έτη μετά την ημερομηνία υπογραφής, και εάν ζητηθεί από ένα από αυτά. Σε περίπτωση ερωτήσεων σχετικά με το περιεχόμενο αυτής της συμφωνίας, οι εμπλεκόμενοι οργανισμοί-μέλη μπορούν από κοινού ή χωριστά να τις υποβάλλουν στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα απαντήσουν από κοινού ή χωριστά. Κατά την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των συμβαλλομένων μερών αποφεύγουν περιττές επιβαρύνσεις για τις ΜμΕ. Η εφαρμογή αυτής της συμφωνίας δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για τη μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους, στο πλαίσιο της παρούσας συμφωνίας. Η παρούσα συμφωνία δεν προδικάζει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού, συμβάσεις προσαρμογής ή / και συμπλήρωσης αυτής της συμφωνίας κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ειδικές ανάγκες των εμπλεκόμενων κοινωνικών εταίρων.

ΙΟΥΛΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ συμμετέχει στη συμμαχία για τον Εθνικό Κλιματικό Νόμο

Η ΓΣΕΕ συμμετέχει ως κοινωνικός εταίρος στο ιστορικό εγχείρημα συγγραφής του πρώτου κλιματικού νόμου στην Ελλάδα που ξεκίνησε τον περασμένο Οκτώβρη. Μετά από δύο μήνες δημόσιας διαβούλευσης και χάρη στη συμβολή δεκατριών οργανώσεων και φορέων αλλά και εκατοντάδων πολιτών που συμμετείχαν ενεργά ολοκληρώθηκε η συγγραφή της πρώτης πρότασης κλιματικού νόμου στη χώρα μας. Η τελική πρόταση, αποτελεί μία εμπειριστατωμένη και συνολική πρόταση που καλύπτει σχεδόν το σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας και της κοινωνικής ζωής, από το σύστημα παραγωγής και κατανάλωσης ενέργειας, μέχρι τη διατροφή και τα απόβλητα. Παράλληλα συνδέει τις δύο μεγαλύτερες περιβαλλοντικές προκλήσεις της ανθρωπότητας, την κλιματική κρίση και την απώλεια της βιοποικιλότητας, προβλέποντας φιλόδοξες ρυθμίσεις για την προστασία και αποκατάσταση της φύσης.

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί μία σοβαρή και άνευ προηγουμένου πρόκληση για τις πολιτικές απασχόλησης και για τους κοινωνικούς εταίρους. Τα αναμενόμενα κέρδη και οι απώλειες θέσεων εργασίας είναι σημαντικά και κανένας τομέας δεν μπορεί να αγνοήσει τις συνέπειες της κλιματικής αλλαγής.

Η Συνομοσπονδία μαζί με τα Ευρωπαϊκά και διεθνή συνδικάτα έχει τονίσει κατ' επανάληψη πως δεν υπάρχουν δουλειές σ' ένα νεκρό πλανήτη..

Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο, ο πρώτος Εθνικός κλιματικός νόμος θα πρέπει να είναι δίκαιος και να διασφαλίσει τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των πιο ευάλωτων, σε περιοχές οι οποίες θα υποστούν το μεγαλύτερο βάρος της μετάβασης σε μία οικονομία μηδενικών εκπομπών. Η διασφάλιση των θέσεων εργασίας καθώς επίσης και η χάραξη πολιτικών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, θα πρέπει να είναι στο επίκεντρο.

Από την πλευρά των εργαζομένων, η δίκαιη ενεργειακή μετάβαση, όπως συγκεκριμένα θέτει στην ατζέντα και η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, θα πρέπει να περιλαμβάνει πέντε σκέλη:

- Προώθηση της οικονομικής διαφοροποίησης στις περιφέρειες και τις βιομηχανίες που πλήττονται περισσότερο από τη μετάβαση
- Διαπραγμάτευση συμφωνιών σε τομεακό και εταιρικό επίπεδο για τη χαρτογράφηση των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες και τη δημιουργία τομεακών συμβουλίων δεξιοτήτων
- Καθιέρωση διάλογου με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και τις περιφερειακές αρχές για τον εντοπισμό και τη διαχείριση των κοινωνικών επιπτώσεων των πολιτικών για το κλίμα
- Προώθηση της δημιουργίας κατάλληλων συστημάτων κοινωνικής προστασίας

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αξιολογούν τους κινδύνους που συνδέονται με τα «λανθάνοντα περιουσιακά στοιχεία» που αντιπροσωπεύουν οι προηγούμενες επενδύσεις στην προμήθεια ορυκτών καυσίμων και στους παραγωγικούς πόρους που δεν προσφέρουν πλέον οικονομική απόδοση λόγω αλλαγών που σχετίζονται με τη μετάβαση στην ενέργεια.

Το τελικό κείμενο με τις προτάσεις των φορέων για τον κλιματικό νόμο, θα σταλεί στον πρωθυπουργό, στην πολιτική ηγεσία του ΥΠΕΝ και τους βουλευτές, ως μία ουσιαστική συμβολή στο πλαίσιο της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας που έχει ήδη ξεκινήσει για τη σύνταξη σχεδίου κλιματικού νόμου.

Το αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα έως και τη Διάσκεψη για το Κλίμα στη Γλασκώβη (1 – 12 Νοεμβρίου 2021) προβλέπεται εξαιρετικά πυκνό με σημαντικές εξελίξεις σε σχέση με την κλιματική δράση.

Σημειώσεις προς συντάκτες:

Η πρόταση κλιματικού νόμου για την Ελλάδα

https://www.greenpeace.org/static/planet4-greece-stateless/2021/06/56dbfc89-climatelawgr_legislative_proposal.pdf

η αιτιολογική έκθεση

https://www.greenpeace.org/static/planet4-greece-stateless/2021/06/9443eedd-climatelawgr_explanatory_report.pdf

η έκθεση διαβούλευσης

https://www.greenpeace.org/static/planet4-greece-stateless/2021/06/72b83794-climatelawgr_consultation_report.pdf

Το Συμβούλιο της Επικρατείας ακύρωσε την θεσμική εκτροπή στον ορισμό Προέδρου της ΟΚΕ

Το Συμβούλιο της Επικρατείας, με τη με αριθμό 990/2021 απόφασή του, δικαίωσε πλήρως τις θέσεις και τα επιχειρήματα της ΓΣΕΕ και ακύρωσε την Απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, αναφορικά με τον ορισμό του Ι. Πάιδα, ως Προέδρου της ΟΚΕ. Το ΣτΕ, έκανε δεκτή την αίτηση ακύρωσης της ΓΣΕΕ και ακύρωσε, ως μη νόμιμη, την προσβαλλόμενη Απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, ανατρέποντας και όλη την προηγούμενη διαδικασία ενώπιον της Ολομέλειας της ΟΚΕ για την υπόδειξη του Προέδρου της, κατά την οποία, με πρωτοφανή τρόπο, υπονομεύθηκε και παραβιάστηκε κατάφωρα το δικαίωμα της εργατικής ομάδας (όπου η ΓΣΕΕ διαθέτει την πλειοψηφία), η οποία είχε σειρά να υποδείξει τον υποψήφιο Πρόεδρο.

Όπως είναι γνωστό, κατά ανεξάρητο κανόνα η επιλογή και υπόδειξη του εκάστοτε υποψηφίου Προέδρου της ΟΚΕ από κάθε μια από τις τρεις ομάδες που την συγκροτούν, παγίως υποστηρίζεται και γίνεται σεβαστή από τις άλλες ομάδες. Με τον τρόπο αυτό υπηρετείται ο σκοπός του νόμου, που αξιώνει ο Πρόεδρος να τυχάνει ευρείας κοινωνικής απο-

δοχής και να συγκεντρώνει αυξημένη πλειοψηφία των μελών της Ολομέλειας, ενώ γίνεται συγχρόνως σεβαστή και η υπόδειξη της ομάδας που έχει από το νόμο τη σχετική πρωτοβουλία. Η δημοκρατική αυτή πρακτική παραβιάστηκε κατάφωρα κατά την τελευταία διαδικασία επιλογής Προέδρου της ΟΚΕ, τον Ιανουάριο του 2021, και ο υποψήφιος που τελικά υποδείχθηκε από την Ολομέλεια της ΟΚΕ για το αξίωμα του Προέδρου, όχι μόνο δεν είχε την αποδοχή της πλειοψηφίας της εργατικής ομάδας, αλλά – το κυριότερο – δεν συγκέντρωσε ούτε την πλειοψηφία του όλου αριθμού μελών της ΟΚΕ, που αξιώνει ρητά ο νόμος. Με τα δεδομένα αυτά, η επικύρωση αυτής της πρωτοφανούς διαδικασίας και του αποτελέσματος της από τον Υπουργό Οικονομικών όχι μόνο υπονόμωσε και τραυμάτισε βαριά το κύρος του θεσμού της ΟΚΕ, αλλά επιπλέον παραβίασε το νόμο, αφού το προτεινόμενο πρόσωπο δεν συγκέντρωσε ούτε την απαιτούμενη νόμιμη πλειοψηφία. Το Συμβούλιο της Επικρατείας δέχθηκε την αίτηση ακύρωσης της ΓΣΕΕ και ακύρωσε, ως μη νόμιμη, την Υπουργική Απόφαση για τον ορισμό του Ι. Πάιδα ως προέδρου της ΟΚΕ, διότι αυτός δεν συγκέντρωσε κατά την τρίτη ψηφοφορία ενώπιον της Ολομέλειας της ΟΚΕ την απόλυτη πλειοψηφία του όλου αριθμού των μελών της.

Το αποτέλεσμα του ακυρωτικού αποτελέσματος της απόφασης του ΣτΕ είναι ότι η υπόθεση πρέπει να αναπεμφθεί στη Διοίκηση προκειμένου να κινηθεί εκ νέου η διαδικασία επιλογής Προέδρου, όπως προβλέπει ο νόμος.

Η ΓΣΕΕ, όπως είναι γνωστό, με υψηλό αίσθημα ευθύνης, εξ αρχής εναντιώθηκε στην πρωτοφανή αυτή θεσμική εκτροπή που επικυρώθηκε από τον Υπουργό Οικονομικών σε σχέση με τον ορισμό του Προέδρου της ΟΚΕ και απέσυρε τους εκπροσώπους της από την εργατική ομάδα, προκειμένου να μη νομιμοποιήσει με τη συμμετοχή της την πρωτοφανή και απαράδεκτη πρακτική, που υπέσκαψε το κύρος της ΟΚΕ και το αναγκαίο για τη λειτουργία της κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ ομάδων που την συγκροτούν,

αποτελώντας συγχρόνως δυσμενή παρακαταθήκη για το μέλλον του θεσμού.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας δικαίωσε τις θέσεις μας, υψώνοντας ισχυρό ανάχωμα σε όσους επέλεξαν να εισάγουν τον διχασμό και τη διαίρεση, υπηρετώντας προσωπικές και κομματικές στρατηγικές και συμφέροντα και υπονομεύοντας ευθέως την λειτουργία της ΟΚΕ.

Σε μια κρίσιμη συγκυρία όπως η σημερινή, που ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να ενδυναμωθεί και η ΟΚΕ οφείλει να λειτουργεί ως θεσμός συναίνεσης και σύνθεσης, αποτελεί ευθύνη όλων μας η προστασία της ομαλής και σύννομης λειτουργίας της ΟΚΕ, όπως πανηγυρικά αναγνώρισε και το Συμβούλιο της Επικρατείας.

Να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας στα Ναυπηγεία Σκαρμαγκά – Δίκαιος ο αγώνας των εργαζομένων

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στα ναυπηγεία Σκαρμαγκά, οι οποίοι σήμερα προχωρούν σε κινητοποιήσεις αντιδρώντας στην εκποίηση των ναυπηγείων.

Μετά τον πλειοδοτικό διαγωνισμό από τον ειδικό διαχειριστή των ναυπηγείων, οι συνάδελφοι καταγγέλλουν ότι το τίμημα που προσέφερε ο πλειοδότης είναι πολύ μικρότερο από τους υπολογισμούς των ανεξάρτητων εκτιμητών και φυσικά αγωνιούν για το εργασιακό τους μέλλον.

Η Συνομοσπονδία, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στα ναυπηγεία Σκαρμαγκά, οι οποίοι ζητούν διασφάλιση των θέσεων εργασίας τους αλλά και καταβολή όλων των χρημάτων που τους οφείλονται. Η κυβέρνηση πρέπει να ικανοποιήσει τα συγκεκριμένα αιτήματα, όπως και να ρυθμίσει τις ασφαλιστικές εκκρεμότητες για τη 18μηνη εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας.

Τα αιτήματα των συναδέλφων είναι δίκαια και πρέπει να ικανοποιηθούν άμεσα.

Πανδημία – COVID 19 Μοναδικά μας όπλα: Ενημέρωση και γνώση Εμβολιασμός και Αλληλεγγύη

Οι ανησυχητικές εξελίξεις στο μέτωπο του αγώνα εναντίον της πανδημίας – ενόψει του 4ου “κύματος”, λόγω της μετάλλαξης Δ- μας υποχρεώνουν όλους τους φορείς εκπροσώπησης των κοινωνικών δυνάμεων, να αναλάβουμε δράσεις ενημέρωσης και πρωτοβουλίας για να προχωρήσει στα επιθυμητά – σύμφωνα με τους υπολογισμούς των επιστημόνων – επίπεδα ο εμβολιασμός των συμπολιτών μας, ώστε να επιτευχθεί το “τείχος προστασίας”.

Πρέπει να κάνουμε ότι είναι δυνατόν ώστε να αποτραπούν οι δυσοίωνες προβλέψεις για το μέγεθος και την δυνατότητα του 4ου κύματος της πανδημίας.

Ούτε η κοινωνία, ούτε η οικονομία αντέχουν νέες καραντίνες, εκατόμβες νεκρών από τις μολύνσεις και χιλιάδων νέων και φτωχών εξαιτίας μιας ασύμμετρης αντίδρασης της πανδημίας στις κοινωνικές δυνάμεις.

Η πανδημία προφανώς δεν είναι ταξική, καθώς πλήττει τους πάντες, όμως η κοινωνικοοικονομική της επίπτωση είναι ασύμμετρη, καθώς πλήττει τον καθημερινό αγώνα επιβίωσης εκατοντάδων χιλιάδων ανέργων και εργαζομένων.



Οφείλουμε όλοι να συμβάλλουμε ώστε να ενημερωθούν και να πειστούν οι συμπολίτες μας για την αναγκαιότητα του εμβολιασμού.

ΚΑΛΟΥΜΕ:

- τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
- τις Εργοδοτικές Οργανώσεις
- τις Εκκλησίες όλων των δογμάτων
- τις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών
- την Κυβέρνηση και τα Κόμματα του πολιτικού συστήματος

να πρωτοστατήσουν χωρίς αστερίσκους και “... και μεν αλλά...” για την ενημέρωση των πολιτών με επιχειρήματα και πειθώ

να συνεργαστούν σε καμπάνιες ενημέρωσης και δράσεων

να μην επιστρέψουμε με επαμφοτερίζουσες ρητορικές και συμπεριφορές να χτίζονται “καριέρες” πάνω στο θάνατο και την κοινωνική ερήμωση.

ΚΥΡΙΩΣ ΚΑΛΟΥΜΕ:

- τις Εργοδοτικές Οργανώσεις

να γενικεύσουν τις καλές πρακτικές πολλών και σοβαρών επιχειρήσεων που με ενημέρωση και κίνητρα βοηθούν σημαντικά στον εμβολιασμό των εργαζομένων. Είμαστε έτοιμοι και δημοσίως ζητάμε να συναντηθούμε και να συζητήσουμε κοινές δράσεις προς αυτή την κατεύθυνση.

- την Κυβέρνηση

να σταθεί στο ύψος των περιστάσεων και να λαμβάνει μέτρα χωρίς δεύτερες σκέψεις και κοντόφθαλμους υπολογισμούς πολιτικού κόστους.

- όλα τα Κόμματα

να καθίσουν στο τραπέζι της εθνικής και κοινωνικής συνεννόησης για μια εθνική στρατηγική και τακτική που θα οδηγήσει στο πολυπόθητο “τείχος ανοσίας”.

Ούτε κοινωνικοί αγώνες, ούτε πολιτική αντιπαράθεση έχουν μέλλον αν αγνοούν την ανθρώπινη ζωή και τις πραγματικές κοινωνικές ανάγκες.

Διευκρινήσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων Υπολογισμός με on line εφαρμογή

Εξαιτίας της πληθώρας ερωτημάτων και καταγγελιών που λαμβάνει η ΓΣΕΕ, το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) προβαίνει σε διευκρινήσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ στην ιστοσελίδα του να υπολογίσουν μόνοι τους την άδεια που δικαιούνται στους παρακάτω συνδέσμους:

Για πλήρη απασχόληση

<https://www.kepea.gr/calc-epidoma-adeias.php>

Για εκ περιτροπής απασχόληση:

<https://www.kepea.gr/calc-adeia-ek-peritropis.php>

Α. Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που αφορούν στην ετήσια άδεια των εργαζομένων είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από τις σχετικές αξιώσεις.

Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου. Επίσης, κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής οι τηλεεργαζόμενοι έχουν δικαίωμα αποσύνδεσης, δηλαδή έχουν δικαίωμα να απέχουν πλήρως από την παροχή της εργασίας τους και ιδίως, να μην επικοινωνούν ψηφιακά και να μην απαντούν σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία (άρθρο 67 παρ.10 Ν. 4808/2021).

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Η ετήσια άδεια του εργαζόμενου χορηγείται σε συνεννόηση με τον εργοδότη ως προς το χρόνο χορήγησής της και σε κάθε περίπτωση εντός διμήνου από την υποβολή σχετικού αιτήματος από τον εργαζόμενο.
2. Οι μισοί τουλάχιστον εργαζόμενοι μιας επιχείρησης πρέπει να πάρουν την άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.
3. Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζόμενους, που προστατεύουν παιδιά έως 16 ετών (φυσικά ή υιοθετημένα) και παιδιά άνω των 16 ετών με αναπηρία υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων αυτών.
4. Με τη διάταξη του άρθρου 61 του Ν. 4808/2021 επαναφέρθηκε η δυνατότητα μεταφοράς της ετήσιας κανονικής άδειας μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους. Σε περίπτωση που παρέλθει και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική. Επομένως, η ετήσια άδεια για το έτος 2021 πρέπει να χορηγηθεί το αργότερο μέχρι το τέλος Μαρτίου 2022.

Γ. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Η χορήγηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος.
2. Ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογία χρόνου ετήσιας άδειας από την έναρξη της απασχόλησής του σύμφωνα με το εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας του (πενθήμερο ή εξαήμερο), χωρίς να απαιτείται να συμπληρώσει συγκεκριμένο διάστημα προϋπηρεσίας στον εργοδότη του.
3. Συγκεκριμένα, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσελήφθη ο εργαζόμενος ο εργοδότης υποχρεούται να του χορηγήσει μέχρι 31 Δεκεμβρίου αναλογία των ημερών αδειάς που

δικαιούται, σύμφωνα με τους μήνες απασχόλησής του. Κάθε εργαζόμενος με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούται από την έναρξη της εργασίας του μέχρι τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου να λάβει το ποσοστό της αδειάς του. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται στη βάση των 20 εργασίμων ημερών ετήσιας άδειας για όσους εργάζονται πενθήμερο και των 24 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο.

4. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει δωδεκάμηνη εργασία, δικαιούται άδεια 21 ημερών (πενθήμερη εργασία) και 25 ημερών (εξαήμερη εργασία).
5. Για το τρίτο και τα επόμενα εργασιακά έτη ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική ετήσια αδειά του με αποδοχές, δηλαδή 22 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 26 ημέρες (εξαήμερη εργασία).
6. Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια 25 εργασίμων ημερών (πενθήμερη εργασία) και 30 εργασίμων ημερών (εξαήμερη εργασία).
7. Μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία επιπλέον ημέρα αδειάς, δηλαδή 26 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 31 μέρες (εξαήμερη εργασία).
8. Στις ημέρες της ετήσιας άδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Ως εκ τούτου δεν περιλαμβάνονται οι Κυριακές, οι επίσημες αργίες, οι κατ' έθιμον αργίες, οι ημέρες ασθένειας και οι ειδικές άδειες που προβλέπονται από άλλες διατάξεις εάν συμπέσουν με αυτήν (πχ άδεια γάμου, άδεια γέννησης τέκνου, άδεια μητρότητας).

Δ. ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. **Ο βασικός κανόνας είναι ότι η ετήσια άδεια χορηγείται συνεχόμενα και για το σύνολο**

των ημερών που δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την προϋπηρεσία του.

2. Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς την ετήσια άδεια των εργαζομένων και το επίδομα αδείας αυτοί υπερισχύουν.
3. Όλα τα στοιχεία που αφορούν στη χορήγηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων καταχωρούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσω της υποβολής του Εντύπου Ε11 (γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας).
4. Στο Έντυπο Ε11 καταχωρίζονται τον Ιανουάριο κάθε έτους τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό Βιβλίο Αδειών.

ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

1. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργασίμων ημερών σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ή των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.
2. Μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, σε πενθήμερη, ή δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.

3. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.
4. Επισημαίνεται ότι η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη, αν και δεν απαιτούν πλέον έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, ωστόσο διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και οφείλουν να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

1. Το επίδομα αδείας κατοχυρώθηκε περαιτέρω με το άρθρο 2 της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ του 2010, το οποίο αναφέρει τα εξής:

«Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής αδείας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα αδείας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές αδείας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

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

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

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας».

2. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγεί την άδεια που αιτήθηκε ο εργαζόμενος, έως το τέλος Μαρτίου του επόμενου ημερολογιακού έτους, οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές του οφειλόμενου χρόνου άδειας με προσαύξηση 100%, συν το επίδομα άδειας.

ΣΤ. ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 132 του Ν. 4808/2021, επιχειρήσεις – εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους, των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει τεθεί σε αναστολή από τον Μάρτιο του 2020 και συνεχίζει να τελεί σε αναστολή αδιαλείπτως ή κατά διαστήματα μέχρι την 30η Ιουνίου 2021, δύνανται, κατά παρέκκλιση των σχετικών διατάξεων περί ετήσιας κανονικής άδειας, να μεταφέρουν το σύνολο ή το υπόλοιπο των δικαιούμενων ημερών της ετήσιας κανονικής άδειας του έτους 2020, κατά τμήματα και έως τις 31.12.2022. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος άδειας.

Δεδομένης της σωρείας καταγγελιών που έχει λάβει η Γ.Σ.Ε.Ε. σχετικά με την παραβίαση των διατάξεων για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας,

επισημαίνουμε ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απαιτούν έγγραφη ενημέρωση από τους εργοδότες σχετικά με τον ακριβή αριθμό ημερών άδειας που λαμβάνουν και να διευκρινίζεται το έτος στο οποίο αυτές αφορούν.

Τονίζεται ότι η ετήσια άδεια έτους 2021 πρέπει να χορηγηθεί εντός των προθεσμιών που θέτει ο νόμος, ανεξαρτήτως αν οφείλονται στους εργαζόμενους ημέρες άδειας για το έτος 2020.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- α) το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ (www.kepea.gr)**
- β) το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ**

<https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας: Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει ότι ο σημερινός κατώτατος μισθός δεν επιτρέπει την αξιοπρεπή διαβίωση. Το 82% των εργαζομένων δηλώνουν ότι διαφωνούν να παραμείνει στάσιμος ο κατώτατος μισθός

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας

κοινής γνώμης, που υλοποιείται σε συνεργασία με την εταιρεία Alco, και απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την εξέλιξη των αμοιβών, την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους και τον χρόνο εργασίας.

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα καταγράφονται οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την εξέλιξη του κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα:

Το 83% των εργαζομένων, δηλώνει ότι ο κατώτατος μισθός των 650 ευρώ το μήνα μεικτά, δεν επιτρέπει την αξιοπρεπή διαβίωση ενός εργαζομένου και της οικογένειάς του.

Το 82% των εργαζομένων διαφωνεί με την πρόταση που διατυπώνεται στα πλαίσια της διαβούλευσης, να παραμείνει στάσιμος ο κατώτατος μισθός για ακόμα ένα έτος.

Το 61% των εργαζομένων συμφωνεί με την πρόταση της ΓΣΕΕ, να επανέλθει άμεσα το ύψος του κατώτατου μισθού στα 751 ευρώ. Επιπλέον, το 28% προτείνει να είναι μεγαλύτερος.

Το 59% των εργαζομένων πιστεύει ότι η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού θα πρέπει να διαμορφώνεται από τους κοινωνικούς εταίρους κατόπιν συλλογικής διαπραγμάτευσης, στο πλαίσιο της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Παράλληλα, το 25% θεωρεί ότι ο κατώτερος μισθός θα πρέπει να διαμορφώνεται με απόφαση της κυβέρνησης και το 16% δηλώνει ότι δεν γνωρίζει.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι ο πρωταρχικός στόχος της θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού είναι να βάλει ένα κατώτατο όριο ασφαλείας στο επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων και να διασφαλίσει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για αυτούς και τις οικογένειές τους. Ο θεσμός του κατώτατου μισθού, στην ουσία προστατεύει ένα τμήμα της κοινωνίας από τη φτωχοποίηση.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, σε αντίθεση με την συντριπτική πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε.

είναι καθηλωμένος από το 2019 και συνεχίζει να αντιστοιχεί μόνο στο 48% του διάμεσου μισθού που τον τοποθετεί κάτω από τα επίπεδα αυτού που θεωρείται ως όριο της απόλυτης φτώχειας.

Η ΓΣΕΕ, σε συμφωνία με την συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων και αίσθημα ευθύνης, επαναφέρει την πρότασή της για άμεση επαναφορά του κατώτατου μισθού στα 751 ευρώ με παράλληλη θεσμική επαναφορά της διαμόρφωσής του στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση μέσω της διαπραγμάτευσης της ΓΣΕΕ με τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας καταγράφουν ανάλογες απόψεις με αυτή του Απριλίου του 2021. Συγκεκριμένα:

Το 50% των ερωτηθέντων εκφράζει απαισιοδοξία για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται και το 43% εκφράζει αισιοδοξία

Το 28% των εργαζομένων δηλώνουν απαισιόδοξοι για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους και το 57% δηλώνουν αντίστοιχα αισιόδοξοι.

Το 49% εκφράζουν απαισιοδοξία για την εξέλιξη των αμοιβών τους και το 37% αισιοδοξία.

Οι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα σε μια κρίσιμη για αυτούς περίοδο σχετικά με την υγεία και ασφάλειά τους, την μεγάλη μείωση των εισοδημάτων τους και την γενικότερη ανασφάλειά τους, χρειάζονται την ενίσχυση της προστασίας τους, την καταπολέμηση της παραβατικότητας σε βάρος τους και την θεσμική κατοχύρωση και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ήρωες στη φωτιά, αλλά... “γηρασμένοι” στις προκηρύξεις μόνιμων θέσεων εργασίας οι συμβασιούχοι πυροσβέστες;

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το αίτημα των Σωματείων Συμβασιούχων Πυροσβεστών να μην αποκλειστούν, λόγω ηλικιακών περιορισμών, από επικείμενο διαγωνισμό για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού

στην Πυροσβεστική Υπηρεσία.

Οι εποχικοί πυροσβέστες, έχουν πλέον αποδεδειγμένη εμπειρία και έχουν εργαστεί με αυταπάρνηση, υπερβαίνοντας πολλές φορές τον ίδιο τους τον εαυτό. Αντί αυτό να αποτελεί συν σ' ένα επικείμενο διαγωνισμό μονιμοποίησης, σύμφωνα με πληροφορίες που διαρρέονται μένουν εκτός διαγωνισμού, αφού οι ίδιες πληροφορίες μιλούν για ορισμό αυστηρού ηλικιακού ορίου, το οποίο αποκλείει σημαντικό μέρος του υφιστάμενου εποχικού προσωπικού. Δημιουργούνται λοιπόν πολλά και σημαντικά ερωτήματα τα οποία ήδη έθεσαν σε σχετική επιστολή τους στο αρμόδιο υπουργείο.

Αν αληθεύει η πρόθεση για μία τέτοια προκήρυξη που θα θεωρεί "γήρασμένο" προσωπικό ανθρώπους 40 και 45 ετών, τότε αυτή σε καμιά περίπτωση δεν πρέπει να πραγματοποιηθεί. Δεν γίνεται να θεωρούνται ήρωες όταν τραυματίζονται και πεθαίνουν στη μάχη με τη φωτιά και "γήρασμένοι"...στις προκηρύξεις μόνιμων θέσεων εργασίας.

Οι εποχικοί πυροσβέστες, πρέπει να έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής στο διαγωνισμό για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού. Τους χρειάζεται το Πυροσβεστικό Σώμα και οι ίδιοι μετά από πολυετή και δύσκολη δουλειά, δικαιούνται τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας τους.

Σε κάθε περίπτωση η προκήρυξη δεν μπορεί να παρακάμπτει τα οριζόμενα στο νόμο 3938/2011 και ειδικότερα τα όσα προβλέπονται στην παράγραφο 3 του άρθρου 15.

Όταν η Κυβέρνηση δεσμεύεται για διάσωση θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις συμφερόντων Λαυρεντιάδη, να τηρεί τις δεσμεύσεις της

Χωρίς στοιχεία που να απεικονίζουν την πραγματική οικονομική κατάσταση της ELFE και χωρίς ουσιαστική μελέτη των εγγράφων που κατέθεσε η πλευρά Λαυρεντιάδη, το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

νομιμοποιεί με πλειοψηφία 9 υπέρ έναντι 6 ψήφων κατά, παράνομες και καταχρηστικές ομαδικές απολύσεις στα Λιπάσματα Καβάλας.

Παρά το γεγονός ότι τα μέλη του ΑΣΕ, έχουν πλήρη γνώση ότι το εργοστάσιο συνεχίζει να λειτουργεί και πως οι απολύσεις δε δρομολογούνται λόγω έλλειψης αντικειμένου εργασίας ή οικονομικών προβλημάτων, αλλά από την εκδικητική μανία του εργοδότη, ο οποίος έχει δημιουργήσει ένα λαβύρινθο παρένθετων εταιριών, η πλειοψηφία του Συμβουλίου συντάχθηκε με την Κυβερνητική πρόταση ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου.

Ενδεικτικό της απαράδεκτης απόφασης του ΑΣΕ, είναι ότι ενώ υπάρχουν δικαστικές αποφάσεις που δικαιώνουν τους εργαζόμενους και την επιχειρηματολογία τους, η εταιρεία είχε καταθέσει στο Συμβούλιο ισολογισμό του 2014 (:) για απολύσεις το 2021 (!), την ίδια στιγμή που ο ιδιοκτήτης εισπράττει χωρίς να πληρώνει τίποτα, σωρεύοντας χρέη σε Δημόσιο, ΕΦΚΑ, ΔΕΠΑ, ΔΕΗ κλπ, που υπερβαίνουν τα 200 εκατομμύρια ευρώ.

Η ΓΣΕΕ, στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στα λιπάσματα Καβάλας, οι οποίοι έλαβαν προσφάτως και προφορική δέσμευση από τον ίδιο προσωπικά τον Πρωθυπουργό για επίλυση του προβλήματός τους, ο οποίος μάλιστα τους δήλωσε γνώστης του θέματος και των «προεκτάσεων» του. Αντίστοιχη δέσμευση είχαν λάβει οι εργαζόμενοι και από τον Υπουργό Εργασίας, η οποία δεν υλοποιήθηκε, δυστυχώς ποτέ.

Οι εργαζόμενοι στα Λιπάσματα Καβάλας δίνουν ένα εμβληματικό αγώνα και η Κυβέρνηση πρέπει να παρέμβει άμεσα ώστε να σταματήσει τα φαινόμενα ανήθικης επιχειρηματικότητας, όπου αυτά υπάρχουν, όπως από τα έδρανα της Βουλής κατήγγειλε ως αντιπολίτευσης πριν από λίγα χρόνια.

Σε κάθε περίπτωση όταν μια Κυβέρνηση δεσμεύεται για διάσωση θέσεων εργασίας, επιβάλλεται να τηρεί τις δεσμεύσεις της και να μην προκύπτουν ομαδικές απολύσεις.

Κατώτερη των προσδοκιών και των αναγκών των εργαζομένων η κατά μόλις 2% αύξηση του κατώτατου μισθού.

Μπορεί ο βασικός στόχος θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού να είναι η προστασία ενός τμήματος της κοινωνίας από τη φτωχοποίηση, το ύψος όμως του κατώτατου μισθού στη χώρα μας και η μόλις 2% αύξηση που ανακοίνωσε σήμερα ο Πρωθυπουργός, δε μπορεί σε καμία περίπτωση να διασφαλίσει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

Η οριακή αύξηση του κατώτατου μισθού και μάλιστα από 1.1.2022, δεν ενισχύει σε καμία περίπτωση την οικονομική και κοινωνική σταθερότητα και ανάπτυξη, δε βελτιώνει τις συνθήκες διαβίωσης και φυσικά δε μειώνει την ανασφάλεια και επισφάλεια που διακρίνουν σήμερα την αγορά εργασίας.

Η ΓΣΕΕ, έχει τεκμηριώσει μέσω του Ινστιτούτου εργασίας της Συνομοσπονδίας, το αίτημά της για την αναγκαιότητα άμεσης επαναφοράς του κατώ-

τατου μισθού στα 751 ευρώ και στη συνέχεια της προσαρμογής του στο 60% του διαμέσου ακαθάριστου μισθού πλήρους απασχόλησης, δηλαδή στα 809 ευρώ, με την υπογραφή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η αύξηση των 13 ευρώ την οποία αποφάσισε η κυβέρνηση δεν αλλάζει το γεγονός ότι ο κατώτατος μισθός βρίσκεται κάτω από το όριο της φτώχειας, με ότι αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.

Οι εργαζόμενοι στη χώρα μας, κρίνουν κατώτερη των προσδοκιών και των αναγκών τους την απόφαση της Κυβέρνησης. Σε μία κρίσιμη για αυτούς περίοδο λόγω και της πανδημίας -και μετά από 11 συνεχή χρόνια μνημονίων και σκληρών δημοσιονομικών μέτρων- χρειάζονται την ουσιαστική ενίσχυση των εισοδημάτων και της προστασίας τους, την καταπολέμηση της παραβατικότητας σε βάρος τους και τη θεσμική κατοχύρωση και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας.



ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ

Να ληφθούν τα κατάλληλα οργανωτικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων στις πληττόμενες από τη φωτιά περιοχές

Η ΓΣΕΕ και το σύνολο της εργατικής τάξης της χώρας μας, συμπαρατάσσεται απολύτως με τους πυρόπληκτους συνανθρώπους μας και εκφράζει την αλληλεγγύη της στους συναδέλφους όλων των ειδικοτήτων που βρίσκονται στις μάχες πυρόσβεσης για τη διάσωση ανθρώπινων ζωών, αλλά και φυσικού και ζωικού κεφαλαίου. Τα προβλήματα της επόμενης μέρας είναι τεράστια, σοβαρά και αμείλικτα, όπως και οι αιτίες πρόκλησής τους, γι' αυτό είναι απαραίτητη η επαγρύπνηση όλων μας για την έμπρακτη αλληλεγγύη, αλλά και για την απόδοση ευθυνών.

Η Συνομοσπονδία δίνει στη δημοσιότητα τη βασική πληροφόρηση που παρέχεται μέχρι σήμερα από τις αρμόδιες Αρχές προς τους εργαζόμενους και ζητά την άμεση έκδοση από τα συναρμόδια Υπουργεία των απαραίτητων οδηγιών.

Α. Σε ό,τι αφορά στα προβλεπόμενα μέτρα προστασίας των εργαζομένων που οφείλουν να τηρούν οι εργοδότες που έχουν αναλάβει τον καθαρισμό των περιοχών και συνοπτικά είναι: α) η λήψη των κατάλληλων οργανωτικών μέτρων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες κατά περίπτωση, β) η χρήση του κατάλληλου εξοπλισμού εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων γ) η χορήγηση στους εργαζόμενους των κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας (υποδήματα ασφαλείας, μάσκες, προστατευτικά γυαλιά, γάντια, κράνη κλπ) και η αυστηρή επίβλεψη της χρήσης τους. Επιπλέον, σε περιπτώσεις απομάκρυνσης επικίνδυνων υλικών, οι εργασίες θα πρέπει να γίνονται από εξειδικευμένο συνεργείο, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τη νομοθεσία.

Β. Σε ό,τι αφορά στη μετάβαση στην εργασία τους, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που δεν θα μπορέσουν να προσέλθουν στις εργασίες τους λόγω των πυρκαγιών (ΑΚ 657-658), εφόσον οι επιχειρήσεις τους λειτουργήσουν, θα λάβουν κανονικά την αμοιβή τους, σύμφωνα με το νόμο ή τυχόν ευνοϊκότερη συλλογική ρύθμιση από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας, από επιχειρησιακή πρακτική κλπ.

Σε κάθε περίπτωση η ΓΣΕΕ ζητά την ετοιμότητα της Πολιτείας για όλες τις πληττόμενες από τη φωτιά περιοχές ή για όσες έχουν αυξημένο κίνδυνο πυρκαγιάς για την απομάκρυνση με ασφάλεια των κατοίκων και των εργαζομένων στις περιοχές αυτές, αλλά και των διαβιούντων είτε σε δομές φιλοξενίας, είτε σε άτυπους οικισμούς.

Πώς αμείβεται η 15η Αυγούστου

Η 15η Αυγούστου ανήκει στις υποχρεωτικές αργίες κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών, καθώς και η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν τις Κυριακές και κατά τις υποχρεωτικές αργίες.

Φέτος η 15η Αυγούστου συμπίπτει με την ημέρα της Κυριακής, με αποτέλεσμα να ισχύουν τα εξής:

α) Δεν γεννάται θέμα μεταθέσεως της εορτής σε άλλη εργάσιμη μέρα, διότι όπως είναι γνωστό τόσο για τον ιδιωτικό, όσο και το Δημόσιο τομέα καταργήθηκαν οι διατάξεις περί μεταθέσεως των αργιών, όταν συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή (άρθρο 7 του Ν.1400/83).

Για τους μισθωτούς **που δεν θα απασχοληθούν** κατά την 15η Αυγούστου ισχύουν τα εξής:

- α) οι ημερομίσθιοι που δεν θα απασχοληθούν για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτούς, θα πάρουν το συνήθως καταβαλλόμενο για τη συγκεκριμένη ημέρα ημερομίσθιό τους.
- β) οι επί μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται άλλη αμοιβή πέρα από το καταβαλλόμενο μισθό τους.

Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την 15η Αυγούστου ισχύουν τα εξής:

- α) οι ημερομίσθιοι θα λάβουν το συνηθισμένο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν.
- β) οι επί μηνιαίο μισθό θα λάβουν τόσα ωρομίσθια όσες ώρες απασχοληθούν και προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους.

Επιπλέον οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι:

- Εάν η απασχόληση τόσο των ημερομισθίων, όσο και των επί μηνιαίο μισθό κατά την 15η Αυγούστου είναι πέρα των 40 ωρών, οφείλεται εκτός από την προσαύξηση και πρόσθετη αμοιβή λόγω υπερεργασίας κλπ.

Το ημερομίσθιο της 15ης Αυγούστου το δικαιούνται και οι μισθωτοί που βρίσκονται σε άδεια, χωρίς να προσμετρήσουν όμως τη μέρα αυτή στις εργάσιμες μέρες της άδειάς τους. Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δεν θα πάρουν πρόσθετο ημερομίσθιο για την αργία, αλλά και στην περίπτωση αυτή δεν θα προσμετρηθεί η ημέρα της αργίας στις εργάσιμες ημέρες της άδειάς τους.

- Δεν δικαιούνται το ημερομίσθιο οι μισθωτοί που θα απέχουν από την εργασία τους για τους δικούς τους λόγους, αν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις αργίες.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Ιορδάνη Μωϋσιάδη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην Προέδρου της Ομοσπονδίας Ηλεκτρολόγων Ελλάδας συνάδελφου Ιορδάνη Μωϋσιάδη.

Ο Ιορδάνης Μωϋσιάδης υπηρέτησε για χρόνια το συνδικαλιστικό κίνημα με συνέπεια και ευθύνη, αφήνοντας το δικό του στίγμα στον αγώνα για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Όσοι συνεργάστηκαν μαζί του γνώρισαν τη μαχητικότητα, την ευθύτητα αλλά και την αποτελεσματικότητά του.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Παρόντα και αλληλέγγυα τα συνδικάτα στα πύρινα μέτωπα

Η ΓΣΕΕ, εκ μέρους του κόσμου των συνδικάτων εκφράζει την ευγνωμοσύνη της σε όλους όσοι εμπλέκονται, επαγγελματίες και εθελοντές, στο επίγειο και εναέριο πυροσβεστικό έργο και για τον υπεράνθρωπο αγώνα τους, κόντρα όχι μόνο στην κούραση, αλλά και σε σοβαρές οργανωτικές και υλικοτεχνικές ελλείψεις.

Εκφράζουμε την αγωνία για τις διαρκείς αναζωπυρώσεις, αλλά και τον αυξημένο κίνδυνο πυρκαγιών του επόμενου διαστήματος σε όλη τη χώρα. Υπενθυμίζουμε ότι η περιβαλλοντική καταστροφή και ερήμωση της χώρας μας είναι άμεσα συνδεδεμένη με διαχρονικές πολιτικές επιλογές και τραγικά ελλείμματα και στον τομέα της εργασίας, με αδικαιολόγητα εκκρεμή την ενίσχυση με το επαρκές πανελλαδικά προσωπικό, το οποίο σε σημαντικό βαθμό ήδη υπηρετεί με άνισους και επικίνδυνους όρους εργασίας στο Πυροσβεστικό Σώμα.

Δηλώνουμε την πλήρη ετοιμότητα της ΓΣΕΕ και των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των κρίσιμων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων, αλλά και των περιβαλλοντικών της εμπειρογνομόνων, για συμμετοχή σε εθνική σύσκεψη καταγραφής, αξιολόγησης και σχεδιασμού της κατάλληλης αντιπυρικής και αντιπλημμυρικής προστασίας. Για την αντιμετώπιση των αναγκών σε ατομικά μέσα προστασίας (Αρβυλα, στολές, κράνη, γάντια, κουκούλες, μάσκες, γυαλιά, κ.λ.π) και υλικοτεχνική υποδομή (π.χ Drones για πτήσεις κατόπτευσης δασών) και σε συνεννόηση με τις οργανώσεις μέλη της άμεσης εμπλοκής στα πύρινα μέτωπα, όπως τα κατά τόπον Εργατικά Κέντρα, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Πενταετούς Υποχρέωσης και Συμβασιούχων Πυροσβεστών, κα-

θώς και τον Ερυθρό Σταυρό και Ενώσεις Εθελοντών Πυροσβεστικού Σώματος, η ΓΣΕΕ θα προσφέρει και οικονομική υποστήριξη.

Καλούμε την πολιτεία να μεριμνήσει για άμεσες και δίχως κωλυσιεργίες διαδικασίες αποκατάστασης των ζημιών στις πυρόπληκτες περιοχές, όχι μόνο σε επίπεδο οικονομικής στήριξης και διευκολύνσεων-φορολογικών και ασφαλιστικών-αλλά και ενός ολιστικού πλάνου παραγωγικής και πολεοδομικής ανασυγκρότησης του συνόλου των πληγιστών τοπικών οικονομιών.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Αλέκου Πουλαρίκα

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη βαθύτατη θλίψη της για το θάνατο του Αλέκου Πουλαρίκα, ο οποίος διετέλεσε επί χρόνια πρόεδρος της ΟΤΟΕ, πρωτοστάτησε σε νικηφόρους αγώνες του κινήματος των τραπεζοϋπαλλήλων και συνέβαλε σημαντικά στον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ήταν άνθρωπος με ήθος, όραμα και έντονη διεκδικητικότητα.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του.

Η κηδεία του θα γίνει σήμερα Δευτέρα 16 Αυγούστου στις 4 μ.μ. στο Δημοτικό Κοιμητήριο Παλαιού Φαλήρου.

Η ΓΣΕΕ θα καταθέσει στεφάνι στη μνήμη του.

Η θέση της ΓΣΕΕ για τη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης

Η ΓΣΕΕ, με αφορμή τη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης, με υψηλό αίσθημα ευθύνης απέναντι στη δημόσια υγεία και το κοινωνικό σύνολο, αποφάσισε, κατά τη πρόσφατη συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της, να μην πραγματοποιήσει Συλλαλητήριο στη Θεσσαλονίκη. Η απόφασή μας αυτή έλαβε πολύ σοβαρά υπόψη, αφενός τη θέση που διατύπωσαν σε διαδικτυακή σύσκεψη οι περισσότερες οργανώσεις-μέλη μας, και αφετέρου τα νέα επιδημιολογικά

δεδομένα με τη γεωμετρική άνοδο κρουσμάτων, νοσούντων, νοσηλευόμενων στις ΜΕΘ, αλλά και θανάτων συμπολιτών μας.

Η Συνομοσπονδία αναλαμβάνει για δεύτερη συνεχή χρονιά τις ευθύνες που τις αναλογούν, στο πλαίσιο της κοινωνικής της δραστηριοποίησης και της συνδικαλιστικής της λειτουργίας. Ο κόσμος της εργασίας δε θα αντέξει ένα νέο καθολικό ή ακόμα και τοπικά lockdown. Δυστυχώς όμως οι αντιφάσεις και η ατολμία της Κυβέρνησης για την αντιμετώπιση της πανδημίας συνεχίζονται, όπως συνεχίζεται και ο επαμφοτερισμός της αντιπολίτευσης για το κρίσιμο αυτό ζήτημα. Η κυβέρνηση εντείνει τα ήδη οξυμένα προβλήματα με τον πρόσφατο νόμο που ψήφισε, ο οποίος εμπεριέχει αντεργατικές και αντισυνδικαλιστικές διατάξεις. Ένας νόμος που μεταξύ άλλων, κάνει την Επιθεώρηση Εργασίας Ανεξάρτητη Αρχή. Η Επιθεώρηση Εργασίας έγινε Ανεξάρτητη Αρχή, αλλά η Κυβέρνηση και πολύ σωστά λέει, η Πολιτική Προστασία δε μπορεί να γίνει, γιατί ανήκει στο σκληρό πυρήνα του Κράτους. Εδώ τα ερωτήματα είναι εύλογα. Η προστασία των εργαζομένων σε ποιον ακριβώς ανήκει; Δεν οφείλει να ανήκει στο σκληρό πυρήνα του Κράτους;

Είναι ευθύνη όλων ημών που συνθέτουμε το κοινωνικό σύνολο να διαφυλάξουμε ταυτόχρονα ανθρώπινες ζωές και θέσεις εργασίας. Η ζημία που προκάλεσε η πανδημία διέυρνε τις ανισότητες σε κρίσιμους τομείς όπως η υγεία, η παιδεία και η απασχόληση, οι οποίες βάθυναν, καθώς η πανδημία παρέλυσε κάθε οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα. Την ίδια στιγμή, ο κοινωνικοοικονομικός αντίκτυπος της αντίδρασης στην πανδημία συνεχίζει να ξετυλίγεται, ενώ άνθρωποι που ήδη δυσκολεύονταν να τα βγάλουν πέρα κινδυνεύουν να περιπέσουν στη φτώχεια.

Σε όλα τα παραπάνω τα συνδικάτα προτάσσουν το δικό τους διεκδικητικό πλαίσιο, στη νέα οικονομική περίοδο που συμβολίζει κάθε χρόνο η Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης. Η ΓΣΕΕ θα τοποθετηθεί για όλα τα ζητήματα που απασχολούν τον κόσμο της εργασίας σε εκδήλωση που έχει προγραμματιστεί για τις 10 Σεπτεμβρίου, στο ξενοδοχείο Grand Palace στη Θεσσαλονίκη.

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ για τις νέες ασφαλιστικές ρυθμίσεις της κυβέρνησης

Η ΓΣΕΕ σχετικά με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο για την επικουρική ασφάλιση εκφράζει την έντονη δυσaréσκειά της για το γεγονός ότι προωθείται μια τέτοια μεταρρύθμιση, δίχως να έχει προηγηθεί εξαντλητικός διάλογος με όλους τους εμπλεκόμενους παραγωγικούς φορείς. Κι αυτό, διότι οι όποιες αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα μιας χώρας έχουν επιπτώσεις όχι μόνο στις ζωές αλλά και στις αγέννητες γενιές -κυρίως σ' αυτές- και απαιτούν χρόνο, μελέτη και ευρύτερες κοινωνικές συναίνεσεις.

Στην προκείμενη περίπτωση, η μεταρρύθμιση που προωθείται διαρρηγνύει τον ενδογενεακό και διαγενεακό χαρακτήρα της επικουρικής ασφάλισης, παραβλέπει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας της χώρας (κυρίως στις νεότερες γενιές), δε λαμβάνει υπόψιν το γεγονός ότι την τελευταία δεκαετία έχουν καταρρεύσει πλήρως οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που κρατούσαν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων σε αξιοπρεπή επίπεδα.

Η Συνομοσπονδία επιμένει στις θέσεις της για δημόσιο και δίκαιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης με εγγυημένες συντάξεις και παροχές, με προστασία των συνταξιοδοτικών – κοινωνικοασφαλιστικών παροχών, με διατήρηση του αλληλέγγυου χαρακτήρα της επικουρικής ασφάλισης, με ταχεία και απρόσκοπτη έκδοση συνταξιοδοτικών αποφάσεων κύριων και επικουρικών συντάξεων και εφάπαξ παροχών, με άμεση χορήγηση προσωρινής σύνταξης, με αξιοποίηση και των εκατοντάδων νέων επιστημόνων που εργάστηκαν μέσω ειδικού προγράμματος του ΟΑΕΔ, με βελτίωση του οργανωτικο-λειτουργικού επιπέδου του ΕΦΚΑ και του ΕΟΠΥΥ για την έγκαιρη και αποτελεσματική εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων-συνταξιούχων και τέλος ζητάμε αξιοποίηση της πρότασης μας για Σύσταση Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου.

Δυστυχώς, οι νεότερες γενιές με τα υψηλά προσό-ντα, τις ελάχιστες επαγγελματικές ευκαιρίες και τους χαμηλούς μισθούς, αποστερούνται της δυνατότητας να συμμετάσχουν σε ένα διάλογο που αφορά κυρίως το δικό τους ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό μέλλον. Κυρίως όμως δεν προβλέπεται η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη Διοίκηση του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης, δηλαδή όλων όσοι εκπροσωπούν τους ασφαλισμένους του νέου ταμείου.

Τα συνδικάτα δε θα σταματήσουν να αγωνίζονται για τις δίκαιες και σοβαρά μελετημένες θέσεις τους, επιδιώκοντας διαρκείς αλλαγές και βελτιώσεις σ' ένα ασφαλιστικό σύστημα που καμία Κυβέρνηση μέχρι σήμερα δεν έχει καταφέρει να δώσει συνολική λύση, παρά μόνο εμβολωματικού χαρακτήρα παρεμβάσεις και ρυθμίσεις.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Μίκη Θεοδωράκη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Μίκη Θεοδωράκη. Του ανθρώπου που μέσα από τη μουσική του αλλά και την αγωνιστική του δράση, άφησε το στίγμα του και αναδείχθηκε μία από τις σημαντικότερες και πολυσυζητημένες προσωπικότητες της νεώτερης Ελλάδας, με παγκόσμιο κύρος. Έζησε τη λατρεία του κόσμου, μα πάνω από όλα έζησε στο έπακρον τη δημιουργία. Παγκόσμια προσωπικότητα που η μουσική του είναι συνυφασμένη με τους αγώνες, τις διεκδικήσεις και τις αγωνίες των ανθρώπων.

Μπορεί ο Μίκης Θεοδωράκης στη μακρόχρονη καλλιτεχνική του πορεία να κατάφερε να γράψει πάνω από 1000 τραγούδια, συμφωνικά έργα, μουσική για δεκάδες θεατρικά έργα, τραγωδίες, μουσική για κινηματογράφο, αυτό όμως που θα μείνει ανεξίτηλο στην παγκόσμια μνήμη, είναι ότι χάρη σε αυτόν η Ελλάδα αποτελεί τη μοναδική χώρα στον κόσμο

στην οποία ο λαός ακούει και τραγουδά, μελοποιημένη, βραβευμένη ποίηση στις καθημερινές του στιγμές.

Το αποτύπωμα του Μίκη Θεοδωράκη θα μείνει ανεξίτηλο. Τα τραγούδια του, άλλοτε λυρικές μελωδίες -αγκάλιασμα του οράματος και των ονείρων- και άλλοτε επικοί χείμαρροι, συντρόφευσαν τους αγώνες του ελληνικού λαού και συνόδευσαν μουσικά τις κινητοποιήσεις του.

Ο Μίκης Θεοδωράκης σύμβολο της ζωντάνιας, της μαχητικότητας και της αισιοδοξίας, έφυγε πλήρης ημερών αλλά τον θάνατό του από καιρό είχε νικήσει....

«Στα περβόλια, μες στους ανθισμένους κήπους

αν σε πάρω, Χάρε, στο κρασί

αν σε πάρω στον χορό και στο τραγούδι

τότες χάρισέ μου μιας νυχτιάς ζωή»

(«Στα περβόλια», 1962, στίχοι, μουσική Μίκης Θεοδωράκης)

Νέο εργατικό δυστύχημα στην Ξάνθη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη, την οργή και την αγανάκτησή της, για το θάνατο ενός ακόμη συναδέλφου οικοδόμου εν ώρα εργασίας στην Ξάνθη. Ο άτυχος 57χρονος εργάζονταν σε οικοδομή στην πόλη όταν καταπλακώθηκε από μπάχα.

Είναι αδιανόητο, σ' ένα νομό που έχει περίπου 10.000 οικοδόμους να μη γίνονται προληπτικοί έλεγχοι για την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας, με αποτέλεσμα να χάνονται οι εργαζόμενοι την ώρα που παλεύουν για το μεροκάματο.

Παρά τις συνεχείς πιέσεις του Εργατικού Κέντρου Ξάνθης τόσο στο Υπουργείο Εργασίας όσο και στην Περιφέρεια, τεχνικοί επιθεώρησης υπάρχουν μόνο στη Δράμα και φυσικά δεν μπορούν να ελέγξουν το σύνολο των εργασιακών δραστηριοτήτων. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι η Ανατολική

Μακεδονία και Θράκη είναι πρώτη σε εργατικά δυστυχήματα, χωρίς να έχουν ληφθεί μέχρι στιγμής τα απαιτούμενα προληπτικά μέτρα.

Η ΓΣΕΕ ζητά την άμεση παρέμβαση των αρμοδίων αρχών και φυσικά την απόδοση ευθυνών όπου αυτές αναλογούν. Είναι απαίτησή μας τόσο από το Υπουργείο Εργασίας όσο και από το ΣΕΠΕ, να κατανοήσουν επιτέλους ότι κανείς δεν πρέπει να παίζει με τις ζωές όσων παλεύουν για το μεροκάματο.

Διπλή προσφυγή της ΓΣΕΕ στο ILO για τις αντεργατικές ρυθμίσεις και την αποδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας

Με διπλή προσφυγή και κατεπείγον αίτημα άμεσης ενεργοποίησης των ελεγκτικών διαδικασιών της, η ΓΣΕΕ απευθύνεται στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO).

Με την πρώτη προσφυγή, η Συνομοσπονδία υποβάλλει εκ νέου τις καταγγελίες της για την παραβίαση των θεμελιωδών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας για τη συνδικαλιστική ελευθερία και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις με αναφορά α) στις παλιές της προσφυγές για τις μνημονιακές αντεργατικές διατάξεις που παραμένουν σε ισχύ, αλλά και για τα συνεχιζόμενα φαινόμενα εργασιακής εκμετάλλευσης και αναγκαστικής εργασίας και β) στη νέα αντεργατική νομοθεσία που επιβλήθηκε κυρίως με τον πρόσφατο νόμο 4808/2021, τόσο στο επίπεδο των ατομικών ρυθμίσεων (χρόνος εργασίας – υπερωρίες και ατομική διευθέτηση, απολύσεις – διευθυντικό δικαίωμα, εργαζόμενοι σε πλατφόρμες), όσο και στο επίπεδο των συλλογικών ρυθμίσεων (περιορισμοί στα συνδικαλιστικά δικαιώματα, στην απεργία και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, υποχρεωτική εγγραφή των σωματείων σε κρατικό Μητρώο, με στέρηση δικαιωμάτων σε περίπτωση μη εγγραφής).

Με τη δεύτερη προσφυγή, η Συνομοσπονδία υποβάλλει αυτοτελή επείγουσα καταγγελία και ζητά

την ελεγκτική παρέμβαση του ILO, για την αποτροπή της αιφνιδιαστικής απόσχισης/αποκοπής της Επιθεώρησης Εργασίας από το καθ' ύλην μέχρι σήμερα αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία θα αποβεί σε βάρος της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε όλη την ελληνική επικράτεια. Η καταγγελία αυτή προς το ILO υποβάλλεται από τη ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της ευθύνης της, αλλά και του απαιτούμενου κοινωνικού ελέγχου, για την ουσιαστική και απρόσκοπτη πρόσβαση των εργαζομένων στις δημόσιες ελεγκτικές Αρχές με σκοπό τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και την προστασία τους απέναντι στην επισφάλεια και την εκτεταμένη και πολυμορφική εργοδοτική παραβατικότητα στην Ελλάδα, που απειλεί όχι μόνο τη διαβίωση, αλλά και την υγεία και την ασφάλεια και δυστυχώς και την ίδια τη ζωή των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει και θα εντείνει τον αγώνα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο για την κατάργηση της αντεργατικής νομοθεσίας και την προστασία του εργατικού δυναμικού της χώρας απέναντι στις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες διαδοχικών κρίσεων και αντεργατικών πολιτικών.

Νέο εργατικό ατύχημα σε εργοστάσιο στη Βοιωτία

Για δεύτερη φορά μέσα σε λίγες ημέρες η ΓΣΕΕ κρούει τον κώδωνα του κινδύνου για τα εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα στη χώρα μας.

Μετά τον εργαζόμενο ο οποίος έχασε τη ζωή του στην Ξάνθη, ένας ακόμη εργαζόμενος τραυματίζεται σοβαρά εν ώρα δουλειάς σε εργοστάσιο στον Άγιο Νικόλαο Βοιωτίας, χάνοντας μέρος του χεριού του. Σε μία περίοδο, που η εύρεση εργασίας είναι δύσκολη και ο εργαζόμενος εντατικοποιεί τη δουλειά του, πολλές φορές χωρίς τις κατάλληλες προϋποθέσεις, οι συχνοί και ουσιαστικοί έλεγχοι στους χώρους εργασίας με σκοπό την πρόληψη των ατυχημάτων και την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας, επιβάλλονται όσο ποτέ άλλοτε. Τα αίτια και του συ-

γκεκριμένου εργατικού ατυχήματος πρέπει να διαλευκανθούν άμεσα και να αποδοθούν ευθύνες όπου αυτές αναλογούν.

Δεν υπάρχει κανένα περιθώριο εφησυχασμού. Το Υπουργείο Εργασίας και το ΣΕΠΕ, πρέπει να λάβουν μέτρα εδώ και τώρα.

Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων ενόψει της έναρξης της νέας σχολικής χρονιάς, υπενθυμίζει ότι προβλέπεται η χορήγηση από τον εργοδότη **άδειας σχολικής παρακολούθησης για τους γονείς παιδιών μέχρι 18 ετών**, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης.

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (ν. 4808/2021, άρθρο 38):

δικαιούχοι της άδειας σχολικής παρακολούθησης των παιδιών και εν γένει της παρουσίας τους στο σχολείο είναι όλοι οι εργαζόμενοι γονείς, πλήρους ή μερικής απασχόλησης

η διάρκεια της άδειας είναι μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος

η άδεια σχολικής παρακολούθησης χορηγείται αυτοτελώς για κάθε παιδί που είναι μαθητής-μαθήτρια (άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 2008)

η άδεια χορηγείται χωρίς περικοπή των αποδοχών και δεν συμπληφίζεται με τις άλλες άδειες που χορηγούνται στους εργαζόμενους

οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα

εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται αποφασίζουν ποιος από τους δυο θα κάνει χρήση της άδειας αυτής ή εφόσον επιθυμούν την από κοινού της χρήση, αποφασίζουν και ενημερώνουν με υπεύθυνη δήλωσή τους για πόσο χρόνο ο καθένας θα κάνει χρήση της άδειας, που πάντως δεν μπορεί συνολικά να υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ημέρες συνολικά και για τους δύο γονείς

εφόσον ισχύουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις βάσει νόμου, ΣΣΕ ή Κανονισμών Εργασίας, εφαρμόζονται αυτές

στη στοιχειώδη εκπαίδευση ανήκει και το νηπιαγωγείο, η φοίτηση στο οποίο με βάση το νόμο είναι πλέον διετής για τα νήπια, που συμπληρώνουν την 31η Δεκεμβρίου του έτους εγγραφής ηλικία τεσσάρων (4) ετών.

Την εν λόγω άδεια δικαιούνται επίσης και οι γονείς παιδιών με αναπηρίες, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, που φοιτούν σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένα και παρακολουθούν προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με αναπηρίες, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με αναπηρίες και ειδικά εκπαιδευτήρια.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr

το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφορισ-simvoulitikis-ergazomenon-anergon/>

Η ΓΣΕΕ εύχεται σε όλους τους γονείς και τα παιδιά τους καλή δύναμη και καλή αρχή!

Συνέντευξη Τύπου ΓΣΕΕ, παρουσίαση θέσεων και έρευνας ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στη ΔΕΘ

Σας αποστέλλουμε το πρόγραμμα για τη Συνέντευξη Τύπου της ΓΣΕΕ και την παρουσίαση της έκθεσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τα οποία θα πραγματοποιηθούν την

Παρασκευή 10 Σεπτεμβρίου στη Θεσσαλονίκη.

Συγκεκριμένα, στις 9:30 το πρωί της Παρασκευής, το Προεδρείο και Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Συνομοσπονδίας θα παραχωρήσουν, στο ξενοδοχείο Grand Hotel Palace (Μοναστηρίου 305), Συνέντευξη Τύπου για τις προοπτικές και τις νέες προκλήσεις στην αγορά εργασίας και τις θέσεις των συνδικάτων.

Στις 12:00, στο ίδιο μέρος, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, με τη παρουσία του Περιφερειάρχη Κεντρικής Μακεδονίας κ.Απόστολου Τζιτζικώστα και του Δημάρχου Θεσσαλονίκης κ.Κωνσταντίνου Ζέρβα, θα παρουσιάσει τις θέσεις του για την οικονομία και Εργασία στη μετα-πανδημική εποχή και θα δώσει στη δημοσιότητα έρευνα για τις επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας στην Κεντρική Μακεδονία.

Η Συνέντευξη Τύπου και η έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ θα μεταδοθούν μέσω live streaming από το κανάλι της ΓΣΕΕ στο YouTube και από τη σελίδα της στο Facebook.

Η έρευνα του ΙΝΕ θα μεταδοθεί παράλληλα και από τη σελίδα του Ινστιτούτου Εργασίας.

Εργαζόμενοι και Εργασία στην Κεντρική Μακεδονία: Ανθεκτικότητα, Επισφάλεια και Επαγγέλματα στη μετα-πανδημική εποχή

Παρουσιάστηκε σήμερα από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ το Ά μέρος της μελέτης με τίτλο «Εργαζόμενοι και Εργασία στην Κεντρική Μακεδονία: Ανθεκτικότητα, Επισφάλεια και Επαγγέλματα στη μετα-πανδημική εποχή».

Μεταξύ άλλων παρουσιάστηκαν σημαντικά εργασιακά και μακρο-οικονομικά μεγέθη της Κεντρικής Μακεδονίας σε σύγκριση με την υπόλοιπη χώρα. Συγκεκριμένα, η ανάλυση χρησιμοποίησε δεδομένα για τη συνολική και ανά κλάδο απασχόληση, την

ανεργία, και τις δύο κύριες μορφές ευέλικτης απασχόλησης (μερική και προσωρινή). Επιπρόσθετα, μελετήθηκαν και αποτυπώθηκαν οικονομικοί δείκτες (εθνικό και κατά κεφαλήν ΑΕΠ, αριθμός επιχειρήσεων, και ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου) καθώς και κοινωνικοί δείκτες (εισόδημα νοικοκυριών, κίνδυνος φτώχειας). Τέλος, παρουσιάστηκαν οι μισθοί των εργαζομένων ανά κλάδο τόσο για την τυπική απασχόληση όσο και για τις ευέλικτες μορφές.

Τα βασικά συμπεράσματα της μελέτη αποτυπώνονται ως εξής:

Α) Η Κεντρική Μακεδονία και οι αγορές εργασίας της: Τα κύρια χαρακτηριστικά και η έλλειψη ανθεκτικότητας εν μέσω κρίσης.

Η περιφέρεια συγκεντρώνει σημαντικό μέρος του εθνικού εργατικού δυναμικού στη βιομηχανία και τον πρωτογενή κλάδο. Στο εσωτερικό της, ως μέγεθος το 2020, κυριαρχούν οι εργαζόμενοι στο εμπόριο, ενώ ακολουθούν οι δυο προαναφερθέντες κλάδοι.

Αντιμετωπίζει χρόνια προβλήματα ανεργίας τα οποία προϋπήρχαν της περιόδου αναφοράς της έρευνας (2009-20). Κατέχει διαχρονικά από τα υψηλότερα ποσοστά ανέργων στη χώρα και φαίνεται να αντιμετωπίζει φανερή αδυναμία αναπροσαρμογής προς μία κατεύθυνση ανακοπής των απωλειών θέσεων εργασίας.

Παρουσιάζει διαχρονικά αναιμική επενδυτική δραστηριότητα και εξαιρετικά χαμηλό αριθμό επιχειρήσεων συγκριτικά με τον πληθυσμό της.

Παρά την ευμεγέθη αγορά εργασίας της και τη σημασία του αστικού κέντρου της Θεσσαλονίκης, δεν κατατάσσεται ανάμεσα στις ελληνικές περιφέρειες με υψηλό συνολικό και κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Αντιθέτως, βρίσκεται περίπου στο 80% του εθνικού μέσου (και στο 50% του μέσου περιφερειακού ΑΕΠ στην ΕΕ το 2019).

Η περιφέρεια δέχτηκε ισχυρότατο πλήγμα με την έναρξη της οικονομικής κρίσης του 2008/09. Αττική

και Πολεοδομικό Συγκρότημα Αθηνών επιδεικνύουν σημαντικά μεγαλύτερη ανθεκτικότητα στις αγορές εργασίας τους συγκριτικά με την Κεντρική Μακεδονία και το Πολεοδομικό Συγκρότημα Θεσσαλονίκης. Αυτό αποτυπώνεται τόσο στην εκτίναξη των ποσοστών ανεργίας, όσο και στην απώλεια μεγάλου μέρους του ΑΕΠ. Σε αυτά τα μεγέθη, η Κεντρική Μακεδονία παρουσιάζει ρυθμούς μεταβολής εντονότερους των αντίστοιχων εθνικών μέσων.

Μάλιστα, η κρίση φαίνεται να επιδρά δυσανάλογα περισσότερο στους σημαντικότερους κλάδους της περιφέρειας (εμπόριο, βιομηχανία, πρωτογενής τομέας). Παράλληλα, η κατάρρευση στις κατασκευές, η οποία καταγράφεται σε όλες τις ελληνικές περιφέρειες, παίρνει εντονότερο χαρακτήρα εκεί.

Β) Η Κεντρική Μακεδονία στην πορεία προς την πανδημία: Η αναιμική ανάκαμψη ανατρέπεται από τη σφοδρότητα της υγειονομικής κρίσης.

Η περιφέρεια επιδεικνύει ανάκαμψη των μεγεθών απασχόλησής και ΑΕΠ που ξεπερνά τη μέση εθνική τάση κατά την περίοδο 2014-20. Μάλιστα, αυτό το επιτυγχάνει χωρίς να κεφαλαιοποιήσει τη ραγδαία ανάπτυξη του αστικού τουρισμού, όπως αυτή καταγράφηκε στην έτερη μητροπολιτική περιφέρεια της Αττικής.

Παρά τη σχετική ανάκαμψη των οικονομικών μεγεθών και της απασχόλησης, το μερίδιο πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας στην περιφέρεια διογκώνεται σταθερά, διαγράφοντας αντίθετη πορεία από το αντίστοιχο μερίδιο σε εθνική κλίμακα αλλά και στην Αττική.

Ως εκ τούτου, η πανδημική κρίση βρήκε την Κεντρική Μακεδονία σε επισφαλή θέση, ευρισκόμενη στο επίκεντρο της διασποράς του ιού για εκτεταμένα χρονικά διαστήματα.

Το ποσοστό πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας αναμένεται να αυξηθεί το 2021 καθώς η αναστολή της οικονομικής δραστηριότητας είχε σημαντικές επιπτώσεις σε πολλά κομμάτια του πληθυσμού, ειδικά στα φτωχότερα τμήματα.

Γ) Η εργασιακή ευελιξία στην Κεντρική Μακεδονία: Εξάπλωση του φαινομένου με επισφάλεια και χαμηλές αμοιβές.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης—και κυρίως η μερική απασχόληση—εδραιώνονται με σταθερό ρυθμό στην περιφέρεια. Κατά τη φάση της ανάκαμψης (2014-19) οι ευέλικτες συμβάσεις ανάγονται σε κεντρική επιλογή για τους εργοδότες, αν και η τάση αυτή καταγράφεται εντονότερα στην Αττική.

Η πανδημία φαίνεται να λειτουργεί ανασχετικά όσον αφορά την εξάπλωση αυτών των μορφών απασχόλησης.

Αν και οι απολαβές της πλήρους και μόνιμης απασχόλησης κρίνονται ως χαμηλές στην περιφέρεια (αισθητά χαμηλότερες μάλιστα σε σχέση με την Αττική), οι μισθοί για μερική και προσωρινή απασχόληση κυμαίνονται αρκετά πιο κάτω και οδηγούν σημαντικός μέρος του εργατικού δυναμικού στην Κεντρική Μακεδονία αλλά και στη χώρα στα όρια της φτώχειας.

Είναι χαρακτηριστικό πως στους κλάδους της περιφέρειας με καλές απολαβές για πλήρη απασχόληση, όπως η βιομηχανία και ο δημόσιος τομέας, οι αμοιβές για τη μερική απασχόληση βρίσκονται στον αντίποδα. Έτσι, παρατηρείται μια πόλωση του εργατικού δυναμικού εκεί μεταξύ ενός κεντρικού πυρήνα απασχολούμενων και μιας δεξαμενής—κακοπληρωμένου—ευέλικτου ή/και περιστασιακού προσωπικού.

Ως εκ τούτου, δεν αποτελεί έκπληξη πως η πλειοψηφία των ευέλικτα απασχολούμενων δηλώνουν πως θα επιθυμούσαν πιο σταθερή/πλήρη απασχόληση, και ειδικά όσοι εργάζονται ως προσωρινό προσωπικό. Η δυσφορία του κόσμου της εργασίας ως προς την εργασιακή ευελιξία είναι πιο διαδεδομένη μάλιστα στην Κεντρική Μακεδονία σε σχέση με την Αττική και την υπόλοιπη χώρα.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Γιάννη Θεωνά

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του

Γιάννη Θεωνά, ο οποίος έφυγε χθες από τη ζωή σε ηλικία 81 ετών.

Ο Γιάννης Θεωνάς ήταν ένας άνθρωπος με έντονη συνδικαλιστική δράση, πάντα στο πλευρό των εργαζομένων. Άνθρωπος του διαλόγου και της προσφοράς υπηρέτησε με ανιδιοτέλεια τον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Σκοπός και στόχος του ήταν η αντιμετώπιση των προβλημάτων των εργαζομένων από όλες τις θέσεις στις οποίες βρέθηκε και φυσικά και από τη θέση του Γενικού Γραμματέα της Συνομοσπονδίας, την οποία κατείχε από το 1992 έως το 1994.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά του.

Πολλά και αναπάντητα τα ερωτήματα για το νέο εργατικό δυστύχημα στο ίδιο εργοστάσιο στην Αταλάντη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την οργή και την αγανάκτησή της για το νέο εργατικό δυστύχημα, στην ίδια εταιρεία την ATLAS TAPES, στην Αταλάντη μέσα σε τρεις μήνες. Το τελευταίο διάστημα, δυστυχώς παρατηρείται γενικότερα αύξηση των εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων, γεγονός το οποίο έχουμε κατ' επανάληψη επισημάνει, ζητώντας άμεσα και ουσιαστικά μέτρα.

Μπορεί το πόρισμα του τεχνικού τμήματος της Επιθεώρησης Εργασίας της Λαμίας να μην έχει ολοκληρωθεί όπως είναι φυσικό ακόμη, η ιδιοκτησία της εταιρείας πάντως όπως καταγράφεται σήμερα και σε δημοσιεύματα έβγαλε ήδη το δικό της πόρισμα, αποδίδοντας το θάνατο του συναδέλφου σε ανθρώπινο λάθος.

Ο εργάτης πάντως που έχασε τη ζωή του, ηλικίας 54 ετών, θεωρείται όπως τόνισαν και οι συνάδελφοί του σε κλιμάκιο της ΓΣΕΕ και του Εργατικού Κέντρου Φθιώτιδας που έφτασαν αμέσως στο εργοστάσιο, ως ένας πολύ έμπειρος εργαζόμενος.

Τα ερωτήματα τα οποία προκύπτουν είναι πολλά και αναπάντητα. Όπως πολλές είναι και οι φωνές που μιλούν για εντατικοποίηση της εργασίας το τελευταίο διάστημα στο συγκεκριμένο εργοστάσιο, για εξαντλητικά ωράρια και για αρκετές ημέρες εργασίας χωρίς ρεπό.

Αναμένουμε το πόρισμα της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως αναμένουμε και τους αυστηρούς ελέγχους στους εργασιακούς χώρους για την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Δεν είναι δυνατόν μέσα σε λίγες ημέρες να έχουμε χάσει συνολικά τρεις συναδέλφους, να έχουμε σοβαρό τραυματισμό ενός ακόμη, να έχουμε κρούσει τον κώδωνα του κινδύνου και δυστυχώς η μαύρη λίστα με τους νεκρούς να μεγαλώνει μέρα με την ημέρα.

Σχετικά με τις εξαγγελίες της Κυβέρνησης στη ΔΕΘ

Ο κόσμος της μισθωτής εργασίας ανέμενε πιο τολμηρές τις εξαγγελίες της Κυβέρνησης στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης. Μετά από 11 χρόνια σκληρών δημοσιονομικών πολιτικών με επίκεντρο τα

εργασιακά δικαιώματα -ατομικά και συλλογικά- και τα εισοδήματα των πιο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, αναμέναμε, αν μη τι άλλο, λιγότερη ατολμία στη σχεδίαση ανταποδοτικών πολιτικών σε όλους όσοι επλήγησαν από τα μνημόνια και την πανδημία.

Η ταχεία προώθηση και ψήφιση μέτρων του προηγούμενου διαστήματος για εργασιακό και ασφαλιστικό, που εν μέσω και της Υγειονομικής κρίσης που διανύουμε αντί να στηρίξουν την εργασία την οδηγούν σε περαιτέρω απορρύθμιση, κατατάσσουν χαμηλά στη βαθμολογία την κοινωνική πολιτική της κυβέρνησης.

Οι εργαζόμενοι χρειάζονται ουσιαστική ενίσχυση των εισοδημάτων και της προστασίας τους, απαιτούν καταπολέμηση της παραβατικότητας σε βάρος τους, θεσμική κατοχύρωση και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας.

Δεν λέμε ότι σε οποιαδήποτε παροχή κατατείνει σε προσωρινή ανακούφιση των συνεπειών της πανδημικής κρίσης και της εκτίναξης των τιμών σε υπηρεσίες και προϊόντα. Λέμε όμως ΦΤΑΝΕΙ ΕΩΣ ΕΔΩ! Να τελειώνουμε επιτέλους με πολιτικές που μόνο φτώχεια και δυστυχία παράγουν. Απαιτούνται ρηξικέλευθες παρεμβάσεις ώστε να βελτιωθούν πραγματικά οι κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες.

Ο κόσμος της εργασίας, μέσα από την εδραιωμένη εμπειρία και τα βιώματα των πρόσφατων δεκαετιών, έχει εμπεδώσει πως τέτοιες παρεμβάσεις πρέπει να στοχεύουν στην προώθηση της σταθερής και πλήρους εργασίας και τον περιορισμό των απορρυθμισμένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης οι οποίες οδηγούν στην επισφάλεια.

Μέσα στο πλαίσιο τέτοιων παρεμβάσεων, το 8ωρο πρέπει να προστατευθεί και ο χρόνος εργασίας να μειωθεί σταδιακά ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες παραγωγικές δυνατότητες, ενώ και οι απολαβές να αυξηθούν ώστε να υπερκεράσουν το αυξανόμενο κόστος ζωής, ανταποκρινόμενες στις σύγχρονες και πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων.



Δυστυχώς, αντί αυτών, οι μισθοί συνεχίζουν να μειώνονται και οι εργασιακές σχέσεις να απορρυθμίζονται, κάτι που επισφραγίστηκε και από το πρόσφατο εργασιακό νομοσχέδιο το οποίο στην ουσία προωθεί την ακόμη υψηλότερη ευελιξία/ απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Στήριξη του αγώνα των ταχυδιανομέων Να συνεδριάσουν άμεσα τα αρμόδια τμήματα του Α.Σ.Ε και του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε

Μετά το θέμα που προέκυψε με γνωστή και ευρείας χρήσης διαδικτυακή πλατφόρμα, η ΓΣΕΕ κρούει για πολλοστή φορά τον κώδωνα του κινδύνου για τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν γενικότερα στον κλάδο των διανομέων στη χώρα μας, επαναλαμβάνοντας το αίτημά της για αυστηρή εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας και ενίσχυσή της με την άμεση λήψη νέων μέτρων, που να ανταποκρίνονται στην ανάγκη προστασίας της εργασίας των συγκεκριμένων εργαζομένων.

Έχουμε τονίσει κατ' επανάληψη ότι οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στους delivery, courier και γενικότερα στους εργαζόμενους σε εργασίες διανομής, αποκαλύπτουν εργασιακό μεσαίωνα. Εντατικοποίηση της εργασίας, δουλειά χωρίς μέτρα ατομικής προστασίας, επιβολή gig ψευδούς αυτό-απασχόλησης, αναγκαστική εργασία σε ακραίες καιρικές συνθήκες, χαμηλές αμοιβές και καταχρηστικά συστήματα αξιολόγησης, ασυντήρητα οχήματα και μη καταβολή της πρόσθετης αποζημίωσης συντήρησης, αναζήτηση εργαζομένων με χρήση ηλεκτρικών πατινιών (εκτός προστασίας ΚΟΚ) συνθέτουν όψεις της εργασιακής κατάσταση στον κλάδο των διανομέων. Ένας κλάδος που βρίσκεται στην πρώτη θέση των εργατικών δυστυχημάτων και στην τελευταία θέση της διαχρονικής ευθύνης των Κυβερνήσεων να ρυθμίσουν με αυστηρούς κανόνες και να ελέγξουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των διανομέων.

Τονίζουμε προς κάθε κατεύθυνση ότι από το νόμο ήδη προβλέπεται η υποχρέωση χορήγησης του κατάλληλου εξοπλισμού εργασίας, που περιλαμβάνει κατ'ελάχιστο τη χορήγηση κράνους, γαντιών κατάλληλου εξωτερικού ρουχισμού και ανακλαστικών, η έγκαιρη και σωστή συντήρηση του μεταφορικού μέσου ή η καταβολή της πρόσθετης αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης σε περίπτωση που το μεταφορικό μέσο ανήκει στον εργαζόμενο και η παροχή πληροφοριών και γραπτών κατανοητών οδηγιών στους εργαζόμενους. Ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας παραμένει κομβικός ως προς τον εντατικό έλεγχο όλων των επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες μεταφοράς ή διανομής προϊόντων ή αντικειμένων.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το δίκαιο αγώνα των διανομέων και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον Τουρισμό Επισιτισμό η οποία έχει προγραμματίσει 4ωρη Πανελλαδική στάση εργασίας για αύριο Τετάρτη 12.00 με 16.00. Η Συνομοσπονδία δεσμεύεται για την επαγρύπνηση των οργανώσεων Μελών της, Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, καθώς του καταναλωτικού της Κινήματος μέσω της Ένωσης Εργαζόμενων Καταναλωτών Ελλάδας στις δράσεις υποστήριξης και προώθησης των αιτημάτων των συναδέλφων διανομέων.

Η ΓΣΕΕ απαιτεί την άμεση σύγκληση των αρμοδίων Τμημάτων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και κυρίως του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, του Τμήματος για την Αδήλωτη Εργασία και του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας προκειμένου να εκδοθούν όλες οι εκκρεμείς Υπουργικές Αποφάσεις της ισχύουσας νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια των διανομέων και να προωθηθούν χωρίς καθυστέρηση οι απαιτούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προστασία όλων των όρων εργασίας των διανομέων.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των συμβασιούχων της ΕΒΟ Αιγίου

Την ώρα που το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας αναθέτει παραγγελίες ύψους περίπου 730 εκατομμυρίων ευρώ στα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα, με μία αιφνιδιαστική απόφαση η Διοίκηση των ΕΑΣ απολύει 36 συμβασιούχους εργαζόμενους από την ΕΒΟ Αιγίου. Η απαράδεκτη αυτή απόφαση, δημιουργεί εύλογα ερωτήματα σχετικά με το μέλλον του συγκεκριμένου εργοστασίου, αφού στερείται λογικής.

Πώς είναι δυνατόν όταν απαιτούνται εργατικά χέρια και μάλιστα με τεχνογνωσία και εμπειρία, αυτοί οι άνθρωποι να απολύονται και μάλιστα οι συμβάσεις τους να καταγγέλλονται πριν τον υποτιθέμενο χρόνο ο οποίος ορίζεται για το τέλος του χρόνου. Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στο εργοστάσιο των ΕΑΣ στο Αίγιο και ζητά την άμεση ανάκληση της απόφασης των απολύσεων.

Τέτοιες εισηγήσεις στερούν δουλειά από δεκάδες οικογένειες και σε καμία περίπτωση δε λειτουργούν προς όφελος της εταιρείας και της αμυντικής βιομηχανίας της χώρας.

Αδιαπραγμάτευτος ο εθνικός χαρακτήρας της ΔΕΗ

Η εισήγηση της Διοίκησης της ΔΕΗ για αύξηση μετοχικού κεφαλαίου με την άρνηση του δικαιώματος της συμμετοχής του ελληνικού δημοσίου (ανάλογη δηλαδή άρνηση με την περίπτωση των τραπεζών την περίοδο των..”ακλόνητων βεβαιιοτήτων”...το 2015), ανοίγει τον ασκό του Αιόλου και θέτει υπό αμφισβήτηση την ενεργειακή ασφάλεια, το φθινό ρεύμα, τον κοινωνικό χαρακτήρα της ΔΕΗ, τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Για τη Συνομοσπονδία αυτά τα ζητήματα αποτελούν προτεραιότητα, αφού σε καμία περίπτωση δεν θα ανεχθούμε μεθοδεύσεις τις οποίες θα πληρώσει ο εργαζόμενος και γενικότερα ο καταναλωτής.

Τα συνδικάτα έχουν ως αποστολή και αυτό θα πράξουν και στην περίπτωση της ΔΕΗ, να αγωνίζονται για τη διασφάλιση των εργασιακών σχέσεων, για

ισχυρές συλλογικές συμβάσεις, για κατάργηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, για την αντιμετώπιση των απαράδεκτων εργολαβικών τακτικών εντός της ΔΕΗ και των συνδεόμενων με αυτή οργανισμών.

Αρκετά πλήρωσαν διαχρονικά οι καταναλωτές – εργαζόμενοι, λανθασμένες κυβερνητικές αποφάσεις, βάζοντας βαθιά το χέρι στην τσέπη, με τις ευθύνες να βαραίνουν και αυτούς που σήμερα υποκριτικά τάσσονται στο πλευρό τους.

Η διασφάλιση του Εθνικού χαρακτήρα της μεγαλύτερης βιομηχανίας ενέργειας της χώρας και ο διοικητικός και διαχειριστικός έλεγχος του Δημοσίου, πρέπει να αποτελούν προτεραιότητα κάθε Κυβέρνησης. Επίσης βασική προτεραιότητα της Κυβέρνησης πρέπει να είναι η κάλυψη των απωλειών εισοδήματος, οι αντισταθμιστικές παρεμβάσεις και τα μέτρα υποστήριξης των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων (εισόδημα και θέσεις εργασίας) από τη διακοπή της λιγνιτικής δραστηριότητας στις οικονομίες των περιοχών που επηρεάζονται από την απολιγνιτοποίηση (Περιφερειακές ενότητες Κοζάνης, Φλώρινας και Αρκαδίας).

Βίντεο με την προτροπή της ΓΣΕΕ για τον εμβολιασμό

Επειδή η ενημέρωση και η γνώση, ο εμβολιασμός και η αλληλεγγύη είναι τα όπλα μας κατά της πανδημίας, η ΓΣΕΕ προχώρησε στη δημιουργία ενός βίντεο, το οποίο δίνει σήμερα στη δημοσιότητα.

“Η Πανδημία είναι ακόμα εδώ και απειλεί τις ζωές μας, την οικογένειά μας, την εργασία μας. Ας προστατευτούμε. Πάμε να ανοίξουμε τη ζωή μας, τα σπίτια μας, τις δουλειές μας, την οικονομία.

Ας εμβολιαστούμε τώρα. Το εμβόλιο είναι ζωή”

#emvolio #ζωή

Παραθέτουμε το σχετικό link από το κανάλι μας στο youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=5WsyHuxMbRE>

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ

Με δημοκρατικό τρόπο... ολοκληρώθηκε το πραξικόπημα στην ΟΚΕ

Με δημοκρατικό -όχι όμως ηθικά και πολιτικά έντιμο- τρόπο ολοκληρώθηκε το πραξικόπημα στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Συστρατεύτηκε ολόκληρος ο κομματικός μηχανισμός του Κυβερνώντος κόμματος, για να επιτευχθεί το 50+1% για την ανάδειξη κομματικά αρεστού προέδρου. Η ΟΚΕ από θεσμός συνεννόησης και διαλόγου μετετράπη σε ελεγχόμενο κομματικό παραμάγαζο. Για πρώτη φορά στα χρονικά, κομματικοί υπάλληλοι που δήθεν υπηρετούν θεσμούς κατά πλειοψηφία, δεν αποδέχτηκαν την πρόταση της ομάδας εργαζομένων η οποία θεσμικά είχε σειρά να υποδείξει πρόεδρο και εισήλθαν στα εσωτερικά της ομάδας ανατρέποντας την απόφαση-πρόταση της, η οποία επίσης ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΑ είχε ληφθεί.

Αγνοήθηκε δε με προκλητικό τρόπο το πνεύμα της πρόσφατης απόφασης του ΣτΕ που ακύρωνε προηγούμενη -και πανομοιότυπη- πραξικοπηματική διαδικασία, την οποία μάλιστα είχε επικυρώσει και με απόφασή του ο Υπουργός Οικονομικών. Παραδόθηκε λοιπόν ο θεσμός του κοινωνικού διαλόγου σε υπαλλήλους του κράτους και της εξουσίας εξυπηρετώντας αλλότρια συμφέροντα από αυτά της εργασίας. Εκ των αποτελεσμάτων αποδεικνύεται ότι και στα ζητήματα του κοινωνικού διαλόγου, η διαμάχη μεταξύ του διαφημιζόμενου κυβερνητικού φιλελευθερισμού και παλιάς κοπής κομματισμού καταλήγει υπέρ του δεύτερου.

Η ΓΣΕΕ σε συνεδρίαση της διοίκησής της θα εξετάσει αν έχει, πλέον, καμία σημασία η συμμετοχή της σε μια τέτοια κατ' όνομα και μόνο ΟΚΕ.

Υ.Γ. Σε μια κρίσιμη συγκυρία όπως η σημερινή, που ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να ενδυναμωθεί και η ΟΚΕ οφείλει να λειτουργεί ως θεσμός συνεννό-

σης και σύνθεσης, κάποιοι επέλεξαν να εισάγουν το διχασμό και τη διαίρεση.

Θα κριθούν και θα αντιμετωπιστούν, γιατί στις δημοκρατικές λειτουργίες δεν υπάρχουν αδιέξοδα.

Ο ήδη ελλειμματικός και πολλές φορές προσχηματικός κοινωνικός διάλογος-σε πολλά και μεγάλα πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα- με όσα διαδραματίστηκαν στη συνεδρίαση για την ΟΚΕ δέχεται ένα ακόμη ισχυρό πλήγμα.

Ελπίζουμε, οι αρμόδιοι φορείς της νομοθετικής και εκτελεστικής εξουσίας να μην κωφεύουν επιλεκτικά.

Είμαστε στο πλευρό των 500 εργαζομένων στην καθαριότητα κτηρίων του ΟΑΕΔ

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των συμβασιούχων εργαζομένων στην καθαριότητα κτηρίων του ΟΑΕΔ, που δίνουν τον αγώνα τους ενάντια στην απόφαση



του Οργανισμού να μην ανανεώσει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου 500 ατόμων, ενώ ταυτόχρονα, με την ίδια απόφαση, αυξάνεται το κόστος της δαπάνης αναθέτοντας την καθαριότητα σε ιδιώτες.

Με την απαράδεκτη αυτή απόφαση θα βρεθούν στο δρόμο εκατοντάδες εργαζόμενες και εργαζόμενοι, που έχουν προσληφθεί με κοινωνικά κριτήρια. Πρόκειται για ανθρώπους που βρίσκονται κοντά στη σύνταξη, μονογονεϊκές οικογένειες, πολύτεκνους, τρίτεκνους, μακροχρόνια ανέργους.

Η ΓΣΕΕ απαιτεί από τον ΟΑΕΔ, να πάρει πίσω εδώ και τώρα τη συγκεκριμένη απόφαση, η οποία αφενός μεν έχει σοβαρές επιπτώσεις για 500 οικογένειες, αφετέρου θα επιβαρύνει τον Οργανισμό με πρόσθετο κόστος σύμφωνα και με τα στοιχεία που έχει δώσει στη δημοσιότητα το Συντονιστικό Όργανο των Καθαριστριών. Τη θέση των συμβασιούχων εργαζομένων στηρίζουν και οι εκπρόσωποί μας στη Διοίκηση του Οργανισμού, ενώ την υποστηρίζουν και δεκάδες Εργατικά Κέντρα σε όλη τη χώρα.

Είναι αδιανόητο ένας οργανισμός που έχει στόχο την απασχόληση και στήριξη του εργατικού δυναμικού της χώρας, να υλοποιεί μέτρα που εντείνουν τα ήδη οξυμένα προβλήματα ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Η ΓΣΕΕ για την απώλεια της Φώφης Γεννηματά

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο της Προέδρου του Κινήματος Αλλαγής Φώφης Γεννηματά.

Η Φώφη Γεννηματά έδωσε με θάρρος εδώ και χρόνια τη μάχη της κατά του καρκίνου, προσπαθώντας σε κάθε ευκαιρία να δώσει δύναμη μέσα από τον προσωπικό της Γολγοθά σε χιλιάδες γυναίκες, που αντιμετωπίζουν το ίδιο πρόβλημα. Μαχήτρια μέχρι το τέλος, πάλεψε με σθένος και αξιοπρέπεια χωρίς ποτέ να χρησιμοποιήσει το πρόβλημά της για οποιοδήποτε όφελος.



Η Φώφη Γεννηματά με το ήθος και την ευγένειά της πέτυχε την αποδοχή από τον πολιτικό κόσμο της χώρας. Υπερασπίστηκε εργασιακά δικαιώματα και αγωνίστηκε στο πλευρό του κόσμου της εργασίας, φέρνοντας στο προσκήνιο τα προβλήματα των μη προνομιούχων και των αδυνάμων.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους της.

Η ΓΣΕΕ για το εργατικό δυστύχημα στο σταθμό εμπορευματοκιβωτίων στον Πειραιά

Μορφή χιονοστιβάδας έχουν λάβει τα εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα στη χώρα μας, με έναν ακόμη συνάδελφό μας να βρίσκει τραγικό θάνατο εν ώρα εργασίας, αυτή τη φορά στην προβλήτα 2 της COSCO στον Πειραιά, όταν κάτω από αδιευκρίνιστες συνθήκες χτυπήθηκε από γερανογέφυρα.

Τα αίτια και του συγκεκριμένου εργατικού δυστυχήματος πρέπει να διαλευκανθούν άμεσα και να αποδοθούν ευθύνες όπου αυτές αναλογούν. Οι εργαζόμενοι στη χώρα μας απασχολούνται πολλές φορές χωρίς τις κατάλληλες προϋποθέσεις, ενώ οι συχνοί και ουσιαστικοί έλεγχοι στους χώρους εργασίας με σκοπό την πρόληψη των ατυχημάτων και την τήρηση των μέτρων Υγείας και Ασφάλειας, επιβάλλονται όσο ποτέ άλλοτε.

Η ΓΣΕΕ ζητά εδώ και τώρα την παρέμβαση των αρμοδίων αρχών και τη λήψη όλων των απαιτούμενων μέτρων, ώστε να μη θρηνήσουμε άλλους εργαζόμενους.

Είναι απαίτησή μας τόσο από το Υπουργείο Εργασίας όσο και από το ΣΕΠΕ να κατανοήσουν επιτέλους ότι κανείς δεν πρέπει να παίζει με τις ζωές όσων παλεύουν για το μεροκάματο.

Πώς αμείβεται η αργία της 28ης Οκτωβρίου

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της αργίας της 28ης Οκτωβρίου.

Η 28η Οκτωβρίου, η οποία φέτος (2021) συμπίπτει με ημέρα Πέμπτη, περιλαμβάνεται πλέον στις **υποχρεωτικές αργίες** (άρθρο 60 Ν. 4808/2021), κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών, καθώς και η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν τις Κυριακές και κατά τις υποχρεωτικές αργίες.

Ως προς την αμοιβή της Πέμπτης 28 Οκτωβρίου 2021 ισχύουν τα εξής:

Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύνθηδες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε

όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται:

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύνθηδες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιο τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν την 28η Οκτωβρίου, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν
 - β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές από το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημερομισθίου τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Επιπλέον οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι:

Δεν είναι νόμιμος ο συμψηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Το ημερομίσθιο της 28ης Οκτωβρίου το δικαιούνται και οι μισθωτοί που βρίσκονται σε άδεια, χωρίς να προσμετρηθεί όμως η μέρα αυτή στις εργάσιμες μέρες της άδειάς τους.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των συμβασιούχων πυροσβεστών

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των συμβασιούχων πυροσβεστών, οι οποίοι ζητούν την εργασιακή διασφάλισή τους, σ' έναν τομέα μάλιστα στον οποίο και έλλειψη προσωπικού υπάρχει και αυξημένες ανάγκες και όχι μόνο κατά τη θερινή περίοδο.

Οι συνάδελφοι συμβασιούχοι πυροσβέστες, οι οποίοι έχουν προγραμματίσει για την ερχόμενη Παρασκευή 5 Νοεμβρίου ένστολη Συγκέντρωση Διαμαρτυρίας έξω από το Υπουργείο Πολιτικής Προστασίας, έχουν τονίσει κατ' επανάληψη ότι το εργασιακό τους μέλλον είναι μετέωρο, καθώς μέχρι αυτή την ώρα δεν έχει αποσαφηνιστεί από τους αρμοδίους αν υπάρχει σχεδιασμός για απορρόφησή τους από το Πυροσβεστικό Σώμα, με καθεστώς 12 μηνων εργασίας.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, προσφέρουν επί χρόνια σημαντικό έργο, με κίνδυνο της ζωής τους και είναι το λιγότερο άδικο και παράλογο από τη στιγμή που υπάρχει ανάγκη προσωπικού να μην προσληφθούν.

Η Συνομοσπονδία, στηρίζει τον αγώνα για την ικανοποίηση των δίκαιων αιτημάτων τους.

Η ΓΣΕΕ συμμετέχει στη διάσκεψη κορυφής του ΟΗΕ για το κλίμα (COP26) στη Γλασκώβη

Οι επερχόμενες διαπραγματεύσεις της Συνόδου κορυφής των Ηνωμένων Εθνών στη Γλασκώβη, θεωρούνται εξαιρετικά σημαντικές καθώς θα είναι η πρώτη Συνδιάσκεψη (COP) που θα λάβει χώρα μετά την έναρξη ισχύος των μέτρων της Συμφωνίας του Παρισιού και η πρώτη ευκαιρία έκτοτε για τα έθνη, να συγκεντρωθούν για να αναθεωρήσουν τις δεσμεύσεις τους και να ενισχύσουν τη φιλοδοξία των στόχων. Αυτά τα μέτρα εγκρίθηκαν στη

Συνδιάσκεψη στο Παρίσι το 2015 (COP21), με τη δέσμευση να εφαρμοστούν από τον προηγούμενο χρόνο.

Τα εργασιακά δικαιώματα είναι ανθρώπινα δικαιώματα. Είναι κεντρικά στις απαιτήσεις όλων των οργανώσεων που εκπροσωπούν τον κόσμο της εργασίας και πρέπει να ενσωματωθούν σε όλες τις πτυχές των διαπραγματεύσεων της Σύμβασης -πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για την κλιματική αλλαγή (UNFCCC), θέμα το οποίο θα θέσει επί τάπητος στη Διάσκεψη, η Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ.

Η αντιμετώπιση της κλιματικής έκτακτης ανάγκης είναι μια ευκαιρία δημιουργίας καλών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, δε χρειάζεται μόνο να μιλούν σχετικά με τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν, αλλά πρέπει επίσης να συμμετάσχουν σε διάλογο με τις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, προκειμένου να εγγυηθούν ότι σέβονται όλα τα εργασιακά δικαιώματα και δημιουργούν αξιοπρεπείς ευκαιρίες εργασίας. Τα σχέδια απασχόλησης πρέπει να αποτελούν θεμέλιο λίθο στο σχεδιασμό της αντιμετώπισης της κλιματικής κρίσης.

Ο σεβασμός και η προώθηση των εργασιακών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων, είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τις διαπραγματεύσεις όπως αναφέρεται σχετικά με τις Εθνικά Προσδιορισμένες Συνεισφορές, άρθρο 6 (που αφορά στις αγορές άνθρακα και στις προσεγγίσεις εκτός αγοράς), τη χρηματοδότηση στις πιο ευάλωτες χώρες, απώλεια και ζημιά και στις πολιτικές για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή.

Όλα αυτά τα στοιχεία πρέπει να περιέχουν ρητή αναφορά στο σεβασμό της εργασίας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Δίκαιες, αξιοπρεπείς και χωρίς αποκλεισμούς θέσεις εργασίας.



Η Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ θα εκπροσωπήσει τα Διεθνή συνδικάτα (ITUC) σε ομάδες εργασίας σε 2 θεματικές ενότητες:

Ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία στη κλιματική δράση. Για πρώτη φορά στα 30 χρόνια της ιστορίας της Σύμβασης-πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για την κλιματική αλλαγή, θα υπάρξει πλατφόρμα που επικεντρώνεται ειδικά στα άτομα με αναπηρία και τη δράση για το κλίμα.

Συμμετοχή στις εργασίες για το Άρθρο 6, ένα από τα πιο σημαντικά σημεία της Διάσκεψης στη Γλασκώβη και αυτό που ίσως κρίνει την επιτυχία ή αποτυχία ολόκληρης της Συνόδου. Στο επίκεντρο είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα, η συμμετοχή και διαβούλευση των πιο ευάλωτων ανθρώπων που θα χρειαστούν και την μεγαλύτερη βοήθεια στην προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή.

Το παγκόσμιο εργατικό κίνημα, έχει τις πολιτικές για το κλίμα στο επίκεντρο ενός οράματος για μια πιο δίκαιη, πιο ανθεκτική κοινωνία για όλους, που αντικατοπτρίζεται στις πέντε προτεραιότητες μας για ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο:

- 1. Δημιουργία θέσεων εργασίας φιλικές προς το κλίμα με μια Δίκαιη Μετάβαση.** Χρειάζονται σχέδια βιομηχανικού μετασχηματισμού, που δημιουργούν θέσεις εργασίας για την επίτευξη καθαρών μηδενικών εκπομπών άνθρακα, μαζί με θέσεις εργασίας στην υγεία, στην εκπαίδευση, στη φροντίδα και σε ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες.
- 2. Δικαιώματα όλων των εργαζομένων,** ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους. Πρέπει να γίνει πράξη η υπόσχεση της Εκατονταετούς Διακήρυξης του ΔΟΕ, για διασφάλιση του επιπέδου προστασίας της εργασίας, των εργασιακών δικαιωμάτων, των μέγιστων ωρών εργασίας, του ελάχιστου μισθού διαβίωσης, αλλά και της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
- 3. Καθολική κοινωνική προστασία που σπηρίζει μια δίκαιη μετάβαση και χτίζει ανθεκτικότητα.** Δημιουργία Παγκόσμιου Ταμείου Κοινωνικής Προστασίας, για τη δημιουργία συστημάτων κοινωνικής προστασίας για τις φτω-

χότερες χώρες και τους πιο ευάλωτους πληθυσμούς.

4. Ισότητα. Τερματισμός κάθε διάκρισης λόγω εισοδήματος, φυλής ή φύλου, για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι άνθρωποι μπορούν να συμμετάσχουν στην διαβούλευση, ώστε να χαραχτούν με η συμμετοχή τους, οι πολιτικές αντιμετώπισης της κλιματικής κρίσης.

5. Ένταξη. Ένα νέο οικονομικό μοντέλο και ένα νέο μοντέλο ανάπτυξης πρέπει να διασφαλίσουν την κοινωνική ένταξη. **Κανείς δε θα μείνει πίσω.**

Η συνάντηση των Ηνωμένων εθνών, θα κρίνει κυρίως το μέλλον του πλανήτη. Παράλληλα διακυβέυονται και άλλες κοινωνικές πτυχές της ζωής όλων των ανθρώπων και κατ επέκταση και των εργαζόμενων.

Μια δίκαιη μετάβαση προς μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα, δεν είναι μ όνο δυνατή αλλά αποτελεί και επείγουσα αναγκαιότητα. Η κλιματική αλλαγή θα συνεχίσει να επηρεάζει παγκοσμίως τους εργαζόμενους, με τις επιπτώσεις να είναι σημαντικές και με μεγάλη ένταση. Γι αυτόν το λόγο, ο κόσμος της εργασίας θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της λύσης. Η ανάπτυξη του δικαιώματος σε μια δίκαιη μετάβαση, που διατυπώνεται στα διεθνή πρότυπα εργασίας και στο διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μπορεί να συμβάλει και να επιταχύνει τις διαδικασίες προς τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο.

Η Διάσκεψη στη Γλασκώβη πρέπει να ανταποκριθεί στις ανάγκες του κόσμου της εργασίας και να κάνει σημαντικά βήματα προς τα εμπρός εφαρμόζοντας φιλόδοξες πολιτικές για το κλίμα. Οι κυβερνήσεις, θα πρέπει άμεσα να ισοσκελίσουν τις πολιτικές για το κλίμα με τις οικονομικές, κοινωνικές και εργασιακές απαιτήσεις.

Η κλιματική αλλαγή είναι ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Οι επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής μπορεί να είναι αρνητικές για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Για να αποφευχθεί κάτι τέτοιο, το διεθνές

δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων απαιτεί από τα κράτη και τις επιχειρήσεις να λάβουν όλες τις απαιτούμενες πρωτοβουλίες ώστε να περιορίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις – συμπεριλαμβανομένων του περιορισμού των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου και της παροχής μέσων στους ανθρώπους να προσαρμοστούν στις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής.

Όλοι βρισκόμαστε στη μέση μιας κλιματικής έκτακτης ανάγκης. Η διατήρηση του συλλογικού μας μέλλοντος απαιτεί επείγουσα και φιλόδοξη δράση.

Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας - Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει ότι η μηνιαία επιβάρυνσή τους από τις ανατιμήσεις θα είναι δυσβάσταχτη. Την αύξηση των μισθών και του κατώτατου μισθού θεωρούν ως την αποτελεσματικότερη λύση

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, που υλοποιείται σε συνεργασία με την εταιρεία Alco, και απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την εξέλιξη των αμοιβών, την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους και τον χρόνο εργασίας.

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα καταγράφονται οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με το μέγεθος της επιβάρυνσής τους από τις αυξήσεις στις τιμές της ενέργειας και των βασικών ειδών διατροφής καθώς και τους τρόπους αντιμετώπισης για την προστασία του βιοτικού επιπέδου τους. Συγκεκριμένα:

Το 82% των εργαζομένων, δηλώνει ότι η μηνιαία επιβάρυνση του νοικοκυριού τους από τις αυξήσεις στις τιμές της ενέργειας και των βασικών ειδών διατροφής αναμένεται να είναι "Πολύ μεγάλη" ή "Μεγάλη" με το 14% να την εκτιμά ως "Μικρή" ή "Πολύ μικρή".

Τα παραπάνω ποσοστά διαφοροποιούνται όταν συγκριθούν με το ύψος του εισοδήματός τους. Οι εργαζόμενοι που δηλώνουν μηνιαία αμοιβή έως 500 ευρώ δηλώνουν κατά 100% ότι αναμένουν πολύ μεγάλη επιβάρυνσή τους ενώ όσοι δηλώνουν ως μηνιαία αμοιβή από 1500 ευρώ και πάνω, το 19% δηλώνει ότι αναμένει πολύ μεγάλη επιβάρυνση και το 54% μεγάλη επιβάρυνση.

Ως το αποτελεσματικότερο μέσο για την προστασία του βιοτικού τους επιπέδου από τις ανατιμήσεις, το 48% επιλέγει την αύξηση του μισθού και του κατώτατου μισθού, το 43% την μείωση των ειδικών φόρων και φόρων κατανάλωσης ενώ μόλις το 3% επιλέγει τη λύση των επιδομάτων.

Τα παραπάνω ποσοστά διαφοροποιούνται έντονα ανάλογα με το ύψος των εισοδημάτων των εργαζομένων.

Όσοι δηλώνουν μηνιαίο εισόδημα έως 1000 ευρώ δηλώνουν, κατά μέσο όρο, σε ποσοστό 57% ότι το αποτελεσματικότερο μέτρο για την προστασία του βιοτικού τους επιπέδου από τις ανατιμήσεις είναι η αύξηση των μισθών και του κατώτατου μισθού και το 39%, κατά μέσο όρο, την μείωση των ειδικών φόρων και φόρων κατανάλωσης.

Όσοι δηλώνουν μηνιαίο εισόδημα από 1001 – 1500 ευρώ δηλώνουν, σε ποσοστό 42% ότι το αποτελεσματικότερο μέτρο για την προστασία του βιοτικού τους επιπέδου από τις ανατιμήσεις είναι η αύξηση των μισθών και του κατώτατου μισθού και το 53% την μείωση των ειδικών φόρων και φόρων κατανάλωσης.

Όσοι δηλώνουν μηνιαίο εισόδημα από 1501 ευρώ και πάνω δηλώνουν, σε ποσοστό 18% ότι το αποτελεσματικότερο μέτρο για την προστασία του βιοτικού τους επιπέδου από τις ανατιμήσεις είναι η αύξηση των μισθών και του κατώτατου μισθού και το 82% την μείωση των ειδικών φόρων και φόρων κατανάλωσης.

Οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι για να διασφαλιστεί το βιοτικό τους επίπεδο είναι αναγκαίο να υπάρξουν

σημαντικές αυξήσεις στους ονομαστικούς μισθούς τους που κατά μέσο τις προσδιορίζουν στο 25% (με διαφοροποιήσεις ανάλογα τα εισοδήματά τους).

Από τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας και προς επιβεβαίωση των παραπάνω ευρημάτων, πολύ σημαντική είναι η διαφοροποίηση του δείκτη εξέλιξης των αμοιβών των εργαζομένων ιδιωτικού τομέα σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση (πριν 4 μήνες). Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα δηλώνουν απαισιόδοξοι για την εξέλιξη των αμοιβών τους σε ποσοστό 61% σε σχέση με το 49% που κατέγραφε ο συγκεκριμένος δείκτης στην προηγούμενη μέτρηση. Το συγκεκριμένο εύρημα θεωρείται πολύ σημαντικό διότι αποτυπώνει μια έντονη τάση που παρατηρείται στην αγορά εργασίας σε σχέση με την εξέλιξη των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα της Οικονομίας.

Παρά το γεγονός ότι από τον Μάιο οι τιμές, σε εισαγμένα και εγχώρια προϊόντα, παρουσιάζουν ισχυρή ανοδική πορεία, η οποία φαίνεται ότι θα συνεχιστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα, την ίδια στιγμή ο κατώτατος μισθός και οι μισθοί παραμένουν καθηλωμένοι.

Είναι αναγκαίο να υλοποιηθεί άμεσα ένα μείγμα παρεμβάσεων έτσι ώστε να προστατευτεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό το βιοτικό επίπεδο μισθωτών και κυρίως των χαμηλότερα αμειβόμενων. Η ελληνική οικονομία και κοινωνία μετά από 10 χρόνια λιτότητας βρίσκονται μπροστά σε ένα νέο επικίνδυνο μείγμα αστάθειας, αφού το κύμα ακρίβειας και ανατιμήσεων σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες και στασιμότητας των εισοδημάτων απειλεί την αγοραστική δύναμη πολλών νοικοκυριών και κοινωνικών ομάδων. Η διάρκεια δε της ακρίβειας και μη αντιστάθμισή της με αποτελεσματικές παρεμβάσεις και μέτρα προστασίας του διαθέσιμου εισοδήματος θα οδηγήσει σε συρρίκνωση της εγχώριας ζήτησης, ενώ θα αυξήσει την πιθανότητα εκδήλωσης φαινομένων στασιμοληθωρισμού. Για τους λόγους αυτούς η ΓΣΕΕ προτείνει τις εξής εισοδηματικές και δημοσιονομικές παρεμβάσεις:

Να δοθεί άμεσα η αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2021 με αναδρομική ισχύ από την 1/9/2021.

Να αρχίσουν αμέσως οι διαπραγματεύσεις για την αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2022, ώστε η μεταβολή του να ισχύει από την 1/1/2022.

Το ποσοστό αύξησης του κατώτατου μισθού να περάσει και στους ονομαστικούς μισθούς των ήδη συμφωνημένων κλαδικών συμβάσεων.

Να μειωθούν οι ειδικοί φόροι κατανάλωσης στην ενέργεια. Αν το μέτρο δεν επαρκεί να σταθεροποιηθεί τις τιμές και τις εισοδηματικές απώλειες να μειωθεί ο ΦΠΑ στην ενέργεια για τα νοικοκυριά.

Εισαγωγή φόρου επί των έκτακτων κερδών των εταιρειών παροχής ενέργειας και διάθεση του ποσού για τη στήριξη του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών.

Να οριστεί μια περίοδος χάριτος αποπληρωμής λογαριασμών ενέργειας για τα φτωχότερα νοικοκυριά.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Χαράλαμπου Λευτεριώτη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του επίτιμου Προέδρου της Ομοσπονδίας Φορτοεκφορτωτών Ελλάδος Χαράλαμπου Λευτεριώτη.

Ο Χαράλαμπος Λευτεριώτης είχε μακρόχρονη και επιτυχημένη συνδικαλιστική δράση και ήταν πάντα στο πλευρό των εργαζομένων, δίνοντας μάχες για τα δικαιώματά τους με πείσμα και έντονη αγωνιστικότητα.

Κέρδισε με το χαρακτήρα του και τη διαδρομή του την εκτίμηση των συναδέλφων του.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Η νεκρώσιμη ακολουθία θα τελεστεί την Πέμπτη 04/11/2021 και ώρα 14:00 μμ. στον Ιερό Ναό Αγ. Αντωνίου στην Ριζούπολη (έναντι 2ου Νεκροταφείου Αθηνών).

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στον επισιτισμό-τουρισμό

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό, η οποία έχει προγραμματίσει για αύριο Τρίτη 9 Νοεμβρίου 24ωρη απεργία και συγκέντρωση διαμαρτυρίας στις 12 το μεσημέρι στην Διονυσίου Αρεοπαγίτου.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν πληγεί τα μέγιστα από την πανδημία του κορωνοϊού, αντιδρούν στα κυβερνητικά μέτρα για τον κλάδο τους και ζητούν πρόσθετες και ουσιαστικές ρυθμίσεις που θα διασφαλίζουν την αξιοπρεπή διαβίωσή τους.

Η Συνομοσπονδία, στηρίζει το σύνολο των αιτημάτων τους, μεταξύ αυτών η πλήρης εφαρμογή των Κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, η καταβολή επιδόματος ανεργίας σε όλους τους εποχικούς εργαζόμενους, η εμφάνιση των ενσήμων τους από τις αναστολές εργασίας του 2020.

Η Κυβέρνηση επιβάλλεται να ικανοποιήσει τα δίκαια αιτήματά τους και να διασφαλίσει τις θέσεις εργασίας τους.



Δεν είμαστε «ΑΝΑΛΩΣΙΜΟΙ» – Να διερευνηθεί άμεσα η υπόθεση με τα εργατικά ατυχήματα στην ομώνυμη ταινία

Μετά τα δημοσιεύματα και τις πληροφορίες που είδαν το φως της δημοσιότητας για εργατικά ατυχήματα κατά τη διάρκεια γυρισμάτων της ταινίας “Αναλώσιμοι” στη Θεσσαλονίκη, η ΓΣΕΕ ζητά την άμεση και ουσιαστική διερεύνηση της υπόθεσης και εφόσον επιβεβαιωθούν από τις αρχές, την απόδοση ευθυνών όπου υπάρχουν.

Είναι ευθύνη των αρμοδίων αρχών να διαπιστώσουν εάν οι πληροφορίες για τραυματισμούς ισχύουν, ή εάν η επίσημη διάψευση των δημοσιογραφικών πληροφοριών από την εταιρεία παραγωγής, ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

Για τη Συνομοσπονδία, η ασφάλεια των εργαζομένων ανεξαρτήτως ιθαγένειας και χώρου εργασίας, είναι αδιαπραγμάτευτη. Οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται επί Ελληνικού εδάφους απαιτείται να απολαμβάνουν πλήρους προστασίας και δικαιωμάτων. Κανένας και καμία δεν είναι... «ΑΝΑΛΩΣΙΜΟΙ».

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να λαμβάνουν όλες τα απαιτούμενα μέτρα για την ασφάλειά τους.

Διαρκής ο αγώνας των συνδικάτων- Επίκαιρα τα αιτήματα των εξεγερμένων του Πολυτεχνείου

Η ΓΣΕΕ αποδίδει φόρο τιμής στη μνήμη των αγωνιστών της εξέγερσης του Πολυτεχνείου. Τα γεγονότα του Πολυτεχνείου αποτελούν μία κορυφαία στιγμή στην ιστορία των κοινωνικών κινημάτων νοηματοδοτώντας τον αγώνα για δημοκρατία, ισονομία, κοινωνική δικαιοσύνη και αλληλεγγύη. Ένας διαρκής αγώνας στον οποίο τα συνδικάτα βρίσκονται στην πρώτη γραμμή και σήμερα, για την υπεράσπιση μεταξύ άλλων, της εργασίας, της δημόσιας παιδείας,

της ισότητας, αλλά και της υγείας που δοκιμάζεται από την πανδημία. Διεκδικούμενα και επίκαιρα είναι τα αιτήματα για πλήρη και σταθερή εργασία, ισχυρή κοινωνική προστασία, ανθρώπινες συνθήκες εργασίας, γενικότερα αξιοπρέπεια στη ζωή για όλους.

Τα εργασιακά, οικονομικά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, τα οποία εντάθηκαν μετά την οικονομική κρίση και από την πανδημία, παραμένουν στην κλίνη του προκρούστη και επιβάλλεται να διασφαλιστούν.

Στις δύσκολες στιγμές που διανύουμε, ο στόχος πρέπει να είναι κοινός για όλους.

Η ΓΣΕΕ για το εργατικό δυστύχημα στον ΗΣΑΠ

Πολλά και αναπάντητα είναι τα ερωτήματα για το τραγικό δυστύχημα στον ΗΣΑΠ, που κόστισε τη ζωή ενός συναδέλφου 41 ετών ενώ δύο ακόμη εργαζόμενοι τραυματίστηκαν και μεταφέρθηκαν στο νοσοκομείο.

Οι υπεύθυνοι της ΣΤΑΣΥ μίλησαν για πρόβλημα στα φρένα του ειδικού οχήματος λείανσης στο οποίο επέβαιναν οι τρεις συνάδελφοι, αλλά κανείς δεν έχει απαντήσει μέχρι αυτήν την ώρα γιατί παρουσιάστηκε το πρόβλημα, εάν και πότε είχε συντηρηθεί το όχημα, αν η εργολαβική εταιρεία που έχει αναλάβει το έργο τηρούσε όλα τα μέτρα ασφαλείας. Περιμένουμε από τις αρμόδιες αρχές τη διερεύνηση του δυστυχήματος και την απόδοση ευθυνών όπου υπάρχουν.

Έχουμε θρηνήσει αρκετούς συναδέλφους και έχουμε τονίσει κατ' επανάληψη ότι δεν υπάρχει κανένα περιθώριο εφησυχασμού. Είναι αδιανόητο να χάνονται ανθρώπινες ζωές εν ώρα εργασίας.

Είναι ευθύνη της Κυβέρνησης και των αρμοδίων αρχών να εντατικοποιήσουν και να αυστηροποιήσουν τους ελέγχους, ώστε η λίστα με τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα μας επιτέλους να κλείσει.

Ενδιάμεση Έκθεση 2021 του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την Ενδιάμεση Έκθεση του 2021 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, η οποία εξετάζει την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας όπως αυτή είχε διαμορφωθεί κυρίως στη διάρκεια του α' εξαμήνου του 2021.

Βασικά συμπεράσματα και εμπειρικά ευρήματα της Ενδιάμεσης Έκθεσης

- Η ελληνική οικονομία θα γνωρίσει μια ισχυρή ανάσπαση το τρέχον έτος. Ωστόσο, συνεχίζεται σημαντική αβεβαιότητα, που θολώνει τη διατηρησιμότητα αυτής της δυναμικής το 2022. Η αρνητική εξέλιξη του 4ου κύματος της επιδημίας Covid-19 σε συνδυασμό με τις αρνητικές επιπτώσεις της απώλειας στην αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών ενεργοποιούν αντίρροπες δυνάμεις στην επέκταση της ετήσιας ζήτησης, και μάλιστα αυτή στην οικονομική δραστηριότητα.
- Η ανάσπαση της ελληνικής οικονομίας το 2021, όπως αποτυπώνεται στις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (αύξηση πραγματικού Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) κατά 7,1%), δεν επαρκεί για να επανορθώσει την οικονομική δραστηριότητα στο επίπεδο του 2019, αφού θα υπολείπεται κατά 3 δισ. ευρώ. Παρά τις θετικές προοπτικές οικονομικής μεγέθυνσης το 2022, το αναπτυξιακό κενό μεταξύ της Ελλάδας και της Ευρωζώνης εξακολουθεί να είναι τεράστιο. Το δεδομένο αυτό απαιτεί σύνθεση και όχι επικοινωνιακό ενθουσιασμό στην αξιολόγηση των τραπεζικών μεταβολών του ΑΕΠ.
- Από το 1/4/2021 η ποδομηνιαία κρίση έως το α' τρίμηνο του 2021 οι αποταμιεύσεις του συνόλου των νοικοκυριών παρουσιάζουν σταθερή αύξηση λόγω προληπτικής διακοπήσης μερισμάτων, περιορισμένων καταναλωτικών επιλογών (ελαττίες lockdown και ενίσχυσης των εισοδημάτων μέσω επιδομάτων). Ωστόσο, η αύξηση αυτή είναι ανισορροπημένη, αφού το 63% των νοικοκυριών είτε δεν μπορεί να αποταμιεύσει είτε βρίσκεται στην ανάγκη δανεισμού.
- Η προοπτική αξιοποίησης των υψηλότερων αποταμιεύσεων στην κατανάλωση αφορά κυρίως τη συμπεριφορά των νοικοκυριών στα υψηλότερα εισοδηματικά κλιμάκια, που έχουν χαμηλότερη ροπή προς κατανάλωση. Τα φτωχά νοικοκυριά δεν διαθέτουν αποταμιεύσεις για να τις χρησιμοποιήσουν για την περαιτέρω αύξηση της καταναλωτικής τους δαπάνης. Η δυναμική της καταναλωτικής δε (εφαρμόζει από α) την εξέλιξη της

απασχόλησης και των αμοιβών, β) το εάν οι αυξημένες αποταμιεύσεις γίνουν προληπτική πρωτίστη μεσοπρόθεσμη για την απασχόληση χρηματοπιστωτικών και άλλων υπαρκτών των νοικοκυριών λόγω της υψηλής αβεβαιότητας, γ) το μέγεθος της διόρθωσης της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών λόγω της απώλειας.

- Το 2020 η Ελλάδα εξασθενούσε και έχει μακρόν τα υψηλότερα μη εξυπηρετούμενα δάνεια στην ΕΕ (σχεδόν ένα στα τέσσερα δάνεια ήταν μη εξυπηρετούμενα). Το α' τρίμηνο του 2021 αυξήθηκαν τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια των μακροσπασίμων, των μικρών και των ατομικών επιχειρήσεων, ενώ των μεγάλων επιχειρήσεων και των νοικοκυριών μειώθηκαν. Ένα μεγάλο τμήμα του επιχειρηματικού τομέα βρίσκεται εγκλωβισμένο σε παγίδα ανεργεργότητας, μεσοπρόθεσμη και χαμηλής ζήτησης για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες του.
- Παρά την ανάσπαση του ΑΕΠ του πρώτου έξι μηνών του έτους, το εύρημα του οικονομικού περιβάλλοντος και οι μεγάλες ανισορροπίες βασικών ισοζυγίων της Γενικής Κυβέρνησης έχουν αυξήσει το ρίσκο φερεγγυότητας του ελληνικού Δημοσίου, δημιουργώντας προβληματισμό για τις προοπτικές βιώσιμης σταθεροποίησης του μακροχρηματοπιστωτικού συστήματος της οικονομίας, δεδομένης αλυσίδα και της υψηλής εξάρτησης της από τις έκτακτες χρηματοδοτικές παρεμβάσεις της ΕΕ και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ).
- Η Ελλάδα, έχοντας εμφανίσει το 2020 το δεύτερο υψηλότερο έλλειμμα στη ζώνη του ευρώ σε όρους ΑΕΠ, αναμένεται να πέσει να καταρθεί ένα από τα υψηλότερα ελλείμματα -συνεχισμένο, το δεύτερο υψηλότερο μετά τη Μάλτα. Επίσης, η Ελλάδα είναι και η χώρα που σημείωσε το 2020 τη μεγαλύτερη άνοδο του ποσοστού του δημοσίου χρέους (+25,6 ποσοστιαίες μονάδες έναντι του 2019).
- Το δημοσιονομικό σοκ της ποδομηνιαίας κρίσης επηρέασε τον βαθμό φερεγγυότητας του ελληνικού Δημοσίου, το οποίο το 2020 υποβιβάστηκε στο μη αξιόπιστο χρηματοπιστωτικό καθεστώς ultra-Risky. Στο ίδιο καθεστώς αναμένεται να διατηρηθεί και φέτος. Η εξέλιξη αυτή δημιουργεί

προβληματισμό ως προς τη δυνατότητα του Δημοσίου να ικανοποιεί μέσω ροών πρωτογενούς μεσοπρόθεσμης τις υποχρεώσεις του για πληρωμές τόκων, προκαλώντας έτσι αυξημένες πιέσεις στις δανειακές ανάγκες και πιθανά στον όγκο του χρέους του.

- Αν και το αποθεματικό μεσοπρόθεσμης του ελληνικού Δημοσίου αποκαθιστά τις αρνητικές προοπτικές φερεγγυότητας, το πιστωτικό ρίσκο της χώρας θα εξακολουθεί, μεταξύ άλλων, από τον βαθμό αύξησης του ΑΕΠ και της απασχόλησης, την επίπτωση του πληθωρισμού στο δημοσιονομικό και μακροχρηματοπιστωτικό σύστημα της οικονομίας και από τις επικείμενες αποφάσεις νομισματικής και δημοσιονομικής πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ.
- Παρά τις πρόσφατες παρεμβάσεις στήριξης του διαθέσιμου εισοδήματος, το νέο πανδημικό κύμα, η αυξημένη αβεβαιότητα για τη διάρκεια των πληθωριστικών πιέσεων και για τις επιπτώσεις τους, σε συνδυασμό με τις εντονισμένες έως τώρα συνθήκες χρηματοδότησης της οικονομίας, καθιστούν αναγκαία τη λήψη πρόσθετων μέτρων στήριξης του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών.
- Συμβολεί στη μακροχρηματοπιστωτική σταθερότητα της οικονομίας θα είχε επίσης και η άμεση αντιστοίχιση βασικών όρων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που συμβάλει στο καλύτερο των εργαζομένων, ειδικά σε κλάδους οι οποίοι εμφανίζουν αύξηση αποταμιεύσεων ή/και συμπίπτει με αποκαρπώσιμα οφέλη από την αύξηση της τιμής των προσφερόμενων αγαθών και υπηρεσιών τους.
- Η Ελλάδα διατηρεί από τις υψηλότερες θέσεις στην ΕΕ όσον αφορά την τιμή ανά λίτρο της αμύλης και του πετρελαίου θέρμανσης, λόγω μεγάλης φορολογικής επιβάρυνσης, η οποία φτάνει το 60%. Η αύξηση της τιμής της ενέργειας δημιουργεί δημοσιονομικό χόρο που πρέπει να εξισορροπηθεί για να προστατευτεί το βασικό επίπεδο των νοικοκυριών.
- Το κύμα ακρίβειας έρχεται να επεκταθεί στην ήδη άσχημη οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών. Πριν από την αύξηση των τιμών περίπου ένα στα τρία νοικοκυριά στην Ελλάδα δυσκολεύονταν να καλύψει τις βασικές του

ανάγκες, γεγονός που ως προς τον σχετικό δείκτη κατατάσσει τη χώρα στη χαμηλότερη θέση στην ΕΕ με τεράστια απόκλιση από τα υπόλοιπα κράτη μέλη.

- Η ακρίβεια μειώνει σημαντικά την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού. Τον Οκτώβριο, μόνο η αύξηση της τιμής των ελίων στήριξης, μεταφορές, τροφίμων και μη αλκοολικών ποτών μείωσε την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού κατά 7,4%, ενώ οι συνεχιζόμενες αυξήσεις στην τιμή της ενέργειας το πρώτο μισό του Νοεμβρίου αυξάνουν τη διόρθωση της αγοραστικής δύναμης κατώτατου μισθού κατά 10%.
- Υπό το φως των εμπειρικών αυτών ευρημάτων το ΙΝΕ ΓΣΕΕ προτείνει την άμεση υλοποίηση των ελπίς εισοδηματικών και δημοσιονομικών παρεμβάσεων:
 - Να δοθεί άμεσα η αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2021 με αναδρομική ισχύ από 1/9/2021. Ωστόσο, η αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 2% που έχει αποφασιστεί η κυβέρνηση υπολείπεται κατά πολύ τη μέχρι σήμερα απόκλιση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού από το κύμα ακρίβειας.
 - Γι' αυτόν τον λόγο θα πρέπει να αρχίσουν άμεσα οι διαπραγματεύσεις για την αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2022, ώστε η μεταβολή του να ισχύσει από 1/1/2022. Σε διαφορετική περίπτωση οι εργαζόμενοι θα γίνουν θύματα μιας πολιτικής επιλογής αναδιανομής τους εισοδημάτων σε βάρος τους και επείγουσας του βασικού τους επιβιώσιμου.
 - Είναι επίσης πολύ σημαντικό το ποσοστό αύξησης του κατώτατου μισθού να περάσει και στους οικονομικούς μισθούς των ήδη συμφωνημένων αλλά και των νέων κλαδικών συμβάσεων, ώστε να αποφευχθεί η μείωση της αγοραστικής δύναμης του συνόλου των εργαζομένων.
 - Τέλος, πρέπει να μειωθούν οι ειδικό φόρος κατανάλωσης στην ενέργεια. Αν το μέτρο δεν επαρκεί για να σταθεροποιηθεί η τιμή και της εισοδηματικής απόκλισης, να μειωθεί ο ΦΠΑ στην ενέργεια για τα νοικοκυριά.

- Η αγορά εργασίας υποβιβάστηκε από την άρση των περιοριστικών μέτρων και την επανεκκίνηση της τομιακής δραστηριότητας, εμφανίζει τους τελευταίους μήνες ενάμισι σταθεροποίησης. Τον Σεπτέμβριο του 2021 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε στα 4.081,8 χιλ. άτομα (+140,9 χιλ. άτομα έναντι του Σεπτεμβρίου του 2020). Το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε τον Σεπτέμβριο του 2021 στο 13%, συνεχίζοντας την πτωτική πορεία που καταγράφει από τον Μάιο με το άνοιγμα της οικονομίας. Το ποσοστό αυτό είναι το χαμηλότερο επίπεδο που έχει καταγραφεί εδώ και πάνω από δέκα έτη -συνεχισμένο, από τον Αύγουστο του 2010.
- Παρά τη βελτιωμένη έκταση των τελευταίων μηνών, οι προκλήσεις στην αγορά εργασίας παραμένουν σημαντικές, δεδομένης και της αβεβαιότητας που προκαλεί η εξέλιξη της πανδημίας, τους προεξέτιμους μήνες. Το α' τρίμηνο του 2021 το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα στις ηλικίες 15-64 ετών ανήλθε μόλις στο 52,7%, 13,6 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα συγκριτικά με την Ευρωζώνη. Το β' τρίμηνο του 2021 το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα ανέκαμψε στο 57%, παραμένοντας ωστόσο 10,8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από το αντίστοιχο της Ευρωζώνης. Την ίδια περίοδο η απόκλιση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στη χώρα μας διαμορφώθηκε στις 17,8 ποσοστιαίες μονάδες (66% για τους άνδρες και 48,2% για τις γυναίκες), έναντι 9,4 ποσοστιαίων μονάδων στον μέσο όρο της Ευρωζώνης.
- Η πανδημία φαίνεται να επιβάρυνε τα πιο νεαρά, και άρα τα πιο δυναμικά, τμήματα του εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένα, το β' τρίμηνο του 2021 οι ηλικιακές ομάδες που υποβιβάστηκαν τη μεγαλύτερη μείωση απασχόλησης συγκριτικά με το β' τρίμηνο του 2019 ήταν εκείνες μεταξύ 35-39 ετών (-48,4 χιλ. άτομα), 30-34 ετών (-41,7 χιλ. άτομα), 20-24 ετών (-21 χιλ. άτομα), 25-29 ετών (-17,5 χιλ. άτομα) και 40-44 ετών (-11,2 χιλ. εργαζόμενοι). Αντίθετα, αύξηση της απασχόλησης την ίδια περίοδο εμφάνισαν οι ηλικιακές ομάδες 50-54 ετών (+50,9 χιλ. άτομα), 55-59 (+44,6 χιλ. άτομα) και 60-64 ετών (+31,5 χιλ. εργαζόμενοι).

- Μεταξύ του β' τριμήνου του 2019 και του β' τριμήνου του 2021 δεκαετίες από τους συνολικά είκοσι έναν κλάδους οικονομικής δραστηριότητας κατέγραψαν μείωση της απασχόλησης (στις ηλικίες 15-64 ετών), με τη μεγαλύτερη μείωση να εντοπίζεται στον κλάδο παροχής υπηρεσιών καταναλωτικού και επίσημο (-48,9 χιλ. άτομα), παροχής νερού κ.λπ. (-16,9 χιλ. άτομα), γωργίας, δασοκομίας και αλιείας (-14,2 χιλ. άτομα), καθώς και σε εκείνους των δικαστικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (-13,7 χιλ. άτομα), της εκπαίδευσης (-13,5 χιλ. άτομα) και των κατασκευών (-13,1 χιλ. άτομα).
- Ενδιάμεσα στις δεκαετίες περιόδους της χώρας κατέγραψαν το 2020 μείωση της απασχόλησης (στις ηλικίες 15-64 ετών) έναντι του 2019, με τη μεγαλύτερη μείωση να εμφανίζουν οι περιφέρειες της Κρήτης και του Νοτίου Αιγαίου (-23,3 χιλ. άτομα και -15,6 χιλ. άτομα αντίστοιχα). Σημαντική υποχώρηση κατέγραψε η απασχόληση και στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης (-10 χιλ. άτομα) και στα Νησιά του Ιονίου (-5,7 χιλ. άτομα). Αντίθετα, ενίσχυση της απασχόλησης παρατηρήθηκε στην Περιφέρεια Αττικής (+23,6 χιλ. άτομα), καθώς στις περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας (+2,2 χιλ. άτομα), Πελοποννήσου (+1,9 χιλ. άτομα) και Θεσσαλίας (+0,4 χιλ. άτομα).
- Η μείωση των απασχολούμενων στις ηλικίες 15-64 ετών το 2020 οφειλόταν κυρίως άμεσα χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο, με την απασχόληση μεταξύ των αποφοίτων προσχολικής, πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να υποχωρεί στο σύνολο της χώρας έναντι του 2019 κατά 67,9 χιλ. άτομα. Αύξηση της απασχόλησης παρατηρήθηκε αντίθετα στους αποφοίτους ανώτερης δευτεροβάθμιας και μετα-δευτεροβάθμιας μη τυποθέτου εκπαίδευσης (+11,2 χιλ. άτομα) και τυποθέτου εκπαίδευσης (+12,4 χιλ. άτομα). Ήδη από τις δεκαετίες παρατηρείται ενόχληση της χώρας, συγκεκριμένα η Κρήτη, το Νότιο Αιγαίο, η Ανατολική Μακεδονία-Θράκη, τα Νησιά Ιονίου, η Στερεά Ελλάδα και η Ήπειρος, κατέγραψαν το 2020 μείωση της απασχόλησης σε αποφοίτους όλων των επιπέδων εκπαίδευσης.

- Το ποσοστό των νέων ηλικίας 15-29 ετών που βρίσκονται εκτός εργασίας, (τυπικής και άτυπης) εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEETS) διαμορφώθηκε το 2020 στην Ελλάδα στο 18,7%, έναντι 17,7% το 2019. Το ποσοστό αυτό κυοφόρησε αυξημένα στο σύνολο των περιφερειών της χώρας, με εξάρτηση της Δυτικής Μακεδονίας και την Αττική.

Παγκόσμια ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών Τα συνδικάτα δηλώνουμε μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση στην εργασία

Εν μέσω μιας παρατεταμένης περιόδου διαρκώς, δυστυχώς, εντεινόμενου κινδύνου από την πανδημία, τα συνδικάτα καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε μαζί με την απορρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων και την πολυπρόσωπη εργοδοτική αυθαιρεσία, και φαινόμενα παράνομων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Η στάση των συνδικάτων είναι και οφείλει να παραμείνει ρητή και σαφής. Ο έμπρακτος σεβασμός της αξιοπρέπειας του ανθρώπου οφείλει να είναι αυστηρός και απαρέγκλιτος. Τα συνδικάτα θέλουμε, πρέπει και μπορούμε να παλέψουμε για την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με όποιον τρόπο και εάν αυτή παρέχεται, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και των υπόλοιπων λόγων παράνομων διακρίσεων, της σεξουαλικής και της ηθικής παρενόχλησης.

Η χώρα μας είναι από τα πρώτα Κράτη Μέλη της Ε.Ε. αλλά και παγκοσμίως, που προχώρησε στην κύρωση της ΔΣΕ 190 («Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»). Βήμα σημαντικό, ωστόσο εξαιρετικά απαιτητικό ως προς τη διαμόρφωση του κατάλληλου και συνεκτικού πλαισίου προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις ριζωμένες προκαταλήψεις και τις δυσκολίες αποκάλυψης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Σύμφωνα με την εικόνα της επικράτειας που έχει η ΓΣΕΕ, μέσω των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών μελών της και των δικών τους σωματείων μελών, οι καταγγελίες περιστατικών βίας και παρενόχλησης στη βάση του φύλου ή σε συνδυασμό και με άλλους λόγους παράνομης διάκρισης

είναι σε σημαντικό βαθμό αόρατες, καθώς παραμένουν μειωμένες και αναντίστοιχες με την πραγματική έκταση του φαινομένου, ενώ σε πολλές περιπτώσεις συνοδεύονται με εκδικητικές ενέργειες σε βάρος των εργαζομένων που τις κατέθεσαν, ιδίως μηνύσεις και αγωγές αποζημίωσης για συκοφαντική δυσφήμιση. Για όλα αυτά τα ζητήματα έχουμε ζητήσει την άμεση επαναλειτουργία των αρμόδιων συλλογικών οργάνων του Τμήματος για την Ισότητα Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων συνεχίζει να διατηρεί σε πλήρη αδράνεια.

Η ΓΣΕΕ απευθύνει κάλεσμα στις συναδέλφισσες και τους συναδέλφους να στραφούν προς τα συνδικάτα ώστε να ενδυναμώσουν την δυνατότητα παρέμβασής τους τόσο για την προστασία των θυμάτων, όσο και για τη σύμπραξή τους στην πρόληψη των πράξεων παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η παρουσία των συνδικάτων είναι πολύτιμη τόσο για τη βοήθεια στο θύμα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία όσο και για την παρακολούθηση της αυστηρής τήρησης της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία διαδικασίας ελέγχου (αντιστροφή βάρους απόδειξης στον εργοδότη, προστασία από αντίποινα, επιβολή προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων).

Για την ενίσχυση της παρουσίας των συνδικάτων δίπλα στα θύματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης και λόγω των νέων ρυθμίσεων που έχουν τεθεί σε εφαρμογή από την κύρωση της ΔΣΕ 19, η ΓΣΕΕ απέστειλε Εγκύκλιο στις Οργανώσεις – μέλη της δύναμής της.

Η ΓΣΕΕ μέσω του isotita@gsee.gr και οι Δομές της για τη δωρεάν πληροφόρηση εργαζομένων και ανέργων (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kepea.gr, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργα-

σίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon>) είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης σε περίπτωση που περιέλθουν σε γνώση των σωματείων περιστατικά ρατσιστικής βίας σε βάρος εργαζομένων, παράλληλα με τις λοιπές ενέργειες, μπορεί να γίνει επικοινωνία για την καταγραφή τους με το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας

<https://www.nchr.gr/diktyo-katagrafis-peristatikon-ratsistikis-vias.html>

Η ΓΣΕΕ τιμά τις γυναίκες εργαζόμενες και όλα τα θύματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία που βρίσκουν το θάρρος και τη δύναμη να αντιδράσουν και να διεκδικήσουν το σεβασμό της αξιοπρέπειάς τους, κόντρα σε όλες τις δυσκολίες και τις απειλές αντιποίνων ή/και τα αντίποινα και ζητά να απευθύνονται στα σωματεία τους για την υποστήριξή τους στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Η ΓΣΕΕ τιμά τη στάση των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών της δύναμής της και των δικών τους μελών, πρωτοβάθμιων σωματείων, που στηρίζουν έμπρακτα τα θύματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία και φέρνουν στο φως τα φαινόμενα αυτά.

Ακάλυπτο το σύνολο των εποχικώς εργαζομένων στα ΚΑΕ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το αίτημα των εποχικώς εργαζομένων στα Καταστήματα Αφορολογήτων Ειδών και του επιχειρησιακού τους σωματείου, καθώς επίσης και Εργατικών Κέντρων σε περιοχές που λειτουργούν τα καταστήματα (αεροδρόμια, λιμάνια, κ.λ.π), για αύξηση του ποσοστού εκτίμησης της εποχικότητας αυτού του είδους επιχειρήσεων σε ποσοστό 40%

του μέσου όρου του προσωπικού τους, από 25% που προβλέπει σήμερα η σχετική ρύθμιση, αφήνοντας ακάλυπτο το σύνολο των εποχικώς εργαζομένων από την τακτική επιδότηση ανεργίας του ΟΑΕΔ. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι τονίζουν ότι εάν δεν υπάρξει αύξηση του ποσοστού ή γενικότερα ρύθμιση που να προβλέπει ότι δικαιούνται να λάβουν επιδότηση ανεργίας, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των απασχολούμενων εργαζομένων για το έτος 2021, θα βρεθούν σε δεινή θέση, όπως και την προηγούμενη χρονιά. Εναλλακτικά ζητούν να θεωρείται ως εποχική η εργασία που παρασχέθηκε σε επιχειρήσεις που πληρούσαν τις προϋποθέσεις κατά το ημερολογιακό έτος 2019 (δηλαδή πριν την πανδημία COVID-19).

Τα προβλήματα γενικότερα των εποχικώς εργαζομένων είναι πολλά λόγω της πανδημίας, έχουν αναδειχθεί πολλάκις από τις οργανώσεις – μέλη της Συνομοσπονδίας, και η άμεση διευθέτηση του ζητήματος αποτελεί επιτακτική ανάγκη.

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει την υπογραφή ΣΣΕ για τους συμβασιούχους αρχαιολόγους

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει την υπογραφή ομοιοεπαγγελματικής σύμβασης για τους συμβασιούχους αρχαιολόγους, μετά από 11 χρόνια.

Για τη Συνομοσπονδία, η οποία από την πρώτη στιγμή στήριξε τον αγώνα τους, η επαναφορά της σύμβασης αποτελεί επιτυχία των εργαζομένων και του Συλλόγου Εκτάκτων Αρχαιολόγων και αποδεικνύει ότι οι συλλογικές διεκδικήσεις φέρνουν αποτελέσματα.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι οι συμβασιούχοι αρχαιολόγοι κατακτούν με τη συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση εργασίας τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας τους από την ημερομηνία κτήσεως του πτυχίου τους έως την ημέρα υπογραφής της σύμβασης πρόσληψής τους και όχι με άθροιση των ενσήμων τους.

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει την απεργία της ΠΝΟ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τη συνέχιση των απεργιακών κινητοποιήσεων της Πανελλήνιας Ναυτικής Ομοσπονδίας, η οποία πήρε απόφαση για νέα 48ωρη Απεργία μέχρι τα μεσάνυχτα της Δευτέρας 13 Δεκεμβρίου.

Οι ναυτεργάτες, με σκληρή δουλειά με πολλές ώρες απασχόλησης, με καθυστέρηση σε ορισμένες περιπτώσεις στη μισθοδοσία τους, με καμία φυσικά αύξηση από το 2019 και όλα αυτά μέσω πανδημίας, ήταν εκείνοι που κράτησαν όρθιες τις ακτοπλοϊκές εταιρείες.

Η Συνομοσπονδία, στηρίζει τα δίκαια αιτήματά τους για μισθολογικές αυξήσεις στις συλλογικές συμβάσεις για τα έτη 2020-2021 αλλά και για τη λήψη πρόσθετων μέτρων που θα λύνουν τα οξυμένα προβλήματα του κλάδου.

Η εργοδοτική πλευρά, επιβάλλεται να δώσει μία ορθή και δίκαιη λύση άμεσα που αφενός θα δικαιώνει τον αγώνα των ναυτεργατών και της Π.Ν.Ο και αφετέρου θα δώσει τέλος στην ταλαιπωρία του επιβατικού κοινού, για την οποία σε καμία περίπτωση δεν ευθύνονται οι εργαζόμενοι.

Καταχρηστικές καταγγελίες συμβάσεων εργασίας και εκβιαστικά διλήμματα σε καθαρίστριες τράπεζας

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απαράδεκτη πρακτική της εταιρείας Alter Ego, η οποία αποτελεί βασικό συνεργάτη της Τράπεζας Πειραιώς στην καθαριότητα των κτηρίων της. Με εκβιαστικό τρόπο, στελέχη της συγκεκριμένης εταιρείας εδώ και λίγες ημέρες επικοινωνούν με εργαζόμενες καθαρίστριες και θέτουν εκβιαστικά διλήμματα σχετικά με το εργασιακό τους μέλλον.

Παρά το γεγονός ότι οι συγκεκριμένες καθαρίστριες

δουλεύουν με μερική απασχόληση και αμείβονται με τις χαμηλότερες αποδοχές, τώρα καλούνται να υπογράψουν ατομικές συμβάσεις με δυσμενέστερους όρους τόσο στο ωράριο όσο και στις αμοιβές τους. Σε πολλές μάλιστα γνωστοποιήθηκε καταγγελλία σύμβασης, με στόχο να προλάβει η εταιρεία την αλλαγή του υπολογισμού αποζημίωσης των καθαριστριών που από την 1η Γενάρη από αυτή του εργατοτεχνίτη μετατρέπεται σε αυτή του υπαλλήλου, με συνέπεια την αύξηση του υπολογιζόμενου ποσού.

Η ΓΣΕΕ, απαιτεί από τη συγκεκριμένη εταιρεία να εγκαταλείψει εδώ και τώρα το σκληρό εργοδοτικό της πρόσωπο και να επιδείξει τον απαιτούμενο σεβασμό στις εργαζόμενες στην καθαριότητα, οι οποίες προσφέρουν πολλά και παίρνουν ελάχιστα.

Καλούμε το Υπουργείο Εργασίας να λάβει θέση επί του συγκεκριμένου ζητήματος, διότι δεν είναι λίγες οι επιχειρήσεις που σπεύδουν να καταγγείλουν καταχρηστικά τις συμβάσεις εργασίας εργατοτεχνικού προσωπικού πριν τη λήξη του τρέχοντος έτους.

Η ΓΣΕΕ μπροστά στον αγώνα για την προστασία των θυμάτων βίας

Η ΓΣΕΕ ενώνει τη φωνή της με γυναικείες οργανώσεις και συλλογικότητες στην Πρωτοβουλία κατά των Γυναικοκτονιών.

Δηλώνει ότι η στάση των συνδικάτων είναι ρητή και σαφής.

Ο έμπρακτος σεβασμός της αξιοπρέπειας του ανθρώπου οφείλει να είναι αυστηρός και απαρέγκλιτος.

Τα συνδικάτα θέλουμε, πρέπει και μπορούμε να παλέψουμε για την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης.

Στη μνήμη των αδικοχαμένων γυναικών μαζί με τους εργαζόμενους τους άνεργους τους απολυμένους εκφράζουμε την αγανάκτησή μας στις 17 Δεκέμβρη 2021 και απαιτούμε:

Δικαιοσύνη, Ενημέρωση, Πρόληψη, Αγωγή Ισότητας Φύλου.

Καλούμε τα σωματεία σε διαρκή επαγρύπνηση και εγρήγορση στην προστασία των θυμάτων βίας και παρενόχλησης.

Υπενθυμίζουμε ότι η ΓΣΕΕ μέσω του isotita@gsee.gr και οι Δομές της για τη δωρεάν πληροφόρηση εργαζομένων και ανέργων (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kepea.gr, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζόμενων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ

<https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-plioproforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>), είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης, σε περίπτωση που περιέλθουν σε γνώση των σωματείων περιστατικά ρατσιστικής βίας σε βάρος εργαζομένων, παράλληλα με τις λοιπές ενέργειες, μπορεί να γίνει επικοινωνία για την καταγραφή τους με το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας <https://www.nchr.gr/diktyo-katagrafis-peristatikon-ratsistikis-vias.html>

[Δείτε σχετικό βίντεο https://www.youtube.com/watch?v=EWWubQ2ssjs](https://www.youtube.com/watch?v=EWWubQ2ssjs)

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Μιχάλη Κουρουτού

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη βαθιά της οδύνη για τον θάνατο του Μιχάλη Κουρουτού, τέως Προέδρου της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών.

Ο Μιχάλης Κουρουτός άφησε το προσωπικό του στίγμα στον αγώνα για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ιδιαίτερα μαχητικός και αποτελεσματικός ήταν πάντα στο πλευρό των εκπαιδευτικών που εκπροσωπούσε.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.



Ψηφίζεται αύριο ένας ακόμα προϋπολογισμός αβεβαιοτήτων με την ακρίβεια να καλπάζει ξέφρενα

Ο Κρατικός Προϋπολογισμός του 2022 που ψηφίζεται αύριο συνιστά έναν ελλειμματικό προϋπολογισμό, ταξικά μεροληπτικό, που αυξάνει τις κοινωνικές ανισότητες και δεν αντιμετωπίζει επαρκώς τις περιβαλλοντικές ανάγκες της πράσινης μετάβασης σε ένα νέο βιώσιμο παραγωγικό πρότυπο.

Μπορεί η Κυβέρνηση να υποστηρίξει ότι ο προϋπολογισμός θα συμβάλλει στην ισχυρή ανάκαμψη της οικονομίας, το περιεχόμενο του όμως ιστορικά δεν έχει φέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Η ακολουθούμενη δημοσιονομική πολιτική τόσο με το φορολογικό σκέλος της, όσο και με το σκέλος των δαπανών λειτουργεί σε μία προοπτική ανακατανομής των βαρών σε βάρος της μισθωτής εργασίας και των φτωχότερων εισοδηματικά τάξεων. Θα περίμενε δε κανείς ο Προϋπολογισμός 2022 να εμφανίζει μία εμπροσθοβαρή τουλάχιστον κατανομή των πόρων πράσινης και ενεργειακής μετάβασης δίνοντας ώθηση στην βιώσιμη παραγωγική αναδιάρθρωση της χώρας. Μια αναδιάρθρωση που

θα φέρει ρήξεις και ανατροπές με το παραδοσιακό μοντέλο και γι' αυτό οφείλει να είναι συγχρόνως και κοινωνικά δίκαιη. Η προσδοκία αυτή δυστυχώς διαψεύδεται από τον Προϋπολογισμό, αφού – εκτός του ότι αυξάνει τις κοινωνικές ανισότητες – για το 2022 τα υπουργεία Περιβάλλοντος-Ενέργειας και Κλιματικής κρίσης-Πολιτικής προστασίας μαζί δεν συγκεντρώνουν πάνω από το 2,2% των συνολικών δαπανών Φορέων Κεντρικής Διοίκησης σε ταμειακή βάση (έναντι 1,2% το 2021).

Η υλοποίηση των προβλεπόμενων μακροοικονομικών και δημοσιονομικών μεγεθών εμπεριέχει σημαντικές αβεβαιότητες που προέρχονται από την ανησυχητική εξέλιξη της πανδημίας και τις συνεχείς μεταλλάξεις, τις ενδεχόμενες μόνιμες απώλειες της ύφεσης που προκάλεσε η πανδημία, το ενδεχόμενο μεσοπρόθεσμης διατήρησης των πληθωριστικών πιέσεων, την πιθανότητα μεταστροφής της νομισματικής πολιτικής εξαιτίας των πληθωριστικών πιέσεων, το βαθμό ικανότητας των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν στις επενδυτικές δυνατότητες που προσφέρει το Ταμείο Ανάκαμψης, όσο και των φορολογούμενων να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους επεκτείνοντας συγχρόνως την καταναλωτική τους δαπάνη.

Το βέβαιο είναι πως ο χρόνος λήξης της πανδημίας μετά τις παραλλαγές Δέλτα και Όμικρον σταθερά επιμηκύνεται, θέτοντας νέα ερωτηματικά στην πορεία του τουρισμού εξαιτίας ενδεχόμενου κλεισίματος των συνόρων ή τοπικών λοκντάουν. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την συντήρηση των πληθωριστικών πιέσεων για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα του αναμενομένου είναι σε θέση να οδηγήσει σε εκτροπή τη δημοσιονομική προσαρμογή και σε αμφισβήτηση του αισιόδοξου αναπτυξιακού σεναρίου: αν είναι δομικοί οι λόγοι της πανδημίας και κυρίως της κλιματικής αλλαγής, τότε ως δομικές πρέπει να εκλαμβάνονται και οι αιτίες του πληθωρισμού, των παραγωγικών δυσλειτουργιών και της οικονομικής επιβράδυνσης που ήδη εμφανίζουν άλλες χώρες.

Αυτός ο προϋπολογισμός έχει ένα σαφές στίγμα,

καθώς ισχυρίζεται ότι συμβάλλει στην ισχυρή ανάκαμψη της οικονομίας χάρις στη διατήρηση της αναπτυξιακής συνταγής των φορολογικών ελαφρύνσεων και των μεταρρυθμίσεων κυρίως στο ασφαλιστικό σύστημα, την αγορά εργασίας, τη ψηφιοποίηση της δημόσιας διοίκησης και τις αποκρατικοποιήσεις. Τίποτα, όμως, δεν μπορεί να θεωρείται εξασφαλισμένο, αφού ούτε η διεθνής εμπειρία των φορολογικών ελαφρύνσεων, ούτε βεβαίως η αποδόμηση των εργασιακών σχέσεων έχει ιστορικά αποδώσει τα αναμενόμενα αναπτυξιακά αποτελέσματα.

Ακόμα, με δεδομένη την υψηλή εξάρτηση της χώρας από εισαγωγές ενέργειας και τη χαμηλότερη συγκριτικά ενεργειακή παραγωγικότητα της χώρας, είναι απολύτως αναγκαία και επιτακτική η όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική αξιοποίηση των πόρων που προσφέρει στη χώρα το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας προκειμένου να οδηγηθεί η χώρα στην ταχεία πράσινη μετατροπή του ενεργειακού και παραγωγικού της συστήματος. Είναι, ωστόσο, αμφίβολο το κατά πόσο το επιτυγχάνει αυτό ο Προϋπολογισμός του 2022.

Υπό το φως των δικών μας δυσμενών εκτιμήσεων για τον προϋπολογισμό του 2022, προτείνουμε την άμεση υλοποίηση των εξής εισοδηματικών και δημοσιονομικών παρεμβάσεων: Να δοθεί άμεσα η αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2021 με αναδρομική ισχύ από 1/9/2021. Ωστόσο, η αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 2% που έχει αποφασίσει η κυβέρνηση υπολείπεται κατά πολύ της μέχρι σήμερα απώλειας της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού από το κύμα ακρίβειας. Γι' αυτόν τον λόγο θα πρέπει να αρχίσουν αμέσως οι διαπραγματεύσεις για την αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2022, ώστε η μεταβολή του να ισχύσει από 1/1/2022 και να μην υπολείπεται της Κυβερνητικής – Πρωθυπουργικής δέσμευσης να είναι διπλάσιος ως προς το ποσοστό μεταβολής του ετήσιου ΑΕΠ (2021). Σε διαφορετική περίπτωση οι εργαζόμενοι θα γίνουν θύματα μιας πολιτικής επιλογής αναδιανομής τους εισοδήματος σε βάρος τους και επιδεί-

νωσης του βιοτικού τους επιπέδου. Αμέσως μετά να αλλάξει το μνημονιακό νομικό πλαίσιο και ο κατώτερος μισθός να συμφωνείται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε). Είναι επίσης πολύ σημαντικό το ποσοστό αύξησης του κατώτατου μισθού να περάσει και στους ονομαστικούς μισθούς των ήδη συμφωνημένων αλλά και των νέων κλαδικών συμβάσεων, ώστε να αποφευχθεί η μείωση της αγοραστικής δύναμης του συνόλου των εργαζομένων. Τέλος, πρέπει να μειωθούν οι ειδικόι φόροι κατανάλωσης στην ενέργεια. Αν το μέτρο δεν επαρκεί για να σταθεροποιήσει τις τιμές και τις εισοδηματικές απώλειες, να μειωθεί ο ΦΠΑ στην ενέργεια για τα νοικοκυριά.

Καταβολή δώρου Χριστουγέννων Υπολογίστε το με online εφαρμογή

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) μέσα από μια σειρά απαντήσεων σε βασικά ερωτήματα ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για το δώρο Χριστουγέννων. Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Χριστουγέννων που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο: <http://kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Κατοχύρωση δώρου Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων, όπως και το δώρο Πάσχα και το επίδομα αδείας, κατοχυρώθηκαν περαιτέρω με την Εθνική Γενική ΣΣΕ του έτους 2010[1] (άρθρο 1) για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου για τα δώρα εορτών είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η

παραίτηση του εργαζόμενου από την αξίωση καταβολής τους.

Ποιοι εργαζόμενοι το δικαιούνται

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών.

Πώς υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το Δώρο που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς, που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα (από 1/5 έως και 31/12), δικαιούνται να λάβουν τμήμα του δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης.

Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής: 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια – ανάλογα με το πώς αμείβονται – για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Εκτός από την περίπτωση που η εργασία παρασχέθηκε χωρίς διακοπή όλο το διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου, στο διάστη-

μα αυτό συνυπολογίζονται και όλες οι ημέρες που οι εργαζόμενοι-ες απουσιάζουν νόμιμα από την εργασία τους (πχ με ετήσια άδεια, με άδεια μητρότητας). Ειδικά ως προς την απουσία των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στο διάστημα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων συνυπολογίζονται τα «τριήμερα ασθενείας», δηλαδή ο χρόνος απουσίας κατά τον οποίο δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας, ενώ αφαιρούνται τα διαστήματα που καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα ασθενείας.

Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί **μέχρι την 21η Δεκεμβρίου** κάθε έτους. Το δώρο Χριστουγέννων υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΕΦΚΑ και Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία.

Ειδικότερα για τις αποδοχές του δώρου Χριστουγέννων

Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των **τακτικών αποδοχών** περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας,

τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών, σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων εντάσσονται επίσης και:

- το επίδομα αδείας: για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μικτό μισθό) με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

- η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.
- – η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- το επίδομα κατοικίας.

Ειδικότερες κατηγορίες, ενδεικτικά:

α. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους ωρομίσθιους

Για όσους αμείβονται με ωρομίσθιο ο υπολογισμός γίνεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του διαστήματος από 1-5-2021 μέχρι 31-12-2021. Διαιρούνται δηλαδή οι συνολικές αμοιβές που έλαβε ο μισθωτός μέσα στο διάστημα αυτό δια του αριθμού των ημερών του διαστήματος αυτού κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε η διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του. Το ποσό που προκύπτει πολλαπλασιάζεται επί τον αριθμό των ημερομισθίων που αναλογούν στη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

β. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται καθημερινά λιγότερες ώρες (σε σχέση με τη πλήρη απασχόληση) θα λάβουν ως δώρο Χριστουγέννων όσα ημερομίσθια λαμβάνει και ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση έχοντας όμως ως βάση υπολογισμού τις μειωμένες αποδοχές και αναλόγως με τον χρόνο απασχόλησης του από 01/05/2021 έως 31/12/2021.

γ. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με διαλείπουσα εργασία (εκ περιτροπής απασχόληση).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερες από 5 ημέρες τη βδομάδα (για τους απασχολούμενους με πενήνήμερο) και λιγότερες από 6 ημέρες τη εβδομάδα (για τους απασχολούμενους με δήμερο) δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια μέσα στο διάστημα από 01/05/2021 έως 31/12/2021.

Προσοχή: Σε όλες τις περιπτώσεις το ποσό του δώρου προσαυξάνεται με τον συντελεστή αδείας 0,041666.

Πότε παραγράφονται οι αποδοχές των Δώρων.

Βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα οι αποδοχές των Δώρων στον ιδιωτικό τομέα παραγράφονται μετά από 5ετία από το τέλος του έτους που ήταν απαιτητές βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα.

Τι πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος αν δεν του καταβληθεί το Δώρο

Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21/12. Σε περίπτωση που το Δώρο Χριστουγέννων δεν καταβληθεί έγκαιρα, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας. Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί έως και 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας ελέγχους και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα, για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Αναστολή συμβάσεων εργασίας ή υπαγωγή στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ:

Πώς θα καταβληθεί το Δώρο Χριστουγέννων έτους 2021 λόγω της πανδημίας Covid-19

(ΚΥΑ 101478/9.12.2021, ΦΕΚ 5710/9.12.2021)

Ειδικά για τους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή ή υπήχθησαν στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ οποτεδήποτε κατά το χρονικό διάστημα από 1/5/2021 έως 31/12/2021, ισχύουν τα εξής ως προς το χρόνο και τρόπο καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων.

Εργαζόμενοι σε αναστολή: Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας **τέθηκαν σε αναστολή** θα λάβουν το Δώρο Χριστουγέννων από δύο διαφορετικές πηγές:

- A) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται **για τα διαστήματα που απασχόλησαν τους μισθωτούς τους να καταβάλουν το Δώρο Χριστουγέννων το αργότερο μέχρι την 21.12.2021, βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών τους.**
- B) Για τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία οι συμβάσεις εργασίας των μισθωτών τέθηκαν σε αναστολή, **η αναλογία του Δώρου Χριστουγέννων θα καταβληθεί από τον τακτικό προϋπολογισμό απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων και θα υπολογιστεί επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού του αντίστοιχου χρονικού διαστήματος.**
- Γ) Η καταβολή από τον τακτικό προϋπολογισμό θα γίνει ως εξής: **α. για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας έως την 30.11.2021, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 21.12.2021, β. για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας από 1.12.2021 έως 31.12.2021, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 31.1.2022.**

Σημειώνεται ότι στην εν λόγω κατηγορία εργαζομένων εντάσσονται και: **α) οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στα διοικητικά όρια της Περιφέρειας Κρήτης**, οι οποίες, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 201 παρ. 1 του ν. 4855/2021, έθεσαν σε αναστολή το προσωπικό τους για χρονικό διάστημα κατ' ανώτατο τριών (3) μηνών και **β) οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στα διοικητικά όρια των Δήμων Ιστιαίας Αιδηψού και Μαντουδίου, Λίμνης, Αγίας Άννας της Περιφερειακής Ενότητας Ευβοίας της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας**, οι οποίες, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 17 της από 13.08.2021 ΠΝΠ, που κυρώθηκε

με το άρθρο 2 του ν. 4824/2021, έθεσαν σε αναστολή το προσωπικό τους για χρονικό διάστημα κατ' ανώτατο τριών (3) μηνών. Επομένως, και οι εν λόγω εργαζόμενοι θα λάβουν το Δώρο Χριστουγέννων κατ' αναλογία από τους εργοδότες τους και από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Εποχιακοί Εργαζόμενοι: Από τον κρατικό προϋπολογισμό θα λάβουν την αναλογία Δώρου Χριστουγέννων και οι εποχιακοί εργαζόμενοι, με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, των οποίων οι συμβάσεις τέθηκαν σε αναστολή ή οι οποίοι υπέβαλαν μονομερείς δηλώσεις αναστολής, για το διάστημα της αναστολής, υπολογιζόμενο επί της αποζημίωσης ειδικού σκοπού του αντίστοιχου διαστήματος.

Πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ: Στην περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι εντάχθηκαν στον μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», το Δώρο Χριστουγέννων θα καταβληθεί ως εξής:

A) οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλλουν την αναλογία του Δώρου Χριστουγέννων, βάσει των πραγματικών αποδοχών που έλαβαν κατά το διάστημα υπαγωγής στον εν λόγω μηχανισμό το αργότερο μέχρι την 21.12.2021.

B) από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθεί απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των δικαιούχων – εργαζομένων, την αναλογία του Δώρου Χριστουγέννων βάσει του ποσού της οικονομικής ενίσχυσης που έλαβαν για το χρονικό διάστημα υπαγωγής τους στο μηχανισμό. Η καταβολή θα γίνει σε δύο φάσεις: α. για το έως την 30.11.2021 διάστημα υπαγωγής, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 21.12.2021 και β. για το διάστημα υπαγωγής από 1.12.2021 έως 31.12.2021, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 31.1.2022.

Από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθούν και οι αναλογούσες στο Δώρο Χριστουγέννων ασφαλιστικές εισφορές των παραπάνω χρονικών διαστημάτων (αναστολών και υπαγωγής στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ), υπολογιζόμενες επί του ονομαστικού μισθού των δικαιούχων-εργαζομένων.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα δώρα εορτών (Υπουργική Απόφαση 19040/1981 – ΦΕΚ Β' 742).

Υπολογίστε το Δώρο Χριστουγέννων

με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

<https://www.kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-xristoygennon.php>

Τρόποι επικοινωνίας

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Ανεπίτρεπτη αστυνομική επιχείρηση στις εγκαταστάσεις της KAVALA OIL

Μια ανεπίτρεπτη αστυνομική επιχείρηση βρίσκεται σε εξέλιξη από τα ξημερώματα στις εγκαταστάσεις του εργοστασίου της KAVALA OIL στην Καβάλα. Εκατοντάδες εργαζόμενοι βρίσκονται κυριολεκτικά περικυκλωμένοι από τις αστυνομικές δυνάμεις και γαντζωμένοι σε έναν πύργο υψηλής επικινδυνότητας.

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στην KAVALA OIL, οι οποίοι μαζί με το Σωματείο



τους δίνουν εδώ και καιρό τον δικό τους αγώνα ενάντια στις απαράδεκτες και αντεργατικές αποφάσεις της διοίκησης της εταιρείας Energean. Παρά το γεγονός ότι η συγκεκριμένη εταιρεία έχει χρηματοδοτηθεί με 100 εκατομμύρια ευρώ, με εγγύηση του ελληνικού δημοσίου, αντί να διασφαλίσει θέσεις εργασίας και εργασιακά δικαιώματα, προχώρησε σε απολύσεις, μειώσεις μισθών και μετατροπή συμβάσεων εργαζομένων.

Οι κενές οργανικές θέσεις που υπάρχουν αυτή τη στιγμή στην επιχείρηση, επιβάλλεται να καλυφθούν εδώ και τώρα αφού όπως έχει τονίσει και το Σωματείο των Εργαζομένων είναι αναγκαίες οι προσλήψεις εξειδικευμένου προσωπικού, ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος ατυχήματος.

Επιστολή με σημαντικά ερωτήματα σχετικά με την τακτική της επιχείρησης απέστειλε ο Γενικός Γραμματέας της ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας INDUSTRIALL και στην πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ούρσουλα Φον Ντερ Λάιεν.

Η Συνομοσπονδία, ζητά από τη Διοίκηση της εταιρείας Energean να αλλάξει ρότα και να εγκαταλείψει τις μέχρι τώρα πρακτικές και μεθοδεύσεις της. Η ασφάλεια των εργαζομένων, της τοπικής κοινωνίας και του περιβάλλοντος, πρέπει και επιβάλλεται να αποτελούν προτεραιότητα για κάθε επιχείρηση στη χώρα μας.

Οι εργαζόμενοι είναι ανεπίτρεπτο να αντιμετωπίζονται κατασταλτικά σαν να πρόκειται για κοινούς ποινικούς. Εξάλλου ουδέποτε αρνήθηκαν το διάλογο για την εξεύρεση λύσης. Το αντίθετο συνέβη με την εργοδότη εταιρεία να προχωρά σε μια προσβλητική για την ευνομούμενη χώρα μας επίδειξη αυταρχισμού και ισχύος.

Καλούμε την ηγεσία του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη να δώσει εντολή απομάκρυνσης των αστυνομικών δυνάμεων. Ένα εργοστάσιο πετρελαίου δεν ενδείκνυται για τέτοιου τύπου «πολεμικά» σκηνικά, ειδικά μετά την ανατίναξη μετασχηματιστή υψηλής τάσης από οβίδα κρότου λάμψης που εκτοξεύτηκε από άνδρες των ΜΑΤ. Προειδοποιούμε ότι δεν πρέπει να υπάρξει ούτε ένας τραυματισμός εργαζομένου. Η ευθύνη θα βαρύνει εξολοκλήρου τη Διοίκηση της εταιρείας και την ΕΛ.ΑΣ, για το σκηνικό που στήθηκε σήμερα τα ξημερώματα στις εγκαταστάσεις ενός εργοστασίου υψηλής επικινδυνότητας.

Να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων security της Εθνικής Τραπέζης

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων security στην Εθνική Τράπεζα οι οποίοι αγωνιούν για το εργασιακό τους μέλλον.

Μετά την απόφαση της Διοίκησης της τράπεζας να αλλάξει τις εταιρείες, οι οποίες ως εργολάβοι έχουν αναλάβει τη φύλαξη, αφήνει να εννοηθεί ότι θα προχωρήσει σε σημαντικές μειώσεις αποδοχών.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, δουλεύουν αδιαλείπτως εδώ και 13 χρόνια εκτελώντας πλήθος εργασιών φύλαξης εγκαταστάσεων της τράπεζας αλλά

και υψηλόβαθμων στελεχών, όπως και οι συνάδελφοί τους που έχουν μόνιμη εργασιακή σχέση με την τράπεζα.

Είναι απαράδεκτο να εξαρτάται η εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων από την εναλλαγή των μεσαζόντων εργολάβων.

Η Εθνική Τράπεζα πρέπει να διασφαλίσει το σύνολο των θέσεων εργασίας των security και σε καμία περίπτωση να μην προχωρήσει σε μειώσεις αποδοχών.

Επ' αυτοφώρω συλλήψεις υπεύθυνων επιχείρησης στη Δράμα σε ΑΤΜ με τα χρήματα του δώρου εργαζομένου στο χέρι

Όταν τα στόματα ανοίγουν, όταν εγκαταλείπεται ο φόβος και αναζητείται βοήθεια, τότε η αυθαιρεσία τιμωρείται. Αυτό το μήνυμα έδωσαν σήμερα εργαζόμενοι στη Δράμα, όταν τους ζητήθηκε παρανόμως από τον εργοδότη τους να επιστρέψουν το δώρο Χριστουγέννων.

Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ και το Εργατικό Κέντρο Δράμας ενημέρωσαν την ασφάλεια ότι η ιδιοκτήτρια της επιχείρησης εστίασης στην οποία εργάζονταν, αφού τους κατέβαλε το δώρο μέσω τραπέζης ώστε να φαίνεται νόμιμη, ζήτησε να γίνει ανάληψη και να επιστραφούν στα χέρια της τα χρήματα. Σύμφωνα με τις οδηγίες της αστυνομίας τα χρήματα προσημειώθηκαν και όταν παραδόθηκαν στην ιδιοκτήτρια τότε εκείνη και ο υπεύθυνος του καταστήματος συνελήφθησαν επ' αυτοφώρω, έξω από το τραπεζικό υποκατάστημα και οδηγήθηκαν στον εισαγγελέα στο πλαίσιο του αυτοφώρου.

Η συγκεκριμένη περίπτωση δεν είναι η μοναδική και οι καταγγελίες για παράνομες και καταχρηστικές συμπεριφορές των εργοδοτών, για τις οποίες ενημερώνονται τα συνδικάτα, φτάνουν πάντα στα χέρια της δικαιοσύνης.

Η ΓΣΕΕ, στην προσπάθειά της να βοηθήσει τους ερ-

γαζόμενους έχει θέσει στη διάθεσή τους το Κέντρο Ενημέρωσης Εργαζομένων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ), στο οποίο μπορούν να κάνουν τις καταγγελίες τους ώστε να αποτραπούν οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες και σε συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές να επιβληθούν οι σχετικές κυρώσεις.

Οι περιπτώσεις που βλέπουν το φως της δημοσιότητας, αποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι μόνοι τους και τα συνδικάτα επιβάλλεται και μπορούν να αποτρέψουν τέτοια φαινόμενα.

Τρόπος αμοιβής αργιών Χριστουγέννων και Πρωτοχρονιάς

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) ενημερώνει τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής των εορτών των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς:

Ημέρες αργίας λόγω εορτών

Οι εορτές των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς, οι οποίες πλέον θεωρούνται ως **ημέρες υποχρεωτικής αργίας** βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (αρθ. 4 ΒΔ 748/1966, άρθρο 42 Ν. 4554/2018 και άρθρο 60 Ν. 4808/2021) είναι οι εξής: η **25η Δεκεμβρίου** (Χριστούγεννα), η **26η Δεκεμβρίου** (δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων), η **1η Ιανουαρίου** (Πρωτοχρονιά) και η **6η Ιανουαρίου** (εορτή των Θεοφανίων).

Σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις γιορτές. Επίσης δεν είναι νόμιμος ο συμπληρισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με την ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Αμοιβή ημερών υποχρεωτικής αργίας

Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν:

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύννηθες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν:

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται:

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, οφείλεται το 1/25 του 2 συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν,
 - β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημερομισθίου τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Φέτος η 26η Δεκεμβρίου συμπίπτει με την ημέρα της Κυριακής, με αποτέλεσμα να ισχύουν τα εξής:

Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την 26η Δεκεμβρίου ισχύουν τα εξής:

- α) οι ημερομίσθιοι θα λάβουν το συνηθισμένο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν.
- β) οι επί μηνιαίο μισθό θα λάβουν τόσα ωρομίσθια όσες ώρες απασχοληθούν και προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21/12. Σε περίπτωση που το Δώρο Χριστουγέννων δεν καταβληθεί έγκαιρα, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας. Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί έως και 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας ελέγχους και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα, για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Υπολογίστε το Δώρο Χριστουγέννων

με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

<https://www.kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-xristoygennon.php>

Η ΓΣΕΕ αποχαιρετά τον Κάρολο Παπούλια

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην Προέδρου της Δημοκρατίας Κάρολου Παπούλια.

Ο Κάρολος Παπούλιας, κατά τη διάρκεια της πολιτικής του διαδρομής αλλά ιδιαιτέρως ως ανώτατος πολιτειακός άρχοντας της χώρας, στάθηκε στο πλευρό των εργαζομένων, ενώ τίμησε πολλάκις με την παρουσία του τα Συνέδρια της ΓΣΕΕ. Την εποχή των μνημονίων μάλιστα με δημόσιες παρεμβάσεις του είχε υποστηρίξει τα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ έδινε ιδιαίτερη βαρύτητα και αναφερόταν συχνά στην ανάγκη αντιμετώπισης της ανεργίας κυρίως των νέων και των γυναικών.

Ο Κάρολος Παπούλιας έφυγε πλήρης ημερών και έργων αφήνοντας το δικό του στίγμα στην πολιτική ζωή του τόπου. Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.



Η ΓΣΕΕ θέτει προ των ευθυνών του το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Με επείγουσα επιστολή της η ΓΣΕΕ θέτει προ των ευθυνών του το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τα σοβαρά νομικά, αλλά και εφαρμοστικά προβλήματα, των διατάξεων του πρόσφατου νόμου 4808/2021 που θα αρχίσουν να ισχύουν από την 1η Ιανουαρίου 2022 και αφορούν στην υποχρέωση εγγραφής, υπό την απειλή αναστολής των θεμελιωδών τους δικαιωμάτων, όλων των συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων των Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), καθώς και στη γενική υποχρέωση διάθεσης ψηφιακών μέσων για τη διεξαγωγή των συλλογικών τους διαδικασιών.

Η Συνομοσπονδία τονίζει την υποχρέωση του Υπουργείου Εργασίας να μην θέσει σε λειτουργία το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και να αναμείνει την απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας, στο οποίο προσέφυγαν συνδικαλιστικές οργανώσεις και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, στην οποία προσέφυγε η ΓΣΕΕ, λόγω των ζητημάτων μείζονος γενικού ενδιαφέροντος που τίθενται από την προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από το Σύνταγμα, αλλά και από την ευρεία επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά παραβίαση των κανόνων και εγγυήσεων του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων.

Το Υπουργείο Εργασίας οφείλει να καταργήσει τις διατάξεις του ν. 4808/2021 που αφορούν στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και τροποποιούν κατά παραβίαση του Συντάγματος τους ιστορικούς και κεντρικούς για τη λειτουργία των συνδικάτων και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ν. 1264/1982 και το ν. 1876/1990. Η ανάσυρση από τις μαύρες σελίδες της ιστορίας της χώρας πρακτικών πλήρους ελέγχου της συνδικαλιστικής δράσης, όπως έγινε με αντίστοιχο νομοθέτημα της επταετίας για την τήρηση φακέλων των σωματείων στο Υπουργείο Εργασίας,

είναι σχεδόν βέβαιο ότι αποσκοπεί στη φίμωση της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης των εργαζομένων και των διεκδικήσεών τους για εργασία με ισότητα και αξιοπρέπεια.

Όσο εκκρεμεί ο έλεγχος συνταγματικότητας και νομιμότητας των διατάξεων αυτών, το Υπουργείο Εργασίας έχει καθήκον να παρατείνει την εφαρμογή τους, ενώ παράλληλα στα έκτακτα μέτρα αντιμετώπισης του κινδύνου διασποράς της πανδημίας και λόγω της επικρατούσας νέας έξαρσης, να διασφαλισθεί η συμμετοχή των εργαζομένων μέσω και της υποχρεωτικής υβριδικής διενέργειας των συλλογικών διαδικασιών των σωματείων.

Η επέλαση της ακρίβειας στα νοικοκυριά δεν αντιμετωπίζεται με μόλις 13€ αύξηση του κατώτατου μισθού

Μπορεί το κύμα ακρίβειας να επελαύνει εδώ και μήνες στη χώρα μας ακολουθώντας τον γενικότερο ευρωπαϊκό «καλπασμό» του πληθωρισμού. Μπορεί οι αυξήσεις στο ενεργειακό κόστος να μην αναμένεται να αποκλιμακωθούν πριν από το τέλος του 2022 (με τις εκτιμήσεις διαρκώς να μεταβάλλονται επί τα χείρω). Μπορεί να θεωρείται δεδομένο ότι και ο ελληνικός πληθωρισμός θα εκτοξευτεί σε επίπεδα άνω του 5% από τον Ιανουάριο. Μπορεί όλες οι μέχρι σήμερα εκτιμήσεις να προβλέπουν περαιτέρω ανατιμήσεις προϊόντων αμέσως μετά τις γιορτές, κατά μέσο όρο στο 20% σε αρκετά βασικά είδη διατροφής, αλλά και ευρύτερης ακόμη κατανάλωσης, και που όμως σε κάποιες περιπτώσεις θα αγγίξουν και το 30%.

Μπορεί όλα τα παραπάνω να συνιστούν μια αναπόφευκτη εξέλιξη, στην αλυσίδα που ξεκινάει από την πανδημική κρίση, συνεχίζεται με την «έκρηξη» του ενεργειακού κόστους, όπου το ρόλο τους ασφαλώς παίζουν και άλλοι παράγοντες και επιταχύνεται με καταλύτη την παγκόσμια διαταραχή της εφοδιαστικής αλυσίδας. Όμως, οι εργαζόμενοι στη χώρα μας

καλούνται να αντιμετωπίζουν όλες τις παραπάνω ανατιμήσεις, που έρχονται να προστεθούν σε εκείνες που έχουν σημειωθεί σε διάφορα βασικά αγαθά/προϊόντα από την αρχή του 2021, με ποσοστιαία αύξηση μόλις 2% στον κατώτατο μισθό, δηλαδή 13€ μεικτά το μήνα (!).

Με «αρνητικούς πρωταθλητές» τα απορρυπαντικά, τα όσπρια, τα τυροκομικά κ.α. κυρίως βασικά τρόφιμα, ο βασικός στόχος θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού που είναι η προστασία ενός τμήματος της κοινωνίας από τη φτωχοποίηση έχει αποτύχει παταγωδώς. Το ύψος του κατώτατου μισθού στη χώρα μας και η μόλις 2% αύξηση που ανακοίνωσε η Κυβέρνηση, δε μπορεί σε καμία περίπτωση να διασφαλίσει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Η οριακή αύξηση του κατώτατου μισθού και μάλιστα από 1.1.2022, δεν ενισχύει σε καμία περίπτωση την οικονομική και κοινωνική σταθερότητα και ανάπτυξη, δε βελτιώνει τις συνθήκες διαβίωσης και φυσικά δε μειώνει την ανασφάλεια και επισφάλεια που διακρίνουν σήμερα την αγορά εργασίας.

Η ΓΣΕΕ, έχει τεκμηριώσει μέσω του Ινστιτούτου εργασίας της Συνομοσπονδίας, το αίτημά της για την αναγκαιότητα άμεσης επαναφοράς του κατώτατου μισθού στα 751 ευρώ και στη συνέχεια της προσαρμογής του στο 60% του διαμέσου ακαθάριστου μισθού πλήρους απασχόλησης, δηλαδή στα 809 ευρώ, με την υπογραφή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η αύξηση των 13 ευρώ την οποία αποφάσισε η κυβέρνηση δεν αλλάζει το γεγονός ότι ο κατώτατος μισθός βρίσκεται κάτω από το όριο της φτώχειας, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.

Οι εργαζόμενοι στη χώρα μας, κρίνουν κατώτερη των προσδοκιών και των αναγκών τους την απόφαση της Κυβέρνησης. Σε μία κρίσιμη για αυτούς περίοδο λόγω και της πανδημίας -και μετά από 11 συνεχή χρόνια μνημονίων και σκληρών δημοσιονομικών μέτρων- χρειάζονται την ουσιαστική ενίσχυση των εισοδημάτων και της προστασίας τους, την καταπο-

λέμηση της παραβατικότητας σε βάρος τους και τη θεσμική κατοχύρωση και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας.

Τα συνδικάτα, οι εργαζόμενοι, οι άνεργοι, οι απολυμένοι δεν ξεχνούμε ότι τον Ιούνιο του 2021 τέθηκαν σε ισχύ με το ν. 4808/2021 αντεργατικά μέτρα τα οποία, επιτείνοντας τους εργασιοκτόνους περιορισμούς των μνημονιακών μέτρων, θίγουν θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα του Εργατικού Δικαίου της χώρας και επιφέρουν καίρια πλήγματα στο θεσμό των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και στο μοντέλο της ασφαλούς και αξιοπρεπώς αμειβόμενης εργασίας. Σειρά μέτρων αποδυνάμωσης της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων, με παράλληλη ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και της ατομικής σύμβασης εργασίας επιβλήθηκαν σε ένα εργασιακό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον απαγορευτικό για τέτοιου είδους νομοθετικές παρεμβάσεις, εν μέσω παραιτούμενης για δεύτερο χρόνο διακινδύνευσης της κοινωνίας από την πανδημία του κορωνοϊού, με όλες τις ήδη επελθούσες και αναμενόμενες στο μέλλον συνέπειες στην οικονομία, την εργασία και την κοινωνία.

Σε ένα περιβάλλον ακραίας ευελιξίας της αγοράς εργασίας και έντονης επισφάλειας του εργατικού δυναμικού της χώρας, που τροφοδοτείται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, την εκτεταμένη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την αποδιοργάνωση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους και την απειλή της πανδημίας, το βασικό ρυθμιστικό πλαίσιο της εργασίας αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα έχει αντεργατικό και αντισυνδικαλιστικό προσανατολισμό και πλέον έντονα αντικοινωνικά χαρακτηριστικά.

Τέλος, οφείλουμε να υπενθυμίσουμε σε όλους την Πρωθυπουργική δέσμευση για αύξηση του κατώτατου μισθού για διπλάσιο ποσοστό του ρυθμού ανάπτυξης.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2022

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Ανάκληση εκπροσώπων ΓΣΕΕ από Ο.Κ.Ε

Μετά τις τελευταίες εξελίξεις και τη μετατροπή της Ο.Κ.Ε από ένα θεσμό συνεννόησης και διαλόγου, σ' ένα ελεγχόμενο κομματικό παραμάγαζο, η ΓΣΕΕ αποφάσισε την ανάκληση των εκπροσώπων της από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.

Σε σχετική επιστολή που απέστειλε η Συνομοσπονδία στον Υπουργό Οικονομικών Χρήστο Σταϊκούρα, στον Πρόεδρο, στους Αντιπροέδρους και τα μέλη της ΟΚΕ, τονίζει ότι η απόφασή της έρχεται μετά την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας και τη μη συμμόρφωση στις εγγυήσεις αμεροληψίας και ανεξαρτησίας, από κρατικές και λοιπές παρεμβάσεις, που οφείλουν να διέπουν τη διαδικασία εκλογής Προέδρου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Η σχετική επιστολή

Προς

- Τον Πρόεδρο, τους Αντιπροέδρους & τα Μέλη της ΟΚΕ
- Τον Υπουργό Οικονομικών, κ. Χ. Σταϊκούρα

Θέμα: Ανάκληση των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ).

Σε εκτέλεση των σχετικών αποφάσεων της από 12.10.2021 Ολομέλειας της Διοίκησης και της από 17.12.2021 Εκτελεστικής της Επιτροπής της, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ):

1. ανακαλεί από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) το σύνολο των δεκατεσσάρων (14) τακτικών μελών και των δεκατεσσάρων (14) αναπληρωματικών μελών, τα οποία προτάθηκαν από τη Συνομοσπονδία και ορίστηκαν ως

εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ στη σύνθεση της δεύτερης ομάδας – ομάδα εργαζομένων της ΟΚΕ (άρθρο 3 παρ.4 Ν. 2232/1994, όπως ισχύει, ΦΕΚ 1051/ΥΟΔΔ/21.12.20)

2. δεν νομιμοποιεί επομένως την ιδιότητα του εκπροσώπου της στη διαδικασία εκλογής και την εκλογή του Αντιπροέδρου της ΟΚΕ. Επισημαίνουμε μάλιστα ότι, παρά την απαγόρευση ανανέωσης της θητείας των Αντιπροέδρων της ΟΚΕ, την παράνομη και παράτυπη εκλογή του Αντιπροέδρου όχι μόνο της δεύτερης, αλλά και της τρίτης ομάδας της ΟΚΕ (άρθρο 5 παρ.4 Ν. 2232/1994, όπως ισχύει) και
3. δεν θα συμμετέχει διά του Προέδρου της στο Συμβούλιο Προέδρων της ΟΚΕ (άρθρο 12 Ν. 2232/1994, όπως ισχύει).

Η απόφαση της ΓΣΕΕ για την ανάκληση των εκπροσώπων της ελήφθη σε συνέχεια της απόφασης 990/2021 του Συμβουλίου της Επικρατείας και της μη συμμόρφωσης στις εγγυήσεις αμεροληψίας και ανεξαρτησίας από κρατικές και λοιπές παρεμβάσεις, που οφείλουν να διέπουν τη διαδικασία εκλογής Προέδρου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και συνακόλουθα τη δημοκρατική διασφάλιση της νόμιμης εκπροσώπησής της για την απρόσκοπτη εκπλήρωση της εκ του νόμου αποστολής της ως θεσμικού οργάνου διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο αναπλ. Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Θανάσης Δανούσης

Όχι στις απολύσεις της ENERGEAN στα Πετρέλαια Καβάλας

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη διοίκηση της εταιρείας Energean η οποία προχώρησε σε απολύσεις εργαζομένων στα Πετρέλαια Καβάλας. Απολύσεις επειδή οι εργαζόμενοι όρθωσαν το ανάστημά τους και διεκδίκησαν το δίκιο τους. Η εταιρεία, απολύει αλλά και μηνύει τους εργαζόμενους με αναληθείς κατηγορίες για δυσφήμιση και δολιοφθορές με στόχο τον εκφοβισμό των υπολοίπων, τους οποίους προειδοποιεί ότι αν δεν σταματήσουν την επίσχεση εργασίας θα έχουν την ίδια τύχη με τους συναδέλφους τους.

Η Συνομοσπονδία απαιτεί από τη διοίκηση της Energean να αλλάξει ρότα εδώ και τώρα, να πάρει πίσω τις απολύσεις και να εγκαταλείψει τις αυταρχικές πρακτικές.

Οι εργαζόμενοι στα Πετρέλαια Καβάλας διεκδικούν το αυτονόητο. Τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας τους αλλά σ' ένα εργασιακό περιβάλλον με ασφάλεια τόσο για τους ίδιους όσο και για την τοπική κοινωνία. Σ αυτόν τον αγώνα δεν είναι μόνοι τους. Είμαστε όλοι μαζί. Οι εργαζόμενοι έχουν επιδείξει υπευθυνότητα και επιζητούν λύσεις με αξιοπρέπεια και κοινωνική ευθύνη και αυτό πρέπει να γίνει.

Ατελείωτη η λίστα με τους νεκρούς εν ώρα εργασίας

Η λίστα με τους νεκρούς εν ώρα εργασίας δε λέει να κλείσει. Τις τελευταίες ημέρες, δύο εργαζόμενοι έχασαν τη ζωή τους την ώρα που εργάζονταν και ένας τραυματίστηκε σοβαρά και νοσηλεύεται στο νοσοκομείο.

Στη Λίμνη Πλαστήρα εργαζόμενος εργολάβου του ΔΕΔΔΗΕ, χάνει τη ζωή του την ώρα που επιχειρούσε να αποκαταστήσει βλάβη στην ηλεκτροδότηση.

Στο δήμο Βόρειας Κυνουρίας, εργαζόμενος σε εργολάβο που έχει αναλάβει την επεξεργασία απορριμμάτων, σκοτώνεται την ώρα που εκτελούσε εργασίες.

Στα Τρία Μοναστήρια Ρεθύμνου, οδηγός τραυματίζεται όταν το φορτηγό που οδηγούσε εξετράπη από την πορεία του.

Κοινός παρανομαστής και στις τρεις περιπτώσεις οι “αδιευκρίνιστες συνθήκες”. Είναι αδιανόητο και έχουμε κρούσει κατ' επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου, να χάνουν τη ζωή τους άνθρωποι την ώρα του μεροκάματου. Τα εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα έχουν γίνει μάστιγα για τη χώρα μας και δυστυχώς δεν έχουν ληφθεί μέτρα ώστε να αποτραπούν.

Απαιτούμε να διευκρινιστούν άμεσα οι συνθήκες κάτω από τις οποίες οι δύο συνάδελφοι έχασαν τη ζωή τους και ο ένας συνάδελφος τραυματίστηκε και να αποδοθούν ευθύνες όπου αυτές αναλογούν. Οι αρμόδιες αρχές και οι ελεγκτικοί μηχανισμοί πρέπει να κινητοποιηθούν άμεσα, ώστε να μη θρηνήσουμε άλλους συναδέλφους.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων του ΧΙΛΤΟΝ

Με τη μορφή εθελουσίας εξόδου ή συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης άλλων εταιρειών, οδηγεί σε απολύσεις 350 εργαζόμενους η εταιρεία Ιονική Ξενοδοχειακή ΑΕ, στην οποία ανήκει το Χίλτον. Ο στόχος είναι ξεκάθαρος και πρέπει να αποτραπεί. Η εταιρεία θέλει να απολύσει καταρτισμένους επαγγελματίες με πολλά χρόνια εμπειρίας και εργασίας και να τους αντικαταστήσει με φθηνό εργατικό δυναμικό. Η Συνομοσπονδία στηρίζει τις πρωτοβουλίες του επιχειρησιακού σωματείου εργαζομένων στο Χίλτον και της ΠΟΕΕΤ, ενώ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων οι οποίοι δίνουν τον αγώνα τους με σειρά κινητοποιήσεων.

Η διοίκηση του ξενοδοχείου, πρέπει να εγκαταλείψει την αδιάλλακτη στάση της και τα τελεσίγραφα και να ξεκινήσει διαβούλευση με τους εργαζόμενους ώστε να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας τους και τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Η άδεια ειδικού σκοπού συνιστά ειδικό σχήμα άδειας και όχι τιμωρητικό ακολούθημα της άδειας ασθένειας

Σε μια περίοδο που η μετάλλαξη «Ο» της COVID-19 σαρώνει απ' άκρου εις άκρον τη χώρα, με τις μικρότερες ηλικίες να βρίσκονται και αυτές στο επίκεντρο της νόσου, οι εργαζόμενοι γονείς του ιδιωτικού τομέα υφίστανται σημαντική δυσμενή διάκριση έναντι των συναδέλφων τους στο δημόσιο τομέα, οι οποίοι (ορθώς) έχουν πρόσβαση στη χορήγηση πενθήμερης (5) άδειας ειδικού σκοπού δίχως περικοπή των αποδοχών τους.

Η τροπολογία που κατέθεσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετατρέπει την άδεια ειδικού σκοπού σε τιμωρητικό ακολούθημα της άδειας ασθένειας και μάλιστα με χρονικό περιορισμό της περιόδου νόσησης. Μέχρι σήμερα η άδεια ειδικού σκοπού αποτελούσε ένα ειδικό σχήμα άδειας τριών ημερών που ακολουθείτο από τη χορήγηση μίας ημέρας ετήσιας κανονικής άδειας, σχήμα το οποίο επαναλαμβανόταν κυκλικά ανά τέσσερις ημέρες. Αναλυτικότερα, οι δύο πρώτες ημέρες χορηγούνταν με πλήρεις αποδοχές από τον εργοδότη, η τρίτη ημέρα επιδοτείτο στο 100% από τον τακτικό προϋπολογισμό και η τέταρτη ημέρα αφαιρείτο από την ετήσια κανονική άδεια του εργαζόμενου. Επίσης, για εργαζόμενους που είχαν ήδη εξαντλήσει το δικαίωμα της ετήσιας κανονικής άδειας για το έτος 2020, γινόταν αποδεκτό ότι, κατά την τέταρτη μέρα του ανωτέρω σχήματος, μπορούσε να δηλωθεί οποιαδήποτε άλλη νόμιμη άδεια δικαιούτο ο εργαζόμενος, είτε αυτή χορηγείτο με αποδοχές είτε χωρίς αποδοχές, όπως π.χ. άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών, άδεια λόγω ασθένειας τέκνου, άδεια άνευ αποδοχών. Με την τροπολογία του Υπουργείου Εργασίας μειώνονται κατά 50% οι αποδοχές των 4 πρώτων ημερών, ενώ την 5η ημέρα οι εργαζόμενοι γονείς θα πρέπει να αναζητήσουν άλλη πρόσφορη άδεια για να δικαιολογήσουν την απουσία τους, δίχως να υπάρχει

πρόβλεψη για παράταση ανά περίπτωση, με εντολή ιατρού, αν τα συμπτώματα επιμένουν. Βέβαια, ερωτηματικά γεννώνται για την 4η μέρα, διότι η διατύπωση της τροπολογίας δεν κάνει απολύτως καμία αναφορά στην υποχρέωση του εργοδότη να καλύπτει την αναλογία που του αντιστοιχεί συμπληρωματικά του τεκμαρτού της αποζημίωσης του ΕΦΚΑ. **Επίσης, με την τροπολογία γεννάται και ένα άλλο ερωτηματικό:** Για τους εργαζόμενους που τα τέκνα τους νοσούν θα ισχύει η προβλεπόμενη στην ως άνω τροπολογία τιμωρητική αποζημίωση, **ενώ για τους εργαζόμενους γονείς που τα τέκνα δεν νοσούν αλλά τα τμήματα των σχολείων τους έκλεισαν με απόφαση του ΕΟΔΥ λόγω κρουσμάτων θα ισχύει η άδεια ειδικού σκοπού που θεσπίστηκε με το άρθρο 4 της ΠΝΠ της 11/3/2020 (Α'55), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 4682/2020 (Α'76) και προβλέπει τέσσερις (4) ημέρες με πλήρεις αποδοχές (2 εργοδότης, 1 κράτος, 1 εργαζόμενος);** Δηλαδή σε μια χώρα δημοκρατικά ευνομούμενη, θα έχουμε εργαζόμενους γονείς «τριών ταχυτήτων»; Άλλη μεταχείριση οι εργαζόμενοι γονείς του δημοσίου τομέα, άλλη οι γονείς με νοσούντα τέκνα και άλλη οι εργαζόμενοι με τέκνα, των οποίων τα σχολικά τμήματα έκλεισαν με απόφαση του ΕΟΔΥ;

Η Συνομοσπονδία ζητά από την Κυβέρνηση να νομοθετήσει εκ νέου με καθαρότητα, δίχως διακρίσεις και μισθολογικές περικοπές. Η τροπολογία επιβάλλεται να ανακληθεί άμεσα και με νέα τροπολογία να προβλέπεται ότι σε περίπτωση νόσησης από COVID-19 τέκνων εργαζομένων μέχρι και τη Γ' Λυκείου, οι εργαζόμενοι γονείς να δικαιούνται ειδικής άδειας με πλήρεις αποδοχές για πέντε (5) ημέρες ή για όσο διάστημα κριθεί απαραίτητο με γνωμάτευση ιατρού για τις περιπτώσεις νόσησης, νοσηλείας τέκνων και αναστολής λειτουργίας σχολικών τμημάτων.

Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων σε συνθήκες ψύχους, έντονων χιονοπτώσεων και παγετού

Οι σφοδρές χιονοπτώσεις και τα έντονα καιρικά φαινόμενα πλήττουν μεγάλο μέρος της χώρας. Προς τούτο υπενθυμίζονται οι γενικές οδηγίες που έχουν εκδοθεί και από τη Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των κατοίκων όλης της χώρας, αλλά και ιδιαίτερα των περιοχών που πλήττονται εντονότερα από τα φαινόμενα κακοκαιρίας, με έμφαση στα μέτρα προστασίας εξαιτίας της διακοπής των μετακινήσεων ή της σημαντικής και κυρίως επικίνδυνης επιβάρυνσής τους.

Από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας, έχει εκδοθεί μόνο Ανακοίνωση Τύπου σχετικά με το ότι «Οι εργοδότες οφείλουν να λάβουν ιδιαίτερη μέριμνα για όσους εργαζόμενους απασχολούνται σε εξωτερικούς χώρους». Εφόσον τα Υπουργεία Υγείας και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και η Πολιτική Προστασία, εκδώσουν ειδικότερη ανακοίνωση στη βάση και του πλαισίου αντιμετώπισης της διασποράς της πανδημίας, η ΓΣΕΕ θα επανέλθει με συμπληρωματική ανακοίνωση. Επίσης, λόγω της μη λειτουργίας των σχολείων σε περιοχές που πλήττονται ή αναμένεται να πληγούν από την κακοκαιρία, το Υπουργείο Εργασίας οφείλει να δώσει τις απαραίτητες διευκρινίσεις για τη διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων.

Προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων σε συνθήκες ψύχους, έντονων χιονοπτώσεων και παγετού, η Γ.Σ.Ε.Ε. ενημερώνει για τα ακόλουθα:

1. Αδυναμία προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους

Οι εργαζόμενοι που δεν κατάφεραν να προσέλθουν στην εργασία τους όχι λόγω δικής τους υπαιτιότητας, αλλά εξαιτίας σπουδαίου λόγου που οφείλεται σε αδυναμία μετακίνησής τους λόγω της χιονόπτω-

σης και των συνεπειών της δικαιούνται κανονικά της αποδοχής τους για την ημέρα ή τις ημέρες αυτές της κακοκαιρίας, αρκεί να έχει προηγηθεί τουλάχιστον δεκαήμερη πραγματική εργασία στον εργοδότη τους.

Η διακοπή των συγκοινωνιών και η επικινδυνότητα όλων των δρόμων, και όχι μόνο των κεντρικών οδικών αρτηριών, εξαιτίας της σφοδρής χιονόπτωσης και του παγετού που ακολουθεί, αλλά και της χαμηλής ορατότητας σε πολλές περιπτώσεις, αποτελούν τυπική περίπτωση σπουδαίου λόγου, που δικαιολογεί, σύμφωνα με την καλή πίστη, τη μη παροχή της εργασίας.

Εφόσον υπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, το δικαίωμα στις αποδοχές της ημέρας κακοκαιρίας θεμελιώνεται όταν η επιχείρηση λειτούργησε κανονικά και ο εργαζόμενος δεν κατόρθωσε, παρά την καταβληθείσα από μέρους του προσπάθεια, να μεταβεί στην εργασία του. Επίσης το δικαίωμα αυτό διατηρείται και όταν η επιχείρηση δεν λειτούργησε κανονικά επειδή ο εργοδότης διέκοψε τη λειτουργία της χωρίς να λάβει τα απαιτούμενα «μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης». Ως εκ τούτου, ο εργαζόμενος που δεν κατόρθωσε να μεταβεί στην επιχείρηση, της οποίας τη λειτουργία διέκοψε ο εργοδότης την ημέρα της κακοκαιρίας λόγω της εκτίμησής του πχ ότι δεν θα υπάρξει επαρκής πελατεία ή (και) προσέλευση των εργαζομένων, δικαιούται κανονικά τις αποδοχές της ημέρας αυτής.

Αντίθετα, στην επιχείρηση που λόγω της ασυνήθους σε ένταση χιονόπτωσης είναι κατ' αντικειμενική κρίση αδύνατο να λειτουργήσει, τα μέρη απαλλάσσονται αμοιβαία από τις υποχρεώσεις τους σε ό,τι αφορά την παροχή εργασίας κατά την ημέρα που παρέμεινε κλειστή.

Σημειώνεται ότι η ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν κατόρθωσε να μεταβεί στην εργασία του λόγω ακραίων καιρικών συνθηκών δεν μπορεί να χρεωθεί μονομερώς από τον εργοδότη στον μισθωτό ως ημέρα κανονικής άδειας.

2. Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων

Κρίνεται σκόπιμη η υπενθύμιση του πλαισίου οδηγιών για την περιγραφή των ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου, τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που πρέπει προληπτικά να λαμβάνονται από τους εργοδότες, σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες και τη διενέργεια τόσο προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους από την εργασία σε συνθήκες ψύχους είναι οι καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδη διαβήτης, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτηριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά, διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση. Η ένταξη των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.
- Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα:
 - Οι χώροι εργασίας σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας πρέπει να έχουν θερμοκρασία ανάλογη με τη φύση της εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της, λαμβανομένων πάντα υπόψη και των κλιματολογικών συνθηκών των εποχών του έτους.
 - Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε εξωτερικές θέσεις εργασίας, αυτές πρέπει να διευθετούνται κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να προστατεύονται από τις ατμοσφαιρικές επιδράσεις (δυσμενείς καιρικές συνθήκες) και να μην κινδυνεύουν να γλιστρήσουν ή να πέσουν.
 - Να χορηγείται στους εργαζόμενους, στις πε-

ριπτώσεις που αυτό απαιτείται, εξοπλισμός ατομικής προστασίας για προστασία από το ψύχος. Ως εξοπλισμός ατομικής προστασίας νοείται κάθε εξοπλισμός τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να φορά ή να φέρει κατά την εργασία, για να προστατεύεται από ένα ή περισσότερους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και κάθε συμπλήρωμα ή εξάρτημα του εξοπλισμού που εξυπηρετεί αυτό το σκοπό.

- Η οργάνωση και ο ρυθμός εργασίας δεν πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Στην περίπτωση εγκύων και γαλουχουσών εργαζομένων, για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσής τους σε ακραίες συνθήκες καταπόνησης λόγω ψύχους, πρέπει να αξιολογείται ο κίνδυνος για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία, και να καθορίζονται τα ληπτέα μέτρα.
- Απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκων εργαζομένων σε εργασίες κατά τις οποίες ο νέος εκτίθεται σε δυσμενείς καιρικές συνθήκες κατά την εκτέλεση υπαίθριων εργασιών.

Ειδικότερα για τα τεχνικά και οικοδομικά έργα:

- Αντιστηρίξεις, εκσκαφές κ.λ.π. πρέπει να επανελέγχονται από το επιβλέποντα μηχανικό πριν από την επανάληψη εργασιών διακοπείσων λόγω θεομηνίας ή παγετού και να αναγράφονται οι σχετικές παρατηρήσεις στο Ημερολόγιο Μέτρων Ασφάλειας.
- Όσον αφορά τα ανυψωτικά μηχανήματα, απαγορεύεται η εγκατάσταση ή χρήση τους σε καιρικές συνθήκες που είναι δυνατό να θέσουν σε κίνδυνο την ευστάθειά τους.
- Οι προσωρινές εργασίες σε ύψος εκτελούνται μόνον όταν οι καιρικές συνθήκες δεν

θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

- Όλες οι βοηθητικές κατασκευές (ικριώματα κλπ) πρέπει να επιθεωρούνται από το αρμόδιο πρόσωπο ως προς την αντοχή, τη σταθερότητα και τα μέτρα ασφάλειας σε περίπτωση θεομηνίας και πριν από την επανάληψη των εργασιών. Σε περίπτωση δυσμενών καιρικών συνθηκών διακόπτονται οι εργασίες οι οποίες παρεμποδίζονται άμεσα από αυτές. Οι εργασίες αυτές επαναλαμβάνονται μετά την αποκατάσταση των ασφαλών συνθηκών εργασίας.

Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της καταπόνησης των εργαζομένων λόγω ψύχους, έντονης χιονόπτωσης και παγετού πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της καταπόνησης των εργαζομένων, σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον εκτεθειμένους στις καιρικές συνθήκες, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).

Οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη χειμερινή περίοδο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδοτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας η εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων για την πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (ψύχος, καύσωνας κλπ).

Τονίζουμε ότι με άτυπες εγκυκλίους και ανακοινώσεις τα προβλήματα δεν επιλύονται, αλλά χρειάζεται άμεσα ένα σαφές ρυθμιστικό πλαίσιο, αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση των έγκαιρων ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ

<https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pli-roforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Να εκπληρωθούν επιτέλους οι υποχρεώσεις της Ιόνιος ΑΕ στους εργαζόμενους της Να σταματήσουν οι καταχρηστικές πρακτικές

Ενώ συνεχίζονται οι πολύμηνες προσπάθειες από την εργατική πλευρά μέσω της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος και του Συλλόγου Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδος για την καταβολή των επί σειρά ετών δεδουλευμένων των εργαζομένων στην εταιρεία ΙΟΝΙΟΣ ΑΕ, η εταιρεία επιμένει στο να μην καταβάλει τα χρήματα παρανομώντας και αδιαφορώντας για την οικονομική εξαθλίωση στην οποία οδήγησε τόσες οικογένειες. Συγκεκριμένα:

1. Υπάρχουν οφειλές δεδουλευμένων στα εργοτάξια Φράγματος Νεστορίου, Σουφλίου-Κορνοφωλιάς, Στείρων Εύβοιας, Νεμέας Κορίνθου, συντήρησης της “Εγνατίας Οδός Α.Ε.” κ.α που ξεπερνούν κατά πολύ τις 500.000 (πεντακόσιες χιλιάδες) ευρώ.
2. Υπάρχουν δικαστικές αποφάσεις και διαταγές πληρωμής υπέρ των εργαζομένων, που δεν εκτελούνται!
3. Επιπροσθέτως έχουμε καταγγελίες για καθυστερήσεις μηνών στην καταβολή των ενσήμων και για περιπτώσεις ανασφάλιστης εργασίας ακόμη και μέσα στο διάστημα των αναστολών της πανδημίας λόγω Covid.



Τα συνδικάτα, θα συνεχίσουμε να βρισκόμαστε δίπλα στους εργαζόμενους της ΙΟΝΙΟΣ ΑΕ έως την τελική δικαίωσή τους. Το ζήτημα είναι θέμα λειτουργίας μιας ευνομούμενης πολιτείας. Απαιτούμε από την εταιρία να εκπληρώσει άμεσα τις υποχρεώσεις της και να καταβάλει τα οφειλόμενα, δίνοντας τέλος στην απαράδεκτη αυτή κατάσταση.

Η ΓΣΕΕ ζητά από το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων και τις Περιφέρειες των πληττόμενων περιοχών την άμεση λήψη μέτρων για τη σαφή ρύθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών πολιτικής προστασίας

Με επιστολή της η ΓΣΕΕ προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και των Πρόεδρο της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας ζητά την άμεση λήψη των απαραίτητων νομοθετικών μέτρων για τη σαφή ρύθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση κήρυξης κατάστασης έκτακτης ανάγκης πολιτικής προστασίας.

Η ΓΣΕΕ έχει γίνει αποδέκτης σοβαρότατων καταγγελιών για παράνομη απασχόληση εργαζομένων παρά την απαγόρευση κατά τις ημέρες της σφοδρής κακοκαιρίας, όπως και σήμερα 27.1.2022 για παράνομη απασχόληση διανομέων/ταχυμεταφορέων με δίκυκλο.

Η Συνομοσπονδία τονίζει την ανάγκη αποσαφήνισης του περιεχομένου των μέτρων έκτακτης ανάγκης σε ό,τι αφορά στην απαγόρευση απασχόλησης και τις εξαιρέσεις της που σχετίζονται μόνο με την αντιμετώπιση των συνεπειών της σφοδρής κακοκαιρίας και ζητά:

1. Από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την προώθηση νομοθετικών διατάξεων α) για την προσθήκη στις ημέρες υποχρεωτικής αργίας των ημερών που

υποχρεωτικά εφαρμόζονται έκτακτα μέτρα ειδικής κινητοποίησης πολιτικής προστασίας, ώστε να μην χάνεται το εργατικό ημερομίσθιο, αλλά και να προσαυξάνεται σε περίπτωση επιτρεπόμενης εργασίας και β) για την αναγνώριση δικαιώματος άδειας ειδικού σκοπού με πλήρεις αποδοχές στους εργαζόμενους γονείς σε περίπτωση αναστολής, λόγω της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, των εκπαιδευτικών μονάδων που φοιτούν τα παιδιά τους.

2. Από την πλευρά των Περιφερειάρχων των πληττόμενων περιοχών, με τη συμβολή της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας, την έκδοση των προβλεπόμενων από το νόμο Αποφάσεων για την κήρυξη των ημερών αυτών ειδικής κινητοποίησης πολιτικής προστασίας, ως υποχρεωτικών αργιών για τους εργαζόμενους των περιοχών αυτών.

η επιστολή της ΓΣΕΕ

Προς

τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων,
κ. Κ. Χατζηδάκη

τον Πρόεδρο Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας, κ. Α. Τζιτζικώστα

Θέμα: Άμεση λήψη απαραίτητων νομοθετικών μέτρων για τη σαφή ρύθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών πολιτικής προστασίας.

Κύριε Υπουργέ

Κύριε Πρόεδρε,

Για μία ακόμα φορά η χώρα μας δοκιμάζεται από ευρείας κλίμακας συμβάντα φυσικών καταστροφών με, όχι απλά υψηλή διακινδύνευση, αλλά σοβαρές συνέπειες σε βάρος της υγείας και της ασφάλειας του πληθυσμού της.

Ο σχεδιασμός Πολιτικής Προστασίας ακόμα και στην ίδια την πρωτεύουσα, αποδείχθηκε τουλάχιστον ανεπαρκής εκθέτοντας, σωρευτικά με την ένταση των καιρικών φαινομένων, σε παρατεταμένη υψηλή διακινδύνευση τους κατοίκους των πληττόμενων περιοχών, δημιουργώντας παράλληλα εύλογα ερωτηματικά για την ύπαρξη και την οργανωτική επάρκεια και ετοιμότητα του Εθνικού Μηχανισμού Διαχείρισης Κρίσεων και Αντιμετώπισης Κινδύνων.



Με διαδοχικές αποφάσεις του Γενικού Γραμματέα Πολιτικής Προστασίας (ΦΕΚ Β' 187, 189, 201/2022), στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας για την κατάσταση έκτακτης ανάγκης πολιτικής προστασίας, κηρύχθηκαν συγκεκριμένες περιοχές της επικράτειας σε Κατάσταση Ειδικής Κινητοποίησης Πολιτικής Προστασίας. Με τις αποφάσεις αυτές αναστάλη η λειτουργία όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και όλων των δημοσίων υπηρεσιών, με την εξαίρεση ρητά αναφερόμενων υπηρεσιών, αλλά και την αόριστη αναφορά στην εξαίρεση από την αναστολή «άλλων υπηρεσιών», που «κατά την κρίση του Προϊσταμένου της οικείας οργανικής μονάδας» είναι αναγκαία η λειτουργία τους «για τη διαχείριση του φαινομένου» (της σφοδρής κακοκαιρίας). Εξίσου, με τις αποφάσεις αυτές αναστάλη η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων, με την εξαίρεση ρητά αναφερόμενων δραστηριοτήτων που λειτουργούν «κατά τις αργίες», αλλά και την αόριστη αναφορά στην εξαίρεση από την αναστολή αόριστα «επιχειρήσεων, η λειτουργία των οποίων συμβάλλει στην αντιμετώπιση των συνεπειών της κακοκαιρίας».

Παράλληλα με τις αόριστες αυτές αναφορές στις εξαιρέσεις αναστολής της λειτουργίας κι ενώ το κοινωνικό σύνολο είναι σε σύγχυση μεταξύ συνθηκών αδυναμίας μετακινήσεων, κυκλοφοριακού εγκλωβισμού ακόμα και σε κεντρικές αρτηρίες, διακοπής ηλεκτροδότησης κλπ, πολλοί εργαζόμενοι κλήθηκαν:

- να διαχειριστούν τις εντολές προϊσταμένων τους ή εργοδοτών για μη διακοπή της εργασίας τους σε υπηρεσίες/επιχειρήσεις που δεν σχετίζονται με την αντιμετώπιση των συνεπειών των ακραίων καιρικών συνθηκών, οι οποίες βρήκαν έρεισμα και στις ασαφείς οδηγίες μέσω εγγράφων και «ισχυρών συστάσεων» των αρμόδιων Υπουργείων Εσωτερικών και Εργασίας πχ για τηλεργασία/παροχή εργασίας εξ αποστάσεως σε κάθε περίπτωση, παρά την αναστολή λειτουργίας υπηρεσιών και επιχειρήσεων,
- να διασφαλίσουν τη συμμετοχή των παιδιών τους σε τηλεεκπαίδευση ή σε αναμονή οδηγίων τηλεεκπαίδευσης,

- να διασφαλίσουν την παροχή της εργασίας τους με τηλεργασία, ακόμα και εάν δεν ήταν τηλεργαζόμενοι και χωρίς υλικοτεχνική υποδομή ή με διακοπή λόγω καιρικών συνθηκών των μέσων εξ αποστάσεως εργασίας,
- να εργασθούν με φυσική παρουσία σε συνθήκες ουσιαστικά πολιτικής επιστράτευσης και επίταξης της εργασίας τους, σε υπηρεσίες/επιχειρήσεις που συνέχισαν να λειτουργούν, χωρίς οδηγίες ασφαλούς προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία, χωρίς μέσα ατομικής προστασίας και βέβαια χωρίς ρητή αναφορά ότι για την εργασία τους αυτή η αμοιβή τους θα τύχει αντίστοιχη προσαύξηση με την εργασία σε ημέρα αργίας, αφού για τους συναδέλφους τους που δεν εργάστηκαν δεν θα υπάρξει μισθολογική περικοπή.

Με βάση δυστυχώς την εμπειρία των συνεπειών του μη έγκαιρου και επαρκούς πολιτικού σχεδιασμού και πολιτικής προστασίας από φυσικές απειλές και καταστροφές, των σοβαρών ζητημάτων συντονισμού και συνεργασίας των εμπλεκόμενων φορέων με αποσαφήνιση των ρόλων και των αρμοδιοτήτων κατά περίπτωση και την παραβατικότητα που εμφανίζεται σε βάρος του κοινωνικού συνόλου από την εκμετάλλευση της κατάστασης κρίσης, εξαντλώντας τις ήδη ελάχιστες αντοχές των εργαζομένων και της κοινωνίας, επείγει, ο κατά λόγο αρμοδιότητας σαφής σχεδιασμός του βασικού πλαισίου έκτακτων μέτρων πολιτικής προστασίας.

Ως εκ τούτου, σας ζητούμε ως άμεσο μέτρο τη λήψη των ακόλουθων απόλυτα απαραίτητων μέτρων για τους εργαζόμενους:

1. Από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την προώθηση διάταξης νόμου
 - α) για την τροποποίηση του άρθρου 60 του ν. 4808/2021 που αφορά στις αργίες με το ακόλουθο περιεχόμενο:

«Στο άρθρο 60 του ν. 4808/2021 (Α' 101) προστίθεται τρίτη παράγραφος ως εξής:

«Σε περίπτωση κήρυξης μιας περιοχής σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης πολιτικής προστασίας του άρθρου 25 του Ν. 2662/2020, όπως ισχύει, ή/και σε κατάσταση ειδικής κινητοποίησης πολιτικής προστασίας του άρθρου 26 του Ν. 2662/2020, η ημέρα ή οι ημέρες αναστολής της λειτουργίας των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα και των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, λογίζονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας».

Η διάταξη αυτή αφορά και τους εργαζόμενους του δημόσιου Τομέα, την αρμοδιότητα για τους οποίους έχει το Υπουργείο Εσωτερικών.

β) για την αναγνώριση δικαιώματος άδειας ειδικού σκοπού με πλήρεις αποδοχές στους εργαζόμενους γονείς παιδιών που φοιτούν σε βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς και σχολικές μονάδες, των οποίων η λειτουργία αναστέλλεται προσωρινά σε περίπτωση κήρυξης μιας περιοχής σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης πολιτικής προστασίας του άρθρου 25 του Ν. 2662/2020, όπως ισχύει, ή/και σε κατάσταση ειδικής κινητοποίησης πολιτικής προστασίας του άρθρου 26 του Ν. 2662/2020, για το χρονικό διάστημα αναστολής της λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων στις οποίες φοιτούν τα τέκνα τους.

2. Τη συμβολή της ΕΝΠΕ, ώστε από την πλευρά των Περιφερειάρχων των περιοχών που επλήγησαν από την πρόσφατη σφοδρή κακοκαιρία και αφορούν οι αποφάσεις κήρυξης κατάστασης ειδικής κινητοποίησης πολιτικής προστασίας, να εκδοθούν οι προβλεπόμενες στην παρ.2 του άρθρου 60 του ν. 4808/2021 (Α' 101) Αποφάσεις για την κήρυξη των ημερών αυτών, ως υποχρεωτικών αργιών για τους εργαζόμενους των πληττόμενων αυτών περιοχών.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Απόλυση συνδικαλιστή από την πλατφόρμα WOLT επειδή προστάτευε συναδέλφους του διανομείς στην κακοκαιρία

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την εταιρεία διανομών WOLT η οποία παράνομα και καταχρηστικά προχώρησε στην απόλυση συνδικαλιστή εργαζόμενου επειδή κάλεσε τους συναδέλφους του να μην κάνουν διανομές λόγω των αντίξωων καιρικών συνθηκών.

Ο Αντιπρόεδρος του Σωματίου Επισιτισμού και Τουρισμού Ηρακλείου, ο οποίος και απολύθηκε, έπραξε το αυτονόητο. Λειτουργήσε σύμφωνα με το νόμο αφού είχε εκδοθεί σχετικό ΦΕΚ για καθεστώς αργίας στο χώρο των διανομένων. Η ΓΣΕΕ απαιτεί από την εταιρεία WOLT να πάρει πίσω εδώ και τώρα την απόλυση του συναδέλφου, αλλιώς θα βρει απέναντί της σύσσωμο το συνδικαλιστικό κίνημα.

Το αρμόδιο Υπουργείο πρέπει να παρέμβει άμεσα όπως και η Επιθεώρηση Εργασίας και να επιβάλουν τις προβλεπόμενες κυρώσεις.



ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ

Έναρξη λειτουργίας του μητρώου των συνδικάτων από 1-2-2022: αδιαφορία του Υπουργείου Εργασίας για τις βάσιμες ενστάσεις συνταγματικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Αδιαφορώντας πλήρως για τον εκκρεμή έλεγχο συνταγματικότητας και νομιμότητας των διατάξεων σύστασης και λειτουργίας του Γενικού Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσε ανακοίνωση για την έναρξη λειτουργίας του Μητρώου από αύριο 1 Φεβρουαρίου 2022. Αδιαφορώντας και για τις κατακτήσεις του Εργατικού Κινήματος του τόπου, το Υπουργείο Εργασίας καλεί σε έλεγχο και συμμόρφωση τα συνδικάτα αναγκάζοντάς τα σε εγγραφή στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε, προκειμένου να ασκήσουν νόμιμα τα συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων όλης της χώρας. Κλείνει παράλληλα το μάτι στην εργοδοσία για χρήση του αντεργατικού νομοθετήματος και επέλαση του διευθυντικού δικαιώματος.

Η Συνομοσπονδία με επιστολή της προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τον περασμένο Δεκέμβριο χτύπησε καμπανάκι στην πολιτική ηγεσία «για σοβαρά νομικά, αλλά και εφαρμοστικά προβλήματα, των διατάξεων του πρόσφατου νόμου 4808/2021, που υποτίθεται ότι θα ίσχυαν από 1η Ιανουαρίου 2022 και αφορούν στην υποχρέωση εγγραφής, υπό την απειλή αναστολής των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όλων των συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων των Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ), καθώς και στη γενική υποχρέωση διάθεσης ψηφιακών μέσων για τη διεξαγωγή των συλλογικών διαδικασιών τους».

Αντιλαμβανόμαστε τον πολιτικό τακτικισμό και τον χρόνο που επελέγη η εφαρμογή ενός τέτοιου αντι-

δραστικού νομοθετήματος, παρά το γεγονός εκκρεμεί ο έλεγχος συνταγματικότητας και νομιμότητας των διατάξεων αυτών. Διαμηνύουμε όμως ό,τι τα συνδικάτα και οι εργαζόμενοι της χώρας ούτε απειλούνται ούτε εκβιάζονται. Σε ένα περιβάλλον ακραίας ευελιξίας της αγοράς εργασίας και έντονης επισφάλειας του εργατικού δυναμικού της χώρας, που τροφοδοτείται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, την εκτεταμένη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την αποδιοργάνωση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους και την απειλή της πανδημίας, το βασικό ρυθμιστικό πλαίσιο της εργασίας αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα έχει αντεργατικό και αντισυνδικαλιστικό προσανατολισμό και πλέον έντονα αντικοινωνικά χαρακτηριστικά. Η Κυβέρνηση δεν πρόκειται να βρει δίοδο διαφυγής από την υποχρέωση ενίσχυσης των εισοδημάτων και της προστασίας των εργαζομένων από την καταπολέμηση της παραβατικότητας σε βάρος τους και τη θεσμική κατοχύρωση και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας. Το κύμα ακρίβειας επελαύνει εδώ και μήνες στη χώρα μας και τα συνδικάτα είναι εδώ για να διεκδικήσουν δυναμικά την δίκαιη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στο πλαίσιο της πρότασης που ήδη έχει καταθέσει στο δημόσιο διάλογο η ΓΣΕΕ.

Τέλος, δεν θα πάψουμε να υπενθυμίζουμε με κάθε ευκαιρία την Πρωθυπουργική δέσμευση για αύξηση του κατώτατου μισθού για διπλάσιο ποσοστό του ρυθμού ανάπτυξης.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των συναδέλφων της ΛΑΡΚΟ, οι οποίοι κινδυνεύουν να βρεθούν στο δρόμο μετά την Κυβερνητική απόφαση για απόλυση του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου.

Η συγκεκριμένη ενέργεια, η οποία οδηγεί στην ανεργία πάνω από 1.000 εργαζόμενους, έρχεται μετά την Κυβερνητική απόφαση για ιδιωτικοποίηση της εταιρείας.

Την κακοδιαχείριση και τα ελλείμματα καλούνται να πληρώσουν για ακόμη μία φορά οι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους. Εκτός από την ανεργία, πολλοί από τους συναδέλφους της ΛΑΡΚΟ θα αναγκαστούν να ξεσπιτωθούν αφού καλούνται παράλληλα να εγκαταλείψουν τις εργατικές κατοικίες στις οποίες διέμεναν δίπλα από το εργοστάσιο.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των συναδέλφων στη ΛΑΡΚΟ, ώστε κανείς εργαζόμενος να μη χάσει τη δουλειά του.

Σημαντική μεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη σε εργατική διαφορά Ανατρέπει απόλυση εργαζομένης στο Δήμο Ναυπακτίας λόγω ορίου ηλικίας

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει τη μεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη, στον Τομέα του οποίου για την Ίση Μεταχείριση, διαβιβάστηκε από την Επιθεώρηση Εργασίας Αιτωλίας καταγγελία που υπέβαλε εργαζόμενη καθαρίστρια από κοινού με το Εργατικό Κέντρο Ναυπακτίας και Δωρίδας, βάσει της νομοθεσίας για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας (ν. 4443/2016). Σύμφωνα με τη μεσολάβηση, ο Δήμος Ναυπακτίας υποχρεούται να επαναπροσλάβει εργαζόμενη καθαρίστρια στην οποία διέκοψε τη σύμβαση της, αφήνοντας τη άνεργη, επειδή είχε κλείσει το 67ο έτος της ηλικίας της, χωρίς όμως τα απαιτούμενα για τη συνταξιοδότηση έτη.

Μπορεί ο συγκεκριμένος Δήμος, παρά την προηγούμενη απασχόληση της εργαζομένης, να την απέλυσε λόγω δήθεν συμπλήρωσης του ανωτάτου ορίου ηλικίας πρόσληψης, η υποστήριξη όμως της εργαζομένης και η επιχειρηματολογία του Εργατικού Κέντρου για ίση μεταχείριση με τους συμβασιούχους αορίστου χρόνου των ΟΤΑ απέδω-

σε. Κι αυτό γιατί, ανάμεσα σε άλλα, η μεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη επισημαίνει την ανάλογη εφαρμογή της νομοθεσίας για διατήρηση της θέσης εργασίας μετά τη συμπλήρωση του 67ου και έως το 70ο έτος ηλικίας, εφόσον δεν έχουν συμπληρωθεί ταυτόχρονα και οι ελάχιστα απαιτούμενες ημέρες ασφάλισης, με σκοπό τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Η μεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη είναι καθοριστική για τα ζητήματα διακρίσεων στους χώρους εργασίας και ελήφθη με βάση το νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο με σαφήνεια απαγορεύει την άνιση μεταχείριση των εργαζομένων με βάση μεταξύ άλλων, την ηλικία.

Καλούμε το Δήμο Ναυπακτίας να επαναπροσλάβει άμεσα την εργαζόμενη και να εναρμονίσει τον τρόπο λειτουργίας του, με βάση τα προβλεπόμενα από το νόμο, ώστε να αποφευχθούν στο μέλλον τέτοιου είδους φαινόμενα.

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει τις ενέργειες των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών της δύναμής της και των δικών τους μελών, πρωτοβάθμιων σωματείων, που στηρίζουν έμπρακτα τα θύματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία και φέρνουν στο φως τα φαινόμενα αυτά δίπλα στα θύματα ή στο όνομά τους.

Η συμβολή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην προστασία των θυμάτων διακρίσεων και βίας στην εργασία είναι καίρια και πρέπει να ενισχυθεί. Αυτή η κρίσιμη συμβολή των συνδικάτων στην υποστήριξη των θυμάτων, η οποία αποτελεί και δεσμευτικό περιεχόμενο της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, **βρίσκεται σε άμεση διακινδύνευση από την υποχρέωση εγγραφής τους στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων των Εργαζομένων**, το οποίο έθεσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε λειτουργία δημιουργώντας ασφυκτικό κλίμα στο σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας, χωρίς να περιμένει την απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας για τη συνταγματικότητα του πλαι-

οίου λειτουργίας του και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για τη νομιμότητα της ευρείας επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων μέσω αυτού.

Επιστολή ΓΣΕΕ στους συναρμόδιους Υπουργούς για την κατάργηση ή μείωση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε χιλιάδες εργαζόμενους

Τις έντονες διαφωνίες της σχετικά με την Κυβερνητική πρόταση για τις αλλαγές στο επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, εξέφρασε η ΓΣΕΕ σε επιστολή της στους συναρμόδιους Υπουργούς.

Η Συνομοσπονδία, αφού τονίζει την έλλειψη παραγωγικού και ουσιαστικού διαλόγου, με δεδομένο ότι η Διυπουργική Επιτροπή συνεδρίασε δίχως τη συμμετοχή των εργαζομένων, επισημαίνει ότι δε θα αποδεχθεί μείωση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε κανέναν εργαζόμενο, όταν μάλιστα οι συνθήκες εργασίας τα τελευταία χρόνια, με βάση τα εργατικά ατυχήματα γίνονται και πιο επικίνδυνες και πιο ανθυγιεινές.

Η ΓΣΕΕ, απορρίπτει τη βαθμολόγηση των ειδικοτήτων στο πόρισμα της Επιτροπής, που κατά την ίδια την Επιτροπή βασίστηκε σε παντελή έλλειψη στοιχείων και τους δημοσιονομικούς περιορισμούς, όταν η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση θέτει το ζήτημα σε προτεραιότητα και ζητά τον απαραίτητο χρόνο έως τα τέλη Ιουνίου, ώστε να προηγηθεί διαβούλευση που θα δώσει λύση σε όλες τις ατέλειες και τις ασάφειες του πορίσματος.

Η σχετική επιστολή

Προς: Αναπλ. Υπουργό Οικονομικών,
κ. Θ. Σκυλακάκη

Κοιν.: Υπουργό Οικονομικών, κ. Χ. Σταϊκούρα

Υπουργό Εργασίας, κ. Κ. Χατζηδάκη

Θέμα: Μη αποδεκτή επιστημονικά, τεχνικά, πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά η Κυβερνητική πρόταση για τις αλλαγές στο Επίδομα Επικίνδυνης και Ανθυγιεινής Εργασίας στο Δημόσιο και ιδιαίτερα στους ΙΔΑΧ και τους συμβασιούχους

Κ. Υπουργέ,

Κανένας εργαζόμενος δεν επιθυμεί να ανταλλάσσει επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας με κάποιο χρηματικό ποσό. Η πρόνοια όλων μας είναι ο μηδενισμός των επικίνδυνων συνθηκών και η εξάλειψη του επαγγελματικού κινδύνου. Κάτι τέτοιο όμως στην χώρα μας είναι ένας στόχος από τον οποίο όλο και απομακρυνόμαστε σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις ανεπτυγμένες χώρες.

Οι συνθήκες εργασίας γίνονται στην χώρα μας γίνονται όλο και πιο δύσκολες, όλο και πιο επικίνδυνες. Το 2021 ήταν μία χρονιά αρνητικός σταθμός στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, ενώ ήδη μόνο τον Ιανουάριο του 2022 έχουν σκοτωθεί τρεις εργαζόμενοι.

Με βάση τα παραπάνω, σε καμία περίπτωση δεν δικαιολογείται η μείωση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε κανέναν εργαζόμενο, εν μέσω μάλιστα επιδημιολογικής κρίσης η οποία σε διαφορετικό μέτρο βέβαια, αλλά καθολικά αφορά σε όλους τους εργαζόμενους.

Η Έκθεση της Διυπουργικής Επιτροπής που μας έχετε αποστείλει είναι μία γενικόλογη περιγραφή των αρχικών σεναρίων τα οποία όπως μας είπατε στην σύσκεψη της 28/01/22 δεν θα έχουν καμία σχέση με την τελική κυβερνητική πρόταση που θα υποβάλετε στις 18 Φεβρουαρίου. Είναι μία έκθεση στην οποία δεν παρατίθεται κανένα στοιχείο σε σχέση με τις ειδικότητες για τις οποίες θα μεταβληθεί το συγκεκριμένο επίδομα. Αυτά τα στοιχεία παρά την αναφορά μας στις 28/01/22 και τις μετέπειτα συνεχόμενες οκλήσεις δεν μας έχουν αποσταλεί ακόμα.

Ζητήσαμε εξ αρχής το σύνολο των πινάκων βαθμολόγησης όλων των ειδικοτήτων με συγκεκριμένη αναφορά στις περιπτώσεις ειδικού ενδιαφέροντος που εκπροσωπούμε και αφορούν 25.000 εργαζόμενους. Λίγες μέρες πριν την εκπονή του υποτιθέμενου διαλόγου δεν έχουμε λάβει κανένα στοιχείο. Σε μία περίοδο υψηλών πληθωριστικών πιέσεων και μεγάλης ακρίβειας δεν θα ανεχτούμε μείωση για κανέναν εργαζόμενο, ενώ η γενική εικόνα που μας δίνεται καταδεικνύει την μείωση του μισθού για δεκάδες χιλιάδες, την ώρα που ο Πρωθυπουργός παρουσιάζει ως κεντρική προτεραιότητα της Κυβέρνησης την αύξηση των μισθών. Αξιοσημείωτο είναι ότι και στα δύο αρχικά σενάρια της Επιτροπής σε 10.000 εργαζόμενους που ανήκουν στην υψηλότερη κατηγορία επικινδυνότητας, το επίδομα μηδενίζεται!

Σύμφωνα με τον 4512/2018 προβλέπεται η αναθεώρηση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας μόνο ύστερα από την εκπόνηση σε συνεργασία με τους συναρμόδιους φορείς βραχυπρόθεσμου, μεσοπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου σχεδίου δράσης. Στην παρούσα κατάσταση γίνεται καταστράτηγηση- παράβαση του συγκεκριμένου νόμου καθώς έχει εκπονηθεί και παραδοθεί στην επιτροπή μόνο το προκαταρκτικό βραχυπρόθεσμο σχέδιο. Τα σχέδια σύμφωνα με τον 4512 θα αμβλύνουν τους παράγοντες κινδύνου και θα εγκαθιδρύσουν και εμπεδώσουν τις αναγκαίες συνθήκες πρόληψης και συνεργασίας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την ΥΑ 43726/2019 που εξειδικεύει τον 4512' σε όλους τους χώρους εργασίας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα εκπονείται Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου (ΓΕΕΚ) από τον Τεχνικό Ασφαλείας και τον Ιατρό Εργασίας η οποία αναρτάται υποχρεωτικά στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και επικαιροποιείται από τον υπεύθυνο των ΟΤΑ α' και β' βαθμού και τα νομικά πρόσωπα αυτών κατά τις διατάξεις του ν. 3850/2010. Στη συνέχεια θα έπρεπε να αναπτύσσεται ένα σύστημα παρακολούθησης και συγκριτικής αξιολόγησης των φορέων πάνω στην οποία θα βασιζόταν η βαθμολόγηση επικινδυνότη-

τας όλων των ειδικοτήτων. Όχι μόνο δεν έχει υλοποιηθεί οτιδήποτε από τα προαναφερόμενα αλλά είναι εμφαντικό το ότι ούτε το Υπουργείο Εργασίας έχει εκπονήσει Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου.

Είναι χαρακτηριστικό ότι σύμφωνα με το πόρισμα της ίδιας της Διυπουργικής Επιτροπής η βαθμολόγηση βασίστηκε σε παντελή (ο χαρακτηρισμός της Επιτροπής) έλλειψη στοιχείων όπως είναι η ΓΕΕΚ, οι κλαδικές και επιδημιολογικές μελέτες και σε αξιολόγηση από διοικητικούς υπαλλήλους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με τα θέματα ΥΑΕ και δεν μοιράσανε τα ερωτηματολόγια στους εργαζομένους. Ενστάσεις σε επιστημονικό και τεχνικό επίπεδο υπάρχουν και για την μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην αξιολόγηση...μη υπαρχόντων στοιχείων.

Η βαθμολογική μάλιστα κατάταξη υπερέβει εις βάρος βέβαια των εργαζομένων σε πολλές περιπτώσεις και το Τελικό Πόρισμα της Επιτροπής Βαρέων και Ανθυγιεινών στην οποία συμμετείχε το σύνολο των κοινωνικών φορέων.

Η Διυπουργική Επιτροπή συνεδρίασε δίχως την συμμετοχή των εργαζομένων όταν βασικό ευρωπαϊκό κεκτημένο στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και βάση επίτευξης όλων των στόχων είναι η τριμερής διαβούλευση και τελικά ομοφωνία, μεταξύ Κράτους, Εργαζομένων και Κυβέρνησης.

Η Επιτροπή συνεδρίασε 103 φορές, επί 36 μήνες για το αμφισβητούμενο αυτό αποτέλεσμα και μας παρουσιάζετε ένα ασφυκτικό χρονοδιάγραμμα ενός μηνός για διαβούλευση με τα συνδικάτα, όταν ο 4512 προέβλεπε ότι η γνωμοδότηση θα ολοκληρωνόταν όχι αργότερα από τον Φεβρουάριο του 2019. Δώσατε τρία χρόνια στην Επιτροπή, δώστε τον ανάλογο χρόνο για διαβούλευση με τους κοινωνικούς φορείς. Καθυστερήσατε 3 χρόνια για την παραγωγή μίας καθόλα αμφισβητούμενης γνωμοδότησης, δώστε τον απαραίτητο χρόνο στα συνδικάτα να εξορθολογίσουν τα συμπεράσματα.

Η αρχική σας προφορική αναφορά ότι δεν αλλάζουμε την βαθμολογία, το δημοσιονομικό κόστος

και ολοκληρώνουμε την διαδικασία έως τα τέλη Φεβρουαρίου μετά τις τοποθετήσεις μας, εξελίχθηκε με την ολοκλήρωση της συνάντησης της 28ης Ιανουαρίου σε διαβεβαίωση επανεκτίμηση της βαθμολόγησης και διερεύνηση αύξησης του δημοσιονομικού κόστους. Επιμένετε όμως στο ασφυκτικό χρονοδιάγραμμα που δεν επιτρέπει σοβαρό διάλογο.

Κ. Υπουργέ,

Η ΓΣΕΕ, δεν αποδέχεται καμία μείωση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε κανέναν εργαζόμενο ιδιαίτερα σε μία εποχή που η Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων επιδεινώνεται ορίζοντα και η ακρίβεια κάνει δύσκολη την επιβίωσή τους.

Απορρίπτουμε την βαθμολόγηση των ειδικοτήτων στο πόρισμα της Διυπουργικής Επιτροπής, τους δημοσιονομικούς περιορισμούς που θέτετε και ζητούμε τον απαραίτητο χρόνο και τουλάχιστον έως τα τέλη Ιουνίου του 2022, ώστε να πραγματοποιήσουμε έναν παραγωγικό και ουσιαστικό διάλογο που θα δώσει λύσεις σε όλες τις ατέλειες και τις ασάφειες του πορίσματος.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Γενικού Γραμματέα του Εργατικού Κέντρου Τρικάλων

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Γενικού Γραμματέα του Εργατικού Κέντρου Τρικάλων Παναγιώτη Διαμαντόπουλου. Ο συνάδελφος έχασε τη ζωή του σε ηλικία 57 ετών, μετά από πολυήμερη νοσηλεία στο νοσοκομείο.

Ο Παναγιώτης Διαμαντόπουλος άφησε το στίγμα του στον συνδικαλιστικό χώρο, προερχόμενος από την τοπική αυτοδιοίκηση.

Ήταν χρόνια συνδικαλιστής και εξελέγη στη θέση του Γενικού Γραμματέα του Εργατικού Κέντρου Τρικάλων το Σεπτέμβριο του 2019.

Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά του και στους οικείους του.

Νομοσχέδιο για e-ΕΦΚΑ: δε νοείται εκσυγχρονισμός δίχως διαφάνεια, αξιοκρατία, λογοδοσία και κοινωνικό έλεγχο

Η ΓΣΕΕ με αφορμή το υπό ψήφιση νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων για τον «εκσυγχρονισμό» του e-ΕΦΚΑ επισημαίνει ότι η αναγκαιότητα του εκσυγχρονισμού του ΕΦΚΑ είναι κάτι παραπάνω από επιτακτική. Όμως με το συγκεκριμένο νομοσχέδιο όχι μόνο παραμένουν, αλλά αυξάνονται οι παθογένειες του ΕΦΚΑ με κυριότερο το πρόβλημα εκείνο των εκκρεμών συντάξεων. Το νομοσχέδιο κατά την άποψή μας περιέχει διατάξεις που υπερβαίνουν τα όρια του συντάγματος, παρακάμπτει τα υπηρεσιακά πειθαρχικά συμβούλια και τις νομοθετημένες διαδικασίες προμηθειών, ενώ παραβιάζει και το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα. Η δε εταιρεία διαχείρισης της δημόσιας ακίνητης περιουσίας του ΕΦΚΑ συστήνεται με σοβαρό θεσμικό κοινωνικό έλλειμμα αφού απουσιάζει ο κοινωνικός έλεγχος και η λογοδοσία, με την ενιαία αρχή δημοσίων συμβάσεων να εκφράζει σοβαρές ενστάσεις. Δεδομένες θα είναι και οι «πελατειακές σχέσεις» με την εκάστοτε πολιτική ηγεσία, με την εισαγωγή υψηλόμισθων ιδιωτών σε διευθυντικές θέσεις, με παράκαμψη του ΑΣΕΠ και με αμφίβολη την επάρκεια προσόντων, αγνοώντας τους επί χρόνια εργαζόμενους και τους έτοιμους επιστήμονες της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Πως διασφαλίζεται άραγε η νομιμότητα, η διαφάνεια και η αμεροληψία όταν θα προσλαμβάνονται με υψηλότερες αποδοχές ιδιώτες χωρίς αξιοκρατικά κριτήρια;

Παρά τα όσα διακηρυκτικά εισάγονται στο δημόσιο διάλογο, το συγκεκριμένο νομοσχέδιο αποδυναμώ-

νει το δημόσιο χαρακτήρα της κοινωνικής ασφάλισης και του κοινωνικού κράτους, μεταθέτοντας εσκεμμένα ευθύνες στους υφιστάμενους υπαλλήλους του ΕΦΚΑ, όταν την ίδια στιγμή εκατοντάδες χιλιάδες υποψήφιοι συνταξιούχοι αναμένουν για χρόνια τη διεκπεραίωση των φακέλων τους και τις οριστικές αποφάσεις συνταξιοδότησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα των μέχρι σήμερα λανθασμένων διοικητικών και κυβερνητικών επιλογών είναι η πρόωρη απομάκρυνση 683 νέων επιστημόνων που απασχολούνταν στη διεκπεραίωση των συντάξεων μέσω ειδικού προγράμματος για το braindrain την περίοδο 2019-2020, οι οποίοι διεκπεραιώναν περί τις 1000 συντάξεις καθημερινά και περί τις 25.000 συνολικά το μήνα. Η ως άνω χρονική περίοδος δε ήταν και η μόνη που η Κυβέρνηση μπορεί να παρουσιάζει ως περίοδο προόδου. Την ίδια στιγμή που μόνο το έτος 2021, συνταξιοδοτήθηκαν περίπου επτακόσιοι έμπειροι υπάλληλοι από τον φορέα.

**Η ΓΣΕΕ λέει ΝΑΙ στον εκσυγχρονισμό του ΕΦΚΑ
ΟΧΙ στις πελατειακές σχέσεις.**

Μορφή χιονοστιβάδας τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα μας. Αναγκαιότητα η λήψη άμεσων και ουσιαστικών μέτρων

Ένα τραγικό περιστατικό έρχεται να προστεθεί στη μαύρη λίστα των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα μας.

Εργάτης στη βιομηχανική περιοχή των Πατρών για να αποφύγει τον έλεγχο, κρύφτηκε στη στέγη κτηρίου με αποτέλεσμα η στέγη να υποχωρήσει και να μεταφερθεί στο νοσοκομείο με κρανιοεγκεφαλικές κακώσεις, όπου και κατέληξε.

Η Συνομοσπονδία, ζητά την άμεση διερεύνηση της υπόθεσης και την απόδοση ευθυνών όπου αυτές αναλογούν. Το γεγονός ότι υπάρχουν καταγγελίες ότι ο άτυχος εργάτης ήταν ανασφάλιστος, ανοίγει εκ νέου το φάκελο της εργοδοτικής παραβατικότητας αλλά και των επιπτώσεων τέτοιων πρακτικών που οδηγούν ακόμη και στην απώλεια ζωών.

Οι αρμόδιες αρχές πρέπει να παρέμβουν άμεσα, ώστε επιτέλους, όπως κατ' επανάληψη έχουμε ζητήσει, να περιοριστούν τα εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα στη χώρα μας, τα οποία έχουν πάρει μορφή χιονοστιβάδας.

Το Κράτος πρέπει να πάψει να κωφεύει και να ενεργοποιήσει εκ νέου το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας για την αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία, το οποίο έχει να συνεδριάσει εδώ και δύο χρόνια.

Ο στόχος όλων μας πρέπει να είναι ο μηδενισμός των επικίνδυνων συνθηκών στους χώρους δουλειάς και η εξάλειψη του επαγγελματικού κινδύνου.

Όχι στις απολύσεις εργαζομένων στα Πετρέλαια Καβάλας

Η energen oil & Gas SA συνεχίζει τον χορό των απολύσεων στα πετρέλαια Καβάλας. Ακόμη 34 συνάδελφοι έχασαν τη δουλειά τους, με την εταιρεία να μακραίνει τη λίστα των απολύσεων έμπειρου εργατικού δυναμικού. Την ώρα που η Διοίκηση της εταιρείας στοχεύει όπως υποστηρίζει σε ένα άριστο εργασιακό περιβάλλον με ασφαλείς συνθήκες λειτουργίας, συνεχίζει να απομακρύνει προσωπικό καταρτισμένο, με πολυετή εμπειρία.

Η επιχείρηση επενδύει σε ένα μοντέλο εργολαβοποίησης των εργαζομένων, με χαμηλούς μισθούς σε όσους παραμένουν στη δουλειά τους, με επισφαλείς συνθήκες εργασίας και χωρίς συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στα πετρέλαια Καβάλας και ζητά από την κυβέρνηση και τα αρμόδια υπουργεία να αποδείξουν στην πράξη ότι ενδιαφέρονται για αξιοπρεπείς συνθήκες λειτουργίας, σε ένα περιβάλλον ασφαλές, τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και για την τοπική κοινωνία.

Η Συνομοσπονδία υπερασπίζεται τα αιτήματα των εργαζομένων στα πετρέλαια Καβάλας και στηρίζει το δίκαιο αγώνα τους.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας δικαίωσε τη ΓΣΕΕ στη μάχη για τη διάσωση των τριετιών

Το Συμβούλιο της Επικρατείας δικαίωσε τη ΓΣΕΕ στη μάχη για την υπεράσπιση και διάσωση των τριετιών, την ισχύ των οποίων αμφισβήτησαν ο ΣΕΒ και άλλες εργοδοτικές ενώσεις. Η ΓΣΕΕ υπερασπίστηκε, με νομικά επιχειρήματα, ότι οι προσαυξήσεις των τριετιών δεν έχουν καταργηθεί, αφού η αρμοδιότητα του Υπουργού Εργασίας να καθορίζει τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο οριοθετήθηκε νομοθετικά και αφορά μόνο στο ελάχιστο ποσό αναφοράς (κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο), χωρίς να θιγούν οι διατάξεις των προσαυξήσεων των τριετιών, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν κανονικά. Η αναφορά του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου ως μιας μοναδικής αξίας (ποσού) αναφοράς έχει το νόημα ότι με τη διαδικασία αυτή δεν θίγονται όλες οι άλλες παροχές (τριετίες, επίδομα γάμου κλπ) που καθορίζονται από το νόμο ή από άλλη πηγή, το ύψος των οποίων καθορίζεται ως ποσοστό επί του μοναδικού ποσού αναφοράς. Μεταξύ των παροχών αυτών που δεν εθίγησαν είναι και οι προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας (τριετιών).

Ο ΣΕΒ και άλλες εργοδοτικές ενώσεις ζήτησαν την ακύρωση της από 18-2-2019 εγκυκλίου του



Υπουργείου Εργασίας, με την οποία δίνονταν οδηγίες για την εφαρμογή της Υπουργικής Απόφασης για τον καθορισμό του νέου τότε κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στα 650,00 € και 29,04 €, αντίστοιχα.. Στην εγκύκλιο αυτή αποτυπωνόταν και το ισχύον νομικό πλαίσιο για τις τριετίες. Οι εργοδοτικές ενώσεις υποστήριξαν ότι οι νομοθετικές διατάξεις για τις τριετίες που, εκτός των άλλων, αποτέλεσαν επί σειρά ετών περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, έχουν καταργηθεί. Η ΓΣΕΕ, με άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις, όρθωσαν ανάχωμα υπεράσπισης των επιδομάτων τριετιών στο Συμβούλιο της Επικρατείας, με σκοπό να επιβεβαιωθεί η ισχύς τους, ώστε να μην επέλθει χειροτέρευση των μισθολογικών όρων εργασίας μεγάλου αριθμού εργαζομένων, που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Επισημαίνουμε ότι αντικείμενο της δίκης ήταν οι προσαυξήσεις των τριετιών για προϋπηρεσία συμπληρωμένη μέχρι την 14-2-2012.



Γιατί, όπως είναι γνωστό, οι προσαυξήσεις των τριετιών που συμπληρώνονται μετά την 14-2-2012 έχουν ανασταλεί με τα νομοθετικά μέτρα του 2ου μνημονίου, έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας απέρριψε ως απαράδεκτη την αίτηση ακύρωσης του ΣΕΒ με το σκεπτικό ότι η προσβαλλόμενη ερμηνευτική εγκύκλιος στερείται εκτελεστού χαρακτήρα. Το ΣτΕ δέχθηκε ότι η ερμηνευτική εγκύκλιος εκτός από την Υπουργική Απόφαση περί καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου αποτύπωσε και τις ισχύουσες διατάξεις περί τριετιών. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι υποδείξεις που περιέχει η εγκύκλιος για την υποχρέωση καταβολής των προσαυξήσεων των τριετιών, **αποτελεί ζήτημα που ρυθμίζεται ευθέως από το νόμο, για την εφαρμογή του οποίου δεν είναι αναγκαία η έκδοση οποιασδήποτε διοικητικής πράξης**. Συνακόλουθα, δεν είναι η ερμηνευτική εγκύκλιος, **αλλά ο νόμος**, που παράγει νομική δέσμευση για καταβολή των επιδομάτων τριετιών, αφού οι αντίστοιχες νομοθετικές διατάξεις για τις τριετίες δεν έχουν καταργηθεί και επομένως είναι νομικά δεσμευτικές για τους εργοδότες.

Η απόφαση του ΣτΕ δίνει πικρή απάντηση σε όσους μέχρι σήμερα επιδίωκαν με αβάσιμες νομικές ερμηνείες των κρίσιμων διατάξεων την αποψίλωση του κατώτατου μισθού από τα επιδόματα προϋπηρεσίας.

Γιατί δεν μπορούμε να αφήσουμε ασχολίαστο το γεγονός ότι αμέσως μετά τη γνωστοποίηση της απόφασης του ΣτΕ, μπήκαν μπροστά, εκτός των άλλων, και οι «μηχανές» της παρερμηνείας, για να ακυρώσουν το σαφές πόρισμα του Δικαστηρίου. Επαναλαμβάνουμε ότι αντικείμενο της δίκης στο ΣτΕ δεν ήταν η συμβατότητα του άρθρου 4 της ΠΥΣ 6/2012 («πάγωμα» των προσαυξήσεων λόγω τριετιών που συμπληρώνονται μετά τις 14.2.2012 μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω από το 10%), αλλά μόνον αν η επίμαχη εγκύκλιος έθεσε νέο δίκαιο για τις τριετίες που είχαν συμπληρωθεί

μέχρι τις 14.2.2012 ή αν οι τριετίες περιλαμβάνονται στον νόμο και είναι επομένως δεσμευτικές για τους εργοδότες. Το ΣτΕ με την απόφασή του, απορρίπτοντας την αίτηση ακύρωσης του ΣΕΒ, δέχθηκε ότι η επίμαχη εγκύκλιος δεν έχει κανονιστικό χαρακτήρα και ό,τι περιέχει αναφορικά με τις προσαυξήσεις των τριετιών αποδίδει το περιεχόμενο ισχύουσας νομοθετικής ρύθμισης.

Άρα οι τριετίες είναι δεσμευτικές για όλους τους εργοδότες και όσοι από αυτούς τυχόν αρνηθούν να τις προσθέσουν στον κατώτατο μισθό και να τις καταβάλουν παραβιάζουν την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Σημειώνουμε, τέλος, ότι η ΓΣΕΕ διεκδικεί και θα εξακολουθήσει να διεκδικεί σθεναρά το «ξεπάγωμα» των μισθολογικών παροχών που «πάγωσε» το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012, των παροχών δηλαδή οι οποίες έχουν ως προϋπόθεση υπηρεσιακές ωριμάνσεις που έχουν γίνει κατά το μετά τις 14-2-2012 χρονικό διάστημα μέχρι σήμερα.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στα Μεταλλεία Κασσάνδρας

Τις έντονες ανησυχίες τους για το εργασιακό τους μέλλον, με δεδομένο όπως τονίζουν ότι δεν προχωράει η υλοποίηση της επενδυτικής συμφωνίας της εταιρείας Ελληνικός χρυσός με το Δημόσιο, εξέφρασε το Σωματείο Μεταλλωρύχων Υπόγειων Στόων Μεταλλείων Κασσάνδρας σε συνάντηση που είχε με εκπροσώπους της ΓΣΕΕ.

Στη συνάντηση, παρουσία αντιπροσωπείας και του Εργατικού Κέντρου Χαλκιδικής, οι εργαζόμενοι έκρουσαν για πολλοστή φορά τον κώδωνα του κινδύνου για την εξέλιξη και πορεία της μεταλλευτικής δραστηριότητας, τονίζοντας ότι παρά το γεγονός ότι εδώ και έναν χρόνο έχουν δοθεί οι σχετικές άδειες από το αρμόδιο υπουργείο και έχει γίνει διαβούλευση με την τοπική κοινωνία, δε διαφαίνεται φως στο

τούνελ αφού τα έργα ανάπτυξης και υποδομής παραμένουν στάσιμα.

Μετά μάλιστα το κλείσιμο του εργοταξίου Μαύρων Πετρών στην περιοχή Μαντέμ- Λάκκο, το Σωματείο εκφράζει φόβους για απολύσεις παρά τις δεσμεύσεις της εταιρείας για διατήρηση του συνόλου του προσωπικού αλλά και για την εφαρμογή αντεργατικών μέτρων, τα οποία ήδη επιχειρεί να υλοποιήσει η διοίκηση της εταιρείας Ελληνικός χρυσός.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στα μεταλλεία Κασσάνδρας και ζητά από τη διοίκηση της εταιρείας να τηρήσει τις δεσμεύσεις της για τη διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας και να μην προχωρήσει στην κατάργηση εργασιακών δικαιωμάτων. Αυτές οι δεσμεύσεις επιβάλλεται να αποτυπωθούν και σε νέα επιχειρησιακή σύμβαση που πρέπει να υπογραφεί μετά τη λήξη της μετενέργειας της ισχύουσας σύμβασης στα τέλη Μαρτίου.

Πρέπει να μπει οριστικό τέλος στις ολιγωρίες και τα προσκόμματα για την υλοποίηση της επενδυτικής συμφωνίας που το μόνο που μπορούν να επιφέρουν είναι αρνητικά αποτελέσματα.

Να μπει φρένο στην αυθαιρεσία και στις παρανομίες της MY SERVICE SECURITY

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την εταιρεία “MY SERVICE SECURITY”, η οποία έχει αναλάβει εργολαβικά τη φύλαξη των εγκαταστάσεων των Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων, για τις παράνομες και αντεργατικές μεθοδεύσεις της εις βάρος των εργαζομένων που απασχολεί. Η συγκεκριμένη εταιρεία σύμφωνα και με τις καταγγελίες που έχουν γίνει στην Επιθεώρηση Εργασίας, καταστρατηγεί την εργατική νομοθεσία αφού μεταξύ άλλων, δεν πληρώνει με προσαυξήσεις τις αργίες, δεν αναγνωρίζει προϋπηρεσία, δεν αποζημιώνει νόμιμα τη νυχτερινή εργασία. Καλούμε τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές να σταματήσουν να κωφεύουν και να παρέμβουν άμε-

σα. Δεν είναι δυνατόν να απολύονται ή να μετατίθενται εκδικητικά εργαζόμενοι επειδή υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους και καταγγέλλουν τις απαράδεκτες πρακτικές της εργοδότης εταιρείας.

Όσοι αυθαιρετούν πρέπει να τιμωρούνται άμεσα και οι αρμόδιες αρχές είναι υποχρεωμένες να επιβάλλουν την εργασιακή κανονικότητα.

Να ακυρωθεί η απόφαση της ΔΕΥΑ Ηγουμενίτσας σε βάρος των εργαζομένων

Η ΓΣΕΕ εκφράσει την αντίδρασή της στην απόφαση της ΔΕΥΑ Ηγουμενίτσας να προβεί στην εκχώρηση προς την εφορία, δήθεν αχρεωστήτως καταβληθεισών αποδοχών εργαζομένων, στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης Ηγουμενίτσας.

Αντί να εφαρμόσει το νόμο, σύμφωνα με τα όσα έχει καταγγείλει και η ΠΟΕ ΔΕΥΑ, με τον οποίο εφόσον αποδεδειγμένα προκύπτουν αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές, η επιστροφή αυτών γίνεται άτοκα με παρακράτηση του 1/10 των μηνιαίων αποδοχών τους, η δημοτική αρχή επέλεξε δίχως καμία ευαισθησία και με ιδιαίτερη σκληρότητα να καταστήσει τους εργαζόμενους οφειλέτες του δημοσίου, με πρόσθετες επιβαρύνσεις.

Οι εργαζόμενοι της ΔΕΥΑ Ηγουμενίτσας, έχουν υποστεί διαχρονικά σημαντικές μειώσεις στις αποδοχές τους και τώρα κινδυνεύουν ακόμη και με κατάσχεση των περιουσιών τους.

Ζητάμε την άμεση επίλυση του προβλήματος με την παρέμβαση του Δημάρχου που έχει την πολιτική ευθύνη για την ακύρωση της εν λόγω απόφασης, με δεδομένο και το γεγονός ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι στηρίζουν μία υποστελεχωμένη επιχείρηση, με σοβαρές ελλείψεις προσωπικού και υλικοτεχνικής υποδομής, παρέχοντας στο κοινό της Ηγουμενίτσας σημαντικές υπηρεσίες.

ΜΑΡΤΙΟΣ

Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της Καθαράς Δευτέρας (φέτος 7 Μαρτίου 2022).

Η Καθαρά Δευτέρα δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η Καθαρά Δευτέρα έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνθήκη και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω δεν θα έχουν καμία μείωση του μισθού τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους (άρθρ. 2 παρ.3 ΝΔ 3755/1955).

Αν μία επιχείρηση λειτουργήσει φέτος κατ'εξαιρέση (ενώ τα προηγούμενα χρόνια δεν λειτουργούσε βάσει ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας, επιχειρησιακής συνθήκης ή εθίμου), τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση μισθού κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιό τους, επί του ωρομίσθιου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας.

Αποφάσεις Εκτελεστικής Επιτροπής ΓΣΕΕ

Η ακρίβεια, κατώτατος μισθός αλλά και το ζήτημα των συλλογικών συμβάσεων στη χώρα μας, τα οποία διαμορφώνουν βαρύ κλίμα για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας, τέθηκαν επί τάπητος στη σημερινή συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ.

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Συνομοσπονδίας, εκτιμώντας την κατάσταση όπως έχει διαμορφωθεί, διαρκούς της πανδημίας και της πρωτοφανούς πληθωριστικής έξαρσης, η οποία οφείλεται και στις δύσκολες και επικίνδυνες γεωπολιτικές καταστάσεις που ώθησαν τις τιμές των καυσίμων στα ύψη, έλαβε αποφάσεις για δράσεις – καμπάνιες που θα εκτυλιχθούν το αμέσως επόμενο διάστημα και θα κορυφωθούν στις 6 Απριλίου με Πανελλαδική Απεργία και συγκεντρώσεις σε όλη τη χώρα.

Με την πανδημική κρίση να βρίσκεται σε εξέλιξη με ό,τι αυτή έχει επιφέρει σε κοινωνία και οικονομία, και με έναν πόλεμο τις οικονομικές συνέπειες του οποίου δεν έχουμε δει ακόμα, οι εργαζόμενοι έχουν πλέον να αντιμετωπίσουν και την ακρίβεια η οποία έχει υποβαθμίσει το βιοτικό τους επίπεδο. Παρά τις αγωνιώδεις αναζητήσεις εργαζομένων και συνταξιούχων για λύσεις μέσω οικονομικής στήριξης, κάτι που επιβάλλεται άμεσα, η Κυβέρνηση δεν έχει δώσει καμία ουσιαστική απάντηση. Απάντηση επίσης δεν έχει δοθεί και για τη δημοκρατική επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου. Δυστυχώς, και τα δύο απουσιάζουν από τις προτεραιότητες της Κυβερνητικής πολιτικής.

Η ΓΣΕΕ, διεκδικεί και η κυβέρνηση πρέπει να τηρήσει την πρωθυπουργική προεκλογική δέσμευση, επαναφέροντας –έστω και υπολειπόμενη αυτής (αύξηση διπλάσια της οικονομικής μεγέθυνσης για κάθε χρόνο)- τον κατώτατο μισθό στα 751 ευρώ και μετά να παραδώσει τον προσδιορισμό του στην ΕΓΣΣΕ (δηλαδή ΓΣΕΕ και εργοδοτικές οργανώσεις). Διεκδικούμε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, για τους ανυπεράσπιστους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, με απόλυτη ελευθερία διαπραγμάτευσης των οικονομικών όρων και ταυτόχρονα καλούμε τις Ομοσπονδίες – μέλη μας να εκκινήσουν άμεσα διαδικασίες διαπραγματεύσεων και σύναψης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με αυξήσεις και

όρους που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των μελών τους. Οι οργανώσεις μας πρέπει να αξιοποιήσουν ως βασικό επιχείρημα το πραγματικό δεδομένο ότι οι επιχειρήσεις που δεν θέλουν αυξήσεις είναι αυτές που πρώτες αύξησαν τις τιμές των προϊόντων και υπηρεσιών απελευθερώνοντας το σπινάλι του πληθωρισμού και είναι αυτές που κατά τη διάρκεια των μνημονίων μετέτρεψαν τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας σε υπερκέρδη χωρίς επενδύσεις που θα έφερναν και απασχόληση.

Απαιτούμε να επαναπροσδιοριστεί η 6η Π.Υ.Σ. κατά τα ισπανικά πρότυπα, με απεριόριστη διάρκεια μετενέργειας των Συλλογικών Συμβάσεων, να υπερισχύουν οι κλαδικές των επιχειρησιακών συμβάσεων, να είναι καθολικής ισχύος και να επεκτείνονται με απλή απόφαση Υπουργού, να ρυθμιστούν τα χρονικά όρια των συμβάσεων, να επαναπροσδιοριστούν τα είδη συμβάσεων και να καταργηθούν οι συμβάσεις που αποκαλούνται «μηδενικές».

Τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, οι κρίσεις διαδέχονται η μία την άλλη. Οι επιπτώσεις της κάθε μίας αφήνουν βαρύ αποτύπωμα στους εργαζόμενους.

Αυτά και πολλά άλλα θα μπορούσε να περιλαμβάνει μια Εθνική Συμφωνία.

Εκείνο πάντως που πέραν του περιεχομένου της θα ήταν κέρδος για τη χώρα και τους κατοίκους της, θα ήταν η εμπέδωση της δημοκρατίας, του πολιτικού ήθους και του ουσιαστικού διαλόγου, η ανάγκη συνεννόησης και αναζήτησης συναινέσεων.

Δεν υπάρχουν περιθώρια αντοχών και ανοχών.

Τα συνδικάτα θα δώσουν την απάντηση τους αποφασιστικά, μαζικά και ενωτικά. Φτάνει πια, δεν πάει άλλο!

Θέση της ΓΣΕΕ σχετικά με την κατάσταση στην Ουκρανία

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τον αποτροπιασμό της και καταδικάζει απερίφραστα την επίθεση και εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία, η οποία αποτελεί κατάφωρη παραβίαση εδαφικής ακεραιότητας ενός κυρίαρχου

και δημοκρατικού κράτους, καταπάτηση του διεθνούς δικαίου και σαφή απειλή για την ειρήνη και ασφάλεια στην Ευρώπη.

Συμπαραστεκόμαστε στον σκληρά δοκιμαζόμενο λαό, τους εργαζόμενους της Ουκρανίας και την ελληνική ομογένεια και εκφράζουμε τη βαθύτατη λύπη και τα ειλικρινή μας συλλυπητήρια για την απώλεια αθώων ανθρώπων και ζώων.

Ζητάμε άμεση υποχώρηση των ρωσικών δυνάμεων και διακοπή των στρατιωτικών επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των βομβαρδισμών, που ισοπεδώνουν πόλεις και χωριά δολοφονώντας άμαχους, και εντείνοντας την φρίκη του πολέμου, της προσφυγιάς και της οικονομικής καταστροφής.

Μπροστά σε ολοένα πιο ανησυχητικές εξελίξεις και το φάσμα μιας μακράς και βίαιης σύγκρουσης με τεράστιο κόστος σε ανθρώπινες ζωές, ή ακόμη και την υπόνοια μιας πυρηνικής αντιπαράθεσης, δεν μπορεί να υπάρξει άλλη λύση από ένα ουσιαστικό διάλογο για την ειρήνη.

Ενώνουμε τη φωνή μας με το ευρωπαϊκό και το διεθνές συνδικαλιστικό κίνημα και απευθύνουμε επείγουσα έκκληση στους διεθνείς οργανισμούς, στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, στις εθνικές κυβερνήσεις και στο Συμβούλιο της Ευρώπης για να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να προστατευθεί η ακεραιότητα της Ουκρανίας, η ασφάλεια άλλων χωρών στην περιοχή, εντείνοντας τις προσπάθειες για ταχεία αποκατάσταση της ειρήνης, της δημοκρατίας, της κοινωνικής προόδου και της δικαιοσύνης στη χώρα.

Στο πλαίσιο αυτό, η Γενική Συνομοσπονδία συμμετέχει και στηρίζει δράσεις και πρωτοβουλίες της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων με στόχο την:

Στήριξη όλων των απαραίτητων ενεργειών κατά της ρωσικής κυβέρνησης και ηγεσίας, συμπεριλαμβανομένων οποιωνδήποτε περαιτέρω αναπόφευκτων κυρώσεων.

Ενεργοποίηση δράσεων αλληλεγγύης σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης της Ημέρας Δράσης για την Ουκρανία, που θα συntonιστεί σε παγκόσμιο επίπεδο.

Υποστήριξη των συνδικάτων στην Ουκρανία και στις χώρες που εκτίθενται άμεσα στις συνέπειες της ρωσικής επίθεσης.

Θέσπιση/συνέχιση έκτακτων μέτρων για τη στήριξη της οικονομίας, της κοινωνικής προστασίας και απασχόλησης προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις του πολέμου και των σχετικών κυρώσεων.

Οι εργαζόμενοι δεν θα επιτρέψουν την διαμόρφωση της πολιτικής μέσω απειλών, βίας και αλαζονείας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι και πρέπει να παραμείνει προπύργιο ειρήνης και δημοκρατίας με βάση τις δημοκρατικές αξίες, την αλληλεγγύη και τα κοινωνικά δικαιώματα.

Η ΓΣΕΕ για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει και τιμά κάθε 8 Μάρτη

τους αγώνες για την ουσιαστική ισότητα και ισότιμη οικονομική, πολιτική και κοινωνική ταυτότητα όλων των γυναικών.

Η ΓΣΕΕ ενώνει τη δράση και τη φωνή της κάθε μέρα

για την εργαζόμενη, την άνεργη, τη συνταξιούχο, τη μετανάστρια, την πρόσφυγα, τη γυναίκα που δείχνει αλληλεγγύη και δύναμη σε κάθε πτυχή της ζωής της κόντρα στα στερεότυπα και τη μισαλλοδοξία, που σηκώνει το βάρος του πολλαπλού της ρόλου σε ένα περιβάλλον που η τυπική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων εξουδετερώνεται καθημερινά από τις διακρίσεις και το έλλειμμα τόσο αποκατάστασης, αλλά και πρόληψής τους.

Η πραγματικότητα παραμένει ωμή και αμείλικτη για

την άνιση αμοιβή και τη μερικά αδήλωτη εργασία,

τις απολύσεις, την ανεργία και τελικά την περιθωριοποίηση των γυναικών στην εργασία, ιδιαίτερα εάν αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση, κάνουν οικογένεια, είναι ευάλωτες λόγω διαφορετικής ηλικίας, εθνοτικής προέλευσης, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Η πραγματικότητα αυτή ήταν και είναι σκληρή, υπήρχε και συνεχίζει να υπάρχει και δυστυχώς έχει εμπεδωθεί με τα μέτρα απορρύθμισης και ουσιαστικά κατάργησης της ασπίδας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τους περιορισμούς στην απεργία, την άκρατη ευελιξία, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την εργοδοτική παραβατικότητα στην τηλεργασία και τις πλατφόρμες, με επιστέγασμα την αναστολή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων εάν δεν πάρουν τα συνδικάτα την «άδεια» λειτουργίας τους από το Υπουργείο Εργασίας ύστερα από την υποχρεωτική εγγραφή τους στο νέο «Μητρώο».

Το φως της δημοσιότητας στα επινίκια για αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σβήνει

καθώς παραμένει υψηλός, αλλά αόρατος στα επίσημα στατιστικά, ο αληθινός αριθμός των υποαπασχολούμενων γυναικών, των μειώσεων στις αμοιβές τους, αλλά και αυτών που έχουν αναγκασθεί να εγκαταλείψουν την εργασία τους, χωρίς να δηλωθούν ως άνεργες, για να ανταποκριθούν στις ανάγκες άμισθης υποστήριξης των αναγκών φροντίδας της οικογένειάς τους από την ανεπάρκεια των δημόσιων υποστηρικτικών δομών.

Βήματα έχουν γίνει για την υποβοήθηση των θυμάτων βίας και παρενόχλησης,

αλλά ο δρόμος προς το σπάσιμο της σιωπής είναι ακόμα μακρύς

λόγω των σοβαρών πρακτικών εμποδίων στην πρόσβαση των θυμάτων στις Αρχές, αφήνοντας στη σκιά των επίσημων στοιχείων, αλλά και της κρατικής λογοδοσίας, την αύξηση των κρουσμάτων βίας κατά γυναικών στο σπίτι, στη δουλειά, σε δημόσιους χώρους, στο διαδίκτυο, καθώς και τα περιστατικά

ψυχολογικής βίας και ηθικής παρενόχλησης, με σοβαρές επιπτώσεις και στη σωματική και την ψυχική υγεία των γυναικών.

Η κοινωνική συμμετοχή για θεσμικό κοινωνικό έλεγχο και κοινωνική λογοδοσία των Κυβερνήσεων για τα μέτρα προώθησης της ουσιαστικής ισότητας παραμένει στο ψυγείο

καθώς, παρά τη γνώση και την εμπειρία τους ως προς την πραγματική έκταση των φαινομένων απαγορευμένων διακρίσεων και βίας, είναι अपαράδεκτη η υπερδεκαετής αδιαφορία των Κυβερνήσεων ως προς τις διαδικασίες έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου για την ισότητα φύλων, τις απαγορευμένες διακρίσεις, την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Σε αυτά προστίθεται η αποκλεισμός της διαχρονικής θεσμικής εργατικής συμμετοχής στις διαδικασίες κοινωνικού ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας και της θεσμικής εκπροσώπησης των συνδικάτων από το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων και τους περιφερειακούς και τοπικούς μηχανισμούς και φορείς πραγμάτωσης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.

Ο δρόμος για την ουσιαστική ισότητα είναι μακρύς.

Η ΓΣΕΕ τιμά

τις γυναίκες εργαζόμενες και όλα τα θύματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία που βρίσκουν το θάρρος και τη δύναμη να αντιδράσουν και να διεκδικήσουν το σεβασμό της αξιοπρέπειάς τους, κόντρα σε όλες τις δυσκολίες και τις απειλές αντιποίνων ή/και τα αντίποινα.

Η ΓΣΕΕ καλεί τις γυναίκες

να απαντήσουν δυναμικά στις δυνάμεις που τις ωθούν στην εσωστρέφεια και την απομόνωση και να συστρατευθούν στα σωματεία για να ενισχύσουν με τη φωνή και την παρέμβασή τους τη συλλογική δράση.

Η ΓΣΕΕ καλεί τις γυναίκες και τους άνδρες εργαζόμενους

που γίνονται θύματα διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία τους να απευθύνονται στα σωματεία τους για την υποστήριξή τους στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Η ΓΣΕΕ ζητά από τα συνδικάτα

διαρκή επαγρύπνηση για τα περιστατικά βίας κατά γυναικών, όπως και για τα περιστατικά διακρίσεων, ρατσισμού και μισαλλοδοξίας και έμπρακτη υποστήριξη των θυμάτων με τη δυνατότητα που έχουν να ασκούν στο όνομα του θύματος τις καταγγελίες στις αρμόδιες Αρχές. Τα συνδικάτα μπορούμε να αναδείξουμε τα σοβαρά προβλήματα που αποτρέπουν ή εμποδίζουν τη διερεύνηση καταγγελιών διακρίσεων, παρενόχλησης ή και βίας.

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει τη συλλογική και αλληλέγγυα στάση

των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών της δύναμής της και των δικών τους μελών, πρωτοβάθμιων σωματείων, που στηρίζουν έμπρακτα τα θύματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία και φέρνουν στο φως τα φαινόμενα αυτά.

Η ΓΣΕΕ ενημερώνει ότι

■ το isotita@gsee.gr

και

- οι Δομές της για δωρεάν πληροφόρηση εργαζομένων και ανέργων
- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Πώς αμείβεται η 25η Μαρτίου

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της αργίας της 25ης Μαρτίου.

Η 25η Μαρτίου, η οποία φέτος (2022) συμπίπτει με ημέρα **Παρασκευή**, έχει καθοριστεί από το νόμο ως **υποχρεωτική αργία**. Στις ημέρες υποχρεωτικής αργίας απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν τις Κυριακές και κατά τις υποχρεωτικές αργίες.

Ως προς την αμοιβή της Παρασκευής 25 Μαρτίου 2022 ισχύουν τα εξής:

Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύννηθες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται:

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιο τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που εργάζονται κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν την 25η Μαρτίου, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν
 - β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές

από το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημερομισθίου τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Επιπλέον οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι:

Δεν είναι νόμιμος ο συμψηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Το ημερομίσθιο της 25ης Μαρτίου το δικαιούνται και οι μισθωτοί που βρίσκονται σε άδεια, χωρίς να προσμετρηθεί όμως η μέρα αυτή στις εργάσιμες μέρες της άδειάς τους.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Όχι άλλο αίμα στους χώρους εργασίας

Για ακόμη μία φορά βρισκόμαστε μπροστά σε ένα τραγικό συμβάν που οδήγησε στο να αγνοούνται τρεις συνάδελφοί μας και στον τραυματισμό άλλων δύο.

Είναι τεράστια η θλίψη, η οργή και αγανάκτησή μας για το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι κινδυνεύουν και πολλές φορές χάνουν τη ζωή τους, την ώρα της μάχης για το μεροκάματο. Οι συνάδελφοί μας, αγνοούνται μετά από έκρηξη σε εργοστάσιο παραγωγής εκρηκτικών υλών στα Γρεβενά χωρίς να έχουν διευκρινιστεί τα ακριβή αίτια. Η ΓΣΕΕ από την πρώτη στιγμή βρίσκεται σε επικοινωνία με το Εργατικό Κέντρο Γρεβενών αλλά και με την Πυροσβεστική Υπηρεσία της περιοχής όπου αυτή τη στιγμή επιχειρεί στο σημείο, το οποίο σύμφωνα με την ενημέρωση από τον Διοικητή της πυροσβεστικής έχει μετατραπεί σε κρανίου τόπος.

Αναμένουμε τα αποτελέσματα των ερευνών και απαιτούμε από τις αρμόδιες αρχές να διευκρινιστεί

άμεσα η υπόθεση και να αποδοθούν ευθύνες όπου αυτές αναλογούν. Ο κόμπος έχει φτάσει στο χτένι. Θρηνούμε συνέχεια συναδέλφους χωρίς να λαμβάνεται κανένα ουσιαστικό μέτρο για να αποφευχθούν στο μέλλον ανάλογες τραγωδίες. Η έκρηξη στα Γρεβενά από την οποία μέχρι αυτήν την ώρα αγνοούνται οι τρεις συνάδελφοί μας είναι η σταγόνα που ξεχείλισε το ποτήρι.

Η Κυβέρνηση και οι αρμόδιες αρχές πρέπει να αντιληφθούν επιτέλους ότι η μακάβρια λίστα των εργατικών δυστυχημάτων δε θα κλείσει αν δεν αναλάβουν εδώ και τώρα ισχυρές και αποτελεσματικές πρωτοβουλίες.

Απολύσεις και εκφοβισμοί συνδικαλιζομένων εργαζομένων από εργολάβους των ΕΛΤΑ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την παράνομη και καταχρηστική απόλυση του Στυλιανού Πλύστακα, προέδρου του Σωματείου Εργαζομένων Ταχυμεταφορέων Ταχυδρομείων σε εργολάβους των ΕΛΤΑ, από την εργοδότη εταιρεία ΕΛΤΑ Courier Αργυρούπολης.

Η συγκεκριμένη απόλυση είναι ηλίου φαινότατο ότι έχει σκοπό να φιμώσει τη συνδικαλιστική δράση ολόκληρου του Σωματείου και να τρομοκρατήσει τους εργαζόμενους ώστε να μη διεκδικούν τα στοιχειώδη δικαιώματά τους.

Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι η Διοίκηση της εταιρείας, προχώρησε στην απόλυση μετά την ψήφιση του Ν.4808/2021, ο οποίος κατήργησε την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών του άρθρου 15 του Ν.1264/82. Μια επιτροπή, η οποία απαρτιζόταν από έναν Πρωτοδίκη Δικαστή, έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών και έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, και που είχε ήδη αποφανθεί επί αιτήματος της εργοδότης εταιρείας για τη συγκεκριμένη περίπτωση ό,τι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Η ΓΣΕΕ, ζητά την άμεση ανάκληση της απόλυσης και διαμνηνύει προς πάσα κατεύθυνση ότι τέτοιου είδους ενέργειες βρίσκουν απέναντί τους σύσσωμο το συν-

δικαλιστικό κίνημα, τ' οποίο σε καμία περίπτωση δεν τρομοκρατείται από τις απαράδεκτες αυτές εργοδοτικές ενέργειες.

Λέμε “ΟΧΙ” στον εργασιακό εκφοβισμό της Εθνικής Ασφαλιστικής

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει με τον πιο έντονο τρόπο την αυταρχική και απαράδεκτη απόπειρα εργασιακού εκφοβισμού των υπαλλήλων της Εθνικής Ασφαλιστικής, ενέργεια που δυναμιτίζει το εργασιακό κλίμα και προκαλεί. Με προσωπικές μάλιστα επιθέσεις προς τους συνδικαλιστές επιχειρείται απαράδεκτη υπονόμευση του θεσμού των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη αναγκαιότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ο εμπαιγμός των υπαλλήλων δε σταματά στη σκανδαλώδη κυβερνητική απόφαση πώλησης της Εθνικής Ασφαλιστικής, αλλά συνεχίζεται με την αναίρεση της δέσμευσης της Διοίκησης για εμπέδωση εργασιακής ειρήνης και ομαλής μετάβασης στα νέα δεδομένα.

Είναι αδιανόητο μια τόσο μεγάλη εταιρεία, που απολαμβάνει της εμπιστοσύνης χιλιάδων ασφαλισμένων της (μεγάλο μέρος των οποίων είναι εργαζόμενες και εργαζόμενοι – μέλη εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων), να εκτίθεται πανελλαδικά, υιοθετώντας μάλιστα υπεροπτική στάση απέναντι σε δίκαια αιτήματα των εργαζομένων της.

Η ΓΣΕΕ, απαιτεί από διοίκηση και τους εκπροσώπους της να κατανοήσουν άμεσα σε ποιο εργασιακό περιβάλλον δραστηριοποιούνται και κυρίως να αντιληφθούν ποιο είναι το καταναλωτικό αντλιοστάσιο που κρατά (ακόμα) βιώσιμη την Εθνική Ασφαλιστική. Τους καλούμε ν' απόσχουν άμεσα από πρακτικές εργασιακού εκφοβισμού, να εγκαταλείψουν μη συμβατές με το κοινωνικό προφίλ της Εθνικής Ασφαλιστικής εργοδοτικές συμπεριφορές και να επιδείξουν σεβασμό στα συλλογικά και ατομικά εργασιακά δικαιώματα του προσωπικού της.

Η Συνομοσπονδία βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων της Εθνικής Ασφαλιστικής, στηρίζουμε τον αγώνα τους και δεν πρόκειται να δεχθούμε καμία βλαπτική μεταβολή των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Διαθέτουμε δε δομές μας, όπως η «ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ», υποστηρικτικά προς το Επιχειρησιακό Σωματείο, ώστε πέραν της συνδικαλιστικής αντίδρασης -εφόσον χρειαστεί- να αντιμετωπιστεί η εργοδοτική αυθαιρεσία και με τη δυναμική που μπορεί να αναπτυχθεί μέσα από δράσεις μαζικής αξιοποίησης της καταναλωτικής μας δύναμης.

Μεγαλώνει η μαύρη λίστα των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα μας

Δυστυχώς θρηνούμε ακόμη έναν εργαζόμενο ο οποίος χάνει τη ζωή του εν ώρα δουλειάς. Πρόκειται για υπάλληλο κλαδέματος δέντρων, ο οποίος εργαζόταν σε εργολάβο στον οποίο είχε αναθέσει το σχετικό έργο ο Δήμος Ελληνικού-Αργυρούπολης.

Ο εργαζόμενος, βρήκε τραγικό θάνατο όταν έπεσε με το κεφάλι από ύψος, στο πεζοδρόμιο. Για το τραγικό αυτό συμβάν υπάρχουν πολλά και αναπάντητα ερωτήματα για τα οποία επιβάλλεται από τους υπευθύνους να δοθούν άμεσα απαντήσεις.

Μεταξύ αυτών: ο εργολάβος που είχε αναλάβει το έργο γιατί δεν είχε στο σημείο ανυψωτικό μηχανήμα παρά μόνο σκάλα; Γιατί χρησιμοποιήθηκε κλαρκ της εταιρείας Praktiker και μάλιστα χωρίς προστατευτικό κλωβό;

Οι αρμόδιες αρχές πρέπει να επέμβουν άμεσα και οι υπαίτιοι για το θάνατο του συναδέλφου πρέπει να τιμωρηθούν. Περιμένουμε σύντομα απαντήσεις και απαιτούμε να πληρώσουν εκείνοι που ευθύνονται.

Αυτό που είναι σίγουρο πάντως είναι ότι η λίστα των εργατικών δυστυχημάτων δυστυχώς δεν έχει τέλος και είναι πολλοί υπαίτιοι για αυτό.

Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας:

Το 60% δηλώνει ότι έχει οδηγηθεί σε περιορισμό δαπανών για βασικά αγαθά διατροφής. Το 74% έχει μειώσει τις δαπάνες για θέρμανση και το 80% για ψυχαγωγία. Το 85% των εργαζομένων συμφωνούν με την πρόταση της ΓΣΕΕ για επαναφορά του κατώτατου μισθού στα 751 euro. Η ποιότητα ζωής των εργαζόμενων ιδιωτικού τομέα πλήττεται

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, που υλοποιείται σε συνεργασία με την εταιρεία Alco, και απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την εξέλιξη των αμοιβών, την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους και τον χρόνο εργασίας.

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα καταγράφονται οι επιπτώσεις της ακρίβειας στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και ειδικότερα στη μείωση της κατανάλωσης βασικών ειδών διατροφής, στον περιορισμό των δαπανών τους για θέρμανση καθώς και στις δαπάνες ψυχαγωγίας. Τέλος, αποτυπώνονται οι απόψεις τους σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού καθώς και τους τρόπους αντιμετώπισης της προστασίας του βιοτικού επιπέδου τους. Συγκεκριμένα:

Το 59% των εργαζομένων, δηλώνει ότι η άνοδος των τιμών τους έχει οδηγήσει σε μείωση της κατανάλωσης βασικών ειδών διατροφής. "Πολύ" απαντά το 26% και "Αρκετά" το 33%. Αντίστοιχα, το 32% στην αντίστοιχη ερώτηση δηλώνει "Λίγο" και το 9% "Καθόλου".

Το 74% των εργαζομένων, δηλώνει ότι η άνοδος των τιμών τους έχει οδηγήσει σε περιορισμό των δαπανών για θέρμανση. "Πολύ" απαντά το 33% και "Αρκετά" το 41%. Αντίστοιχα, το 16% στην αντίστοιχη ερώτηση δηλώνει "Λίγο" και το 10% "Καθόλου".

Το 80% των εργαζομένων, δηλώνει ότι η άνοδος των τιμών τους έχει οδηγήσει σε περιορισμό των δαπανών για ψυχαγωγία. "Πολύ" απαντά το 48% και "Αρκετά" το 32%. Αντίστοιχα, το 14% στην αντίστοιχη ερώτηση δηλώνει "Λίγο" και το 6% "Καθόλου".

Το 85% των εργαζομένων συμφωνεί με την πρόταση της ΓΣΕΕ να επανέλθει άμεσα το ύψος του κατώτατου μισθού στα 751ευρο και στην συνέχεια να γίνει διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ενώ το 10% δηλώνει ότι διαφωνεί.

Το 54% των εργαζομένων πιστεύει ότι ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να διαμορφώνεται μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και της ΓΣΕΕ ενώ το 42% δηλώνει ότι θα πρέπει να είναι απόφαση της κυβέρνησης.

Ως το αποτελεσματικότερο μέσο για την προστασία του βιοτικού τους επιπέδου από τις ανατιμήσεις, το 49% επιλέγει την μείωση των ειδικών φόρων και φόρων κατανάλωσης, το 43% την αύξηση του κατώτατου μισθού ενώ το 3% επιλέγει τη λύση των επιδομάτων.

Από τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας πολύ σημαντική είναι η διαφοροποίηση του δείκτη αισιοδοξίας (η ερώτηση που διατυπώνεται είναι "είστε ή όχι αισιόδοξοι για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται;") όπου το 61% των εργαζομένων ιδιωτικού τομέα δηλώνουν απαισιόδοξοι και το 30% αισιόδοξοι. Επισημαίνεται ότι ο δείκτης αισιοδοξίας βρίσκεται στο χαμηλότερο σημείο του από το Σεπτέμβριο του 2019.

Τέλος, σε σχέση με τον δείκτη ασφάλειας της απασχόλησης το 60% δηλώνει σίγουρο ότι θα διατηρήσει την θέση εργασίας του και το 35% δηλώνει όχι.

Είναι αναγκαίο να υλοποιηθεί άμεσα ένα μείγμα παρεμβάσεων έτσι ώστε να προστατευτεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό το βιοτικό επίπεδο μισθωτών και κυρίως των χαμηλότερα αμειβόμενων. Η ελληνική οικονομία και κοινωνία μετά από πολυετή λιτότητα

βρίσκεται μπροστά σε ένα νέο κύμα ακρίβειας και ανατιμήσεων σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες και στασιμότητας των εισοδημάτων απειλεί την αγοραστική δύναμη πολλών νοικοκυριών και κοινωνικών ομάδων. Η διάρκεια δε της ακρίβειας και μη αντιστάθμισή της με αποτελεσματικές παρεμβάσεις και μέτρα προστασίας του διαθέσιμου εισοδήματος θα οδηγήσει σε συρρίκνωση της εγχώριας ζήτησης, ενώ θα αυξήσει την πιθανότητα εκδήλωσης φαινομένων στασιμοπληθωρισμού.

Για τους λόγους αυτούς η ΓΣΕΕ προτείνει τις εξής εισοδηματικές και δημοσιονομικές παρεμβάσεις:

- Άμεση αύξηση του κατώτατου μισθού στα 751 ευρώ ανά μήνα.
- Στη συνέχεια προσαρμογή του κατώτατου μισθού στο επίπεδο της αξιοπρεπούς διαβίωσης (60% του διάμεσου μισθού πλήρους απασχόλησης) και συζήτηση με τους εργοδοτικούς φορείς για τον καθορισμό χρονοδιαγράμματος μέσω της επαναφοράς του προσδιορισμού του στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
- Σημαντική αύξηση του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με στόχο το 70% των μισθωτών και θωράκισή τους με παράταση της ισχύος όλων των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μέχρι την ολοκλήρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την υπογραφή νέων.
- Μείωση ειδικών φόρων κατανάλωσης στην ενέργεια και τα βασικά είδη διατροφής.
- Εισαγωγή φόρου επί των έκτακτων κερδών των εταιρειών παροχής ενέργειας και διάθεση του ποσού για τη στήριξη του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών.
- Να οριστεί μια περίοδος χάριτος αποπληρωμής λογαριασμών ενέργειας για τα φτωχότερα νοικοκυριά.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ

Δήλωση Προέδρου ΓΣΕΕ στη συγκέντρωση στην Πλατεία Κλαυθμώνος

Ο κόσμος της εργασίας, οι υπάλληλοι, οι άνεργοι, οι συνταξιούχοι για 12 χρόνια τώρα στενάζουν. Μετά την μεγάλη κρίση χρέους και μνημονίων ήρθε και η πανδημία. Αυτά κάποιοι νομίζουν ότι είναι παρελθόν αλλά άφησαν μεγάλα τραύματα. Τώρα, έχουμε ένα τεράστιο κύμα ακριβείας. Κάποιοι κερδοσκοπούν ασύστολα, πίνουν στην υγεία των κορόιδων και η κυβέρνηση κάνει ελάχιστα από αυτά που θα έπρεπε να κάνει.

Το πρώτο που θα πρέπει να κάνει είναι να αυξήσει τον κατώτερο μισθό, να αυξηθούν όλοι οι μισθοί, γιατί έχουν απομειωθεί πάρα πολύ και κυρίως όπως είπα ο κατώτερος μισθός.

Καλώ τον πρωθυπουργό να σταθεί στο ύψος των περιστάσεων και να υλοποιήσει την προεκλογική του δέσμευση: να είναι σε ποσοστό διπλάσιο της ανάπτυξης η αύξηση του κατώτερου μισθού, να φτάσει στα 751 ευρώ, που βιαίως και με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου, μειώθηκε 10 χρόνια τώρα.

Καλώ όλο το πολιτικό σύστημα να σπεύσει να βοηθήσει στην προσπάθεια να επανέλθει ο κατώτερος μισθός στην διαπραγμάτευση εργοδοτών-εργαζομένων με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Να μην ισχυρίζεται κανένας ότι αυτά τα πράγματα δε γίνονται. Ας κοιτάξουν τι έγινε, στην διπλανή μας από άποψη κρίσης Ισπανία. Εκεί με μια μεγάλη συμφωνία εργοδοτών-εργαζομένων-Κυβέρνησης, επαναρρυθμίστηκαν το ατομικό και το συλλογικό εργατικό δίκαιο.

Εδώ έχουμε καταστρέψει και το δίκαιο και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Γι' αυτό αγωνίζεται σήμερα ο κόσμος της εργασίας με τα συνδικάτα του και θα συνεχίσουμε.

Για την 48ωρη απεργία εργαζομένων στον «Κορυφαίο Εργοδότη» της χώρας

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων της LIDL HELLAS, οι οποίοι με απόφαση της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής τους οργάνωσης πραγματοποιούν 48ωρη προειδοποιητική απεργία στις 7 & 8 Απριλίου, διεκδικώντας επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας με ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς τους.

Σήμερα το ποσοστό συμμετοχής στην Πανελλαδική Απεργία της ΓΣΕΕ, ξεπέρασε το 90%σε βασικές αποθήκες της πολυεθνικής LIDL, στέλνοντας ένα ηχηρό μήνυμα στον βραβευμένο ως «κορυφαίο εργοδότη» για το τι θα επακολουθήσει αύριο και μεθαύριο στην απεργία του Σωματίου Εργαζομένων LIDL ΕΛΛΑΣ Περιφερειών Σίνδου – Τρικάλων και Λοιπής Ελλάδας.

Για πάνω από μια δεκαετία η πολυεθνική LIDL κατέρριπτε το ένα ρεκόρ μετά το άλλο σε υπερκέρδη, πουλώντας πολλές φορές τα προϊόντα της με μεγαλύτερο μεικτό περιθώριο κέρδους, κατά παράβαση του νόμου, όπως άλλωστε έγινε γνωστό τοις πάσι με αφορμή έλεγχο που διενήργησαν οι ελεγκτές της Διυπηρεσιακής Μονάδας Ελέγχου της Αγοράς (ΔΙΜΕΑ). Την ίδια στιγμή οι καταγγελίες για εργοδοτικές αυθαιρεσίες με αιχμή του δόρατος διακρίσεις σε βάρος εργαζομένων γυναικών, κάθε άλλο παρά την εικόνα του «κορυφαίου εργοδότη» της χώρας συνθέτουν.

Καλούμε τη Διοίκηση της LIDL HELLAS να σεβαστεί στο σύνολό τους τα συλλογικά και ατομικά δικαιώματα των εργαζομένων, να αναγνωρίσει την προσφορά των χιλιάδων εργαζομένων της, να ικανοποιήσει τα αιτήματα της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης για ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς και βελτίωση των παροχών μέσω της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Τέλος, η Συνομοσπονδία και το σύνολο των οργανώσεων – μελών, εκφράζουμε την αλληλεγγύη και

τη συμπαράστασή μας στο δίκαιο αγώνα των εργαζομένων, τον οποίο θα συνδράμουμε με κάθε συνδικαλιστικό και νομικό μέσο.

Πετρέλαια Καβάλας: δυστυχώς επιβεβαιώθηκαν οι ανησυχίες των εργαζομένων για τα ελλιπή μέτρα ασφαλείας

Με δυσάρεστο τρόπο επιβεβαιώθηκαν οι καταγγελίες των εργαζομένων στα Πετρέλαια Καβάλας για απολύσεις που οδηγούν σε προβλήματα ασφαλείας στη λειτουργία των εγκαταστάσεων. Μπορεί η Διοίκηση της εταιρείας να μιλούσε για αναληθείς κατηγορίες, η μεγάλη σε έκταση και διάρκεια φωτιά όμως σε δεξαμενή των πετρελαίων το Σάββατο, αποδεικνύει δυστυχώς ότι η ασφαλής λειτουργία δεν μπορεί να επιτευχθεί. Οι εργαζόμενοι έχουν κρούσει εδώ και καιρό τον κώδωνα του κινδύνου για τη χρησιμοποίηση, χωρίς εμπειρία και εξειδίκευση προσωπικού, αλλά και γενικότερα για τους κινδύνους που απορρέουν από τις απαράδεκτες αποφάσεις της Energean. Τα ερωτήματα που προκύπτουν μετά το ατύχημα είναι πολλά με βασικότερο το ερώτημα: πού είναι η ασφάλεια για την οποία βεβαίως το αρμόδιο Υπουργείο και τους ελεγκτικούς μηχανισμούς, όλους τους προηγούμενους μήνες η εταιρεία; Η ασφαλής λειτουργία μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της εγγύησης που δίνουν οι απολυμένοι εργαζόμενοι, οι οποίοι παρά τις ικανότητές τους βρέθηκαν στο δρόμο. Γιατί η μόνη λύση είναι η διασφάλιση των θέσεων εργασίας, σ' ένα εργασιακό περιβάλλον με ασφάλεια τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους, όσο και για την τοπική κοινωνία.

Διάλογος και όχι καταστολή του αγώνα των εργαζομένων του ΟΑΕΔ

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στον ΟΑΕΔ, οι οποίοι δίνουν τον αγώνα τους ώστε ο Οργανισμός να ασκεί απρόσκοπτα το έργο της

προστασίας και στήριξης των ανέργων της χώρας. Η Κυβέρνηση δυστυχώς επιλέγει αντί του διαλόγου με τους εργαζομένους για την εξεύρεση λύσεων να λειτουργήσει κατασταλτικά, επιχειρώντας να σταματήσει τον αγώνα μέσω δικαστικών αποφάσεων και όχι μόνο.

Η Συνομοσπονδία καταδικάζει την επίθεση δυνάμεων των ΜΑΤ σε βάρος των απεργών του ΟΑΕΔ οι οποίοι όπως οι ίδιοι κατήγγειλαν απωθήθηκαν από δυνάμεις της αστυνομίας όταν επιχείρησαν κατά τη συγκέντρωσή τους στον Άλιμο να μπουν μέσα στο κτήριο για να παραχωρήσουν συνέντευξη τύπου. Η ποινικοποίηση των αγώνων των εργαζομένων αλλά και οι απρόκλητες επιθέσεις εις βάρος απεργών θα βρίσκουν πάντα απέναντι το σύνολο των δυνάμεων της εργασίας, γεγονός το οποίο θα πρέπει να προβληματίσει έντονα την Κυβέρνηση και να μην το προσπερνά.

Θέσεις της ΓΣΕΕ επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εργασίας

Ακολουθεί κείμενο με τις θέσεις της ΓΣΕΕ επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις».

Η σχετική επιστολή απεστάλη στον Πρόεδρο της Βουλής, στο σύνολο των βουλευτών του Ελληνικού κοινοβουλίου και στον Υπουργό Εργασίας.

Προς

■ Τον Πρόεδρο της Βουλής κ. Κωνσταντίνο Τασούλα

(με την παράκληση να κοινοποιηθεί στους κ.κ. Βουλευτές και στα κόμματα του Ελληνικού Κοινοβουλίου)

- Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Κωστή Χατζηδάκη

Θέμα: Θέσεις της ΓΣΕΕ επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο

«Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις».

Εισαγωγή

Το παρόν κείμενο αποτυπώνει τις θέσεις και τις προτάσεις της ΓΣΕΕ για το σχέδιο νόμου (ΣΧ/Ν) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις». Η τοποθέτηση έναντι της γενικότερης λογικής, των βασικών δομικών στοιχείων και των επιμέρους ρυθμίσεων βασίζεται στις πάγιες θέσεις της ΓΣΕΕ, όπως αυτές έχουν διατυπωθεί σε κείμενα παρεμβάσεων και δημόσιες παρεμβάσεις μας. Η περίμετρος εφαρμογής του συγκεκριμένου σ/ν είναι ιδιαίτερος ευρεία αφού εκκινεί με τη μετονομασία ενός εμβληματικού δημόσιου οργανισμού, τις παρεμβάσεις για την αναδιοργάνωσή του, τη θεσμοθέτηση δύο νέων οργάνων διακυβέρνησης, το σύστημα διάγνωσης αναγκών της αγοράς και την αρχιτεκτονική του συστήματος της επιδοτούμενης ΣΕΚ.

Γενικές παρατηρήσεις

Το σχέδιο νόμου αποτελείται συνολικά από 66 άρθρα. Τα πρώτα 47 άρθρα συνιστούν το Μέρος Α' που φέρει τον τίτλο «Ρυθμίσεις για την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης», το οποίο οργανώνεται σε

6 επιμέρους κεφάλαια (Α' -ΣΤ'). Αν εξαιρέσουμε το κεφάλαιο ΣΤ' («Λοιπές διατάξεις») και διαπιστώνουμε ότι μόλις τα 2 πρώτα κεφάλαια άπτονται άμεσα της ίδρυσης και λειτουργίας της νέας Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, ενώ τα υπόλοιπα 3 αναφέρονται σε ζητήματα που στην πραγματικότητα υπερβαίνουν σε εύρος τα όρια της θεσμικής λειτουργίας της νέας «Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης». Η «αναβάθμιση δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και η διασύνδεση με την αγορά εργασίας» (κεφάλαιο Γ'), η «διάγνωση αναγκών αγοράς εργασίας» (κεφάλαιο Δ') και η «επιδοτούμενη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση» (κεφάλαιο Ε'), αποτελούν έννοιες και ζητήματα διαμόρφωσης πολιτικής τα οποία όσο και να συνδέονται με τους βασικούς σκοπούς του εκάστοτε «εθνικού φορέα προώθησης της απασχόλησης», δεν αποτελούν αποκλειστικό του πεδίο δράσης και παρέμβασης.

Μια πρώτη παρατήρηση λοιπόν αφορά στην ουσιαστική συνύπαρξη δύο νομοσχεδίων ή -καλύτερα- δύο ασύμμετρων νομοθετικών προθέσεων σε ένα ενιαίο σχέδιο νόμου. Η πρώτη αφορά στην διοικητική μετατροπή του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού σε αποκλειστικό βραχίονα εφαρμογής των κυβερνητικών επιλογών για την απασχόληση, ενώ η δεύτερη, πολύ ευρύτερη, αφορά στην διαμόρφωση και οριοθέτηση του ίδιου του πεδίου άσκησης εθνικών πολιτικών στο τρίπτυχο δεξιότητες-αγορές εργασίας-κατάρτιση. Ως Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος έχουμε ολοκληρωμένη αντίληψη για το μέγεθος και την βαρύτητα των ζητημάτων που εμποδίζουν την ανάπτυξη και την αποτελεσματική λειτουργία της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην χώρα μας. Στο πλαίσιο αυτό θα περιμέναμε η νομοθετική πρωτοβουλία της Κυβέρνησης να υπηρετούσε την πρόθεση συνολικότερων και συνεκτικότερων παρεμβάσεων με όρους συστήματος και όχι συγκυριακών προβλέψεων και αποσπασματικών διοικητικών ρυθμίσεων. Θα περιμέναμε επίσης ότι το συγκεκριμένο νομοσχέδιο θα είχε αποτελέσει αντικείμενο προηγούμενου εκτενούς διαλόγου με τους κοι-

νωνικούς εταίρους οι οποίοι αποτελούν βασικούς παραγωγούς συγκεκριμένων προτάσεων διαμόρφωσης και υλοποίησης πολιτικών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, εδώ και δεκαετίες.

Με βάση τα παραπάνω, το αναμενόμενο θα ήταν οι όποιες αλλαγές και αναγκαίες προσαρμογές στην λειτουργία του ΟΑΕΔ ως εθνικού φορέα προώθησης της απασχόλησης να υπηρετούσαν την λειτουργία ενός νέου ολοκληρωμένου συστήματος αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αυτό δεν μοιάζει να συμβαίνει και μάλιστα, όπως θα δείξουμε και στη συνέχεια, βασικές επιλογές που διατυπώνονται στο σχέδιο νόμου κινούνται σε εντελώς αντίθετη κατεύθυνση.

Από τον ΟΑΕΔ στην ΔΥΠΑ

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού αποτελεί εδώ και πάνω από μισό αιώνα τον εθνικό φορέα προώθησης της απασχόλησης στην χώρα μας. Η επιχειρησιακή του συγκρότησή και το εύρος των παρεμβάσεών του διαμορφώθηκαν σταδιακά, με κορυφαία στιγμή εσωτερικής του μεταρρύθμισής του να αποτελεί η αλλαγή του διοικητικού του σχήματος με βάση την αρχή της τριμερούς συμμετοχής με τον νόμο 2434/1996. Έχοντας ιδρυθεί ως κυβερνητικός οργανισμός υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης το 1969, η αλλαγή του 1996 στόχευε στην ανάδειξή του σε οργανισμό διαμεσολαβητικής παρέμβασης στις αγορές εργασίας, μέσα από την ενεργό και καθοριστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων -οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών- στην διοίκηση του Οργανισμού. Ουσιαστικά ο νόμος 2434/1996 μετέτρεπε τον ΟΑΕΔ από απλό μοχλό κυβερνητικών πολιτικών για την απασχόληση, σε προνομιακό πεδίο εμβάθυνσης του κοινωνικού διαλόγου με αντικείμενο την δραστική παρέμβαση στις αγορές εργασίας. Η συγκεκριμένη μεταρρύθμιση δεν αποτελούσε καινοτομία, αλλά περισσότερο πράξη στοίχισης με τις κυρίαρχες ευρωπαϊκές και διεθνείς «καλές πρακτικές» στο επίπεδο των υπηρεσιών προώθησης της

απασχόλησης. Εδώ να διευκρινιστεί ότι ακόμη και σε αυτή την περίοδο που διαρκεί εδώ και 25 χρόνια, οι δυνατότητες παρέμβασης των κοινωνικών εταίρων σε κρίσιμα ζητήματα, όπως οι όροι και το ύψος παροχής του επιδόματος ανεργίας, ήταν και παραμένουν περιορισμένες. Το αναμενόμενο λοιπόν θα ήταν η περεταίρω εμβάθυνση της τριμερούς συμμετοχής με επέκταση των δυνατοτήτων παρέμβασης των κοινωνικών εταίρων και πάντως όχι η ουσιαστική επιστροφή στο ιδρυτικό μοντέλο κυβερνητικής διοίκησης του Οργανισμού, όπως διατυπώθηκε το μακρινό 1969.

Ο περιορισμός της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην διοίκηση της νέας ΔΥΠΑ και η μετατροπή της σε συμβολική παρουσία, υπό απόλυτο κυβερνητικό έλεγχο, συνιστά οπισθοδρόμηση και παραίτηση του νέου φορέα από ουσιαστικές δυνατότητες διαμεσολαβητικής παρέμβασης στις αγορές εργασίας. Από αυτή την άποψη, η χρήση του όρου «Υπηρεσία», αντί «Οργανισμού», δεν αποτελεί απλή μετονομασία αλλά είναι ενδεικτική γενικότερων προθέσεων. Ως απλή «Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης» ο νέος εθνικός φορέας προώθησης της απασχόλησης φαίνεται στερείται την δυνατότητα ανάπτυξης μακροχρόνιου στρατηγικού σχεδιασμού και αποτελεσματικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας μέσα από τον κοινωνικό διάλογο. Η νέα ΔΥΠΑ εμφανίζεται ως απλό εξάρτημα της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής, ενώ την ίδια στιγμή οι Διοικητής-Υποδιοικητές περιβάλλονται εξουσίες με μειωμένη λογοδοσία και υπό δημόσιο έλεγχο που, πολύ φοβόμαστε, θα καταλήξει να είναι προσχηματικός. Θεωρούμε ότι ο ουσιαστικός αποκλεισμός των κοινωνικών εταίρων αποτελεί ένα ακόμη βήμα στην κατεύθυνση της υποβάθμισης του κοινωνικού διαλόγου. Όσο προσχηματική έχει καταλήξει να είναι η διαπραγμάτευση του κατώτατου μισθού, άλλο τόσο προσχηματική κινδυνεύει να αποβεί η διαπραγμάτευση των όρων ποιοτικής αναβάθμισης του εργατικού δυναμικού στα πλαίσια της νέας ΔΥΠΑ.

Ο δραστηριτικός περιορισμός της εκπροσώπησης και των αρμοδιοτήτων των κοινωνικών Εταίρων στο ΔΣ της ΔΥΠΑ

Στην προβλεπόμενη από το ΣχΝ ΔΥΠΑ η παρουσία και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων ελαχιστοποιείται. Έτσι, στη διάρθρωση του 11μελούς Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΥΠΑ, που αποτελεί το αποφασιστικό όργανο του νέου φορέα η συμμετοχή των εργαζομένων συρρικνώνεται σημαντικά σε δύο εκπροσώπους (με αντίστοιχη συμμετοχή δύο εκπροσώπων των εργοδοτών). Πρόκειται για εξοβελισμό της εκπροσώπησης της ΓΣΕΕ και εν γένει των κοινωνικών εταίρων από το κατεξοχήν αποφασιστικό όργανο του νέου φορέα, της ΔΥΠΑ, αφού η συμμετοχή τους στο ΔΣ ελαχιστοποιείται με αποτέλεσμα να μην μπορούν να επηρεάσουν ούτε στο ελάχιστο τις αποφάσεις του οργάνου αυτού, το οποίο αποτελεί εκφραστή των εκάστοτε κυβερνητικών επιλογών.

Το Συμβούλιο Κοινωνικών Εταίρων

Άρθρα 12, 13, 14 του ΣχΝ

Η πρόβλεψη του άρθρου 12 για ίδρυση Συμβουλίου των Κοινωνικών Εταίρων, σε καμιά περίπτωση δεν εξισορροπεί την απώλεια δυνατοτήτων παρέμβασης για τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και ιδίως τη ΓΣΕΕ. Πρόκειται στην πραγματικότητα για απλό γνωμοδοτικό όργανο περιορισμένης θεσμικής επιρροής και χωρίς αποφασιστικές αρμοδιότητες. Η αρμοδιότητες του Συμβουλίου εξαντλούνται στην απλή υποβολή γνώμης, χωρίς καμιά δεσμευτικότητα, προς το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΥΠΑ, ως προς την διάθεση και διαχείριση των κονδυλίων που αποδίδονται στη ΔΥΠΑ.

Τα κονδύλια αυτά προέρχονται από τον καταργούμενο Ενιαίο Λογαριασμό για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών» (ΕΛΕΚΠ), ο οποίος συγκροτείται κατά 90% από εισφορές των εργαζομένων και μόνο κατά το 10% από τις εισφορές των εργοδοτών. Το συμβούλιο των κοινωνικών Εταίρων, ωστόσο,

δεν αντανakλά στην σύνθεσή του ούτε στο ελάχιστο την τεράστια διαφοροποίηση της προέλευσης των πόρων που προέρχονται, όπως προαναφέρουμε, σε συντριπτικό ποσοστό από εισφορές εργαζομένων: οι εργοδοτικοί φορείς φαίνεται να εκπροσωπούνται ισότιμα με την ΓΣΕΕ και όχι αναλογικά σε σχέση με την πραγματική τους συμβολή σε επίπεδο πόρων.

Για λόγους ελάχιστης και στοιχειώδους εξισορρόπησης των ρόλων των κοινωνικών εταίρων, σε σχέση με τους διατιθέμενους πόρους, θα πρέπει να τροποποιηθεί το άρθρο 14 παρ. 1 του Σχ/Ν και να οριστεί, τουλάχιστον, ότι η προεδρία του Συμβουλίου των Κοινωνικών Εταίρων ανήκει παγίως στη ΓΣΕΕ.

Κατά αντίστοιχο τρόπο, ο ορισμός τριών προσώπων της επιλογής του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στο Συμβούλιο των Κοινωνικών Εταίρων, νοθεύει την αναλογικότητα της σύνθεσής του δίνοντας την δυνατότητα άμεσης κυβερνητικής παρέμβασης στις αποφάσεις του.

Κατάργηση του ΕΛΕΚΠ- Σύσταση ΕΛΕΚ

Άρθρο 15

Η σύσταση του Ειδικού Λογαριασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΛΕΚ) που προβλέπεται να ιδρυθεί και να λειτουργήσει σύμφωνα με τις προβλέψεις της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ από τους κοινωνικούς εταίρους που συμβάλλονται σ αυτήν, είναι σε θετική κατεύθυνση και σύμφωνη με τις αποφάσεις των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο οι περιορισμοί που θέτει η διάταξη του άρθρου 15 του ΣχΝ στη διαχείριση και λειτουργία του ΕΛΕΚ υπονομεύουν την αυτόνομη διοίκηση και διαχείρισή του από τους κοινωνικούς εταίρους.

Αναφορικά με την κατάργηση του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (ΕΛΕΚΠ), επισημαίνουμε τα σοβαρά ζητήματα που θέτει η νέα ρύθμιση του Σχ/Ν:

Α) Ο Λογαριασμός ΕΛΕΚΠ από την ίδρυσή του τελεί κάτω από τον διαρκή έλεγχο των κοινωνικών εταίρων και ιδίως των εκπροσώπων των εργαζομένων

που συνεισφέρουν και το μεγαλύτερο μέρος. Με διάταξη της πρώτης παραγράφου του άρθρου 15 το σύνολο των αποθεματικών του ΕΛΕΚΠ ουσιαστικά τίθεται υπό τον άμεσο έλεγχο της ΔΥΠΑ, στην διοίκηση της οποίας όμως, πλέον, η εκπροσώπηση των εργαζομένων είναι περιορισμένη στο ελάχιστο δυνατό. Επί της ουσίας μετατρέπονται οι ανταποδοτικές εισφορές των εργαζομένων σε άτυπο φορολογικό πόρο του προϋπολογισμού της ΔΥΠΑ. Πρόκειται για μια ρύθμιση που ουσιαστικά «απαλλοτριώνει» και μάλιστα χωρίς εύλογη αντιπαροχή, υπέρ ενός κρατικού φορέα τα αποθεματικά του ΕΛΕΚΠ, που προέρχονται κυρίως από εισφορές των εργαζομένων και αποτελούν περιουσία τους, η οποία προστατεύεται από την έννομη τάξη. Γιατί, όπως είναι γνωστό, τόσο οι εισφορές εργαζομένων όσο και οι εργοδοτικές εισφορές, αποτελούν «εν ευρεία εννοία» μισθό, που αποτελεί στοιχείο της περιουσίας των δικαιούχων. Η απαλλοτρίωση των αποθεματικών του ΕΛΕΚΠ, με τα δεδομένα αυτά, είναι αντίθετη τόσο σε συνταγματικούς κανόνες (άρθρα 17 Σ) όσο και σε διατάξεις υπερνομοθετικής ισχύος (άρθρο 1 εδ. α' του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ)

Β) Συμπληρωματικά στα παραπάνω, επισημαίνουμε επίσης την μη ύπαρξη πρόβλεψης για την χρηματοδότηση του νέου φορέα (Ε.Λ.Ε.Κ.) κατά την αρχική φάση λειτουργίας του (τουλάχιστον κατά το πρώτο έτος της λειτουργίας του).

Επισκοπώντας τα δεκαπέντε άρθρα του κεφαλαίου Α' του σχεδίου νόμου, εισπράττει κανείς την αίσθηση ότι οι μόνες αναγκαίες μεταρρυθμίσεις του εθνικού φορέα απασχόλησης εστιάζουν αποκλειστικά στην αλλαγή μιας ονομασίας δημοσίου οργανισμού με ιστορική διαδρομή μισού αιώνα, καθώς και στην ουσιαστική κατάργηση της τριμερούς συμμετοχής σε ό,τι αφορά την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Μας είναι πάρα πολύ δύσκολο να εντοπίσουμε κείμενο σύστασης ή κατευθυντήριες γραμμές διεθνούς ή ενωσιακού οργανισμού, όπου προκρίνεται ο περιορισμός της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην διοίκηση και η περεταίρω κυβερνητική εξάρτηση των εθνικών φορέων προώθησης της

απασχόλησης, ως μεταρρυθμιστική καινοτομία με θετική επίπτωση στις πολιτικές απασχόλησης. Από την άλλη, αδυνατούμε να κατανοήσουμε πώς ακριβώς θα συμβάλουν αυτοί νέοι θεσμικοί αποκλεισμοί στην αναβάθμιση της λειτουργίας της νέας Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι περιορίζονται σε έναν συμβολικό ρόλο, αλλά και η ΔΥΠΑ στερείται πλέον της διαμεσολαβητικής ισχύος τους, παραιτούμενη από τα θεσμικά εργαλεία του κοινωνικού διαλόγου. Πιστεύουμε ότι η συγκεκριμένη επιλογή είναι δηλωτική χαμηλών προσδοκιών και μειωμένων φιλοδοξιών σε ό,τι αφορά την μελλοντική αποτελεσματικότητα παρέμβασης του νέου φορέα.

Κεφάλαιο Β

Από την εξατομικευμένη προσέγγιση στην ασφυκτική επιτήρηση

Στο Κεφάλαιο Β' συμπεριλαμβάνονται διατάξεις για το ατομικό ψηφιακό σχέδιο δράσης, το ψηφιακό μητρώο της ΔΥΠΑ και την ψηφιακή κάρτα ΔΥΠΑ. Σημειώνεται ότι ο ΟΑΕΔ έχει ήδη διανύσει σημαντική διαδρομή ψηφιακού εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών του, μέσα από την αξιοποίηση εθνικών και ενωσιακών πόρων αλλά και την επιτυχημένη ολοκλήρωση πειραματικών εφαρμογών νέων τεχνολογικών εργαλείων. Θα αναμέναμε λοιπόν ότι η όποια περεταίρω νομοθετική παρέμβαση στο ζήτημα των ψηφιακών εργαλείων, θα αξιοποιούσε την συσσωρευμένη προηγούμενη εμπειρία του Οργανισμού, αλλά θα διέβλεπε και τις ευκαιρίες υιοθέτησης διεθνώς αναγνωρισμένων καλών πρακτικών στο αντικείμενο των νέων τεχνολογιών. Δυστυχώς, το περιεχόμενο των προτεινόμενων διατάξεων δεν κινείται σε αυτή την κατεύθυνση. Το πραγματικό αντικείμενο των συγκεκριμένων άρθρων είναι η διαμόρφωση ενός μηχανισμού διαρκούς επιτήρησης των αναζητούντων εργασίας και η διασύνδεσή του με ένα σύστημα αυστηρό κυρώσεων και ποινών στους αναζητούντες εργασία.

Το ατομικό σχέδιο δράσης έχει ήδη εισαχθεί με το άρθρο 63 του Ν.4837/2021, ως βασικό μεθοδολογικό εργαλείο της «εξατομικευμένης προσέγγισης» που ακολουθούν οι σύμβουλοι εργασίας του ΟΑΕΔ. Πρόκειται για διεθνώς καθιερωμένο μέσο «διαχείρισης περιπτώσεων» στα πεδία της κοινωνικής εργασίας και της εργασιακής συμβουλευτικής, με βασικούς σκοπούς την έγκυρη αποτύπωση των κρίσιμων πληροφοριών που θα οδηγήσουν στην επιλογή και τον συντονισμό των κατάλληλων ενεργειών, τόσο του ωφελούμενου, όσο και από την πλευρά των φορέων αρωγής και κοινωνικής υποστήριξης.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση, θα περιμέναμε οι συντάκτες του σχεδίου νόμου να εξειδίκευαν περαιτέρω τις διατυπώσεις του Ν. 4837/2021, εισάγοντας την πρόβλεψη ενός αξιόπιστου και λειτουργικού χαρτοφυλακίου δεξιοτήτων αξιοποιώντας όλα τα κατάλληλα εργαλεία αποτύπωσης τους, όπως τα εργαλεία europass+, τα ευρετήρια ISCO/ESCO, το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, τα Επαγγελματικά Περιγράμματα. Το ατομικό χαρτοφυλάκιο δεξιοτήτων, θα μπορούσε να είναι ένα εργαλείο που να διευκόλυνε πραγματικά τις ενέργειες ένταξης του κάθε αναζητούντος εργασίας, λειτουργώντας ως ιδιαίτερα επεξεργασμένο και λειτουργικό βιογραφικό σημείωμα, ή ως βασικό εργαλείο αναγνώρισης της προηγούμενης εργασιακής και εκπαιδευτικής εμπειρίας. Δυστυχώς δεν είναι αυτή η κατεύθυνση που προκρίνεται από τους συντάκτες. Με ανάλογο τρόπο όπως δεν διατυπώνονται προβλέψεις και πρόνοιες για την ψυχοκοινωνική υποστήριξη αναζητούντων εργασίας που προέρχονται από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, αν και είναι γνωστό ότι στοιχεία κοινωνικής ευαλωτότητας συνυπάρχουν με την ανεργία, ιδιαίτερα την μακροχρόνια.

Το ατομικό σχέδιο δράσης από χρήσιμο εργαλείο συμβουλευτικής φαίνεται να μετατρέπεται έτσι σε ετεροβαρή σύμβαση μεταξύ της ΔΥΠΑ και του αναζητούντος εργασίας, με την κάθε παρέκκλιση να επισύρει ποινές και κυρώσεις σε βάρος του. Στο κέντρο αυτής της παρέκκλισης βρίσκεται ο ασαφής ορισμός του τι συνιστά «κατάλληλη» θέση εργασίας για τον αναζητούντα εργασίας. Στο άρθρο 17 § 1β ορίζεται

ως αυτή που ανταποκρίνεται στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, στις προηγούμενες αποδοχές, τους επαγγελματικούς στόχους και τον τόπο μόνιμης κατοικίας του αναζητούντος εργασίας. Στην αμέσως επόμενη παράγραφο του ίδιου άρθρου, ωστόσο, διευκρινίζεται ότι αν δεν είναι εφικτή η εύρεση κατάλληλης θέσης εργασίας, τότε κατάλληλη θεωρείται η θέση που προσιδιάζει, όσο το δυνατόν, στις ατομικές του ιδιότητες».

Ο ασαφής ορισμός της «κατάλληλης θέσης εργασίας» δημιουργεί μεγάλο προβληματισμό. Μιας και στο άρθρο 22 προβλέπεται ότι σε περίπτωση τριών διαδοχικών αρνήσεων προσφερόμενης «κατάλληλης θέσης εργασίας» ο αναζητών εργασίας τιμωρείται με διακοπή του ανταποδοτικού επιδόματος ανεργίας και διαγραφή του για δύο έτη από το ηλεκτρονικό μητρώο της ΔΥΠΑ. Ωστόσο, παραμένει ασαφές: η «κατάλληλη θέση εργασίας» είναι αυτή που ανταποκρίνεται στα προσόντα και την εμπειρία του αναζητούντος εργασίας ή οποιαδήποτε θέση εργασίας κρίνει μονομερώς ως «κατάλληλη» ο εργασιακός σύμβουλος της ΔΥΠΑ θεωρώντας ότι «προσιδιάζει, όσο το δυνατόν, στις ατομικές του ιδιότητες», δρομολογώντας μια διετή καταδίκη του αναζητούντος εργασίας σε οικονομική ανέχεια, αλλά και στέρψη κάθε άλλης κοινωνικής αρωγής, συμπεριλαμβανομένου ακόμη του ελάχιστο εγγυημένου εισοδήματος;

Είναι σαφές από τα παραπάνω, ότι το ψηφιακό ατομικό σχέδιο δράσης, μετατρέπεται εύκολα από εργαλείο υποστήριξης σε εργαλείο καταδίωξης των ανέργων. Τούτο σηματοδοτεί παράλληλα μια ακόμη χαμένη ευκαιρία αξιοποίησης μεθοδολογικών εργαλείων και τεχνολογικών μέσων που θα μπορούσαν πραγματικά να συμβάλουν στην αρωγή των αναζητούντων εργασίας.

Η ελληνική προστασία των αναζητούντων εργασίας

Το σχέδιο νόμου χαρακτηρίζεται από την στρατηγική επιλογή του περιορισμού των εγγεγραμμένων αναζητούντων εργασίας. Αποκλείοντας ολόκληρες ομά-

δες υποαπασχολούμενων όπως τα «μπλοκάκια», οι πρακτικώς ασκούμενοι, οι τοποθετημένοι σε προγράμματα απασχόλησης κλπ. επιδιώκεται μεν η δραστική μείωση του αριθμού των εγγεγραμμένων στην ΔΥΠΑ, αλλά με αντίτιμο τη στέρηση υπηρεσιών και αρωγής στους πλέον ευάλωτους πληθυσμούς εργαζομένων. Άδηλος σκοπός των συντακτών του σχεδίου νόμου είναι προφανώς η κατασκευή ενός πιο εύκολα ελέγξιμου «ανταγωνιστικού» δείκτη μέτρησης της ανεργίας και όχι η παροχή υπηρεσιών αναζήτησης ποιοτικής εργασίας και στους επισφαλώς εργαζόμενους.

Σε αυτούς τους περιορισμούς έρχεται να προστεθεί και έναν σύστημα ποινών και κυρώσεων (άρθρο 22), πραγματικά μοναδικό, συγκρινόμενο με τα ισχύοντα ευρωπαϊκά δεδομένα. Οι κυρώσεις κυμαίνονται από την διαγραφή από τα μητρώα για 6 έως 24 μήνες, με παράλληλη διακοπή της παροχής των επιδομάτων. Σε καμιά ευρωπαϊκή χώρα δεν υφίσταται ποινή διαγραφής διάρκειας διπλάσιας του ανώτερου προβλεπόμενου χρόνου παροχής του επιδόματος ανεργίας. Σε καμιά ευρωπαϊκή χώρα δεν προβλέπεται διαγραφή 6 μηνών και διακοπή του επιδόματος σε άνεργο που δεν κατάφερε να πιστοποιηθεί σε πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησε (άρθρο 22 § 2). Πρόκειται για εξόφθαλμες περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της αναλογικότητας που έχουν ως συνέπεια την εξαθλίωση των αναζητούντων εργασία και ιδιαίτερα των πλέον ευάλωτων εξ αυτών.

Σημειώνεται επίσης, ότι σε αντίθεση με τα ισχύοντα σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, το νομοσχέδιο δεν προβλέπει την λειτουργία κανενός θεσμικού εργαλείου προστασίας και άμυνας των ανέργων έναντι των αποφάσεων της ΔΥΠΑ. Δεν προβλέπεται καμία επιτροπή προσφυγών, δεν υφίσταται θέση εσωτερικού διαμεσολαβητή, δεν δίνεται η δυνατότητα παρούσας παραστάτη της επιλογής του ανέργου στις επαφές του με την ΔΥΠΑ, δεν παρέχεται καμία πρόνοια για ευπαθείς πληθυσμούς οι οποίοι για λόγους πολιτισμικούς, υγείας, ψυχοκοινωνικούς, ή άλλους, θα βρεθούν ανήμποροι και μόνοι απέναντι σε ένα

σύστημα που θα μπορεί να τους στερήσει και τα ελάχιστα μέσα διαβίωσης, βάση πρόχειρων εκτιμήσεων και ασαφών κριτηρίων.

Η πιθανότητα διαμόρφωσης ενός μηχανισμού μαζικών διαγραφών αναζητούντων εργασία δεν μπορεί να εξιστορηθεί ακόμη και από καινοτόμα μέτρα όπως η παράταση του επιδόματος ανεργίας σε περίπτωση εύρεσης εργασίας κατά τη διάρκεια παροχής επιδόματος ανεργίας (άρθρο 25). Η συγκεκριμένη διάταξη είναι θετική, αλλά εξαιρετικά περιορισμένη στο εύρος της εφαρμογής της. Η πρόβλεψη για καταβολή μόνο του 50% του επιδόματος σημαίνει ότι πολλοί αναζητούντες εργασία θα προσπαθούν να επιβιώσουν οι ίδιοι και να ζήσουν τις οικογένειες τους συμπληρώνοντας το επίδομα των 400 ευρώ με μη δηλωμένη εργασία, εκτιθέμενοι σε όλους τους κινδύνους που αυτό συνεπάγεται. Μια πιο δίκαιη διάταξη θα προέβλεπε πως καμιά περικοπή δεν εφαρμόζεται στο επίδομα ανεργίας σε περίπτωση πρόσληψης, αν το συνολικό άθροισμα μηνιαίας αμοιβής και επιδόματος ανεργίας είναι μικρότερο ή ίσο με τον κατώτατο μισθό, συνυπολογιζόμενου των κατά περίπτωση τριετιών και επιδομάτων. Με αυτόν τον τρόπο θα ενθαρρυνόταν πραγματικά η εργασιακή επανένταξη, απομειώνοντας τους κινδύνους που συνεπάγεται η προσφυγή στην μαύρη εργασία.

Επιπλέον, οι περιοριστικές διατάξεις που προστέθηκαν με τις §§ 2 και 3, μειώνουν ακόμη περισσότερο την δυνητικά θετική επίδραση του μέτρου, ενώ ανοίγουν ένα επικίνδυνο παράθυρο προσβολή δικαιωμάτων, αφού για πρώτη φορά μέρες κανονικής εργασίας δεν θα προσμετρώνται στον υπολογισμό των προϋποθέσεων μελλοντικής επιδότησης (§3).

Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων

Το ζήτημα της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων, εξαντλείται σε τρία μόνο άρθρα που συγκροτούν το Γ' κεφάλαιο του νομοσχεδίου. Το άρθρο 26 θέτει τις βασικές παραμέτρους της εθνικής

στρατηγικής δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, απονέμοντας στον Υπουργό Εργασίας αρμοδιότητες προσδιορισμού στόχων και παρακολούθησης τους σε ετήσια βάση. Στο άρθρο 27 προβλέπεται η λειτουργία Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, με αποκλειστικά κυβερνητική σύνθεση και συμβολική παρουσία κατόπιν προσκλήσεως και χωρίς δικαίωμα ψήφου, εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων. Τέλος, με το άρθρο 28 ιδρύεται Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού.

Πράγματι, το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων, ενώ θα μπορούσε να είναι ένα ουσιαστικό όργανο διαβούλευσης και παραγωγής πολιτικής στους τομείς της ανεργίας και της σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση, μεταπίπτει λόγω της σύνθεσής του σε μια «μικρή» Κυβερνητική Επιτροπή, σε ένα όργανο μειωμένης εμβέλειας ως προς την εκπροσώπηση, σε μια δομή προετοιμασίας των αξόνων πολιτικής της κυβέρνησης και όχι σε ένα ουσιαστικό όργανο διαβούλευσης και αξιοποίησης των δεδομένων που προέρχονται από την κοινωνία και την οικονομία.

Σε ό,τι αφορά την Επιστημονική Επιτροπή, η πρόβλεψη στο τελικό κείμενο για συμμετοχή τουλάχιστον 4 μελών προερχόμενων από τους ερευνητικούς φορείς των κοινωνικών εταίρων, αποτελεί θετική πρόνοια, αν και συνολικό πλαίσιο λειτουργίας της παραμένει ακόμη αρκετά ασαφές.

Θετικά εκτιμάται επίσης η πρόβλεψη μιας έστω και περιορισμένης θεσμικής διασύνδεσης του Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων με το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του Ν. 4763/2020. Ωστόσο, ο προσδιορισμός της γενικότερης της επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με το ευρύτερο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, είναι αναγκαίο να προσδιοριστεί περεταίρω και κυρίως να δοκιμαστεί επιχειρησιακά, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τους κινδύνους αλληλοεπικάλυψης αρμοδιοτήτων και αδυναμίας διαμόρφωσης κοινών και συνεκτικών πολιτικών κατευθύνσεων.

Οι ρυθμίσεις για την επιδοτούμενη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Στα κεφάλαια Δ και Ε (άρθρα 29 έως 42) αναπτύσσονται οι νομοθετικές παρεμβάσεις για το σύστημα επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΣΕΚ). Από τη συνολική εκτίμηση του περιεχομένου των σχετικών διατάξεων, προκύπτει μια σημαντική διαφοροποίηση σε σχέση με τις αντίστοιχες των κεφαλαίων Α έως Γ που αφορούν στη ΔΥΠΑ και τα όργανα διακυβέρνησης του συστήματος. Ενώ, όπως έχουμε επισημάνει, στο σύστημα διακυβέρνησης δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα κυβερνητικά όργανα, στο επίπεδο της επιδοτούμενης ΣΕΚ η λογική που διέπει τις σχεδιαζόμενες παρεμβάσεις είναι αυτή της αυτορρύθμισης. Ουσιαστικά πέραν του πυλώνα προγραμματισμού και προσαρμοστικότητας των δράσεων, δηλαδή του μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, όλες οι υπόλοιπες διατάξεις προδιαγράφουν ένα σύστημα που αναμένεται να αυτορρυθμιστεί μέσω της θέσπισης μηχανισμών τύπου bonus-malus, τόσο για τους παρόχους όσο και για τους καταρτιζόμενους.

Από την άποψη αυτή, τα δομικά υλικά της σχεδιαζόμενης παρέμβασης στο σύστημα ΣΕΚ εδράζονται στις βασικές παραδοχές της Έκθεσης Πισσαρίδη για τις οποίες είχαμε διατυπώσει τις ενστάσεις μας, τεκμηριώνοντας ότι κινούνται σε αντιδιαμετρική κατεύθυνση, όχι από τις θέσεις που διαχρονικά έχει διατυπώσει η ΓΣΕΕ αλλά κυρίως από την κατεύθυνση που υποδεικνύουν τα ερευνητικά και πραγματολογικά δεδομένα. Η πρώτη από αυτές τις θέσεις ερμηνεύει την αδυναμία σύζευξης του περιεχομένου της ζήτησης και προσφοράς εργασίας μονομερώς ως έλλειμμα δεξιοτήτων των ανέργων που αποδίδεται αφενός στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και αφετέρου στον ίδιο τον άνεργο, εισάγοντας τη λογική της ατομικής ευθύνης για την «πλημμελή» από μέρους του προετοιμασία προκειμένου να ενταχθεί στην απασχόληση (ο.π. σ. 62). Με σειρά μελετών και δημοσιεύσεων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχουμε συστηματικά αποδομήσει την παραπάνω θέση, πάντοτε στη βάση

διαχρονικών ερευνητικών δεδομένων όσο και των επίσημων στοιχείων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η δεύτερη παραδοχή (ο.π. σ. 63), είναι η απόδοση ενός «χρίσματος» αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας στον ιδιωτικό τομέα, αρκεί αυτός να αφεθεί να λειτουργήσει χωρίς παρεμποδιστικές ρυθμίσεις, στη βάση ενός συστήματος κινήτρων και αντικινήτρων («καρότο και μαστίγιο»).

Οι παραπάνω παραδοχές διαψεύδονται και από όλα τα στοιχεία που αφορούν την εξέλιξη του συστήματος στη χώρα μας σε ιστορική βάση. Η θέσπιση αφενός συγκεκριμένων ποιοτικών προδιαγραφών για τους παρόχους και αφετέρου η εποπτεία και ο έλεγχος από τις αρμόδιες υπηρεσίες, οδήγησαν στα τέλη της δεκαετίας του 1990 και τις αρχές της επόμενης σε μια αναβάθμιση των ποιοτικών στοιχείων του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης. Από τις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας συντελέστηκε η απορρύθμιση του συστήματος η οποία βασίστηκε σε δύο άξονες. Ο πρώτος συνδέεται με την κατάργηση των προδιαγραφών των φορέων και ο δεύτερος με τον τρόπο ανάθεσης των προγραμμάτων. Ο εφαρμοστικός νόμος του δεύτερου μνημονίου (ΦΕΚ 222Α /12-11-2012) κατήργησε όλες προδιαγραφές για το στελεχιακό δυναμικό και τα συστήματα των παρόχων (συστήματα διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών, παρακολούθησης της υλοποίησης, πρόωθηση των καταρτισθέντων στην απασχόληση, εσωτερικά συστήματα αξιολόγησης) με αποτέλεσμα σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα να αυξηθεί ο αριθμός τους. Παράλληλα, μεταβλήθηκε το σύστημα ανάθεσης των προγραμμάτων, που πλέον βασίζονταν στην επιταγή κατάρτισης (voucher), καθώς θεωρήθηκε ότι η «ελεύθερη» επιλογή από πλευράς καταρτιζομένων θα λειτουργούσε ως δικλείδα διασφάλισης ποιότητας. Οι παραπάνω παραδοχές διαψεύστηκαν στην πράξη, όπως προκύπτει από όλα τα διαθέσιμα στοιχεία. Καταρχάς, η διαχρονική έρευνα των ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για τη συμμετοχή των ενηλίκων, ανέδειξε μια δραματική πρώτη του επιπέδου ποιότητας των υλοποιούμενων δράσεων από το 2012 και εντεύθεν, ενώ στην κατάσταση της

πανδημίας τα ζητήματα που ήρθαν στην επιφάνεια με τα προγράμματα των voucher επιστημόνων διακαίωσαν τις διαχρονικές θέσεις μας για την ανάπτυξη του συστήματος ΣΕΚ. Ωστόσο, αυτές ακριβώς οι επιλογές, που αποδεδειγμένα έχουν αποτύχει την τελευταία δεκαετία, συνιστούν τις βασικές αρχές των προτεινόμενων ρυθμίσεων του σ/ν.

Στη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας αποδίδεται υψηλή προτεραιότητα, και μάλιστα οι σχετικές διατάξεις εκτείνονται σε ένα ολόκληρο κεφάλαιο του σ/ν, ωστόσο μάλλον συνοδεύονται από μια συρρίκνωση των σχετικών μηχανισμών. Συγκεκριμένα, προβλέπεται η κατάργηση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), που είχε ιδρυθεί το 2011 (άρθρο 32), το οποίο συνιστά ένα θεσμικό κεκτημένο για τη διασύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση. Στο σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα λειτουργίας του ΕΙΕΑΔ αναπτύχθηκε ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας, η πρώτη διαχρονικά δομή στη χώρα μας για τη διερεύνηση της δυναμικής που παρουσιάζει η ζήτηση εργασίας. Με σχετικά περιορισμένους πόρους ο συγκεκριμένος μηχανισμός μπορούσε να λειτουργήσει ως σημείο αναφοράς για τον σχεδιασμό των δράσεων κατάρτισης. Με τις προβλέψεις του Σ/Ν, η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας πλέον περιέρχεται στην Μονάδα Εμπειρογνομώνων που έχει θεσπιστεί με το άρθρο 80 του ν. 4826/2011. Συγκεκριμένα, σε αυτό το άρθρο προβλέπεται η σύσταση της ΜΕΚΥ (Μονάδα Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων) Μονάδας), ως συμβουλευτικού και γνωμοδοτικού οργάνου, υπαγομένου απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στην ΜΕΚΥ έχει ανατεθεί, μεταξύ άλλων, η συμβολή στη διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης, πρόνοιας και κοινωνικών υποθέσεων, η παρακολούθηση των εθνικών και διεθνών εξελίξεων στο δημογραφικό ζήτημα και η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος, η διαμόρφωση των θέσεων του Υπουργείου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και διε-

θνείς οργανισμούς, η γνωμοδότηση σε θέματα πολιτικής και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων. Σε όλες τις παραπάνω αρμοδιότητες, ανατίθεται στην ΜΕΚΥ επιπλέον η διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες, η πρόταση για το περιεχόμενο των ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης (προσθήκη §80.2.ζ) και η συνεργασία για τα παραπάνω ζητήματα σε εθνική κλίμακα με τους κοινωνικούς εταίρους. Εύλογα, προκύπτουν ερωτήματα όπως, ποια είναι (ή ποια σχεδιάζεται να είναι) η εσωτερική διάρθρωση και η στελέχωση της ΜΕΚΥ ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στο ομολογουμένως εξαιρετικά ευρύ φάσμα αρμοδιοτήτων; Είναι σαφές ότι η ΜΕΚΥ με τις ρυθμίσεις που εισάγει το άρθρο 29 στις προβλέψεις του άρθρου 80 του ν. 4826/2021 έχει σημαντικά ευρύτερο έργο του ΕΙΕΑΔ και διευρυμένη αρμοδιότητα. Ως εκ τούτου είναι αναγκαίος ο προσδιορισμός του οργανογράμματος, της κατανομής αρμοδιοτήτων, των διαδικασιών και των δομών για επικοινωνία με τους κοινωνικούς εταίρους, των μηχανισμών συλλογής δεδομένων σε περιφερειακό επίπεδο πλην της επεξεργασίας των διαθέσιμων δεδομένων σε εθνικό επίπεδο. Προκειμένου η ΜΕΚΥ να επιτελέσει όλες τις παραπάνω λειτουργίες είναι ανάγκη να προσδιοριστεί η δομή και διάρθρωσή της και μάλιστα αυτό να γίνει σε ελάχιστο χρόνο καθώς τα αποτελέσματα των μελετών της είναι αναγκαία αμεσότατα, με δεδομένη την ανάγκη απορρόφησης των πόρων μέσα στην επόμενη τριετία.

Η Συνομοσπονδία μας έχει κατ' επανάληψη διατυπώσει τη θέση ότι οι μηχανισμοί διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας δεν συνιστούν ασφαλή εργαλεία για τον σχεδιασμό του περιεχομένου των δράσεων ΣΕΚ, αν δεν συνοδεύονται από προσδιορισμό των διαθέσιμων δεξιοτήτων. Η δυναμική αυτών των μηχανισμών περιορίζεται στην αποτύπωση του περιεχομένου της ζήτησης εργασίας, δηλαδή στον έναν εκ των δύο όρων που οδηγούν στην εκτίμηση των ελλειμμάτων σε δεξιότητες, ενώ το περιεχόμενο των δράσεων ΣΕΚ στοχεύει στην κάλυψη του ελλείμματος που προκύπτει από τη διαφορά μεταξύ των αναγκών της αγοράς σε δεξιότητες

και του διαθέσιμου αποθέματος των δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό. Αυτό ορθώς αναφέρεται και στο σ/ν (άρθρο 31), ωστόσο θεωρούμε αναγκαίο να επισημάνουμε ότι αυτό το δεύτερο σκέλος (δηλαδή οι προσφερόμενες από το ανθρώπινο δυναμικό δεξιότητες) απαιτούν για τη διερεύνησή τους μηχανισμούς αντίστοιχους σε έκταση με αυτούς της διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Συνοπτικά, και με βάση τα όσα διατυπώσαμε η κατάργηση του ΕΙΕΑΔ και η μεταφορά των αρμοδιοτήτων του στην ΜΕΚΥ ελλοχεύει σοβαρούς κινδύνους για την απορρόφηση των πόρων της αμέσως επόμενης περιόδου, αλλά και για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό των σχετικών δράσεων. Η διευθέτηση των σημείων που επισημάναμε είναι επείγουσα προτεραιότητα για την ασφαλή και αποδοτική λειτουργία του συστήματος.

Το Κεφάλαιο Ε αφορά στις νομοθετικές προβλέψεις για το σύστημα ΣΕΚ. Ουσιαστικά, οι σχετικές προβλέψεις δομούνται σε τρεις θεματικούς άξονες (καταρτιζόμενοι, πάροχοι, πιστοποίηση προσόντων) που διατρέχουν όλα τα σχετικά άρθρα (33 έως 42). Ως προς τους καταρτιζόμενους, είναι έντονη η ανάδυση μιας αντίληψης που είναι ήδη ορατή στα επιμέρους άρθρα του Κεφαλαίου Β, ότι δηλαδή ένα μέρος των ανέργων δεν αναζητεί ενεργά εργασία ενώ ένα άλλο μέρος καταχράται τους σχετικούς πόρους, λαμβάνει παρανόμως τα επιδόματα και συμμετέχει ενώ δεν έχει ανάγκη στα προγράμματα κατάρτισης. Προφανώς, τέτοιου τύπου καταχρηστικές πρακτικές θα υπάρχουν σε μικρή έκταση, ωστόσο η αντιμετώπιση αυτών των μεμονωμένων περιπτώσεων δεν μπορεί να συνιστά τη ραχοκοκαλιά των ρυθμίσεων για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και την εφαρμογή διευθετήσεων για τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Η θέση μας στο σημείο αυτό είναι σαφής: οποιοσδήποτε μη νόμιμος προσπορισμός των οικονομικών βοηθημάτων ή υπηρεσιών είναι καταδικαστέος, στερεί πολύτιμους πόρους από τους πραγματικά έχοντες ανάγκη, όμως

η αντιμετώπισή του είναι εφικτή στο πλαίσιο άλλων διαδικασιών και δεν μπορεί να αποτελέσει στοιχείο για το σχεδιασμό ή την υλοποίηση εκπαιδευτικών παρεμβάσεων.

Ιδιαίτερως και σε άμεση συνάφεια με τα προαναφερθέντα, εκφράζουμε την έντονη αντίθεσή μας με τη ρύθμιση της §34.3, βάσει της οποίας το ποσό της επιδότησης για την παρακολούθηση ενός προγράμματος κατάρτισης, συναρτάται άμεσα με την επίδοση του καταρτιζόμενου στις εξετάσεις πιστοποίησης. Η συμμετοχή στις διαδικασίες πιστοποίησης θα μπορούσε να είναι μια από τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος, σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί αυτή να συνδέεται με την επίδοση σε εξεταστικές διαδικασίες. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα όλες οι πιθανές δυσμενείς και ανισοτικές συνθήκες (λ.χ. υποεπίδοση, μαθησιακές δυσκολίες, κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες), αλλά και οι σωρευτική επίδραση τυχόν αδυναμιών του συστήματος ή των παρόχων (λ.χ. αστοχία στη διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών, χαμηλή ποιότητα υλοποίησης από τον πάροχο) να επηρεάζουν τη χορήγηση ενός βοηθήματος που έχει ως στόχο την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, αποτελώντας μάλλον την πρώτη φορά στη χώρα μας που θεσμοθετείται χρηματικό τίμημα για την εκπαιδευτική αποτυχία. Η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν είναι απλώς άστοχη από επιχειρησιακή άποψη ή λανθασμένη ως τεχνική προσέγγιση, είναι κυρίως κοινωνικά άδικη και ως εκ τούτου δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή ως δομικό στοιχείο ενός συστήματος συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

Ο θεσπιζόμενος Ατομικός Λογαριασμός Δεξιοτήτων (ΑΛΔ) θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διεξοδικού διαλόγου τόσο επί της αρχής, καθώς μεγάλος αριθμός φορέων έχει εκφράσει επιφυλάξεις στο άμεσο παρελθόν, όσο και ως προς τις τεχνικές προδιαγραφές του εφόσον θεσμοθετηθεί. Βασικό στοιχείο σε αυτή την περίπτωση είναι να μην αποτελέσει ακόμη ένα μέσον εξατομίκευσης του προβλήματος της ανεργίας, αλλά να συναρθρωθεί με άλλες πολι-

τικές (όπως το Ψηφιακό Ατομικό Σχέδιο Δράσης), προκειμένου να αποτελέσει μέρος ενός πλέγματος ρυθμίσεων και μηχανισμών για τη διευκόλυνση των ανέργων και των εργαζομένων κατά την αναβάθμιση των προσόντων τους. Σε αντίθετη περίπτωση, ο ΑΛΔ θα μεταπέσει σε μια «τραπεζικού» τύπου διαχείριση με την ανάληψη των επιταγών κατάρτισης και τη διάθεσή τους από ανέργους και εργαζόμενους κατά μόνας χωρίς πρόβλεψη διασύνδεσης με τους ευρύτερους σχεδιασμούς ανάπτυξης δεξιοτήτων σε κλαδικό ή/και περιφερειακό επίπεδο.

Ο δεύτερος άξονας αναφέρεται στους παρόχους επιδοτούμενης ΣΕΚ για τους οποίους προσδιορίζεται ότι θα τηρείται μητρώο επιλέξιμων φορέων κατά την έννοια του άρθρου 56 του ν. 4872/2021. Ωστόσο, στο συγκεκριμένο άρθρο δεν προσδιορίζονται οι όροι δημιουργίας και λειτουργίας αυτού του μητρώου, ενώ όπως προκύπτει από την §56.2 το μητρώο αυτό (δύναται να) συγκροτείται ανά πρόγραμμα (« Η απόφαση της παρ. 1 δύναται να προβλέπει και την υλοποίηση προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. με τη μέθοδο των επιταγών κατάρτισης (vouchers), τα οποία οι δικαιούχοι αξιοποιούν επιλέγοντας τον πάροχο που επιθυμούν μέσα από το ειδικό μητρώο παρόχων, το οποίο δημιουργείται και ισχύει για το αντίστοιχο πρόγραμμα»). Επομένως, με την πρόβλεψη του άρθρου 37 ουσιαστικά δημιουργούνται ad hoc μητρώα, στα οποία εντάσσονται οι πάροχοι και από τα οποία μπορούν να διαγραφούν με βάση τις ρυθμίσεις που εισάγονται με το σ/ν. Θεωρούμε, ότι οι διατάξεις αυτές μπορεί να δημιουργήσουν μείζονες δυσλειτουργίες στο εθνικό σύστημα ΣΕΚ, αλλά και να εισάγουν πρόσθετο γραφειοκρατικό φόρτο σε όλες τις συνιστώσες του συστήματος. Με δεδομένο ότι ήδη έχει θεσμοθετηθεί σχετικό μητρώο (ν. 4763/2020) δεν τεκμηριώνεται ο αποχρών λόγος για τη δημιουργία νέου μητρώου ή μάλλον νέων μητρώων. Αν απαιτούνται ειδικές προδιαγραφές για τους παρόχους των προγραμμάτων που εποπτεύονται από την ΔΥΠΑ, αυτό μπορεί να γίνει με τη θέσπιση κατά περίπτωση πρόσθετων ειδικών συντελεστών βαρύτητας ή επιπλέον κριτηρίων, χω-

ρίς να διαταράσσεται η λειτουργία του εθνικού μητρώου παρόχων. Οι διοικητικού τύπου προϋποθέσεις επιλεξιμότητας παρόχων που έχουν τεθεί με τις προβλέψεις της §36.2 του σ/ν, μπορούν να αποτελέσουν είτε μέρος των προδιαγραφών του μητρώου του ν. 4763/2020 είτε απλώς να τεθούν ως πρόσθετες προϋποθέσεις από την ΔΥΠΑ ανά επιδοτούμενη δράση.

Ως προς το πλαίσιο αξιολόγησης των φορέων, δίνεται για μια ακόμη φορά ιδιαίτερη έμφαση στις εκροές των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Η οριζόντια και γενικευμένη εφαρμογή των προϋποθέσεων του άρθρου 38, βασίζεται στις υπόρρητες παραδοχές ότι αφενός οι εκροές είναι ανεξάρτητες των εισροών και αφετέρου οι διαδικασίες εκπαίδευσης είναι ένα «μαύρο κουτί» που δεν χρήζει νομοθετικών ρυθμίσεων από την Πολιτεία. Επιπροσθέτως με την ιδιαίτερη έμφαση που δίνεται στο ζήτημα της εξεύρεσης εργασίας ελλοχεύει ο κίνδυνος για μόχλευση των προσλήψεων των καταρτισθέντων ή/και προώθησής τους σε επισφαλείς και προσωρινές θέσεις απασχόλησης, ή και ένταξη τους στην απασχόληση σε αντικείμενα μη συναφή προς το αντικείμενο κατάρτισης. Επιπροσθέτως, ένα σοβαρό ζήτημα που εγείρεται εδώ είναι ότι η εξεύρεση εργασίας δεν μπορεί να αποτιμηθεί μόνον ως αποτέλεσμα μιας δέσμης δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα, αλλά αντίθετα είναι το αποτέλεσμα της σύζευξης μεταξύ του περιεχομένου της ζήτησης εργασίας και του συνόλου των προσόντων ενός ανέργου. Προς διευκρίνιση παραμένει επίσης και η διαδικασία αξιολόγησης του παρόχου από τους καταρτισθέντες ή τους εργοδότες (βλ. §38.3.γ και §38.3.δ). Το ερώτημα εδώ είναι αν θα πρόκειται για εσωτερική αξιολόγηση ή για εξωτερική και εφόσον, για προφανείς λόγους φερεγγυότητας προκριθεί η δεύτερη επιλογή, αν έχει συνυπολογιστεί ο πρόσθετος γραφειοκρατικός φόρτος για τους μηχανισμούς εποπτείας και αξιολόγησης των δράσεων. Πέραν της επικέντρωσης στις εκροές, το σ/ν διακρίνεται και από την προσκόλληση στο σύστημα των επιταγών κατάρτισης (voucher), αφού στις ρυθμίσεις περί

του Ατομικού Λογαριασμού Δεξιοτήτων (§35.1) διευκρινίζεται ότι «τα δικαιώματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα παρέχονται μέσω επιταγών κατάρτισης (voucher) ή με άλλο πρόσφορο τρόπο». Είναι προφανές, ότι τουλάχιστον για το άμεσο μέλλον προκρίνεται ως βασικός τρόπος για την υλοποίηση προγραμμάτων από φορείς το σύστημα των voucher. Η ΓΣΕΕ την τελευταία δεκαετία με διαρκείς παρεμβάσεις της συνοδευόμενες από μελέτες, έχει εκφράσει την τεκμηριωμένη αντίθεσή της στο συγκεκριμένο σύστημα. Όλα τα διαθέσιμα ερευνητικά δεδομένα, που προκύπτουν από έρευνες και μελέτες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ αλλά και άλλων φορέων, συγκλίνουν στο ότι το συγκεκριμένο σύστημα συνετέλεσε στην κατάρρευση των ποιοτικών χαρακτηριστικών της ΣΕΚ στη χώρας. Η απορρόφηση των σημαντικής έκτασης και σημασίας πόρων κατά την επόμενη τριετία δεν μπορεί να βασιστεί σε ένα σύστημα το οποίο έχει αποδειχθεί αναποτελεσματικό και δυσλειτουργικό.

Συνοπτικά, στους παρόχους ανατίθεται η υλοποίηση δράσεων εκπαίδευσης, συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχόληση χωρίς να αναφέρονται αναλυτικά (πλην των γενικών ρυθμίσεων της §36.2.α), οι προδιαγραφές για τα εσωτερικά τους συστήματα που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τον κύκλο υπηρεσιών που αναμένεται να προσφέρουν. Η ΓΣΕΕ θεωρεί αναγκαίο να υπογραμμίσει για μια ακόμη φορά την πάγια θέση της για τη θέσπιση προδιαγραφών ποιότητας για όλα τα συστήματα και τις διαστάσεις λειτουργίας των παρόχων, την ανάγκη δηλαδή να λογίζονται οι πάροχοι ως εκπαιδευτικοί φορείς πληρώνοντας τις αντίστοιχες προδιαγραφές και όχι ως μηχανισμοί μετατροπής εισροών σε εκροές.

Ο τρίτος άξονας νομοθετικής παρέμβασης αφορά στην πιστοποίηση των καταρτισθέντων για την οποία προβλέπεται η ενεργοποίηση διαφόρων φορέων πιστοποίησης (§39.1). Οι προβλεπόμενες διαδικασίες θεωρούμε ότι θεσμοθετούνται ερήμην δύο σημαντικών πυλώνων της εθνικής πολιτικής για την

πιστοποίηση των φορέων και του ανθρώπινου δυναμικού. Ο πρώτος εξ αυτών είναι ο ΕΟΠΠΕΠ, ο επιτελικός οργανισμός για την πιστοποίηση στη χώρα μας, ο οποίος με βάση τις προβλέψεις του άρθρου 39 προκύπτει ότι δεν εντάσσεται στην εμβέλεια των δράσεων πιστοποίησης. Ο δεύτερος πυλώνας είναι η εθνική πολιτική επαγγελματικών περιγραμμάτων, μια πολιτική που υλοποιείται συστηματικά σε διαχρονική βάση για περισσότερα από δεκαπέντε χρόνια, αποτελώντας αντικείμενο συναίνεσης όλων των κυβερνήσεων αυτής της περιόδου, αλλά και πεδίο συνέργειας των κοινωνικών εταίρων. Για τις πιστοποιήσεις που θα απονέμονται από τους διάφορους φορείς και οργανισμούς δεν γίνεται η ελάχιστη μνεία για συμβατότητα προς αυτή την εθνική πολιτική. Επίσης, ένας κίνδυνος που ελλοχεύει εδώ είναι ότι μέσω της παροχής μεγάλου αριθμού πιστοποιήσεων περιορισμένης εμβέλειας αναμένεται να δημιουργηθεί πληθωρισμός μη αναγνωρίσιμων πιστοποιητικών, δηλαδή πιστοποιητικών που δεν θα μπορούν να «μεταφραστούν» ευχερώς από τη ζήτηση εργασίας. Με τον τρόπο αυτό από την προβληματική κατάσταση «κατάρτιση για την κατάρτιση» θα οδηγηθούμε στην «κατάρτιση για την πιστοποίηση» και εν συνεχεία στην «πιστοποίηση για την πιστοποίηση» με αμφίβολα και σε αυτή την περίπτωση αποτελέσματα.

Ως προς ένα ιδιαίτερο και εξαιρετικής σημασίας πεδίο της ΣΕΚ, αυτό της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, στο σ/ν σχεδόν δεν εντοπίζονται ρυθμίσεις. Για το συγκεκριμένο πεδίο έχουμε ουσιαστικά μόνον γενικές προβλέψεις οι οποίες μάλιστα εξαντλούνται σε μόλις τέσσερις σειρές (άρθρο 41), χωρίς να υπάρχει εξειδίκευση για τις προϋποθέσεις υλοποίησης και για την αξιολόγηση των συγκεκριμένων δράσεων. Επομένως, είναι αναγκαία είτε η περαιτέρω εξειδίκευση των παραπάνω σημείων στο παρόν σ/ν είτε η άμεση έκδοση εφαρμοστικής εγκυκλίου, προκειμένου να καταστεί εφικτό να υλοποιηθούν οι σχετικές δράσεις στο άμεσο μέλλον.

Ιδιαίτερως θετικές θεωρούμε τις ρυθμίσεις για την Ενιαία Ψηφιακή Πύλη Δεξιοτήτων και το Αποθετήριο Εκπαιδευτικού Υλικού, πρόκειται για προτάσεις που επανειλημμένα έχουμε καταθέσει στον δημόσιο διάλογο, με στόχο την πληρέστερη ενημέρωση των πολιτών για την πρώτη περίπτωση και την αποφυγή κατασπατάλησης πόρων για τη δεύτερη.

Συνολικά, οι ρυθμίσεις για την επιδοτούμενη ΣΕΚ θεωρούμε ότι δημιουργούν ένα παράπλευρο σύστημα, που λειτουργεί κατ' εξαίρεση από τις έως σήμερα θεσμοθετημένες και ισχύουσες διαδικασίες και νομοθετικές προβλέψεις, ειδικά ως προς τα ζητήματα του μητρώου παρόχων, των ποιοτικών προδιαγραφών και της πολιτικής των επαγγελματικών περιγραμμάτων. Επομένως, είναι άμεση προτεραιότητα να ληφθεί μέριμνα για όλες τις αναγκαίες ρυθμίσεις που θα ευθυγραμμίζουν το σύστημα προς τις ισχύουσες προδιαγραφές σε εθνικό επίπεδο, καθώς σε διαφορετική περίπτωση θα εμφανιστεί και πάλι η πάγια παθογένεια του ελληνικού συστήματος ΣΕΚ, δηλαδή η αλληλοεπικάλυψη δράσεων και η ασυμβατότητα φορέων και διαδικασιών.

Συμπερασματικά:

Στο παρόν κείμενο διατυπώθηκαν οι βασικές θέσεις της ΓΣΕΕ αναφορικά με τις επιμέρους ρυθμίσεις και διατάξεις του Σχ/Ν, οι οποίες έχουν διαχρονικά και κατ' επανάληψη κατατεθεί στον δημόσιο διάλογο και όλους τους αρμόδιους φορείς.

Σε ό,τι αφορά το θεσμικό πλαίσιο μετεξέλιξης του ΟΑΕΔ σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, θεωρούμε ως μη συνεκτική την πολιτική επιλογή της κατάργησης της τριμερούς συμμετοχής στον μηχανισμό διοίκησης του φορέα, επιλογή που στερεί ουσιαστικούς θεσμικούς πόρους από τον νέο εθνικό φορέα προώθησης της απασχόλησης.

Από την άλλη, η σύνθεση του Συμβουλίου Κοινωνικών Εταίρων είναι αναντίστοιχη της τεράστιας διαφοροποίησης της προέλευσης των πόρων που προέρχονται, σε συντριπτικό ποσοστό από εισφορές εργαζομένων, γεγονός που καθιστά

αναγκαία την ενίσχυση του ρόλου της ΓΣΕΕ στη συγκρότηση του Συμβουλίου, σύμφωνα με τις προτάσεις μας.

Η «απαλλοτρίωση» των αποθεματικών του ΕΛΕΚΠ και η θέση τους στη διάθεση της ΔΥΠΑ είναι αντίθετη τόσο σε συνταγματικούς κανόνες όσο και σε διατάξεις υπερνομοθετικής ισχύος.

Οι διατάξεις που καθορίζουν το πλαίσιο παροχής υπηρεσιών στους αναζητούντες εργασία χαρακτηρίζονται από σημαντική έλλειψη πλαισίου ουσιαστικής προστασίας του αναζητούντων εργασία και απαιτεί γενναίες και σημαντικές βελτιώσεις προς αυτήν την κατεύθυνση. Οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης, εκτός από αποτελεσματικές, είναι αναγκαίο να είναι και κοινωνικά δίκαιες και σε αυτό το πεδίο απαιτούνται καίριες παρεμβάσεις, ακολουθώντας ανάλογες καθιερωμένες καλές πρακτικές.

Η διαμόρφωση μιας ευρέως αποδεκτής εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, απαιτεί ευρύτερες και βαθύτερες θεσμικές τομές από τις προτεινόμενες και σίγουρα καλύτερη διασύνδεση μεταξύ φορέων ή/και τομέων κυβερνητικής δράσης. Κυριότερη όμως προϋπόθεση είναι η αποκατάσταση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ κοινωνικών εταίρων προκειμένου να συμπεριλάβει και τα ζητήματα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, όπως και των όρων και προϋποθέσεων διασφάλισης του εργατικού δυναμικού έναντι των κινδύνων της ανεργίας και της μη ποιοτικής απασχόλησης.

Βαθιές τομές απαιτούνται και στο σύστημα της ΣΕΚ και από αυτή την άποψη η σημασία του συγκεκριμένου σ/ν δεν είναι μόνον αυτονόητη, καθώς απαιτούνται σημαντικές αλλαγές, αλλά είναι και κρίσιμη καθώς με βάση τις προβλέψεις του αναμένεται να αξιοποιηθούν σημαντικές έκτασης πόροι στο άμεσως προσεχές χρονικό διάστημα. Για τον λόγο αυτό επισημάναμε τα σημεία που θεωρούμε ότι καθορίζονται από παρωχημένες και διαχρονικά προβληματικές διευθετήσεις (όπως η έμφαση στις εκροές του συστήματος ή η υλοποίηση με βάση τις επιταγές

κατάρτισης), τις ρυθμίσεις που αναμένεται να δημιουργήσουν σύγχυση και αλληλοεπικαλύψεις με το ευρύτερο οικοσύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης με την απασχόληση, διατυπώνοντας όπου ήταν εφικτό προτάσεις για βελτίωση.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Αναπλ. Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Δανούσης Αθανάσιος

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο της συναδέλφου Ελένης Έλληνα

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο της συναδέλφου Ελένης Έλληνα. Η Ελένη επί σειρά ετών εργάστηκε στο Ινστιτούτο Εργασίας της Συνομοσπονδίας και στο ΚΕΠΕΑ. Ένας άνθρωπος ευγενικός, συνεργάσιμος, δούλεψε με συνέπεια, ήθος και αποτελεσματικότητα στις δομές της ΓΣΕΕ. Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά της και στους οικείους της. Καλό ταξίδι Ελένη.



Καταβολή Δώρου Πάσχα – Υπολογισμός με ONLINE εφαρμογή

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) μέσα από μια σειρά απαντήσεων σε βασικά ερωτήματα ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για το δώρο Πάσχα. Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Πάσχα που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο:

<https://www.kepea.gr/calc-doro-pasxa.php>

Κατοχύρωση δώρου Πάσχα. Το δώρο Πάσχα, όπως και το δώρο Χριστουγέννων και το επίδομα αδείας, κατοχυρώθηκαν περαιτέρω με την Εθνική Γενική ΣΣΕ του έτους 2010 (άρθρο 1) για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου σε όλη την ελληνική επικράτεια. Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου για τα δώρα εορτών είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από την αξίωση καταβολής τους.

Ποιοι εργαζόμενοι το δικαιούνται

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρο Πάσχα.

Πώς υπολογίζεται το δώρο Πάσχα

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμειβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Πάσχα αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου μέχρι και την 30η Απριλίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το

Δώρο που είναι ίσο με μισό (1/2) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα, δικαιούται να λάβει αναλογία δώρου, η οποία υπολογίζεται ως εξής: προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ενώ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Εάν η σχέση εργασίας διαρκέσει λιγότερο από οκτώ ημέρες, δικαιούται ανάλογο κλάσμα για δώρο Πάσχα.

Εκτός από την περίπτωση που η εργασία παρασχεθήκε χωρίς διακοπή όλο το διάστημα από την 1η Ιανουαρίου έως την 30ή Απριλίου, στο διάστημα αυτό συνυπολογίζονται και όλες οι ημέρες που οι εργαζόμενοι-ες απουσιάζουν νόμιμα από την εργασία τους (π.χ. με ετήσια άδεια, με άδεια μητρότητας, με σπουδαστική άδεια). Ειδικά ως προς την απουσία των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στο διάστημα υπολογισμού του δώρου Πάσχα συνυπολογίζονται τα «τρίημερα ασθενείας», δηλαδή ο χρόνος απουσίας κατά τον οποίο δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας, ενώ αφαιρούνται τα διαστήματα που καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα ασθενείας.

Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό του ταμείο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 60.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Πάσχα

Το δώρο Πάσχα καταβάλλεται τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Το δώρο Πάσχα υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΕΦΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το

δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Το δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθεί σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Πώς θα καταβληθεί το Δώρο Πάσχα έτους 2022 λόγω της πανδημίας Covid-19. Ειδικά για τους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή ή υπήχθησαν στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ οποτεδήποτε κατά το χρονικό διάστημα από 1/1/2022 έως 30/04/2022, ισχύουν τα εξής ως προς το χρόνο και τρόπο καταβολής του Δώρου Πάσχα (ΚΥΑ 35129/12.04.2022 – ΦΕΚ Β' 1819/13.4.2022):

Εργαζόμενοι σε αναστολή: Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή από 1/01/2022 έως 31/01/2022 θα λάβουν το Δώρο Πάσχα από δύο διαφορετικές πηγές:

A) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλουν ολόκληρο το Δώρο Πάσχα, πλην των διαστημάτων που οι εργαζόμενοι ήταν σε αναστολή, το αργότερο μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη (20.04.2022), βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών τους.

B) Για τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία οι συμβάσεις εργασίας των μισθωτών τέθηκαν σε αναστολή, η αναλογία του Δώρου Πάσχα θα καταβληθεί από τον τακτικό προϋπολογισμό απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων και θα υπολογιστεί επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Η καταβολή της εν λόγω αναλογίας θα πραγματοποιηθεί έως τη Μεγάλη Τετάρτη (20.04.2022).

Πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ: Στην περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι εντάχθηκαν στον μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», το Δώρο Πάσχα θα καταβληθεί ως εξής:

A) οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλλουν την αναλογία του Δώρου Πάσχα, βάσει των πραγματικών αποδοχών που έλαβαν κατά το διάστημα υπαγωγής στον εν λόγω μηχανισμό το αργότερο μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη (20.04.2022).

B) από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθεί απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των δικαιούχων – εργαζομένων, η αναλογία του Δώρου Πάσχα βάσει του ποσού της οικονομικής ενίσχυσης που έλαβαν για το χρονικό διάστημα υπαγωγής τους στο μηχανισμό. Η καταβολή θα γίνει σε δύο φάσεις: α. για το έως την 31.03.2022 διάστημα υπαγωγής, η καταβολή πραγματοποιείται έως τη Μεγάλη Τετάρτη (20.04.2022) και β. για το διάστημα υπαγωγής από 1.04.2022 έως 30.04.2022, η καταβολή πραγματοποιείται έως την 31.5.2022.

Από τον κρατικό προϋπολογισμό θα καταβληθούν και οι αναλογούσες στο Δώρο Πάσχα ασφαλιστικές εισφορές των παραπάνω χρονικών διαστημάτων (αναστολών και υπαγωγής στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ), υπολογιζόμενες επί του ονομαστικού μισθού των δικαιούχων-εργαζομένων.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα δώρα εορτών (Υπουργική Απόφαση 19040/1981 – ΦΕΚ Β' 742).

Ειδικότερα για τις αποδοχές του δώρου Πάσχα

Το δώρο Πάσχα υπολογίζεται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παραπάνω ημερομηνία, το δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε

αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, το επίδομα κατοικίας κ.λπ. όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα κ.λπ. Στις τακτικές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας. Συνεπώς ο μισθωτός θα λάβει το δώρο Πάσχα προσαυξημένο με τον συντελεστή αδείας, ο οποίος ανέρχεται σε 0,04166.

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Πάσχα 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ

Πότε παραγράφονται οι αποδοχές των Δώρων.

Βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα οι αποδοχές των Δώρων στον ιδιωτικό τομέα παραγράφονται μετά από 5ετία από το τέλος του έτους που ήταν απαιτητές βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα.

Τι πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος αν δεν του καταβληθεί το Δώρο

Σε περίπτωση που το δώρο Πάσχα δεν καταβληθεί έγκαιρα, οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη, ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας.

Οι εργαζόμενοι ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμόδιο αστυνομικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του δώρου Πάσχα,

μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει υποχρέωση να επεμβαίνει άμεσα, διενεργώντας ελέγχους, και να βρίσκεται σε πλήρη ετοιμότητα για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Υπολογίστε το Δώρο Πάσχα

με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

<https://www.kepea.gr/calcdoro-pasxa.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calcdoro-peritropis-pasxa.php>

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Τι ισχύει για τις αργίες του Πάσχα

Η Μεγάλη Παρασκευή (22-04-2022) είναι υποχρεωτική ημιαργία για τα καταστήματα. Σύμφωνα με το νόμο (άρθ. 4 ΒΔ 748/1966) απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των καταστημάτων μέχρι τις 13.00 της Μεγάλης Παρασκευής.

Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, η Μεγάλη Παρασκευή δεν περιλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν σε περίπτωση που η Μεγάλη Παρασκευή έχει χαρακτηριστεί αργία ή ημιαργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά

το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Το Μεγάλο Σάββατο (23-04-2022) είναι εργάσιμη ημέρα για τους εργαζόμενους που νόμιμα απασχολούνται Σάββατο στον ιδιωτικό τομέα, εκτός αν έχει καθιερωθεί αργία ή ημιαργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Για την Κυριακή του Πάσχα (24-04-2022) ισχύει ο γενικός κανόνας της Κυριακής αργίας, δηλαδή απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων.

Όσοι από τους μισθωτούς απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες δικαιούνται τα παρακάτω:

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου μισθού τους για όσες ώρες απασχοληθούν
3. αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό): Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχοληθούν Κυριακή άνω των 5 ωρών δικαιούνται πρόσθετα και αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό), σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα Κυριακής (όπως και υποχρεωτικής αργίας), αυτοί υπερισχύουν.

Η Δευτέρα του Πάσχα (25-04-2022) είναι από το νόμο ημέρα υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επιχειρήσεις.

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύννηθες ημερο-

μίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό καταβάλλεται ο μηνιαίος μισθός τους.

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν νόμιμα δικαιούνται

1. αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν
2. στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές απ' το νόμο αργίες, οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου μισθού τους για όσες ώρες απασχοληθούν.
 - β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν τη Δευτέρα του Πάσχα, οφείλεται το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομίσθιου για όσες ώρες απασχοληθούν.

Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Τονίζεται ότι σύμφωνα με το Β.Δ. 748/1966, όπως ισχύει, κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική γενικά δραστηριότητα, πλην των εξαιρέσεων που αναφέρονται ρητώς ανάλογα με τη δραστηριότητα και τη φύση των εργασιών (π.χ. επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, επισιτιστικά καταστήματα κλπ). Όσες επιχειρήσεις δεν υπάγονται στις εξαιρέσεις του νόμου, δεν μπορούν να λειτουργήσουν νόμιμα και συνεπώς δεν μπορούν να απασχολούν εργαζόμε-

νους, χωρίς να έχουν γνωστοποιήσει και λάβει ειδική άδεια για την απασχόληση προσωπικού από την Επιθεώρηση Εργασίας. Σε περίπτωση που ο εργοδότης χωρίς άδεια της αρχής απασχολήσει το προσωπικό κατά την Κυριακή ή τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 6 μηνών και χρηματική ποινή.

Υπολογίστε online το Δώρο Πάσχα

Με την νέα online εφαρμογή του ΚΕ.Π.Ε.Α. μπορείτε να υπολογίσετε το Δώρο Πάσχα που δικαιούστε, συμπληρώνοντας τα πεδία που θα δείτε στον σύνδεσμο

<http://kepea.gr/calc-doro-pasxa.php>

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Αντώνη Τυλιγάδα

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην προέδρου του Εργατικού Κέντρου Βόλου, Αντώνη Τυλιγάδα. Ο Αντώνης Τυλιγάδας ήταν άνθρωπος με ήθος, όραμα και αποτελεσματικότητα.

Από το τιμόνι του Εργατικού Κέντρου Βόλου όπου βρέθηκε επί σειρά ετών, διεκδίκησε με πάθος και μαχητικότητα τα δικαιώματα των εργαζομένων. Εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά του και στους οικείους του.

Πρωτομαγιά 2022: επίκαιρα και διαχρονικά τα αιτήματα για ειρήνη, δημοκρατία, κοινωνική δικαιοσύνη, ισότητα

Η 1η Μάη εκτός από ημέρα μνήμης και τιμής για τους πρωτοπόρους αγωνιστές της εργατικής τάξης είναι και ημέρα αγώνα και απεργίας των εργαζομένων. Δυστυχώς και η φετινή Πρωτομαγιά βρίσκει τους εργαζόμενους της χώρας σε δυσμενή θέση. Ο πόλεμος στην Ουκρανία απειλεί την παγκόσμια ασφάλεια και έχει ήδη τεράστιο κόστος σε ανθρώπινες ζωές. Το φάσμα συνέχισης μιας μακράς και βίαιης σύ-



γκρουσης εν μέσω υψηλού πληθωρισμού, συμβάλει στην αύξηση βασικών ειδών πρώτης ανάγκης και του ενεργειακού κόστους και στη χώρα μας. Την ίδια ώρα η Κυβέρνηση, με χρονοκαθυστέρηση ανακοίνωσε μία αύξηση του κατώτατου μισθού υποδεέστερη των αναγκών των φτωχών και ευάλωτων εργαζομένων. Μία αύξηση που θα έπρεπε να έχει υλοποιηθεί από το 2021. Μία αύξηση για την οποία ο Πρωθυπουργός είχε προεκλογικά δεσμευθεί ότι θα είναι διπλάσια των ρυθμών ανάπτυξης της χώρας (πάνω από 16%). Μία τέτοια αύξηση θα μπορούσε να αντισταθμίσει τις απώλειες της αγοραστικής δύναμης τουλάχιστον των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Οι κοινωνικές συνέπειες αυτής της κυβερνητικής επιλογής, επιτρέπουν στην ακρίβεια να φτωχοποιήσει κοινωνικές ομάδες. Την 1η Μάη, ενώνουμε τη φωνή της εργατικής τάξης στην Ελλάδα για την αποκατάσταση της ειρήνης, της δημοκρατίας, της κοινωνικής προόδου και της δικαιοσύνης στην Ουκρανία. Απαιτούμε μεταξύ άλλ-

λων, μέτρα στήριξης των εργαζομένων στη χώρα μας. Σταθερή και πλήρη εργασία για όλους, κατάργηση του συνόλου των αντεργατικών διατάξεων που οδηγούν στο στραγγαλισμό των συλλογικών και ατομικών εργατικών.

ΖΗΤΩ Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ

24ΩΡΗ ΑΠΕΡΓΙΑ ΚΥΡΙΑΚΗ 1 ΜΑΪΟΥ 2022

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΙΑΣ

ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ 11ΠΜ

28 Απριλίου Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία

Σήμερα 28 Απριλίου, τα συνδικάτα σε όλο τον κόσμο τιμούν την Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία – μια ημέρα για τη μνήμη όσων σκοτώθηκαν, τραυματίστηκαν ή νόσησαν στην εργασία τους. Το μήνυμα που στέλνει φέτος το συνδικαλιστικό κίνημα είναι: Κάντε την ασφαλή και υγιή εργασία θεμελιώδες δικαίωμα στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).

Η εργασία πρέπει να είναι πηγή αξιοπρέπειας και ενδυνάμωσης – όχι τραυματισμός, ασθένεια ή απώλεια. Η κατοχύρωση της υγείας και της ασφάλειας ως βασικό δικαίωμα στη ΔΟΕ καθιστά σαφές ότι ένας θάνατος ή ασθένεια εργαζομένου είναι πάρα πολύ. Στέλνει επίσης ένα μήνυμα στους εργοδότες και τις κυβερνήσεις να συνεργαστούν με τα συνδικάτα τα οποία πιέζουν για ασφαλέστερες θέσεις εργασίας – ειδικά από την έναρξη της πανδημίας.

Παγκοσμίως, περισσότεροι από 3 εκατομμύρια εργαζόμενοι πεθαίνουν από εργατικές ασθένειες ή δυστυχήματα κάθε χρόνο και 374 εκατομμύρια υποφέρουν από τραυματισμούς ή ασθένειες στο χώρο εργασίας. Μόνο το 20 % έχει πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Στη χώρα μας τα εργατικά ατυχήματα και δυστυχήματα δεν έχουν σταματημό. Μόλις σήμερα στο λιμάνι του Πειραιά λιμενεργάτης εν ώρα εργασίας στην περιοχή του

ΣΕΜΠΟ, έπεσε από ύψος 12 μέτρων αφού υποχώρησαν τα σπασμένα προστατευτικά κιγκλιδώματα του πλοίου. Έξι (6) εργαζόμενοι σκοτώθηκαν σε διάστημα εννέα ημερών από την Δευτέρα 21 έως την Τετάρτη 30 Μαρτίου. Το πολύνεκρο εργατικό δυστύχημα στο εργοστάσιο εκρηκτικών στα Γρεβενά απασχόλησε τα ΜΜΕ στο πλαίσιο του αστυνομικού ρεπορτάζ, μία μόνο μέρα. Στην Κόρινθο και στην θάλασσα του Αστακού βρέθηκαν νεκροί δύο Ινδοί εργάτες, ανασφάλιστοι πιθανότατα και με διερεύνηση των υποθέσεων για υπαγωγή τους στην κατηγορία για εμπορία και εκμετάλλευση ανθρώπων. Σε εργολαβία πρασίνου του Δήμου Ελληνικού- Ηλιούπολης, οι πληροφορίες λένε ότι ο εργολάβος «δανείστηκε» clark εμπορευμάτων δίχως προστατευτικό κάγκελο, από παρακείμενη επιχείρηση υπεραγοράς δομικών υλικών(!), για «να κάνει την δουλειά του». Ο εργολαβικός συνάδελφος που ανέβηκε στην πλατφόρμα φόρτωσης εμπορευμάτων για να καθαρίσει τα δέντρα από τα κουκούλια, έπεσε και σκοτώθηκε. Την Δευτέρα 4 Απριλίου εργάτης λατομείου σκοτώθηκε στη θάσο. Το Σάββατο 16 Απριλίου αγρότης σκοτώθηκε σε αγροτικές εργασίες στην Μεσαρά στην Κρήτη, ενώ την ίδια ημέρα εργολαβικός στην χαλυβουργία στον Βόλο, έπεσε από ύψος 5 μέτρων και με βαριές κρανιοεγκεφαλικές κακώσεις δύσκολα θα ανταποκριθεί στη μηχανική υποστήριξη που του παρέχεται. Το συγκλονιστικότερο είναι ότι ουδείς καταγράφει άμεσα το μεγάλο αριθμό των δυστυχημάτων και κατά συνέπεια δεν υπάρχει αντίληψη του μεγέθους του δράματος και της επείγουσας ανάγκης να αντιμετωπιστούν τα ζητήματα ασφάλων και υγιών χώρων εργασίας. Όταν ύστερα από δύο χρόνια έρχονται τα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής, οι εργαζόμενοι που έχουν χάσει την ζωή τους, δεν έχουν ονοματεπώνυμο, ούτε οικογένειες. Είναι αριθμοί σε έναν στατιστικό πίνακα. Πολλές περιπτώσεις μάλιστα όπως αυτές του αγροτικού κλάδου δεν καταγράφονται ως εργατικά δυστυχήματα.

Η πανδημία του Covid-19 σε συνδυασμό με τους κινδύνους που δημιουργούνται από την εκτεταμένη

χρήση της τεχνολογίας στην εργασία πρόσθεσαν νέα επείγουσα ανάγκη να γίνει η υγεία και η ασφάλεια θεμελιώδες δικαίωμα. Οι εμπειρίες των δύο τελευταίων ετών έχουν δείξει επίσης ότι τα συνδικάτα είναι απαραίτητα για την εφαρμογή και την επιβολή αυτού του δικαιώματος. Η ΓΣΕΕ, από κοινού με τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) και την Διεθνή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ITUC) απαιτούμε από τη Δ.Ο.Ε να υιοθετήσει την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια ως θεμελιώδες δικαίωμα στην εργασία. Είναι εξίσου σημαντικό με την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την εξάλειψη της καταναγκαστικής εργασίας, της παιδικής εργασίας και των διακρίσεων στην απασχόληση.

Η ΓΣΕΕ είναι σε πλήρη ετοιμότητα και σε διαρκή συνεννόηση με τις Οργανώσεις Μέλη της, Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες, για προτάσεις συγκεκριμένων επιμέρους νομοθετικών παρεμβάσεων.

Τα συνδικάτα ζητούμε ΤΩΡΑ πρόσβαση των ερ-

γαζομένων σε ολοκληρωμένο σύστημα προστασίας της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Τα συνδικάτα είμαστε δίπλα στους συναδέλφους και τις συναδέλφισσές μας που ασθενούν λόγω των συνθηκών εργασίας τους, που εργάζονται χωρίς μέτρα ασφαλείας, που υφίστανται παρενόχληση στους χώρους εργασίας, που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της πανδημίας, που χάνουν τη ζωή τους την ώρα της δουλειάς τους από την έλλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Τα συνδικάτα λέμε τέρμα στα κροκοδείλια δάκρυα και στις δηλώσεις χωρίς αντίκρισμα. Εάν δεν λυθούν δομικά προβλήματα της πολιτικής υγείας και ασφάλειας της εργασίας, η πρόοδος της κοινωνίας καταδικάζεται σε διαρκή αποτυχία.

Τιμούμε την μνήμη όσων έχασαν την ζωή τους εν ώρα εργασίας ή από επαγγελματική ασθένεια.

Αγωνιζόμαστε για την εξάλειψη των επικίνδυνων συνθηκών στους χώρους εργασίας.



ΜΑΪΟΣ

Νέο εργατικό ατύχημα με έκρηξη σε εργοστάσιο ξυλείας στα Γρεβενά

Τα εργατικά ατυχήματα βρίσκονται πλέον σε ημερήσια διάταξη, γεγονός που προκαλεί εκτός από ανησυχία και αγανάκτηση. Το νέο εργατικό ατύχημα το μεσημέρι σε εργοστάσιο ξυλείας στα Γρεβενά, ενάμιση μήνα μετά το τραγικό δυστύχημα στον ίδιο νομό, χωρίς ακόμη να έχει γίνει γνωστός ο ακριβής αριθμός των συναδέλφων που έχουν τραυματιστεί, είναι η σταγόνα που ξεχειλίζει το ποτήρι.

Οι πρώτες πληροφορίες μιλούν για έναν 28χρονο εργαζόμενο με πολλαπλά τραύματα, ο οποίος αναλάμβανε βάρδια την ώρα της έκρηξης και αυτή την ώρα έχει μεταφερθεί στο νοσοκομείο. Η έκρηξη σημειώθηκε σε λέβητα και η φωτιά επεκτάθηκε σε δεξαμενή του εργοστασίου ξυλείας. Και το ερώτημα που αβίαστα βγαίνει από τους απλούς πολίτες είναι: στους πόσους νεκρούς ή τραυματισμένους εργαζόμενους, θα υπάρξουν αποτελεσματικοί έλεγχοι για την εφαρμογή πραγματικών μέτρων προστασίας στους χώρους εργασίας;

Ρεσιτάλ εκφοβισμού και εργοδοτικής αυθαιρεσίας από ιδιοκτήτη cafe στη Λάρισα

Η εργοδοτική ανηθικότητα καλά κρατεί. Συνιδιοκτήτης επιχείρησης cafe στη Λάρισα επιτέθηκε σε εργαζόμενη, η οποία βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, επειδή τον είχε καταγγείλει στο παρελθόν στην Επιθεώρηση Εργασίας για καθυστερήσεις στη μισθοδοσία της.

Το απαράδεκτο αυτό περιστατικό έγινε χθες 4/5/2022 το βράδυ όταν η 26χρονη, ενώ εργαζόταν, δέχτηκε σωματική βία από τον εργοδότη της, ο οποίος φανερά εκνευρισμένος μπήκε στην καφετέρια, την άρπαξε βίαια από το χέρι, την έβγαλε στο πεζοδρόμιο,

την εξύβρισε και την έσπρωξε. Το περιστατικό έγινε παρουσία θαμώνων. Ήδη η εργαζόμενη υπέβαλε μήνυση στο αστυνομικό τμήμα της περιοχής, ενώ η κατάσταση της υγείας της έχει ήδη κλονιστεί λόγω της διακινδύνευσης της εγκυμοσύνης.

Στη μηνυτήρια αναφορά μάλιστα, υπάρχει και κατάθεση εργαζόμενου σε άλλο κατάστημα – αυτόπτη μάρτυρα υπέρ της, ο οποίος είδε το βίαιο συμβάν.

Ο ιδιοκτήτης αναζητείται στο πλαίσιο του αυτοφώρου αλλά ακόμη δεν έχει συλληφθεί αν και η ταυτότητά του είναι γνωστή.

Η ΓΣΕΕ φέρνει στη δημοσιότητα αυτήν τη συγκεκριμένη περίπτωση προκειμένου για μία ακόμα φορά να καταγγείλει αυτές τις απαράδεκτες και απάνθρωπες πρακτικές που ακολουθεί μερίδα εργοδοτών.

Ζητάμε την έγκαιρη και αποτελεσματική παρέμβαση των αρμοδίων Αρχών για τη σύλληψη του εργοδότη στο πλαίσιο του αυτοφώρου και την προστασία της εργαζόμενης.

Ζητάμε για μία ακόμα φορά τη δημόσια καταδίκη και την άμεση λήψη μέτρων για την εξάλειψη τέτοιων φαινομένων, τα οποία δυστυχώς θα συνεχίσουν να υπάρχουν όσο επικρατούν συνθήκες ατιμωρησίας των υπαιτίων.

Τέτοια περιστατικά αποτελούν δυσφήμιση όχι μόνο για τους κλάδους, όπου εκδηλώνονται συχνότερα, και τις τοπικές κοινωνίες, αλλά για το σύνολο της κοινωνίας, βυθίζοντάς την στην ανοχή της εξαθλίωσης.

Οι ελλείψεις προσωπικού που εντοπίζονται σε κλάδους αιχμής μπορούν να βρουν εύκολα απαντήσεις και σε τέτοιου είδους εργοδοτικές συμπεριφορές.

Η ΓΣΕΕ ζητά από γυναίκες εργαζόμενες, αλλά και από τους άνδρες εργαζόμενους που γίνονται θύματα παρενόχλησης και βίας στην εργασία τους να απευθύνονται στα σωματεία τους για την υποστήριξή τους στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Τα συνδικάτα έχουμε υποχρέωση έμπρακτης και απρόσκοπτης παρέμβασής μας, τόσο για την προστασία των θυμάτων, όσο και για τη σύμπραξή μας στην πρόληψη των πράξεων βίας.

Η ΓΣΕΕ ενημερώνει ότι το isotita@gsee.gr και οι Δομές δωρεάν πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ www.kepea.gr, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>) είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Συλλογική διαπραγμάτευση για τη νέα Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε

Μετά από αίτημα της ΓΣΕΕ προς τους εργοδοτικούς φορείς, θα ξεκινήσει την Παρασκευή 13 Μαΐου η διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την υπογραφή της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η συνάντηση της ΓΣΕΕ με τους εργοδοτικούς φορείς (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ), θα πραγματοποιηθεί την Παρασκευή 13 Μαΐου στις 10 το πρωί στα γραφεία της Συνομοσπονδίας (Πατησίων 69 και Αινιάνος 2).

Εφαρμογή του Ν. 4808/2021 από τη ΣΤΑ.ΣΥ με αποζημιωτικές αγωγές και αίτημα φυλάκισης συνδικαλιστών

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη διοίκηση της ΣΤΑ.ΣΥΑ.Ε., η οποία προχώρησε στην κατάθεση αγωγής κατά του Σωματείου των εργαζομένων σε ΜΕΤΡΟ και ΤΡΑΜ, επειδή συμμετείχαν σε τρίωρη στάση εργασίας του Εργατικού Κέντρου της Αθήνας. Η απαράδεκτη

αυτή ενέργεια, η οποία ποινικοποιεί τους αγώνες των εργαζομένων, φανερώνει ότι η Διοίκηση της ΣΤΑΣΥ λειτουργεί δυστυχώς ως «βασιλικότερη του βασιλέως» και δεν διστάζει να αξιοποιεί το Νόμο 4808/2021 την ίδια ημέρα συζήτησης της προσφυγής εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΣτΕ κατά του νόμου αυτού. Η αξίωση της Διοίκησης της ΣΤΑΣΥ είναι τουλάχιστον προκλητική. Ζητά φυλάκιση και χρήματα από συνδικαλιστές, επειδή διεκδικούν τα δικαιώματα των εργαζομένων που εκπροσωπούν. Απαιτούμε από τη Διοίκηση των Σταθερών Συγκοινωνιών, να πάρει εδώ και τώρα πίσω την ντροπιαστική αυτή αγωγή. Τους εργαζόμενους δεν τους φοβίζονται ούτε οι αγωγές ούτε γενικότερα οι αυταρχικές συμπεριφορές. Ακόμη και αν αυτές συνεχιστούν, οι αγώνες δε θα σταματήσουν.

Ο πρόεδρος της Γ.Σ.Ε.Ε. μετά τη συνάντηση των κοινωνικών εταίρων για την υπογραφή νέας Εθνικής Γενικής ΣΣΕ

Όπως είναι γνωστό, η Κυβέρνηση ανακοίνωσε την αύξηση του κατώτατου μισθού. Είπαμε και λέμε, ότι έγινε πάρα πολύ αργά και ήταν πάρα πολύ μικρή. Αναντίστοιχη με τις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων που βιώνουν πολύ δύσκολες συνθήκες, ιδίως αυτοί που αμείβονται με τον κατώτερο μισθό λόγω της μεγάλης κρίσης που έχει εκτινάξει και τον πληθωρισμό στα ύψη.



Επιχειρούμε, μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης, από την οποία όμως έχει αφαιρεθεί νομοθετικά η δυνατότητα να προσδιορίζει τον κατώτερο μισθό, να βρούμε κάποιες λύσεις που θα δώσουν ανάσες, ανακούφιση, στους χαμηλότερα αμειβόμενους μισθωτούς.

Καλούμε και την Κυβέρνηση και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις να στερξουν να στηρίξουν αυτήν την προσπάθεια και κυρίως να της δώσουν μία διάσταση, η οποία έχει μεγάλη θεσμική αξία. Να επαναφέρουμε το καθεστώς των Συλλογικών Συμβάσεων σε ρύθμιση και όχι σ' αυτή τη ζούγκλα που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Ακόμη ένας εργαζόμενος στην μαύρη λίστα των εργατικών δυστυχημάτων

Είναι αδιανόητο να έχουμε φτάσει στο σημείο να μην κυλάει εβδομάδα χωρίς εργατικό δυστύχημα ή ατύχημα. Στη μαύρη λίστα των εργατικών δυστυχημάτων, προστέθηκε δυστυχώς ακόμη ένας εργαζόμενος. Εργάτης λατομείου στο Μακρυχώρι του δήμου Νέστου στο νομό Καβάλας έχασε τη ζωή του εν ώρα εργασίας, όταν από αδιευκρίνιστο λόγο έπεσε από μεγάλο ύψος. Έχουμε κρούσει κατ' επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου για το γεγονός ότι τα εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα έχουν λάβει μορφή χιονοστιβάδας. Έχουμε απαιτήσει να ληφθούν μέτρα και να εντατικοποιηθούν οι έλεγχοι. Εκ του αποτελέσματος όμως φαίνεται ότι οι υπεύθυνοι έχουν κλειστά τα αυτιά τους στην κραυγή αγωνίας μας. Οι αρμόδιες αρχές είναι αυτές που πρέπει να διευκρινίσουν άμεσα τα αίτια θανάτου του συναδέλφου και να αποδώσουν ευθύνες εκεί που πρέπει. Η απόδοση ευθυνών και η λήψη ουσιαστικών μέτρων είναι το κλειδί για να μπει οριστικό τέλος στο τραγικό γεγονός να χάνονται συνάδελφοι εν ώρα δουλειάς.

Επιστολή ΓΣΕΕ στον Πρωθυπουργό

Επιστολή στον Πρωθυπουργό απέστειλε η ΓΣΕΕ,

με την οποία θέτει τις προτεραιότητές της και ζητά να αποτυπωθούν στην Υπουργική διακήρυξη του Πολιτικού Φόρουμ Υψηλού Επιπέδου 2022 (HLPF).

Για τη Συνομοσπονδία, οι επενδύσεις σε θέσεις εργασίας, η κοινωνική προστασία οι αξιοπρεπείς μισθοί, η ισότητα των φύλων, αποτελούν μεταξύ άλλων θέματα μείζονος σημασίας.

Η ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της Διεθνούς δραστηριότητάς της, όπως τονίζεται και στην επιστολή, στηρίζει την έκκληση του Γενικού Γραμματέα του ΟΗΕ για ένα ανανεωμένο κοινωνικό συμβόλαιο, το οποίο σε μία περίοδο κλιμάκωσης συγκρούσεων και κρίσεων μπορεί να αποτελέσει θεμέλιο της κοινής ασφάλειας απέναντι σε διευρυνόμενες ανισότητες, πανδημίες, την κλιματική, ενεργειακή και την επερχόμενη επισιτιστική κρίση.

Η επιστολή στον Πρωθυπουργό

Προς

τον Πρωθυπουργό

κ. Κυριάκο Μητσοτάκη

Θέμα: Συνδικαλιστικές προτεραιότητες για την Υπουργική Διακήρυξη του Πολιτικού Φόρουμ Υψηλού Επιπέδου 2022 (HLPF 2022)

Αξιότιμε κύριε Πρωθυπουργέ,

Με αυτή την παρούσα επιστολή μας, θα θέλαμε να σας γνωστοποιήσουμε βασικά σημεία, τα οποία η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι πρέπει να αποτυπωθούν στη φετινή Υπουργική Διακήρυξη του Πολιτικού Φόρουμ Υψηλού Επιπέδου 2022 (HLPF), με αναφορά τον Στόχο 8 Βιώσιμης Ανάπτυξης για την αξιοπρεπή εργασία, την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, τη δίκαιη κατανομή του πλούτου, την κοινωνική ενσωμάτωση.

Η ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της διεθνούς της δραστηριότητας, στηρίζει την έκκληση του Γενικού Γραμματέα του ΟΗΕ για ένα «ανανεωμένο κοινωνικό συμβόλαιο» στην έκθεσή του «Η κοινή μας ατζέντα», και το όραμά για ένα νέο υπόδειγμα παγκόσμιας διακυβέρνησης με βάση μια νέα, χωρίς αποκλεισμούς πολυ-

μέρεια. Σε μια περίοδο κλιμάκωσης συγκρούσεων και κρίσεων, ένα Νέο Κοινωνικό Συμβόλαιο μπορεί να αποτελέσει θεμέλιο της κοινής μας ασφάλειας απέναντι σε διευρυνόμενες ανισότητες, πανδημίες, την κλιματική, ενεργειακή αλλά και την επερχόμενη επισιτιστική κρίση.

Θεωρούμε ότι μοχλό για το Νέο Κοινωνικό Συμβόλαιο αποτελεί ο Στόχος 8 με αιχμή την αξιοπρεπή εργασία, την χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, μια δίκαιη κατανομή πλούτου, κοινωνική ενσωμάτωση και την προστασία του περιβάλλοντος. Κεντρική σημασία εδώ αποδίδουμε στην υλοποίηση αιτημάτων με ειδικό βάρος για τον κόσμο της εργασίας, και κύρια:

■ Τη δημιουργία θέσεων εργασίας με δίκαιη μετάβαση, και την καθιέρωση βάσης προστασίας της εργασίας με κύρια χαρακτηριστικά την καθολική κοινωνική προστασία, αξιοπρεπείς κατώτατους μισθούς, ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, ίσες αμοιβές, χωρίς διακρίσεις λόγω εθνικότητας, ηλικίας, φύλου, θρησκειώματος ή αναπηρίας και ένα αναπτυξιακό μοντέλο βασισμένο στα δικαιώματα το οποίο θα επιτευχθεί μέσα από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης και την πολυμερή μεταρρύθμιση.

Πιο αναλυτικά, το σκεπτικό και οι προτεραιότητες που θα θέλαμε να δούμε να αποτυπώνονται στην Υπουργική Διακήρυξη HLPF 2022 είναι οι ακόλουθες:

➤ Επενδύσεις σε θέσεις εργασίας: Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, παγκοσμίως έχουν χαθεί 255 εκατομμύρια θέσεις πλήρους απασχόλησης το 2020, 130 εκατομμύρια επιπλέον θέσεις εργασίας χάθηκαν ή κινδύνευσαν το 2021 ενώ η παγκόσμια ανεργία προβλέπεται να ανέλθει σε 207 εκατομμύρια θέσεις το 2022. Προκειμένου να επιτευχθεί η πλήρης απασχόληση όπως ορίζεται από τον Στόχο 8, θα πρέπει να δημιουργηθούν 575 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας έως το 2030. Η αύξηση των δημό-

σιων επενδύσεων σε αξιοπρεπείς και φιλικές προς το κλίμα θέσεις εργασίας πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για τη χρηματοδότηση μιας ανθρωποκεντρικής ανάκαμψης. Οι επενδύσεις θα πρέπει να προωθηθούν σε τομείς εντάσεως εργασίας και σε στρατηγικούς τομείς, όπως οι βιώσιμες υποδομές, η οικονομία της φροντίδας, οι φιλικές προς το κλίμα βιομηχανίες και καινοτομίες στις πόλεις καθώς επίσης η βιώσιμη γεωργία και αλιεία.

➤ Κοινωνική προστασία: Η πανδημία και η εντεινόμενη ενεργειακή και επισιτιστική κρίση που προκλήθηκε από τον πόλεμο στην Ουκρανία καταδεικνύουν την επείγουσα ανάγκη να προχωρήσουμε προς καθολικά συστήματα και κατώτατα όρια κοινωνικής προστασίας και να παράσχουμε δωρεάν πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη και εισοδηματική στήριξη στους πιο ευάλωτους, συμπεριλαμβανομένων των άτυπων εργαζομένων. Στηρίζουμε τον Παγκόσμιο Επιταχυντή για την Εργασία και την Κοινωνική Προστασία του ΟΗΕ, ο οποίος πρέπει να συμπεριλάβει τη δημιουργία ενός Παγκόσμιου Ταμείου Κοινωνικής Προστασίας προκειμένου να υποστηρίξει την εφαρμογή των κατώτατων ορίων κοινωνικής προστασίας στις φτωχότερες χώρες του κόσμου.

Εμβόλια: Η πρώτη ηθική επιταγή της παγκόσμιας διακυβέρνησης είναι να διασφαλιστεί η καθολική πρόσβαση σε δοκιμές, θεραπεία και εμβόλια για την COVID-19. Αυτό θα πρέπει να αναφέρεται ρητά στην έκκληση της Υπουργικής Διακήρυξης για διεθνή αλληλεγγύη για την αντιμετώπιση και την ανάκαμψη από την πανδημία.

➤ Ισότητα φύλων: η σθεναρή δράση για τον τερματισμό των έμφυλων διακρίσεων στον κόσμο της εργασίας θα βελτιώσει ουσιαστικά το επίπεδο προόδου προς την υλοποίηση

του Στόχου 5. Οι επενδύσεις στην οικονομία φροντίδας ενέχουν μεγάλες δυνατότητες δημιουργίας θέσεων εργασίας και διευκολύνουν την πρόσβαση γυναικών στην αγορά εργασίας. Τονίζουμε ότι η καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ξεκινά από την κύρωση και την αποτελεσματική εφαρμογή της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ.

- Αξιοπρεπείς μισθοί: Οι κατώτατοι μισθοί αξιοπρεπούς διαβίωσης, και οι συλλογικές ελεύθερες διαπραγματεύσεις, αποτελούν προσαπαιτούμενο για την καταπολέμηση της φτώχειας και των ανισοτήτων και θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στις εθνικές δημοσιονομικές πολιτικές. Αυτές οι πολιτικές πρέπει να συνδυάζονται με την προώθηση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, δεδομένου ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων παραμένει περίπου στο 20 τοις εκατό παγκοσμίως.
- Δια βίου μάθηση: Σε σχέση με τον Στόχο 4 που είναι υπό αναθεώρηση στο Φόρουμ HLPF 2022, είναι απαραίτητη η ρητή έκκληση για το καθολικό δικαίωμα στη δια βίου μάθηση, προκειμένου να μην αφήσουμε κανέναν πίσω στην ψηφιακή και κλιματική μετάβαση. Αυτό συνεπάγεται την επένδυση σε ανθεκτικά ποιοτικά συστήματα δημόσιας εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης καθώς και τη διασφάλιση ότι οι εκπαιδευτικοί καταρτίζονται, πιστοποιούνται και υποστηρίζονται.
- Κοινωνικός διάλογος: θεωρούμε κρίσιμη τη ρητή αναφορά στον κοινωνικό διάλογο στην Υπουργική Διακήρυξη ως βασικό εργαλείο διακυβέρνησης και υλοποίησης των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης. Όπως κατέδειξε η πανδημία, η συμμετοχή των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών στον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών σχετικών έχει καταξιωθεί ως βασικός θε-

σμός πολυμερούς συνεργασίας στην αντιμετώπιση κρίσεων. Συνεπώς, μια ανανεωμένη πολυμερής προσέγγιση οφείλει να βασιστεί στον κοινωνικό διάλογο, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Κύριε Πρόεδρε,

Προσβλέπουμε στην υποστήριξή σας ώστε με τις δέουσες οδηγίες σας, κάθε αρμόδια ελληνική εκπροσώπηση να συμβάλει στην υλοποίηση του Νέου Κοινωνικού Συμβολαίου κατά τη Δεκαετία Δράσης για τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, εστιάζοντας στα κρίσιμα ζητήματα που προτάσσει η Γενική Συνομοσπονδία, τα οποία βρίσκονται στο επίκεντρο της Υπουργικής Διακήρυξης του Φόρουμ HLPF του 2022.

Ευχαριστούμε για την προσοχή σας και παραμένουμε στην διάθεσή σας για οποιαδήποτε περαιτέρω πληροφορία ή διευκρίνιση.

Με τιμή,

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Επιστολή ΓΣΕΕ στη Βουλή για τον πρώτο Εθνικό Κλιματικό Νόμο

Επιστολή στον Πρόεδρο και στα μέλη της Διαρκούς Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Παραγωγής και Εμπορίου της Βουλής απέστειλε η ΓΣΕΕ, στην οποία αποτυπώνονται οι θέσεις της Συνομοσπονδίας σχετικά με το Σχέδιο Νόμου με τίτλο "Εθνικός κλιματικός νόμος μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή".

Η ΓΣΕΕ, στη σχετική επιστολή τονίζει την αναγκαιότητα ο πρώτος Εθνικός κλιματικός νόμος να διασφαλίζει τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, ειδικά σε όσους εργαζόμενους βρίσκονται σε περιφέρειες και τομείς που εξαρτώνται από τις δραστηριότητες

ορυκτών καυσίμων και θα υποστούν το μεγαλύτερο βάρος της μετάβασης σε μία οικονομία μηδενικών εκπομπών.

Η Συνομοσπονδία, ως μέλος της Συμμαχίας για των κλιματικό νόμο προσυπογράφει και το δελτίο τύπου της Συμμαχίας, το οποίο μπορείτε να αναγνώσετε στο παρακάτω link:

Κλιματικός νόμος: Ένα μικρό βήμα, ενώ απαιτούνται άλματα προς την κλιματική ουδετερότητα

Η επιστολή με τις θέσεις και τις ενστάσεις της ΓΣΕΕ η οποία απεστάλη στη Βουλή

Προς

Τον Πρόεδρο και τα Μέλη

της Διαρκούς Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Παραγωγής και Εμπορίου

Θέμα: Θέσεις ΓΣΕΕ_Σχέδιο Νόμου «Εθνικός Κλιματικός Νόμος – Μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή»

Αξιότιμε κύριε Πρόεδρε,

Η ΓΣΕΕ προσκλήθηκε την Παρασκευή 20/5/2022 για να παραστεί τη Δευτέρα 24/5/2022 στη συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Παραγωγής και Εμπορίου της Βουλής, προκειμένου να τοποθετηθεί επί του Σχεδίου Νόμου, με τίτλο «Εθνικός Κλιματικός Νόμος – Μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή». Στο πλαίσιο αυτό, παρακαλούμε θερμά, για τη διαβίβαση του παρόντος υπομνήματός μας στα Μέλη της Επιτροπής.

Είναι σαφές ότι πολλές από τις φιλόδοξες πολιτικές για το κλίμα που προτείνονται στο πακέτο, θα έχουν ισχυρές κοινωνικοοικονομικές συνέπειες, ειδικά σε εκείνους τους εργαζόμενους από περιφέρειες και τομείς που εξαρτώνται από τις δραστηριότητες ορυκτών καυσίμων.

Με τη συμμετοχή μας στη Συμμαχία για τον Κλιματικό Νόμο η ΓΣΕΕ ένωσε τη φωνή της στο αίτημα και

την ανάγκη ο πρώτος εθνικός κλιματικός νόμος να είναι δίκαιος και να διασφαλίσει τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα χωρίς αποκλεισμούς, ειδικά σε περιοχές οι οποίες θα υποστούν το μεγαλύτερο βάρος της μετάβασης σε μία οικονομία μηδενικών εκπομπών.

Οι παρακάτω βασικές μας θέσεις αποτελούν και βασικά ελλείμματα του περιεχομένου των διατάξεων του νομοσχεδίου που κατατέθηκε προς ψήφιση από τη Βουλή, οι οποίες έχουμε την προσδοκία ότι θα αποτελέσουν αντικείμενο κοινοβουλευτικής επεξεργασίας και συζήτησης.

Στόχοι μείωσης εκπομπών: Οι στόχοι μείωσης των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, αν και αναβαθμισμένοι σε σύγκριση με τους υφιστάμενους, παραμένουν ανεπαρκείς σε σύγκριση με αυτό που υπαγορεύει η επιστήμη, αλλά και με τους πιο φιλόδοξους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι στόχοι από μόνοι τους δεν σημαίνουν τίποτα, εάν δεν υποστηρίζονται από συγκεκριμένες πολιτικές. Από την άποψη αυτή, η ΓΣΕΕ αναγνωρίζει το έργο της κυβέρνησης για τη μετατροπή αυτών των στόχων για το κλίμα σε μια ολοκληρωμένη και φιλόδοξη νομοθετική δέσμη που είναι σύμφωνη με τη νέα νομοθεσία για το κλίμα, παρόλο που η νομοθετική δέσμη είναι πολύ αδύναμη ιδιαίτερα όσον αφορά την κοινωνική διάσταση.

Εργασιακά Δικαιώματα: Για τη ΓΣΕΕ αποτέλεσε σημαντική τομή η συμφωνία για τη συμπερίληψη αυτοτελούς άρθρου (άρθρο 12) και παραρτήματος για το σεβασμό των εργασιακών δικαιωμάτων, το οποίο απουσιάζει. Η αντιμετώπιση της κλιματικής κρίσης είναι μια ευκαιρία δημιουργίας καλών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, δε χρειάζεται μόνο να μιλούν σχετικά με τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν, αλλά πρέπει επίσης να συμμετάσχουν σε διάλογο με τις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, προκειμένου να εγγυηθούν ότι σέβονται όλα τα εργασιακά δικαιώματα και δημιουργούν αξιοπρεπείς ευκαιρίες εργασίας.

Κλιματική δημοκρατία: Η διαβούλευση και η συμμετοχή, δεν έχουν ενταχθεί στον κλιματικό νόμο. Δεν υπάρχει μνεία της ανάγκης ευρείας δημόσιας διαβούλευσης σε κρίσιμα στοιχεία του, όπως οι τομεακοί προϋπολογισμοί (άρθ. 7). Η προστασία των θέσεων εργασίας, καθώς επίσης και η χάραξη πολιτικών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, θα πρέπει να είναι στο επίκεντρο της εθνικής πολιτικής για την κλιματική αλλαγή. Ο κλιματικός νόμος θα έπρεπε να στοχεύει σε ένα διαφορετικό παραγωγικό μοντέλο. Με την εμπλοκή της κοινωνίας σε όλα τα στάδια, τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση.

Δίκαιη Μετάβαση: Η διάσταση της διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων χωρίς αποκλεισμούς, δεν συμπεριλαμβάνεται στο Σχέδιο Νόμου που κατατέθηκε προς ψήφιση από τη Βουλή, ενώ ήταν η γνωστή η συμπερίληψή της στο προτεινόμενο Σχέδιο Νόμου από τη Συμμαχία για το Κλίμα. Ο κόσμος της εργασίας θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της λύσης. Η ανάπτυξη του δικαιώματος σε μια δίκαιη μετάβαση, που διατυπώνεται στα διεθνή πρότυπα εργασίας και στο διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μπορεί να συμβάλει και να επιταχύνει τις διαδικασίες προς τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο.

Συμβούλιο για την Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή: Απουσία εκπροσώπησης από την μεριά των εργαζομένων στο Συμβούλιο (άρθ. 29 παρ. 2).

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί μία σοβαρή και άνευ προηγουμένου πρόκληση και για τις πολιτικές απασχόλησης, λόγω των επιπτώσεων στις θέσεις εργασίας, καθώς κανένας τομέας δεν μπορεί να αγνοήσει τις συνέπειές της. Η ΓΣΕΕ μαζί με τα Ευρωπαϊκά (ETUC) και Διεθνή (ITUC) Συνδικάτα έχει τονίσει κατ' επανάληψη πως δεν υπάρχουν δουλειές σ' ένα νεκρό πλανήτη. Τα σχέδια απασχόλησης πρέπει να αποτελούν θεμέλιο λίθο στο σχεδιασμό της αντιμετώπισης της κλιματικής κρίσης.

Η Πολιτεία έχει ευθύνη και πρέπει να ανταποκριθεί στις ανάγκες του κόσμου της εργασίας και να κάνει

σημαντικά βήματα προς τα εμπρός εφαρμόζοντας φιλόδοξες πολιτικές για το κλίμα, διασφαλίζοντας όμως παράλληλα τις οικονομικές, κοινωνικές και εργασιακές απαιτήσεις προστασίας των εργαζομένων.

Ακόμη ένας εργαζόμενος νεκρός

Ακόμη ένας συνάδελφος έχασε τη ζωή του εν ώρα εργασίας και πλέον δεν υπάρχει εβδομάδα χωρίς εργατικό δυστύχημα ή ατύχημα. Πρόκειται για χειριστή σκαπτικού μηχανήματος, ο οποίος την ώρα που εκτελούσε εργασίες οδοποιίας στο δρόμο Κυριάκι-Καλαμιώτισα στο δήμο Λεβαδέων, έφυγε από την πορεία του και έπεσε σε γκρεμό 150 μέτρων. Οι εργαζόμενοι δεν είναι αριθμοί για να μετρώνται απλά σε μία λίστα, ούτε το “υπό αδιευκρίνιστες συνθήκες” που συνοδεύει τα περισσότερα εργατικά δυστυχήματα αιτιολογεί το πώς και το γιατί φτάσαμε σε αυτά τα τραγικά γεγονότα. Δε θα σταματήσουμε να το λέμε. Μέτρα εδώ και τώρα. Να διευκρινιστούν τα αίτια του τελευταίου δυστυχήματος αλλά και όλων όσων έχουν προηγηθεί και να αποδοθούν ευθύνες όπου αυτές αναλογούν.

INE/ΓΣΕΕ – Ετήσια Έκθεση 2022 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την Ετήσια Έκθεση του 2022 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, η οποία επικεντρώνεται στις μακροοικονομικές, τις δημοσιονομικές και τις χρηματοοικονομικές εξελίξεις και στην κατάσταση της αγοράς εργασίας, όπως διαμορφώθηκαν από τις συνέπειες της πανδημικής κρίσης και του κύματος της ακρίβειας. Ακολουθούν τα Βασικά Συμπεράσματα της Ετήσιας Έκθεσης 2022. Το πλήρες κείμενο της Ετήσιας Έκθεσης 2022 έχει αναρτηθεί στις ιστοσελίδες του INE ΓΣΕΕ www.inegsee.gr & της ΓΣΕΕ www.gsee.gr και είναι διαθέσιμο στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://bit.ly/38UH03m>

ΙΟΥΝΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το δίκαιο αγώνα των εργαζομένων στον ΟΑΣΘ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στον Οργανισμό Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης, οι οποίοι σήμερα πραγματοποιούν 24ωρη Απεργία. Παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στον ΟΑΣΘ έχουν τα τελευταία χρόνια υπερβεί τον εαυτό τους ώστε να καλύπτουν τις ελλείψεις και να εξυπηρετούν όσο το δυνατόν καλύτερα το επιβατικό κοινό της Θεσσαλονίκης, εμπαίζονται από την Διοίκηση του Οργανισμού και τα συναρμόδια υπουργεία. Οι δεσμεύσεις για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αλλά και για την επαναφορά επιδομάτων που πρόσφατα αφαιρέθηκαν, επειδή δεν εκδόθηκαν οι ανάλογες υπουργικές αποφάσεις, δεν έχουν δυστυχώς γίνει πράξη.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στον ΟΑΣΘ και στηρίζει τον αγώνα τους. Καλούμε τη Διοίκηση του Οργανισμού και τα συναρμόδια υπουργεία να τηρήσουν τις δεσμεύσεις τους και να ικανοποιήσουν τα δίκαια αιτήματα των εργαζομένων.

Ακόμη ένα εργατικό δυστύχημα σημειώθηκε σε καρνάγιο στον Αλμυρό Βόλου

Για τη ΓΣΕΕ τα λόγια στέρεψαν. Δεν υπάρχουν λέξεις να περιγράψουν πλέον την τραγική κατάσταση με τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα μας. Το πρόβλημα έχει γιγαντωθεί και η κραυγή αγωνίας μας δυστυχώς δεν εισακούεται.

Ακόμη ένας εργαζόμενος έχασε τη ζωή του εκθές πέφτοντας από ύψος 15 μέτρων κατά τη διάρκεια ηλεκτροσυγκόλλησης σε καρνάγιο στον Αλμυρό Βόλου.

Έχουμε κατ' επανάληψη κρούσει τον κώδωνα του κινδύνου, έχουμε στείλει σχετική επιστολή στο αρ-

μόδιο Υπουργείο. Παρ' όλα αυτά τίποτα δεν έχει γίνει και η λίστα των νεκρών και των τραυματιών εργαζομένων μέρα με την ημέρα μεγαλώνει.

Την προηγούμενη εβδομάδα χειριστής σε τεχνικό έργο έπεσε στον γκρεμό με το μηχανήμα του.

Πλέον έχουμε έναν νεκρό εργαζόμενο την εβδομάδα. Τα θύματα από εργατικά δυστυχήματα μέσα στη τελευταία διετία διπλασιάστηκαν.

Τί γίνεται με τους ελέγχους του ΣΕΠΕ στους χώρους εργασίας;

Τί γίνεται με την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας στην εργασία;

Τί γίνεται με την απόδοση ευθυνών με τα εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα;

Κρίσιμα ερωτήματα τα οποία δυστυχώς παραμένουν αναπάντητα.

Αρνούμαστε να αποδεχθούμε μια καθημερινότητα με νεκρούς εργαζόμενους και την πολιτεία να παραμένει άπραγη και απαθής.

Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 5 Ιουνίου

Την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις από όλο τον κόσμο απευθύνουν σαφή έκκληση να σταματήσει ο διαχωρισμός των κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων. Η κοινωνική προστασία, τα δικαιώματα των εργαζομένων και η συμμετοχή των συνδικάτων είναι βασικές προϋποθέσεις ώστε να μπορέσουν οι κοινωνίες να κινηθούν προς ένα πιο βιώσιμο μοντέλο.

Όλοι χρειαζόμαστε ένα υγιές περιβάλλον και την προστασία των πόρων της γης, προκειμένου να ικανοποιήσουμε και τις ανάγκες των μελλοντικών γενεών. Πρέπει να υποστηρίξουμε την ενσωμάτωση των κοινωνικών και περιβαλλοντικών προκλήσεων σ' όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων. Η κρίση, είτε

αυτή είναι οικονομική είτε υγειονομική ή και γεω-πολιτική δε θα πρέπει να παρουσιαστεί ως μια δικαιολογία έτσι ώστε να επιστρέψουμε στο παρελθόν ή να παραμείνουμε στάσιμοι. Φέτος, οι προσπάθειες της ΓΣΕΕ προσανατολίζονται στην προώθηση μιας φιλόδοξης και δίκαιης συμφωνίας για την κλιματική αλλαγή, στην επίτευξη μιας βιώσιμης οικονομίας η οποία θα σέβεται τους εργαζόμενους, τις κοινότητες τους και το περιβάλλον και θα επιτρέπει στα συνδικάτα να αναλύσουν και να ανταποκριθούν στις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που προσφέρει η μετάβαση προς πιο βιώσιμα πρότυπα ανάπτυξης. Το φετινό θέμα της Παγκόσμιας Ημέρας Περιβάλλοντος είναι “Μόνο μια Γη” και όπως έχουν τονίσει επανειλημμένα τα συνδικάτα, “Δεν υπάρχουν δουλειές σ’ ένα νεκρό πλανήτη” Τα συνδικάτα, γνωρίζουν ότι ο μόνος τρόπος για να επιτευχθεί μια επιτυχημένη και διαρκής παγκόσμια μετάβαση στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα είναι η οικοδόμηση κοινωνικής συναίνεσης, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι είναι μέρος των τοπικών, βιομηχανικών και εθνικών σχεδίων. Τα συνδικάτα έχουν καταθέσει σε φορείς και πολιτεία ένα ολοκληρωμένο σχέδιο με τεκμηριωμένες προτάσεις για μια Δίκαιη Μετάβαση χωρίς αποκλεισμούς και με έμφαση στον κοινωνικό διάλογο. Ας συνεργαστούμε και ας σχεδιάσουμε ένα μέλλον με ασφαλείς θέσεις εργασίας, βιώσιμες οικονομίες και πάνω απ’ όλα έναν ασφαλή και υγιή πλανήτη.

Να σταματήσει το κλείσιμο των καταστημάτων των τραπεζών

Ενόψει της συνεχιζόμενης βίαιης συρρίκνωσης του δικτύου καταστημάτων των συστημικών Τραπεζών, κυρίως στην περιφέρεια, στηρίζουμε τις αγωνιστικές κινητοποιήσεις των εργαζόμενων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας τους, των τοπικών φορέων και των πολιτών που βιώνουν τον οικονομικό μαρασμό και την εγκατάλειψη της ελληνικής υπαίθρου. Η στρατηγική αυτή των Τραπεζών που έχουν ανακεφαλαιοποιηθεί με χρήματα των Ελλήνων φορολογούμενων, δυσχεραίνει

την πρόσβαση των πολιτών σε τραπεζικές υπηρεσίες, τόσο αναγκαίες για συναλλασσόμενους που κατά κανόνα στερούνται ψηφιακών δεξιοτήτων και ταυτόχρονα πλήττει τις τοπικές επιχειρήσεις που επιδιώκουν μέσα από εξειδικευμένη τραπεζική συμβουλευτική να εισφέρουν στην ανάπτυξη της περιοχής. Η αποψίλωση του δικτύου των καταστημάτων και τα εκβιαστικά διλήμματα προς τους εργαζόμενους έχουν ήδη οδηγήσει εκτός κλάδου χιλιάδες τραπεζοϋπαλλήλους, παρότι όλα αυτά τα χρόνια έχουν συμβάλλει τα μέγιστα στην αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.

Για τους λόγους αυτούς, η ΓΣΕΕ καλεί:

- τις Διοικήσεις των Τραπεζών να μην προχωρήσουν σε περαιτέρω κλείσιμο των καταστημάτων, οδηγώντας σε ανεργία τους τραπεζοϋπαλλήλους,
- τα τοπικά Εργατικά Κέντρα να στηρίζουν τον αγώνα για να παραμείνουν ανοιχτά τα καταστήματα των τραπεζών,
- την τοπική κοινωνία να δώσει ηχηρό «παρών» στις κινητοποιήσεις ενάντια στο κλείσιμο των καταστημάτων των τραπεζών.

Πώς αμείβεται η ημέρα του Αγίου Πνεύματος

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη Δευτέρα 13 Ιουνίου 2022 (Αγίου Πνεύματος). Η Δευτέρα 13 Ιουνίου 2022 (Αγίου Πνεύματος) δεν περιλαμβάνεται στις επίσημες αργίες που ορίζει ο νόμος για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η ημέρα αυτή (Αγίου Πνεύματος) έχει χαρακτηριστεί αργία από διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνθήκη και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Εξίσου, κατά τον ίδιο τρόπο, μπορεί να ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι ως προς την προσαύξηση της αμοιβής για την εργασία που παρέχεται νόμιμα κατά την ημέρα του Αγίου Πνεύματος. Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι μισθωτοί δεν εργασθούν σύμφωνα με τα παραπάνω θα λάβουν κανονικά το μισθό τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους. Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η ημέρα του Αγίου Πνεύματος πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ'εξάιρεση, τότε οι εργαζόμενοι που απασχολούνται δικαιούνται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο ημερομίσθιό τους (εφόσον αμείβονται με ημερομίσθιο) ή στο 1/25 του μηνιαίου μισθού τους (εφόσον αμείβονται με μηνιαίο μισθό).

Δικαίωση των συνδικάτων η συμφωνία για τον καθορισμό πλαισίου επαρκών κατώτατων μισθών

Δικαίωση των πολύχρονων αγώνων των ευρωπαϊκών και ελληνικών συνδικάτων για αξιοπρεπή διαβίωση και κοινωνική δικαιοσύνη συνιστά η πρόσφατη συμφωνία ανάμεσα στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωκοινοβούλιο ως προς τους κανόνες καθορισμού ενός πανευρωπαϊκού πλαισίου για τη διαμόρφωση επαρκών κατώτατων μισθών και με παράλληλη ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της προστασίας των εργαζομένων σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Η ειρωνεία είναι ότι η εξέλιξη αυτή έρχεται δέκα χρόνια μετά την επιβολή του δεύτερου προγράμματος οικονομικής προσαρμογής στη χώρα μας με το οποίο, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας, μειώθηκε κατά 22% ο κατώτατος μισθός οδηγώντας στη φτωχοποίηση ένα μεγάλο μέρος της μισθωτής εργασίας, ενώ παράλληλα αποδομήθηκε όλα το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Για τη ΓΣΕΕ και τον κόσμο της εργασίας η συμφωνία είναι σημαντική διότι η νομοθετική της υλοποίηση θα αναδείξει την αξιοπρεπή εργασία σε

κύριο προσδιοριστικό παράγοντα της βιώσιμης ανάπτυξης. Η ΓΣΕΕ μάλιστα από το 2020 είχε προτείνει αλλαγή της προσέγγισης αξιολόγησης της επάρκειας του κατώτατου μισθού, πρόταση που υιοθετείται με τη συμφωνία ώστε η αξιολόγηση να γίνεται βάσει της εκτίμησης του αξιοπρεπούς μισθού διαβίωσης σύμφωνα με τη μεταβολή των δεικτών της σχετικής και της απόλυτης φτώχειας, και σε αντιστοιχία με τις βασικές αρχές του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Μέρος της συμφωνίας είναι επίσης και το πάγιο αίτημα των συνδικάτων για την ενίσχυση των υπηρεσιών επιθεώρησης εργασίας και τη λήψη μέτρων για την προώθηση της συμμόρφωσης των εργοδοτών με τη νομοθεσία περί κατώτατου μισθού, την αντιμετώπιση της εργοδοτικής παραβατικότητας και τον περιορισμό των άτυπων μορφών εργασίας. Είναι επίσης πολύ σημαντικό το γεγονός ότι η συμφωνία συμπεριλαμβάνει και την ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως ουσιαστικό παράγοντα της προστασίας των εργαζομένων. Ο στόχος να επιτευχθεί μέσω σχεδίων δράσης και διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας για το 80% των εργαζομένων είναι καθοριστικός για την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας και της δημοκρατίας. Δεδομένου ότι στη χώρα μας σήμερα το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι κάτω από το 26%, ο στόχος της συμφωνίας προβάλλει τις επείγουσες προτεραιότητες και τις θεσμικές αλλαγές που άμεσα πρέπει να γίνουν στην κατεύθυνση της επαναρρύθμισης της αγοράς εργασίας στη χώρα μας. Κοινωνικός διάλογος, συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνδιαμορφώνουν μια προοπτική ανάπτυξης που είναι ανθρωποκεντρική, συμπεριληπτική, ανθεκτική και βιώσιμη. Η σημασία της συμφωνίας αυτής ανάμεσα στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωκοινοβούλιο για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού και του ποσοστού συλλογικής προστασίας των εργαζομένων αποκτά

μεγαλύτερη κοινωνική βαρύτητα και πολιτική επένδυση καθώς συνάδει πλήρως με τη στρατηγική της βιώσιμης και δίκαιης ανάπτυξης της Ατζέντας του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την αειφόρο ανάπτυξη το 2030, στην υλοποίηση της οποίας έχει δεσμευτεί και η Ελλάδα. Το πολιτικό σύστημα επιβάλλεται να σπεύσει να βοηθήσει στην προσπάθεια να επανέλθει ο κατώτερος μισθός στην διαπραγματευση εργοδοτών- εργαζομένων με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Να μην ισχυρίζεται κανένας ότι αυτά τα πράγματα δε γίνονται. Ας κοιτάξουν τι έγινε, στην διπλανή μας από άποψη κρίσης Ισπανία. Εκεί με μια μεγάλη συμφωνία εργοδοτών-εργαζομένων- Κυβέρνησης, επαναρρυθμίστηκαν το ατομικό και το συλλογικό εργατικό δίκαιο. Εδώ έχουμε καταστρέψει και το δίκαιο και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Γι' αυτό αγωνίζεται σήμερα ο κόσμος της εργασίας με τα συνδικάτα του και θα συνεχίσουμε.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ

Η ΓΣΕΕ συμπαρατάσσεται και υποστηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ, έναν δίκαιο αγώνα για τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας τους. Η τροπολογία της Κυβέρνησης, οδηγεί στην ανεργία πάνω από χίλιους εργαζόμενους αφού δίνει τη δυνατότητα στον ειδικό διαχειριστή να καταγγείλει το σύνολο των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία. Ακόμη και η δυνατότητα που δίνεται στον ειδικό διαχειριστή να προβεί στη σύναψη μηνιαίων ή διμηνιαίων συμβάσεων, όχι μόνο δε βοηθάει αλλά αντιθέτως καθιστά τους εργαζόμενους ομήρους, εντείνοντας την αγωνία για το μέλλον τους. Η ΓΣΕΕ, είναι αντίθετη σε κάθε τροπολογία και γενικότερα κάθε μέτρο που οδηγεί στην ανεργία συναδέλφους. Την κακοδιαχείριση και τα ελλείμματα δεν πρέπει να τα πληρώνουν αυτοί που δεν τα δημιούργησαν και οι εργαζόμενοι στη ΛΑΡΚΟ είναι οι μόνοι που δεν ευθύνονται για τις εξελίξεις.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο της Λένας Γκόλφη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο της Λένας Γκόλφη, τέως Προέδρου Σωματείου Πολιτικών Υπαλλήλων του υπουργείου Εθνικής Άμυνας.

Η Λένα Γκόλφη δεν ήταν απλά η σύζυγος του Προέδρου της ΓΣΕΕ, ήταν μία γυναίκα που δι-



ακρίθηκε για τη μαχητικότητα, τη συνδικαλιστική και πολιτική της δράση, αλλά πάνω από όλα για το ενδιαφέρον της για το συνάνθρωπο. Όσοι συνεργάστηκαν μαζί της, όσοι τη γνώρισαν έχουν να θυμούνται την έντονη προσωπικότητά της αλλά και τα αισθήματα δικαιοσύνης και προσφοράς που ήταν βασικές αξίες στη ζωή της.

Η Λένα Γκόλφη έφυγε σήμερα σε ηλικία 62 ετών μετά από μία σκληρή μάχη με τον καρκίνο. Δε λύγισε μέχρι την τελευταία στιγμή, δεν δίστασε, δεν το έβαλε κάτω. Η Λένα δε θα λείπει μόνο στην οικογένειά της. Θα λείπει στους συναδέλφους, στους συντρόφους και στους φίλους της, τους οποίους έβλεπε πάντα σαν οικογένεια. Καλό ταξίδι Λένα

Υ.Γ. Ο αποχαιρετισμός της Λένας Γκόλφη θα πραγματοποιηθεί αύριο Παρασκευή 17.6.2022 και ώρα 18.30 στο Κέντρο Αποτέφρωσης Νεκρών στη Ριτσώνα. Αντί στεφάνων επιθυμία της οικογένειάς είναι να κατατεθούν χρήματα στον Πανελλήνιο Σύλλογο Γυναικών με Καρκίνο Μαστού «Άλμα Ζωής», αναφέροντας στο καταθετήριο το όνομα της εκλιπούσας.

Σημαντικά προβλήματα στη χορήγηση άδειας χειριστή μηχανημάτων έργου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τις έντονες διαφωνίες και ανησυχίες για το ιδιαίτερα κρίσιμο και με υψηλή επικινδυνότητα επάγγελμα του χειριστή μηχανημάτων έργου και την παράβαση της νομοθεσίας για τον τρόπο χορήγησης της άδειας άσκησης του. Η Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας και η Περιφέρεια Αττικής μέσω σχετικής διεύθυνσής της συνέργησαν μη σύνομα, για την επί της ουσίας κατάργηση των διαδικασιών αδειοδότησης που ορίζεται από το νομοθετικό πλαίσιο και το ΠΔ 113/2012. Η καταλληλότητα άσκησης των καθηκόντων του χειριστή μηχανημάτων έργου, δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση εσωτερική απόφαση επιτροπών και δεν δύναται να υποκαταστήσει διατάξεις και άρθρα, τα οποία έχουν ρυθμιστεί θεσμικά.

Η ΓΣΕΕ σε σύμπνοια με την Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανημάτων Έργου Ελλάδος (ΟΧΜΕ), καταγγέλλει την οποιαδήποτε παράβαση της νομοθεσίας και τη χορήγηση άδειας άσκησης του επαγγέλματος σε οποιονδήποτε, συμπεριλαμβανομένων εν προκειμένω των διπλωματούχων μηχανικών, χωρίς να τηρούνται τα οριζόμενα από το Προεδρικό Διάταγμα. Η ανάκληση και επανεξέταση τέτοιων περιπτώσεων αλλά και η ταυτόχρονη διασφάλιση θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων ενός τόσο επικίνδυνου και απαιτητικού επαγγέλματος, αποτελεί ευθύνη όλων των μερών που συμβάλλουν σε τέτοιου είδους παρεκκλίσεις. Οι προσπάθειες άναρχων, βιαστικών και μειωμένων προϋποθέσεων αδειοδοτήσεων του επαγγέλματος δεν πρόκειται να λειτουργήσουν στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου, στην ποιοτική ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας και στην βελτίωση των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας που είναι συνεχώς οι βασικές προϋποθέσεις για οποιαδήποτε οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων λόγω υψηλών θερμοκρασιών

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων λόγω υψηλών θερμοκρασιών, στη βάση και των σχετικών Οδηγιών του Υπουργείου Υγείας και της Διεύθυνσης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης λόγω των υψηλών θερμοκρασιών και προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, υπενθυμίζουμε το πλαίσιο οδηγιών για α) την περιγραφή των ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου, β) τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα που πρέπει προληπτικά να λαμβάνονται από τους εργοδότες, σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες γ) τις τεχνικές και οργανωτικές οδηγίες για τις μετρήσεις της θερμοκρασίας και της υγρασίας στους χώρους εργασίας και δ) τη διενέργεια τόσο προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους από τις υψηλές θερμοκρασίες είναι οι καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδης διαβήτης, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτηριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά, διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση, καθώς επίσης και τα άτομα που εργάζονται σε ζεστό περιβάλλον. Η ένταξη των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.

■ Τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται από τους εργοδότες αφορούν σε μετρήσεις της θερμοκρασίας και της σχετικής υγρασίας στους χώρους εργασίας και σε παρεμβάσεις στα δομικά στοιχεία των κτηρίων, σε τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας και στην απαιτούμενη προσαρμογή του μικροκλίματος του εργασιακού χώρου.

■ Τα απαιτούμενα οργανωτικά μέτρα αφορούν κυρίως στη χορήγηση διαλειμμάτων κατάλληλης διάρκειας και σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο για τον χρόνο ανάπαυσης για τη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων σε περίοδο καύσωνα, την παροχή πόσιμου νερού σε θερμοκρασία 10° –15° C, τον προγραμματισμό των εργασιών, που συνεπάγονται υψηλή θερμική καταπόνηση των εργαζομένων σε ώρες εκτός θερμοκρασιακών αιχμών και τη σύνταξη σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, τη χορήγηση στους εργαζόμενους κατάλληλων μέτρων ατομικής προστασίας, την οργάνωση υποδομής πρώτων βοηθειών και αντιμετώπισης έκτακτων καταστάσεων. Ειδικότερα δε για τις υπαίθριες εργασίες προβλέπεται επιπλέον η χορήγηση και χρήση κατάλληλου καλύμματος κεφαλής, η διαμόρφωση σκιερών μέρους για τα διαλείμματα, η κατασκευή στεγάστρων και ο προγραμματισμός των εργασιών, ώστε οι κοπιαστικότερες να γίνονται στις ώρες που η θερμοκρασία είναι χαμηλότερη, μείωση ή/και παύση των εργασιών κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ των ωρών 12.00–16.00.

Σημειώνεται σε ό,τι αφορά στην παραμονή σε χώρους που κλιματίζονται και ειδικότερα κατά το χρονικό διάστημα που παραμένει υψηλή η διακινδύνευση από την πανδημία του κορωνοϊού, πρέπει να λαμβάνονται συστηματικά και να τηρούνται τα ειδικότερα μέτρα για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας από ιογενείς και άλλες λοιμώξεις κατά τη χρήση κλιματιστικών μονάδων, με σκοπό τη σωστή λειτουργία των κλιματιστι-

κών εγκαταστάσεων και αποφυγή δημιουργίας εστιών μόλυνσης και από άλλους μικροοργανισμούς.

Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

■ Επισημαίνουμε περαιτέρω, την ανάγκη επαγρύπνησης για την υποχρέωση εφαρμογής ειδικών νομοθετικών διατάξεων ή όρων ΣΣΕ που αφορούν στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα σχετικών ρυθμίσεων αποτελούν:

α) οι ρυθμίσεις του Κανονισμού Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών για τους εργαζόμενους σε υπαίθριες εργασίες σε μεταλλεία και λατομεία, που ορίζουν ότι για την αποφυγή έκθεσης σε ηλιακή ακτινοβολία θα πρέπει να γίνεται διακοπή ή μετάθεση του χρόνου εκτέλεσης της εργασίας, όταν από τις σχετικές μετρήσεις ή δελτία της ΕΜΥ διαπιστώνονται συνθήκες υπέρβασης των προβλεπόμενων τιμών θερμοκρασίας (ή και υγρασίας).

β) η διάταξη της Σ.Σ.Ε Εργατοτεχνιτών Οικοδόμων και Συναφών Κλάδων όλης της Χώρας, βάσει της οποίας οι σχετικές εργασίες διακόπτονται σε περιπτώσεις καύσωνα, όταν η θερμοκρασία στον τόπο εργασίας

υπερβαίνει τους 38° C υπό σκιά, ενώ το ημερομίσθιο καταβάλλεται χωρίς καμία περικοπή,

- γ) η διάταξη της ΣΣΕ 2018 για εργασίες που γίνονται σε πλοία και πλωτά μέσα, είτε αυτά βρίσκονται στη θάλασσα είτε στην ξηρά, βάσει της οποίας όταν η ΕΜΥ δίνει θερμοκρασία 36° και 37° C διακόπτονται οι εργασίες από τις 14:00 έως τις 18:00 και όταν δίνει θερμοκρασία 38° C και πάνω, το ωράριο εργασίας είναι μεταξύ 07:00 έως 13:00, χωρίς καμία περικοπή του ημερομισθίου, η δε διακοπή του ωραρίου θα ισχύει μέχρι και τις 19:00,
- δ) τη διάταξη της ΣΣΕ για τους εξωτερικούς υπαλλήλους που χρησιμοποιούν δίκυκλο (διανομείς – courier) σε επιχειρήσεις εκδόσεων και βιβλιοχαρτοπωλείων, βάσει της οποίας δεν θα απασχολούνται εκτός εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων, όταν επικρατούν συνθήκες καύσωνα (38° C και άνω). Σε κάθε περίπτωση οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, που αφορούν τα μέσα ατομικής προστασίας, ισχύουν και για τους εργαζομένους σε εργασίες μεταφοράς και διανομής προϊόντων με δίκυκλο.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. στην ακόλουθη διεύθυνση:

<http://www.omed.gr/syllogikes-rythmiseis>

Επίσης χρήσιμες πληροφορίες για ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) στη σελίδα για τη θερμική καταπόνηση των εργαζομένων <http://www.elinyae.gr/el/index.jsp> με ειδικό πεδίο για τη θερμική καταπόνηση λόγω έκθεσης σε υψηλές θερμοκρασίες <https://www.elinyae.gr/node/39190>

■ Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Επιθεωρητών Υγείας και Ασφάλειας Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον επιβαρυνμένους από τη θερμική άποψη, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), στους στεγασμένους με ειδική παραγωγική δραστηριότητα (πχ χυτήρια, υαλουργίες, μεταλλουργίες, βιομηχανίες πλαστικών, κεραμοποιίες, ναυπηγικές εργασίες, υπαίθριες εργασίες, μαγειρεία κλπ), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).

■ Οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη θερινή περίοδο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση από θερμική άποψη, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδοτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας η εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων για την πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (καύσωνα, ψύχος κλπ), οι οποίες να συνοδεύονται με αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση

των έγκαιρων ελέγχων από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pli-roforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Ετήσια άδεια – Υπολογίστε την με online εφαρμογή

Εξαιτίας της πληθώρας ερωτημάτων και καταγγελιών που λαμβάνει η ΓΣΕΕ, το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) προβαίνει σε διευκρινήσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ στην ιστοσελίδα του να υπολογίσουν μόνοι τους την άδεια που δικαιούνται στους παρακάτω συνδέσμους:

Για πλήρη απασχόληση:

<https://www.kepea.gr/calc-epidoma-adeias.php>

Για εκ περιτροπής απασχόληση:

<https://www.kepea.gr/calc-adeia-ek-peritropis.php>

Το ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ τώρα και στο κινητό σου.

<https://www.kepea.gr/katevaste-tin-app-efarmogi-tou-kepea>

Εάν έχετε Android Smartphone μπορείτε να το κατεβάσετε από το Play Store (<https://play.google.com/store/apps/details?id=gr.gsee.kepea>) ενώ εάν έχετε iPhone από το App Store κάνοντας μία απλή αναζήτηση το «ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ»

Α. ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΑΝΑΨΥΧΗΣ ΜΕ ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΕΩΣ

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που αφορούν στην ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζομένων είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από τις σχετικές αξιώσεις.

Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου.

Επίσης, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής οι τηλεργαζόμενοι έχουν δικαίωμα αποσύνδεσης, δηλαδή έχουν δικαίωμα να απέχουν πλήρως από την παροχή της εργασίας τους και ιδίως, να μην επικοινωνούν ψηφιακά και να μην απαντούν σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία.

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Η ετήσια άδεια του εργαζόμενου χορηγείται σε συνεννόηση με τον εργοδότη ως προς το χρόνο χορήγησής της και σε κάθε περίπτωση εντός διμήνου από την υποβολή σχετικού αιτήματος από τον εργαζόμενο.
2. Οι μισοί τουλάχιστον εργαζόμενοι μιας επιχείρησης πρέπει να πάρουν την άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.
3. Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζόμενους, που προστατεύουν παιδιά έως 16 ετών (φυσικά ή υιοθετημένα) και παιδιά άνω των 16 ετών με αναπηρία υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσι-

ων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων αυτών.

4. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, δίνεται η δυνατότητα μεταφοράς της ετήσιας κανονικής άδειας μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους. Σε περίπτωση που παρέλθει και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική. Επομένως, η ετήσια άδεια για το έτος 2022 πρέπει να χορηγηθεί το αργότερο μέχρι το τέλος Μαρτίου 2023.

Γ. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Η χορήγηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος.
2. Ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογία χρόνου ετήσιας άδειας από την έναρξη της απασχόλησής του σύμφωνα με το εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας του (πενθήμερο ή εξαήμερο), χωρίς να απαιτείται να συμπληρώσει συγκεκριμένο διάστημα προϋπηρεσίας στον εργοδότη του.
3. Συγκεκριμένα, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσελήφθη ο εργαζόμενος, ο εργοδότης υποχρεούται να του χορηγήσει το αργότερο μέχρι 31 Μαρτίου του επόμενου έτους, αναλογία των ημερών αδειάς που δικαιούται από την πρόσληψή του μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του συγκεκριμένου ημερολογιακού έτους, σύμφωνα με τους μήνες απασχόλησής του. Κάθε εργαζόμενος με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούται από την έναρξη της εργασίας του μέχρι τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου να λάβει το ποσοστό της αδειάς του. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται στη βάση των 20 εργασίμων ημερών ετήσιας άδειας για όσους εργάζονται πενθήμερο και των 24 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο.
4. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει δωδεκάμηνη ερ-

γασία, δικαιούται άδεια 21 ημερών (πενθήμερη εργασία) και 25 ημερών (εξαήμερη εργασία).

5. Για το τρίτο και τα επόμενα εργασιακά έτη ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική ετήσια άδειά του με αποδοχές, δηλαδή 22 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 26 ημέρες (εξαήμερη εργασία).
6. Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια 25 εργασίμων ημερών (πενθήμερη εργασία) και 30 εργασίμων ημερών (εξαήμερη εργασία).
7. Μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία επιπλέον ημέρα αδειάς, δηλαδή 26 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 31 μέρες (εξαήμερη εργασία).
8. Στις ημέρες της ετήσιας άδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Ως εκ τούτου δεν περιλαμβάνονται οι Κυριακές, οι επίσημες αργίες, οι κατ' έθιμον αργίες, οι ημέρες ασθένειας και οι ειδικές άδειες που προβλέπονται από άλλες διατάξεις εάν συμπέσουν με αυτήν (πχ άδεια γάμου, άδεια γέννησης τέκνου, άδεια μητρότητας).

Δ. ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Ο βασικός κανόνας είναι ότι η ετήσια άδεια χορηγείται συνεχόμενα και για το σύνολο των ημερών που δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την προϋπηρεσία του.
2. Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς την ετήσια άδεια των εργαζομένων και το επίδομα αδειάς αυτοί υπερισχύουν.
3. Όλα τα στοιχεία που αφορούν στη χορήγηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων καταχωρούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσω της

υποβολής του Εντύπου Ε11 (γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας).

4. Στο Έντυπο Ε11 καταχωρίζονται τον Απρίλιο κάθε έτους τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό Βιβλίο Αδειών.

Ως προς την κατάτμηση της άδειας:

1. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργασίμων ημερών σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ή των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.
2. Μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, σε πενθήμερη, ή δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.
3. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σύρρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.
4. Επισημαίνεται ότι η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη, αν και

δεν απαιτούν πλέον έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, ωστόσο διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και οφείλουν να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

1. Το επίδομα αδείας κατοχυρώθηκε περαιτέρω με το άρθρο 2 της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ του 2010, το οποίο αναφέρει τα εξής:

«Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής αδείας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα αδείας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές αδείας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

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

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

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος αδείας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος αδείας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη

δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας».

2. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγεί την άδεια που αιτήθηκε ο εργαζόμενος έως το τέλος Μαρτίου του επόμενου ημερολογιακού έτους, οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές του οφειλόμενου χρόνου αδείας με προσαύξηση 100%, συν το επίδομα αδείας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- α) το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ

www.kepea.gr

- β) το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

<https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στον ΟΑΣΑ-ΟΣΥ

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στα αστικά λεωφορεία και στα τρόλεϊ, οι οποίοι πραγματοποιούν σήμερα 24ωρη απεργία, αντιδρώντας στην αιφνιδιαστική κίνηση της Κυβέρνησης να καταθέσει τροπολογία, με την οποία παρατείνει την εκχώρηση του συγκοινωνιακού έργου των αστικών συγκοινωνιών στα ΚΤΕΛ.

Την ώρα που ο στόχος πρέπει να είναι η καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, την ώρα που λόγω των δύσκολων οικονομικών συνθηκών το επιβατικό κοινό στρέφεται στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς, η

Κυβέρνηση σχεδιάζει στην ουσία τη διάλυσή τους, παραχωρώντας σε ιδιώτες ακόμη περισσότερες γραμμές δρομολογίων. Μία απόφαση που έρχεται σε αντίθεση και με τη γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου, το οποίο έχει απορρίψει την παραχώρηση για έναν ακόμη χρόνο του συγκεκριμένου συγκοινωνιακού έργου, στα ΚΤΕΛ.

Καλούμε την Κυβέρνηση να αποσύρει τη σχετική τροπολογία και να αφήσει στην άκρη πρακτικές που οδηγούν στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και σχεδιασμούς που κάθε άλλο παρά το δημόσιο χαρακτήρα των αστικών συγκοινωνιών προάγουν.

Υπογραφή νέας ΕΓΣΣΕ

Υπεγράφη σήμερα από τους κοινωνικούς εταίρους (ΓΣΕΕ,ΣΕΒ,ΓΣΕΒΕΕ,ΕΣΕΕ,ΣΕΤΕ,ΣΒΕ) η νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, με παράταση χρόνου της ισχύουσας σύμβασης μέχρι 30/06/2023.

Στους όρους που θα συνεχίσουν να ισχύουν είναι και η δέσμευση των συμβαλλόμενων μερών ότι αν κατά τη διάρκεια ισχύος της νέας ΕΓΣΣΕ αρθεί με οποιοδήποτε τρόπο, οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στην καθολικότητα ισχύος των μισθολογικών όρων των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ, τότε θα ξεκινήσουν άμεσα διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ.

Η νέα Σύμβαση, διατηρεί επίσης σε ισχύ κορυφαίες κατακτήσεις των εργαζομένων όπως επιδόματα τριετιών, γάμου, δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, ετήσια άδεια καθώς και όλες τις άδειες που αφορούν στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν στη δημιουργία ομάδας εργασίας, η οποία μεταξύ άλλων θα παραδώσει πόρισμα για τη σύσταση του αυτόνομου Νομικού Προσώπου που προβλέπει ο νόμος για την επαγγελματική κατάρτιση.

ΙΟΥΛΙΟΣ

Όχι στις διώξεις συνδικαλιστικών στελεχών στην ΕΑΒ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τις διώξεις στην Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία, δια της υποβολής αγωγής και μήνυσης κατά πέντε μελών του ΔΣ του σωματίου των εργαζομένων στην ΕΑΒ.

Η απαράδεκτη αυτή κίνηση, έχει ξεκάθαρο στόχο να τρομοκρατήσει τους εργαζόμενους και να φιμώσει τη συνδικαλιστική τους δράση.

Μία κρατική επιχείρηση μετά την ανάδειξη από τους εργαζόμενους της προσπάθειας απαξίωσης της τεχνογνωσίας του άκρως εξειδικευμένου προσωπικού, των εγκαταστάσεων, αλλά και της διερεύνησης από τους εργαζόμενους ζητημάτων τα οποία σχετίζονται με εργολαβίες, επιχειρεί να βάλει τέλος στον αγώνα τους επιδιώκοντας την οικονομική εξόντωσή τους. Όλα αυτά ζητώντας το εξωφρενικό ποσό των 532.336 ευρώ.

Η ΓΣΕΕ, η οποία βρίσκεται στο πλευρό όλων των συναδέλφων της ΕΑΒ, ζητά από την Κυβέρνηση, ως κύριο μέτοχο της επιχείρησης, να παρέμβει για την απόσυρση της αγωγής κατά των 5 συναδέλφων.

Στη Δημοκρατία ο διάλογος επιβάλλεται να είναι το κυρίαρχο εργαλείο επίλυσης των συλλογικών διαφορών.

Τέτοιες συμπεριφορές θα βρίσκουν πάντα απέναντι σύσσωμο το συνδικαλιστικό κίνημα, το οποίο όπως πολλάκις έχουμε τονίσει, δε φιμώνεται και δεν τρομοκρατείται.

Δίκαιος ο αγώνας των εργαζομένων του ΟΑΣΘ Όχι στην ποινικοποίησή του

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη διοίκηση του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης, η οποία εμπαίζει τους εργαζόμενους αφού παρά τις αλλεπάλληλες δεσμεύσεις της για ικανοποίηση των δικαιωμάτων τους, μέχρι στιγμής δεν έχει λάβει κανένα ουσιαστικό μέτρο. Φτάνει μάλιστα στο

σημείο, σε μία προσπάθεια να κάμψει τον αγώνα των εργαζομένων, οι οποίοι βρίσκονται εδώ και μήνες σε διαρκείς κινητοποιήσεις, να προσφεύγει στα δικαστήρια. Οι εργαζόμενοι στον ΟΑΣΘ δίνουν εδώ και καιρό έναν δίκαιο αγώνα, σεβόμενοι το επιβατικό κοινό. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι κατά την διάρκεια των πρόσφατων Πανελληνίων Εξετάσεων δεν προχώρησαν σε κινητοποιήσεις, αλλά η οργή και η αγανάκτησή τους για την κοροϊδία από την πλευρά της Διοίκησης του ΟΑΣΘ καθιστά τη συνέχιση των κινητοποιήσεων, μονόδρομο. Η Συνομοσπονδία, βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στον ΟΑΣΘ και καλεί τη Διοίκηση του Οργανισμού και τα Συναρμόδια Υπουργεία, να τηρήσουν τις δεσμεύσεις τους και να ικανοποιήσουν τα δίκαια αιτήματά τους. Οι εργαζόμενοι στις αστικές συγκοινωνίες Θεσσαλονίκης, σέβονται το επιβατικό κοινό της πόλης, αλλά ζητούν και διεκδικούν και εκείνοι, από Διοίκηση και Κυβέρνηση, το σεβασμό των εργασιακών δικαιωμάτων τους.

Απαράδεκτη παρέμβαση του Υπουργείου Εργασίας στο περιεχόμενο της Εθνικής Κλαδικής ΣΣΕ του επισιτισμού

Με αιφνιδιαστική «Εγκύκλιο» του, που δόθηκε στη δημοσιότητα χθες (7/7/2022) το απόγευμα, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επικαλούμενο δήθεν «ερωτήματα» για την εθνική κλαδική ΣΣΕ 2021-2023 για τα επισιτιστικά και τουριστικά καταστήματα όλης της χώρας, δίνει τέσσερις σελίδες κατευθύνσεις προς τους εργοδότες και τις (εκτός αρμοδιότητας Υπουργείου πια) Επιθεωρήσεις Εργασίας για την εφαρμογή της. Απώτερος σκοπός αυτής της «Εγκυκλίου» είναι η παράνομη οδηγία και κατεύθυνση, που δίνεται στις τελευταίες γραμμές του τέλους της, για την κατάργηση του πενθημέρου στα επισιτιστικά-τουριστικά καταστήματα, που είναι θεμελιώδης όρος εργασίας ρητά κατοχυρωμένος με το άρθρο 5 της εθνικής κλαδικής ΣΣΕ

(«Καθιερώνεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας και δύο ημέρες ανάπαυσης σε όλα τα καταστήματα»).

Προξενεί εντύπωση ότι μόλις την 29η Ιουνίου 2022, ύστερα από την ολοκλήρωση της προβλεπόμενης από το νόμο διαδικασίας, δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ Β' 3354) η απόφαση του Υπουργού Εργασίας για την κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής για όλους τους εργοδότες και εργαζόμενους του κλάδου της εθνικής κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τα επισιτιστικά και τουριστικά καταστήματα όλης της χώρας.

Υπενθυμίζεται προς κάθε κατεύθυνση ότι η κήρυξη ως υποχρεωτικής της ως άνω ΚΣΣΕ δεν αποτελεί «χάρη» κανενός προς τους εργαζόμενους, αλλά οφειλόμενη ενέργεια του Υπουργείου Εργασίας για το σεβασμό απ' όλους μιας σύμβασης, που αποτέλεσε αντικείμενο εντατικών και κυρίως δύσκολων και ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία κατάφεραν να αντιμετωπίσουν και να σταθμίσουν τόσο τις επιπτώσεις της πανδημίας, όσο και την παραβατικότητα και επικινδυνότητα των όρων και των συνθηκών εργασίας του κλάδου (αδήλωτη εργασία, ψευδώς δηλωμένη εργασία, εξαντλητικά ωράρια και συνθήκες εργασίας, διανομές και εργατικά ατυχήματα).

Εάν το Υπουργείο Εργασίας ήρθε αντιμέτωπο με τέτοια πληθώρα ερωτημάτων, όφειλε να καλέσει τα συμβαλλόμενα μέρη, και να τα ενημερώσει με όρους διαφάνειας για την κατάσταση και να καλέσει στο πλαίσιο της συλλογικής τους αυτονομίας να ρυθμίσουν τα ίδια τυχόν ζητήματα που έχουν προκύψει. Και όχι να δίνει μη σύννομες «οδηγίες» εφαρμογής του εξαήμερου, καλυμμένες κάτω από τη συναισθηματική επίκληση των οικογενειακών ή προσωπικών λόγων των εργαζομένων, στην αιχμή της σεζόν, εν μέσω εντατικών συνθηκών εργασίας που επιβαρύνονται μάλιστα από τις καιρικές συνθήκες (καύσωνας) και την αύξηση των κρουσμάτων από τον κορωνοϊό.

Η ΓΣΕΕ απαιτεί το σεβασμό στη συλλογική αυτονομία και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η Συνομοσπονδία ζητά την άμεση απόσυρση της

«Εγκυκλίου» αυτής, την απαρέγκλιτη εφαρμογή της εθνικής κλαδικής ΣΣΕ για τον επισιτισμό σε όλη τη χώρα και τον έλεγχό της από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Να εφαρμοστεί άμεσα η ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους στην ΟΛΠ ΑΕ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη Διοίκηση του ΟΛΠ (Cosco) η οποία παρανομεί εδώ και καιρό, αφού αρνείται στην ουσία να εφαρμόσει τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, την οποία η ίδια έχει συνυπογράψει για το σύνολο των υπαλλήλων στο μεγαλύτερο λιμάνι της χώρας.

Η εταιρεία, παρά το γεγονός ότι σύμφωνα με το νόμο, το Γενικό Κανονισμό Προσωπικού και την ίδια συμφωνημένη ΣΣΕ, πρέπει να την εφαρμόζει χωρίς εξαιρέσεις και διακρίσεις σε όλο το προσωπικό, αρνείται με διάφορα προσχήματα να εφαρμόσει τη ΣΣΕ για τους νέους εργαζόμενους.

Απαιτούμε από τη Διοίκηση του ΟΠΛ να τηρήσει τη νομιμότητα και να εφαρμόσει απολύτως τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Παράλληλα καλούμε τους συναρμόδιους Υπουργούς Εργασίας και Ναυτιλίας να παρέμβουν άμεσα, ώστε να σταματήσει ο εμπαιγμός των εργαζομένων της ΟΛΠ Α.Ε.

Ο νόμος αφορά όλους και πρέπει να τηρείται από όλους, γι αυτό και η πολιτική ηγεσία πρέπει να αναλάβει πρωτοβουλίες, να δει τι ακριβώς συμβαίνει και να παρέμβει ως οφείλει με πράξεις.

Όχι στο κλείσιμο του ορυχείου Αχλάδας στη Φλώρινα

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στο ορυχείο Αχλάδας στη Φλώρινα οι οποίοι χάνουν τη δουλειά τους μετά την απόφαση του Υπουργείου Περιβάλλοντος να λύσει τη μίσθωση με την εταιρεία που το κατείχε.

Εκατοντάδες εργαζόμενοι βρίσκονται πλέον στο δρόμο, αφού δεν υπάρχει καμία μέριμνα για αυτούς και μάλιστα σε μία περιοχή που η ανεργία βρίσκεται στα ύψη. Ήδη, το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο

Φλώρινας απέστειλε επιστολή στον Πρωθυπουργό, με την οποία ζητά την αναστολή της απόφασης κλείσιματος του ορυχείου μέχρι να βρεθεί λύση για τους εργαζόμενους, αλλιώς όπως τονίζεται και στην επιστολή, η τοπική κοινωνία θα λάβει το τελειωτικό της χτύπημα.

Η ΓΣΕΕ, στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στο ορυχείο Αχλάδας και του Εργατοϋπαλληλικού κέντρου Φλώρινας, ώστε να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας του συνόλου των εργαζομένων, ώστε να μπορέσουν να συνεχίσουν να ζουν με αξιοπρέπεια τις οικογένειές τους, ανεξαρτήτως σε ποιόν ιδιώτη ή επιχείρηση η πολιτεία θα παραχωρήσει την εκμετάλλευση του ορυχείου.

Σκληρό καλοκαίρι για 38 εκατομμύρια Ευρωπαίους εργαζόμενους

Η ΓΣΕΕ δίνει στη δημοσιότητα έρευνα του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου, σύμφωνα με την οποία η χώρα μας κατέχει από τα μεγαλύτερα ποσοστά εργαζομένων που δεν μπορούν να κάνουν διακοπές μιας εβδομάδας.

Σύμφωνα πάντα με την έρευνα, την οποία κοινοποίησε η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, περισσότεροι από 38 εκατομμύρια άνθρωποι στην Ευρώπη δεν αντέχουν οικονομικά να πάνε διακοπές για μια εβδομάδα παρά το ότι εργάζονται. Η κρίση του κόστους ζωής προσθέτει πίεση στους εργαζόμενους και αυξάνονται τα ποσοστά που δείχνουν τον αγώνα τους να τα βγάλουν πέρα και ότι οι διακοπές γίνονται ακόμη πιο απρόσιτες. Το ποσοστό του πληθυσμού που δεν είχε την οικονομική δυνατότητα για διακοπές έχει αυξηθεί σε περισσότερα από τα μισά κράτη-μέλη της ΕΕ από το 2019 ενώ ακόμη και το ποσοστό των εργαζομένων που δεν είχε αυτή την οικονομική δυνατότητα έχει αυξηθεί σε 11 χώρες.

Η Ρουμανία, η Ελλάδα και η Λιθουανία έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που δε μπορούν να φύγουν διακοπές για μια εβδομάδα. Η Ιταλία (8 εκατομμύρια), η Ισπανία (4,6 εκατομμύρια) και η Γαλλία (4,1 εκατομμύρια) έχουν τον μεγαλύτερο αριθμό

εργαζομένων που χάνουν τις διακοπές. Αυτό συμπίπτει με την αύξηση του ποσοστού των κερδών των ευρωπαϊκών εταιρειών, που σημαίνει ότι τα στελέχη και οι μέτοχοι συσσωρεύσαν περισσότερα χρήματα οι ίδιοι εις βάρος των εργαζομένων.

Χώρες όπου το ποσοστό των εργαζομένων που δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν οικονομικά στις διακοπές αυξάνεται:

Χώρα	2019 %	2020 %	Εκτιμώμενος συνολικός αριθμός 2020
Βουλγαρία	22.4	27.2	839.732
Δανία	6.4	7.5	191.654
Ελλάδα	41.3	43.4	1.629.245
Ισπανία	24.3	25	4.601.587
Φινλανδία	6.5	7.7	176.986
Κροατία	39,5	39.7	613.049
Λιθουανία	28.6	41	373.660
Λουξεμβούργο	7.7	7.9	21.702
Λετονία	19.4	21.2	178.163
Μάλτα	25.3	26.7	65.324
Ρουμανία	45.7	47	3.925.812
Ε.Ε. των 27	28	28.6	38.011.104

Τα στοιχεία βασίζονται σε ανάλυση του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου επάνω στα «μικροδομημένα» της Eurostat, τα οποία δεν είναι δημοσίως διαθέσιμα. Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων που δεν αντέχουν οικονομικά να πάνε διακοπές υπολογίστηκε από το ΕΣΙ με βάση τα ποσοστά που παρέχει η Eurostat.

Η «φτώχεια των διακοπών» είναι πολύ πιθανό να επιδεινωθεί ακόμη περισσότερο ως αποτέλεσμα της κρίσης του κόστους ζωής και του πληθωρισμού, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για τους εργαζόμενους σε όλη την Ευρώπη να λάβουν μια αξιοπρεπή αύξηση μισθών αυτό το καλοκαίρι. Η ΣΕΣ ζητά επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της έκτακτης ανάγκης που βρίσκονται οι μισθοί στην Ευρώπη. Η Ε.Ε. και οι εθνικές κυβερνήσεις πρέπει επίσης να στηρίξουν τους εργαζόμενους με μέτρα που θα αμ-

βλύνουν την κρίση των τιμών της ενέργειας και των τροφίμων και θα παράσχουν εισοδηματική στήριξη. Σχολιάζοντας τα ευρήματα της έρευνας, η Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας της ΣΕΣ Esther Lynch δήλωσε ότι:

«Αυτό το καλοκαίρι η διαβίωση σίγουρα δεν είναι εύκολη για εκατομμύρια εργαζόμενους που δεν αντέχουν οικονομικά να κάνουν ένα διάλειμμα με τις οικογένειές τους παρά τη σκληρή δουλειά τους σε εβδομαδιαία βάση.»

«Οι διακοπές δεν πρέπει να είναι πολυτέλεια. Οι διακοπές είναι σημαντικό μέρος της διασφάλισης της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων αλλά φαίνονται πολύ μακρινές για πολλούς που αγωνίζονται απλώς να έχουν φαγητό στο τραπέζι τους και να πληρώσουν το ενοίκιο εν μέσω της κρίσης του κόστους ζωής».

«Στον αντίποδα βρίσκονται τα αφεντικά που χρησιμοποίησαν την πανδημία για να κερδίσουν ακόμη περισσότερα από τα κέρδη που παράγονται από το εργατικό δυναμικό τους. Η αυξανόμενη «ανισότητα των διακοπών» δείχνει ότι η ευρωπαϊκή οικονομία δεν λειτουργεί για τους εργαζόμενους».

«Η Ε.Ε. και οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν ευθύνη να προστατεύσουν και να ενισχύσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως το καλύτερο μέσο για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το μερίδιο που τους αναλογεί και έχουν την οικονομική δυνατότητα να απολαμβάνουν τη ζωή αντί απλώς να επιβιώνουν.»

«Χωρίς μια δίκαιη αύξηση μισθών, οι εργοδότες και οι πολιτικοί θα δουν ότι επιστρέφοντας από τις δικές τους καλοκαιρινές διακοπές θα αντιμετωπίσουν ένα φθινόπωρο οργής που θα ακολουθηθεί από έναν χειμώνα δυσάρειας».

Πώς αμείβεται η 15η Αυγούστου

Η 15η Αυγούστου ανήκει στις υποχρεωτικές αργίες κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών, καθώς και η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν τις Κυριακές και κατά τις υποχρεωτικές αργίες.

Φέτος η 15η Αυγούστου συμπίπτει με την ημέρα της Δευτέρας, με αποτέλεσμα να ισχύουν τα εξής: Για τους μισθωτούς που δεν θα απασχοληθούν κατά την 15η Αυγούστου:

1. οι ημερομίσθιοι που δεν θα απασχοληθούν για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτούς, θα πάρουν το συνήθως καταβαλλόμενο για τη συγκεκριμένη ημέρα ημερομίσθιό τους.
2. οι επί μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται άλλη αμοιβή πέρα από το καταβαλλόμενο μισθό τους. Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την 15η Αυγούστου:
 - α) οι ημερομίσθιοι θα λάβουν το συνηθισμένο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν.
 - β) οι επί μηνιαίο μισθό θα λάβουν τόσα ωρομίσθια όσες ώρες απασχοληθούν και προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους. Επιπλέον οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι:
 - ✓ Εάν η απασχόληση τόσο των ημερομισθίων, όσο και των επί μηνιαίο μισθό κατά την 15η Αυγούστου είναι πέρα των 40 ωρών, οφείλεται εκτός από την προσαύξηση και πρόσθετη αμοιβή λόγω υπερεργασίας κλπ. • Το ημερομίσθιο της 15ης Αυγούστου το δικαιούνται και οι μισθωτοί που βρίσκονται σε άδεια, χωρίς να προσμετρήσουν όμως τη μέρα αυτή στις εργάσιμες μέρες της άδειάς τους. Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δεν θα πάρουν πρόσθετο ημερομίσθιο για την αργία, αλλά και στην περίπτωση αυτή δεν θα προσμετρηθεί η ημέρα της αργίας στις εργάσιμες ημέρες της άδειάς τους.
 - ✓ Δεν δικαιούνται το ημερομίσθιο οι μισθωτοί που θα απέχουν από την εργασία τους για τους δικούς τους λόγους, αν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις αργίες.

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ

Να αφεθούν ελεύθεροι οι συλληφθέντες συνδικαλιστές στην επιχείρηση “Μαλαματίνα”

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει τις συλλήψεις των συνδικαλιστών Γιάννη Φραγγίδη και Γιάννη Νιβορλή, Προέδρου και Αναπληρωτή Γραμματέα αντίστοιχα, της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Εμφιαλωμένων Ποτών, κατά τη διάρκεια απεργίας στην επιχείρηση «ΜΑΛΑΜΑΤΙΝΑ».

Είναι αδιανόητο να συλλαμβάνονται εκπρόσωποι των εργαζομένων επειδή διεκδικούν δικαιώματα.

Ζητάμε την άμεση απελευθέρωσή των συλληφθέντων εργαζομένων και την απόσυρση όλων των κατηγοριών.

Δικαστική Δικαίωση των Απολυμένων στα Λιπάσματα Καβάλας

Ο πολυετής συλλογικός αγώνας των εργαζομένων στα Λιπάσματα Καβάλας δικαιώνεται με νέα Δικαστική Απόφαση – ορόσημο για την εργατική προστασία από τους επιχειρηματικούς λαβύρινθους (του Ομίλου Λαυρεντιάδη) και τη (διαχρονική) Κυβερνητική ευθύνη για την ανοχή τους, με το λόγο τώρα να τον έχει η ποινική δικαιοσύνη ώστε να προστατευθεί η κοινωνία από τέτοιου είδους πρακτικές.

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει τη δικαίωση του επίμονου και επίπονου αγώνα των εργαζομένων στα Λιπάσματα Καβάλας, που έρχεται εκ νέου με την υπ’ αριθμ. 188/2022 Δικαστική Απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καβάλας, η οποία ακυρώνοντας τις πρώτες ομαδικές απολύσεις, μετά την τελευταία τροποποίηση του Ν. 1387/1983, αποτελεί σταθμό για τα νομολογιακά δεδομένα, ενώ η υπόθεση αναμένεται να λάβει και νέες διαστάσεις, δια της παραπομπής της στην ποινική Δικαιοσύνη.

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες των Λιπασμάτων Καβάλας με ατομικό σθένος και συλλογική πυγμή παλεύουν από το 2016, υπό την απειλή «αντιποίων», σ’ έναν δαιδαλώδη λαβύρινθο παρένθετων

εταιρειών, ο οποίος με τη διαχρονικά ανεπίτρεπτη Κυβερνητική ανοχή, διαρκώς διογκώνεται, συνθέτοντας έναν επιχειρηματικό τακτικισμό, που, πέραν του ότι είναι καταφανώς καταχρηστικός, χρήζει, πλέον, σύμφωνα με το διατακτικό της απόφασης και ποινικής διερεύνησης. Ο αγώνας των συναδέλφων μας στην Καβάλα, δίνει στη φαρέτρα των εργατικών αγώνων μία απόφαση – σταθμό, με την οποία αναγνωρίζεται ότι ο εργασιακός δεσμός μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου δεν αποκόπτεται μέσω της εμφάνισης παρένθετων εταιρειών, η δημιουργία των οποίων συνιστά κακόπιστη εργοδοτική στρατηγική αποποίησης κάθε είδους ευθύνης από την επιχειρηματική δραστηριότητα. Στην περίπτωση αυτή συντρέχει μη ανεκτή από την έννομη τάξη κατάχρηση του θεσμού της νομικής προσωπικότητας, η οποία δεν δύναται να οδηγήσει σε απεμπόληση εργασιακών δικαιωμάτων και παράκαμψη της συνδικαλιστικής προστασίας. Πολύ περισσότερο δεν μπορεί να δικαιολογήσει ομαδικές απολύσεις, με το πρόσχημα της έλλειψης παραγωγικής δραστηριότητας και της ανυπαρξίας θέσεων εργασίας.

Στη δημοσιευθείσα μάλιστα απόφαση, ρητώς καταλογίζεται ως ουσιώδης πλημμέλεια του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας, το γεγονός ότι δεν εξετάστηκε το μείζον ζήτημα της χρήσης παρένθετων εταιρειών, αλλά εκρίθη ότι η υποχρέωση ενημέρωσης του εργοδότη εξαντλήθηκε στην παροχή οικονομικών στοιχείων, χωρίς να εξεταστεί σε βάθος το αν υπό το ένδυμα άλλου νομικού προσώπου διατηρήθηκαν οι επίδικες θέσεις εργασίας. Πρόκειται για κρίση ιδιαίτερης σημασίας, που προσδιορίζει την έννοια της υποχρέωσης για πληροφόρηση, η οποία βαρύνει τον εργοδότη σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, που εκ του νόμου προσεγγίζεται με διττό τρόπο, συνιστάμενο τόσο στην απαρίθμηση συγκεκριμένων στοιχείων όσο και στη θέσπιση γενικής ρήτρας, επιτάσσουσας τη χορήγηση κάθε χρήσιμης πληροφορίας, ειδικώς κάθε φορά προσδιορισθείσας. Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στο πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων δεν είναι μία τυπική δι-

αδικασία, η οποία εξαντλείται σε «check list» προσκομιζόμενων εγγράφων. Για την εγκυρότητα των διαβουλεύσεων στις ομαδικές απολύσεις απαιτείται η προσκόμιση των χρήσιμων κάθε φορά πληροφοριών, εκ των οποίων συνάγεται η αναγκαιότητα των απολύσεων. Όταν δε η παραγωγική δραστηριότητα συνεχίζει να υπάρχει και να αναπτύσσεται μέσω παρένθετων εταιρειών, τέτοια αναγκαιότητα είναι σαφές ότι δεν υπάρχει και το Α.Σ.Ε. υποχρεούται τούτο και να το διερευνήσει και να το διαγνώσει. Στην υπό κρίση υπόθεση δυστυχώς οι συνάδελφοί μας εδώ και πολλά χρόνια έχουν γίνει μάρτυρες και θύματα της απογύμνωσης της εργατικής νομοθεσίας από προστατευτικές για τους εργαζομένους διατάξεις, της κακής νομοθέτησης που στερεί από τους εργαζομένους την απαιτούμενη νομική ασφάλεια προς διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και της καρικατούρας των διαδικασιών για τις ομαδικές απολύσεις στο Υπουργείο Εργασίας. Παρά ταύτα η Δικαιοσύνη, έχοντας τον τελευταίο λόγο, αποδίδει το Δίκαιο.

Η ΓΣΕΕ, στάθηκε δίπλα στο σωματείο των εργαζομένων από την πρώτη στιγμή, ασκώντας παρέμβαση υπέρ της εργατικής πλευράς έζησε και στη δικαστική αίθουσα το εκδικητικό μένος του εργοδότη κατά των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους εκπροσώπων, με απώτερο στόχο τη διάλυση του εργατικού σωματείου, ώστε να «τελειώσει» μια και καλή ο εργατικός αγώνας και η αποκάλυψη μέσα από αυτόν μίας οικονομικής και κοινωνικής θηριωδίας. Αυτήν τη θηριωδία, από την έναρξη της συγκεκριμένης υπόθεσης «υποσχέθηκαν» όλες οι Κυβερνήσεις να την σταματήσουν.

Όμως οι φωτογραφίες κυβερνητικών παραγόντων με τους εργαζομένους και τα χτυπήματα στην πλάτη, δεν αποτελούν την απαιτούμενη κρατική παρέμβαση για την περιφρούρηση, όχι μόνο των εργαζομένων, αλλά και του γενικού συμφέροντος από κακουργηματικές απάτες, για τις οποίες η υπόθεση παραπέμπεται πλέον στην ποινική Δικαιοσύνη.

Η ΓΣΕΕ παραμένει δίπλα στους εργαζομένους της μοναδικής Λιπασματοβιομηχανίας της Χώρας, παλεύοντας μέχρι την τελική δικαίωσή τους, επιδιώκοντας πάντα τη διατήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και την επικράτηση και ενίσχυση της υγιούς επιχειρηματικότητας.

Πρόγραμμα Δράσης ΓΣΕΕ στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης

Η ΓΣΕΕ κρατώντας ψηλά τη σημαία των διεκδικήσεων και του αγώνα, πραγματοποιεί την ερχόμενη εβδομάδα στη Θεσσαλονίκη σειρά δράσεων σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, οι οποίες θα ολοκληρωθούν το Σάββατο 10 Σεπτεμβρίου με το Συλλαλητήριο που θα πραγματοποιηθεί στις 6 το απόγευμα στο άγαλμα Βενιζέλου.

Συγκεκριμένα:

- α) **Την Τρίτη 6 Σεπτεμβρίου 2022 στις 11:00** το πρωί στην αίθουσα του Ε.Κ Θεσσαλονίκης στον 7ο όροφο, θα πραγματοποιηθεί σύσκεψη συνδικαλιστικών στελεχών. Στη σύσκεψη θα πάρουν μέρος οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι και Γενικοί Γραμματείς των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, Μακεδονίας και Θράκης
- β) **Την Παρασκευή 9 Σεπτεμβρίου 2022** θα πραγματοποιηθεί Συνέντευξη Τύπου στις 11:00 το πρωί, στο ξενοδοχείο Mediterranean (Σαλαμίνας 3 και Καρατάσου Θεσ/κν). Στη συνέντευξη τύπου μετά τις τοποθετήσεις συνδικαλιστικών στελεχών, θα παρουσιαστούν από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ οι τελευταίες εξελίξεις για την οικονομία και την αγορά εργασίας και θα δοθεί στην δημοσιότητα δημοσκοπική έρευνα για την οικονομική και εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.
- γ) Το Σάββατο 10 Σεπτεμβρίου στις 6 το απόγευμα θα πραγματοποιηθεί συλλαλητήριο στο άγαλμα του Βενιζέλου και θα ακολουθήσει πορεία διαμαρτυρίας.

Η αντιμετώπιση της ακρίβειας, η σταθερή και πλήρη εργασία για όλους, το δίκαιο και βιώσιμο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, οι αξιοπρεπείς συντάξεις και παροχές, η ελεύθερη συνδικαλιστική δράση, θα βρεθούν μεταξύ άλλων στο επίκεντρο των δράσεων και διεκδικήσεων της Συνομοσπονδίας.

Οι εργαζόμενοι θα δώσουν σαφές μήνυμα στην Κυβέρνηση ότι δεν πρόκειται να δεχθούν τη συνέχιση σκληρών και επώδυνων μέτρων.

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Συνέντευξη Τύπου ΓΣΕΕ Παρουσίαση θέσεων και δημοσκοπικής έρευνας

Ξεκινάει σε λίγη ώρα στη Θεσσαλονίκη η Συνέντευξη Τύπου της ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της οποίας θα παρουσιαστεί και δημοσκοπική έρευνα για την οικονομική και εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

Η Συνέντευξη Τύπου θα πραγματοποιηθεί στις 11:00 το πρωί, στο ξενοδοχείο Mediterranean (Σαλαμίνας 3 και Καρατάσου Θεσ/κη) και θα μεταδοθεί μέσω live streaming από το κανάλι της ΓΣΕΕ στο YouTube και από τη σελίδα της στο Facebook.

Για να παρακολουθήσετε την Συνέντευξη Τύπου ακολουθείστε τα παρακάτω links:

Facebook:

https://www.facebook.com/gsee.gr/live_videos/

Youtube:

<https://youtu.be/7cCvMeFnwLs>



Δημοσκοπική έρευνα:

Η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν περνάει στις άλλες κατηγορίες εργαζομένων ιδιωτικού τομέα. Το 80% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει υπάρξει αύξηση στο μισθό του εντός του 2022. Το 71% των εργαζομένων ιδιωτικού τομέα δηλώνει ότι έχει οδηγηθεί σε περιορισμό δαπανών για βασικά αγαθά διατροφής.

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, που υλοποιείται σε συνεργασία με την εταιρεία Alco, και απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την εξέλιξη των αμοιβών, την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους και τον χρόνο εργασίας.

Στην παρούσα έρευνα καταγράφονται οι επιπτώσεις της ακρίβειας στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και στη μείωση της κατανάλωσης βασικών ειδών διατροφής.

Συγκεκριμένα:

Το 71% των εργαζομένων, δηλώνει ότι η άνοδος των τιμών τους έχει οδηγήσει σε μείωση της κατανάλωσης βασικών ειδών διατροφής (Πολύ και Αρκετά).

Το 20% των εργαζομένων, δηλώνει ότι η οικονομική του κατάσταση δεν του επιτρέπει να ανταπεξέλθει ΚΑΘΟΛΟΥ στις συνθήκες ακρίβειας και ενεργειακής κρίσης του χειμώνα. Ενώ το 47% δηλώνει ΔΥΣΚΟΛΑ, το 30% ΣΧΕΤΙΚΑ ΕΥΚΟΛΑ και το 3% ΕΥΚΟΛΑ.

Το 63% θεωρεί την αύξηση των μισθών και του Κατώτατου μισθού ως το αποτελεσματικότερο μέσο για τη προστασία του βιοτικού του επιπέδου από τις ανατιμήσεις στα είδη διατροφής και την ενέργεια.

Την μείωση των ειδικών φόρων και φόρων κατανάλωσης το 31% και μόλις το 3% επιλέγει την λύση των επιδομάτων.

Το 80% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει υπάρξει αύξηση στο μισθό του εντός του 2022, γεγονός που αναδεικνύει περαιτέρω την αναγκαιότητα και την αξία των κλαδικών συμβάσεων εργασίας.

Το 39% των εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται παραπάνω από το κανονικό ωράριό του. Το 48% εξ αυτών δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 7 ώρες την εβδομάδα.

Το 49% δηλώνει ότι δεν πληρώνεται για την υπερωριακή του εργασία.

Η μεγάλη πλειοψηφία, το 65%, των εργαζομένων πιστεύει ότι η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού θα πρέπει να γίνεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και το 20% με απόφαση της κυβέρνησης.

Τέλος, το 30% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Είναι αναγκαίο να υλοποιηθεί άμεσα ένα μείγμα παρεμβάσεων έτσι ώστε να προστατευτεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό το βιοτικό επίπεδο μισθωτών και κυρίως των χαμηλότερα αμειβόμενων. Η ελληνική οικονομία και κοινωνία μετά από πολυετή λιτότητα βρίσκεται μπροστά σε ένα νέο κύμα ακρίβειας και ανατιμήσεων σε βασικά αγαθά και η στασιμότητας των εισοδημάτων απειλεί την αγοραστική δύναμη πολλών νοικοκυριών και κοινωνικών ομάδων.

Για τους λόγους αυτούς επιβάλλονται μεταξύ άλλων παρεμβάσεις όπως:

Στην προσαρμογή του κατώτατου μισθού στο επίπεδο της αξιοπρεπούς διαβίωσης (60% του διάμεσου μισθού πλήρους απασχόλησης).

Σημαντική αύξηση του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με στόχο το 70% των μισθωτών και θωράκισή τους με παράταση της ισχύος όλων των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μέχρι την ολοκλήρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την υπογραφή νέων.

Μείωση ειδικών φόρων κατανάλωσης στην ενέργεια και τα βασικά είδη διατροφής.

Εισαγωγή φόρου επί των έκτακτων κερδών των εταιρειών παροχής ενέργειας και διάθεση του ποσού για τη στήριξη του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών.

Δυναμικό και αγωνιστικό παρών των συνδικάτων στη Θεσσαλονίκη

Χιλιάδες εργαζόμενοι έδωσαν δυναμικό και αγωνιστικό παρών στο Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας που διοργάνωσαν σήμερα το απόγευμα στη Θεσσαλονίκη ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ και Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Θεσσαλονίκης.

Με βασικό σύνθημα “μηδενικές αντοχές και ανοχές”, οι διαδηλωτές ζήτησαν μεταξύ άλλων τη λήψη άμεσων και ουσιαστικών μέτρων, ενίσχυσης του εισοδήματός τους, αναχαίτισης της αύξησης των τιμών της ενέργειας και όχι μόνον, μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας αλλά και της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας.

Τα συνδικάτα, έδωσαν σαφές μήνυμα στην Κυβέρνηση ότι δεν πρόκειται να δεχθούν τη συνέχιση σκληρών και επώδυνων μέτρων. Αυτό τονίστηκε και στις ομιλίες των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Συλλαλητήριο στο άγαλμα Βενιζέλου.



Μετά τη συγκέντρωση, ακολούθησε πορεία διαμαρτυρίας η οποία και κατέληξε στο Βελλίδειο Συνεδριακό Κέντρο.

Η ΓΣΕΕ, θα συνεχίσει τον αγώνα και τις κινητοποιήσεις μέχρι να σταματήσουν οι πολιτικές που οδηγούν την κοινωνία στη φτώχεια και στην εξαθλίωση.

Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) Δύο μισθοί στερούνται οι Έλληνες εργαζόμενοι για να καλύψουν τις αυξήσεις στο ρεύμα

Με σχεδόν δύο μηνιαίους κατώτερους μισθούς επιβαρύνονται οι Έλληνες εργαζόμενοι από την αύξηση των τιμών του ρεύματος, σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Η Ελλάδα μαζί με την Εσθονία, σύμφωνα πάντα με την έρευνα της ΣΕΣ είναι οι χώρες οι οποίες οι εργαζόμενοι, μετά την Τσεχία, χρειάζονται τις περισσότερες ημέρες εργασίας για να πληρώσουν τους ετήσιους λογαριασμούς ρεύματος.

Ο μέσος ετήσιος λογαριασμός ενέργειας είναι πλέον μεγαλύτερος από τους μηνιαίους μισθούς των χαμηλόμισθων εργαζομένων στην πλειονότητα των κρατών μελών της Ε.Ε., σύμφωνα με ανάλυση της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC).

Περίπου 9,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ήδη δυσκολίες στην πληρωμή των λογαριασμών ενέργειας πριν από την έναρξη της κρίσης του κόστους ζωής και τώρα το κόστος του φυσικού αερίου και του ηλεκτρικού ρεύματος έχει αυξηθεί κατά 38% σε όλη την Ευρώπη σε σύγκριση με πέρυσι.

Αυτό έχει κάνει τους εργαζόμενους που κερδίζουν τον κατώτατο μισθό σε 16 κράτη μέλη της Ε.Ε. να χρειάζεται να βάλουν στην άκρη το ποσό ενός μηνιαίου μισθού ή και περισσότερο, προκειμένου να διατηρήσουν τα φώτα αναμμένα και τη θέρμανση στο

σπίτι (πίνακας 1). Το 2021, αυτό συνέβαινε σε οκτώ κράτη μέλη.

Ο αριθμός των ημερών που ένα άτομο που κερδίζει τον κατώτατο μισθό πρέπει να εργαστεί για να πληρώσει τον λογαριασμό ενέργειας έχει αυξηθεί δραματικά σε ορισμένες χώρες: Εσθονία (+26), Κάτω Χώρες (+20), Τσεχία (+17), Λετονία (+16).

Σε τέσσερις χώρες – τη Σλοβακία, την Ελλάδα, την Τσεχία και την Ιταλία – ο μέσος ετήσιος λογαριασμός ενέργειας είναι επίσης πλέον μεγαλύτερος από τους μισθούς ενός μήνα για έναν εργαζόμενο που κερδίζει το μέσο μισθό.

Κράτη μέλη της Ε.Ε. όπου οι ετήσιοι λογαριασμοί ενέργειας κοστίζουν έναν μηνιαίο μισθό ή περισσότερο για εργαζόμενους με κατώτατο μισθό (Όλα τα στοιχεία σε εθνικά νομίσματα)

Χώρα Ετήσιο κόστος ενέργειας Ιούλιος 2022
Ακαθάριστος κατώτατος

μισθός (μηνιαίος) 2022 Ημέρες εργασίας με ακαθάριστο κατώτατο μισθό για την πληρωμή των ετήσιων λογαριασμών ενέργειας 2022

Γαλλία 1.603 1.646 30

Ρουμανία 2.506 2.550 30

Ουγγαρία 198.497 200.000 30

Γερμανία 1.907 1.744 33

Πορτογαλία 950 823 35

Βουλγαρία 836 710 36

Ιρλανδία 2.104 1.775 36

Λετονία 604 500 37

Βέλγιο 2.227 1.842 37

Κροατία 5.746 4.688 37

Ισπανία 1.455 1.167 38

Σλοβακία 959 646 45

Ολλανδία 2.755 1.756 48

Ελλάδα 1.479 832 54

Εσθονία 1.165 654 54

Τσεχία 34.468 16.200 65

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου, του ανεξάρτητου ερευνητικού κέντρου της ETUC, έρχονται πριν από την έκτακτη συνεδρίαση του Συμβουλίου Ενέργειας της ΕΕ την Παρασκευή.

Η ETUC καλεί τους ηγέτες να αναλάβουν αποφασιστική δράση για να τερματιστούν οι μη βιώσιμες αυξήσεις των τιμών ενέργειας στην Ευρώπη με ένα σχέδιο έξι σημείων. Το σχέδιο που στάλθηκε στην Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν, τον Σαρλ Μισέλ και άλλους Ευρωπαίους ηγέτες, περιλαμβάνει αιτήματα για:

- Αύξηση των μισθών ώστε να ανταποκρίνονται στην αύξηση του κόστους ζωής, αυτό σημαίνει υποστήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς για να διασφαλιστεί η επάρκειά τους και στοχευμένες πληρωμές έκτακτης ανάγκης για τους χαμηλόμισθους που αγωνίζονται να αντέξουν οικονομικά τους λογαριασμούς ενέργειας, μαζί με την απαγόρευση των αποσυνδέσεων
- Πλαφόν στο κόστος των λογαριασμών ενέργειας για τους πολίτες και φόρος στα υπερκέρδη των εταιρειών ενέργειας.
- Εθνικά και ευρωπαϊκά μέτρα στήριξης κατά της κρίσης για την προστασία των εισοδημάτων και των θέσεων εργασίας στη βιομηχανία, τις υπηρεσίες και τον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων τύπου SURE για την προστασία των θέσεων εργασίας, των εισοδημάτων και τη χρηματοδότηση κοινωνικών μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης και των διαδικασιών δίκαιης μετάβασης.

Σημειώσεις

** : Εαρινή πρόβλεψη της AMECO για τις μεταβολές στους μισθούς/μισθούς του 2022 σε σύγκριση με το 2021 που χρησιμοποιήθηκε για την προσαρμογή των μισθών.

Πηγή: κόστος ηλεκτρικής ενέργειας και φυσικού αερίου που βασίζονται στη μέση κατανάλωση ανά νοικοκυριό το 2019 (κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας σύμφωνα με την Oddysee-Mure- η κατανάλωση του φυσικού αερίου υπολογίζεται ως μερίδιο του φυσικού αερίου στη συνολική κατανάλωση ενέργειας των νοικοκυριών ανά χώρα το 2020 σύμφωνα με τη Eurostat (NRG_BAL) πολλαπλασιασμένη με την κατανάλωση ενέργειας ανά νοικοκυριό σύμφωνα με την Oddysee-Mure, πολλαπλασιασμένη με τις εξαμηνιαίες τιμές της ηλεκτρικής ενέργειας και του φυσικού αερίου σύμφωνα με τη Eurostat.

Οι καθαρές ετήσιες αποδοχές υπολογίζονται με τον φορολογικό συντελεστή ενός ατόμου που κερδίζει το 100% του κατώτατου μηνιαίου μισθού σύμφωνα με τη Eurostat (EARN_NT_NET). Το μερίδιο της ενέργειας εκφράζεται ως ποσοστό σε σχέση με τις μέσες ετήσιες αποδοχές. Η εκτιμώμενη μεταβολή των ετήσιων καθαρών αποδοχών έως τον Ιούλιο του 2022 προσαρμόστηκε χρησιμοποιώντας την ποσοστιαία μεταβολή των ονομαστικών αποδοχών των εργαζομένων σύμφωνα με την εαρινή πρόβλεψη της Eurostat Ameco, και η ενέργεια προσαρμόστηκε χρησιμοποιώντας τις συνιστώσες του δείκτη τιμών με την εναρμονισμένη κατανάλωση (HCIP) για την ηλεκτρική ενέργεια και το φυσικό αέριο.

Πίνακας 2: Ενεργειακό κόστος σε σύγκριση με τις μέσες αποδοχές σε όλα τα κράτη μέλη με διαθέσιμα στοιχεία (Όλα τα στοιχεία σε εθνικά νομίσματα)

Χώρα Ετήσιο κόστος ενέργειας

Ιούλιος 2022 Ετήσιος μέσος όρος καθαρών αποδοχών 2022**

Ημέρες εργασίας με μέσο καθαρό εισόδημα για την πληρωμή του ετήσιου λογαριασμού ενέργειας 2022

Λιθουανία 402 12.906 11

Λουξεμβούργο 1.870 47.967 14

Αυστρία 1.562 34.251 17

Πολωνία 2.344 50.051 17

Λετονία	604	11.835	19
Ουγγαρία	198.497	3.768.313	19
Γαλλία	1.603	29.972	20
Ιρλανδία	2.104	38.555	20
Βουλγαρία	836	14.854	21
Γερμανία	1.907	33.847	21
Δανία	17.239	305.793	21
Ρουμανία	2.506	42.563	21
Πορτογαλία	950	15.444	22
Σλοβενία	970	15.281	23
Ισπανία	1.455	21.872	24
Ολλανδία	2.755	41.363	24
Βέλγιο	2.227	33.336	24
Εσθονία	1.165	16.236	26
Σουηδία	26.503	367.320	26
Κροατία	5.746	79.061	27
Σλοβακία	959	11.551	30
Ιταλία	2.071	24.849	30
Τσεχία	34.468	376.777	33
Ελλάδα	1.479	15.124	36

Απαράδεκτη η απόφαση της ΕΥΔΑΠ για έλεγχο τηλεφώνων και υπολογιστών

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απαράδεκτη απόφαση της Διοίκησης της ΕΥΔΑΠ να προχωρήσει στην πρόσληψη εταιρειών για τον έλεγχο τηλεφώνων και υπολογιστών μελών του Δ.Σ. ανάμεσά τους και εργαζομένων, με το επιχείρημα της διαρροής εμπιστευτικών πληροφοριών.

Η Συνομοσπονδία τονίζει ότι πρόκειται για άτοπο επιχείρημα “δήθεν διαρροής” εμπιστευτικών εταιρικών πληροφοριών οι οποίες αφορούν στο ύψος

μερίσματος, τέθηκαν προς συζήτηση σε αρμόδια συνεδρίαση της Βουλής, πληροφορίες που η ίδια η εταιρεία είχε επικοινωνήσει και ήταν γνωστές εδώ και αρκετούς μήνες. Εφόσον η εταιρεία θεωρεί ότι είχε υποστεί ζημιά, θα έπρεπε να πράξει το αυτονόητο. Να ακολουθήσει τη νομική οδό.

Τέτοιου είδους πρακτικές, το μόνο που καταφέρνουν είναι να δημιουργούν νοσηρό κλίμα και πρέπει να λάβουν τέλος εδώ και τώρα.

Αυτό που ενδιαφέρει τους εργαζόμενους και τους Έλληνες καταναλωτές είναι η Διοίκηση της ΕΥΔΑΠ να σκύψει στα προβλήματα της επιχείρησης και να τα αντιμετωπίσει άμεσα και αποτελεσματικά.

Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) Πτώση ρεκόρ της αξίας των κατώτατων μισθών στην Ευρώπη

Την πτώση ρεκόρ της αξίας των κατώτατων μισθών καταγράφει η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων αναλύοντας τα στοιχεία της EUROSTAT.

Οι χαμηλότερα αμειβόμενοι εργαζόμενοι στην Ευρώπη είδαν την αξία των μισθών τους να μειώνεται έως και 19% φέτος, γεγονός που αντιπροσωπεύει τη μεγαλύτερη πτώση των πραγματικών κατώτατων μισθών αυτόν τον αιώνα, όπως διαπίστωσε η ΣΕΣ σε ανάλυση των στοιχείων της Eurostat.

Οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν κατά μέσο όρο 7,6% κατά το τελευταίο έτος στις 21 χώρες της Ε.Ε. που διαθέτουν κατώτατο μισθό. Ωστόσο, στις ίδιες χώρες, το ποσοστό του πληθωρισμού αυξήθηκε 12,4% κατά μέσο όρο.

Αυτό σημαίνει ότι η πραγματική αξία των κατώτατων μισθών έχει μειωθεί 4,8% κατά μέσο όρο, αφήνοντας εκατομμύρια εργαζόμενους να αγωνίζονται για τα βασικότερα έξοδα διαβίωσης όπως είναι τα τρόφιμα, το ενοίκιο και η ενέργεια.

Είναι μόλις η δεύτερη φορά από το 2000 που η αύξηση των πραγματικών κατώτατων μισθών υπο-

χωρεί κάτω από το μηδέν και αυτή η μείωση είναι σημαντικά υψηλότερη – στο απόγειο της λιτότητας το 2012, η αύξηση των πραγματικών κατώτατων μισθών ήταν στο 0,7%.

Οι πραγματικοί κατώτατοι μισθοί μειώθηκαν δραματικά από το περασμένο καλοκαίρι στη Λετονία (-19%), Τσεχία και Εσθονία (-10%) και Σλοβακία (-8%).

Οι εξελίξεις αυτές έχουν επιδεινώσει σοβαρά τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων με κατώτατο μισθό σε όλη την Ευρώπη, οι οποίοι πολύ συχνά αδυνατούσαν ήδη να τα βγάλουν πέρα. Ήδη πριν από την έναρξη της κρίσης του κόστους ζωής, σχεδόν ένας στους δέκα εργαζόμενους στην Ε.Ε. των 27 κινδύνευε από τη φτώχεια και 7 στους 10 εργαζόμενους με κατώτατο μισθό ανέφεραν ότι δυσκολεύονταν να τα βγάλουν πέρα.

Η ανάλυση των στοιχείων της Eurostat από τη ΣΕΣ γίνεται εν όψει της αυριανής τελικής ψηφοφορίας (14.9.22) στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε.

Η ΓΣΕΕ αναφορικά με το περιεχόμενο της οδηγίας αυτής επισημαίνει ότι:

1. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ελέγχουν και να εξακριβώνουν την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών, λαμβάνοντας υπόψη την αγοραστική δύναμη και το κόστος διαβίωσης
2. Την υποχρέωση των κρατών-μελών να προωθήσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καταπολεμήσουν τη διάλυση των συνδικάτων και για τις χώρες με κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων κάτω του 80% να καταρτίσουν σχέδιο δράσης για τη στήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων,
3. Την ενίσχυση της συμμετοχής των συνδικάτων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών,
4. Την απαίτηση για τις εταιρείες που αναλαμβάνουν δημόσιες συμβάσεις να σέβονται το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και των συλλογικών

διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τις Συμβάσεις 87 και 98 της ΔΟΕ.

Καλούμε την κυβέρνηση να κατανοήσει επί της ουσίας το περιεχόμενο της οδηγίας και να ξεκινήσει σε συνεργασία με τους φορείς εκπροσώπησης (ΓΣΕΕ-Εργοδοτικές Οργανώσεις) τη διαδικασία αποκατάστασης του Εργατικού Δικαίου και των Συλλογικών Συμβάσεων.

24ωρη Πανελλαδική Απεργία Τετάρτη 9 Νοεμβρίου

Συνεδρίασε σήμερα η Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ και έλαβε απόφαση για την πραγματοποίηση 24ωρης Πανελλαδικής Απεργίας την Τετάρτη 9 Νοεμβρίου 2022 και Συγκεντρώσεις Διαμαρτυρίας στην Αθήνα αλλά και σε άλλες μεγάλες πόλεις της χώρας.

Η Συνομοσπονδία εκτιμώντας τη δύσκολη κατάσταση με την οποία βρίσκεται αντιμέτωπος ο κόσμος της μισθωτής εργασίας και η κοινωνία γενικότερα, με τη ραγδαία αύξηση του ενεργειακού κόστους και την εκτίναξη των τιμών σε βασικά είδη πρώτης ανάγκης, δηλώνει ότι οι οριζόντιες παροχές με προεκλογικό άρωμα δε λύνουν το πρόβλημα. Δυστυχώς οι έχοντες και κατέχοντες, με πολιτική ανοχή, μετακύλησαν όλες τις επιβαρύνσεις στον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Τώρα περισσότερο από κάθε άλλη στιγμή είναι απαραίτητη η αύξηση του κατώτατου μισθού και η επαναφορά του συλλογικού εργατικού δικαίου με καθολική ισχύ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλους τους κλάδους της οικονομίας.

Η Συνομοσπονδία θα συνεχίσει να δίνει τη μάχη της, ώστε να μην ενταθούν οι συνθήκες εργασιακής ζούγκλας που ήδη υφίστανται οι εργαζόμενοι, οι οποίοι μετά τα βάρη των μνημονίων, τις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας σηκώνουν στην πλάτη τους τώρα και το κόστος της ακρίβειας η οποία σε πολλές περιπτώσεις εμπεριέχει έντονα τα χαρακτηριστικά της αισχροκέρδειας.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το δίκαιο αγώνα των εργαζομένων στις Ανώνυμες Εταιρείες του Δημοσίου

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς του Δημοσίου, οι οποίοι αντιδρούν στο σχέδιο νόμου που κατέθεσε το Υπουργείο Οικονομικών στη Βουλή και συζητείται ήδη στην αρμόδια Επιτροπή. Με το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου οι συμβάσεις προμηθειών και υπηρεσιών των φορέων και των λοιπών θυγατρικών εταιρειών, θα καταρτίζονται κατά παρέκκλιση του νόμου περί δημοσίων συμβάσεων, ενώ καταργείται και ο ρόλος του ΑΣΕΠ στις προσλήψεις προσωπικού αφού το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού περιορίζεται σε μία τυπική επιτήρηση της διαδικασίας.

Πρόκειται για ένα νομοσχέδιο που ανοίγει τις πόρτες της αδιαφάνειας, των αθέμιτων συναλλαγών και των απευθείας αναθέσεων, ενώ οι διατάξεις του αντίκεινται στο ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο των διαγωνισμών δημοσίων συμβάσεων, το οποίο είναι το πλέον ολοκληρωμένο, διαφανές, αξιοκρατικό σύστημα ανάθεσης έργων, προμηθειών και υπηρεσιών και αποτελεί ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό κεκτημένο.

Ταυτόχρονα, το νομοσχέδιο κλονίζει σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων σε Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς εισάγοντας ρυθμίσεις που οδηγούν σε εργαζόμενους δύο ταχυτήτων, ακυρώνει στην πράξη επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και κανονισμούς για τους νεοπροσλαμβανόμενους, ενώ προωθεί τις επισφαλείς εργασιακές σχέσεις με κατάργηση της πλήρους απασχόλησης με εξαρτημένη εργασία αορίστου χρόνου χορηγώντας τη δυνατότητα στις διοικήσεις πρόσληψης εκτάκτων υπαλλήλων σε βασικές όμως ειδικότητες, όπως οδηγοί ή τεχνίτες στις επιχειρήσεις δημοσίων μεταφορών.

Την ίδια στιγμή, οι διοικήσεις της ΣΤΑΣΥ και της ΟΣΥ, με προσφυγή τους στα δικαστήρια επιχειρούν να παρεμποδίσουν το δημοκρατικό δικαίωμα των ερ-

γαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων να αντιδρούν και να διεκδικούν την απόσυρση μοιραίων για τις εργασιακές τους σχέσεις κυβερνητικών αποφάσεων.

Καλούμε την Κυβέρνηση και τον αρμόδιο Υπουργό Οικονομικών να αποσύρουν το συγκεκριμένο νομοσχέδιο που αιφνιδιαστικά και δίχως διάλογο εισήγαγαν προς ψήφιση στη Βουλή. Οι κρίσιμες αποφάσεις επιβάλλεται να είναι αποτέλεσμα δημοκρατικού διαλόγου και συναινέσεων και όχι προϊόν μονομερών επιδιώξεων της Εκτελεστικής Εξουσίας.

Να ανακληθούν οι εκδικητικές απολύσεις συνδικαλιστών στη ΜΑΛΑΜΑΤΙΝΑ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απαράδεκτη και προκλητική απόφαση της εργοδοσίας της «Μαλαματίνα» να απολύσει δύο εκ των πρωτεργατών του συνδικαλιστικού αγώνα στην επιχείρηση, Γιάννη Φραγκίδη και Άρη Μερκενίδη. Πρόκειται για τον πρόεδρο του Σωματείου και της Πανελλαδικής Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Εμφιαλωμένων Ποτών και του προέδρου του Συνδικάτου Οδηγών, Πωλητών και Βοηθών Εμφιαλωμένων Ποτών, Βορείου Ελλάδος.

Είναι ξεκάθαρο ότι στόχος δεν είναι άλλος από την τρομοκράτηση του συνόλου των

εργαζομένων οι οποίοι όλο το τελευταίο διάστημα δίνουν τον αγώνα τους, διεκδικώντας την ανάκληση 15 απολύσεων και την υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης.

Η ΓΣΕΕ, συμπαρίσταται στον αγώνα των εργαζομένων στη «Μαλαματίνα» και ζητά την ανάκληση των απολύσεων εδώ και τώρα.

Τέτοιου είδους εργοδοτικές πρακτικές όχι μόνο δεν εκφοβίζουν και δε φιμώνουν το συνδικαλιστικό κίνημα, αλλά αντιθέτως γιγαντώνουν τη θέληση και τον αγώνα για αξιοπρέπεια στη δουλειά και στη ζωή.

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ

Εφιαλτική τροπή με καθημερινά εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα σε χώρους εργασίας

Εφιαλτική τροπή έχουν πάρει πλέον τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα μας. Κάθε μέρα θρηνούμε και έναν νεκρό. Σήμερα μάλιστα, δύο ακόμη συνάδελφοί μας βρήκαν τραγικό θάνατο εν ώρα εργασίας. Πρόκειται για έναν 40χρονο μηχανικό, ο οποίος καταπλακώθηκε από βράχους σε μεταλλεία βωξίτη στη Φωκίδα και έναν 38χρονο, ο οποίος έχασε τη ζωή του την ώρα που δούλευε σε αποθήκη ιντερνετικού σούπερ μάρκετ στο Μενίδι.

Η ΓΣΕΕ, έχει κατ'επανάληψη κρούσει τον κώδωνα του κινδύνου για τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα μας. Δυστυχώς όμως, όπως όλα δείχνουν, δεν υπάρχουν ευήκοα ώτα.

Οι συνάδελφοί μας είναι άνθρωποι με ονοματεπώνυμο και οικογένειες και όχι απλά στατιστικά στοιχεία σε μία μαύρη λίστα. Οι οικογένειές τους θέλουν απαντήσεις και απόδοση ευθυνών που πολλές φορές δεν δίνονται και δεν γίνονται.

Οι υπεύθυνοι στη χώρα μας για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία πρέπει να σταματήσουν να εθелоτυφλούν. Όσο δεν λαμβάνονται μέτρα, τόσο

όχι μόνον δε θα τερματίζεται ο μακάβριος και ντροπιαστικός κατάλογος, αλλά αντιθέτως θα γιγαντώνεται.

Η Συνομοσπονδία τις επόμενες ημέρες θα δώσει στη δημοσιότητα κατάλογο με τα σοβαρότερα εργατικά ατυχήματα και τα δυστυχήματα που σημειώθηκαν μόνο τον τελευταίο χρόνο.

Επικίνδυνη ρύθμιση του Υπουργείου Ανάπτυξης βάζει επάνω στα κλαρκ ανειδίκευτο προσωπικό

Την ώρα που τα εργατικά δυστυχήματα έχουν λάβει στη χώρα μας μορφή χιονοστιβάδας, το Υπουργείο Ανάπτυξης προωθεί ρύθμιση με την οποία βάζει τους εργαζόμενους στην κλίση του Προκρούστη. Συγκεκριμένα σε νομοσχέδιο, το οποίο συζητείται σήμερα στη βουλή, προβλέπεται μεταξύ άλλων ότι όλα τα κλαρκ δυνατότητας ανύψωσης έως 2,5 τόνων, θα μπορεί να τα χειρίζεται εφεξής ο καθένας. Δε θα χρειάζεται δηλαδή άδεια άσκησης επαγγέλματος. Σε μία ειδικότητα με πολλά εργατικά δυστυχήματα το αρμόδιο Υπουργείο διαμορφώνει ένα πλαίσιο χωρίς κανόνες με ξεκάθαρο στόχο να ικανοποιήσει τους εργοδότες με φθηνό εργατικό δυναμικό.



Πώς είναι δυνατόν ένας ανειδίκευτος εργάτης να χειρίζεται μηχανήμα ανύψωσης και μεταφοράς 2,5 τόνων χωρίς άδεια και χωρίς προϋπηρεσία; Με τι σκεπτικό λαμβάνονται τέτοιου είδους αποφάσεις αγνοώντας τη μεγάλη επικινδυνότητα του επαγγέλματος;

Απαιτούμε από την Κυβέρνηση να μην προχωρήσει σ' αυτό το ανεύθυνο και επικίνδυνο νομοθέτημα, γιατί σίγουρα μετά θα μιλάμε για προμελετημένο έγκλημα αλλά θα είναι πολύ αργά.

Παιχνίδια με τις ζωές και την ασφάλεια των ανθρώπων οδηγούν στην αναζήτηση ποινικών και αστικών ευθυνών

Φαίνεται ότι κάποιοι στο Υπουργείο Ανάπτυξης, με την ανοχή του Υπουργείου Εργασίας, συνεχίζουν να υποτιμούν την αξία της ανθρώπινης ζωής για χάρη «εξυπηρετήσεων» που έχουν δεσμευτεί σε μεγάλες εταιρείες και εργοδότες.

Το περασμένο καλοκαίρι και συγκεκριμένα με το άρθρο 88 του νόμου 4964/2022 που ψηφίστηκε στη Βουλή, ο **Διαχειριστής του Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας δύναται να αναθέτει σε μη αδειοδοτημένο προσωπικό** την εκτέλεση επιμέρους εργασιών αναγκαίων για την κατασκευή ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων, υφιστάμενων ή νέων εγκαταστάσεων επί εδάφους, επί στύλου, επί κτηρίων, και ιδίως βοηθητικών εργασιών όπως εργασίες στερέωσης εξοπλισμού, χωματουργικές, δομικές, όπως κατασκευή βάσεων στήριξης και παρασκευή δομικών μιγμάτων, μεταφοράς υλικών στον τόπο εκτέλεσης του έργου και καθαρισμού.

Αυτές τις ημέρες, στις αρμόδιες επιτροπές της Βουλής, συζητείται και πάλι ρύθμιση του Υπουργείου Ανάπτυξης που **δίνει τη δυνατότητα σε ανειδίκευτους και μη αδειοδοτημένους εργάτες να χειρίζονται ΚΛΑΡΚ δυνατότητας ανύψωσης έως 2,5 τόνων.**

Η ΓΣΕΕ προειδοποιεί ότι τέτοιου είδους παιχνίδια με τις ζωές και την ασφάλεια των ανθρώπων σύντομα θα οδηγήσουν στην αναζήτηση αστικών και ποινικών ευθυνών. Δεν είναι δυνατόν σε ειδικότητες με τα πιο πολλά εργατικά δυστυχήματα, την ώρα που οικογένειες θρηνούν νεκρούς λόγω της εγκληματικής συμπεριφοράς συγκεκριμένων εργοδοτών, κάποιοι να διαμορφώνουν πλαίσιο –με πρόσχημα την ανάπτυξη– που απαλλάσσει «φίλους» και «γνωστούς» από τις ελάχιστες και στοιχειώδεις ευθύνες τους.

Απαιτούμε από την Κυβέρνηση και το αρμόδιο, για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, να μην επιτρέψουν την ψήφιση ενός ανεύθυνου και επικίνδυνου νομοθετήματος. Το προμελετημένο έγκλημα δεν μπορεί να βαπτίζεται «ανάπτυξη».

Πώς αμείβεται η αργία της 28ης Οκτωβρίου

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της 28ης Οκτωβρίου.

Η 28η Οκτωβρίου, η οποία φέτος συμπίπτει με ημέρα Παρασκευή, περιλαμβάνεται πλέον στις υποχρεωτικές αργίες (άρθρο 60 Ν. 4808/2021), κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών, καθώς και η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν τις Κυριακές και κατά τις υποχρεωτικές αργίες.

Για τους μισθωτούς που δεν θα απασχοληθούν κατά την 28η Οκτωβρίου ισχύουν τα εξής:

- οι ημερομίσθιοι που δεν θα απασχοληθούν για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτούς, θα πάρουν το συνήθως καταβαλλόμενο για τη συγκεκριμένη ημέρα ημερομίσθιό τους.
- οι επί μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται άλλη αμοιβή πέρα από το καταβαλλόμενο μισθό τους.

Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την 28η Οκτωβρίου ισχύουν τα εξής:

- α) οι ημερομίσθιοι θα λάβουν το συνηθισμένο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν.
- β) οι επί μνηναίο μισθό θα λάβουν τόσα ωρομίσθια όσες ώρες απασχοληθούν και προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους.

Επιπλέον οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι:

- Δεν είναι νόμιμος ο συμψηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με ημέρα υποχρεωτικής αργίας.
- Το ημερομίσθιο της 28ης Οκτωβρίου το δικαιούνται και οι μισθωτοί που βρίσκονται σε άδεια, χωρίς να προσμετρηθεί όμως η μέρα αυτή στις εργάσιμες μέρες της άδειάς τους.
- Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνθήκη ή έθιμο) ως προς τις προσαυξήσεις της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.

Καταδίκη τραμπούκινης επίθεσης σε βάρος μέλους της Διοίκησης της ΓΣΕΕ

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει με τον πιο κατηγορηματικό τρόπο την αναίτια και τραμπούκινη επίθεση που δέχθηκε ο συνάδελφος Θανάσης Δανούσης, εργαζόμενος των Ναυπηγείων Ελευσίνας και Αναπληρωτής Γραμματέας της Συνομοσπονδίας, από εργοδοτικούς συνδικαλιστές. Την Τετάρτη 26 Οκτωβρίου, κατά την προσέλευσή του στο χώρο των γραφείων των ναυπηγείων, δέχθηκε λεκτική και σωματική επίθεση από ακροβολισμένους τραμπούκους, γνωστούς υπερασπιστές των εργοδοτικών συμφερόντων, οι οποίοι τον εξύβρισαν χυδαία και χειροδίκησαν σε βάρος του.

Πρόκειται για τη γνωστή μέθοδο εκφοβιστικών και βίαιων ενεργειών που ακολουθήθηκε και στην περίπτωση των Ναυπηγείων Νεωρίου της Σύρου, όπου τραμπούκοι που δρουν υπέρ των εργοδοτικών συμφερόντων επιτίθενται σε βάρος οιοσδήποτε ασκεί νόμιμα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα αντιδρώντας στην εξόχως αντεργατική πολιτική του συγκεκριμένου εργοδότη.

Υπενθυμίζουμε αντίστοιχο περιστατικό του Ιουλίου του 2018, όταν 14 εργαζόμενοι του Νεωρίου που είχαν προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας Σύρου, δέχθηκαν τραμπούκινη και ακραία επίθεση από «συνδικαλιστές» της εργοδοσίας μέσα στα γραφεία του τοπικού Παραρτήματος του Σ.ΕΠ.Ε. Μια επίθεση κατά την οποία υπήρξαν υλικές ζημιές και τραυματισμοί παρευρισκομένων, την οποία καταδίκασαν τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των επιθεωρητών εργασίας, όσο και το ίδιο το Υπουργείο Εργασίας.

Τέτοιου τύπου αθλιότητες πρέπει να καταδικαστούν από κάθε δημοκράτη εργαζόμενο και κάθε δημοκρατική συνδικαλιστική οργάνωση. Οι απόπειρες εκφοβισμού εργαζομένων και συνδικαλιστών, όχι μόνο δεν μας πτοούν, αλλά μας κάνουν πιο αποφασισμένους.



ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

24ωρη Γενική Απεργία Τετάρτη 9 Νοεμβρίου

Η ΓΣΕΕ καλεί τους εργαζόμενους σε μαζική συμμετοχή τόσο στην απεργία που διοργανώνει την προσεχή Τετάρτη 9 Νοεμβρίου όσο και στο συλλαλητήριο στην Αθήνα την ίδια ημέρα στις 11:00 το πρωί στην πλατεία Κλαυθμώνος αλλά και στα κατά τόπους συλλαλητήρια σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας.

Οι εργαζόμενοι μαζί με τα συνδικάτα, δίνουν μάχη ενάντια στην ακρίβεια που πνίγει τα ελληνικά νοικοκυριά, στις συνθήκες εργασιακής ζούγκλας που επικρατούν, ενάντια στα βάρη που σηκώνουν στις πλάτες τους εδώ και χρόνια.

Πρέπει και επιβάλλεται να ληφθούν ουσιαστικά μέτρα κατά της ακρίβειας μετά τις ραγδαίες αυξήσεις

του ενεργειακού κόστους αλλά και της εκτίναξης των τιμών σε βασικά είδη πρώτης ανάγκης.

Τώρα περισσότερο από κάθε άλλη στιγμή, είναι απαραίτητη η γενναία αύξηση του κατώτατου μισθού καθώς και η επαναφορά του συλλογικού εργατικού δικαίου, με καθολική ισχύ των συλλογικών συμβάσεων σε όλους τους κλάδους της οικονομίας.

Ο αγώνας θα συνεχιστεί, μέχρι οι εργαζόμενοι να σταματήσουν να βρίσκονται στην κλίνη του Προκρούστη.

Νόμιμη η συμμετοχή των εργαζομένων στην Πανελλαδική Πανεργατική Απεργία της 9ης Νοέμβρη

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τον αντεργατικό και αντικοινωνικό συντονισμό για τη δικαστική παρεμπόδιση της συμμετοχής των εργαζομένων στα Μέσα Μεταφοράς στην Πανελλαδική Πανεργατική Απεργία της 9ης Νοέμβρη 2022.

ΓΣΕΕ

24ΩΡΗ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ
Τετάρτη 9 Νοεμβρίου 2022

Η ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΤΣΑΚΙΖΕΙ

Απαιτούμε:
Αύξηση Μισθών
Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
Καθολική Κοινωνική Προστασία

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ ΩΡΑ 11.00





Δηλώνουμε προς κάθε κατεύθυνση ότι η απεργία είναι νόμιμη και η προκήρυξη και είναι ήδη γνωστή από τις 15 Σεπτέμβρη, που αποφασίσθηκε ομόφωνα από την Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ, ενώ το σύνολο του κρατικού εποπτεύοντος μηχανισμού και των εργοδοτικών φορέων έχουν λάβει γνώση από τον προηγούμενο μήνα.

Η διεκδίκηση από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες των ατομικών και συλλογικών εργασιακών τους δικαιωμάτων μέσα στις συνθήκες εργασιακής ζούγκλας, τις οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις διαδοχικών κρίσεων και του κόστους της ακρίβειας και της αισχροκέρδειας αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα που προστατεύεται από το Σύνταγμα της χώρας.

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες θα συμμετάσχουν νόμιμα στην απεργία, ασκώντας το συνταγματικό τους δικαίωμα στην απεργία για τη διεκδίκηση των θεμελιωδών εργασιακών τους δικαιωμάτων που προκήρυξε η ΓΣΕΕ και καλύπτονται πλήρως

από τον τύπο, που απαιτεί ο νόμος για την προκήρυξη της απεργίας.

Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης - Νόμιμη η συμμετοχή των εργαζομένων στον ΟΑΣΘ στην Πανελλαδική απεργία της ΓΣΕΕ

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει την απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης, το οποίο αναγνώρισε τη νομιμότητα της συμμετοχής των εργαζομένων στον Οργανισμό Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης (ΟΑΣΘ) στην Πανελλαδική πανεργατική απεργία της 9ης Νοέμβρη 2022, που έχει προκηρύξει η ΓΣΕΕ.

Η συμμετοχή σε απεργία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και των εργαζομένων ατομικά, το οποίο δεν μπορούν να αποστερούνται από την καταχρηστική άσκηση από την εργοδοσία οικονομικών ευχερει-

ών που παραβιάζουν την απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

Σε ό,τι αφορά στο προσωπικό ασφαλείας, το Δικαστήριο αναγνωρίζει ότι οι Πανελλαδικές πανεργατικές απεργίες που προκηρύσσονται από τη ΓΣΕΕ ως τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων, αποτελούν μια διαδικασία γνωστή ως προς τον τρόπο οργάνωσής της τόσο από την εργατική πλευρά όσο και από την εργοδοσία, κρατική και ιδιωτική, ώστε το διαχρονικά διατιθέμενο προσωπικό να ανταποκρίνεται στην ασφάλεια των εγκαταστάσεων και όπου προβλέπεται, στην αντιμετώπιση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει:

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες θα συμμετάσχουν νόμιμα στην απεργία, ασκώντας το συνταγματικό τους δικαίωμα στην απεργία για τη διεκδίκηση των θεμελιωδών εργασιακών τους δικαιωμάτων που προκήρυξε η Συνομοσπονδία.

Μαζικό και αγωνιστικό το συλλαλητήριο στην πλατεία Κλαυθμώνος

Αγωνιστικό και δυναμικό παρών έδωσαν σήμερα χιλιάδες διαδηλωτές, σ ένα μαζικό και γεμάτο παλμό Συλλαλητήριο στην πλατεία Κλαυθμώνος, στο πλαίσιο της 24ωρης Γενικής Απεργίας.

Οι διαδηλωτές, απαίτησαν να ληφθούν άμεσα και ουσιαστικά μέτρα για την ακρίβεια που πνίγει τα ελληνικά νοικοκυριά και για την αγορά εργασίας που συνεχίζει να θυμίζει ζούγκλα.

Η αύξηση στους μισθούς αλλά και η αναγκαιότητα καθολικής ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, βρέθηκαν επίσης στο επίκεντρο των ομιλιών των εκπροσώπων των εργαζομένων, αφού αποτελούν μέρος του βασικού διεκδικητικού πλαισίου της Συνομοσπονδίας.

Οι διαδηλωτές έδωσαν σαφές μήνυμα στην Κυβέρνηση, ότι ο κόσμος της μισθωτής εργασίας δεν μπορεί να σηκώνει στις πλάτες του τα βάρη των

κρίσεων, ζητώντας να μπει οριστικό τέλος στις πολιτικές που αυξάνουν τις ανισότητες και μεγαλώνουν την λίστα των ανέργων.

Μετά την ολοκλήρωση των ομιλιών, πραγματοποιήθηκε πορεία διαμαρτυρίας η οποία κατέληξε στη Βουλή όπου και επιδόθηκε ψήφισμα διαμαρτυρίας.

Δικαίωση των συλλογικών εργατικών αγώνων από το Συμβούλιο Επικρατείας

Δικαίωση πολύμηνων και δύσκολων συλλογικών αγώνων αποτελεί η απόφαση 2175/2022 του Συμβουλίου της Επικρατείας, με την οποία μπαίνει φρένο νομιμότητας στη λειτουργία του Γενικού Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων των Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), δικαιώνοντας τις επανειλημμένες προειδοποιήσεις της ΓΣΕΕ για τη μη θέση του σε λειτουργία λόγω της παραβίασης θεμελιωδών δικαιωμάτων και της εκκρεμοδικίας στο ανώτατο ακυρωτικό Δικαστήριο της χώρας και την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Το Δ' Τμήμα του Συμβουλίου Επικρατείας (7μελής σύνθεση), εξετάζοντας την αίτηση ακύρωσης που είχαν καταθέσει το Εργατικό Κέντρο Αθήνας και το πρωτοβάθμιο σωματείο της ACS, ομόφωνα και έγκαιρα από τη συζήτηση της υπόθεσης, αναγνωρίζει, ανάμεσα σε άλλα, ότι:

- οι ρυθμίσεις του ν. 4808/2021 και της Υπουργικής Απόφασης για το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. για τη σωρευτική αναστολή σειράς συνδικαλιστικών δικαιωμάτων (προστασία από απόλυση, υπογραφή ΣΣΕ, κήρυξη απεργίας, συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση κλπ) στην περίπτωση μη καταχώρισης ή μη επικαιροποίησης των στοιχείων που απαιτούνται για την εγγραφή στο μητρώο αυτό συνιστούν προδήλως δυσανάλογη και ιδιαίτερως σοβαρή παρέμβαση στο δικαίωμα συνδικαλιστικής ελευθερίας, κατά παράβαση του Συντάγματος (αρθρ. 23 παρ.1)
- η υποχρεωτική καταχώριση των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που είναι εκλεγμένοι ή υποψήφιοι στα όργανα

εκπροσώπησης των εργατικών σωματείων, και μάλιστα χωρίς τη συγκατάθεσή τους, αντίκειται στο Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (αρθ. 9 παρ.1), ο οποίος θέτει τον κανόνα της απαγόρευσης επεξεργασίας των δεδομένων που αποκαλύπτουν τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Η κρίση ως αντισυνταγματικών βασικών διατάξεων που διέπουν τη λειτουργία του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και η παραπομπή βάσει του Συντάγματος στην Ολομέλεια του Συμβουλίου Επικρατείας, αποτελεί επισφράγισμα της σοβαρότητας της υπόθεσης, η οποία έχει μείζον γενικό νομικό ενδιαφέρον αλλά και πολιτικό και κοινωνικό, καθώς αφορά, όπως αναφέρεται στην απόφαση, σε ρυθμίσεις «που προσβάλλουν τον πυρήνα της συνδικαλιστικής ελευθερίας ή συνεπάγονται περιορισμούς της εν λόγω ελευθερίας κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας ή επιφέρουν παράνομη προσβολή άλλων προστατευτέων από το Σύνταγμα ή και το Ενωσιακό Δίκαιο δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

Η εκτεταμένη παραβίαση θεμελιωδών διατάξεων προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που ασκούν ενεργή συνδικαλιστική δράση και συμμετέχουν στα συνδικάτα, στους οποίους μάλιστα απαγορεύεται με ρητή διάταξη το ατομικό δικαίωμα πρόσβασης στα προσωπικά τους δεδομένα, ενώ αντίθετα ...επιτρέπεται στους εργοδότες και στις εργοδοτικές οργανώσεις, έχει τεθεί εξίσου υπόψη της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα με την Προσφυγή της ΓΣΕΕ τον Δεκέμβριο του 2021.

Τα προβλήματα που διαρκώς προκύπτουν στη 9μηνη λειτουργία του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και ο χρόνος δημοσίευσης της απόφασης του Συμβουλίου Επικρατείας επιβάλλουν την άμεση αποκατάσταση της νομιμότητας.

Το Πολυτεχνείο εξακολουθεί να νοηματοδοτεί τον αγώνα για

δημοκρατία, ισονομία, κοινωνική δικαιοσύνη και αλληλεγγύη.

Η ΓΣΕΕ αποδίδει φόρο τιμής στη μνήμη των αγωνιστών της εξέγερσης του Πολυτεχνείου.

Την ώρα που οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να σηκώνουν στις πλάτες τους δυσβάστακτα Βάρη, την ώρα που η κοινωνία μαστίζεται από την ακρίβεια, την ώρα που οι νέοι αγωνιούν για μία θέση εργασίας, τα αιτήματα του Πολυτεχνείου είναι επίκαιρα και απαιτητά.

Τα συνδικάτα βρίσκονται στην πρώτη γραμμή των διεκδικήσεων, απαιτώντας μεταξύ άλλων, σταθερή και αξιοπρεπή εργασία, δημόσια παιδεία, κοινωνική δικαιοσύνη.

Η κορυφαία αυτή στιγμή στην ιστορία των κοινωνικών κινημάτων, νοηματοδοτεί τον αγώνα για δημοκρατία, ισονομία, κοινωνική δικαιοσύνη και αλληλεγγύη.

Η Συνομοσπονδία μετέχει στις εκδηλώσεις μνήμης και απόδοσης φόρου τιμής στους αγωνιστές του Πολυτεχνείου, καλώντας όλους τους εργαζόμενους να λάβουν μέρος στην καθιερωμένη πορεία που θα γίνει στις 17 Νοέμβρη στην Αθήνα προς την Αμερικανική πρεσβεία, αλλά και στις υπόλοιπες εκδηλώσεις μνήμης και τιμής για την επέτειο εξέγερσης του Πολυτεχνείου που θα πραγματοποιηθούν σε άλλες πόλεις της χώρας.

Υπόμνημα της ΓΣΕΕ στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής

Τις θέσεις της σχετικά με το υπό ψήφιση ασφαλιστικό νομοσχέδιο κατέθεσε η ΓΣΕΕ με υπόμνημά της στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής.

Εκτός από την αρμόδια Επιτροπή της Βουλής η Συνομοσπονδία απέστειλε ανάλογη επιστολή και στον Υφυπουργό Κοινωνικής Ασφάλισης Π. Τσακλόγλου και στην Υφυπουργό για τη Δημογραφική Πολιτική και την Οικογένεια Μ.Συρεγγέλα.

Ακολουθεί το σχετικό υπόμνημα

Προς

Τον Πρόεδρο και τα Μέλη

της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων
της Βουλής

Θέμα: Αποτύπωση κοινωνικοασφαλιστικών παρατηρήσεων και αιτημάτων από τη ΓΣΕΕ στο ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις».

Αξιότιμε κύριε Πρόεδρε

Αξιότιμα Μέλη της Επιτροπής

Σας ευχαριστούμε για την πρόσκληση που απευθύνατε στη ΓΣΕΕ προκειμένου να εκθέσει κατά την από 21-11-2022 συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων τις απόψεις της για το προωθούμενο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Σχέδιο Νόμου με τίτλο «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις», στις εργασίες της οποίας δυστυχώς δεν κατέστη εφικτή η συμμετοχή εκπροσώπου μας. Παρακαλούμε να λάβετε υπόψη τις παρακάτω παρατηρήσεις μας, οι οποίες έχουν ήδη αποσταλεί και στους αρμόδιους Υφυπουργούς του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Π. Τσακλόγλου και κα Μ. Συρεγγέλα.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι στο προωθούμενο Σχέδιο Νόμου περιέχονται κυρίως ρυθμίσεις κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας, επί της αρχής θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι παραμένει ως σοβαρό έλλειμμα η μη διεξαγωγή τακτικού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου και στα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας, όπως προκύπτει άλλωστε από τη μη τακτική προς τούτο λειτουργία κρίσιμων συλλογικών οργάνων, όπως η Διαρκής Επιτροπή Κρίσης Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών και το Τμήμα Ισότητας Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, για τα θέματα ισότητας και ίσης μεταχείρισης

στην εργασία και την ασφάλιση. Ο θεσμικός κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να αποτελέσει ένα πολύτιμο πεδίο γνώσης από την πλευρά της Πολιτείας των αναγκών τροποποίησης της οικείας νομοθεσίας στο πλαίσιο σεβασμού με όρους ισότητας, υγείας και ασφάλειας των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων και προσδοκιών των ασφαλισμένων, αλλά και βελτίωσης της καθημερινής πρακτικής στις σχέσεις ασφαλισμένων με τις αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες.

Όπως είναι γνωστό η ΓΣΕΕ είναι σε θέση να καταθέτει έγκαιρα τα κοινωνικοασφαλιστικά αιτήματα που τίθενται υπόψη της από την ενημέρωση που παρέχει δωρεάν σε όλη την επικράτεια, μέσω της λειτουργίας Δομών της, δηλαδή του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της Συνομοσπονδίας και του Δικτύου Υπηρεσιών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό και ενδεικτικά, θέτουμε υπόψη σας αιτήματα που απηχούνται σε επαναλαμβανόμενα ερωτήματα – διαμαρτυρίες εργαζομένων-ασφαλισμένων, προκειμένου να ενταχθούν ως ρυθμίσεις στο προωθούμενο σχέδιο νόμου.

1. Επέκταση ειδικής παροχής μητρότητας και επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία.

Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι κινούνται σε θετική κατεύθυνση οι διατάξεις των άρθρων 44 και 45 του Σχεδίου Νόμου για την επέκταση της ειδικής παροχής μητρότητας στους εννέα (9) μήνες, τη δυνατότητα μεταβίβασης τμήματος αυτής διάρκειας έως επτά (7) μηνών στον πατέρα και την κανονιστική διευκρίνιση της ένταξης του παιδιού στην οικογένεια στην περίπτωση υιοθεσίας τόσο για τη χορήγηση της ειδικής παροχής μητρότητας όσο και για την άδεια μητρότητας (άδεια φροντίδας τέκνου).

Επειδή ωστόσο οι διατάξεις που αφορούν στις άδειες των εργαζόμενων (υποψήφιων) γονέων αποσκοπούν στην προστασία της μητρότητας και της γονεϊκότητας με όρους ισότητας των εργαζομένων, γυναικών και ανδρών και οφείλουν να υπηρετούν

την προστασία των παιδιών και της παιδικής ηλικίας, ζητούμε να εξετασθεί στο πλαίσιο των συγκεκριμένων διατάξεων η συμπερίληψη των ακόλουθων:

1. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι τελευταίες τροποποιήσεις στα άρθρα 44 και 45 του ΣχΝ επήλθαν με το Ν. 4808/2021 (άρθρα 34 και 36), η έναρξη ισχύος του οποίου (19/6/2021) αποτέλεσε τη χρονική αφετηρία άσκησης των σχετικών δικαιωμάτων, είναι απαραίτητη η προσθήκη διάταξης για την αναδρομική εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων από την 19η/6/2021. Η διάταξη αυτή είναι κρίσιμη και για τον απαιτούμενο συντονισμό των υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α. και του ΕΦΚΑ για την απρόσκοπτη εφαρμογή της διάταξης για τις εργαζόμενες που έχουν κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού μετά την 19η/6/2021, ιδιαίτερα δε για όσες έχουν σε εξέλιξη το τρέχον διάστημα την άσκηση του δικαιώματος αυτού, που επιβάλλει να προστατευθούν τουλάχιστον με την προσθήκη μεταβατικής διάταξης στην εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων.

Με την ευκαιρία προώθησης των ρυθμίσεων αυτών και δεδομένης της ανάγκης συνολικής επισκόπησης των προβλημάτων που αφορούν στα δικαιώματα των εργαζόμενων γονέων υπό το φως της παιδικής προστασίας, η ΓΣΕΕ επανέρχεται στο υπ.αριθμ. πρωτ. 221/25-5-2021 έγγραφο της με τις παρατηρήσεις στις διατάξεις του Μέρους ΙΙΙ του ΣχΝ του μετέπειτα ν. 4808/2021, στις οποίες και περιέχονται διατάξεις που τροποποιούν τα άρθρα 36 και 37 του προωθούμενου ΣχΝ.

2. Οι έννοιες που οριοθετούνται στα άρθρα 44 και 45 του ΣχΝ για την εφαρμογή των σχετικών δικαιωμάτων από την τεκμαιρόμενη μητέρα και τους θετούς γονείς, μητέρα και πατέρα, εισάγουν οριζόντιες ρυθμίσεις για όλο το φάσμα των γονικών αδειών. Ως εκ τούτου και για να προληφθούν ερμηνευτικά προβλήματα και εμπόδια χρήσης των δικαιωμάτων αυτών, οι προωθούμενες έννοιες – ορισμοί πρέπει είτε να αποτε-

λέσουν αυτοτελές άρθρο ως προσθήκη στο Κεφάλαιο Γ΄ του Μέρους ΙΙΙ του ν. 4808/2021 (κοινές διατάξεις), καθώς αφορούν τους ορισμούς που περιέχονται στο άρθρο 26 του ν. 4808/2021, είτε έστω να αποτελέσουν αυτοτελή διάταξη στο άρθρο 33 του ν. 4808/2021 (πεδίο εφαρμογής) του Κεφαλαίου Β΄ του Μέρους ΙΙΙ, όπου και περιέχονται οι τροποποιούμενες με τα άρθρα αυτά διατάξεις. Τονίζεται ότι, πέραν του ότι η ήδη ισχύουσα νομοθεσία συνηγορεί υπέρ της χρήσης των όρων «από τη στιγμή που το παιδί τοποθετηθεί στην οικογένεια με οποιονδήποτε τρόπο» αντί της «ένταξης του παιδιού στην οικογένεια», αποτελεί σημαντικό κενό των προωθούμενων ρυθμίσεων η μη αναφορά της αναδοχής, σε συμφωνία με τις διατάξεις του ν. 4538/2018 για τα μέτρα προώθησης των θεσμών της αναδοχής και υιοθεσίας.

3. Το θετικό πρόσημο της αύξησης σε διάρκεια και της δυνατότητας μεταβίβασης μέρους της άδειας έως επτά (7) μήνες που αντιστοιχεί στην ειδική παροχή μητρότητας θα ενισχυόταν στην πράξη εφόσον συνοδευόταν με τις απαιτούμενες ρυθμίσεις για:

➤ την αναλογική αύξηση του διαστήματος προστασίας των εργαζόμενων νέων μητέρων από την απόλυση από τους 18 στους 24 μήνες, με τροποποίηση του άρθρου 48 του ν. 4808/2021 παράλληλα με την ισότιμη αναγνώριση της προστασίας αυτής για τους εργαζόμενους νέους πατέρες. Η νομοθετική αυτή αποκατάσταση της αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων αυτών, τα οποία αποτελούν ένα ενιαίο σύνολο, επιβάλλει την ισότιμη προστασία των εργαζόμενων γονέων ως προς τη θέση και τους όρους εργασίας τους, εφόσον σκοπός της ρύθμισης είναι η ενθάρρυνση της ισότιμης συμμετοχής τους στο δικαίωμα, αλλά και την υποχρέωση για γονική φροντίδα και μέριμνα. Από τις σοβαρές καταγγελίες που έχουμε υπόψη μας, εφόσον η προστασία από την απόλυση

και των πατέρων δεν προωθηθεί ισότιμα και παράλληλα, είναι βέβαιο ότι θα συνεχίσει να παραμένει σε χαμηλά επίπεδα η χρήση των δικαιωμάτων γονικών αδειών από τους εργαζόμενους πατέρες λόγω και της αυξημένης επισφάλειας για την προστασία της εργασίας τους, η οποία με τη σειρά της διατηρεί τα στερεότυπα ως προς τη φροντίδα των παιδιών.

- το διπλασιασμό της χρονικής άδειας της άδειας αυτής και αναλογικά του διαστήματος που μπορεί να μεταβιβασθεί στον πατέρα σε περίπτωση γονέων παιδιών με αναπηρία, λόγω των αυξημένων αναγκών προσαρμογής και φροντίδας, όπως ζητείται άλλωστε και από την ΕΣΑμεΑ.
 - την απόδοση της διάστασης της πατρικής φροντίδας στον τίτλο της άδειας αυτής (ειδική παροχή μητρότητας και πατρότητας) ή έστω της κοινής φροντίδας, μέσω της γονεϊκότητας (ειδική παροχή γονεϊκότητας).
4. Δεδομένου ότι το μείζον περιεχόμενο του προωθούμενου ΣχΝ αφορά σε κοινωνικοασφαλιστικές ρυθμίσεις, η ΓΣΕΕ υπενθυμίζει εκ νέου ότι πρέπει να επανεξεταστούν και περαιτέρω προβλήματα της νομοθεσίας που συνδέονται με τις οφειλόμενες εργασιακές και κοινωνικοασφαλιστικές πρόνοιες για τις εργαζόμενες (υποψήφιες) μητέρες. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι πρόσβαση στο επίδομα μητρότητα (κυοφορίας και λοχείας) του ΕΦΚΑ (πρ. ΙΚΑ) έχουν μόνο οι εργαζόμενες μητέρες που έχουν συμπληρώσει 200 ημέρες εργασίας στην ασφάλιση τα δύο (2) προηγούμενα χρόνια από την πιθανή ή την πραγματική ημέρα τοκετού. Ακολουθώντας, μόνο οι μητέρες που πληρούν την προϋπόθεση αυτή έχουν περαιτέρω πρόσβαση στην ειδική 6μηνη (πλέον 9μηνη) άδεια με την καταβολή της παροχής μητρότητας από τη Δ.ΥΠ.Α, με αποτέλεσμα να εξαιρούνται από τις κρίσιμες αυτές ρυθμίσεις και παροχές σημαντικές κατηγορίες εργαζομέ-

νων (πχ νεοπροσλαμβανόμενες, εργαζόμενες σε εποχικά επαγγέλματα).

5. Επίσης σημειώνουμε εκ νέου σε ό,τι αφορά στην ειδική παροχή μητρότητας, ότι κατά την εφαρμογή του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 έχουν προκύψει πλήθος ερμηνευτικών προβλημάτων, με αποτέλεσμα την εξαίρεση σημαντικών κατηγοριών εργαζομένων από το πεδίο εφαρμογής του, όπως οι εργαζόμενες μητέρες με ιδιωτικού δικαίου σύμβαση ορισμένου χρόνου στο δημόσιο Τομέα, η κάλυψη των οποίων μπορεί ρητά να προστεθεί σε αυτοτελή παράγραφο του άρθρου 44 του ΣχΝ. Αδικοιολόγητη επίσης είναι η απομόνωση και από την κοινωνική προστασία της άδειας αυτής των εργαζομένων που, ενώ απασχολούνται σε συνθήκες εξάρτησης, ασφαλίζονται/αμείβονται με εργόσημο, πέραν της επισφάλειας που ήδη διέπει τους όρους εργασίας τους.

2. Εξομοίωση νέων και παλαιών ασφαλισμένων (πρώτη ασφάλιση προ και μετά το 1/1/1993) ως προς τις προϋποθέσεις λήψης μειωμένης σύνταξης στην κατηγορία της 15 ετίας. (4500 HA)

Στις σημερινές συνθήκες εργασίας και ανεργία η προϋπόθεση που προβλέπεται για τους ασφαλισμένους στο ΕΦΚΑ πρώην ΙΚΑ πριν την 1/1/1993 (παλαιοί ασφαλισμένοι) για την λήψη της μειωμένης σύνταξης, να έχουν πραγματοποιήσει 100 HA κατ'έτος πριν την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης εμφανίζεται ως μεγάλο ζήτημα και αποκλείει πολλούς ασφαλισμένους από την άσκηση του δικαιώματος αυτού. Η προϋπόθεση αυτή της ύπαρξης ασφαλιστικού δεσμού για τους ασφαλισμένους μετά την 1/1/1993 (νέοι ασφαλισμένοι) ισχύει ως 750 HA της τελευταία πενταετία πριν την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης, η οποία κρίνεται πιο δίκαιη και πιο εύκολα εφαρμόσιμη.

Ως εκ τούτου προτείνεται η εξομοίωση των προϋποθέσεων για την λήψη μειωμένης σύνταξης για τους παλαιούς και νέους ασφαλισμένους στο ΕΦΚΑ πρώην ΙΚΑ και η υιοθέτηση της προϋπόθεσης των

750 ΗΑ την τελευταία πενταετία πριν την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης για την λήψη μειωμένης σύνταξης για όλους τους ασφαλισμένους, ανεξαρτήτως χρονικής έναρξης ασφάλισης

Προτεινόμενη ρύθμιση

Το άρθρο 28 ΑΝ 1846/1951 αντικαθίσταται ως εξής:

«Ειδικά για τους ασφαλισμένους της παρ. 1β του άρθρου 28 του α.ν. 1846/1951 που πληρούν την ειδική προϋπόθεση της πραγματοποίησης των 750 ημερών κατ' έτος την αμέσως προηγούμενη της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης πενταετία, η μείωση της σύνταξης κατά το ποσοστό του προηγούμενου εδαφίου χωρεί για κάθε μήνα που υπολείπεται μέχρι τη συμπλήρωση του διαμορφούμενου κατ' έτος ηλικίας πλήρους έτους συνταξιοδότησης, σύμφωνα με το παραπάνω.»

3. Αποκατάσταση άνισης μεταχείρισης ως προς το δικαίωμα αναγνώρισης κενών διαστημάτων ασφάλισης και ανεργίας ως πλασματικών χρόνων για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ανεξαρτήτως τελικού φορέα απονομής σύνταξης

Με τη ψήφιση των άρθρων 39,40 Ν.3996/11 αντικαταστάθηκε από 1/1/2011 η παρ.18 του άρθρου 10 Ν.3863/2010 που αναφέρεται στους χρόνους που αναγνωρίζονται για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή/και προσαύξηση του ποσού σύνταξης. Ειδικότερα σε ότι αφορά την αναγνώριση κενών διαστημάτων ασφάλισης τονίζεται ότι «ασφαλισμένος στο Δημόσιο ο οποίος πριν τον διορισμό του είχε ασφαλιστεί σε φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και μεταξύ του διορισμού του στο δημόσιο και της προηγούμενης ασφάλισής του υπήρχε κενό διάστημα, δεν μπορεί να αναγνωρίσει τον χρόνο αυτό στο φορέα κοινωνικής ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας εφόσον δεν θεμελιώνει συνταξιοδοτικό δικαίωμα με τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης του Ν.3863/10». Αντίθετα στην περίπτωση που κάποιος είναι ασφαλισμένος στο δημόσιο και στη συνέχεια ασφαλιζεται σε φορέα κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και

Κοινωνικής Ασφάλισης να θεμελιώνει συνταξιοδοτικό δικαίωμα από 1/1/2011 και εφεξής με βάση το άρθρο 10 Ν.3863/10 τότε έχει τη δυνατότητα αναγνώρισης τυχόν κενών ασφάλισης. Ομοίως αναγνωρίζεται και ο χρόνος ανεργίας. Δηλαδή ο ιδιωτικός υπάλληλος που ασφαλιζεται σε όλο τον εργασιακό του βίο σε φορέα του Υπουργείου Εργασίας μπορεί να αναγνωρίζει ως πλασματικό χρόνο τον χρόνο στρατού, σπουδών, παιδιών, κενών ασφάλισης, ανεργίας, επιδοτούμενης ή μη κλπ, ενώ όταν κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου διορίζεται στο δημόσιο δεν επιτρέπεται να αναγνωρίσει – εξαγοράσει ούτε χρόνο κενού ασφάλισης ούτε χρόνο ανεργίας.

Το ΓΛΚ αποδέχεται τους χρόνους αυτούς εφόσον αναγνωρισθούν από τον προηγούμενο φορέα που υπάγονταν οι εργαζόμενοι γίνονται δεκτοί. Οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας απαντούν ότι εφόσον ο εργαζόμενος έχει ενταχθεί στο Δημόσιο, δεν αναγνωρίζεται ισότιμα ο χρόνος που έχει διανύσει στον ιδιωτικό τομέα – ασφάλισης πρ. ΙΚΑ, ούτε συνακόλουθα τα κενά ασφάλισης που αντίστοιχα που θα μπορούσε να αναγνωρίσει εάν κατά την αίτηση συνταξιοδότησής του, εργαζόταν στον ιδιωτικό τομέα και σε κάθε περίπτωση σε πρ. φορείς ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας.

Επειδή η διάταξη της παρ.18 του άρθρου 10 Ν.3863/2010, εισάγει και προκαλεί στην πράξη άνιση μεταχείριση εργαζομένων ως προς την έκταση του ασφαλιστικού τους δικαιώματος λόγω των περιορισμών στο δικαίωμα αναγνώρισης χρόνου ασφάλισης εξαιτίας του τελευταίου τομέα ασφάλισής τους και απόδοσης της σύνταξης, ζητείται η προώθηση διάταξης με το παρακάτω περιεχόμενο.

Προτεινόμενη ρύθμιση

«Το δικαίωμα αναγνώρισης χρόνων ασφάλισης, ως πλασματικών χρόνων για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του ΕΦΚΑ για τους ασφαλισμένους του ιδιωτικού τομέα παρέχεται και σε όσους θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα ανεξαρτήτως τελικού

φορέα απονομής σύνταξης, σε περίπτωση που εργαζόμενοι προ του διορισμού τους στο Δημόσιο, είχαν ασφαλιστεί σε άλλους φορείς κύριας ασφάλισης πρ. φορέων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η αναγνώριση κενών ασφάλισης, ή χρόνου ανεργίας, επιδοτούμενης ή μη, σύμφωνα με τα παραπάνω, γίνεται από τον φορέα ασφάλισης που υπαγόταν ο εργαζόμενος πριν το διορισμό του στο Δημόσιο».

4. Αποκατάσταση άνισης μεταχείρισης για τους εργαζόμενους στους συνεταιρισμούς – ασφαλισμένους στο πρ. ΤΣΕΑΠΓΣΟ

Κατά τη συνένωση του πρώην ΤΣΕΑΠΓΣΟ με το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, προβλέφθηκε με τη διάταξη του άρθρου 61 παρ. 16 του Ν. 4277/2014 (όπως αναριθμήθηκε με το άρθρο 57 παρ. 6 του Ν.4305/2014) ότι “ασφαλισμένοι οι οποίοι μέχρι 31-7-2007 είχαν ασφαλιστικό δεσμό με το ΤΣΕΑΠΓΣΟ για απασχολήσεις τους από 1-8-2007 και μετά σε Συνεταιριστικές Οργανώσεις θα ασφαλιζονται και θα συνταξιοδοτούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του ΤΣΕΑΠΓΣΟ”. Ήδη, με την Εγκύκλιο 61/2008 του ΙΚΑ ορίζονται, μεταξύ άλλων, οι κατηγορίες ασφαλισμένων που υπήχθησαν στα ΒΑΕ, εφόσον ήταν ασφαλισμένοι στο ΤΣΕΑΠΓΣΟ (οι μετά την 1η-1-1993 ασφαλισμένοι) ή θα προσλαμβάνονταν (παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι) σε συνεταιριστικές οργανώσεις μετά την ένταξη του ΤΣΕΑΠΓΣΟ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούνταν σε εργασίες ή ειδικότητες που εντάσσονται στον ΚΒΑΕ, με την πρόβλεψη επίσης, όπου απαιτείτο της ανάλογης αύξησης εισφορών κλάδου κύριας και επικουρικής σύνταξης, προκειμένου να ισοσταθμιστούν με τις αντίστοιχες εισφορές των ΒΑΕ.

Οι μόνοι εργαζόμενοι, που δεν εντάχθηκαν στον ΚΒΑΕ ήταν οι ασφαλισμένοι με έναρξη ασφαλιστικού βίου πριν την 1-1-1993 (παλαιοί ασφαλισμένοι) που κατά την ένταξη του ΤΣΕΑΠΓΣΟ στο ΙΚΑ ΕΤΑΜ απασχολούνταν σε συνεταιριστικές οργανώσεις και είχαν ήδη ασφαλιστικό δεσμό με το ΤΣΕΑΠΓΣΟ. Για την κατηγορία αυτών των εργαζομένων ακόμα κι αν απασχολούνταν σε εργασίες και ειδικότητες που

υπάγονταν στον ΚΒΑΕ δεν προβλέφθηκε υπαγωγή, μετά την ένωση, στον ΚΒΑΕ.

Η διαφοροποίηση αυτή, τη δεδομένη χρονική στιγμή της θεσμοθετήσεώς της, δεν προκαλούσε ανισότητα, δεδομένου ότι οι συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις του ΤΣΕΑΠΓΣΟ ήταν ευνοϊκές, με αποτέλεσμα πρακτικά, ακόμα και δια της εφαρμογής διαφορετικών καθεστώτων να επιτυγχάνεται ισότιμη αντιμετώπιση της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων. Ωστόσο οι νομοθετικές παρεμβάσεις από το 2010 και εντεύθεν είχαν ως συνέπεια την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τους ασφαλισμένους όλων των ασφαλιστικών ταμείων. Ειδικώς δε μνημονεύεται ότι με το Ν. 4336/2015 μετά το 2022 τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης όλων των ταμείων είναι ενιαία, ενώ από τις διατάξεις αυτές εξαιρέθηκαν οι ασφαλισμένοι στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα, οι οποίοι μπορούν να συνταξιοδοτηθούν κατά 5 έτη νωρίτερα. Η εν λόγω εξαίρεση και η διατήρηση των μικρότερων ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των ασφαλισμένων στα βαρέα υπαγορεύθηκε προφανώς από το γεγονός ότι η απασχόληση σε ορισμένες εργασίες επιφέρει πρόωρα την φθορά του οργανισμού του εργαζομένου και συνακόλουθα έχει ως συνέπεια την αδυναμία συνέχισης της απασχολήσεώς του. Όπως προκύπτει, είναι οξύμωρο άτομα που κάνουν την ίδια ακριβώς εργασία να συνταξιοδοτούνται με ουσιωδώς διαφορετικές συνθήκες και παντελώς ανόμοιες προϋποθέσεις.

Με δεδομένο λοιπόν ότι εν προκειμένω οι παλαιοί εργαζόμενοι σε συνεταιρισμούς, οι οποίοι είχαν ασφαλιστικό δεσμό με το ΤΣΕΑΠΓΣΟ την 31-7-2007 δεν ασφαλιζονται με βαρέα ένσημα, αφού οι διατάξεις του ΤΣΕΑΠΓΣΟ δεν προβλέπουν ασφάλιση σε ΒΑΕ, ενώ αντίθετα οι νέοι ασφαλισμένοι των συνεταιριστικών οργανώσεων, καθώς και οι παλαιοί ασφαλισμένοι, οι οποίοι δεν είχαν ασφαλιστικό δεσμό με το ταμείο κατά την ημερομηνία ένταξης του στο ΙΚΑ υπάγονται στην ασφάλιση του τ. ΙΚΑ και ασφαλιζονται με βαρέα ένσημα, εφόσον απασχολούνται σε εργασία που καλύπτεται από τον ΚΒΑΕ, πλέον δημιουργείται μια κατάφωρη ανισότητα, η οποία σε

καμία περίπτωση δεν συνάδει με το οικοδόμημα του Ενιαίου Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης, όπως αυτό δομήθηκε με το Ν. 4387/2016 και επιχείρησε να διαμορφώσει συνθήκες ισότητας και ενιαίου κανόνες για όλους τους ασφαλισμένους του ΕΦΚΑ.

Δεδομένου δε ότι η εν λόγω ανισότητα προέκυψε ουσιαστικά εξαιτίας των αλληπάλληλων νομοθετικών ρυθμίσεων των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών διατάξεων, χωρίς να συντρέχει πραγματική βούληση του νομοθέτη για τέτοια διαφοροποίηση, απαιτείται νομοθετική παρέμβαση προς αποκατάσταση της προκύπτουσας ανισότητας.

Προτεινόμενη ρύθμιση

Στον κλάδο σύνταξης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ του κλάδου κύριας σύνταξης του ΤΣΕΑΠΓΣΟ υπάγονται αναδρομικά στον ΚΒΑΕ και οι ασφαλισμένοι με έναρξη ασφαλιστικού βίου πριν την 1-1-1993 (παλαιοί ασφαλισμένοι), οι οποίοι κατά την ένταξη του ΤΣΕΑΠΓΣΟ στο ΙΚΑ ΕΤΑΜ ήταν ασφαλισμένοι στο ΤΣΕΑΠΓΣΟ, εφόσον απασχολούνται σε εργασίες ή ειδικότητες που εντάσσονται στον ΚΒΑΕ, με την πρόβλεψη της ανάλογης αύξησης εισφορών κλάδου κύριας και επικουρικής σύνταξης, προκειμένου να ισοσταθμίσουν με τις αντίστοιχες εισφορές των ΒΑΕ.

5. Μείωση ορίων ηλικίας για τους εργαζόμενους στα ΒΑΕ

Η οικονομική κρίση της δεκαετίας που πέρασε και η πανδημία COVID, είχαν ως συνέπεια πολλοί εργαζόμενοι σε βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα να χάσουν την εργασία τους. Στην κατηγορία αυτή εργαζομένων παραμένει βέβαια ως σοβαρό ζήτημα το αντίκτυπο, δυστυχώς συχνά ανεπανόρθωτο, των συνθηκών εργασίας τους στην υγεία τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί, οι οποίοι έχουν συνήθως μεγάλη ηλικία,

αντιμετωπίζουν αδυναμία εξεύρεσης άλλης εργασίας, πολύ περισσότερο με ασφάλιση στα ΒΑΕ, γι' αυτό επιβάλλεται η αντιμετώπιση του προβλήματος με την επαναφορά των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης στα προ μνημονιακών παρεμβάσεων όρια

ηλικίας, με ειδική περαιτέρω πρόνοια για τους εργαζόμενους γονείς στα ΒΑΕ παιδιών με αναπηρία.

Προτεινόμενη διάταξη

1. Παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι του πρ. ΙΚΑ- ΕΤΑΜ με 10.500 ημέρες ασφάλισης, εκ των οποίων 7.500 στα βαρέα και ανθυγιεινά, καθώς και παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι με 4.500 ημέρες ασφάλισης εκ των οποίων 3.600 στα βαρέα και ανθυγιεινά και εκ των οποίων 1000 τα τελευταία 17 χρόνια προ της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης, λαμβάνουν πλήρη σύνταξη στα 60 έτη και στα 55 έτη, εφόσον έχουν τέκνο σωματικά ή πνευματικά ανάκανο για κάθε βιοποριστική εργασία.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

25 Νοέμβρη Παγκόσμια Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των Γυναικών

Εν μέσω μιας παρατεταμένης περιόδου διαρκώς, δυστυχώς, εντεινόμενης οικονομικής, κοινωνικής και υγειονομικής διακινδύνευσης της κοινωνίας, τα συνδικάτα, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες καλούμαστε καθημερινά να αντιμετωπίσουμε μαζί με την απορρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων και την πολυπρόσωπη εργοδοτική αυθαιρεσία, και φαινόμενα απαγορευμένων διακρίσεων, παρενόχλησης ή/και βίας στην εργασία.

Η ΓΣΕΕ τιμά τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους που, κόντρα σε όλες τις δυσκολίες και τις απειλές αντιποίνων ή/και τα αντίποινα, βρίσκουν το θάρρος και τη δύναμη να αντιδράσουν στη βία και την προσβολή της αξιοπρέπειάς τους.

Απευθύνουμε εκ νέου κάλεσμα στις συναδέλφισσες και τους συναδέλφους να στραφούν προς τα συνδικάτα, ώστε να δυναμώσουν τη δυνατότητα έκκαιρης παρέμβασής τους για να έρθουν στο φως οι

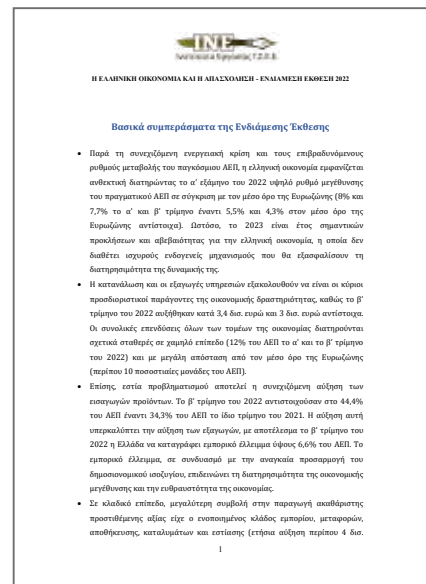
καταγγελίες και να προστατευθούν αποτελεσματικά τα θύματα παρενόχλησης και βίας στην εργασία. Η ύπαρξη και δράση των συνδικαλιστικών μας οργανώσεων σε όλη την επικράτεια είναι πολύτιμη για την υποστήριξη θυμάτων βίας και παρενόχλησης σε όλη την ηπειρωτική και νησιωτική χώρα.

Η στάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι και οφείλει να παραμείνει ρητή και σαφής: Ο έμπρακτος σεβασμός της αξιοπρέπειας του ανθρώπου οφείλει να είναι αυστηρός και απαρέγκλιτος απέναντι στο Κράτος και στην εργοδοσία, καθώς και σε οποιονδήποτε προβαίνει σε πράξεις παρενόχλησης και βίας. Τα συνδικάτα θέλουμε, πρέπει και μπορούμε να παλέψουμε για την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με όποιον τρόπο και εάν αυτή παρέχεται, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και των υπόλοιπων λόγων παράνομων διακρίσεων, της σεξουαλικής και της ηθικής παρενόχλησης. Η προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου, καθώς και της υγείας και της ασφάλειάς του λόγω της δημιουργίας εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος στην εργασία πρέπει να μας βρίσκει έγκαιρα δίπλα στο θύμα.

Ενδιάμεση Έκθεση 2022 του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία και απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την Ενδιάμεση Έκθεση του 2022 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση.

Το πλήρες κείμενο της Ενδιάμεσης Έκθεσης 2022 έχει αναρτηθεί στο site του ΙΝΕ ΓΣΕΕ inegsee.gr & της ΓΣΕΕ www.gsee.gr και είναι διαθέσιμο και στον ακόλουθο σύνδεσμο: bit.ly/3VAmOG0



εύρο το β' τρίμηνο του 2022). Περιορισμένη αύξηση παρουσίασε και ο κλάδος της μεταποίησης, η συμβολή όμως του οποίου στην ενίσχυση παραγωγής είναι περιορισμένη (5,5 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ χαμηλότερα σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης). Δυστυχώς, μισή ήταν η συμβολή των επεργαστικών, κατασκευών και τεχνικών δραστηριοτήτων. Τα στοιχεία αυτά επισημαίνουν την ανάγκη παραγωγικής αναδιάρθρωσης για την ενίσχυση της ανταγωνιστικής βιωσιμότητας της χώρας μας.

- Το δημοσιονομικό σύστημα της ελληνικής οικονομίας αντιμετωπίζει τους κινδύνους που έχουν προκύψει η πανδημία και η πληθωριστική κρίση. Παρόλο, σύμφωνα με όλες τις εκτιμήσεις, το 2023 το πρωταγενές ισοζύγιο της Γενικής Κυβέρνησης εκτιμάται ότι θα είναι πλεονασματικό.
- Η σχετικά μεγάλη αύξηση των έμμεσων φόρων κατά τη διάρκεια της πληθωριστικής κρίσης συντηρεί το πρόβλημα της μη προοδευτικότητας του φορολογικού συστήματος της χώρας. Το α' εξάμηνο του 2022 η Ελλάδα καταλάμβανε την τρίτη θέση μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωζώνης όσον αφορά το ύψος του λόγου έμμεσων/άμεσων φόρων, πίσω από τη Δανία και την Πορτογαλία.
- Η άνοδος του πληθωρισμού φαίνεται να έχει συμβάλει στη βελτίωση της χρηματοπιστωτικής κατάστασης του Δημοσίου, επηρεάζοντας θετικά την εξέλιξη του ποσοστού των πληρωμών για τόκους της Γενικής Κυβέρνησης στο σύνολο των εσόδων της από άμεσους φόρους, έμμεσους φόρους και κοινωνικές εισφορές. Ειδικότερα, το διάστημα γ' τρίμηνο 2021-β' τρίμηνο 2022 το συγκεκριμένο ποσοστό στη χώρα μας διαμορφώθηκε στο 5,6%, μειωμένο κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με την προ πανδημίας περίοδο. Παράλληλα, ο πληθωρισμός συμβάλει, μεταξύ άλλων, και στην αποπληρωμή του ποσοστού του δημόσιου χρέους. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 2022 το χρέος της Γενικής Κυβέρνησης ως ποσοστό του ΑΕΠ θα διαμορφωθεί στο 171,1% (επίπεδο 23,4 ποσοστιαίων μονάδων έναντι του προηγούμενου έτους), ενώ το 2023 θα κατέλθει στο 161,9%.
- Παρόλο, παρά τη βελτίωση αυτή, η χρηματοπιστωτική κατάσταση του Δημοσίου συνεχίζεται να παραμένει σχετικά εθιμοσυνή, δεδομένης μεταξύ άλλων, της

επιδείνωσης της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών, της αύξησης των επιτοκίων εξαιτίας της σύσφιξης της νομισματικής πολιτικής διεθνώς και της γιγαντιαίας απώλειας. Ο δείκτης φερεγγυότητας του Δημοσίου εκτιμάται ότι το 2022 θα παραμείνει σε καθεστώς ultra-Rosa, εξέλιξη που θα αυξήσει σημαντικά τις χρηματοοικονομικές ανάγκες και στον όγκο του χρέους της Γενικής Κυβέρνησης. Τέλος, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η χρηματοπιστωτική κατάσταση του Δημοσίου θα παραμείνει εθιμοσυνή και τη διετία 2023-2024, με τον δείκτη φερεγγυότητας να βρίσκεται στο καθεστώς Ροζα.

- Στο πλαίσιο αυτό, η δημοσιονομική διαχείριση της πληθωριστικής κρίσης πρέπει να γίνει με τρόπο συνετό, δίνοντας προτεραιότητα σε μέτρα που στηρίζουν το διαθέσιμο εισόδημα των πιο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, ενισχύουν τις ραβδωτικές στην οικονομία και έχουν υψηλό επεκτατικό αποτέλεσμα σε όρους εισοδήματος και ποιότητας απασχόλησης. Μια τέτοια σύνθετη επίσημη αποτελεί πρόκληση αλλά και αναγκαιότητα, ώστε να διασφαλιστεί σε μακρομεσοπρόθεσμα ορίζοντα η φερεγγυότητα της χώρας ειδικά μέσα στο επεπαικόμενο οικονομικό περιβάλλον της οικονομίας.
- Το α' εξάμηνο του 2022 το ποσοστό απασχόλησης και το ποσοστό ανεργίας παρουσίασαν σημαντική βελτίωση σε σχέση με το 2021. Το β' τρίμηνο το ποσοστό απασχόλησης ήταν 60,5%, ενώ το ποσοστό ανεργίας 12,2%. Η αγορά εργασίας έχει ήδη ανακάμψει από το σοκ της πανδημικής κρίσης και δεν φαίνεται να επηρεάζεται, προς το παρόν, αρνητικά από την τρέχουσα ενεργειακή κρίση και την πληθωριστική έξαρση. Παρόλο, τα διαρθρωτικά της προβλήματα παραμένουν.
- Το β' τρίμηνο το ποσοστό απασχόλησης ήταν το δεύτερο χαμηλότερο στην ΕΕ, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν κατά 22,1% χαμηλότερη του μέσου όρου της Ευρωζώνης.
- Η μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης εντοπίστηκε στον κλάδο της παροχής καταλύματος και εστίασης και αναψυχής στο εμπόριο. Επί της ουσίας ο ιδιωτικός τομέας δημιουργεί θέσεις απασχόλησης σε κλάδους που παράγουν χαμηλά προσιτά αγαθά, είναι χαμηλής παραγωγικότητας και προσφέρουν χαμηλούς μισθούς. Η απασχόληση στον τριτογενή τομέα της

οικονομίας έχει ανακάμψει στο επίπεδο του 2008, ενώ η απασχόληση στον δευτερογενή τομέα παραμένει κατά 38% χαμηλότερη από το 2008.

- Το β' τρίμηνο του 2022 και το α' τρίμηνο του 2022 υπήρξε σημαντική αύξηση της φερεγγυότητας, η οποία παραμένει το β' τρίμηνο του 2022. Το 50% των ημισυνταξιούχων επιδομάτων να εργαζόταν με πλήρες ωράριο, αλλά δεν μπορούσε να βρει θέση πλήρους απασχόλησης. Ο κλάδος όγκος των υποαπασχολούμενων είναι κρίσιμος 30-44 ετών και ακολουθεί 45-64 ετών.
- Μετά τις αυξήσεις του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα το 2022, η Ελλάδα ανήλθε στην 11η θέση από τη 16η στην οποία βρισκόταν το 2021. Η εξέλιξη αυτή είναι θετική, ωστόσο ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα εξακολουθεί να είναι κάτω από το επίπεδο της αξιοπρεπούς διαβίωσης. Η απόλυτη αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού είναι διαρκώς όσο αυξάνεται το επίπεδο τιμών και επομένως θα πρέπει να υπάρξει νέα και σημαντική αύξηση του κατώτατου μισθού το 2023.
- Η προστασία των εργαζομένων στην Ελλάδα από συλλογικούς συμβάσεις εργασίας είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Βασικότερο είναι το γεγονός ότι, σύμφωνα με σχετικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Ελλάδα πρέπει να αυξήσει το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων κατά 54,2 ποσοστιαίες μονάδες.

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του συναδέλφου Δημήτρη Ράντζου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του συναδέλφου Δημήτρη Ράντζου, Οργανωτικού γραμματέα του Συλλόγου Εργαζομένων Cosmote e-value.

Ο Δημήτρης Ράντζος έφυγε από τη ζωή αιφνιδίως στα 42 του χρόνια, βυθίζοντας στη θλίψη την οικογένειά του, συγγενείς, φίλους, συναδέλφους.

Ο Δημήτρης είχε έντονη συνδικαλιστική δράση από πολύ νωρίς. Όσοι τον γνώριζαν μιλούν για έναν άνθρωπο χαμογελαστό, δοτικό και δίκαιο.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένειά του και στους οικείους του.

Καταβολή δώρου Χριστουγέννων-Υπολογίστε το online με app εφαρμογή

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ) μέσα από μια σειρά απαντήσεων σε βασικά ερωτήματα ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για το δώρο Χριστουγέννων. Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Χριστουγέννων που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο: <http://kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Επίσης το ΚΕΠΕΑ της ΓΣΕΕ έχει δημιουργήσει application εφαρμογή θέτοντας στην διάθεση των εργαζομένων σύγχρονα εργαλεία πληροφόρησης, ώστε να γνωρίζουν και να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Στο app μας θα βρείτε online εφαρμογές, κωδικοποιημένη (αλφαβητικά) ηλεκτρονική βιβλιοθήκη εργασιακών θεμάτων, καθώς και ενημέρωση για την τρέχουσα επικαιρότητα. Για την αμεσότερη επικοινωνία έχουν δημιουργηθεί ειδικές φόρμες υποβολής ερωτημάτων ή καταγγελιών.

Εάν διαθέτετε Android Smartphone μπορείτε να κατεβάσετε την app εφαρμογή μας από το Play Store (<https://play.google.com/store/apps/details?id=gr.gsee.kepea>) ενώ εάν έχετε ios συσκευή από το App Store κάνοντας μία απλή αναζήτηση το «ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ» ή στον ακόλουθο σύνδεσμο

<https://apps.apple.com/gr/app/%CE%B1%CE%B5%CF%80%CE%B5%CE%B1-%CE%B3%CF%83%CE%B5%CE%B5/id1597572379?l=el>

Κατοχύρωση δώρου Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων, όπως και το δώρο Πάσχα και το επίδομα αδείας, κατοχυρώθηκαν περαιτέρω με την Εθνική Γενική ΣΣΕ του έτους 2010 (άρθρο 1) για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου σε όλη την ελληνική επικράτεια, περιλαμβάνονται δε και στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (άρθρα 135-142, 213 ΠΔ 80/2022).

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου για τα δώρα εορτών είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από την αξίωση καταβολής τους.

Ποιοι εργαζόμενοι το δικαιούνται

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών.

Πώς υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό.

Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται **ολόκληρο το Δώρο** που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς, που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα (από 1/5 έως και 31/12), δικαιούνται να λάβουν τμήμα του δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης.

Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής: 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια – ανάλογα με το πώς αμείβονται – για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Εκτός από την περίπτωση που η εργασία παρασχέθηκε χωρίς διακοπή όλο το διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου, στο διάστημα αυτό συνυπολογίζονται και όλες οι ημέρες που οι εργαζόμενοι-ες απουσιάζουν νόμιμα από την εργασία τους (πχ με ετήσια άδεια, με άδεια μητρότητας). Ειδικά ως προς την απουσία των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στο διάστημα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων συνυπολογίζονται τα «τριήμερα ασθενείας», δηλαδή ο χρόνος απουσίας κατά τον οποίο δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας, ενώ αφαιρούνται τα διαστήματα που καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα ασθενείας.

Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Το δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί

μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Το δώρο Χριστουγέννων υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΕΦΚΑ και Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία.

Ειδικότερα για τις αποδοχές του δώρου Χριστουγέννων

Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των **τακτικών αποδοχών**. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών, σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων εντάσσονται επίσης και:

- το επίδομα αδείας: για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μικτό μισθό) με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

- η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.

Απολογισμός Δράσεων 2022

- η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρεσιμες γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.
- η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- η αμοιβή από προμήθειες.
- το επίδομα κατοικίας
- το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Ειδικότερες κατηγορίες, ενδεικτικά:

α. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους ωρομίσθιους

Για όσους αμείβονται με ωρομίσθιο ο υπολογισμός γίνεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του διαστήματος από 1-5-2022 μέχρι 31-12-2022. Διαιρούνται δηλαδή οι συνολικές αμοιβές που έλαβε ο μισθωτός μέσα στο διάστημα αυτό δια του αριθμού των ημερών του διαστήματος αυτού κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε η διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του. Το ποσό που προκύπτει πολλαπλασιάζεται επί τον αριθμό των ημερομισθίων που αναλογούν στη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

β. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται καθημερινά λιγότερες ώρες (σε σχέση με τη πλήρη απασχόληση) θα λάβουν ως δώρο Χριστουγέννων όσα ημερομίσθια λαμβάνει και ο εργαζόμενος με πλήρη απα-

σχόληση έχοντας όμως ως βάση υπολογισμού τις μειωμένες αποδοχές και αναλόγως με τον χρόνο απασχόλησης του από 01/05/2022 έως 31/12/2022.

γ. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με διαλείπουσα εργασία (εκ περιτροπής απασχόληση).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερες από 5 ημέρες τη βδομάδα (για τους απασχολούμενους με πενθήμερο) και λιγότερες από 6 ημέρες τη εβδομάδα (για τους απασχολούμενους με δήμερο) δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια μέσα στο διάστημα από 01/05/2022 έως 31/12/2022.

Προσοχή: Σε όλες τις περιπτώσεις το ποσό του δώρου προσαυξάνεται με τον συντελεστή αδείας 0,041666.

Πότε παραγράφονται οι αποδοχές των Δώρων.

Βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα οι αποδοχές των Δώρων στον ιδιωτικό τομέα παραγράφονται μετά από 5ετία από το τέλος του έτους που ήταν απαιτητές βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα.

Τι πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος αν δεν του καταβληθεί το Δώρο

Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21 Δεκεμβρίου

Σε περίπτωση που το Δώρο Χριστουγέννων δεν καταβληθεί έγκαιρα, οι εργαζόμενοι-ες ή/και τα σωματεία μπορούν και πρέπει να προσφύγουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να συνταχθεί μηνυτήρια αναφορά. Η μηνυτήρια αναφορά διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα για την άσκηση ατομικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη ενώ παράλληλα διαβιβάζεται και στο οικείο αστυνομικό τμήμα για την κίνηση της αυτόφωρης διαδικασίας. Οι εργαζόμενοι-ες ή/και τα σωματεία τους έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν μήνυση απευθείας στο αρμόδιο αστυνο-

μικό τμήμα και να ζητήσουν την εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας.

Επισημαίνεται ότι στη μηνυτήρια αναφορά θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και τα στοιχεία κατοικίας του εργοδότη, εάν αυτό είναι δυνατό, δεδομένου ότι η διαδικασία του αυτοφώρου διαρκεί έως και 48 ώρες.

Σε κάθε περίπτωση μη καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων, μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν άμεσα, διενεργώντας ελέγχους και να βρίσκονται σε πλήρη ετοιμότητα, για την άσκηση της διαδικασίας του αυτοφώρου και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων.

Οι εργαζόμενοι-ες μπορούν να προβαίνουν σε **επώνυμες ή ανώνυμες καταγγελίες** στην ενιαία γραμμή εξυπηρέτησης 1555 ή στην ηλεκτρονική υπηρεσία υποβολής ανώνυμης καταγγελίας της Επιθεώρησης Εργασίας ή με αποστολή μηνύματος μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) στο Τμήμα Επιθεώρησης του τόπου εργασίας τους.

Η ΓΣΕΕ ενημερώνει ότι το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ (ΚΕΠΕΑ-ΓΣΕΕ) www.kepea.gr είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας που αφορούν στη μη καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων. Υποβάλλετε το ερώτημα ή την καταγγελία σας εδώ: <https://www.kepea.gr/contact.php?ask=8>

Υπολογίστε το Δώρο Χριστουγέννων

με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

<https://www.kepea.gr/calc-doro-xristoygennon.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-xristoygennon.php>

Τρόποι επικοινωνίας

Με διαρκή σκοπό την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση, η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Νέο εργατικό δυστύχημα σε εργολάβο του ΔΕΔΔΗΕ

Τα εργατικά δυστυχήματα πληθαίνουν και η χρονιά κλείνει με δεκάδες εργαζόμενους νεκρούς.

Ο θάνατος του 40χρονου εργαζόμενου σε εργολάβο του ΔΕΔΔΗΕ το Σάββατο, ξεχειλίζει το ποτήρι της αγανάκτησης.



Είναι το τέταρτο εργατικό δυστύχημα μέσα στο τελευταίο τρίμηνο σε εργολάβο του ΔΕΔΔΗΕ, με τις συνθήκες που οδηγούν στο θάνατο να επαναλαμβάνονται χωρίς να έχει ληφθεί κανένα ουσιαστικό μέτρο.

Μόλις το περασμένο καλοκαίρι εκφράσαμε την κατηγορηματική αντίθεση σε μια επικίνδυνη νομοθέτηση του Υπουργείου Ανάπτυξης και συγκεκριμένα στο άρθρο 88 του νόμου 4964/2022 που ψηφίστηκε στη Βουλή, όπου ο Διαχειριστής του Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας δύναται να αναθέτει σε μη αδειοδοτημένο προσωπικό την εκτέλεση επιμέρους εργασιών αναγκαίων για την κατασκευή ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων, υφιστάμενων ή νέων εγκαταστάσεων επί εδάφους, επί στύλου, επί κτηρίων, και ιδίως βοηθητικών εργασιών όπως εργασίες στερέωσης εξοπλισμού, χωματουργικές, δομικές, όπως κατασκευή βάσεων στήριξης και παρασκευή δομικών μιγμάτων, μεταφοράς υλικών στον τόπο εκτέλεσης του έργου και καθαρισμού.

Μία εξόχως επικίνδυνη νομοθετική παρέμβαση του Υπουργείου Ανάπτυξης, το οποίο φέρει και την αποκλειστική ευθύνη για τυχόν συνέπειες στην υγεία, την ασφάλεια και τις ζωές ανθρώπων.

Οι εργαζόμενοι στον κλάδο καταγγέλλουν εντατικοποίηση της εργασίας, εξαντλητικά ωράρια, ελλιπή έως και ανύπαρκτα μέτρα ασφαλείας.

Η ΓΣΕΕ εδώ και ενάμιση χρόνο έχει καταθέσει στην Κυβέρνηση πλήρες πακέτο προτάσεων για τον περιορισμό των εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων. Έχει κρούσει κατ' επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου για την τραγική αυτή κατάσταση, η οποία όμως συνεχίζεται με ότι αυτό σημαίνει για τις αποφάσεις και δράσεις των αρμοδίων.

Απαιτούμε τη λήψη μέτρων εδώ και τώρα, εκφράζουμε την αγωνία μας για την εφιαλτική τροπή που έχουν λάβει τα εργατικά δυστυχήματα στη χώρα μας, αρνούμαστε να αποδεχθούμε μία καθημερινότητα με νεκρούς εργαζόμενους.

Για το εργατικό δυστύχημα με 30χρονο νεκρό στη βιομηχανία Φωσφορικών Λιπασμάτων Καβάλας

Ακόμη ένας συνάδελφος χάνει τη ζωή του εν ώρα δουλειάς. Αυτή τη φορά στα Φωσφορικά Λιπάσματα Καβάλας 30χρονος εργαζόμενος, κατά τη διάρκεια εργασιών συντήρησης χθες το μεσημέρι, τραυματίζεται σοβαρά, μεταφέρεται στο νοσοκομείο όπου εκεί δυστυχώς διαπιστώνεται ο θάνατός του.

Ο κόμπος έχει φτάσει στο χτένι.

Μετράμε κάθε μέρα νεκρούς εργαζόμενους και εκ του αποτελέσματος φαίνεται ξεκάθαρα ότι δεν έχει ληφθεί κανένα ουσιαστικό μέτρο.

Τα ερωτήματα για το τελευταίο εργατικό δυστύχημα είναι πολλά και οι υπεύθυνοι του εργοστασίου πρέπει να τα απαντήσουν άμεσα.

Το μηχάνημα συντήρησης ήταν σε λειτουργία όταν κλήθηκε ο συντηρητής για επιδιόρθωση; Συνόδευσε τον συντηρητή στο σημείο των εργασιών ο υπεύθυνος για τον συγκεκριμένο τομέα παραγωγής του εργοστασίου; Στο εργοστάσιο τηρούνται τα μέτρα υγείας και ασφάλειας; Το τελευταίο διάστημα εκτός από τα εργατικά ατυχήματα που έχουν δηλωθεί έχουν γίνει και άλλα τα οποία δεν έχουν καν δηλωθεί; Τι γίνεται γενικότερα με τη συντήρηση των εγκαταστάσεων;

Αξίζει να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη λιπασματοβιομηχανία είναι η μοναδική παγκοσμίως η οποία λειτουργεί με εργαζόμενους αποκλειστικά ορισμένου χρόνου.

Όσοι ευθύνονται πρέπει επιτέλους να αναλάβουν τις ευθύνες τους.

Καλούμε τις αρμόδιες αρχές να πάψουν να κωφεύουν και να εντατικοποιήσουν τους ελέγχους στους χώρους εργασίας.

Επιβάλλεται να λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα και να αποδίδονται άμεσα οι ευθύνες όπου αυτές αναλογούν.

Η μαύρη λίστα με τους νεκρούς εργαζόμενους γιγαντώνεται.

Φτάνει πια!! Μιλάμε για ανθρώπινες ζωές που χάνονται...

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στον πολιτισμό

Ο πλούτος, η συνέχεια και η ανάπτυξη της πολιτιστικής κληρονομιάς και δημιουργίας στηρίζεται κατά πρώτο λόγο στην κατοχύρωση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στον πολιτισμό.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει το συλλογικό αίτημα των ανθρώπων που εργάζονται και, κατ' ακριβολογία, υπηρετούν τον Πολιτισμό στη χώρα μας για την αποκατάσταση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους ταυτότητας.

Ο πλούτος, η συνέχεια και η ανάπτυξη της πολιτιστικής κληρονομιάς και δημιουργίας στηρίζεται κατά πρώτο λόγο στην εξασφάλιση και εφαρμογή στην πράξη του απαιτούμενου σταθερού πλαισίου για την κατοχύρωση των εκπαιδευτικών και κατ'επέκταση επαγγελματικών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στον Πολιτισμό.

Η πολιτική για τον Πολιτισμό οφείλει να υποστηρίξει με ισχυρά θεμέλια την Καλλιτεχνική Εκπαίδευση και να στηρίζει τους καλλιτέχνες που τον παράγουν και τον προάγουν όχι μόνο σε εθνικό, αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Η σύνδεση του Πολιτισμού με την ταυτότητα της χώρας, δεν έχει διαχρονικά τύχει της οφειλόμενης προσοχής ως προς τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα.

Το επαγγελματικό, οικονομικό και κυρίως ηθικό αποτύπωμα της από-ειδίκευσης των καλλιτεχνών και το μήνυμα που δίνεται στην όποια εργοδοσία, δημόσια και ιδιωτική, δεν ανταποκρίνεται ούτε στην πολιτιστική ιστορία, ούτε συμβάλλει στο πολιτιστικό μέλλον του τόπου μας.

Η ΓΣΕΕ, επισημαίνοντας τη δυσκολία αποκατάστασης των συνεπειών από την άμεση εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του ΠΔ 85/2022 για την εκπαιδευτική διαβάθμιση των καλλιτεχνικών επαγγελματιών (πχ διαγωνισμοί, αλλαγή όρων αμοιβής, εργασίας και ασφάλισης), ζητά την αναστολή εφαρμογής τους και την άμεση έναρξη κοινωνικού διαλόγου μεταξύ της πολιτείας και των θεσμικών συλλογικών οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στον πολιτισμό. Δηλώνει ότι είναι έτοιμη μέσω της γνώσης και της εμπειρίας του Ινστιτούτου Εργασίας της να υποστηρίξει τον οφειλόμενο οργανωμένο κοινωνικό διάλογο για τη σύγχρονη διαβάθμιση της Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης, την κατάλληλη ένταξη των επιπέδων της στο εθνικό επίπεδο προσόντων και την περιγραφή των καλλιτεχνικών επαγγελμάτων, στη βάση των διαδρομών απόκτησης των απαιτούμενων προσόντων για την άσκησή τους.



ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2023

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Πρόσκληση προς εργοδοτικούς φορείς για έναρξη διαπραγματεύσεων για ΕΓΣΣΕ

Πρόσκληση στους εργοδοτικούς φορείς (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ) απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, για την άμεση έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Η ΓΣΕΕ, εκτός από αιτήματα θεσμικού χαρακτήρα τα οποία τεκμηριωμένα θα θέσει στη διαπραγμάτευση, επικεντρώνει τις διεκδικήσεις της στα εξής:

1. Σύναψη συμφωνίας για νέο συμβατικό κατώτατο μισθό, με στόχο την προστασία της αξιοπρεπούς διαβίωσης και κριτήριο το 60% του διάμεσου μισθού με συνεκτίμηση του πληθωρισμού στην πραγματική αγοραστική δύναμη των μισθωτών.
2. Ενσωμάτωση στην ΕΓΣΣΕ των τελικών διατάξεων για τη νομική μορφή, την οργάνωση και λειτουργία του «Ειδικού Λογαριασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης» (ΕΛΕΚ), σύμφωνα με το αρθρ. 15 § 5 του ν. 4921/2022 και το αρθρ.2 της προηγούμενης ΕΓΣΣΕ (ΠΚ 15/30.6.2022).

Για τη Συνομοσπονδία διαχρονικά, γεγονός που τονίζεται και στην παρούσα πρόσκληση προς τους εργοδοτικούς φορείς, δε μπορεί να υπάρξει πραγματική οικονομική ανάπτυξη χωρίς ουσιαστική ανάκαμψη της αγοράς εργασίας.

Οι συνθήκες επιβάλλουν ανάμεσα σε άλλα, τη ριζική επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως προβλέπει και σχετική οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο 80% των εργαζομένων.

Στη χώρα μας οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν μόλις το 26% των εργαζομένων, όταν σε άλλες χώ-

ρες της Κεντρικής και της Βόρειας Ευρώπης τα ποσοστά κάλυψης ξεπερνούν το 70%.

Η πρόσκληση προς τους εργοδοτικούς φορείς

Π Ρ Ο Σ Κ Λ Η Σ Η

Για την έναρξη διαπραγματεύσεων με σκοπό την κατάρτιση και υπογραφή νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), σύμφωνα με το ν. 1876/1990, όπως ισχύει.

Από

Τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Πατησίων 69.

Προς

Το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), οδός Ξενοφώντος 5, Αθήνα.

Τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), οδός Αριστοτέλους 46, Αθήνα.

Την Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), οδός Μητροπόλεως 42, Αθήνα.

Το Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), οδός Αμαλίας 34, Αθήνα

Το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ), Πλ. Μοριχόβου 1, Θεσσαλονίκη.

Κοινοποίηση:

Υπουργό Οικονομικών

Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων

Διοικητή Επιθεώρησης Εργασίας

Διοικητή Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

Η ΓΣΕΕ αποφάσισε να κινήσει τη διαδικασία του άρθρου 4 του Ν.1876/90 και να σας καλέσει σε διαπραγματεύσεις, με σκοπό την κατάρτιση και υπογραφή νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, οι όροι της οποίας θα αποτελούν συνέχεια των ρυθμίσεων των προηγούμενων ΕΓΣΣΕ.

Αιτήματα - τεκμηρίωση

Με την επιφύλαξη να θέσουμε τεκμηριωμένα κατά τη συλλογική διαπραγμάτευση περαιτέρω αιτήματα θεσμικού χαρακτήρα και διεκδικήσεις των εργαζομένων, επικεντρώνουμε στην παρούσα Πρόσκληση τα εξής:

Σύναψη συμφωνίας για νέο συμβατικό κατώτατο μισθό, με στόχο την προστασία της αξιοπρεπούς διαβίωσης και κριτήριο το 60% του διάμεσου μισθού με συνεκτίμηση του πληθωρισμού στην πραγματική αγοραστική δύναμη των μισθωτών.

Ενσωμάτωση στην ΕΓΣΣΕ των τελικών διατάξεων για τη νομική μορφή, την οργάνωση και λειτουργία του «Ειδικού Λογαριασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης» (ΕΛΕΚ), σύμφωνα με το αρθρ. 15 § 5 του ν. 4921/2022 και το αρθρ.2 της προηγούμενης ΕΓΣΣΕ (ΠΚ 15/30.6.2022).

i) Η Ελλάδα χρειάζεται σήμερα περισσότερο από κάθε άλλη φορά ένα παραγωγικό και κοινωνικό σχέδιο ανοικοδόμησης της οικονομίας με επίκεντρο την προστασία της εργασίας, για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που δημιουργούν οι σύνθετες γεωπολιτικές και διεθνείς οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις και η κλιματική αλλαγή.

Ο συνδυασμός των επιπτώσεων της πανδημίας, της ακρίβειας και των γεωπολιτικών εξελίξεων, που προκάλεσε η εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία προκαλεί για την ελληνική οικονομία και την αγορά εργασίας μια εύθραυστη κατάσταση με αβέβαιες προοπτικές. Ο ρυθμός μεγέθυνσης της οικονομίας αναθεωρείται πλέον προς τα κάτω και θα είναι οριακός για το 2023. Κυρίαρχη είναι η ελπίδα η οικονομία

να μη βρεθεί σε κατάσταση στασιμοληθωρισμού. Η ανεργία παρά την πτωτική της πορεία παραμένει σε υψηλό επίπεδο. Το ποσοστό της απασχόλησης είναι από τα χαμηλότερα στην Ε.Ε. Οι διαταραχές στις αλυσίδες εφοδιασμού, τα υψηλά κόστη συναλλαγών και οι νέες μορφές εργασίας, που αναπτύχθηκαν στη διάρκεια της πανδημίας, έχουν προκαλέσει μετασχηματισμούς στην ποιότητα και την ασφάλεια της εργασίας δημιουργώντας ένα επισφαλές εργασιακό περιβάλλον για πολλές ομάδες εργαζομένων. Την ίδια στιγμή οι υψηλές τιμές της ενέργειας και των τροφίμων μειώνουν το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών, ειδικά εκείνων που βρίσκονται από τη μέση και κάτω της κοινωνικής πυραμίδας και έχουν υψηλή ροπή δαπάνης για τρόφιμα, αυξάνοντας σημαντικά τον κίνδυνο να βρεθούν σε συνθήκες ακραίας φτώχειας και σοβαρής υλικής αποστέρησης.

Η πρόσφατη αύξηση του νόμιμου κατώτατου μισθού και τα διάφορα περιστασιακά κρατικά καταναλωτικά επιδόματα αντισταθμίζουν μόνο εν μέρει τις επιπτώσεις της ακρίβειας. Και όπως συμβαίνει πάντα σε χώρες με αδύναμο σύστημα κοινωνικής προστασίας, όπως και στην Ελλάδα, οι επιπτώσεις της ακρίβειας επιβαρύνουν περισσότερο τους εργαζόμενους και τις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα όμως, που δεν πρέπει να υποτιμάται, είναι ότι ο συνδυασμός κοινωνικής ανασφάλειας, αβεβαιότητας και δυσαρέσκειας τροφοδοτεί τον πολύμορφο λαϊκισμό και υπονομεύει την εμπιστοσύνη και την αναγκαία κοινωνική αλληλεγγύη, τις οποίες προϋποθέτει η ενίσχυση της δημοκρατίας.

ii) Η Γενική Συνομοσπονδία διαχρονικά υποστηρίζει ότι δεν μπορεί να υπάρξει πραγματική οικονομική ανάπτυξη χωρίς ουσιαστική ανάκαμψη της αγοράς εργασίας. Η θέση μας αυτή αποκτά μεγαλύτερη σημασία στις σημερινές συνθήκες. Οι συνθήκες αυτές επιβάλλουν, ανάμεσα σε άλλα, ριζική επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβά-

σεις στην Ελλάδα είναι αξιοσημείωτα χαμηλό, περίπου στο 26%, ενώ στις χώρες της Κεντρικής και της Βόρειας Ευρώπης τα ποσοστά κάλυψης ξεπερνούν το 70%. Βάσει σχετικής οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Ελλάδα είναι υποχρεωμένη τα επόμενα έτη, να αυξήσει το ποσοστό κάλυψης στο 80%.

Οι στόχοι μιας χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής μεγέθυνσης, της καθολικής προστασίας των ευάλωτων ομάδων εργαζομένων και της ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων πρέπει να γίνουν οι κύριοι πυλώνες της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής για την αντιμετώπιση του ελλείμματος αξιοπρεπούς εργασίας στη χώρα μας και των οικονομικών και μισθολογικών ανισοτήτων.

Η ενίσχυση των θεσμών προστασίας της εργασίας είναι το πιο αποτελεσματικό δημοκρατικό μέσο υποστήριξης της ανθεκτικότητας της ελληνικής οικονομίας και της άμβλυνσης των κοινωνικών ανισοτήτων. Οι αρχές αυτές διατυπώθηκαν και υποστηρίχθηκαν καθολικά στο Παγκόσμιο Φόρουμ της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας τον Φεβρουάριο του 2022 για μια ανθρωποκεντρική ανάπτυξη και περιλαμβάνονται και στην εκατονταετή διακήρυξή της για το μέλλον της αξιοπρεπούς εργασίας. Ειδικά σε συνθήκες μεγάλης αβεβαιότητας, ο κοινωνικός διάλογος είναι ο κύριος θεσμός προστασίας της κοινωνικής συνοχής και της δημοκρατίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ενισχύουν τα δημοκρατικά θεμέλια των αγορών εργασίας και την εμπιστοσύνη στις δημοκρατικές αξίες των κοινωνιών μας. Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις συνδιαμορφώνουν μια προοπτική ανάπτυξης που μπορεί να είναι ανθρωποκεντρική, συμπεριληπτική, ανθεκτική και βιώσιμη.

Όλα τα ευρήματα των δεικτών κοινωνικής βιωσιμότητας δείχνουν την ανάγκη για ισχυρή δέσμευση των οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής για αποτελεσματικά μέτρα στήριξης της αγοράς εργασίας, του εισοδήματος των εργαζομένων και των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Οι παρεμβάσεις αυτές

είναι αναγκαίες αφενός για την ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης αφετέρου για την επίτευξη στόχων της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για μια βιώσιμη και ανθρωποκεντρική ανάπτυξη. Η Ελλάδα πρέπει να επιταχύνει τη δημιουργία συνθηκών πλήρους, παραγωγικής και αξιοπρεπούς απασχόλησης. Υπάρχει σαφής ανάγκη ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής με την προστασία θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία, με αξιοπρεπείς μισθούς, με εξασφάλιση ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και με την προώθηση πολιτικών διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης, ώστε να διασφαλιστεί η ισότητα των φύλων και των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων στη διανομή της ευημερίας.

iii) Η απώλεια αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού εξαιτίας της ακρίβειας στην Ελλάδα ξεπερνούσε το 19% τον Σεπτέμβριο του 2022. Επίσης, το ύψος του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα είναι χαμηλότερο εκείνου, που θα μπορούσε να διασφαλίσει για τους εργαζόμενους ένα εισόδημα αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Τα δεδομένα για την κατάσταση της αγοράς εργασίας μας δείχνουν ότι η αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού και η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της προστασίας της εργασίας είναι επιβεβλημένη. Δεδομένης της διάρκειας του κύματος της ακρίβειας, υπάρχει άμεση ανάγκη για επαρκή αύξηση του κατώτατου μισθού, που θα βοηθούσε σημαντικά στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των νοικοκυριών με χαμηλό εισόδημα στην τρέχουσα κρίση κόστους ζωής και στην ενίσχυση της καταναλωσης. Επίσης, υπάρχει άμεση ανάγκη επαναρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και σημαντικής αύξησης του ποσοστού κάλυψης της προστασίας των εργαζομένων με κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την επίτευξη μισθολογικών προσαρμογών, οι οποίες θα αντισταθμίζουν την επίδραση του πληθωρισμού σε όλη την κλίμακα των μισθών με στόχο την επίτευξη δίκαιων αμοιβών. Μια τέτοια εξέλιξη θα έχει θετικές επιδράσεις τόσο για την δικαιότερη διανομή του εισοδήματος, όσο και για την

δημιουργία συνθηκών μιας χρηματοπιστωτικά σταθερής και αναπτυξιακά βιώσιμης οικονομίας.

Για τους λόγους αυτούς

η ΓΣΕΕ καλεί τις εργοδοτικές οργανώσεις, με τις οποίες θεσμικά καταρτίζουμε την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, να ξεκινήσουμε χωρίς καθυστερήσεις, τη συλλογική διαπραγμάτευση για τον καθορισμό νέου συμβατικού κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, δεσμευτικού για όλα τα μέλη των Οργανώσεών μας, αναλαμβάνοντας τις ευθύνες που μας αναλογούν στο πλαίσιο του νόμου και των αναγκών της Κοινωνίας και της Οικονομίας.

Ο κατώτατος μισθός πρέπει να είναι επαρκής για αξιοπρεπή διαβίωση, η οποία προσεγγίζεται με το κριτήριο του 60% του διάμεσου μισθού και με συνεκτίμηση του πληθωρισμού στην πραγματική αγοραστική δύναμη.

Το αίτημά μας για καθορισμό νέου και ικανοποιητικού κατώτατου συμβατικού μισθού θεωρούμε ότι θα συμβάλει ουσιαστικά και στην αποδυνάμωση και κατάργηση του λεγόμενου νόμιμου κατώτατου μισθού, που αποτέλεσε καίριο πλήγμα στη συλλογική αυτονομία, μέσω της αποκλειστικής κρατικής ρύθμισής του.

Για τη ΓΣΕΕ, αλλά και για την πλειονότητα των κορυφαίων εργοδοτικών Οργανώσεων, εξακολουθεί να ισχύει η συμφωνία μας για την ανάγκη να αποκατασταθεί πλήρως η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ως προς το περιεχόμενο και την καθολικότητα στην δέσμευσή της, με την επαναφορά όχι μόνο του θεσμικού αλλά και του οικονομικού περιεχομένου της στον καθορισμό των γενικών υποχρεωτικών κατώτατων μισθών στη χώρα.

Στο πλαίσιο αυτό θεωρούμε ότι κατά την επικείμενη συλλογική διαπραγμάτευση για τη νέα ΕΓΣΣΕ θα εξαντληθεί κάθε δυνατότητα επίτευξης συμφωνίας, για τον καθορισμό και μισθολογικών όρων, την οποία θα αξιοποιήσουμε ως μέσο πίεσης προς την

Πολιτεία για την άρση των συνεπειών των νόμων 4093/2012, του 4172/2013 και του 4564/2018, οι οποίοι, παρά τις διακηρύξεις για σεβασμό του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής αυτονομίας, συνεχίζουν αδιατάρακτα να εφαρμόζονται από τις έκτοτε Κυβερνήσεις, διατηρώντας τη μονομερή παρέμβαση του Κράτους σε πεδία που ανήκουν στη ρυθμιστική ή/και διαχειριστική αυτονομία των εθνικών κοινωνικών εταίρων.

Τα παραπάνω ζητήματα θα τεθούν πιο αναλυτικά και τεκμηριωμένα από τη ΓΣΕΕ κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα ΕΓΣΣΕ.

Σας καλούμε, μέσα στις προθεσμίες που θέτει ο Ν. 1876/90, να ορίσετε τους εκπροσώπους σας για την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Η πρώτη συνάντηση προτείνουμε να πραγματοποιηθεί στα Γραφεία της ΓΣΕΕ, οδός Πατησίων 69, Αθήνα και οι επόμενες, εφόσον βεβαίως χρειασθούν, μπορούν να πραγματοποιηθούν εκ περιτροπής στα Γραφεία των Οργανώσεών σας διαδοχικώς, όπως έγινε και στα προηγούμενα χρόνια.

Σας γνωρίζουμε ότι από την πλευρά μας εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ θα είναι οι ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ, Πρόεδρος, ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ, Γενικός Γραμματέας, ΕΥΘΥΜΙΟΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ, αναπλ. Πρόεδρος, ΒΑΓΓΕΛΗΣ ΜΟΥΤΑΦΗΣ, Γραμματέας Οργανωτικού, ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ, Γραμματέας Οικονομικού, ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΔΑΝΟΥΣΗΣ, Αναπλ. Γεν. Γραμματέας, ΘΑΝΟΣ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ, Αναπλ. Γραμ. Οργανωτικού, ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ, Αναπλ. Γραμ. Οικονομικού, ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΕΡΡΟΣ, Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής, ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ, Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής, συνεπικουρούμενοι και από νομικούς συμβούλους ή ειδικούς επιστήμονες- συνεργάτες, εφόσον αυτό θεωρηθεί απαραίτητο.

Αρμόδιος δικαστικός επιμελητής να επιδώσει νόμιμα την παρούσα σε όσους αυτή απευθύνεται, αντιγράφοντάς την ολόκληρη στην έκθεση επίδοσης που θα συντάξει.

Αθήνα, 16/1/2023

Απολογισμός Δράσεων 2023

Με εντολή της Διοίκησης της ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης

Για την απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους από τη EURODRIP

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει τη διοίκηση της εταιρείας Eurodrip-Rivulis, η οποία παρανόμως και με αβάσιμες αιτιάσεις προχώρησε στην απόλυση του προέδρου του σωματίου των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Τέτοιου είδους απαράδεκτες πρακτικές, έχουν ξεκάθαρο στόχο τον εκφοβισμό των εργαζομένων ώστε να μην διεκδικούν τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

Η Συνομοσπονδία, καλεί τη διοίκηση της εταιρείας να πάρει πίσω την απόλυση του συναδέλφου και διαμηνύει προς πάσα κατεύθυνση ότι τέτοιου είδους εργοδοτικές πρακτικές, όχι μόνον δεν πετυχαίνουν το στόχο τους αλλά αντιθέτως εντείνουν τη θέληση και τον αγώνα των συνδικατών.

Επιστολή της ΓΣΕΕ

στους Αρμόδιους Υπουργούς για τους όρους αμοιβής των εργαζομένων των ΔΕΥΑ

Επιστολή στους αρμόδιους Υπουργούς Οικονομικών, Εργασίας και Εσωτερικών απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, με αίτημα την αποκατάσταση των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των όρων αμοιβής των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης.

Από την 1/1/2013, το προσωπικό των ΔΕΥΑ έχει υπαχθεί στο ενιαίο μισθολόγιο του στενού δημόσιου τομέα, με συνέπεια να μην υπάρχει ένα ισορροπημένο και αξιοπρεπές σύστημα αμοιβής που να ανταποκρίνεται στις ειδικές συνθήκες εργασίας του συγκεκριμένου προσωπικού.

Για το λόγο αυτό, η ΓΣΕΕ συνηγορεί στο αίτημα της ΠΟΕ- ΔΕΥΑ για την εξαίρεση του προσωπικού των Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης, από την εφαρμογή των διατάξεων του ενιαίου μισθολογίου.



ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ

Υγεία και Ασφάλεια Εργαζομένων σε Συνθήκες Ψύχους, Εντόνων Χιονοπτώσεων και Παγετού

Η ΓΣΕΕ προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων σε συνθήκες ψύχους, έντονων χιονοπτώσεων και παγετού, ενημερώνει για τα ακόλουθα:

1. Γενικές Οδηγίες

Οι σφοδρές χιονοπτώσεις και τα έντονα καιρικά φαινόμενα πλήττουν ιδιαίτερα από σήμερα Κυριακή 5-2-2023 μεγάλο μέρος της χώρας. Προς τούτο, είναι κρίσιμες οι γενικές οδηγίες **που εκδίδονται από τη Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας βάσει των Δελτίων Επικίνδυνων Καιρικών Φαινομένων της ΕΜΥ** για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των κατοίκων όλης της χώρας, αλλά και ιδιαίτερα των περιοχών που πλήττονται εντονότερα από τα φαινόμενα κακοκαιρίας, με έμφαση στα μέτρα προστασίας, εξαιτίας της διακοπής των μετακινήσεων ή της σημαντικής και κυρίως επικίνδυνης επιβάρυνσής τους.

2. Αδυναμία προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους

Οι εργαζόμενοι που δεν θα καταφέρουν να προσέλθουν στην εργασία τους όχι λόγω δικής τους υπαιτιότητας, αλλά εξαιτίας σπουδαίου λόγου που οφείλεται σε αδυναμία μετακίνησής τους λόγω της χιονόπτωσης και των συνεπειών της δικαιούνται κανονικά της αποδοχής τους για την ημέρα ή τις ημέρες αυτές της κακοκαιρίας, αρκεί να έχει προηγηθεί τουλάχιστον δεκαήμερη πραγματική εργασία στον εργοδότη τους.

Τυχόν διακοπή των συγκοινωνιών και επικινδυνότητα όλων των δρόμων, και όχι μόνο των κεντρικών οδικών αρτηριών, εξαιτίας της σφοδρής χιονόπτωσης και του παγετού που ακολουθεί, αλλά και της χαμηλής ορατότητας σε πολλές περιπτώσεις, αποτελούν τυπική περίπτωση σπουδαίου λόγου, που

δικαιολογεί, σύμφωνα με την καλή πίστη, τη μη παροχή της εργασίας.

Εφόσον υπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, το δικαίωμα στις αποδοχές της ημέρας κακοκαιρίας θεμελιώνεται όταν η επιχείρηση λειτούργησε κανονικά και ο εργαζόμενος δεν κατόρθωσε, παρά την καταβληθείσα από μέρους του προσπάθεια, να μεταβεί στην εργασία του. Επίσης το δικαίωμα αυτό διατηρείται και όταν η επιχείρηση δεν λειτούργησε κανονικά επειδή ο εργοδότης διέκοψε τη λειτουργία της χωρίς να λάβει τα απαιτούμενα «μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης». Ως εκ τούτου, ο εργαζόμενος που δεν κατόρθωσε να μεταβεί στην επιχείρηση, της οποίας τη λειτουργία διέκοψε ο εργοδότης την ημέρα της κακοκαιρίας λόγω της εκτίμησής του πχ ότι δεν θα υπάρξει επαρκής πελατεία ή (και) προσέλευση των εργαζομένων, δικαιούται κανονικά τις αποδοχές της ημέρας αυτής.

Αντίθετα, στην επιχείρηση που λόγω της ασυνήθους σε ένταση χιονόπτωσης είναι κατ' αντικειμενική κρίση αδύνατο να λειτουργήσει, τα μέρη απαλλάσσονται αμοιβαία από τις υποχρεώσεις τους σε ό,τι αφορά την παροχή εργασίας κατά την ημέρα που παρέμεινε κλειστή. Σημειώνεται ότι την ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν κατορθώσει να μεταβεί στην εργασία του λόγω ακραίων καιρικών συνθηκών, δεν μπορεί να χρεωθεί μονομερώς από τον εργοδότη στον μισθωτό ως ημέρα κανονικής άδειας.

3. Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων

Κρίνεται σκόπιμη η υπενθύμιση του πλαισίου οδηγιών για την περιγραφή των **ομάδων εργαζομένων υψηλού κινδύνου, τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που πρέπει προληπτικά** να λαμβάνονται από τους εργοδότες, σε συνδυασμό κατά περίπτωση μέτρα ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες και τη διενέργεια τόσο **προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων** από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Οι ομάδες με υψηλό κίνδυνο για την υγεία τους από την εργασία σε συνθήκες ψύχους είναι οι

καρδιοπαθείς, οι πνευμονοπαθείς, οι πάσχοντες από χρόνια νοσήματα (πχ σακχαρώδης διαβήτης, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές αρτηριακής πίεσης κοκ), οι λαμβάνοντες συγκεκριμένα φάρμακα (πχ ινσουλίνη, αντιδιαβητικά, διουρητικά, αντιχολιεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση. Η ένταξη των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις λίγες περιπτώσεις που δεν προβλέπεται η απασχόληση Ιατρού Εργασίας) με ιατρική βεβαίωση που προσκομίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος.

■ Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα:

- Οι χώροι εργασίας σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας πρέπει να έχουν θερμοκρασία ανάλογη με τη φύση της εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της, λαμβανομένων πάντα υπόψη και των κλιματολογικών συνθηκών των εποχών του έτους .
- Εφόσον οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε εξωτερικές θέσεις εργασίας, αυτές πρέπει να διευθετούνται κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να προστατεύονται από τις ατμοσφαιρικές επιδράσεις (δυσμενείς καιρικές συνθήκες) και να μην κινδυνεύουν να γλιστρήσουν ή να πέσουν.
- Να χορηγείται στους εργαζόμενους, στις περιπτώσεις που αυτό απαιτείται, εξοπλισμός ατομικής προστασίας για προστασία από το ψύχος . Ως εξοπλισμός ατομικής προστασίας νοείται κάθε εξοπλισμός τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να φορά ή να φέρει κατά την εργασία, για να προστατεύεται από ένα ή περισσότερους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και κάθε συμπλήρωμα ή εξάρτημα του εξοπλισμού που εξυπηρετεί αυτό το σκοπό.
- Η οργάνωση και ο ρυθμός εργασίας δεν πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Στην περίπτωση εγκύων και γαλουχουσών

εργαζομένων, για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσής τους σε ακραίες συνθήκες καταπόνησης λόγω ψύχους, πρέπει να αξιολογείται ο κίνδυνος για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία, και να καθορίζονται τα ληπτέα μέτρα.

- Απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκων εργαζομένων σε εργασίες κατά τις οποίες ο νέος εκτίθεται σε δυσμενείς καιρικές συνθήκες κατά την εκτέλεση υπαίθριων εργασιών.
 - Ειδικότερα για τα τεχνικά και οικοδομικά έργα:
 - Αντιστηρίξεις, εκσκαφές κ.λ.π. πρέπει να επανελέγχονται από το επιβλέποντα μηχανικό πριν από την επανάλληψη εργασιών διακοπείσων λόγω θεομηνίας ή παγετού και να αναγράφονται οι σχετικές παρατηρήσεις στο Ημερολόγιο Μέτρων Ασφάλειας.
 - Όσον αφορά τα ανυψωτικά μηχανήματα, απαγορεύεται η εγκατάσταση ή χρήση τους σε καιρικές συνθήκες που είναι δυνατό να θέσουν σε κίνδυνο την ευστάθειά τους.
 - Οι προσωρινές εργασίες σε ύψος εκτελούνται μόνον όταν οι καιρικές συνθήκες δεν θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.
 - Όλες οι βοηθητικές κατασκευές (ικριώματα κ.λ.π) πρέπει να επιθεωρούνται από το αρμόδιο πρόσωπο ως προς την αντοχή, τη σταθερότητα και τα μέτρα ασφάλειας σε περίπτωση θεομηνίας και πριν από την επανάλληψη των εργασιών. Σε περίπτωση δυσμενών καιρικών συνθηκών διακόπτονται οι εργασίες οι οποίες παρεμποδίζονται άμεσα από αυτές. Οι εργασίες αυτές επαναλαμβάνονται μετά την αποκατάσταση των ασφαλών συνθηκών εργασίας.
- Η αναλυτική εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που πρέπει κατά περί-

πτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της καταπόνησης των εργαζομένων λόγω ψύχους, έντονης χιονόπτωσης και παγετού πρέπει να γίνεται με τη συμμετοχή του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να αποτυπώνονται στην απαιτούμενη από το νόμο γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου. Υπενθυμίζεται ότι τα σωματεία ή/και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα διαβούλευσης και υπογραφής συλλογικών ρυθμίσεων, με αντικείμενο την εφαρμογή σχεδίου αντιμετώπισης της καταπόνησης των εργαζομένων, σε συνεργασία και με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας.

Σημαντικός, είναι ο ρόλος των αρμόδιων Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια προληπτικών ελέγχων εφαρμογής των μέτρων που κατατείνουν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδίως στους πλέον εκτεθειμένους στις καιρικές συνθήκες, όπως πχ στους υπαίθριους χώρους ή όταν οι εργασίες γίνονται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, αγροτικές εργασίες, ταχυμεταφορές με δίκυκλο κ.ά), σε χειρωνακτικές εργασίες (πχ χειρωνακτική διακίνηση βαρέων φορτίων στις μεταφορές, οικοδομές κλπ).

Οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας έχουν υποχρέωση εντατικοποίησης των προληπτικών ελέγχων κατά τη χειμερινή περίοδο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση, καθώς και άμεσης ανταπόκρισης στις σχετικές καταγγελίες των εργαζομένων και των σωματείων τους και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρών παραβιάσεων ή μη συμμόρφωσης εργοδωτών προς τις υποδείξεις που τους γίνονται.

Υπενθυμίζεται, καθώς δεν έχει εκδοθεί κάποια νεώτερη ενημέρωση φέτος από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων:

- η από 22-1-2022 ανακοίνωση Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ως προς την υποχρέωση ιδιαίτερης μέριμνας των εργοδωτών για όσους εργαζόμενους απασχολούνται σε εξωτερικούς χώρους. Σύμφωνα με αυτήν «οι εργοδότες οφείλουν να μεριμνούν, ώστε, με βάση την εργατική νομοθεσία, να μην θέτουν σε κίνδυνο τους εργαζόμενους τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και στην προκειμένη περίπτωση οφείλουν λάβουν ιδιαίτερη μέριμνα για όσους εργαζόμενους απασχολούνται σε εξωτερικούς χώρους. Επιπλέον, για τους εργαζόμενους διανομείς, οι εργοδότες οφείλουν, εάν δεν το έχουν κάνει, να εφοδιάσουν τους διανομείς άμεσα με τον κατάλληλο εξοπλισμό προστασίας (κράνος, γάντια, αδιάβροχη στολή προστασίας, κ.λπ.). Προέχει η προστασία των εργαζόμενων διανομέων, κυρίως δε κατά τις βραδινές ώρες, που οι συνθήκες θα γίνουν ακόμη πιο δύσκολες. Σε κάθε περίπτωση, οι όποιες καταγγελίες γίνουν στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) για την παραβίαση των μέτρων ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων θα εξεταστούν όλες με την απαιτούμενη προσοχή και αυστηρότητα» επισημαίνει το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στην ανακοίνωσή του».
- λόγω της μη λειτουργίας των σχολείων σε περιοχές που πλήττονται ή αναμένεται να πληγούν από την κακοκαιρία, το Υπουργείο Εργασίας οφείλει να δώσει τις απαραίτητες διευκρινίσεις για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων που έχουν παιδιά που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς για τους εργαζόμενους γονείς ΑμεΑ που φοιτούν σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένα και παρακολουθούν προγράμματα σε ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ, ΚΔΑΠ – ΑμεΑ και ειδικά εκπαιδευτήρια. Βάσει της ισχύουσας

νομοθεσίας, οι εργαζόμενοι γονείς, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα σχολικής άδειας με αποδοχές έως τέσσερις (4) ημέρες για κάθε παιδί μέχρι 18 ετών συμπληρωμένων που παρακολουθεί μαθήματα σύμφωνα με όσα αναφέρονται πριν, με δυνατότητα συμφωνίας μεταξύ τους ποιος θα κάνει χρήση της άδειας αυτής, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις.

4. Απαραίτητος συντονισμός για την έκδοση δεσμευτικών οδηγιών με σκοπό την προστασία των εργαζομένων.

Εφόσον τα υπουργεία Υγείας, Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδώσουν ειδικότερη ανακοίνωση στη βάση και του πλαισίου αντιμετώπισης της διασποράς της πανδημίας και της εποχικής γρίπης, η ΓΣΕΕ θα επανέλθει με συμπληρωματική ανακοίνωση.

Διατυπώνεται ωστόσο η ιδιαίτερη ανησυχία της ΓΣΕΕ για τις συνέπειες σε βάρος της προστασίας των εργαζομένων από τα ζητήματα έγκαιρου συντονισμού και έκδοσης δεσμευτικών οδηγιών μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από την απόσχισή της από τη δομή του Υπουργείου Εργασίας και τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή.

Στο πλαίσιο αυτό παραμένει επείγον και επίκαιρο το πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ προς το Υπουργείο Εργασίας για την εισαγωγή στην ισχύουσα νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων ρητών ρυθμίσεων για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και κυρίως απαγορεύσεων για την πρόληψη της καταπόνησης των εργαζομένων και ρύθμισης των συνθηκών εργασίας τους στις περιπτώσεις έκθεσης σε έντονα καιρικά φαινόμενα (ψύχος, καύσωνας κ.λ.π).

Τονίζουμε ότι με άτυπες εγγυητικές και ανακοινώσεις τα προβλήματα δεν επιλύονται, αλλά χρειάζεται άμεσα ένα σαφές ρυθμιστικό πλαίσιο, αυστηρές κυρώσεις και εντατικοποίηση των έγκαιρων ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα υγείας και ασφάλειας:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοresis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Για τη μήνυση του Διοικητή του τ. ΟΑΕΔ σε βάρος του προέδρου του Συνδικάτου Οικοδόμων

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απόφαση του Διοικητή του τ. ΟΑΕΔ (νυν Δ.ΥΠ.Α) να υποβάλει μήνυση κατά του προέδρου του Συνδικάτου Οικοδόμων Γιάννη Αναγνώστου γιατί προέβη σε ειρηνική διαμαρτυρία κατά τη συνεδρίαση του Δ.Σ του οργανισμού. Με απόφασή του και δίχως να φέρει το θέμα σε συνεδρίαση της ολομέλειας του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Διοικητής υπέβαλλε τη μήνυση, μετά την παρέμβαση Εργατικών Σωματείων σε συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ, τον περασμένο Οκτώβριο.

Με διώξεις συνδικαλιστών δεν αντιμετωπίζονται τα προβλήματα των ανέργων.

Με διώξεις συνδικαλιστών δε φιμώνεται το συνδικαλιστικό κίνημα.

Με διώξεις συνδικαλιστών δεν προάγεται η δημοκρατία.

Τα συνδικάτα, γνωρίζουν ποιος είναι ο στόχος τέτοιων κινήσεων και δηλώνουν ξεκάθαρα ότι όσες μηνύσεις και αν γίνουν ο στόχος δε θα επιτευχθεί.

ΚΕΠΕΑ

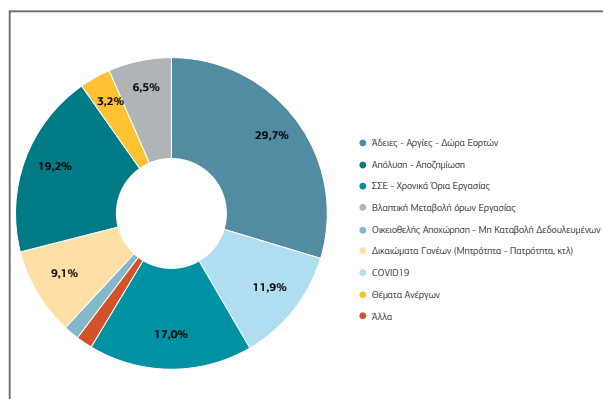
Απολογισμός ΚΕ.Π.Ε.Α. 2019-2022

- **ΙΔΡΥΣΗ:** Το ΚΕ.Π.Ε.Α. συνιστά υπηρεσία της Γ.Σ.Ε.Ε. που δημιουργήθηκε το 2000
- **ΣΚΟΠΟΣ:** Σκοπός του είναι η Πληροφόρηση των εργαζομένων για θέματα εργασιακών σχέσεων & ασφαλιστικής νομοθεσίας. Η δράση του όμως και ο ρόλος του δεν περιορίζεται μόνο στην πληροφόρηση, αλλά σε συνεργασία με Εργατικά Κέντρα, Ομοσπονδίες και πρωτοβάθμια σωματεία παρεμβαίνει στην επίλυση εξατομικευμένων θεμάτων των εργαζομένων, με απώτερο σκοπό τη διασύνδεση των εργαζομένων με τα συνδικάτα τους.
- **ΜΕΣΑ:** Το ΚΕ.Π.Ε.Α/Γ.Σ.Ε.Ε. αξιοποιεί όλα τα σύγχρονα τεχνολογικά εργαλεία διασφαλίζοντας καθημερινή και αδιάκοπη παροχή πληροφόρησης σε εργαζόμενους και ανέργους. Σήμερα με την αναβαθμισμένη πλέον ψηφιακή πλατφόρμα διαχείρισης ερωτημάτων και καταγγελιών, το κωδικοποιημένο ηλεκτρονικό Αλφαβητάρι με απλουστευμένη όλη την εργατική νομοθεσία, με την ενημερωτική ιστοσελίδα, με την App Εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα και με το Digital Office που έχει εγκατασταθεί για τη διασφάλιση απομακρυσμένης λειτουργίας, το ΚΕ.Π.Ε.Α συνιστά την πιο άρτια οργανωμένη υπηρεσία πληροφόρησης των εργαζομένων της χώρας.

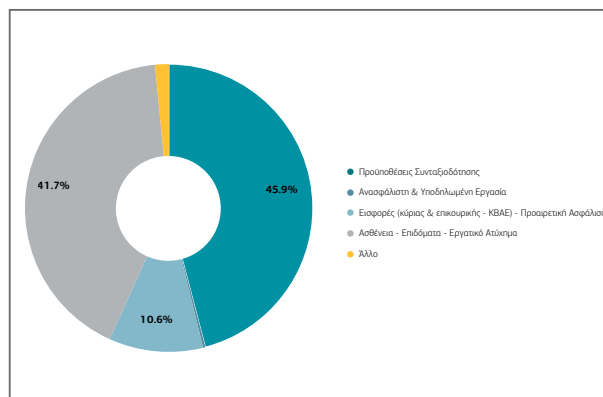
Την 4ετία 2019-2022, το ΚΕ.Π.Ε.Α. παρείχε τις υπηρεσίες του σε 40.000 καταχωρημένους εργαζόμενους, από την ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων προέκυψαν τα ακόλουθα γραφήματα.

Τα επικρατέστερα εργασιακά ερωτήματα σχετίζονται με:

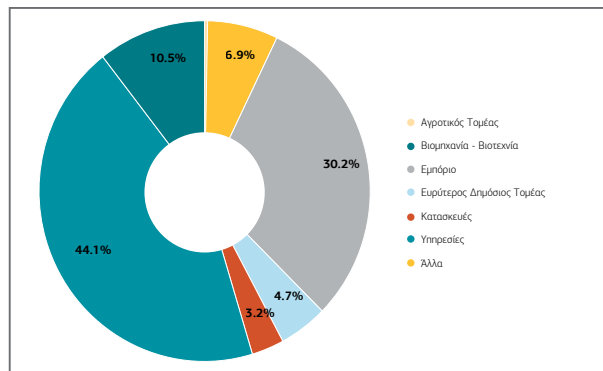
Ανά Εργασιακό Πρόβλημα



Ανά Ασφαλ-Συνταξ. Πρόβλημα



Ανά Κλάδος Οικ. Δραστηριότητας



ΚΕΠΕΑ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

Γραφείο Ανέργων

Το Γραφείο υποστήριξης ανέργων του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της Γ.Σ.Ε.Ε., είναι μια υπηρεσία που προσφέρει εξατομικευμένες υπηρεσίες πληροφόρησης σε άνεργους. Οι άνεργοι έχουν τη δυνατότητα να επισκεφθούν την υπηρεσία και να λάβουν πληροφόρηση από έμπειρο, εξειδικευμένο προσωπικό, για προγράμματα απασχόλησης, προκηρύξεις, σεμινάρια κατάρτισης. Επίσης μπορούν να καταχωρήσουν το βιογραφικό τους σε μια διαδραστική πλατφόρμα ώστε να έρθουν σε επαφή με εργοδότες και να αναζητήσουν εργασία. Στο πλαίσιο αυτό λειτουργεί και Γραφείο Υποστήριξης Άνεργων και Εργαζόμενων. Με διαδικασίες εξατομικευμένης προσέγγισης, ο άνεργος υποστηρίζεται στην αναζήτηση εργασίας. Δίνεται έμφαση σε θέματα που σχετίζονται με την πρακτική διάσταση των δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας. Παράλληλα οι άνεργοι έχουν την δυνατότητα να ενημερώνονται από την ιστοσελίδα μας αλλά και την app εφαρμογή, για τις τρέχουσες προκηρύξεις του δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου τομέα.

Επίσης οι εργαζόμενοι μπορούν να υποστηριχθούν στη διαχείριση ή επίλυση θεμάτων που σχετίζονται με την εργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα ή την εργασιακή τους κατάσταση, μέσω μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης.

Η σύγχρονη αγορά εργασίας είναι πολύπλοκη και η προσέγγισή της απαιτεί προσεκτικά σχεδιασμένη στρατηγική. Το επιστημονικό προσωπικό του γραφείου, υποστηρίζει τόσο τον άνεργο, όσο και τον εργαζόμενο να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τις σχέσεις του με το χώρο εργασίας.

Η εργασιακή ανασφάλεια, η αμφισβήτηση και καταστρατήγηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων, τα νέα δεδομένα που προέκυψαν μετά την πανδημία, κ-αθιστούν επιτακτική ανάγκη σύνδεσης και επικοινωνίας των εργαζομένων με τα συνδικάτα τους και της πληροφόρησής τους μέσα από αυτά. Έτσι αποφασίσαμε να δημιουργήσουμε application εφαρμογή για κινητά, θέτοντας

στην διάθεση των εργαζομένων σύγχρονα εργαλεία πληροφόρησης ώστε να γνωρίζουν και να διεκδικούν τα δικαιώματά τους μαζί με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις.

Στην App εφαρμογή μας θα βρείτε όλες τις online εφαρμογές του ΚΕ.Π.Ε.Α., όπου μπορείτε να κάνετε χρήση και να υπολογίσετε μόνοι σας τα εξής:

1. Αποζημίωση Απόλυσης
2. Δώρο Χριστουγέννων
3. Δώρο Χριστουγέννων για εργαζόμενους με εκ περιτροπής απασχόληση
4. Δώρο Πάσχα
5. Δώρο Πάσχα για εργαζόμενους με εκ περιτροπής απασχόληση
6. Άδεια
7. Άδεια για εργαζόμενους με εκ περιτροπής απ
8. Ωρομίσθιο, υπερωρία, υπερεργασία, νυκτερινή εργασία, εργασία την 6η ημέρα ασχόληση
9. Μειωμένο ωράριο γονέων για την φροντίδα τέκνου
10. Ανταποδοτική Σύμβαση Γήρατος
11. Εθνική Σύμβαση Γήρατος

Παράλληλα έχουμε δημιουργήσει μια «Ηλεκτρονική Βιβλιοθήκη Εργασιακών Θεμάτων», απλουστεύοντας και κωδικοποιώντας αλφαβητικά τις σημαντικότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αποτελεί ένα εγχειρίδιο και οδηγό στα χέρια των εργαζομένων. Επίσης οι επισκέπτες κατά την πλοήγησή τους μπορούν να υποβάλλουν άμεσα το ερώτημα ή την καταγγελία τους, να ενημερωθούν για την τρέχουσα επικαιρότητα καθώς και για τις δράσεις και θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.

ΣΤΟΧΟΣ:

Η app εφαρμογή μας φιλοδοξούμε να αποτελέσει ένα μέσο πληροφόρησης και διαδραστικής επικοινωνίας της Γ.Σ.Ε.Ε., με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους της χώρας.



Στατιστικά Χρήσης Εφαρμογών & Επισκεψιμότητας Ιστοσελίδας

Αποτελέσματα για τους πρώτους 10 μήνες χρήσης της app εφαρμογής μας.

- 10.000 download σε κινητά με λειτουργικό Android και 5.000 download σε κινητά με λειτουργικό iOS.
- 150.000 χρήστες έχουν ανοίξει λογαριασμό στην πλατφόρμα του ΚΕ.Π.Ε.Α. και έχουν λάβει κωδικό (viber-sms) προκειμένου να έχουν άμεση πρόσβαση στις online εφαρμογές μας.
- 3.500.000 ΜΟΝΑΔΙΚΟΙ χρήστες κάθε έτος (κατά μέσο όρο) ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους από την ιστοσελίδα του ΚΕ.Π.Ε.Α. της Γ.Σ.Ε.Ε. την τελευταία 3ετία, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό αξιοποίησε τις online εφαρμογές, ενώ το 66% έκανε χρήση από το κινητό του. Ρεκόρ επισκεψιμότητας καταγράψαμε το 2022 με 4.330.498 μοναδικούς επισκέπτες. Τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνουν ότι οι εργαζόμενοι εμπιστεύονται το ΚΕ.Π.Ε.Α. στην πληροφόρησή τους και κατ' επέκταση την εκπροσώπησή τους από το κορυφαίο συνδικαλιστικό τους όργανο, τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Παραθέτουμε αναλυτικά τον πίνακα επισκεψιμότητας της ιστοσελίδας μας

Έτος: 2022

Μήνας	Μοναδικόι επισκέπτες	Αριθμός επισκέψεων	Σελίδες
Ιαν 2022	364,172	542,954	12,284,568
Φεβ 2022	294,476	438,653	10,770,041
Μάρ 2022	362,275	533,456	11,919,315
Απρ 2022	416,178	623,502	13,623,172
Μάϊ 2022	330,013	501,502	10,611,261
Ιούν 2022	338,627	519,841	12,454,635
Ιούλ 2022	324,188	492,523	12,659,831
Αύγ 2022	270,067	403,596	9,471,210
Σεπ 2022	345,769	522,522	13,066,080
Οκτ 2022	364,014	553,208	13,604,859
Νοέ 2022	433,170	666,059	15,950,473
Δεκ 2022	487,549	732,074	17,193,936
Σύνολο	4,330,498	6,529,890	153,609,381

ΚΕΠΕΑ
Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

Έτος: 2021

Μήνας	Μοναδικοί επισκέπτες	Αριθμός επισκέψεων	Σελίδες
Ιαν 2021	222,129	347,691	2,394,568
Φεβ 2021	226,041	318,342	2,104,899
Μάρ 2021	291,638	409,977	2,636,636
Απρ 2021	399,675	574,180	9,656,443
Μάϊ 2021	266,796	384,481	7,615,100
Ιούν 2021	310,679	459,296	8,966,476
Ιούλ 2021	298,934	447,939	8,703,836
Αύγ 2021	248,867	364,832	5,319,461
Σεπ 2021	334,025	504,207	8,221,928
Οκτ 2021	311,836	471,842	9,319,547
Νοέ 2021	399,206	593,313	10,182,666
Δεκ 2021	535,575	819,635	14,172,504
Σύνολο	3,845,401	5,695,735	89,294,064

Έτος: 2020

Μήνας	Μοναδικοί επισκέπτες	Αριθμός επισκέψεων	Σελίδες
Ιαν 2020	182,070	328,532	2,565,884
Φεβ 2020	162,857	291,156	2,235,496
Μάρ 2020	281,911	477,234	3,302,054
Απρ 2020	444,720	802,687	4,541,372
Μάϊ 2020	244,096	422,806	2,460,374
Ιούν 2020	242,926	428,678	2,918,421
Ιούλ 2020	256,309	458,540	3,506,413
Αύγ 2020	188,930	324,405	2,164,239
Σεπ 2020	216,983	389,583	2,736,238
Οκτ 2020	218,099	381,420	2,364,682
Νοέ 2020	233,332	377,346	2,436,461
Δεκ 2020	327,905	579,681	4,554,858
Σύνολο	3,000,138	5,262,068	35,786,492

Έτος: 2019

Μήνας	Μοναδικοί επισκέπτες	Αριθμός επισκέψεων	Σελίδες
Ιαν 2019	118,568	216,839	1,686,895
Φεβ 2019	110,824	204,016	1,628,367
Μάρ 2019	130,854	239,193	1,906,225
Απρ 2019	190,636	365,540	2,958,530
Μάϊ 2019	130,813	254,367	1,691,425
Ιούν 2019	146,030	270,750	2,067,697
Ιούλ 2019	153,281	285,812	2,279,288
Αύγ 2019	124,618	237,783	1,709,852
Σεπ 2019	155,907	305,743	2,100,301
Οκτ 2019	168,395	327,098	2,354,057
Νοέ 2019	212,552	389,120	3,181,967
Δεκ 2019	300,799	564,084	5,070,550
Σύνολο	1,943,277	3,660,345	28,635,154

Απολογισμός Δράσης

Το ΚΕ.Π.Ε.Α αποτέλεσε τον βασικό κορμό της Anti-covid 19 Ομάδας Πληροφόρησης και Υποστήριξης της Γ.Σ.Ε.Ε. που συστήθηκε στην αρχή της πανδημίας εξυπηρετώντας (μαζί με το ΙΝΕ) δεκάδες χιλιάδες καταγεγραμμένα ερωτήματα εργαζομένων. Παράλληλα διέθεσε άμεσα μια σύγχρονη online ηλεκτρονική πλατφόρμα για το συντονισμό της ομάδας όπου καταγράφονταν και διανέμονταν τα ερωτήματα μέσω ειδικού αλγορίθμου. Η δυναμική ιστοσελίδα αποτέλεσε την κύρια πηγή της πληροφόρησης των εργαζομένων, όπου η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της επιβεβαιώνεται από τους 3.500.000 μοναδικούς επισκέπτες. Η συνέπεια και η συνέχεια της ενημέρωσης της ιστοσελίδας μας όλα τα χρόνια, έχουν κατατάξει το ΚΕ.Π.Ε.Α. πρώτο στη μηχανή αναζήτησης της Google για εργασιακά θέματα.

Επίσης αναβαθμίσαμε την ιστοσελίδα μας και το διαχειριστικό της πλατφόρμας του ΚΕ.Π.Ε.Α για την αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία μας, με ψηφιακή παρακολούθηση της εξέλιξης των υποθέσεων των εργαζομένων από την καταχώρηση μιας υπόθεσης στο σύστημα μέχρι την τελική διεκπεραίωσή της.

Επικαιροποιήσαμε το Αλφαβητικό Ευρετήριο (Ηλεκτρονική Βιβλιοθήκη Εργασιακών Θεμάτων), με όλες τις τελευταίες αλλαγές στο εργατικό δίκαιο.

Δημιουργήσαμε ένα σύγχρονο ψηφιακό τηλεφωνικό κέντρο (Digital Office) με δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας, όπου ειδικά την περίοδο της πανδημίας το ΚΕ.Π.Ε.Α. παρείχε τις υπηρεσίες στους εργαζόμενους και στα συνδικάτα, δίχως να διακόψει ούτε στιγμή τη λειτουργία και την αποστολή του.

ΚΕΠΕΑ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

Δημιουργήσαμε μία καινοτόμα Application εφαρμογή με χρήση μοναδικών κωδικών (viber-sms) για σύνδεση στις online εφαρμογές. Πλέον κάθε χρήστης έχει όλη την πληροφόρηση στο κινητό του και υπολογίζει μ' ένα κλικ τα δικαιώματά του καθώς έχει και τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας με το ΚΕ.Π.Ε.Α. και τη Γ.Σ.Ε.Ε. Παράλληλα μέσω των push notification οι χρήστες έχουν άμεση ενημέρωση για την τρέχουσα επικαιρότητα, καθώς και για τις δράσεις και θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.

Κωδικοποιήθηκαν ερωτήματα και προβλήματα των εργαζομένων και υπήρξαν παρεμβάσεις για την επίλυσή τους στα αρμόδια υπουργεία και τους φορείς διακυβέρνησης.

Κάναμε διάχυση της τεχνογνωσίας του ΚΕ.Π.Ε.Α, παρέχοντας τον κώδικα των online εφαρμογών σε Εργατικά Κέντρα.

Αυξήσαμε σημαντικά την Αποστολή Δελτίων Τύπου με θέματα επικαιρότητας γύρω από την εργασιακή και ασφαλιστική νομοθεσία. Επίσης εκατοντάδες χιλιάδες χρήστες που έχουν κάνει εγγραφή στο ΚΕ.Π.Ε.Α., λαμβάνουν ενημέρωση στο προσωπικό τους e-mail για αντίστοιχα θέματα.

Δημιουργήσαμε ειδική πλατφόρμα στην ιστοσελίδα αλλά και στην app εφαρμογή μας, όπου οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ενημερώνονται για τις τρέχουσες προκηρύξεις του δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου τομέα.

Η διαρκής ενημέρωση και ο εμπλουτισμός της ιστοσελίδας μας σε συνδυασμό με την δύναμη των social media (Facebook & Twitter), μας καθιστά στις πρώτες θέσεις αποτελεσμάτων για εργασιακά θέματα στην πλέον δημοφιλή μηχανή αναζήτησης, τη Google.

Η ANTICOID-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων την Περίοδο της Πανδημίας

Από την πρώτη στιγμή που ξέσπασε η κρίση παν-

δημίας Covid-19, τα Ελληνικά Συνδικάτα και οι εργαζόμενοι της χώρας βίωσαν μια πρωτόγνωρη κατάσταση, η οποία δημιούργησε έκτακτα δεδομένα επείγοντος χαρακτήρα τα οποία επηρέασαν ιδιαίτερα και την αγορά εργασίας, συνεπώς και τους όρους και συνθήκες παροχής εργασίας των εργαζομένων.

Η Γ.Σ.Ε.Ε., με το σύνολο των δομών της, με αμεσότητα και εγκυρότητα παρέθεσε στους εργαζομένους το σύνολο των οδηγιών και των διευκρινήσεων που απαιτούνταν για την προάσπιση των δικαιωμάτων τους.

Δημιούργησε την ANTI-COVID-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων, με τη βασική της στελέχωση να πραγματοποιείται από το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.), με τη συνεπικύρωση συνεργατών του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. και, μέσα από ειδική σελίδα και ειδική φόρμα, έθεσε στη διάθεση των εργαζομένων το σύνολο των δομών της για πληροφόρηση, αλλά και υποβολή καταγγελιών, διαφυλάσσοντας την ανωνυμία εκείνων που υπέβαλαν τις καταγγελίες, αφού από την πρώτη στιγμή δεν έλειψαν φαινόμενα εργοδοτικών αυθαιρεσιών.

Η Ομάδα κατάφερε, παρά το τεράστιο φόρτο εργασίας, να ανταποκριθεί με επιτυχία στο έργο της, καθώς σε ένα μεγάλο βαθμό «υποκατέστησε» μέρος του έργου των ελεγκτικών μηχανισμών. Στην ομάδα υποστήριξης των χιλιάδων πληττόμενων εργαζομένων επιστρατεύτηκαν και συνδικαλιστικά στελέχη κλάδων και περιοχών με ειδικές γνώσεις που υποστήριξαν επικουρικά το έργο μας. Επίσης στην ομάδα εντάχθηκε και το δυναμικό του καταναλωτικού Κινήματος που συντονίζει η Γ.Σ.Ε.Ε., της «ΕΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ» σε ζητήματα που αφορούσαν τους εργαζομένους – καταναλωτές.

Συνολικά πάνω από 40.000 μισθωτοί απευθύνθηκαν στην ομάδα πληροφόρησης της Γ.Σ.Ε.Ε. εκείνη την περίοδο.

Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι η Γ.Σ.Ε.Ε., σε συνεννόηση με το Υπουργείο Υγείας, συμμετείχε στην εθνική προσπάθεια για την αντιμετώπιση της κρίσης εξαιτίας της πανδημίας του κορονοϊού και για την προστασία της υγείας των πολιτών.

Προσέφερε άμεσα για την ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας:

- πέντε (5) υπερούγχρονες Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) με κλίνες και μόνιτορ,

- δύο (2) αναπνευστήρες,
- έναν (1) φορητό υπερηχογράφο και έναν ηχοβολέα.

Τα Ελληνικά συνδικάτα έμπρακτα και από την πρώτη στιγμή ενεργοποιήθηκαν στην κατεύθυνση προαγωγής της δημόσιας υγείας και της διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Online Εφαρμογές



Υπολογισμός Αποζημίωσης Απόλυσης



Υπολογισμός Ορομισθίου, Νυχτερινής Εργασίας, Υπερπρωσίας, Υπερωρίας, 6ης Ημέρας (Σαββάτου)



Υπολογισμός αδείας



Υπολογισμός αδείας σε εκ περιτροπής απασχόληση



Υπολογισμός Δώρου Πάσχα



Υπολογισμός Δώρου Πάσχα στην εκ Περιτροπής Απασχόληση



Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων



Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων στην εκ Περιτροπής Απασχόληση



Υπολογισμός Εθνικής Σύνταξης



Μητρότητα - Μειωμένο Οράριο για την Φροντίδα Τόκου



Καταχώρηση Βιογραφικού



Εύρεση Προσωπικού

Η ANTICOID-19 ΟΜΑΔΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ



Από την πρώτη στιγμή που ξέσπασε η κρίση πανδημίας Covid-19, τα Ελληνικά Συνδικάτα και οι εργαζόμενοι της χώρας βίωσαν μια πρωτόγνωρη κατάσταση, η οποία δημιούργησε έκτακτα δεδομένα επείγοντος χαρακτήρα τα οποία επηρέασαν ιδιαίτερα και την αγορά εργασίας, συνεπώς και τους όρους και συνθήκες παροχής εργασίας των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ, με το σύνολο των δομών της, με αμεσότητα και εγκυρότητα παρέθεσε στους εργαζόμενους το σύνολο των οδηγιών και των διευκρινήσεων που απαιτούνταν για την προάσπιση των δικαιωμάτων τους.

Δημιούργησε την ANTI-COVID-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων, με τη βασική της στελέχωση να πραγματοποιείται από το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α/ΓΣΕΕ), με τη συνεπικούρηση συνεργατών του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ και, μέσα από ειδική σελίδα και ειδική φόρμα, έθεσε στη διάθεση των εργαζομένων το σύνολο των δομών της για πληροφόρηση, αλλά και υποβολή καταγγελιών, διαφυλάσσοντας την ανωνυμία εκείνων που υπέβαλαν τις καταγγελίες, αφού από την πρώτη στιγμή δεν έλειψαν φαινόμενα εργοδοτικών αυθαιρεσιών.

Η ΓΣΕΕ επίσης κάλεσε έγκαιρα όλους τους εργαζόμενους σε ατομική και συλλογική επαγρύπνηση για

τη διαχείριση των συνεπειών της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, με την άμεση ενημέρωση και εμπλοκή των πρωτοβάθμιων σωματείων, των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών για τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες και τα εργασιακά προβλήματα που προέκυπταν καθημερινά.

Καθημερινά δεχόμασταν καταιγισμό ερωτημάτων και καταγγελιών εργαζομένων, κυρίως του ιδιωτικού τομέα, που αναζητούσαν πληροφορίες γύρω από τα μέτρα και τα δικαιώματά τους.

Ερωτήματα υπέβαλλαν καθημερινά τόσο εργαζόμενοι επιχειρήσεων που είχε ανασταλεί ή απαγορευτεί η λειτουργία τους, όσο και εργαζόμενοι επιχειρήσεων που παρέμεναν ανοιχτές ή επαναλειτουργούσαν, καθώς και εργαζόμενοι στο δημόσιο Τομέα που βρέθηκαν σε σημαντικό βαθμό εκτεθειμένοι από τη διαχρονική απουσία μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Οι καταγγελίες αφορούσαν όλους τους κλάδους της οικονομίας και κατηγοριοποιούνταν σε καταγγελίες για μη χορήγηση αδειών ειδικού σκοπού, σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας που έγιναν πριν την ημερομηνία εξαγγελίας της ρήτρας διατήρησης των θέσεων εργασίας (ως προαπαιτούμενου για τις ελαφρύνσεις των επιχειρήσεων), σε μετατροπές συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης, σε παράνομες διαθεσιμότητες και άδειες άνευ αποδοχών, σε επιχειρήσεις που παρέμειναν ανοιχτές παρά την απαγόρευση λειτουργίας τους, σε μη χορήγηση μέσων ατομικής προστασίας, σε εξαντλητικά και υποαμβόμενα ωράρια εργασίας στον κλάδο των σούπερ μάρκετ, σε εταιρείες call centers που στοίβαζαν στα τηλεφωνικά κέντρα εκατοντάδες εργαζόμενους. Οι καταγγελίες, κατόπιν αξιολόγησης προωθούνταν στις Αρχές από εμάς, με τρόπο που διασφάλιζε

πρωτίστως την ανωνυμία των καταγγελλόντων συναδέλφων.

Επίσης διαβιβάζονταν στο Υπουργείο Εργασίας και στα συναρμόδια κατά περίπτωση Υπουργεία, αιτήματα ρύθμισης συγκεκριμένων ζητημάτων που δεν καλύπτονταν από την κείμενη νομοθεσία.

Όλες οι περιπτώσεις ερωτημάτων και καταγγελιών προωθούνταν σε ομάδα επιστημονικών συνεργατών των δομών της ΓΣΕΕ, οι οποίοι είχαν «στρατευτεί» στην ANTI-COVID-19 ομάδα και εν συνεχεία γινόταν αξιολόγηση, κατηγοριοποίηση και διαμοιρασμός ανάλογα με την περίπτωση. Παράλληλα στις περιπτώσεις όπου ήταν αναγκαία περαιτέρω συνδικαλιστική παρέμβαση ενημερώνονταν οργανώσεις μέλη της ΓΣΕΕ και πρωτοβάθμια σωματεία, ώστε συνδυαστικά να υποστηρίζονταν συλλογικά οι προσφεύγοντες σε εμάς εργαζόμενοι.

Η Ομάδα κατάφερε, παρά το τεράστιο φόρτο εργασίας, να ανταποκριθεί με επιτυχία στο έργο της, καθώς σε ένα μεγάλο βαθμό «υποκατέστησε» μέρος του έργου των ελεγκτικών μηχανισμών. Στην ομάδα υποστήριξης των χιλιάδων πληττόμενων εργαζόμενων επιστρατεύθηκαν και συνδικαλιστικά στελέχη κλάδων και περιοχών με ειδικές γνώσεις που υποστήριξαν επικουρικά το έργο μας. Επίσης στην ομάδα εντάχθηκε και το δυναμικό του καταναλωτικού Κινήματος που συντονίζει η ΓΣΕΕ, της «ΕΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ» σε ζητήματα που αφορούσαν τους εργαζόμενους – καταναλωτές. Καθημερινά αντιμετωπίζονταν πολλά περιστατικά απειλών από διάφορες εισπρακτικές εταιρείες για διακοπή ηλεκτροδότησης ή και κατασχέσεων, σε νοικοκυριά εργαζομένων που πλήττονταν από τα μέτρα για τον περιορισμό του κορωνοϊού, αφού οι εργαζόμενοι δεν είχαν εξαιτίας των περιοριστικών μέτρων ικανά εισοδήματα, καθώς εργάζονταν σε επιχειρήσεις που έκλεισαν με απόφαση κρατικής αρχής. Επίσης, εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενοι παρέμεναν στο σπίτι και όλες τους οι προμήθειες αγαθών γίνονταν ηλεκτρονικά και εκεί παρατηρούνταν φαινόμενα ασυδοσίας και εξαπάτη-

σης. Μέσω της «ΕΕΚΕ» παρείχαμε υποστήριξη σε όλα αυτά τα νοικοκυριά, ώστε οι συνάδελφοί μας να μην πέσουν θύματα επιτηδείων μέσω του διαδικτύου.

Συνολικά πάνω από 40.000 μισθωτοί απευθύνθηκαν στην ομάδα πληροφόρησης της ΓΣΕΕ εκείνη την περίοδο. Ορισμένοι με ερωτήματα και άλλοι με καταγγελίες. Αλλά, ακόμη και τα ερωτήματα υπέκρυπταν τις περισσότερες φορές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Οι περισσότεροι, ανέφεραν πως εξαναγκάστηκαν να δουλεύουν κατά τη διάρκεια της αναστολής ή ότι δεν έλαβαν την αποζημίωση ειδικού σκοπού που δικαιούνταν. Οι καταγγελίες αφορούσαν επιχειρήσεις που ενώ έθεταν σε αναστολή τους εργαζόμενους, τους καλούσαν να απασχοληθούν κανονικά. Πρόκειται για μια νέα μορφή αδήλωτης εργασίας, που εμφανίστηκε στην περίοδο της καραντίνας και απειλούσε κυρίως εργαζόμενους σε τουρισμό, μεταφορές, πολιτισμό και αθλητισμό, καθώς ήταν οι μόνοι που μπορούν να τεθούν σε αναστολή μέσα στο καλοκαίρι.

Άλλοι εργαζόμενοι διατύπωναν ερωτήματα για την αποζημίωση ειδικού σκοπού, καθώς δεν είχαν εισπράξει τα επιδόματα αναστολής, είτε με ευθύνη του εργοδότη, ο οποίος δεν υπέβαλε ως όφειλε τη δήλωση αναστολής, είτε λόγω αστοχιών της πλατφόρμας ή και ατελειών της νομοθεσίας. Τα στοιχεία της ANTI-COVID-19 ομάδας πληροφόρησης και υποστήριξης εργαζομένων της ΓΣΕΕ επιβεβαίωσαν το δυσμενές τοπίο που διαμορφώθηκε στην αγορά εργασίας εκείνη την περίοδο. Τα στοιχεία ενίσχυσαν τα αιτήματα της ΓΣΕΕ για αυστηρή ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Απαιτούνταν γενναίες ρυθμίσεις από την πλευρά της κυβέρνησης, προκειμένου, τουλάχιστον μέχρι το τέλος της πανδημικής κρίσης να υπάρξει αποκατάσταση και ομαλοποίηση της αγοράς εργασίας, να δημιουργηθούν συνθήκες ασφάλειας σε κάθε χώρο εργασίας, τόσο για τη διάσωση των θέσεων εργασίας και των στοιχειωδών εργασιακών δικαιωμάτων όσο και για την ενίσχυση των επιχειρήσεων κυρίως των μικρομεσαίων.

Η αμέσως επόμενη κατηγορία καταγγελιών αφορούσε παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κυρίως ως προς τα ωράρια εργασίας, τις υπερωρίες και τα ρεπό. Εργαζόμενοι μας κατήγγειλαν κλασικά περιστατικά εργοδοτικών αυθαιρεσιών, όπως υπέρβαση ωραρίου εργασίας, απλήρωτες και αδήλωτες υπερεργασίες και υπερωρίες, μη χορήγηση ρεπό αλλά και αδήλωτη ή ψευδώς δηλωμένη εργασία ως μερική απασχόληση. Υπενθυμίζεται πως κατά την περίοδο της καραντίνας οι εργοδότες μπορούσαν να δηλώνουν τις αλλαγές στον χρόνο εργασίας εκ των υστέρων στο σύστημα «Εργάνη», το πρώτο 10ήμερο του επόμενου μήνα. Σημαντικό μέρος των καταγγελλόντων απηύθυνε ερωτήματα ή καταγγελίες για την άδεια ειδικού σκοπού. Οι περισσότεροι ρωτούσαν αν και πότε τη δικαιούνται, καθώς οι εργοδότες τούς απέτρεπαν από το να τη λάβουν. Ένα όχι αμελητέο ποσοστό, διατύπωσε ερωτήματα και καταγγελίες που αφορούσαν σε αναγκαστικές άδειες, αργίες και δώρα εορτών. Από τη συγκεκριμένη κατηγορία σημαντικό ποσοστό τηλεφώνησε κυρίως με ερωτήματα για τις άδειες, την εργασία κατά τις αργίες αλλά και πότε πρέπει να καταβληθούν δώρα και επιδόματα. Δεν ήταν λίγοι όσοι ανέφεραν πως ενώ η επιχείρηση στην οποία εργάζονται δεν συμπεριλαμβάνεται στις πληττόμενες -είναι δηλαδή εκτός

των πληττόμενων ΚΑΔ-, ο εργοδότης δεν κατέβαλε τα δώρα ως όφειλε. Ένα άλλο ποσοστό τηλεφώνησε για να καταγγείλει ευθέως πως ο εργοδότης επιβάλλει μονομερώς και παρανόμως άδειες άνευ αποδοχών, ενώ στην ομάδα της ΓΣΕΕ υπήρξαν εργαζόμενες και εργαζόμενοι που ανέφεραν πως έχασαν τη δουλειά του με διάφορα προσχήματα. Οι περισσότερες περιπτώσεις αφορούσαν εργαζόμενους που απολύθηκαν σε κλάδους εκτός πληττόμενων ΚΑΔ ή εργαζόμενους που εξαναγκάστηκαν να προσυπογράψουν παραίτηση σε κλάδους όπου οι απολύσεις απαγορεύονταν.

Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι η ΓΣΕΕ, σε συνεννόηση με το Υπουργείο Υγείας, συμμετείχε στην εθνική προσπάθεια για την αντιμετώπιση της κρίσης εξαιτίας της πανδημίας του κορονοϊού και για την προστασία της υγείας των πολιτών. Προσέφερε άμεσα για την ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας, πέντε (5) υπερσύγχρονες Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) με κλίνες και μόνιτορ, δύο (2) αναπνευστήρες, έναν (1) φορητό υπερηχογράφο και έναν ηχοβολέα.

Τα Ελληνικά συνδικάτα έμπρακτα και από την πρώτη στιγμή ενεργοποιήθηκαν στην κατεύθυνση προαγωγής της δημόσιας υγείας και της διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων.



ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΓΣΕΕ

Τα κύρια χαρακτηριστικά που συνθέτουν την εικόνα της κοινωνίας τα έτη 2019 έως 2022 είναι η πανδημία Covid -19 και η κοινωνικο-οικονομική κρίση που προκάλεσε, καθώς και το εντεύθεν κύμα ακρίβειας που επήλθε στη χώρα από τον Ιούνιο του 2021 και ενισχύθηκε από το ξέσπασμα του πολέμου που κήρυξε η Ρωσία ενάντια στην Ουκρανία από τον Φεβρουάριο 2022 έως σήμερα. Κατά το έτος 2022, οι τιμές στα βασικά είδη διατροφής έχουν εκτοξευθεί, και οι τιμές της ενέργειας, μαζί με τον παραλογισμό της «ρήτρας αναπροσαρμογής», βρίσκονται σε δυσθεώρητα ύψη.

Η Ένωση Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας της ΓΣΕΕ κατακλύζεται καθημερινά από μηνύματα καταναλωτών που είτε καταγγέλλουν αθέμιτες πρακτικές προμηθευτών, είτε διαμαρτύρονται για τον επιπλέον της ακρίβειας, είτε μεταφέρουν την απόγνωση τους για την τρέχουσα κατάσταση. Την ίδια στιγμή οι πλειστηριασμοί κατοικιών είναι, πλέον, καθημερινό φαινόμενο, αφού οι τράπεζες και τα funds που απέκτησαν τα δάνεια, επιταχύνουν τις αναγκαστικές διαδικασίες για την είσπραξη απαιτήσεών τους από στεγαστικά και καταναλωτικά δάνεια. Η αύξηση των κατασχέσεων σε ακίνητα αλλά και των κατασχετηρίων σε τραπεζικούς λογαριασμούς έχει λάβει εκρηκτικές διαστάσεις, ενώ ο καταναλωτής αδυνατεί πλέον να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του.

Γεννιέται, μ' άλλα λόγια, ο νέος υπερχρεωμένος Έλληνας, ο οποίος βρίσκεται αντιμέτωπος με δεκάδες οφειλές τις οποίες πλέον δεν μπορεί να καλύψει. Η διαφορά με το παρελθόν είναι ότι δεν υπάρχει επαρκές προστατευτικό πλαίσιο, όπως αυτό του Ν3869/10 γνωστού και ως «Νόμος Κατσέλη», αφού ο νέος Πτωχευτικός Κώδικας είναι προσανατολισμένος στην ικανοποίηση των πιστωτών και η πλατφόρμα του «εξωδικαστικού μηχανισμού ρύθμισης οφειλών», κρίνεται ανεπαρκής.

Η ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (Ε.Ε.Κ.Ε.)

1. ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΟΠΙΚΩΝ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ

Τα Τοπικά Παραρτήματα συνεισφέρουν στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των καταναλωτών ενώ παρεμβαίνουν για τα καταναλωτικά ζητήματα που ανακύπτουν σε τοπικό επίπεδο. Υποδέχονται τις καταγγελίες και τα παράπονα των καταναλωτών, τα αιτήματα ρύθμισης οφειλών και ενισχύουν με τις δράσεις τους το καταναλωτικό κίνημα στην τοπική κοινωνία.

Σε συνεργασία με φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης και φορείς της κοινωνίας των πολιτών πραγματοποιούν δράσεις κοινωνικής αλληλεγγύης στηρίζοντας τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Υλοποιούν δράσεις συλλογής και ανακύκλωσης προϊόντων με αντισταθμιστικό όφελος, συμβάλλοντας στους στόχους της κυκλικής οικονομίας και την προστασία του περιβάλλοντος.

Με τη συνεργασία των Τοπικών Παραρτημάτων και των Κέντρων Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ) σε δέκα πόλεις της Ελλάδας, το 2020, υλοποιείται το έργο Ψηφιακές Κοινότητες Τρίτης Ηλικίας, το οποίο καταρτίζει διακόσιους (200) ηλικιωμένους άνω των εξήντα ετών στις ασφαλείς ψηφιακές συναλλαγές. Από όσους καταρτίστηκαν, 50 άτομα (5 άτομα ανά Εργαστήριο Κατάρτισης) σήμερα συγκροτούν ένα δίκτυο που με Μονάδα Κεντρικής Υποστήριξης την Ε.Ε.Κ.Ε. παρέχει επιτοπίως και συνεχώς τις εν λόγω υπηρεσίες σε νέους επωφελούμενους. Το 2022, υλοποιείται το έργο Βιωματικό Εργαστήριο: Τρίτη Ηλικία & Ψηφιακές Συναλλαγές, μέσω του οποίου καταρτίζονται στην πρακτική εξοικείωση με τις ψηφιακές συναλλαγές επιπλέον εκατόν εξήντα (160) ηλικιωμένοι ηλικίας άνω των εξήντα ετών.

ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΓΣΕΕ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

2. ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ – ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η Ε.Ε.Κ.Ε. εκπροσωπεί τους καταναλωτές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σε εθνικό επίπεδο:

2.1. Τακτικό Μέλος με τριετή θητεία και μία εκ των εκπροσώπων των πρωτοβάθμιων Ενώσεων Καταναλωτών για όλη την Ελλάδα στο Εθνικό Συμβούλιο Καταναλωτή και Αγοράς «ΕΣΚΑ», Τακτικό Μέλος της Επιτροπής Πιστοποίησης των Ενώσεων Καταναλωτών της παρ. 12 του άρθρου 10 του Ν2251/94

2.2. Τακτικό Μέλος της Επιτροπής Προστασίας Ψυχικής Υγείας Ανήλικων Καταναλωτών στο πλαίσιο του άρθρου 7α του νόμου 2251/94

2.3. Αναπληρωματικό Μέλος της Επιτροπής του Εθνικού Συμβουλίου Διαπίστευσης που λειτουργεί στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διαπίστευσης.

2.4. Μέλος του Μητρώου Φορέων Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών (ΕΕΔ) της με αριθμό 70330οικ./2015 Κοινής Υπουργικής Απόφασης (ΦΕΚ 1421 Β')

2.5. Τακτικό Μέλος της Επιτροπής Επίλυσης Διαφορών ΕΛΤΑ, του άρθρου 13 του Ν 2251/94

2.6. Τακτικό Μέλος της Επιτροπής Επίλυσης Διαφορών ACS, του άρθρου 13 του Ν 2251/94

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο:

2.7. Ιδρυτικό μέλος, από το 2017, της Ευρωπαϊκής Ένωσης Καταναλωτών European Consumer Union (ECU), οργανισμού ομπρέλα, που αποτελείται από 27 Ενώσεις Καταναλωτών σε 16 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.8. Η Ε.Ε.Κ.Ε. και ακόμη 47 φορείς της κοινωνίας των πολιτών υποστηρίζουν στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Inter-Institutional Group "SDGs for well-being and consumers' protection, το οποίο επίσης υποστηρίζεται από Μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

2.9. Συνεργαζόμενο Μέλος του Finance Watch, ευρωπαϊκής μη κερδοσκοπικής οργάνωσης, η οποία εκπροσωπεί 60 οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών με όραμα ένα μεταρρυθμισμένο χρηματοπιστωτικό σύστημα.

2.10 Συνεργαζόμενο Μέλος του Safe Food Advocacy, ευρωπαϊκής μη κερδοσκοπικής οργάνωσης με δίκτυο 29 μελών και με σκοπό να διασφαλίσει ότι η υγεία και οι ανησυχίες των καταναλωτών παραμένουν στον πυρήνα της νομοθεσίας της ΕΕ για τα τρόφιμα.

2.11. Συνεργαζόμενο Μέλος του διεθνούς δικτύου Active Citizens, το οποίο αποτελείται από 206 ενώσεις από 32 χώρες από όλο τον κόσμο και με σκοπό την ενδυνάμωση των πολιτών στον τομέα των καταναλωτών, της υγείας, του περιβάλλοντος, της βιωσιμότητας και των SDG, καθώς και την προώθηση κοινών στρατηγικών και δραστηριοτήτων για τη βελτιωμένη συμμετοχή των πολιτών στις ευρωπαϊκές πολιτικές.

3. ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ, ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

3.1. Διαχείριση Κόκκινων Δανείων

Από το 2011 η Ε.Ε.Κ.Ε. διαχειρίζεται κόκκινα δάνεια παρέχοντας στους δανειολήπτες υποστήριξη και λύσεις στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας.

Βάσει των στοιχείων που προκύπτουν από τις υποθέσεις που διαχειρίστηκε η Ε.Ε.Κ.Ε τα έτη 2019-2022:

- παρείχε συμβουλευτική για συνολικό ποσό οφειλών ύψους 29.392.504,63€
- ρύθμιζε οφειλές μελών-δανειοληπτών ποσού 3.354.679,82€ σε πιστωτικά ιδρύματα και funds από το οποίο διεγράφη το 35,22% ενώ το υπόλοιπο 64,78% ρυθμίστηκε σε δόσεις που είχαν τη δυνατότητα να αποπληρώσουν οι οφειλέτες.

Η δράση αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη ρύθμιση των οφειλών των δανειοληπτών και τη διάσωση της κύριας κατοικίας και της περιουσίας τους.

3.2. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Παρέχεται συμβουλευτική υποστήριξη για την άμεση επίλυση παραπόνων και καταγγελιών για ζητήματα που απασχολούν τους καταναλωτές, τόσο κατά το στάδιο της σύναψης όσο και της εξέλιξης μίας καταναλωτικής σύμβασης. Η διαδικασία διαχείρισης των καταγγελιών έχει ως αποτέλεσμα, άμεσο οικονομικό και ηθικό όφελος για τους καταναλωτές (επιδιόρθωση, αντικατάσταση προϊόντων, αποκατάσταση βλαβών, επιστροφή χρημάτων κ.λ.π.)

Βάσει των στοιχείων που προκύπτουν από τις υποθέσεις που διαχειρίστηκε η Ε.Ε.Κ.Ε. τα έτη 2019-2022, σε ποσοστό 99,2% επιλύθηκαν οι καταγγελίες υπέρ του καταναλωτή και σε ποσοστό 0,8% υπέρ του προμηθευτή.

3.3. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

3.3.1. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΜΕΣΑ

Η πληροφόρηση των καταναλωτών επιτυγχάνεται μέσα από την ιστοσελίδα, τα κοινωνικά δίκτυα, τις διαδικτυακές εφαρμογές και την εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα που έχει αναπτύξει η Ε.Ε.Κ.Ε., καθώς και με την αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων και ηλεκτρονικών επιστολών (sms, e-mail).

3.3.2. ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ

Στις 5 Μαρτίου 2019, η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει στο Συνέδριο με τίτλο «Towards EU election: Strengthening the European Union to a more effective consumers protection», που πραγματοποιείται στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και τοποθετείται επί των Προτεραιοτήτων για το νέο θεματολόγιο της ΕΕ για τους καταναλωτές: ευρωπαϊκή και εθνική προοπτική των ενδιαφερομένων.

Κατά το 2021, διοργανώνονται δύο (2) διαδικτυακές εκδηλώσεις με θέμα τη Ρύθμιση των κόκκινων δανείων και τον Νέο Πτωχευτικό Κώδικα.

Τον Σεπτέμβριο του 2022, η Ε.Ε.Κ.Ε. φιλοξενεί στην Αθήνα εκπροσώπους 8 Ενώσεων Καταναλωτών

από 8 κράτη-μέλη της Ε.Ε., στο πλαίσιο της Τελετής Λήξης του έργου SIGN/Ευρωπαϊκό Γραφείο Προστασίας Πνευματικής Ιδιοκτησίας (ΕUIPO). (ΠΡΟΣΘΗΚΗ ΕΙΚΟΝΑΣ 4.7)

3.3.3. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΤΥΠΟΥ

- 26η Ιανουαρίου 2019: Ψηφιακές Κοινότητες Τρίτης Ηλικίας
- 23η Ιουνίου 2020: Παρουσίαση Μελέτης Ηλεκτρονικές Συναλλαγές και Τρίτη Ηλικία

3.3.4. ΔΕΛΤΙΑ ΤΥΠΟΥ

Κατά τα έτη 2019-2022 δημοσιεύονται συνολικά εκατόν τριάντα δύο (132) δελτία τύπου, με σκοπό την προστασία των καταναλωτών, των εργαζομένων, των φοιτητών, των χαμηλόμισθων και χαμηλοσυνταξιούχων. Η Ε.Ε.Κ.Ε. συμβάλλει στην ανάπτυξη του καταναλωτικού κινήματος της χώρας, ενημερώνοντας και παρεμβαίνοντας καθημερινά με Δελτία τύπου, για τα ζέοντα καταναλωτικά προβλήματα. Τα Δελτία Τύπου διανέμονται ηλεκτρονικά στα Τοπικά Παραρτήματα, τον Τύπο (έντυπο και ηλεκτρονικό) εθνικής και τοπικής εμβέλειας, στις αρμόδιες υπηρεσίες και τα μέλη, δημοσιεύονται στα ηλεκτρονικά μέσα της Ε.Ε.Κ.Ε. (ιστοσελίδα, κοινωνικά δίκτυα) και αναδημοσιεύονται σε πλήθος ειδησεογραφικών ιστοσελίδων και κοινωνικών δικτύων σε όλη την Ελλάδα.

3.3.5. ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΗΛΕΟΠΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Κατά τα έτη 2019-2022 παρατίθενται συνολικά εκατόν σαράντα (140) συνεντεύξεις σε τοπικούς και εθνικής εμβέλειας ραδιοτηλεοπτικούς σταθμούς, οι οποίες στοχεύουν στην ανάδειξη των απόψεων, προτάσεων, λύσεων σχετικά με τα επίκαιρα προβλήματα που πλήττουν τους καταναλωτές.

ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΓΣΕΕ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

3.3.6. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΑ/ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΕΡΓΙΕΣ



3.3.6.1. Την 5η Οκτωβρίου 2022, συμμετέχει σε δύο συλλαλητήρια: στο Πανφλωρινιώτικο και το Καστοριανό Συλλαλητήριο, με κύριο αίτημα τη μείωση του κόστους θέρμανσης, στα οποία συμμετέχουν Κοινωνικοί Εταίροι, φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών.

3.3.6.2. Την 9η Νοεμβρίου συμμετέχει αυτόνομα στη Γενική Απεργία που κηρύσσει η ΓΣΕΕ με κεντρικό αίτημα τις Αυξήσεις των Μισθών, τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και την Καθολική Κοινωνική Προστασία, μαχόμενη την ακρίβεια που πνίγει τα ελληνικά νοικοκυριά.

3.3.7. MOBILE APP: "TRAVELER RIGHTS GR"

Το mobile app "Traveler Rights GR" βραβεύεται για 2η φορά το 2019

Το mobile app "Traveler Rights GR" το οποίο απέσπασε το Χρυσό βραβείο στην κατηγορία Mobile Εφαρμογές για Λιανεμπόριο και Καταναλωτές: Mobile Service for Consumers στα Mobile Excellence Awards 2018, βραβεύεται για δεύτερη φορά με Χρυσό βραβείο στα Tourism Awards 2019, στην κατηγορία Technology enhanced Experience.

Το "Traveler Rights GR" είναι μία εφαρμογή κινητών τηλεφώνων η οποία είναι διαθέσιμη σε δύο γλώσσες (Ελληνικά & Αγγλικά) και σχεδιασμένη για συσκευές Android και iOS. Αποτελεί ένα χρήσιμο ενημερωτικό και συμβουλευτικό εργαλείο για την προστασία των δικαιωμάτων των ταξιδιωτών στην Ελλάδα, καθώς παρουσιάζει τα δικαιώματα του καταναλωτή κατά

τη διάρκεια ενός ταξιδιού (μετακινήσεις, διαμονή, διατροφή, αγορές, κ.λ.π.) ταξινομημένα σε ενότητες και υπό ενότητες (Αεροπορικά Ταξίδια, Ακτοπλοϊκά Ταξίδια, Μετακίνηση με Ταξί, Διαμονή σε Ξενοδοχεία κ.λπ.). Εκτός από την πληροφόρηση του ταξιδιώτη, διαθέτει και πλήθος χρήσιμων λειτουργιών.

4. ΚΑΜΠΑΝΙΕΣ

Κατά το έτη 2019 - 2022 πραγματοποιήθηκαν εννέα (9) καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των καταναλωτών μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα της Ε.Ε.Κ.Ε.:

4.1. Έμπρακτη Στήριξη των Εργαζομένων στον Επισιτισμό και Τουρισμό

Η χώρα είναι αντιμέτωπη με την κρίση που προκαλεί η πανδημία του Covid-19 και οι καταναλωτές που εργάζονται στον κλάδο του επισιτισμού και του τουρισμού βρίσκονται εκτός ρύθμισης στην περίοδο της μερικής ή ολικής αναστολής λειτουργίας των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται.

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία των Εργαζομένων στον Τουρισμό και τον Επισιτισμό (ΠΟΕΕΤ) και η Ε.Ε.Κ.Ε. καλούν τα Πιστωτικά Ιδρύματα και τις ΔΕΚΟ να στηρίξουν έμπρακτα τους εργαζόμενους είτε με ειδικά τιμολόγια είτε με ρυθμίσεις για την αποπληρωμή των τρεχόντων λογαριασμών και πιθανών οφειλών τους, με σκοπό την έμπρακτη στήριξη των εργαζομένων στον τουρισμό και τον επισιτισμό.

4.2. Συμμαχία κατά του Covid

Στο πλαίσιο αυτό, της βαθιάς οικονομικής κρίσης που προκαλεί η πανδημία του Covid-19, η Ε.Ε.Κ.Ε. σε συνεργασία με τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), και το ραδιοφωνικό σταθμό Alpha 98,9 αναλαμβάνουν πρωτοβουλία για τη στήριξη κοινωνικά ευπαθών ομάδων που δοκιμάζονται από την πανδημία και καλούν τις επιχειρήσεις να συμμετάσχουν στη δράση με τίτλο «Συμμαχία κατά του Covid» προσφέροντας εκπτώσεις στις τιμές των προϊόντων και των υπηρεσιών που προσφέρουν, σε

όσους καταναλωτές διαθέτουν, κάρτα ανεργίας, πολυτέκνων, φοιτητική, ΑμεΑ και έντυπο αναστολής εργασίας.

4.3. Κυριακή Κλειστά- Δεν ψωνίζω, Δεν δουλεύω



Οι επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19, φέρνουν για ακόμη μία φορά στο προσκήνιο το θέμα της λειτουργίας των καταστημάτων τις Κυριακές. Η Ε.Ε.Κ.Ε. εκφράζει για πολλοστή φορά την πάγια εναντίωσή της σε αυτή την απόφαση η οποία προετοιμάζει το έδαφος για την καθολική κατάργηση της κυριακάτικης αργίας.

Μέσω της Δράσης «Κυριακή Κλειστά. Δεν ψωνίζω, Δεν δουλεύω» καλούνται όλοι οι εργαζόμενοι, κάθε κλάδου αλλά και οι πολίτες στο σύνολό τους, να μη συνηγορήσουν στην κατάφωρη καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων που επανέρχεται με πρόσημα την πανδημία.

Στόχος είναι να αποτραπούν οι καταναλωτές, από αγορές τις Κυριακές, χρησιμοποιώντας το μόνο όπλο που έχουν στα χέρια τους, τη δύναμη της επιλογής και της απόφασης. Πρέπει καθένας ξεχωριστά αλλά και όλοι από κοινού να πούμε ένα μεγάλο ΟΧΙ στο άνοιγμα των καταστημάτων της Κυριακής, το οποίο οδηγεί στην επικράτηση συνθηκών ολιγοπωλίου στην αγορά, εξαφανίζοντας κάθε έννοια υγιούς ανταγωνισμού, με αναπόφευκτη συνέπεια το λουκέτο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

4.4. Ενημέρωση των καταναλωτών για τη ρύθμιση των οφειλών και το νέο νομικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο της καμπάνιας δημοσιεύονται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους 2021 και σε τακτά χρονικά διαστήματα, χρήσιμες πληροφορίες για τον νέο Πτωχευτικό Κώδικα που ετέθη σε ισχύ από την 1η Ιουνίου 2021.

4.5. Καμπάνια στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης: «Ρωτάτε –Απαντάμε»

Σκοπός της καμπάνιας, η οποία δημοσιεύεται με τη μορφή κινούμενων εικόνων (.gifs), είναι να ευαισθητοποιηθούν και να ενημερωθούν οι καταναλωτές με ευσύνοπτο και κατανοητό τρόπο για τα δικαιώματά τους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

4.6. Καμπάνια στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης: «Σπάμε τους Μύθους»

Σκοπός της καμπάνιας, η οποία δημοσιεύεται με τη μορφή κινούμενων εικόνων (.gifs), είναι να ευαισθητοποιηθούν και να ενημερωθούν οι καταναλωτές με ευσύνοπτο και κατανοητό τρόπο για τα δικαιώματά τους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

4.7. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των νέων για τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας

Στο πλαίσιο του έργου SIGN πραγματοποιείται καμπάνια στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με σκοπό τον εντοπισμό και την αποδόμηση αρνητικών στάσεων απέναντι στα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, την ευαισθητοποίηση των καταναλωτών – ιδίως των νέων – σχετικά με τους λόγους προστασί-

ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΓΣΕΕ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

ας της πνευματικής ιδιοκτησίας και την ενδυνάμωση των καταναλωτών να κάνουν τις σωστές επιλογές, ειδικά όταν αγοράζουν ψηφιακά προϊόντα.

4.8. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των καταναλωτών για τη διπλή ποιότητα τροφίμων

Στο πλαίσιο του έργου ECO πραγματοποιείται καμπάνια στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με σκοπό την ενημέρωση των καταναλωτών για τη διπλή ποιότητα προϊόντων η οποία στοχεύει στον περιορισμό των πρακτικών διπλής ποιότητας στα τρόφιμα, στην ενίσχυση των οργανώσεων καταναλωτών στην Ε.Ε. και στην ενίσχυση της ικανότητας των οργανώσεων καταναλωτών να ελέγχουν προϊόντα τροφίμων για διπλή ποιότητα, να διαδίδουν αποτελέσματα δοκιμών και να εντοπίζουν και να αναφέρουν πιθανές αθέμιτες πρακτικές.

4.9. «(Mis)Understanding Nutriscore – Ανάλυση των ελλείψεων του αλγορίθμου»

Το σύστημα Nutriscore, είναι μια ετικέτα τροφίμων που αποδίδει διατροφικές βαθμολογίες σε προϊόντα τροφίμων από το Α (πιο ευνοϊκό) έως το Ε (λιγότερο ευνοϊκό), η οποία έχει πρόσφατα αναθεωρήσει τον αλγόριθμό της για μια σειρά από κατηγορίες. Καταβάλλεται προσπάθεια να διορθωθούν ορισμένες από τις ελλείψεις του συστήματος και ιδιαίτερα, η αδιαφορία για ορισμένα διατροφικά χαρακτηριστικά, όπως η παρουσία ακόρεστων λιπαρών και άλλων θρεπτικών συστατικών που αναγνωρίζονται για τα αποδεδειγμένα οφέλη τους σε μια υγιεινή διατροφή.

5. ΠΕΡΙΟΔΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

Μέσω της δράσης αυτής, ενημερώνονται οι καταναλωτές για θέματα που αφορούν τη στάση τους σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους (Χριστούγεννα, Πάσχα, Εκπτώσεις, Ημέρα Καταναλωτή, κλπ). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο ζήτημα της άρνησης λήψης υπηρεσιών και διενέργειας αγορών από ανασφάλιστο προσωπικό και στην υιοθέτηση συλλογικών καταναλωτικών συμπεριφορών με άξονα

τους συλλογικούς φορείς. Επίσης, υποδεικνύονται οι κατά περίπτωση τρόποι μείωσης του κόστους διαβίωσης δίκως μείωση της ποιότητας διαβίωσης.

6. ΕΡΕΥΝΕΣ

Η Ε.Ε.Κ.Ε. με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και εν τέλει την προστασία των καταναλωτών, κατά τα έτη 2019-2022, διεξήγαγε τις ακόλουθες έρευνες:

6.1. Η διαχείριση της Υπερχρέωσης- Μελέτη Στατιστικών Αποτελεσμάτων 2009-2019 (2019)

6.2. Η προστασία της κύριας Κατοικίας στην Ελλάδα 2010-2020. Η αρχή και το τέλος της (2019)

6.3. Ηλεκτρονικές Συναλλαγές και Τρίτη Ηλικία, 2020



6.4. Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις καταναλωτικές συναλλαγές (2021)

6.5. Έρευνα για τη Νόμιμη και Εμπορική Εγγύηση αγαθών (2022)

6.6. Έρευνα Αξιολόγησης Υπηρεσιών Ταχυμεταφορών ως προς τις Υποχρεώσεις τους προς τους Καταναλωτές (2022)

6.7. Η διαχείριση των κόκκινων δανείων. Στατιστική Ανάλυση Αποτελεσμάτων (2022)

6.8. Η διαχείριση των καταγγελιών. Στατιστική Ανάλυση Αποτελεσμάτων (2022)



7. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ, ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

Σε τομείς καταναλωτικών υποθέσεων και πολιτικής για τους καταναλωτές, η Ε.Ε.Κ.Ε. παρεμβαίνει για διάφορα καταναλωτικά ζητήματα και συμμετέχει σε διαβουλεύσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Κατά τη χρονική περίοδο 2019-2022, κατέθεσε υπέρ των καταναλωτών, είκοσι τέσσερις (24) προτάσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

1. Την 18η Φεβρουαρίου 2019 καταθέτει στον Πρωθυπουργό της Ελλάδας και τα συναρμόδια Υπουργεία προτάσεις για τη «Ρύθμιση των κόκκινων δανείων»
2. Την 11η Απριλίου 2019, καταθέτει τις απόψεις της στη συνεδρίαση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, στη συνεδρίαση συλλογής απόψεων επί της Οδηγίας για την Καταναλωτική Πίστη (2008/48/EK)
3. Την 22η Απριλίου 2019 καταθέτει στο Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης σχόλια και απόψεις για το «Παράρτημα της πρότασης Οδηγίας σχετικά με τις αντιπροσωπευτικές αγωγές /νομοθετήματα»
4. Την 24η Μαΐου 2019 καταθέτει στη Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας παρατηρήσεις και σχόλια σχετικά με θέματα «Τιμολογίων λιανικής αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας»
5. Την 2α Ιουλίου 2019, λαμβάνει μέρος στη διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την Εξ αποστάσεως εμπορία χρηματοοικονομικών υπηρεσιών — αξιολόγηση των κανόνων της ΕΕ
6. Την 12η Μαρτίου 2020 καταθέτει στη Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Ιδιωτικού Χρέους, σχόλια και απόψεις αναφορικά με την «Εθνική Στρατηγική για τη διαχείριση του Ιδιωτικού Χρέους»
7. Την 13η Απριλίου 2020 καταθέτει στο Υπουργείο Οικονομικών και την Ελληνική Ένωση Τραπεζών πρόταση που αφορά τις «Καταχρηστικές και προβληματικές πρακτικές από πλευράς των τραπεζών αναφορικά με την αναστολή δόσεων δανειοληπτών»
8. Την 23η Σεπτεμβρίου 2020 καταθέτει στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και τα συναρμόδια Υπουργεία σχόλια και απόψεις αναφορικά με το Σχέδιο Νόμου «Ρυθμίσεις για την επιτάχυνση της εκδίκασης εκκρεμών υποθέσεων του ν. 3869/2010 σύμφωνα με τις επιταγές του άρθρου 6 παρ. 1 της ΕΣΔΑ ως προς την εύλογη διάρκεια της πολιτικής δίκης, τροποποιήσεις του Κώδικα Δικηγόρων και λοιπές διατάξεις»

ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΓΣΕΕ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

9. Την 21η Οκτωβρίου 2020 καταθέτει στο Υπουργείο Οικονομικών και τα συναρμόδια Υπουργεία πρόταση επί του Σχέδιου νόμου για τη «Ρύθμιση οφειλών και παροχή δεύτερης ευκαιρίας»

10. Την 26η Οκτωβρίου 2020 καταθέτει στο Υπουργείο Οικονομικών αίτημα για τη «Μείωση Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης πετρελαίου θέρμανσης»

11. Την 10η Νοεμβρίου 2020 καταθέτει στο Υπουργείο Παιδείας αίτημα για την «Παροχή εξοπλισμού στους μαθητές γυμνασίων λυκείων για την τηλεκαπαίδευση»

12. Την 16η Νοεμβρίου 2020 καταθέτει στο Υπουργείο Δικαιοσύνης αίτημα για την «Αναστολή των διατάξεων του Ν. 4745/2020 που αφορούν την επιτάχυνση της εκδίκασης εκκρεμών υποθέσεων του Ν. 3869/2010»

13. Την 30η Νοεμβρίου 2020 καταθέτει στο Υπουργείο Οικονομικών και τα συναρμόδια Υπουργεία «Προτάσεις μέτρων ανακούφισης των δανειοληπτών και οφειλετών που ανήκουν στις πληττόμενες κατηγορίες λόγω της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση της»

14. Την 29η Ιανουαρίου 2021, λαμβάνει μέρος στη διαβούλευση της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων για τη «Διευκόλυνση της συμμόρφωσης μικρομεσαίων επιχειρήσεων με τον GDPR και προώθηση της προστασίας δεδομένων από τον σχεδιασμό σε προϊόντα και υπηρεσίες ΤΠΕ»

15. Την 19η Απριλίου 2021, λαμβάνει μέρος στη διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την «Πράσινη βίβλο για τη γήρανση»

16. Την 12η Σεπτεμβρίου 2022, καταθέτει τις θέσεις της υπέρ της προστασίας των καταναλωτών στη συνεδρίαση του Εθνικού Συμβουλίου Καταναλωτή και Αγοράς (ΕΣΚΑ)

17. Την 29η Σεπτεμβρίου 2021, λαμβάνει μέρος στη διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την

«Εκπαίδευση και την περιβαλλοντική βιωσιμότητα»

18. Κατά το έτος 2021 λαμβάνει μέρος στη διαβούλευση του Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων, Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας Καταναλωτή σχετικά με την «Οδηγία 2020/1828 για τις αντιπροσωπευτικές αγωγές»

19. Την 4η Μαρτίου 2022 καταθέτει στην Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Ιδιωτικού Χρέους, «Σχόλια, παρατηρήσεις και προτάσεις σχετικά με την εφαρμογή του νέου Νόμου 4738/2020»

20. Την 3η Οκτωβρίου 2022 καταθέτει στο Υπουργείο Ανάπτυξης & Επενδύσεων και την Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών & Ταχυδρομείων την έρευνα με θέμα, «Αξιολόγηση Υπηρεσιών Ταχυμεταφορών ως προς τις Υποχρεώσεις τους προς τους Καταναλωτές»

21. Την 4η Οκτωβρίου 2022 καταθέτει στις αλυσίδες σούπερ μάρκετ, αίτημα για την «Παροχή εκπώσεων σε βασικά αγαθά στους κατοίκους της Δυτικής Μακεδονίας»

22. Την 14η Οκτωβρίου 2022 καταθέτει στο Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, και τα συναρμόδια Υπουργεία αίτημα για την «Οικονομική Ενίσχυση των ατόμων τρίτης ηλικίας για την αγορά τεχνολογικού εξοπλισμού (tablet, laptop, desktop)»

23. Την 4η Νοεμβρίου 2022 καταθέτει στο Υπουργείο Ανάπτυξης & Επενδύσεων τις απόψεις και σχόλια σχετικά με τα «Ευρήματα από τη λειτουργία του «καλαθιού του νοικοκυριού»

24. Την 14η Νοεμβρίου 2022, κατατίθεται στον Αρμόδιο Υπουργό Οικονομικών και τους Αρχηγούς Κομμάτων κοινή επιστολή της Ένωσης Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας και του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Φλώρινας για το κόστος θέρμανσης στη Φλώρινα

8. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

8.1. Από το 2015 έως σήμερα, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Επισιτιστικής και Βασικής Υλικής Συνδρομής για το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας για τους Απόρους, ΤΕΒΑ/

FEAD (ΕΠ ΕΒΥΣ του ΤΕΒΑ) υλοποιεί Συνοδευτικά Μέτρα και συμμετέχει ως Κοινωνικός Εταίρος στις Κοινωνικές Συμπράξεις Βοιωτίας, Ευβοίας Σκύρου, Ευρυτανίας, Φωκίδας και Λάρισας. Ωφελούμενοι των παροχών του ΕΠ ΕΒΥΣ του ΤΕΒΑ είναι άτομα και οικογένειες, τα οποία διαβιούν σε συνθήκες ακραίας φτώχειας.

8.2. Τον Αύγουστο του 2020 ολοκληρώνεται το ευρωπαϊκό πρόγραμμα ERASMUS+, «Adult Education: Improving and extending the supply of high quality learning opportunities tailored to the needs of individual low-skilled or low-qualified adults». Η ανάπτυξη των βασικών ικανοτήτων απαιτεί την επέκταση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών, κερδίζοντας έτσι πιο αποτελεσματικά εργαλεία για την εκπαίδευση ενηλίκων και όλων των ηλικιών. Το έργο στοχεύει στη βελτίωση και επέκταση της προσφοράς ευκαιριών για υψηλής ποιότητας εκπαίδευση προσαρμοσμένη στις ανάγκες ανέργων ηλικίας έως 29 ετών με χαμηλές δεξιότητες ή χαμηλά προσόντα.

8.3. Τον Νοέμβριο του 2020, στο πλαίσιο του έργου H2020 “Biontopr”, συμμετέχει ως συντονιστής για τη διεξαγωγή της έρευνας στην Ελλάδα, σχετικά με την αποτύπωση της γνώμης των Ελλήνων καταναλωτών για τα βιοπλαστικά υλικά, η οποία ταυτόχρονα διεξάγεται σε 5 χώρες.

8.4. Τον Ιανουάριο του 2021 στο πλαίσιο του H2020 “NUDging consumers towards enerGy Efficiency through behavioral science” “NUDGE” συμμετέχει στη διεξαγωγή της έρευνας στην Ελλάδα σχετικά με την αποτύπωση της γνώμης των Ελλήνων καταναλωτών για την αύξηση της ενεργειακής απόδοσης και τον μετριασμό της κλιματικής αλλαγής, με στόχο να μην υπάρχουν καθαρές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου έως το 2050.

8.5. Τον Μάρτιο του 2021 ολοκληρώνεται το πρόγραμμα Ψηφιακές Κοινότητες Τρίτης Ηλικίας στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund/EEA Grants, με Διαχειριστές το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow. Το έργο «Ψηφιακές Κοινότητες

Τρίτης Ηλικίας» σκοπό έχει να βελτιώσει άμεσα την ποιότητα διαβίωσης των επωφελουμένων και να συμβάλει στην προστασία του εισοδήματος και της περιουσίας τους.

8.6. Τον Μάιο του 2021 ολοκληρώνεται το έργο «Προώθηση των παρεμβάσεων κοινωνικής και οικονομικής ένταξης υπηκόων τρίτων χωρών που αναπτύχθηκαν στην Ιταλία και σε άλλα κράτη μέλη» στο πλαίσιο του προγράμματος Public notice from the Fund Asylum Migration and Integration -FAMI -2014-2020 -OS/2 «legal Integration/Migration» -ON3 «Capacity building» -»Promotion of social and economic inclusion of third-country nationals developed in Italy and in other Member States».

8.7. Τον Ιούλιο του 2021, υποστηρίζει το έργο «Ενίσχυση των οργανώσεων καταναλωτών: προς μια εναρμονισμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της διπλής ποιότητας στα τρόφιμα » (ECO), ελέγχοντας 234 προϊόντα πολυεθνικών εταιρειών που κυκλοφορούν στην Ελλάδα. Το ECO είναι ένα ευρωπαϊκό σχέδιο που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια (REC) της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και στοχεύει στον περιορισμό των πρακτικών διπλής ποιότητας στα τρόφιμα και στην ενίσχυση των οργανώσεων καταναλωτών στην ΕΕ. Επιπλέον, το έργο στοχεύει στη δημιουργία δομής που βασίζεται σε οργανώσεις καταναλωτών και είναι σε θέση να ενημερώνει και να παρέχει στις αρμόδιες αρχές (σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο) πλήρη και ακριβή αξιολόγηση σχετικά με τη διπλή ποιότητα των τροφίμων στην ΕΕ.

8.8. Τον Απρίλιο του 2022 πραγματοποιεί έρευνα στο πλαίσιο του έργου Fraud Detection & Prevention του Joint Research Center, JRC Health, Consumer & Reference Materials της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, για την αξιολόγηση των εικαζόμενων διαφορών στην ποιότητα των προϊόντων που πωλούνται στην ενιαία αγορά. Η έρευνα περιλαμβάνει προϊόντα, όπως, απορρυπαντικά, καλλυντικά, είδη προσωπικής υγιεινής, με δείγματα από όλα τα κράτη μέλη,

ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΓΣΕΕ Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

με στόχο τη δημιουργία ενός μόνιμου κέντρου παρακολούθησης της ποιότητας των προϊόντων που πωλούνται στην ενιαία αγορά και με σκοπό την μακροπρόθεσμη δράση για την επίλυση του θέματος διπλής ποιότητας προϊόντων στην ενιαία αγορά.

8.9. Τον Σεπτέμβριο του 2022 ολοκληρώνεται η υλοποίηση του έργου SIGN, του European Union Intellectual Protection Office (EUIPO). Σκοπός του έργου είναι να αυξήσει την αντίληψη των νέων καταναλωτών σχετικά με την αξία των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

Έχει τρεις συγκεκριμένους στόχους: τον εντοπισμό και την αποδόμηση αρνητικών στάσεων απέναντι στα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, την ευαισθητοποίηση των καταναλωτών – ιδίως των νέων – σχετικά με τους λόγους προστασίας της πνευματικής ιδιοκτησίας, την ενδυνάμωση των καταναλωτών να κάνουν τις σωστές επιλογές, ειδικά όταν αγοράζουν ψηφιακά προϊόντα.

Το έργο ολοκληρώθηκε με την Τελετή Απονομής Βραβείων που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 6 Σεπτεμβρίου 2022.

8.10. Τον Σεπτέμβριο του 2022, υλοποιείται το έργο «Βιωματικό Εργαστήρι: Τρίτη Ηλικία & Ψηφιακές Συναλλαγές» του Ιδρύματος Μποδοσάκη και αποτελεί επέκταση και αναβάθμιση του έργου Ψηφιακές Κοινότητες Τρίτης Ηλικίας που υλοποιήθηκε το 2020. Στόχος του έργου είναι η βελτίωση της ασφαλούς χρήσης χρηματοπιστωτικών προϊόντων, υπηρεσιών και διαδικασιών από τους ηλικιωμένους δια μέσου της πρακτικής εξοικείωσής τους με τη χρήση αυτών των προϊόντων, υπηρεσιών και διαδικασιών και εν συνεχεία, η δημιουργία από ορισμένους εξ αυτών οι οποίοι καταρτίστηκαν σχετικώς και είναι κατάλληλοι, ενός δικτύου που με Μονάδα Κεντρικής Υποστήριξης την Ε.Ε.Κ.Ε. θα παρέχει συνεχώς τις εν λόγω υπηρεσίες σε νέους επωφελομένους.

8.11. Τον Νοέμβριο του 2022 ανακοινώνεται η έναρξη δύο έργων (ΕΚΤ+):

- Food4Inclusion/Healthy Meal, με σκοπό τη δημιουργία δικτύου εστιατορίων το οποίο θα προσφέρει στους οικονομικά ευάλωτους πληθυσμούς υγιεινά γεύματα (Healthy Meals) σε μειωμένες τιμές μια δεδομένη ημέρα της εβδομάδας και στην προώθηση και προβολή αυτής τις πρακτικής σε όλη την Ευρώπη.
- ΤΑΟ/Αντιμετώπιση της Εφηβικής Παχυσαρκίας, με σκοπό τη διάδοση του εκπαιδευτικού προγράμματος Tackling Adolescent Obesity (TAO) σε σχολεία που βρίσκονται σε μειονεκτούσες περιοχές της Ελλάδας, ορφανοτροφεία, δομές προσφύγων και δομές εφήβων εν γένει, μέσα από την εκπαίδευση εκπαιδευτικών, οι οποίοι με τη σειρά τους, θα διδάξουν το υλικό του ΤΑΟ στους μαθητές.

8.12. Τον Οκτώβριο του 2022, ξεκινά η ανάπτυξη βάσης δεδομένων για την Ελλάδα, με στοιχεία επικοινωνίας για αεροδρόμια, πλοία, τραίνα, υπουργεία, ιατρικά κέντρα, νοσοκομεία και κάθε χρήσιμη πληροφορία που αφορά τους επισκέπτες και εν γένει τους καταναλωτές της χώρας. Το QR Code που αναπτύσσεται καθιστά ψηφιακά προσβάσιμη την πληροφορία από όλους τους καταναλωτές στην Ελλάδα αλλά και σε όλα τα κράτη του υφιστάμενου δικτύου που παρέχονται ανάλογες πληροφορίες.



ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΡΧΩΝ

1.1. Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας ως τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση αποδίδει βαρύνουσα σημασία στη διεθνή συνδικαλιστική δράση και συνεργασία.

1.2. Αναπτύσσοντας πολύπλευρη διεθνή δραστηριότητα, συμβάλλει στη συναδέλφωση των εργαζομένων και προωθεί με συνέπεια τις θέσεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και τα συμφέροντα των Ελλήνων εργαζομένων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η δραστηριότητα αυτή, με τον δικό της τρόπο, γενικότερα προάγει τις Ελληνικές θέσεις σε μια σειρά ζητημάτων καθώς και την αναγνωρισιμότητα της χώρας μας.

1.3. Οι βασικές αρχές που διέπουν τις Διεθνείς Σχέσεις της ΓΣΕΕ είναι η ανάπτυξη και η ενίσχυση της διεθνούς συνδικαλιστικής αλληλεγγύης και συνεργασίας με στόχο την ειρήνη, τη δημοκρατία, την ελευθερία και τη βιώσιμη ανάπτυξη, τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την προάσπιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η καταπολέμηση της φτώχειας καθώς και κάθε μορφής διακρίσεων και εκμετάλλευσης, η εξάλειψη της ανισότητας ανάμεσα στις αναπτυγμένες και στις αναπτυσσόμενες χώρες, η ενίσχυση των δημοκρατικών θεσμών και η ανθρωπιστική και κοινωνική βοήθεια συνθέτουν το γενικό πλαίσιο των διεθνών σχέσεων και διμερών ανταλλαγών της ΓΣΕΕ.

1.4. Το κύρος και η αναγνωρισιμότητα που έχει κατακτήσει η Συνομοσπονδία με την ενεργό και αξιόπιστη συμμετοχή της στους δυο κορυφαίους διεθνείς και ευρωπαϊκούς συνδικαλιστικούς φορείς, τη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (ΔΣΣ - ITUC) και τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ - ETUC) και ειδικότερα με τη συμμετοχή του Προέδρου της Συνομοσπονδίας στο Προεδρείο της ΣΕΣ και στο Γενικό Συμβούλιο της ΔΣΣ συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα της διεθνούς μας δράσης.

1.5. Σημαντική επίσης είναι η συμβολή της συμμετοχής μας στις διεργασίες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), ενώ ιδιαίτερη ώθηση στη διεθνή μας δραστηριότητα δόθηκε από τον πολυετή αντιμνημονιακό αγώνα της ΓΣΕΕ κατά του αντίκτυπου της χρηματοοικονομικής κρίσης στους εργαζόμενους.

2. ΑΞΙΟΝΕΣ ΔΡΑΣΗΣ 2019-2023

2.1. Κατά τα έτη 2019-23, η παγκόσμια και ευρωπαϊκή συγκυρία διαρκούς κοινωνο-οικονομικής κρίσης έλαβε νέες διαστάσεις από την πρωτοφανή κρίση της πανδημίας, τον πόλεμο στην Ουκρανία, την κρίση κόστους ζωής, την ενεργειακή κρίση και τις νέες τάσεις φτωχοποίησης των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο.

2.2. Προβληματισμό για το μέλλον της εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα εγείρουν οι προκλήσεις μετάβασης σε μια ψηφιοποιημένη οικονομία, που χαρακτηρίζεται από ευέλικτες αλυσίδες εφοδιασμού, "υπερελαστικές" αγορές εργασίας, ψηφιακές πλατφόρμες, και την προσπάθεια επιβολής άτυπων, αδιαφανών και ασύμμετρων σχέσεων εργασίας εις βάρος των εργαζομένων.

2.3. Οι εξελίξεις αυτές διαμόρφωσαν αποφασιστικά το πλαίσιο των διεθνών σχέσεων, παράλληλα με τον αγώνα της ΓΣΕΕ κατά του συνεχιζόμενου αντίκτυπου των μνημονιακών πολιτικών, των πολιτικών λιτότητας και των φαινομένων φτωχοποίησης που πλήττουν πολύπλευρα τον ελληνικό λαό και τους άλλους λαούς της ευρωπαϊκής περιφέρειας και αποτελούν τη μεγαλύτερη μεταπολεμική επίθεση στα δικαιώματα και τις κατακτήσεις των εργαζομένων.

2.4. Παρά τους περιορισμούς που επέβαλε η πανδημία του κορονοϊού, οι Διεθνείς Σχέσεις της ΓΣΕΕ αξιοποίησαν και ενίσχυσαν περισσότερο τις εξαιρετικές διμερείς σχέσεις συνεργασίας, φιλίας και αλληλεγγύης με αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις του εξωτερικού που έχουν οικοδομηθεί

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

στη βάση της ισοτιμίας και του αμοιβαίου σεβασμού. Συνέχισαν με κάθε προσφερόμενο μέσο την συστηματική και επίμονη προσπάθεια και παρέμβασή τους σε κάθε επίπεδο για:

- Την περαιτέρω αξιοποίηση κάθε θεσμικής και άλλης δυνατότητας σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο για την προάσπιση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων ενάντια στα συνεχιζόμενα σκληρά, άδικα, παράνομα και μονομερή νομοθετικά μέτρα που στόχευσαν στην ολοσχερή αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων, στην κατεδάφιση της εργατικής νομοθεσίας, στην αποδυνάμωση των εργαζομένων και των συνδικάτων και την παραβίαση των Διεθνών Συμβάσεων που έχει κυρώσει η Ελλάδα.
- Την έγκυρη και έγκαιρη ενημέρωση συνδικάτων, φορέων, θεσμικών παραγόντων και της κοινής γνώμης στο εξωτερικό, σχετικά με όλο το φάσμα και τον συνεχιζόμενο αντίκτυπο των πρωτογενών και πολλαπλών κύριων και δευτερογενών συνεπειών της βίαιης οικονομικής και διαρθρωτικής προσαρμογής που επιβλήθηκε στην Ελλάδα και σχετικά με τον αγώνα της Συνομοσπονδίας και των συνδικάτων γενικότερα.
- Την προβολή των θέσεών μας και την αποκατάσταση της πραγματικής εικόνας της πατρίδας μας και του εργαζόμενου λαού της, συμβάλλοντας να μετατραπεί η αρχική συμπάθεια και η απλή κατανόηση σε πραγματική αλληλεγγύη και συμπράταση.
- Την οικοδόμηση συμμαχιών και συνεργασιών στην κοινή προσπάθεια των συνδικάτων με κοινές δράσεις και θέσεις για την προώθηση εναλλακτικών διεξόδων από την κρίση με άξονα την αξιοπρεπή εργασία σε κοινωνίες αλληλεγγύης και ισότητας και σε συνθήκες δίκαιης και βιώσιμης παγκοσμιοποίησης.

3. ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ και ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

Η εκπροσώπηση και συμμετοχή της Συνομοσπονδίας στο διεθνές και το ευρωπαϊκό εργασιακό και συνδικαλιστικό γίγνεσθαι συντελείται στα παρακάτω πεδία:

3.1. Διμερείς σχέσεις: στην Ευρώπη διαχρονικά διατηρούμε στενές σχέσεις ουσιαστικής συνεργασίας με όλες τις σημαντικές οργανώσεις στον άξονα Βορρά – Νότου και Κεντρικής Ευρώπης καθώς και με τις οργανώσεις των γειτονικών βαλκανικών χωρών. Στο διεθνές πεδίο οι σχέσεις μας εκτείνονται από συνδικάτα της Βόρειας και Νότιας Αμερικής, της Ασίας και του Αραβικού κόσμου, καθώς και με την ομάδα Παραευξείνιων χωρών/Καυκάσου.

3.2. Εκπροσώπηση και συμμετοχή στις δράσεις/δομές της ΔΣΣ (ITUC) και της ΣΕΣ (ETUC). Η ΓΣΕΕ εκπροσωπείται στο Προεδρείο της ΣΕΣ, στο Γενικό Συμβούλιο της ΔΣΣ και στο Γ.Σ. του Πανευρωπαϊκού Περιφερειακού Συμβουλίου (PERC) της ΔΣΣ/ ΣΕΣ.

Επίσης:

- Στις μόνιμες και θεματικές επιτροπές και τις ομάδες εργασίας της ΣΕΣ όπως Νεολαίας, Γυναικών, Περιβάλλον & βιώσιμη ανάπτυξη, NETLEX (νομικά θέματα).

4. ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΔΡΑΣΕΩΝ

Με την έλευση της πανδημίας του κορονοϊού και της πρωτοφανούς πολυεπίπεδης κρίσης που έπληξε εκατομμύρια ανθρώπους και εργαζόμενους, η ΓΣΕΕ δραστηριοποιήθηκε μαζί με τα Ευρωπαϊκά συνδικάτα για την αντιμετώπιση των τεράστιων κοινωνικών και οικονομικών συνεπειών που επέφερε η πανδημία, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων που ελήφθησαν για να αμβλυνθούν οι επιπτώσεις στις θέσεις εργασίας.

Η δράση μας σε διεθνές επίπεδο διεξαγόταν ομαλά μέχρι και την πρώτη εβδομάδα Μαρτίου του 2020. Από τις αρχές Μαρτίου του 2020 όπου το κύμα της πανδημίας COVID 19 κορυφώθηκε, η Ελλάδα προχώρησε σε υποχρεωτικό εγκλεισμό, μέτρο το οποίο

είχε αρχίσει να εφαρμόζεται σταδιακά σε όλες τις χώρες της Ευρώπης.

Συνεχίσαμε να εργαζόμαστε με εντατικούς ρυθμούς σε συνεργασία με τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, τη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία και τις εθνικές Συνομοσπονδίες, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων των εργαζομένων λόγω της πανδημίας.

Υπήρξε συνεχής ανταλλαγή πληροφοριών με τις εθνικές συνομοσπονδίες και παροχή πληροφοριών για τα μέτρα που λαμβάνονταν στην Ελλάδα προς τη ΣΕΣ, την Διεθνή, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, την ACTRAV και το EUROFOUND.

4.1. Έμφαση δόθηκε στην:

- Ετήσια επικαιροποίηση της προσφυγής της Γ.Σ.Ε.Ε. προς το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Επιτροπές Συνδικαλιστικών Ελευθεριών και Εμπειρογνομόνων) για την παραβίαση συνδικαλιστικών ελευθεριών, την καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων και την κατάργηση των ΣΣΕ που κατάφορα παραβιάζουν τις Διεθνείς συμβάσεις και αρχές του ILO σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία της ΓΣΕΕ και με τη στήριξη της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.
- Σε παρεμβάσεις και συστηματική ενημερωτική δράση προς διεθνείς οργανώσεις, φορείς αλλά και ξένες πρεσβείες για τις θέσεις και τον αγώνα της ΓΣΕΕ ενάντια στην καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων, τον συνεχιζόμενο βλαπτικό αντίκτυπο των μνημονίων, την φτωχοποίηση των εργαζομένων και γενικότερα τους αγώνες των συνδικάτων στην Ελλάδα.
- Με επίκεντρο την ανάγκη ειρήνευσης της ευρύτερης περιοχής μας, η ΓΣΕΕ σε στενή συνεργασία με ευρωπαϊκές συνομοσπονδίες και τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων συμμετείχε στις πρωτοβουλίες για βοήθεια στον σκληρά δοκιμαζόμενο Ουκρανικό λαό, τα ου-

κρανικά συνδικάτα και την καταδίκη της ρωσικής επίθεσης.

4.2. ΠΑΓΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

- Συμμετοχή σε συνεδριάσεις των καταστατικών οργάνων της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ΣΕΣ, της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας και του Πανευρωπαϊκού Περιφερειακού Συμβουλίου (PERC). Συμμετοχή σε συνεδριάσεις των επιτροπών της ΣΕΣ και σε εργαστήρια.
- Στις καταστατικές δράσεις/δομές και σε έκτακτες διοργανώσεις της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC & PERC).
- Συμμετοχή στις συνόδους της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της ΔΟΕ.
- Σε συνέδρια Εθνικών Συνομοσπονδιών (περιορισμένη συμμετοχή λόγω της πανδημίας).
- Διοργάνωση ενημερωτικών επισκέψεων, συσκέψεων και συναντήσεων με εκπροσώπους διεθνών οργανισμών και θεσμικών φορέων λ.χ. ILO, ΟΟΣΑ, Διεθνές Νομισματικό Ταμείο κ.ά.
- Συμμετοχή σε Συμβουλευτικές Επιτροπές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
- Συμμετοχή σε εκπαιδευτικά σεμινάρια του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου.
- Υποστήριξη και συνεργασία με γραμματείες της ΓΣΕΕ σε θέματα διεθνούς και ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος.
- Στήριξη δευτεροβάθμιων οργανώσεων σε επαφές με αντίστοιχες οργανώσεις του εξωτερικού.
- Ανταλλαγή και παροχή πληροφοριών σε ξένες συνομοσπονδίες για θέματα αμοιβαίου ή ειδικού ενδιαφέροντος.
- Τακτική ενημέρωση της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΣΕΣ και του Γενικού Συμβουλίου της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας για τις εξελίξεις στα εργασιακά αλλά και σε γενικότερα κοινωνικο-οικονομικά θέματα στην Ελλάδα.

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

- Συμμετοχή σε έρευνες που διεξάγουν οι προαναφερόμενες οργανώσεις αλλά και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας με ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις και υπομνήματα.
- Σε περιπτώσεις συνδικαλιστικών και πολιτικών διώξεων, φυσικών καταστροφών και ατυχημάτων, η Συνομοσπονδία άμεσα εξέφρασε την αλληλεγγύη, τη συνδικαλιστική της συμπαράσταση και το ανθρωπιστικό της ενδιαφέρον.

Εν κατακλείδι, στο πλαίσιο όσων προαναφέρονται, η ΓΣΕΕ στηριζόμενη στις δικές της δυνατότητες και υποδομές αναπτύσσει και διατηρεί σε δύσκολες συνθήκες ένα επίπεδο σχέσεων και διεθνούς συνεργασίας το οποίο προσπαθεί να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των περιστάσεων και της κρίσιμης συγκυρίας που διέρχεται η Ελλάδα και γενικότερα η Ευρώπη.

4.3. Συγκεκριμενοποίηση δράσεων (ενδεικτικά από απαρχή της πανδημίας ως σήμερα)

- Συμμετοχή στη σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της ΔΟΕ το 2019. Διαδικτυακή συμμετοχή στις συνόδους του 2021 και το 2022. (Η σύνοδος το 2020 δεν πραγματοποιήθηκε λόγω κορωνοϊού).
- Ειδικότερα, υποβολή Παρατηρήσεων στην ελληνική Έκθεση για τα εργασιακά δικαιώματα και υποβολή συμπληρωματικών παρατηρήσεων για την διεθνή σύμβαση εργασίας C81 και το ΣΕΠΕ. Τα τελευταία δύο χρόνια, η ΓΣΕΕ ανέδειξε επίσης το θέμα του ΓΕΜΗΣΟΕ, των προβλημάτων στις εφαρμοστικές διατάξεις της C190 (βία και παρενόχληση) με προσοχή στην παιδική εργασία. Επικαιροποίηση των παρατηρήσεων μας στη C29 (θέματα αναγκαστικής εργασίας, υπόθεση Μανωλάδας, απόφαση ΕΔΔΑ— συνεργασία με την Νομική υπηρεσία).
- Η ΓΣΕΕ έλαβε ενεργό μέρος στις δράσεις της ΣΕΣ για την Οδηγία για Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς όπου παρακολουθήσαμε την εξέλιξη της πορείας της σχετικής Οδηγίας και παρείχαμε

τις απαιτούμενες πληροφορίες για το τι ισχύει στην Ελλάδα. Με τη συμμετοχή μας στην ειδική ομάδα εργασίας κάναμε τις απαραίτητες παρεμβάσεις τόσο στην ελληνική κυβέρνηση όσο και στους ευρωβουλευτές για τη στήριξη των προτάσεων των ευρωπαϊκών συνδικάτων και την προώθηση της Οδηγίας.

- Συντονισμός και στενή συνεργασία με τη ΣΕΣ για την προώθηση των συνδικαλιστικών προτάσεων- θέσεων στο Μηχανισμό Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.
- Αναλυτικές παρατηρήσεις και υπόμνημα με προτάσεις ΓΣΕΕ για Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης.
- Παγκόσμια Σύνοδος Κορυφής της ΔΟΕ για την πανδημία Covid-19 και τον κόσμο της εργασίας.
- Συμμετοχή στην ετήσια έρευνα της ΔΣΣ για την κατάσταση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων σε παγκόσμιο επίπεδο.
- Εκτενείς εκθέσεις – απαντήσεις στην έρευνα (General Survey) για την εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων για τις διακρίσεις, την προστασία της μητρότητας και τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (με τη συνδρομή της νομικής υπηρεσίας).
- Συμμετοχή στη μεγάλη έρευνα της ΣΕΣ και της ΔΣΣ για την Ισότητα των φύλων.
- Ερωτηματολόγιο του ILO για την εφαρμογή του Πρωτοκόλλου στη Διεθνή Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία (με τη συνδρομή της νομικής υπηρεσίας).
- Συμμετοχή στην έρευνα-εκστρατεία της ΔΣΣ για την καταχώριση της Covid 19 ως επαγγελματικής ασθένειας, υποχρεωτικής δήλωσης/αποζημίωσης.
- Συμβούλιο της Ευρώπης - Αναθεωρημένος Κοινωνικός Χάρτης - Υποβολή παρατηρήσεων στην ελληνική Έκθεση για τα εργασιακά δικαιώματα – συνεργασία με την Νομική υπηρεσία.

- Συμμετοχή ΓΣΕΕ στον Ευρωπαϊκό Συνασπισμό για την “Αναδιαμόρφωση της Φορολογικής Πολιτικής στην Ευρώπη.”
- Συντονισμός συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη – Συμμετοχή στις διεργασίες της ΣΕΣ και υποβολή προτάσεων.
- Παρέμβαση - υπόμνημα στη ΔΟΕ για την Οικονομία της Φροντίδας (Care Economy) και συμμετοχή με εισήγηση στην ειδική συνεδρίαση της Διάσκεψης της ΔΟΕ.
- Προβλήματα συνθηκών εργασίας και επισφάλειας του νοσηλευτικού προσωπικού στην Ελλάδα – Ενημέρωση στη ΔΟΕ.
- Προτάσεις ΓΣΕΕ προς τη ΣΕΣ για το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας (συνεργασία με ευρωπαϊκές χώρες όπου είχε νομοθετηθεί η τηλεργασία και άντληση πληροφοριών)
- Συμμετοχή Γ.Σ.Ε.Ε. και συνδικαλιστικών στελεχών στις πολύμηνες διεργασίες της Πλατφόρμας για το Μέλλον της Ευρώπης.
- Στήριξη και συμμετοχή στην εκστρατεία της ΔΣΣ στην έκκληση του Γενικού Γραμματέα του ΟΗΕ για τον Στόχο 8 της Χιλιετίας (Στόχοι βιώσιμης ανάπτυξης- Ατζέντα 2030 με επίκεντρο την ανάπτυξη και την αξιοπρεπή εργασία).
- Οικονομική ενίσχυση ταμείου ΣΕΣ και ΔΣΣ για αλληλεγγύη στην Ουκρανία.
- Συμμετοχή στην καμπάνια της ΣΕΣ για τηλεργασία και δικαίωμα αποσύνδεσης.
- Συμμετοχή στην εκστρατεία της ΣΕΣ για την κρίση του κόστους ζωής.
- Ψηφιακές πλατφόρμες – συμμετοχή στην ειδική καμπάνια και άλλες πρωτοβουλίες της ΣΕΣ.

4.4. Παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ με τη μορφή υπομνημάτων ή/και επιστολών

Κατά την ίδια περίοδο, υπήρξαν πολυάριθμες παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ με τη μορφή υπομνημάτων ή/και επιστολών για την υποβολή θέσεων και προτάσεων επί καίριων ζητημάτων διεθνούς και ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος. Η γραπτή επικοινωνία επιβαλλόταν και από την συνθήκες πανδημίας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τα παρακάτω:

- Στήριξη των θέσεων των συνδικάτων για τον Μηχανισμό Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας –Κοινή επιστολή και υπόμνημα Προέδρου ΓΣΕΕ και Γενικού Γραμματέα ΣΕΣ στον Έλληνα Πρωθυπουργό.
- Ενεργή υποστήριξη των θέσεων των συνδικάτων στη Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου αναφορικά με το Σχέδιο Ανάκαμψης – Επιστολή Προέδρου και υπόμνημα στον Γενικό Γραμματέα της ΣΕΣ.
- Αναγνώριση της Covid-19 ως επαγγελματικής ασθένειας με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Μνήμης των Εργαζομένων για το 2020 —Επιστολή και υπόμνημα στον Επίτροπο Απασχόλησης Nicolas Schmit.
- Η εργασιακή πραγματικότητα πίσω από την “χαλάρωση” των μέτρων στην Ελλάδα – Επιστολές ενημέρωσης στις ξένες οργανώσεις.
- Ενημέρωση σχετικά με την ανησυχία που προκαλεί η κατάσταση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και η προσχηματική φύση του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα – Επιστολή ΣΕΣ στους πρέσβεις της Ε.Ε.
- Προβλήματα που αντιμετωπίζει η ιδιωτική εκπαίδευση στην χώρα μας – Επιστολή σε ξένους αρμόδιους φορείς για τα προβλήματα.
- Επιστολή σε Υπουργό Εργασίας για τις Δημόσιες Συμβάσεις με αίτημα να γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των εργαζομένων.
- Εργαλειοποίηση των μεταναστευτικών ροών από την Τουρκία και καταγγελία των γεγονότων στον Έβρο το Μάρτη 2020 — Παρέμβαση και υπόμνημα του Προέδρου της ΓΣΕΕ σε ΔΟΕ, ΔΣΣ, ΣΕΣ, ΕΟΚΕ και ξένες οργανώσεις.
- Μισθολογική διαφάνεια ενάντια στην έμφυλη ανισότητα στην εργασία— Επιστολή στην

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

Πρόεδρο της Κομισιόν Ursula Von der Leyen.

- Αίτημα για την κύρωση από την Ελλάδα της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας»– Επιστολή σε Υπουργό Εργασίας .
- Θέσεις της ΓΣΕΕ σχετικά με το σχέδιο προτάσεων της ελληνικής κυβέρνησης στο Ταμείο Ανάκαμψης – Επιστολή στον Αναπλ. Υπουργό Οικονομικών κοινοποίηση και ενημέρωση στη ΣΕΣ, την ΕΟΚΕ και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα.
- Στήριξη της απόφασης για την έναρξη τριμερών διαπραγματεύσεων στην ψηφοφορία της Ολομέλειας για την Οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς – Επιστολές και υπόμνημα στους Έλληνες Ευρωβουλευτές.
- Επιστολές αλληλεγγύης σε οργανώσεις, ενδεικτικά αναφέρουμε:
 - Προς τα ουκρανικά συνδικάτα μετά την εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία
 - Στη Συνομοσπονδία Δημοκρατικών Συνδικάτων Λευκορωσίας με αφορμή τη σύλληψη και φυλάκιση του Προέδρου και στελεχών της οργάνωσης
 - Στη CGIL Ιταλίας μετά την επίθεση και τις καταστροφές στο κεντρικό κτίριο της οργάνωσης από φασιστικές οργανώσεις
 - Για την πραγματοποίηση απεργιακών κινητοποιήσεων και σε περιπτώσεις συνδικαλιστικών και πολιτικών διώξεων, φυσικών καταστροφών και ατυχημάτων
- Προτεραιότητες ΓΣΕΕ για το νομοσχέδιο 2021 – Επιστολή και υπόμνημα Προέδρου ΓΣΕΕ στον Έλληνα Πρωθυπουργό και κοινοποίηση στους ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς και συνδικάτα.
- Θέσεις της ΓΣΕΕ για Νομοσχέδιο και Προστασία της Εργασίας — Επιστολή από κοινού με ΔΣΣ και ΣΕΣ προς Έλληνα Πρωθυπουργό και Υπουργό Εργασίας.



ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ



Ολοκληρώθηκε μία τριετία μεγάλων προκλήσεων στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ) που χαρακτηρίστηκε από την ραγδαία κλιμάκωση των εργατικών δυστυχημάτων και την ιδιαιτερότητα της περιόδου της πανδημίας του κορονοϊού.

Κληθήκαμε να ανταποκριθούμε στα δεδομένα αυτά αναπτύσσοντας δράση σε όλα τα επίπεδα.

Βρεθήκαμε δίπλα στα Εργατικά Κέντρα και στις Ομοσπονδίες. Πραγματοποιήσαμε οκτώ ημερίδες και δεκάδες ουσιαστικές συναντήσεις εργασίας ανά την Ελλάδα. Βρεθήκαμε στους τόπους των δυστυχημάτων, συμμετέχοντας σε αυτοψίες και σε συσκέψεις σε συνεργασία με τους Επιθεωρητές του ΣΕΠΕ.

Ήμασταν μαζί με τους εργαζόμενους σε όλη την Ελλάδα, στις κινητοποιήσεις τους, στα δικαστήρια δίπλα στις οικογένειες των θυμάτων των εργατικών δυστυχημάτων, στις συνεδριάσεις των Επιτροπών ΥΑΕ εκεί που τα Σωματεία χρειάζονταν στήριξη απέναντι στην σκληρή εργοδοσία.

Καταθέσαμε πρωτοποριακές τεκμηριωμένες προτάσεις στα αρμόδια Υπουργεία. Στο Υπουργείο Εργασίας για επικύρωση των Διεθνών Συμβάσεων για την ΥΑΕ, για την ίδρυση του Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου και Ασθενειών, για τη δυνατότητα ίδρυσης Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία σε τομεακό και γεωγραφικό επίπεδο



ώστε να καλύπτονται οι εργαζόμενοι στις μικρές επιχειρήσεις. Για την αναβάθμιση του ΣΕΠΕ που με την ανεξαρτητοποίησή του από το Υπουργείο, υποβαθμίστηκε. Για την ανάγκη εκπαίδευσης του συνόλου του εργατικού και εργοδοτικού δυναμικού στην χώρα. Αντίστοιχες προτάσεις κατατέθηκαν στα Υπουργεία Μεταφορών και Δημοσίων Έργων, Αγροτικής Ανάπτυξης, Ενέργειας και Περιβάλλοντος και Υγείας.

Συμμετείχαμε με πλήρες πρόγραμμα θέσεων σε μεγάλα εθνικά (ΕΛΙΝΥΑΕ, Συνέδριο Οικονομικών Υγείας κ.α) και διεθνή συνέδρια και ημερίδες.

Δημιουργήσαμε ένα πλαίσιο δημόσιου διαλόγου με δεκάδες τηλεοπτικές, ραδιοφωνικές και ηλεκτρονικές συνεντεύξεις και αφιερώματα και με πλήθος άρθρων συμπεριλαμβανομένων τεχνικών και επιστημονικών περιοδικών.

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023



Αναδείξαμε το θέμα της ελλιπούς καταγραφής των εργατικών δυστυχημάτων και σε συνεργασία με την Ομοσπονδία Συλλόγων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, αναπτύξαμε μια διαρκή ανεξάρτητη επιστημονική έρευνα για την καταγραφή των θανάτων στην εργασία. Η έρευνα αυτή αποτελεί το βασικό σημείο αναφοράς στις αρμόδιες αρχές και στον δημόσιο διάλογο για τα θέματα ΥΑΕ.

Συμμετείχαμε με καθοριστικό ρόλο σε όλες τις συνεδριάσεις του Εθνικού Συμβουλίου για την ΥΑΕ.

Συναντηθήκαμε με κορυφαίους θεσμικούς παράγοντες τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό. Βρισκόμαστε σε ανοιχτή γραμμή με τον Επίτροπο Απασχόλησης και Κοινωνικών Θεμάτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κ. Nicola Schmit, με τον οποίο έχουμε ανταλλάξει επιστολές και συναντηθήκαμε τον Νοέμβριο του 2022.

Σε διεθνές επίπεδο, με ομόφωνη απόφαση Εργαζομένων, Εργοδοτών και Κυβερνήσεων αναλάβαμε την Προεδρία της Ομάδας Εργασίας VISION ZERO της Commission (2022), την Αντιπροεδρία της ΟΕ για την Οδηγία για τις Μηχανές (2021), αποτελέσαμε την εκπροσώπηση των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων στην 5μελή Επιτροπή Ανάδειξης Καλύτερων Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων, ενώ συμμετείχαμε

ουσιαστικά στις συνεδριάσεις της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ε.Ε. και του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την ΥΑΕ. Οι Ευρωπαίοι συνάδελφοί μας αναγνώρισαν τη δουλειά που γίνεται στην Ελλάδα και μας εμπιστεύτηκαν την Προεδρία του ΕΟ ΥΑΕ.

Για το επόμενο διάστημα υπάρχει ανοιχτός προγραμματισμός και τρέχουν δράσεις σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο. Η Ελλάδα το 2023 θα αποτελέσει το επίκεντρο των δράσεων των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων στα θέματα ΥΑΕ.



ΟΙΚΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ



Συνεχίζοντας από τη προηγούμενη θητεία της, η Γραμματεία Περιβάλλοντος εστίασε στα θέματα ενέργειας και κλιματικής αλλαγής και πως αυτά θα έχουν επίπτωση στον κόσμο της εργασίας.

Η κλιματική αλλαγή αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ως βασική απειλή για τη σταθερότητα και την ευημερία της κοινωνίας. Όποιες και αν είναι οι προσπάθειες μετριασμού της κλιματικής αλλαγής, αναπόφευκτα θα υπάρξουν κλιματικές επιπτώσεις, όπως κύματα καύσωνα, πλημμύρες, ξηρασία και ακραία καιρικά φαινόμενα, συνοδευόμενες από οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό κόστος. Οι αλλαγές που παρατηρούνται στο κλίμα έχουν ήδη ευρύ αντίκτυπο στα οικοσυστήματα, τους οικονομικούς κλάδους, την ανθρώπινη υγεία και την ευημερία στην Ευρώπη.

Συνεχίζοντας από το προηγούμενο έργο με τίτλο “Κλιματική αλλαγή- μετριασμός και η συμμετοχή

των εργαζόμενων” η Γραμματεία επιλέχθηκε να συμμετέχει στο ένα από τα πέντε εργαστήρια του νέου έργου των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) με τίτλο “Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή και ο κόσμος της Εργασίας”.

Οι κύριοι στόχοι αυτού του έργου ήταν:

1. η ενημέρωση των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής στον κόσμο της εργασίας.
2. η προετοιμασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ώστε να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των εθνικών στρατηγικών για την προσαρμογή.
3. η ανάπτυξη εργαλειοθήκης για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό την εισαγωγή της προσαρμογής στην ατζέντα των εργασιακών σχέσεων. Η έκβαση αυτού του σχεδίου θα βασι-

ΟΙΚΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Απολογισμός Δράσεων 2019-2023

στεί στα αποτελέσματα 2 ερωτηματολογίων που στάλθηκαν σε εθνικές και τομεακές ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και σε 5 θεματικά εργαστήρια, το καθένα εκ των οποίων αφιερώνεται σε ένα συγκεκριμένο θέμα: προσαρμογή και κόσμος εργασίας, απειλούμενοι τομείς και περιοχές, συνθήκες εργασίας και υγεία και ασφάλεια, υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, ρόλος δημοσίων αρχών.

Οι δράσεις της Γραμματείας Περιβάλλοντος συνεχίστηκαν ακόμη και μέσα στην περίοδο του COVID με διαδικτυακές συμμετοχές και παρουσία σε επιτροπές με φορείς αλλά και με άλλους οργανισμούς τόσο σε εθνικό αλλά και Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το 2021 ήταν μια σημαντική χρονία με μεγάλες φιλοδοξίες για τη συνάντηση των Ηνωμένων Εθνών για τη Διάσκεψη για το Κλίμα στην Γλασκώβη (COP26).

Τα εργασιακά δικαιώματα είναι ανθρώπινα δικαιώματα. Είναι κεντρικά στις απαιτήσεις όλων των οργανώσεων που εκπροσωπούν τον κόσμο της εργασίας και πρέπει να ενσωματωθούν σε όλες τις πτυχές των διαπραγματεύσεων της Σύμβασης -πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για την κλιματική αλλαγή (UNFCC), θέμα το οποίο η Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ σε συνεργασία με Ευρωπαϊκούς εταίρους, προσπάθησε να προβάλλει στη Διάσκεψη.

Η Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ εκπροσώπησε τα Διεθνή συνδικάτα (ITUC) σε ομάδες εργασίας σε 2 θεματικές ενότητες:

1. Ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία στη κλιματική δράση. Για πρώτη φορά στα 30 χρόνια της ιστορίας της Σύμβασης-πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για την κλιματική αλλαγή, θα υπάρξει πλατφόρμα που επικεντρώνεται ειδικά στα άτομα με αναπηρία και τη δράση για το κλίμα.
2. Συμμετοχή στις εργασίες για το Άρθρο 6, ένα από τα πιο σημαντικά σημεία της Διάσκεψης στη Γλασκώβη και αυτό που ίσως κρίνει την επιτυχία ή αποτυχία ολόκληρης της Συνόδου. Στο

επίκεντρο είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα, η συμμετοχή και διαβούλευση των πιο ευάλωτων ανθρώπων που θα χρειαστούν και την μεγαλύτερη βοήθεια στην προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή.

Η αντιμετώπιση της κλιματικής έκτακτης ανάγκης είναι μια ευκαιρία δημιουργίας καλών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, δε χρειάζεται μόνο να μιλούν σχετικά με τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν, αλλά πρέπει επίσης να συμμετάσχουν σε διάλογο με τις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, προκειμένου να εγγυηθούν ότι σέβονται όλα τα εργασιακά δικαιώματα και δημιουργούν αξιοπρεπείς ευκαιρίες εργασίας.

Συμμαχία για τον πρώτο κλιματικό νόμο στην Ελλάδα.

Η ΓΣΕΕ, συμμετείχε ως κοινωνικός εταίρος στο ιστορικό εγχείρημα συγγραφής του πρώτου κλιματικού νόμου στην Ελλάδα που ξεκίνησε τον περασμένο Οκτώβρη. Μετά από δύο μήνες δημόσιας διαβούλευσης και χάρη στη συμβολή δεκατριών οργανώσεων και φορέων αλλά και εκατοντάδων πολιτών που συμμετείχαν ενεργά ολοκληρώθηκε η συγγραφή της πρώτης πρότασης κλιματικού νόμου στη χώρα μας. Πρωταρχικός σκοπός της Γραμματείας στη συμμαχία για τον Κλιματικό Νόμο ήταν η διασφάλιση των εργασιακών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων των πιο ευάλωτων, σε περιοχές οι οποίες θα υποστούν το μεγαλύτερο βάρος της μετάβασης σε μία οικονομία μηδενικών εκπομπών.

Η Γραμματεία Περιβάλλοντος συμμετείχε και διοργάνωσε μια σειρά σεμιναρίων

1. “Κυκλική οικονομία και ο ρόλος των εργαζομένων” στην Φλωρεντία
2. “Η ενεργειακή φτώχεια στο επίκεντρο” σεμινάριο στο Παρίσι
3. “Πράσινες δεξιότητες για μια Δίκαιη Μετάβαση” στη Μαδρίτη

4. “Κλιματική Αλλαγή και οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης” στη Φλωρεντία

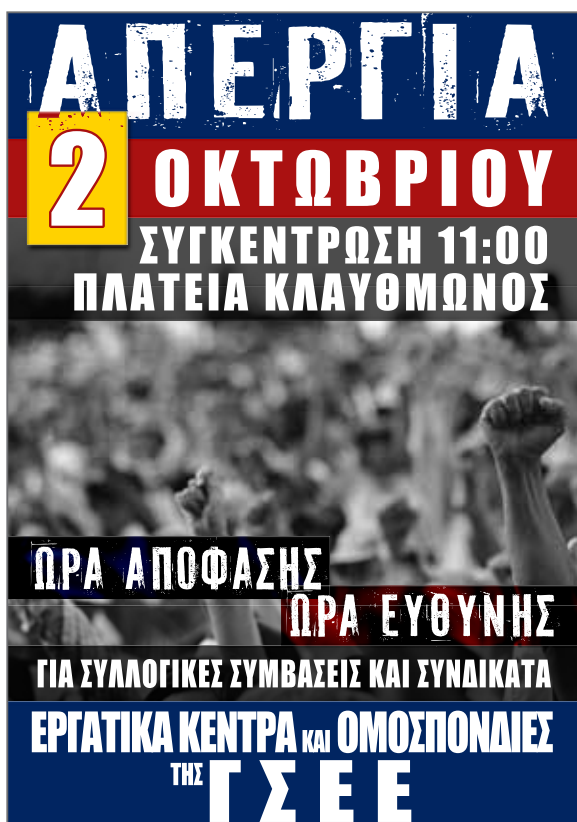
Πέρα των σεμιναρίων και εργαστηρίων στην πρόοδο αυτή, η Γραμματεία Περιβάλλοντος συμμετείχε στην Επιτροπή Παρακολούθησης του Προγράμματος «Περιβάλλον και Κλιματική Αλλαγή» 2021 - 2027. Η Επιτροπή Παρακολούθησης εξετάζει:

- α) την πορεία προς την υλοποίηση του προγράμματος και την επίτευξη των οροσήμων και των στόχων,
- β) όλα τα ζητήματα που επηρεάζουν την επίδοση του προγράμματος και τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αντιμετώπιση των εν λόγω ζητημάτων,
- γ) τη συμβολή του προγράμματος στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που προσδιορίζονται

στις σχετικές, ειδικές ανά χώρα συστάσεις, οι οποίες συνδέονται με την υλοποίηση του προγράμματος,

Το συνδικαλιστικό κίνημα θα υποστηρίξει τον αγώνα κατά της κλιματικής αλλαγής για να βοηθήσει στην προστασία του πλανήτη καθώς επίσης και στην προστασία των επόμενων γενεών. Θα υπερασπιστούμε αυτούς τους εργαζόμενους των οποίων οι θέσεις εργασίας κινδυνεύουν, εάν δεν λάβουμε μέτρα για να κάνουμε τη μετάβαση σε μια πιο πράσινη οικονομία. Αυτή η δήλωση δίκαιης μετάβασης καθορίζει μια σειρά από προκλήσεις, φιλόδοξες πολιτικές που θα στηρίξουν αυτούς τους εργαζόμενους. Καλούμε τις εκάστοτε κυβερνήσεις να εφαρμόσουν αυτές τις συστάσεις τόσο προς το συμφέρον των εργαζομένων αυτής της χώρας όσο και του πλανήτη στον οποίο ζούμε όλοι.





ΓΣΕΕ
1^η ΜΑΗ 2020
Η αλληλεγγύη
αντίδοτο στην κρίση



24^{ωρη} ΑΠΕΡΓΙΑ
ΟΡΓΑΝΟ ΠΑΡΟΧΟΡΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ANTI-COVID-19
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΜΟΡΦΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΓΣΕΕ
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ



4^η ΜΑΗ 2021
24ΩΡΗ ΑΠΕΡΓΙΑ
ΑΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΑ
8 ώρες ΕΡΓΑΣΙΑ
8 ώρες ΑΝΑΠΑΥΣΗ
8 ώρες ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ
ΓΙΑΤΙ ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΖΗΣΟΥΜΕ!!!

ΓΣΕΕ
24 ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ
ωρη ΑΠΕΡΓΙΑ
ΠΕΜΠΤΗ 10 ΙΟΥΝΙΟΥ 2021
Με Εξαθλιωμένους
Εργαζόμενους
Ανάπτυξη
ΔΕΝ ΓΙΝΕΤΑΙ
ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΙΑΣ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ, ΩΡΑ 11:00

ΓΣΕΕ-ΕΚΘ
2010-2021
11 ΧΡΟΝΙΑ
Σκληρής Λιτότητας
& Ακραίας Φτώχειας
ΦΤΑΝΕΙ
ΕΩΣ ΕΔΩ!
2021 ΔΕΘ

ΓΣΕΕ
ΤΕΤΑΡΤΗ 6 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2022
24 ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ
ωρη **ΑΠΕΡΓΙΑ**
Ακρίβεια
Φτώχεια Ανισότητες
ΑΥΞΗΣΤΕ τους ΜΙΣΘΟΥΣ
Ο Μισθός #ΔΕ_ΦΤΑΝΕΙ
Ο Λογαριασμός #ΔΕ_ΒΓΑΙΝΕΙ
ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ ΩΡΑ 11:00

ΓΣΕΕ-ΕΚΑ
ΕΡΓΑΤΙΚΗ
ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ
24 ωρη **Απεργία**
ΚΥΡΙΑΚΗ 1^η ΜΑΗ 2022
**ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ
ΕΙΡΗΝΗ
ΙΣΟΤΗΤΑ
ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ 11π.μ.

ΓΣΕΕ
ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΟ ΔΕΘ
ΣΑΒΒΑΤΟ 10 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2022
ΜΗΔΕΝΙΚΕΣ
ΑΝΤΟΧΕΣ
& ΑΝΟΧΕΣ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΑΓΑΛΜΑ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΩΡΑ 18:00

ΓΣΕΕ
24ΩΡΗ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ
ΑΠΕΡΓΙΑ
Τετάρτη 9 Νοεμβρίου 2022
**Η ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΤΣΑΚΙΖΕΙ**
Απαιτούμε:
Αύξηση Μισθών
Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
Καθολική Κοινωνική Προστασία
ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ ΩΡΑ 11.00



ΑΦΙΣΕΣ & ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Δράσεων 2019-2023





ΑΦΙΣΕΣ & ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Δράσεων 2019-2023







www.gsee.gr