



ΓΣΕΕ

**Πανελλαδικό
ΣΥΝΕΔΡΙΟ**

16-19 Απριλίου 2026 • ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ



Συνδικάτα
ανοιχτά & δημοκρατικά
για τους εργαζόμενους,
για τη νέα γενιά

Διοικητικός Απολογισμός
Απολογισμός Δράσεων 2023-2026

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Αρχαιρεσίες 38 ^{ου} Συνεδρίου.....	4-7
Δράσεις-Πεπραγμένα Τριετίας 2023-2026.....	8-250
ΕΤΟΣ 2023.....	8-59
ΕΤΟΣ 2024.....	60-142
ΕΤΟΣ 2025.....	143-238
ΕΤΟΣ 2026.....	239-250
Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Διεθνών Σχέσεων.....	251-253
Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων.....	254-256
Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Οικολογίας & Περιβάλλοντος.....	257-260
Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Υγιεινής και Ασφάλειας.....	261-262
Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος.....	263-282
Απολογισμός Δράσης Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ).....	283-290
Αφίσες & Φωτογραφικό υλικό.....	291-296

ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ 38^{ου} ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Στις 12 Μαρτίου 2023 πραγματοποιήθηκαν οι εργασίες του 38ου Τακτικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ. Η Διοίκηση της ΓΣΕΕ συγκροτήθηκε σε Σώμα στις 26 Απριλίου 2023.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΓΣΕΕ

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΑΞΙΩΜΑ
1	Παναγόπουλος Ιωάννης	Πρόεδρος
2	Ταχματζίδης Δημήτριος	Αναπληρωτής Πρόεδρος
3	Φωτόπουλος Νικόλαος	Γενικός Γραμματέας
4	Δανούσης Αθανάσιος	Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας
5	Μουτάφης Ευάγγελος	Γραμματέας Οργανωτικού
6	Ραυτόπουλος Απόστολος	Αναπληρωτής Γραμματέας Οργανωτικού
7	Γεωργακόπουλος Γεώργιος	Γραμματέας Οικονομικού
8	Πάλλης Ευάγγελος	Αναπληρωτής Γραμματέας Οικονομικού
9	Πέρρος Γεώργιος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
10	Τασιούλας Ιωάννης	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
11	Συρίγος Βάλαμος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
12	Καρράς Αντώνιος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
13	Χαρίτος Ευστάθιος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
14	Μηρούσας Δημήτριος	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
15	Γκιουλάκης Ηλίας	Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής
16	Αμπλάς Θεμιστοκλής	Μέλος Διοίκησης
17	Βοργιάς Στυλιανός	Μέλος Διοίκησης
18	Γενιδούνιας Κωνσταντίνος	Μέλος Διοίκησης
19	Γκιάτης Αναστάσιος	Μέλος Διοίκησης
20	Γκογκάκη Κωνσταντίνα	Μέλος Διοίκησης
21	Δημητριάδου Σταυρούλα	Μέλος Διοίκησης
22	Ηλιόπουλος Νικόλαος	Μέλος Διοίκησης
23	Καραγεωργόπουλος Δημήτριος	Μέλος Διοίκησης
24	Κελαϊδάκης Εμμανουήλ	Μέλος Διοίκησης

25	Κουλούρης Κωνσταντίνος	Μέλος Διοίκησης
26	Κυπριανίδης Θεοχάρης	Μέλος Διοίκησης
27	Κωνσταντινίδης Σιδέρης	Μέλος Διοίκησης
28	Κωνσταντίνου Δέσποινα	Μέλος Διοίκησης
29	Κωστόπουλος Νικόλαος	Μέλος Διοίκησης
30	Μαυροκέφαλος Νικόλαος	Μέλος Διοίκησης
31	Μπεκρής Μάρκος	Μέλος Διοίκησης
32	Νιβορλής Ιωάννης	Μέλος Διοίκησης
33	Ντίτσας Ιωάννης	Μέλος Διοίκησης
34	Πεπόνης Εμμανουήλ	Μέλος Διοίκησης
35	Πετσαλάκης Ιωάννης	Μέλος Διοίκησης
36	Πολίτης Παναγιώτης	Μέλος Διοίκησης
37	Πουλικόγιαννης Σωτήριος	Μέλος Διοίκησης
38	Σιάκος Κωνσταντίνος	Μέλος Διοίκησης
39	Σταύρου Λαμπρινή	Μέλος Διοίκησης
40	Στεφανάκης Γεώργιος	Μέλος Διοίκησης
41	Στοιμενίδης Ανδρέας	Μέλος Διοίκησης
42	Στολτίδης Λεωνίδα	Μέλος Διοίκησης
43	Τσώνης Σωτήριος	Μέλος Διοίκησης
44	Χατζηγεωργίου Θεόδωρος	Μέλος Διοίκησης
45	Χότζογλου Γεώργιος	Μέλος Διοίκησης
ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ		
1	Κουμπούρης Δήμος	Μέλος Διοίκησης
2	Πάλμος Παναγιώτης	Μέλος Διοίκησης
3	Σκιαδιώτης Γεώργιος	Μέλος Διοίκησης

Η Διοίκηση της ΓΣΕΕ ανασυγκροτήθηκε σε τακτά χρονικά διαστήματα μετά τις παραιτήσεις των: Ευθύμιου Θεοχάρη, Γεωργίου Αλεξανδράκη, Κωνσταντίνου Σιορίκη, Αθανάσιου Λεβέντη και Νικόλαου Κιουτσούκη.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΩΝ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΣΕΕ

που προήλθε από το 38ο Συνέδριο στη Βουλαγαμένη στις 12 Μαρτίου 2023

Α/Α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ
1	ΜΑΛΕΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
2	ΧΑΡΟΣ ΑΡΙΣΤΟΜΕΝΗΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
3	ΠΕΡΡΑΚΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
4	ΛΑΤΑΝΗΣ ΗΛΙΑΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
5	ΕΓΓΛΕΖΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΜΕΛΟΣ
6	ΒΟΥΔΟΥΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΜΕΛΟΣ
7	ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΜΕΛΟΣ
8	ΛΙΝΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΜΕΛΟΣ
9	ΤΣΙΜΠΟΥΚΑΚΗΣ ΗΛΙΑΣ	ΜΕΛΟΣ
10	ΝΑΣΙΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΠΙΔΑ	ΜΕΛΟΣ
11	ΦΕΥΓΑΛΑ ΝΙΚΗ	ΜΕΛΟΣ
12	ΜΑΝΩΛΑΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΜΕΛΟΣ
13	ΚΙΤΣΟΥΛΗΣ ΣΤΕΡΓΙΟΣ	ΜΕΛΟΣ
14	ΚΡΕΤΣΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΜΕΛΟΣ
15	ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ	ΜΕΛΟΣ

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΩΝ ΓΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΓΣΕΕ

που προήλθε από το 38ο Συνέδριο στη Βουλιαγμένη στις 12 Μαρτίου 2023

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ
1	ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΡΟΔΟΥ
2	ΑΠΑΤΣΙΔΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΔΡΑΜΑΣ
3	ΣΚΟΥΛΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ	ΑΘΗΝΑΣ
4	ΣΜΥΡΝΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ- ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ
5	ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΥ ΜΙΧΑΗΛ	ΟΣΕΓΟ
6	ΒΟΥΛΓΑΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ
7	ΕΥΘΥΜΙΟΥ ΗΛΙΑΣ	ΛΙΒΑΔΕΙΑΣ
8	ΑΣΠΙΩΤΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΟΤΟΕ
9	ΜΟΥΡΑΤΙΔΗΣ ΠΑΥΛΟΣ	ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑΣ
10	ΞΥΠΝΗΤΟΣ ΙΩΣΗΦ	ΓΕΝΟΠ/ΚΗΕ
11	ΓΩΝΙΑΝΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ
12	ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΘΕΑΜΑΤΟΣ - ΑΚΡΟΑΜΑΤΟΣ
13	ΕΥΑΓΓΕΛΑΚΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΠΕΙΡΑΙΑ
14	ΚΟΥΤΣΟΥΡΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ
15	ΚΑΡΑΜΑΛΙΚΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ	ΠΕΙΡΑΙΑ
16	ΝΕΡΗ ΓΕΩΡΓΙΑ	ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
17	ΠΕΛΕΓΙΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΠΟΠ-ΟΤΑ
18	ΜΑΣΤΟΡΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΚΟΖΑΝΗΣ
19	ΚΟΚΟΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΛΑΣΙΘΙΟΥ
20	ΜΑΝΔΡΩΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΠΟΕ - ΔΕΥΑ
21	ΚΟΪΝΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΝΑΥΠΛΙΟΥ
22	ΠΑΠΑΘΕΟΧΑΡΗΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ	ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ
23	ΜΠΑΛΑΚΕΡΑΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ	ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ
24	ΖΑΧΑΡΙΑ ΜΑΡΙΑ	ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
25	ΨΕΙΡΑΚΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2023 ΜΑΡΤΙΟΣ

Έναρξη 38ου Πανελλαδικού Συνεδρίου ΓΣΕΕ

Ξεκίνησε σήμερα το απόγευμα το 38ο Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ, το οποίο διεξάγεται στο Καβούρι Αττικής. Το Συνέδριο ξεκίνησε με ενός λεπτού σιγή για τα θύματα του σιδηροδρομικού δυστυχήματος στα Τέμπη.

Η έναρξη του Συνεδρίου είχε προγραμματιστεί να κηρυχθεί από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, σε επιστολή όμως που απέστειλε προς την Συνομοσπονδία η κυρία Σακελλαροπούλου γνωστοποίησε ότι λόγω των συνθηκών που προέκυψαν από το τραγικό σιδηροδρομικό δυστύχημα, δε θα παραστεί στην εναρκτήρια εκδήλωση.

Η εκπόνηση πλαισίου θέσεων για τη διερεύνηση και απόδοση ευθυνών και μέτρων για να μην ξαναθρ-

νήσουμε ανθρώπινες ζωές θα αποτελέσει κεντρικό ζήτημα του Συνεδρίου. Για τα ΓΙΑΤΙ και το ΠΩΣ, έκανε λόγο στην ομιλία του ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος ο οποίος, μεταξύ άλλων, γνωστοποίησε ότι θα επιδιωχθεί ομόφωνη συμφωνία εντός του Συνεδρίου για απεργιακές και άλλες κινητοποιήσεις, ώστε να μην παρουσιαστούν επαναλήψεις φαινομένων του παρελθόντος δηλαδή η αδιαφάνεια, συγκάλυψη μετάθεση ευθυνών και καθυστερήσεις που οδηγούν στη λήθη.

Στο 38ο Πανελλαδικό Συνέδριο της Συνομοσπονδίας μετέχουν περίπου 400 σύνεδροι από 120 δευτεροβάθμιας οργανώσεις. Κάθε σύνεδρος εκπροσωπεί 1000 συνδικαλισμένους- ψηφίσαντες εργαζόμενους σε πρωτοβάθμιο επίπεδο. Στο συνέδριο παρίστανται και αντιπροσωπείες από Ευρωπαϊκές και Διεθνείς Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.



Απολογισμός Δράσεων 2023

Οι εργασίες του 38ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ θα συνεχιστούν αύριο με ομιλίες εκπροσώπων, ενώ θα συζητηθεί αναλυτικά ο απολογισμός και ο προγραμματισμός δράσης της ΓΣΕΕ.

Το Συνέδριο θα ολοκληρωθεί την Κυριακή με την εκλογή των νέων οργάνων (Διοικητικό Συμβούλιο Εξελεγκτική Επιτροπή και Γενικό Συμβούλιο).

Η ομιλία του Προέδρου της ΓΣΕΕ Γ.Παναγόπουλου

38ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΓΣΕΕ

– Εκλεκτοί Προσκεκλημένοι στο 38ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ

– Συναδέλφισσες και Συναδέλφοι,

Αποτελεί εξαιρετική τιμή η παρουσία σας στο 38ο Συνέδριό μας.

Την ώρα της σιωπής, της ανθρώπινης συντριβής, οι ευχές μας είναι για τους συνανθρώπους μας που βιώνουν την άδικη απώλεια των αγαπημένων τους

στο αδιανόητο σιδηροδρομικό δυστύχημα.

Στα αυτιά μας όμως ηχεί ένα συνεχές ΓΙΑΤΙ.

ΓΙΑΤΙ πάλι μια τραγωδία;

ΓΙΑΤΙ ο αρχαίος μύθος της Ιφιγένειας παίρνει κατά καιρούς αληθινές διαστάσεις στις μέρες μας;

ΓΙΑΤΙ πρέπει να έχουμε τραγωδίες για να γίνουν –αν γίνουν– με τεράστιες καθυστερήσεις τα αυτονόητα και τα ΓΙΑΤΙ διαδέχονται τα ΠΩΣ:

ΠΩΣ θα διερευνηθούν σε όλο το εύρος οι αιτίες του δυστυχήματος και θα αποκαλυφθούν οι υπεύθυνοι;

ΠΩΣ οι κομματικές και εκλογικές σκοπιμότητες δεν θα γίνουν αιτία εύκολων καταλογισμών και ανταλλαγής κατηγοριών;

ΠΩΣ θα γίνει πραγματικότητα το ΟΛΑ ΣΤΟ ΦΩΣ;

ΠΩΣ δεν θα κυριαρχήσει στην κοινωνία μετά τα δικαιολογημένα αισθήματα οργής για τους αδικοκαμένους, εντέλει και το αίσθημα της ατιμωρησίας;



Πηγή: Eurokinissi

Με συντριβή και ενσυναίσθηση θέτουμε ερωτήματα που θέτει κάθε συμπατριώτης μας που ζητά δικαιοσύνη και πράξεις ώστε να μην ξαναζήσουμε τραγωδίες εθνικών διαστάσεων.

Δεν έχουμε έτοιμες λύσεις – Δεν έχουμε εύκολες απαντήσεις.

Θα συμβάλλουμε –εμείς στα συνδικάτα– με τις έρευνες και τις προτάσεις μας ώστε, αν υπάρξει πραγματικό πνεύμα συνεννόησης των πολιτικών δυνάμεων, των φορέων της κοινωνίας των πολιτών, της δικαιοσύνης, των επιστημονικών φορέων και όσων θα εμπλακούν, ώστε και δικαιοσύνη να αποδοθεί και να εξασφαλιστεί ότι τέτοιες τραγωδίες δεν θα επαναληφθούν.

Κυρίες και Κύριοι,

Στα πλαίσια των εργασιών του συνεδρίου μας σας διαβεβαιώνω πως θα δώσουμε ιδιαίτερη προσοχή σε αυτά τα ζητήματα.

Θα ζητήσουμε τη βοήθεια και την τεχνογνωσία από τις Ευρωπαϊκές και Διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις και θα υποβάλλουμε έρευνες και προτάσεις στους αρμόδιους φορείς.

Όμως δεν επαναπαυόμαστε.

Θα εισηγηθώ στο συνέδριο να ληφθεί και απόφαση –και θα επιδιώξουμε ΟΜΟΦΩΝΙΑ– για απεργιακές και άλλες κινητοποιήσεις. Είναι αδιανόητο να παρουσιαστούν επαναλήψεις φαινομένων του παρελθόντος, δηλ. αδιαφάνεια, συγκαλύψεις, μεταθέσεις ευθυνών και καθυστερήσεις που οδηγούν στη λήθη.

ΕΙΜΑΣΤΕ ΕΔΩ – ΘΑ ΕΙΜΑΣΤΕ ΕΔΩ

Να νικήσουμε την αμεριμνησία, την γραφειοκρατία, την κομματική επανάπαυση για να συγκροτήσουμε ένα σύγχρονο και αποτελεσματικό κοινωνικό κράτος και ΚΡΑΤΟΣ δικαίου.

ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΔΡΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ

Να σταματήσουμε το εθνικό μας εκκρεμές στη θέση ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ και να μην ξαναγυρίσει ούτε στην ΤΡΑΓΩΔΙΑ, ούτε στο ΔΙΧΑΣΜΟ.

Οι νέες γενιές που ετοιμάζονται να μας διαδεχθούν δεν έχουν ζήσει στο μεγαλύτερο μέρος της συνειδητής τους ζωής σχεδόν ούτε ώρα κανονικότητας.

Από τη μεγάλη κρίση των δίδυμων ελλειμμάτων στην προηγούμενη δεκαετία που έφερε τα μνημόνια των περικοπών, της απίσχνασης του κοινωνικού κράτους και των απορρυθμίσεων στην εργασία και χωρίς ούτε ελάχιστη χρονική ανάσα στις δύσκολες εποχές της υγειονομικής κρίσης και αμέσως στην ενεργειακή και σήμερα στην κρίση κόστους διαβίωσης που έφερε η ωμή εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία. Δύο συνάδελφοί μας από τα Ουκρανικά Συνδικάτα θα μας μιλήσουν αύριο για τη δική τους ΧΩΡΙΣ ΤΕΛΟΣ τραγωδία. Συνάδελφοι, Γιούρι Κουρίλο και Γιάνα Σερμπίνσκα, είμαστε αλληλέγγυοι στον αγώνα σας. Οι Έλληνες είναι πάντα αλληλέγγυοι στους υπερασπιστές της πατρίδας τους.

Η Ευρώπη και ιδίως οι υπερεθνικοί της θεσμοί δοκιμάζονται. Παρά το όραμα των ιδρυτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για διαρκή ειρήνη, για μια ακόμα φορά η Ευρώπη κινδυνεύει να γίνει θέατρο πολεμικών αναμετρήσεων και να επαληθευτούν κάποιοι που θεωρούν ότι «ο πόλεμος αποτελεί φυσική κατάσταση για την Ευρώπη και τα Βαλκάνια».

Η Ρωσική επέμβαση και η ένοπλη βία για την επαναχάραξη των συνόρων τροφοδοτεί έναν επικίνδυνο αναθεωρητισμό –κυρίως από την Τουρκία– που αποτελεί ορατό κίνδυνο και οδηγεί τη χώρα να δαπανά πολύτιμους πόρους για την άμυνά της, οι οποίοι περιορίζουν τις ροές προς την παιδεία και την υγεία.

Μετά τη σχεδόν 13ετή κρίση, η εργασία έχει υποστεί τα πάνδεινα: μειώσεις μισθών, κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και αποδόμηση του εργατικού δικαίου, περιορισμό των μισθωτών που απολαμβάνουν συλλογική προστασία και κυρίως ανεργία που ειδικά στους νέους έχουμε το θλιβερό προνόμιο να είμαστε οι πρωταθλητές στην Ευρώπη.

ΟΥΤΕ ΕΝΑΣ ΝΟΜΟΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

Απολογισμός Δράσεων 2023

ΕΚΑΤΟΝΤΑΔΕΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ που αυξάνουν τα κέρδη τους σε βάρος των μισθωτών χωρίς ωστόσο να κατευθύνουν ούτε κάτι ελάχιστο προς αναπτυξιακές επενδύσεις.

Κυρίες και Κύριοι,

Ζητάμε να μας δοθούν πίσω τα «εργαλεία» που με αγώνες κατακτήσαμε και τα μνημόνια βίαια μας στέρψαν.

Ζητάμε Ευρωπαϊκό συλλογικό και ατομικό Εργατικό Δίκαιο:

Προστασία από τις ομαδικές απολύσεις

Εθνική σύμβαση μεταξύ Εργοδοτών και ΓΣΕΕ που θα προσδιορίζει τον κατώτατο μισθό –όπως και η ΕΕ δέχεται– καθώς η «εργαλειοποίησή» του από τις κυβερνήσεις των τελευταίων 10 ετών αποτελεί κοινωνική και δημοκρατική πρόκληση.

Ζητάμε ξανά τη μετενέργεια και την καθολική ισχύ των γενικών κλαδικών και τοπικών Συλλογικών Συμβάσεων.

ΔΕΝ ΖΗΤΑΜΕ ΤΟ ΑΔΥΝΑΤΟ

ΖΗΤΑΜΕ ΤΟ ΑΥΤΟΝΟΗΤΟ

Ζητάμε και αγωνιζόμαστε για ένα ΝΕΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ που ασφαλώς δεν αίρει την αντιπαλότητα των τάξεων, αλλά ρυθμίζει στις σύγχρονες συνθήκες ένα πλαίσιο κανόνων και υποχρεώσεων που δικαιώνουν προσδοκίες για μια κοινωνική και αναπτυξιακή προοπτική.

Κυρίες και Κύριοι,

Τύχη αγαθή βοήθησε και την έναρξη των συνεδρίων μας κήρυξαν Πρόεδροι της Δημοκρατίας, μεγάλοι άνδρες που είναι και παραμένουν αείμνηστοι: ο Κωστής Στεφανόπουλος και ο Κάρολος Παπούλιας. Μίλησαν στις καρδιές των εργαζομένων. Δυστυχώς, η Πρόεδρος της Ελληνικής Δημοκρατίας, Κατερίνα Σακελλαροπούλου, θα ήταν μαζί μας σήμερα.

Ευχαριστώ!

Η ΓΣΕΕ για την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης στον ΟΤΕ

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την ικανοποίησή της για την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στον ΟΤΕ, η οποία για πρώτη φορά μετά το 2012, προβλέπει πραγματικές αυξήσεις για όλους τους εργαζόμενους στον Οργανισμό.

Μετά από σκληρές διαπραγματεύσεις, ο Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων ΟΤΕ πέτυχε να υπογράψει τριετή σύμβαση, η οποία θα διασφαλίζει μεταξύ άλλων το σύνολο των μισθών και τους παλιούς εργαζόμενους, σημαντικές αυξήσεις για τους νέους, δημιουργία συνταξιοδοτικού προγράμματος για όλους, οικονομικές ενισχύσεις μέσω διατακτικών σίτισης, ευέλικτο όφελος ύψους 850 ευρώ, νέο μισθολόγιο με βάση το ρόλο των εργαζομένων αλλά με νέα μισθολογικά κλιμάκια και με εισαγωγικό επίπεδο σημαντικά υψηλότερο από το νόμιμο μισθό. Η υπογραφή της συγκεκριμένης σύμβασης αποτελεί νίκη των εργαζομένων στον ΟΤΕ, οι οποίοι θα συνεχίζουν να δίνουν τον αγώνα τους για τη διασφάλιση και βελτίωση των εργασιακών δικαιωμάτων τους.

24ωρη Πανελλαδική Απεργία Πέμπτη 16 Μαρτίου «ΟΛΩΝ ΟΙ ΖΩΕΣ ΜΕΤΡΑΝΕ»

Γιατί; Ποιοι; Πώς;

Η χώρα μας βιώνει μέρες πένθους, μετά το πολύνεκρο δυστύχημα στα Τέμπη, που κόστισε τη ζωή σε τουλάχιστον 57 ανθρώπους, επί το πλείστον νέα παιδιά. Η εθνική τραγωδία στα Τέμπη έχει συγκλονίσει τους πάντες. Παιδιά, νέους, μεγάλους. Διαδηλώσεις, μηνύματα σε τοίχους, σε αυλές σχολείων, σε αίθουσες πανεπιστημίων έχουν κατακλύσει τη χώρα ολόκληρη. Ο καθένας αλλά και όλοι μαζί θέλουμε να εκφράσουμε με το δικό μας τρόπο τη διαχρονική μας απογοήτευση για όσα δεν έγιναν, μα πάνω απ' όλα την οργή για αυτό που συνέβη στα Τέμπη.



Η ΓΣΕΕ, με ΟΜΟΦΩΝΗ απόφαση του 38ου Πανελλαδικού Συνεδρίου της, το οποίο διεξάγεται στο Καβούρι Αττικής, αποφάσισε την πραγματοποίηση 24ΩΡΗΣ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ την Πέμπτη 16 Μαρτίου 2023, ενώ απέτισε φόρο τιμής στους νεκρούς ξεκινώντας το συνέδριό της με ενός λεπτού σιγή για τα θύματα του συγκλονιστικού σιδηροδρομικού δυστυχήματος.

Για τους εργαζόμενους όλης της χώρας η διερεύνηση σε βάθος και η απόδοση ευθυνών, καθώς και η λήψη μέτρων για να μη ξαναθρηνήσουμε ανθρώπινες ζωές, αποτελεί κεντρικό αίτημα της κοινωνίας και βρίσκεται στο επίκεντρο της απεργιακής μας κινητοποίησης. Η αδιαφάνεια, η συγκάλυψη, η μετάθεση ευθυνών και οι τυχόν καθυστερήσεις δε θα επιτρέψουμε να οδηγήσουν στη λήθη. Απαιτούμε να διερευνηθούν σε όλο το εύρος οι αιτίες του δυστυχήματος και να αποκαλυφθούν οι υπεύθυνοι. Οι κομματικές και εκλογικές σκοπιμότητες δε θα επι-

τρέψουμε να γίνουν αιτία εύκολων καταλογισμών και ανταλλαγής κατηγοριών.

Για τη Συνομοσπονδία τα βασικά τρία ερωτήματα που θα πρέπει να απαντηθούν άμεσα είναι τα εξής:

Γιατί φτάσαμε σε αυτή την τραγωδία; Ποιοι ευθύνονται; Πώς δε θα συμβεί ΠΟΤΕ ΞΑΝΑ;

Οι νεκροί συνάδελφοί μας σιδηροδρομικοί, θύματα και αυτοί της ανείπωτης τραγωδίας, με το θάνατό τους όχι μόνο αποκαλύπτουν όλα όσα επιμελώς κάποιιοi απέκρυπταν διαχρονικά, δηλαδή τις ευθύνες των Κυβερνήσεων και τη συστηματική υπονόμευση των σιδηροδρομικών υποδομών, αλλά φέρνουν στο φως και το μακάβριο άθροισμα του μακρού καταλόγου των νεκρών εργαζομένων που απώλεσαν τη ζωή τους σε εργατικά δυστυχήματα τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας.

Την ίδια στιγμή, μετά τη σχεδόν 13ετή κρίση, η εργασία έχει υποστεί τα πάνδεινα: μειώσεις μισθών, κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και αποδόμηση του εργατικού δικαίου, περιορισμό των μισθωτών που απολαμβάνουν συλλογική προστασία και κυρίως ανεργία, που ειδικά στους νέους έχουμε το θλιβερό προνόμιο να είμαστε οι πρωταθλητές στην Ευρώπη. Αυτά τα νέα παιδιά που χάθηκαν στα Τέμπη, είναι τα παιδιά της κρίσης. Αρχικά δημοσιονομικής και μετέπειτα πανδημικής, ενεργειακής και τώρα της κρίσης κόστους ζωής.

Ο σιδηρόδρομος εξακολουθεί να είναι ένα μεταφορικό μέσο με εξόχως ταξικά χαρακτηριστικά. Επί το πλείστον εξυπηρετεί τις μετακινήσεις των εργαζομένων, της νεολαίας, των φτωχών ανθρώπων με τα χαμηλά ή και ανύπαρκτα εισοδήματα.

Η πολιτεία αν μη τι άλλο οφείλει να διασφαλίσει τα στοιχειώδη. Ασφάλεια στις μετακινήσεις και ποιότητα υπηρεσιών.

ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΑΙΤΗΜΑ ΕΙΝΑΙ

ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΕΙΝΑΙ ΖΩΤΙΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΑΓΑΘΟ

Απολογισμός Δράσεων 2023

ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

ΜΕ ΣΕΒΑΣΜΟ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕ ΚΑΙ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΒΑΤΙΚΟ ΚΟΙΝΟ

1. ΑΜΕΣΑ ΚΑΙ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΥΘΥΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΑΓΩΔΙΑ ΤΩΝ ΤΕΜΠΩΝ

2. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΣ ΚΑΙ ΦΘΗΝΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

3. ΜΕΤΡΑ ΑΥΣΤΗΡΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

4. ΣΥΝΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

5. ΑΜΕΣΗ ΕΠΑΝΑΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΜΕ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΗ ΑΝΑΔΡΟΜΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΡΤΗΡΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΑΜΑΞΟΣΤΟΙΧΙΩΝ

6. ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΩΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΛΕΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

7. ΑΥΣΤΗΡΗ ΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

8. ΑΜΕΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

ΟΛΩΝ ΟΙ ΖΩΕΣ ΜΕΤΡΑΝΕ

ΟΛΟΙ ΣΤΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ

ΠΕΜΠΤΗ 16 ΜΑΡΤΙΟΥ 2023

ΠΛΑΤΕΙΑ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ, 11 Π.Μ.

Μαζικά και ενωτικά διαδηλώσαμε - διαμαρτυρηθήκαμε - απαιτήσαμε

Χιλιάδες διαδηλωτές έδωσαν δυναμικό παρών



σήμερα στη Συγκέντρωση Διαμαρτυρίας της ΓΣΕΕ στην πλατεία Συντάγματος, στο πλαίσιο της 24ωρης Γενικής Απεργίας που έχει προκηρύξει η Συνομοσπονδία.

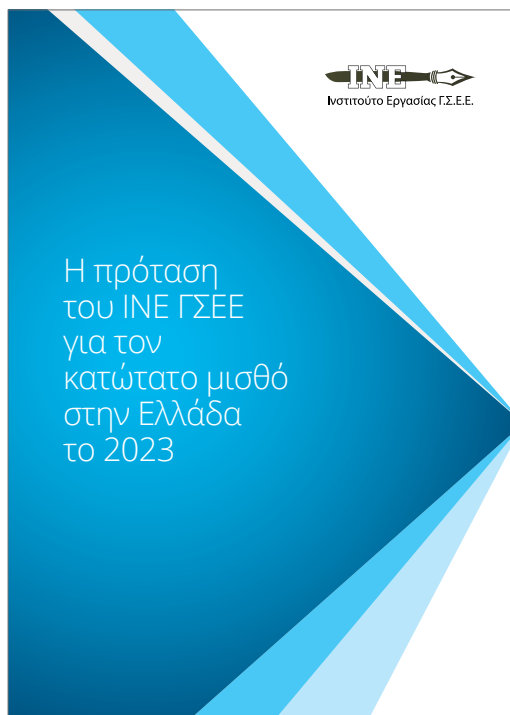
Με βασικό σύνθημα “όλων οι ζωές μετράνε”, πλήθος κόσμου απαίτησε για ακόμη μία φορά, να χυθεί άπλετο φως στα αίτια του τραγικού δυστυχήματος στα Τέμπη, να αποδοθούν ευθύνες και φυσικά να ληφθούν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να μην ξαναθρηνήσουμε ανθρώπινες ζωές.

Η ελληνική κοινωνία απαιτεί και διεκδικεί μεταξύ άλλων, τόσο για τους εργαζόμενους στις μεταφορές όσο και για το επιβατικό κοινό, άμεσα και σε βάθος απόδοση ευθυνών για την τραγωδία σύγχρονες ασφαλείς και φθηνές συγκοινωνιακές μεταφορές, μέτρα αυστηρού ελέγχου των κανόνων ασφαλείας, ολοκλήρωση των έργων εκσυγχρονισμού του συστήματος τηλεδιοίκησης και δευτεροβάθμιου ελέγχου.

Η Συνομοσπονδία, θα συνεχίσει τον αγώνα της ώστε να μην επιτρέψουμε, τα φαινόμενα της αδιαφάνειας, της συγκάλυψης και της μετάθεσης ευθυνών αλλά και τυχόν καθυστερήσεις να οδηγήσουν στη λήθη.

Κατώτατος μισθός αναντίστοιχος των αναγκών

Η ανακοίνωση του ύψους του νέου κατώτατου μισθού βρίσκεται μακριά από τις απαιτήσεις των πιο



φτωχών εργαζομένων και δεν τους επιτρέπει να καλύπτουν βασικές ανάγκες διαβίωσης.

Η θέση της Συνομοσπονδίας είναι σαφής και τεκμηριωμένη. Η ΓΣΕΕ έχει αναλύσει με επιχειρήματα την αναγκαιότητα ο κατώτατος μισθός να βρίσκεται στο 60% του διάμεσου μισθού συν τον προσδοκώμενο πληθωρισμό, δηλαδή στα 826 ευρώ.

Ο θεσμός του κατώτατου μισθού είναι καθοριστικός για τη δημιουργία προϋποθέσεων μετάβασης σε μια πιο ανθεκτική, βιώσιμη και δίκαιη οικονομία και κοινωνία.

Για τη Συνομοσπονδία λοιπόν είναι επιτακτική ανάγκη, η θεσμική επαναφορά της διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού μετά από διαπραγμάτευση με τους κοινωνικούς εταίρους μέσω δηλαδή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να βρίσκονται στο μάτι του κυκλώνα γι' αυτό και απαιτείται περαιτέρω λήψη μέτρων που θα ενισχύουν τα εισοδήματά τους, την προστασία τους, την καταπολέμηση της παραβατικότητας σε βάρος τους αλλά και τη θεσμική κατοχύρωση και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων.

Να ανακληθεί άμεσα η παράνομη απόφαση της BRINKS AVIATION

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την αντεργατική πρακτική της εταιρείας παροχής υπηρεσιών ασφαλείας BRINKS AVIATION, η οποία δραστηριοποιείται στον Διεθνή Αερολιμένα Ελευθέριος Βενιζέλος.

Η συγκεκριμένη εταιρεία, που το προηγούμενο διάστημα κατήρτισε και επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση με ουκ ολίγες καταχρηστικές διατάξεις που περιορίζουν τα συλλογικά και ατομικά εργασιακά δικαιώματα του προσωπικού της, κινούμενη με απαράδεκτο τρόπο, έθεσε σε αργία εκπρόσωπο των εργαζομένων επειδή τόλμησε να κάνει χρήση της συνδικαλιστικής του ιδιότητας, ζητώντας άδεια άνευ αμοιβής όπως ορίζει ο νόμος 1264/82.

Τέτοιου είδους φαινόμενα, δε μπορούν και δεν πρέπει να μείνουν αναπάντητα.

Ήδη η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας Ελλάδος απέστειλε επιστολή στο Διεθνή Αερολιμένα, την οποία κοινοποίησε και στους συναρμόδιους Υπουργούς Μεταφορών και Εργασίας αλλά και στο ΣΕΠΕ, απαιτώντας την άμεση παρέμβασή τους για την απαράδεκτη πράξη της συγκεκριμένης εταιρείας.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό της ΟΜ.Υ.Π.Α.Ε και των συναδέλφων εργαζομένων στην ασφάλεια του αεροδρομίου και διαμηνύει στους άμεσα εμπλεκόμενους ότι αν δεν ανακληθεί η αντισυνδικαλιστική αυτή απόφαση, θα συμπράξει με κάθε μέσο και τρόπο ώστε να τηρηθούν τα νόμιμα.

Τέλος, σε ότι αφορά τους περιλαμβανόμενους στην ε.σ.σ.ε όρους, με απόλυτο σεβασμό στη συλλογική αυτονομία των συμβαλλομένων μερών, στο βαθμό που διατάξεις και όροι κινούνται έξω από το πνεύμα της ελάχιστης προστασίας που οι εργαζόμενοι του σκληρού ιδιωτικού τομέα και δη στην παροχή υπηρεσιών ασφαλείας επιβάλλεται να απολαμβάνουν, η Συνομοσπονδία με την Ομοσπονδία – μέλος της, θα εξετάσουν τη νομιμότητά τους και θα παρέμβουν αποφασιστικά σε κάθε περίπτωση που επιχειρηθεί να εφαρμοστούν αυτοί οι απαράδεκτοι όροι.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ

Θλίψη για το θάνατο του προέδρου του Εργατικού Κέντρου Ξάνθης

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του προέδρου του Εργατικού Κέντρου Ξάνθης Άγγελου Μπεμπεκίδη, ο οποίος απεβίωσε έπειτα από πολύμηνη μάχη για να κρατηθεί στη ζωή, μετά από σοβαρό πρόβλημα υγείας.

Ο Άγγελος Μπεμπεκίδης δεν θα λείπει μόνο στην οικογένειά του και στους φίλους του αλλά και σε ολόκληρο το συνδικαλιστικό κίνημα, αφού ήταν ένας δραστήριος άνθρωπος με έντονη συνδικαλιστική δράση, ιδιαίτερα αγαπητός, που είχε δώσει το δικό του αγώνα για την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Δευτέρα 1η Μάη - Εργατική Πρωτομαγιά 2023

Η ΓΣΕΕ καλεί σε μαζική συμμετοχή στις πρωτομαγιάτικες απεργιακές συγκεντρώσεις που πραγματοποιούνται την προσεχή Δευτέρα 1η Μάη σε όλη τη χώρα.

Στην Αθήνα η Συγκέντρωση της ΓΣΕΕ και του Εργατικού Κέντρου Αθήνας θα γίνει στις 11 π.μ. στην πλατεία Κλαυθμώνος.

Η 1η Μάη εκτός από ημέρα μνήμης και τιμής για τους πρωτοπόρους αγωνιστές της εργατικής τάξης είναι και ημέρα αγώνα και απεργίας των εργαζομένων.



Η Πρωτομαγιά του 2023 συνεχίζει να βρίσκει τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους της χώρας αντιμέτωπους με την ακρίβεια, την ανεργία, την κοινωνική φτώχεια, τον περιορισμό εργασιακών δικαιωμάτων, την επισφάλεια και την ανασφάλεια στους χώρους εργασίας. Γι' αυτό το λόγο αγωνιζόμαστε για ένα παρόν και ένα μέλλον χωρίς ακρίβεια, κοινωνική φτώχεια, εργασιακή ανασφάλεια και ανισότητες. Αυτή την ιστορική μέρα, ενώνουμε τη φωνή μας με όλους εκείνους που παλεύουν ενάντια στη φτώχεια και στην εξαθλίωση, στις αδικίες, στις διακρίσεις, στην κατακρήμνιση δημοκρατικών, εργασιακών, Οικονομικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Επιβάλλεται όλοι να δώσουμε αγωνιστικό, απεργιακό παρόν στο κάλεσμα των συνδικάτων τη Δευτέρα 1η Μάη.

ΜΑΪΟΣ



Εργατική Πρωτομαγιά με εκδηλώσεις μνήμης και τιμής σε όλη τη χώρα

Πραγματοποιήθηκε σήμερα 1η Μάη 24ωρη Γενική Απεργία με αγωνιστικές εκδηλώσεις σε όλη τη χώρα.

Στην Αθήνα, το Συλλαλητήριο πραγματοποιήθηκε στην πλατεία Κλαυθμώνος και ακολούθησε πορεία στη Βουλή.

Νωρίτερα αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ και του Εργατικού Κέντρου Αθήνας κατέθεσαν στεφάνι μνήμης και τιμής στο χώρο των εκτελεσθέντων στην Καισαριανή.

Αυτήν την ιστορική μέρα της 1ης Μάη ενώνουμε τη φωνή μας με όλους εκείνους που παλεύουν ενάντια στη φτώχεια και στην εξαθλίωση, στις αδικίες, στις διακρίσεις, στον περιορισμό εργασιακών, Οικονομικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Τα μέτωπα και οι προκλήσεις για τους εργαζόμενους συνεχίζονται, για αυτό και τα συνδικάτα θα συνεχίσουν να αγωνίζονται.

Δεν πνέει ούριος άνεμος στα ναυπηγεία Ελευσίνας παρά τα όσα διακηρύσσουν

Την ώρα που ο νέος επενδυτής στα ναυπηγεία Ελευσίνας έχει δεσμευτεί για την καταβολή των δεδουλευμένων, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και την διατήρηση ισχύος των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, οι καταγγελίες των εργαζομένων που έφτασαν ήδη στις αρμόδιες αρχές, φανερόνουν ότι στα ναυπηγεία δεν πνέει ούριος άνεμος.

Είναι απαράδεκτο την ώρα που η μισθοδοσία στα ναυπηγεία Ελευσίνας επιδοτείται στην ουσία από το Πολεμικό Ναυτικό, η εργοδοσία να μην έχει καταβάλει Δώρο Πάσχα και να βαφτίζει καταβληθέντα για μισθούς χρήματα έναντι δεδουλευμένων ως Δώρο Χριστουγέννων.

Ήδη μετά από καταγγελία εργαζομένων και του Εργατικού Κέντρου Ελευσίνας, η Επιθεώρηση Εργασίας εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου ενώ παράλληλα απέστειλε στον αρμόδιο εισαγγελέα πλημμελειοδικών Αθηνών μήνυση κατά της επιχείρησης, έτσι ώστε να ασκηθούν οι ανάλογες ποινικές κυρώσεις.

Απολογισμός Δράσεων 2023

Η ΓΣΕΕ, απαιτεί την εντατικοποίηση των ελέγχων του ΣΕΠΕ στα ναυπηγεία Ελευσίνας και των τεχνικών κλιμακίων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία. Η Συνομοσπονδία, στηρίζει και υποστηρίζει κάθε οργάνωση μέλος της, στην προσπάθεια που γίνεται ώστε να διασφαλιστεί το σύνολο των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλους τους χώρους δουλειάς.

Η ΓΣΕΕ για το δημοκρατικό δικαίωμα των σχολικών καθαριστριών/ στων στη χορήγηση εκλογικής αποζημίωσης

Η ΓΣΕΕ, με αφορμή τις διαμαρτυρίες δεκάδων πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπούν χιλιάδες εργαζόμενους στην καθαριότητα σχολικών κτιρίων, απέστειλε σήμερα επιστολές στην υπηρεσιακή Υπουργό Εσωτερικών και στον Υπουργό και Υφυπουργό Οικονομικών, καθώς επίσης και στην Κεντρική Ένωση Δήμων, ζητώντας την υιοθέτηση του δίκαιου αιτήματος για χορήγηση ειδικής εκλογικής αποζημίωσης και υπερωριακής αμοιβής στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους του κλάδου.

Για το εργατικό δυστύχημα στη Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Περάματος

Δυστυχώς ακόμη ένας εργαζόμενος χάνει τη ζωή του εν ώρα εργασίας και δύο συνάδελφοι τραυματίζονται, γιγαντώνοντας τη μαύρη λίστα των εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων στη χώρα μας.

Η σημερινή τραγωδία στη Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Περάματος με το θάνατο ενός 47χρονου χειριστή γερανού και τον τραυματισμό ακόμη δύο εργατών, αποδεικνύει με το χειρότερο τρόπο το μέγεθος του προβλήματος στη χώρα μας.

Η Συνομοσπονδία, έχει κάτ' επανάληψη κρούσει τον κώδωνα του κινδύνου για τα εργατικά δυστυχήματα, ζητώντας τη λήψη άμεσων και ουσιαστικών μέτρων ώστε να μην θρηνήσουμε άλλους συναδέλ-

φους. Ζητάμε για πολλοστή φορά από τους υπευθύνους τη λήψη άμεσων και ουσιαστικών μέτρων και την εντατικοποίηση των ελέγχων στους χώρους εργασίας.

Ζητάμε για τη σημερινή τραγωδία την απόδοση ευθυνών όπου αυτές αναλογούν και την τιμωρία των υπευθύνων.



Νομικά και θεσμικά επικίνδυνες οι δημόσιες δηλώσεις του Προέδρου της Επιτροπής Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων

Η ΓΣΕΕ με αφορμή την απόφαση προσωρινής ανάκλησης για δύο μήνες της άδειας λειτουργίας του

Καζίνο Ρίο, που θέτει εκ νέου σε καθεστώς εργασιακής επισφάλειας 220 εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, δηλώνει πλήρη στήριξη και συμπαράσταση στο δίκαιο αγώνα του επιχειρησιακού σωματείου και των μελών του για διατήρηση των θέσεων εργασίας και πληρωμή των δεδουλευμένων τους.

Δε μπορεί όμως να μην εκφράσει την έντονη διαμαρτυρία της για το νομικό και θεσμικό ατόπημα και να αφήσει ασχολίαστες τις δημόσιες δηλώσεις του Προέδρου της Ανεξάρτητης Αρχής με την επωνυμία «ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΑΙΓΝΙΩΝ-ΕΕΕΠ».

Συγκεκριμένα ο πρόεδρος της ΕΕΕΠ, σχολιάζοντας σε ενημερωτικό portal την απόφαση ανάκλησης της άδειας λειτουργίας της συγκεκριμένης επιχείρησης προέβη στην απαράδεκτη για το θεσμικό του ρόλο δήλωση: «πλέον στόχος είναι το καζίνο να επαναλειτουργήσει με άλλους όρους. Για να γίνει αυτό, απαιτείται μια νομοθετική ρύθμιση, που θα προτείνω στην επόμενη κυβέρνηση, η οποία και θα προβλέπει τη δυνατότητα, να δίνει το Υπουργείο Οικονομικών Προσωρινή Άδεια σε νέα εταιρεία και νέο επενδυτή, μια εταιρεία που δεν θα έχει καμία υποχρέωση σε εργαζομένους, ΕΦΚΑ και Δημόσιο, αφού οι υποχρεώσεις αυτές βαραινούν το ΑΦΜ του Καζίνο Ρίο, που ανήκει ακόμη στον κ. Κώστα Πηλαδάκη. Η νέα εταιρεία θα κάνει προσλήψεις από την αρχή και δε θα έχει καμία σχέση με τα δεδουλευμένα που οφείλει η εταιρεία του κ. Πηλαδάκη στους εργαζομένους, η οποία και θα πτωχεύσει».

Δεν γνωρίζουμε αν ο κ. πρόεδρος της ΕΕΕΠ εξέφρασε προσωπικές του απόψεις, γεγονός που δεν επιτρέπεται στο πλαίσιο του ρόλου του, ή αν άθελα του αποκάλυψε κάποιον ευρύτερο πολιτικό σχεδιασμό. Και μόνο όμως το γεγονός ότι απροκάλυπτα ισχυρίζεται ότι θα εισηγηθεί στην εκτελεστική εξουσία νομοθετική ρύθμιση που θα μεταβιβάζει την άδεια λειτουργίας μιας επιχείρησης σε νέο Α.Φ.Μ, χωρίς καμία απολύτως υποχρέωση έναντι των εργαζομένων, των ασφαλιστικών οργανισμών και του δημοσίου (τις τράπεζες άραγε γιατί όχι;) εξαναγκά-

ζοντας όλους τους ανωτέρω σε ζημία δεκάδων εκατομμυρίων ευρώ, μόνο ως σκάνδαλο και σοβαρότατο πλήγμα για το δημόσιο συμφέρον θα μπορούσε να χαρακτηριστεί.

Οι Ανεξάρτητες Αρχές οφείλουν να περιφρουρούν το Κράτος Δικαίου και όχι αυτούς που αποδεδειγμένα το λυμαίνονται σε βάρος της κοινωνίας. Οι ανεξάρτητες αρχές δεν μπορούν να συμπεριφέρονται ως «χορηγοί» κινημάτων τύπου «Δεν πληρώνω», ούτε να συγχέουν τη διοικητική, οικονομική και λειτουργική ανεξαρτησία που τους δίνει ο Συνταγματικός νομοθέτης προβαίνοντας σε απειλητικές για τους εργαζόμενους δηλώσεις.

Η Συνομοσπονδία καλεί τις ηγεσίες των πολιτικών κομμάτων που διεκδικούν ρόλο Κυβερνητικό και αντιπολιτευτικό στις επικείμενες εκλογές να καταδικάσουν τέτοιου είδους απαράδεκτες και επικίνδυνες για το δημόσιο συμφέρον, την κοινωνική και οικονομική ζωή του τόπου, δηλώσεις, όπως η παραπάνω δήλωση του Προέδρου της ΕΕΕΠ. Το συλλογικό εργατικό δίκαιο, το δίκαιο περί μεταβίβασης επιχειρήσεων, το πτωχευτικό και το συνταγματικό δίκαιο, καθώς επίσης και ζητήματα εταιρικού ανταγωνισμού, είναι πολύ σοβαρά ζητήματα για να γίνονται «όπλα» εκβιασμού των εργαζομένων και των δημόσιων οργανισμών προς όφελος των μεμονωμένων επιχειρηματικών συμφερόντων.

Η ΓΣΕΕ, οι οργανώσεις μέλη της, καθώς και τα εκατομμύρια εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, αναγνωρίζουμε τη συμβολή των Ανεξάρτητων Αρχών στο σύγχρονο πολιτειακό σύστημα και είμαστε αρωγοί στην ανάδειξη του έργου τους υπέρ της νομιμότητας, της διαφάνειας και της λογοδοσίας στην κρατική και ιδιωτική δράση που έχει αντίκτυπο στο δημόσιο συμφέρον.

Θα σταθεί όμως στο ύψος της υποχρέωσής της να δίνει στη δημοσιότητα πρακτικές λειτουργιών των Ανεξάρτητων Αρχών που διακινδυνεύουν την οφειλόμενη θεσμική τους ακεραιότητα σε βάρος της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου και του Κράτους Δικαίου.

ΙΟΥΝΙΟΣ

5 Ιουνίου Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος

Η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2023 δεν είναι απλά μια συμβολική μέρα, είναι μια υπενθύμιση ότι οι ενέργειες των ανθρώπων για την αντιμετώπιση της πλαστικής ρύπανσης, μπορεί να είναι αποτελεσματικές. Τα βήματα που λαμβάνουν οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση της πλαστικής ρύπανσης, είναι η συνέπεια αυτών των δράσεων. Είναι καιρός να επιταχυνθεί αυτή η δράση και η μετάβαση σε μια κυκλική οικονομία.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργαζόμενοι μέλη τους, μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη μείωση της πλαστικής ρύπανσης αναλαμβάνοντας ατομικές και συλλογικές δράσεις.

Τα συνδικάτα μαζί με τους εργαζόμενους μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της πλαστικής ρύπανσης, μεταξύ άλλων με:

Πρώθηση της χρήσης επαναχρησιμοποιήσιμων προϊόντων: μπορούν να ενθαρρύνουν τα μέλη τους να χρησιμοποιούν επαναχρησιμοποιήσιμα προϊόντα

όπως μπουκάλια νερού, φλιτζάνια καφέ και σακούλες για ψώνια. Μπορούν επίσης να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες για την παροχή επαναχρησιμοποιήσιμων προϊόντων στο χώρο εργασίας.

1. Υποστήριξη πολιτικών χωρίς πλαστικό: μπορούν να υποστηρίξουν πολιτικές που προωθούν τους χώρους εργασίας και τις κοινωνίες χωρίς πλαστικό. Μπορούν να ασκήσουν πιέσεις στις κυβερνήσεις για να εφαρμόσουν πολιτικές απαγόρευσης στα πλαστικά μιας χρήσης και να ενθαρρύνουν τα μέλη τους να συμμετάσχουν σε εκστρατείες για τη μείωση των πλαστικών απορριμμάτων.
2. Αύξηση/Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης: μπορούν να εκπαιδεύσουν τα μέλη τους και την ευρύτερη κοινωνία σχετικά με τις επιπτώσεις της πλαστικής ρύπανσης στο περιβάλλον, στην υγεία και στην οικονομία. Μπορούν να οργανώσουν ενημερωτικές ημερίδες, να διανείμουν εκπαιδευτικό υλικό και να οργανώσουν εργαστήρια για το θέμα.



3. Μείωση της χρήσης πλαστικού στο χώρο εργασίας: Τα συνδικάτα μπορούν να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες για τη μείωση της χρήσης πλαστικού στο χώρο εργασίας. Μπορούν να ενθαρρύνουν τη χρήση μη πλαστικών εναλλακτικών λύσεων, όπως χάρτινα ή γυάλινα ποτήρια, μαχαιροπίρουνα και πιάτα, και να προωθήσουν την ανακύκλωση πλαστικών απορριμμάτων.

Αν και δεν υπάρχει ακριβής αριθμός για τους εργαζόμενους που επηρεάζονται από την πλαστική ρύπανση, είναι σαφές ότι το πρόβλημα είναι ευρέως διαδεδομένο και μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες για την υγεία και την ευημερία των ατόμων που εκτίθενται σε πλαστικά απόβλητα στο χώρο εργασίας.

Η εξάλειψη της πλαστικής ρύπανσης είναι υπόθεση όλων μας!

Η πίεση από τη μεριά των καταναλωτών είναι σημαντική, αλλά η πραγματική δράση πρέπει να προέλθει από εταιρείες, επενδυτές, φορείς χάραξης πολιτικής και κυβερνήσεις.

Αν και η πλαστική ρύπανση είναι πράγματι μια από τις πιο σημαντικές περιβαλλοντικές προκλήσεις της εποχής μας, είναι συχνά αποθαρρυντικό να βλέπουμε την αργή πρόοδο που σημειώνουν οι κυβερνήσεις στη λήψη αποφάσεων και (κυρίως) στην εφαρμογή τους.

Για την τραγωδία της Πύλου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη βαθιά οδύνη της για το τραγικό ναυάγιο της Πύλου και τους νεκρούς συνανθρώπους μας και όσους αγνοούνται, ανάμεσα στους οποίους και παιδιά, με αυξανόμενο διαρκώς τον αριθμό τους. Η πολυπαραγοντική εκμετάλλευση της ανάγκης για επιβίωση και ασφάλεια και η ατολμία της ευρωπαϊκής, αλλά και της εθνικής πολιτικής, για τη συνεπή ανθρωποκεντρική διαχείριση των προσφυγικών και μεταναστευτικών ροών οδηγούν, αποδεδειγμένα δυστυχώς, όχι μόνο σε επικίνδυνους,

αλλά και σε θανάσιμους χειραίους και θαλάσσιους δρόμους.

Μαζί με όλον τον κόσμο παρακολουθούμε με ιδιαίτερη αγωνία την επιχείρηση έρευνας και διάσωσης, όταν αυτή ξεκίνησε, όσων συνανθρώπων μας κατάφεραν να επιβιώσουν. Ζητούμε από το σύνολο των δημοκρατικών δυνάμεων της Ελλάδας να παλέψουν τόσο μέσα στη χώρα μας, αλλά και στην Ευρώπη και διεθνώς, για την έμπρακτη εφαρμογή της προστασίας της ζωής των ανθρώπων που βρίσκονται σε κίνδυνο και έχουν ανάγκη διεθνούς προστασίας.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Δημήτρη Λιβιεράτου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του αγωνιστή του εργατικού κινήματος, Δημήτρη Λιβιεράτου.

Ο Δημήτρης Λιβιεράτος εντάχθηκε από νεαρή ηλικία στο εργατικό κίνημα ενώ κατά τη διάρκεια της κατοχής συμμετείχε στην Εθνική Αντίσταση. Η αγωνιστική του δράση συνεχίστηκε και την περίοδο της χούντας αφού ήταν πρωτεργάτης σε μία από τις πρώτες αντιδικτατορικές οργανώσεις.

Εκτός από την αγωνιστική του δράση, σπουδαίο είναι και το συγγραφικό του έργο. Για πολλά χρόνια ασχολήθηκε με τη συγγραφή της ιστορίας του Ελληνικού και του Διεθνούς εργατικού κινήματος ενώ διετέλεσε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Αρχείου Ιστορίας των Συνδικάτων της ΓΣΕΕ.

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

Σαφέστερες οι προβλέψεις του νόμου για την εκλογική άδεια-Απάντηση σχετική και του Υπουργείου Εργασίας

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, απαντώντας σε σχετικό αίτημα του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Θήβας, στο πλαίσιο

Απολογισμός Δράσεων 2023

σιο της υπ.αριθμ. 55636/22.6.2023 Υπουργικής Απόφασης για τη χορήγηση ειδικής εκλογικής άδειας για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος, έδωσε περαιτέρω διευκρινίσεις για τη διευκόλυνση όσων συναδέλφων και συναδελφισσών εργάζονται την Κυριακή 25.6.2023, με σκοπό την ασφαλή τους μετάβαση και επιστροφή προς και από τον τόπο άσκησης του εκλογικού τους δικαιώματος.

Καλούμε τα εργατικά σωματεία μας σε όλη τη χώρα σε επαγρύπνηση για περιστατικά εργοδοτικής αυθαιρεσίας ως προς τη μη διευκόλυνση των εργαζομένων στην άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος την Κυριακή 25.6.2023.

Δελτίο Τύπου ΓΣΕΕ για την ειδική άδεια άσκησης του εκλογικού δικαιώματος την Κυριακή 25.6.2023
<https://gsee.gr/deltia-tyrou/ekloges-25is-iouniou-2023-adeia-gia-tin-askisi-eklogikou-dikaiomatou/>

Χρήςουν άμεσης διερεύνησης οι καταγγελίες των εργαζομένων στο ΜΕΤΡΟ Θεσσαλονίκης για τα αίτια του εργατικού ατυχήματος

Η ΓΣΕΕ ζητά την άμεση διερεύνηση των καταγγελιών του Σωματείου των Εργαζομένων στο ΜΕΤΡΟ Θεσσαλονίκης, μετά και το εργατικό ατύχημα που έγινε πρόσφατα στο εργοτάξιο του σταθμού

Βενιζέλου και οδήγησε στο σοβαρό τραυματισμό συναδέλφου.

Οι εργαζόμενοι στο συγκεκριμένο έργο, έχουν κρούσει κατ' επανάληψη τον κώδωνα του κινδύνου προχωρώντας σε καταγγελίες για πολλές ανεξέλεγκτες εργολαβίες και έχουν επισημάνει μεταξύ άλλων τους κινδύνους από τη χαλάρωση των μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεση των εργασιών.

Η Συνομοσπονδία, στηρίζει το διαχρονικό αγώνα του Σωματείου των Εργαζομένων στο ΜΕΤΡΟ Θεσσαλονίκης και έχει συμμετάσχει σε συνεδριάσεις της επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, αναδεικνύοντας από κοινού τις επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας που επικρατούν.

Καλούμε την ανάδοχο κοινοπραξία καθώς και το Ελληνικό ΜΕΤΡΟ να κάνουν όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την εντατικοποίηση των μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεση του έργου και την πλήρη στελέκωσή του ως προς τις θέσεις εργασίας που απαιτούνται για την ασφαλή εκτέλεση των εργασιών ενόψει της επιτάχυνσης αυτών.

Παράλληλα οι αρμόδιες διοικητικές, δικαστικές και εισαγγελικές αρχές είναι υπεύθυνες να προχωρήσουν άμεσα σε ελέγχους ώστε να διερευνηθούν τα αίτια για το πρόσφατο ατύχημα και να αποδοθούν ευθύνες όπου αυτές αναλογούν.



ΙΟΥΛΙΟΣ

Τα δυστυχήματα σε Πάτρα και Χαλκίδα τραγική εικόνα μιας ασύδοτης και παραβατικής αγοράς εργασίας

Η ΓΣΕΕ απαιτεί την άμεση διαλεύκανση της υπόθεσης και την απόδοση ευθυνών για το τραγικό δυστύχημα στην Πάτρα, μετά την κατάρρευση τμήματος γέφυρας στην είσοδο της πόλης, που είχε ως αποτέλεσμα το θάνατο ενός ανθρώπου και τον τραυματισμό άλλων 10.

Τα ερωτήματα είναι πολλά και δυστυχώς δεν απαντήθηκαν από την ανακοίνωση της εταιρείας, η οποία δεν έχει δώσει διευκρινίσεις για το γεγονός ότι ημέρα Κυριακή και μάλιστα με υψηλές θερμοκρασίες γίνονταν εργασίες στη γέφυρα. Πολλά ερωτήματα προκύπτουν και για τα μέτρα ασφαλείας με δεδομένο το γεγονός ότι όπως καταγγέλλει η Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανημάτων Έργου δύο ημέρες πριν το δυστύχημα είχαν επισκεφτεί το σημείο συνάδελφοί του κλαδικού σωματείου για να καταγγείλουν θέματα Υγείας και Ασφάλειας απέναντι στην εταιρεία και στους υπεργολάβους. Απαντήσεις πρέπει να δοθούν άμεσα και να τιμωρηθούν οι υπεύθυνοι, για τον άδικο χαμό του 46χρονου διανομέα στη Χαλκίδα, ο οποίος κατέληξε από θερμοπληξία εν ώρα εργασίας. Η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία στον κλάδο έχει γίνει πλέον κανονικότητα, με το ΣΕΠΕ για ακόμη μία φορά να είναι αδύναμο και ανίκανο να ανταπεξέλθει στο ρόλο του. Μιλάμε για έναν κλάδο, ο οποίος τα τελευταία πέντε χρόνια μετράει ένα νεκρό κάθε μήνα και εκατοντάδες τραυματίες συναδέλφους, χωρίς μέχρι στιγμής να έχει ληφθεί κανένα ουσιαστικό μέτρο.

Οι καταγγελίες τόσο για τα μέτρα υγείας και ασφαλείας σε συγκεκριμένους χώρους δουλειάς, όσο και για την έλλειψη ελεγκτικών μηχανισμών έχουν γίνει κατ' επανάληψη, φαίνεται όμως ότι συνεχίζουν δυστυχώς να μην υπάρχουν ευήκοα ώτα.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Γιώργου Ευσταθίου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην προέδρου του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Έβρου Γιώργου Ευσταθίου.

Ο Γιώργος Ευσταθίου αφήνει το θετικό αποτύπωμά του στο συνδικαλιστικό κίνημα λόγω της αποδοτικής δράσης του στους αγώνες για την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων. Ήταν δραστήριος και ιδιαίτερα αγαπητός στους εργαζόμενους που εκπροσωπούσε αλλά και στους συναδέλφους με τους οποίους συνεργάστηκε.

Ο Γιώργος δε θα λείπει μόνο στην οικογένειά του και στους φίλους του αλλά και σε ολόκληρο το συνδικαλιστικό κίνημα. Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Απολύσεις εργαζομένων στην κερδοφόρα ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει την απόφαση της εταιρίας «ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ» να διακόψει τη σύμβαση εργασίας 33 ενοικιαζόμενων-ομήρων εργαζομένων με πρόφαση τη λήξη της συνεργασίας με συγκεκριμένες εταιρείες ενοικίασης ανθρώπινου δυναμικού. Χωρίς καμία ουσιαστική δικαιολογία πετούνται στο δρόμο εργαζόμενοι με υπερδεκαετή προϋπηρεσία, μεταξύ των οποίων και άτομα με ειδικές ανάγκες, καθώς και άνθρωποι λίγο πριν τη συνταξιοδότησή τους.

Καλούμε τη Διοίκηση της εταιρείας να ανακαλέσει άμεσα αυτή την απαράδεκτη και παντελώς αδικαιολόγητη απόφαση που καταδικάζει δεκάδες εξειδικευμένους και παραγωγικούς εργαζόμενους σε μακροχρόνια ανεργία.

Αυτονόητη δε θεωρείται από εμάς η ουσιαστική παρέμβαση της πολιτείας και του αρμόδιου Υπουργείου

Απολογισμός Δράσεων 2023

Εργασίας, σε ένα ζήτημα με συλλογικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τη συμπάρασσή της στους εργαζόμενους και στη συνδικαλιστική τους οργάνωση, ενώ καλεί τις οργανώσεις μέλη της να καταδικάσουν με τη σειρά τους αυτή την απαράδεκτη και ανάληπτη εργοδοτική συμπεριφορά.

Δεν χρησιμοποιούμε υπηρεσίες delivery τις ημέρες των υψηλών θερμοκρασιών – Να ληφθούν πρόσθετα μέτρα

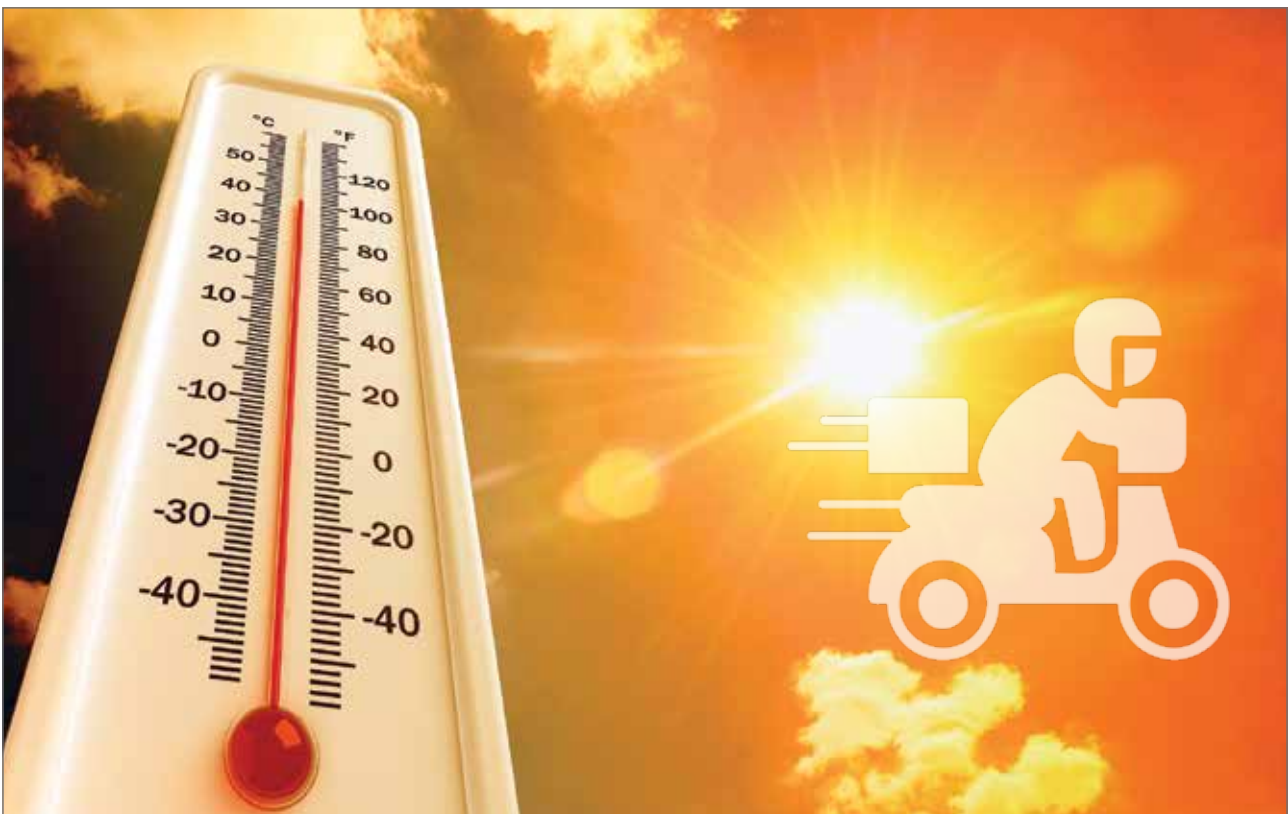
Η ταλαιπωρία και ο κίνδυνος των διανομών στους δρόμους με τόσο υψηλές θερμοκρασίες πρέπει να λάβει τέλος. Μπορεί το Υπουργείο Εργασίας να επέβαλε ήδη πρόστιμα σε δύο εταιρείες, το πρόβλημα όμως παραμένει όπως και η εργοδοτική αυθαιρεσία. Δεν επαρκούν. Απαιτούνται πρόσθετα μέτρα και διοικητικές πράξεις.

Μετά την αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία στον κλάδο που έχει γίνει κανονικότητα, τις ημέρες του καύσωνα που διανύουμε και παρά το γεγονός ότι έχουμε θρηνήσει ήδη ένα νεκρό διανομέα, οι διανομές συνεχίζονται και μάλιστα χωρίς μέτρα ασφαλείας.

Ευθύνη κατά κύριο λόγο για την κατάσταση έχουν οι εργοδότες οι οποίοι δεν συμμορφώνονται με το νόμο, αλλά ευθύνες αναλογούν και στους ίδιους τους καταναλωτές, οι οποίοι δεν επιδεικνύουν ενσυναίσθηση.

Καλούμε τους πολίτες να μη χρησιμοποιούν τις ημέρες των υψηλών θερμοκρασιών τις υπηρεσίες delivery και τις αρμόδιες αρχές να εντείνουν τους ελέγχους και να επιβάλλουν κυρώσεις όπου αυτές απαιτούνται.

Δεν μπορούμε και δεν πρέπει να μένουμε αμέτοχοι μπροστά σε αυτή την κατάσταση, που κοστίζει ανθρώπινες ζωές.



ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ

Η εργατική νομοθεσία και η προστασία των εργαζομένων δεν είναι επικοινωνιακό παιχνίδι

Δυστυχώς για μία ακόμα φορά και σε συνέχεια των κακών πρακτικών του παρελθόντος (μνημονιακών και μεταμνημονιακών), ενημερωνόμαστε μέσω στοχευμένων «διαρροών» και δηλώσεων στον Τύπο για το περιεχόμενο εργατικού νομοσχεδίου και μάλιστα εν μέσω θέρους, όπου είναι γνωστό ότι οι ετήσιες άδειες των εργαζομένων δεν επιτρέπουν την προσήκουσα συμμετοχή στην απαιτούμενη θεσμική διαβούλευση, δίνοντας έτσι ένα ψευδοεπιχείρημα «μη εναντίωσης» και συνεπώς «αποδοχής» των προωθούμενων, αγνώστου ακριβούς περιεχομένου, ρυθμίσεων.

Η προσπάθεια μάλιστα προετοιμασίας της κοινής γνώμης ότι το Υπουργείο Εργασίας προωθεί με δική του πρωτοβουλία νομοθεσία «προστατευτική» για τους εργαζόμενους, ως προς το δικαίωμά τους να γνωρίζουν τους όρους εργασίας τους, δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα, καθώς ουσιαστικά πρόκειται για διατάξεις Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2019/1152), για την οποία έχει αρχίσει από τον Νοέμβριο του 2022 διαδικασία επιβολής κυρώσεων από τα ευρωπαϊκά όργανα, λόγω καθυστέρησης στην ενσωμάτωσή της στην εθνική νομοθεσία. Η Οδηγία αυτή αντικαθιστά παλαιότερη Οδηγία του 1991, οι διατάξεις της οποίας περιέχονται στο ΠΔ 156/1994 για την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

Είναι μάλιστα αξιοσημείωτο, ότι ενώ η Κυβέρνηση είχε ήδη προειδοποιηθεί επίσημα για τη σοβαρή καθυστέρηση στην ενσωμάτωση της Οδηγίας, το ίδιο διάστημα προχώρησε στην κωδικοποίηση του ατομικού εργατικού δικαίου (ΠΔ 80/2022), στο οποίο έχει ενταχθεί σειρά αντεργατικών διατάξεων, ανάμεσα στις οποίες και αυτές που όφειλαν να τροπο-

ποιηθούν λόγω της νέας Οδηγίας, όπως και αυτές που έχουν ήδη κριθεί παράνομες με αποφάσεις εθνικών και διεθνών οργάνων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα παραπληροφόρησης είναι η αναγγελία του Υπουργείου Εργασίας για προώθηση διάταξης για τη μείωση της δοκιμαστικής περιόδου από 12 σε 6 μήνες, όπως ρυθμίζει κατ' ανώτατο όριο η νέα Οδηγία. Κι αυτό γιατί η 12μηνη δοκιμαστική περίοδος (από 2 μήνες που ίσχυε) μαζί με την κατάργηση της αποζημίωσης των εργαζομένων εάν απολυθούν κατά το διάστημα αυτό, είναι μνημονιακή διάταξη που έχει κριθεί παράνομη με απόφαση το 2017 του αρμόδιου ελεγκτικού οργάνου του Συμβουλίου της Ευρώπης, ύστερα από την Προσφυγή της ΓΣΕΕ το 2014 για την παραβίαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Από το 2017 και μετά, όλες οι Κυβερνήσεις δεν κατάργησαν τη διάταξη αυτή, ενώ από τον Ιούλιο του 2019 έως και τον Αύγουστο του 2022, που όφειλε η Κυβέρνηση να ενσωματώσει τη νέα Οδηγία, πολλοί εργαζόμενοι (υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες λόγω της εξομοίωσής τους ως προς την αποζημίωση απόλυσης τον Ιούνιο του 2021), εκτεθειμένοι στην εργοδοτική αυθαιρεσία, έχασαν την αποζημίωσή τους από την πρακτική καταγγελίας της σύμβασής τους μέσα στη δοκιμαστική περίοδο.

Ως προς τις συμβάσεις μηδενικών ωρών ή μη γνωστού ωραρίου, στις οποίες γίνεται αναφορά, η ΓΣΕΕ τονίζει ότι στην εθνική μας νομοθεσία αυτή τη στιγμή, οι βασικοί όροι εργασίας, ανάμεσα στους οποίους η ειδικότητα, ο τόπος και ο χρόνος εργασίας, οι αποδοχές, η ΣΣΕ που καλύπτει τη συγκεκριμένη εργασία οφείλουν να αναρτηθούν από τους εργοδότες υποχρεωτικά στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Συνεπώς, η εθνική νομοθεσία αυτή τη στιγμή ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΙ την έναρξη της απασχόλησης των εργαζομένων χωρίς να είναι εξαρχής σαφείς και γνω-

Απολογισμός Δράσεων 2023

στοι οι βασικοί όροι εργασίας τους, με την απειλή κυρώσεων στους εργοδότες που απασχολούν αδήλωτους ή ψευδώς δηλωμένους εργαζόμενους. Για αυτά τα στοιχεία μπορούν να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι μέσω της πρόσβασής τους στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (my ERGANI).

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η Οδηγία περιέχει ρητή διάταξη για την απαγόρευση υποβάθμισης της προστασίας που παρέχεται ήδη στο εθνικό δίκαιο κάθε Κράτους Μέλους και της ισχύος ευνοϊκότερων διατάξεων και αναφέρει ότι «1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζόμενους εντός των κρατών μελών». Συνεπώς η ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τους όρους εργασίας τους, μπορεί και πρέπει να αποκτήσει συνοχή και να ενισχυθεί μόνο ως προς την προστασία που παρέχει στους εργαζόμενους στην Ελλάδα και όχι να απορρυθμίσει περαιτέρω τα εναπομείναντα, δυστυχώς, εργασιακά δικαιώματα, με πρόσχημα την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ.

Υπενθυμίζουμε στο Υπουργείο Εργασίας ότι οι βασικές υποχρεώσεις των εργοδοτών για τη γνωστοποίηση των όρων εργασίας των εργαζομένων, εντάσσονται σε ένα ιδιαίτερα απορρυθμισμένο πλαίσιο προστασίας τους, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, το οποίο ευνοεί την εργοδοτική αυθαιρεσία και παραβατικότητα ως προς τους βασικούς όρους εργασίας, με πρόσφατες τις αντεργατικές ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, όπως για τη δυνατότητα ατομικής συμφωνίας διεύθυνσης του χρόνου εργασίας και το τεκμήριο παροχής ανεξάρτητης εργασίας των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες. Το απορρυθμισμένο αυτό πλαίσιο αποδεδειγμένα οδηγεί στην έξαρση της αδήλωτης και της ψευδώς δηλωμένης εργασίας, όπως με στοιχεία και συγκεκριμένες προτάσεις σε Οδικό Χάρτη κατέδειξε πολύχρονη τεχνική βοήθεια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας προς την Ελλάδα, όπου υπήρξε τριμερής συμμετοχή και δέσμευση (Υπουργείο Εργασίας μαζί με την

Επιθεώρηση Εργασίας, ΓΣΕΕ, εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις).

Όσο για τις ανήκουστες ανακοινώσεις για το χρόνο εργασίας των εργαζομένων, που φαίνεται να «σέβονται» το 8ωρο, αλλά να το διπλασιάζουν μέσα στην ημέρα με πρόσχημα τη «θέληση» των εργαζομένων, υπενθυμίζουμε ότι η ανθρώπινη ζωή και αξιοπρέπεια δεν είναι φόντο σε δημόσιες δηλώσεις και φωτογραφίες. Η υποχρεωτική ανάπαυση των εργαζομένων είναι υποχρεωτικά 11 ώρες στο 24ωρο, προστατεύεται από την ευρωπαϊκή και την εθνική νομοθεσία, στην οποία είναι νωπή η μνημονιακή παρέμβαση για τη μείωσή της (ήταν 12 ώρες), με βάση τα τραγικά στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Οι βασικοί κανόνες για το χρόνο εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων δεν είναι επικοινωνιακό παιχνίδι, για να «τσιμπήσει» η δημοσιότητα και μετά να ανακληθούν οι όποιες δηλώσεις, ως φιλεργατική υποχώρηση της Κυβέρνησης.

Για όλα αυτά, όπως και για την επείγουσα αποκατάσταση των συνεπειών της απόσχισης της Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας, σε βάρος της συντονισμένης παρακολούθησης της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας (όση έχει απομείνει), με σκοπό την προστασία των εργαζομένων, η ΓΣΕΕ έχει συγκεκριμένες θέσεις και προτάσεις, που οφείλει το Υπουργείο Εργασίας να λάβει υπόψη στο πλαίσιο της απαιτούμενης διαφάνειας και έγκαιρης ενημέρωσης κατά την προώθηση εργασιακών ρυθμίσεων.

Η εργατική νομοθεσία και η προστασία των εργαζομένων δεν είναι επικοινωνιακό παιχνίδι. Το Υπουργείο Εργασίας οφείλει να προχωρήσει σε νομοθετικές ρυθμίσεις με διαφάνεια και αποδοχή των αιτημάτων των εργαζομένων, αναγνωρίζοντας τους αγώνες τους για την κατάργηση αντεργατικών ρυθμίσεων και την αποκατάσταση της εργατικής προστασίας.

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας Θεσσαλονίκη - Παρουσίαση Ετήσιας Έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση

Η ΓΣΕΕ συνεχίζοντας τον αγώνα για την προάσπιση των δικαιωμάτων του κόσμου που εκπροσωπεί, καλεί τους εργαζόμενους, τους συνταξιούχους και τους ανέργους στο Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας το οποίο διοργανώνει από κοινού με το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, το Σάββατο 9 Σεπτεμβρίου στις 6 το απόγευμα στο άγαλμα Βενιζέλου στη Θεσσαλονίκη.

Η Συνομοσπονδία, μία μέρα νωρίτερα, μέσω του Ινστιτούτου Εργασίας της θα παρουσιαστεί στη Θεσσαλονίκη και την ετήσια έκθεση 2023 για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση.

Η παρουσίαση θα γίνει την Παρασκευή 8 Σεπτεμβρίου 2023 και ώρα 11:00 στο ξενοδοχείο Mediterranean hotel (Σαλαμίνος 3 Θεσσαλονίκη).

Συνέντευξη Τύπου ΓΣΕΕ- Παρουσίαση Ετήσιας Έκθεσης INE/ΓΣΕΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση

Συνέντευξη Τύπου για το σύνολο των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα αλλά και για τις δράσεις της Συνομοσπονδίας το επόμενο διάστημα, θα πραγματοποιήσει η ΓΣΕΕ μεθαύριο Παρασκευή 8 Σεπτεμβρίου στις 11 το πρωί στο ξενοδοχείο Mediterranean hotel, στη Θεσσαλονίκη (Σαλαμίνος 3).

Μετά την ολοκλήρωση της Συνέντευξης Τύπου και συγκεκριμένα στις 12:00 το μεσημέρι, θα παρουσιαστεί στον ίδιο χώρο, η ετήσια έκθεση 2023 του INE/ΓΣΕΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση.

Στην ετήσια έκθεση θα αναλυθούν:

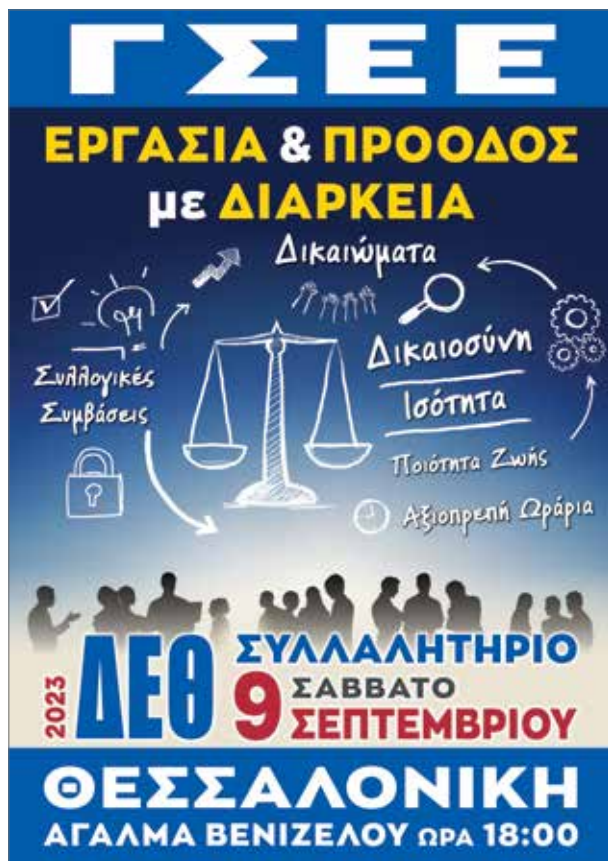
- οι μακροοικονομικές και δημοσιονομικές εξελίξεις καθώς και οι προοπτικές της Ελληνικής Οικονομίας
- επίκαιρα στοιχεία της αγοράς εργασίας που αφορούν την απασχόληση, την ανεργία και την υποτονικότητα της αγοράς εργασίας
- ποσοτικά δεδομένα που αφορούν την εξέλιξη των μισθών, την αγοραστική δύναμη των μισθωτών καθώς και τη διανομή εισοδήματος
- διαστάσεις ποιότητας της εργασίας
- στοιχεία για την ανισότητα, τη φτώχεια και την εισοδηματική ανισότητα
- δεδομένα για την προσφορά, τη ζήτηση και τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας

Η Συνέντευξη Τύπου της ΓΣΕΕ καθώς και η παρουσίαση της ετήσιας έκθεσης 2023 για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση, θα μεταδοθούν και μέσω live streaming από το κανάλι της Συνομοσπονδίας στο YouTube και τη σελίδα της στο Facebook καθώς και από το κανάλι του INE/ΓΣΕΕ στο YouTube και την αντίστοιχη σελίδα του Ινστιτούτου στο Facebook.

Οι δράσεις της ΓΣΕΕ στη Θεσσαλονίκη, θα ολοκληρωθούν με το Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας που διοργανώνει η Συνομοσπονδία από κοινού με το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, το Σάββατο 9 Σεπτεμβρίου στις 6 το απόγευμα στο άγαλμα Βενιζέλου.

Να ανακληθούν οι απολύσεις στο Καζίνο της Σύρου

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στο Καζίνο της Σύρου, οι οποίοι εν μία νυκτί και μάλιστα μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος, ενημερώθηκαν



από την διοίκηση της εταιρείας ότι απολούνται στο σύνολό τους, επειδή το καζίνο θα προχωρήσει σε ανακαίνιση.

Η πρακτική της ιδιοκτήτριας εταιρείας, παραβιάζει τη νομοθεσία και υποτιμά τη νοημοσύνη των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας τουλάχιστον γελοία επιχειρήματα.

Η επικαλούμενη ανακαίνιση και βάσει αυτής η χορήγηση αδείας προσωρινής αναστολής της λειτουργίας του, δε μπορούν σε καμία περίπτωση να αποτελέσουν λόγω απόλυσης αφού παρακάμπτουν την εργατική νομοθεσία. Την ίδια ώρα, τα επιχειρηματικά σχέδια τα οποία όπως έχει καταγγείλει και το σωματείο των εργαζομένων είναι να μετατραπεί το καζίνο σε εποχικό, δεν μπορούν να υλοποιηθούν χωρίς προστατευτικά μέτρα για τους εργαζόμενους.

Καλούμε το αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας αλλά και την Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων να παρέμβουν άμεσα ώστε να ανακληθούν οι παράνομες και καταχρηστικές απολύσεις των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των πληγέντων της κακοκαιρίας- Πρωτοβουλία άμεσης προμήθειας νερού στο Βόλο

Η ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με την Ένωση Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας και το Εργατικό Κέντρο Βόλου βρέθηκε στο πλευρό των πληγέντων από το «κύμα» κακοκαιρίας που έχει πλήξει τη χώρα μας διανέμοντας σήμερα 3000 εξάδες εμφιαλωμένου νερού στους πληγέντες του Βόλου, στο Πάρκο της Νεάπολης και στο Παλιό Δημαρχείο Νέας Ιωνίας. Τις επόμενες ώρες και εφόσον η διέλευση οχημάτων διασφαλιστεί, ανάλογη βοήθεια θα παρασχεθεί και στους πληγέντες του Ν. Καρδίτσας και άλλων πληγεισών περιοχών σε συνεργασία με την ΕΕΚΕ και τα Εργατικά Κέντρα της δύναμής μας.

Καλούμε την Κυβέρνηση να αναλάβει ουσιαστική δράση και όχι απλά εξαγγελίες για την άμεση αποκατάσταση των ζημιών και την ανακούφιση των πλημ-

μυροπαθών. Τα γεγονότα με τις τραγικές συνέπειες των πυρκαγιών σημάδεψαν το φετινό καλοκαίρι αφήνοντας πίσω δεκάδες νεκρούς, τραυματίες, ανείπωτη θλίψη, ιδιαίτερα σε όσους έχασαν δικούς τους ανθρώπους τόσο άδικα, καταστροφές σε σπίτια και περιουσίες και άλλη μια πληγή στο ελληνικό φυσικό περιβάλλον. Οι πλημμύρες και τα ακραία καιρικά φαινόμενα αναδεικνύουν με έντονο τρόπο την έλλειψη σχεδιασμού και τις αδυναμίες του κρατικού μηχανισμού.

Το καθήκον, η υπευθυνότητα, ακόμα και η απλή ευσυνειδησία, επιβάλλουν να διδαχτούμε από αυτές τις καταστροφές. Κρατική μηχανή και υπηρεσίες, τοπική αυτοδιοίκηση, φορείς και γενικά όλοι μας, ακόμα και οι απλοί πολίτες, έχουμε υποχρέωση να μελετήσουμε ξανά τους ενδεχόμενους κινδύνους και τα σχέδια δράσης, τόσο για την πρόληψη όσο και για τη διαχείριση και αντιμετώπιση των κινδύνων. Μας αφορά όλους γιατί είτε σε επίπεδο σχεδιασμού και πρόληψης είτε κατά την περίοδο αντιμετώπισης της εξέλιξης του κινδύνου θα πρέπει να γνωρίζουμε πως θα δράσουμε, γιατί ίσως το κάθε λεπτό να είναι κρίσιμο.

Καλούμε και άλλους φορείς της κοινωνίας των πολιτών να προσφέρουν, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων τους, άμεση βοήθεια στους πληγέντες. Η επόμενη μέρα αφήνει ένα τεράστιο κενό στην κάλυψη βασικών αναγκών και την αποκατάσταση των υποδομών και του περιβάλλοντος, που οφείλουμε να καλύψουμε με το ενδιαφέρον και την ανθρωπιά μας. Ενώνουμε δυνάμεις όλοι για να βοηθήσουμε να ξαναγεννηθεί το αύριο για εκείνους τους ανθρώπους που είδαν τους ανθρώπους τους και τις περιουσίες τους να χάνονται και τους κόπους μιας ζωής να αφανίζονται μέσα στην καταστροφική μανία των ακραίων καιρικών φαινομένων.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ – Ετήσια Έκθεση 2023 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την Ετήσια Έκθεση του 2023 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση.

Το πλήρες κείμενο της Ετήσιας Έκθεσης 2023 έχει αναρτηθεί στις ιστοσελίδες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ www.inegsee.gr & της ΓΣΕΕ www.gsee.gr και είναι διαθέσιμο στον ακόλουθο σύνδεσμο: [https://gsee.gr/deltia-tyrou/i-elliniki-oikonomia-kai-i-apascholisi_etisia-ekthesi-2023/](https://gsee.gr/deltia-tyrou/i-elliniki-oikonomia-kai-i-apascholisi-etisia-ekthesi-2023/)



ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Βασικά συμπεράσματα

- Η ελληνική οικονομία παρουσιάστηκε ανθεκτική στην κρίση πληθωρισμού, αφού το 2022 σημείωσε ρυθμούς μεγέθυνσης υψηλότερους από τον μέσο όρο της Ευρωζώνης. Επέστρεψε στην τάση μεγέθυνσης της περιόδου 2016-2019, καλύπτοντας το κενό που προκλήθηκε από την πανδημία.
- Κύριος μοχλός της οικονομικής μεγέθυνσης ήταν η ιδιωτική κατανάλωση, ενώ η αύξηση των εισαγωγών υπερκάλυψε τα όποια οφέλη από την ενίσχυση των επενδύσεων και των εξαγωγών. Ωστόσο, η δυναμική της κατανάλωσης είναι φθίνουσα και οι επενδύσεις, μολονότι αυξήθηκαν, παραμένουν σχεδόν εννέα ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από τον μέσο όρο της Ευρωζώνης σε όρους ΑΕΠ. Παράλληλα, η αδύναμη παραγωγική διάρθρωση της οικονομίας δημιουργεί μεγάλη εξάρτηση από εισαγωγές, με αποτέλεσμα η ενίσχυση της οικονομικής δραστηριότητας να συνοδεύεται από αυξητικές πιέσεις στο εμπορικό έλλειμμα.
- Μετά τα διαδοχικά lockdown και τη δημοσιονομική ενίσχυση των εισοδημάτων, οι αποταμιεύσεις των νοικοκυριών ήταν θετικές για αρκετά συναπτά τρίμηνα από το 2021. Η επανεκκίνηση, όμως, της οικονομίας σε συνδυασμό με τη διάβρωση του πραγματικού διαθέσιμου εισοδήματος από τον πληθωρισμό οδήγησαν τις αποταμιεύσεις εκ νέου σε αρνητικό έδαφος, δημιουργώντας αμφιβολίες για το αν η δυναμική της κατανάλωσης είναι διατηρήσιμη. Αν και οι επενδύσεις ενισχύθηκαν, ο κύριος όγκος τους αφορά τις κατασκευές.
- Το εμπορικό ισοζύγιο εμφάνισε μεγάλο έλλειμμα, το οποίο σε έναν βαθμό οφείλεται στο υψηλότερο ενεργειακό κόστος, αλλά κυρίως στην υψηλότερη ζήτηση για ενδιάμεσα προϊόντα, κυρίως βιομηχανικά, που αξιοποιούνται στην εγχώρια παραγωγή. Το εμπορικό έλλειμμα της οικονομίας αποτυπώνει το διαρθρωτικό, παραγωγικό έλλειμμα της ελληνικής οικονομίας.
- Από την πλευρά της παραγωγής, η οικονομική δραστηριότητα βασίστηκε κυρίως στον ευρύτερο κλάδο του εμπορίου, των μεταφορών, των καταλυμάτων και της εστίασης, με την πορεία του κλάδου αυτού, όμως, να είναι φθίνουσα κατ' αναλογία με την εξέλιξη της ιδιωτικής κατανάλωσης. Αρνητικό είναι το γεγονός ότι το α' τρίμηνο του 2023 η βιομηχανία πλην των κατασκευών βρισκόταν σε ύφεση.
- Το 2022 η εικόνα του χρέους των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων παρουσιάστηκε βελτιωμένη σε σχέση με το 2019. Δεν μπορεί να ειπωθεί, όμως, το ίδιο και για το εξωτερικό χρέος της

οικονομίας, το οποίο στο διάστημα 2019-2022 αυξήθηκε κατά 132 δισ. ευρώ. Παράλληλα, η Ελλάδα διατηρεί τη χειρότερη καθαρή διεθνή επενδυτική θέση σε σχέση με το ΑΕΠ ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) (-141%).

- Η μεγάλη αύξηση του ελλείμματος στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (περίπου 8,5% του ΑΕΠ) χρηματοδοτήθηκε πρωτίστως από νέο εξωτερικό χρέος και δευτερευόντως από Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (ΑΞΕ). Σημειώνεται ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ΑΞΕ κατευθύνθηκε στην αγορά ακινήτων, γεγονός που δεν έχει ουσιαστική επίδραση στις αναπτυξιακές προοπτικές της οικονομίας. Ταυτόχρονα, η πλειονότητα των δεικτών εξωτερικής ευθραυστότητας επιδεινώθηκε λόγω της αύξησης του εξωτερικού ελλείμματος και του εξωτερικού χρέους.
- Ο δείκτης τιμών καταναλωτή συνέχισε την άνοδό του το α' πεντάμηνο του 2023, αν και με φθίνοντα ρυθμό. Μπορεί οι τιμές της ενέργειας να μειώνονται πλέον σημαντικά, όμως ο δομικός πληθωρισμός, δηλαδή ο γενικός δείκτης τιμών, εξαιρουμένων των τιμών της ενέργειας και των τροφίμων και μη αλκοολούχων ποτών, συνεχίζει να αυξάνεται με ρυθμό μεγαλύτερο του μέσου όρου της Ευρωζώνης. Η άνοδος των εγχώριων τιμών το 2022 αποδίδεται πρωτίστως στο υψηλότερο κόστος της εισαγόμενης ενέργειας, το οποίο το α' τρίμηνο του 2023 υποχώρησε σημαντικά. Παράλληλα, όμως, από το γ' τρίμηνο του 2022 και, ειδικότερα, το α' τρίμηνο του 2023 σημαντική συμβολή στην άνοδο των εγχώριων τιμών είχε η κερδοσκοπική αύξηση των κερδών.
- Το δημοσιονομικό σύστημα της χώρας έχει εισέλθει σε πορεία εξισορρόπησης μετά τον σοβαρό εκτροχιασμό βασικών μεγεθών του εξαιτίας της πανδημικής και της ενεργειακής κρίσης. Το 2022 το έλλειμμα της Γενικής Κυβέρνησης κατέγραψε μείωση 4,8 ποσοστιαίων μονάδων του

ΑΕΠ συγκριτικά με το 2021, ενώ τόσο φέτος όσο και του χρόνου η δημοσιονομική προσαρμογή της οικονομίας θα συνεχιστεί με το έλλειμμα του Δημοσίου να περιορίζεται στο 1,3% και 0,6% του ΑΕΠ αντίστοιχα.

- Υποβοηθούμενη από την αύξηση του πληθωρισμού και τη μεγέθυνση του πραγματικού ΑΕΠ, η δημοσιονομική προσαρμογή της οικονομίας το 2022 στηρίχτηκε κυρίως στην αύξηση των εσόδων της Γενικής Κυβέρνησης και ειδικά των έμμεσων φόρων (+8.528 εκατ. ευρώ έναντι του 2021). Σε αυτό συνέβαλε και η υπεραπόδοση που εμφάνισαν πέρυσι τα έσοδα του κράτους από ΦΠΑ (+3.991 εκατ. ευρώ έναντι του 2021). Ως αποτέλεσμα, η συμμετοχή του ΦΠΑ στα καθαρά έσοδα του Κρατικού Προϋπολογισμού αυξήθηκε το 2022 στο 35,9% συγκριτικά με 31,8% το 2021 και 32,3% το 2019. Το επτάμηνο Ιανουάριος-Ιούλιος του 2023 τα κρατικά έσοδα από ΦΠΑ εμφάνιζαν αύξηση της τάξης των 1.397 εκατ. ευρώ έναντι του αντίστοιχου περσινού διαστήματος.
- Το 2022 η Ελλάδα εμφάνισε τον δεύτερο υψηλότερο λόγο έμμεσοι/άμεσοι φόροι στην Ευρωζώνη, αποτελώντας, μαζί με το Λουξεμβούργο, τα μόνα κράτη-μέλη της στα οποία το 2022 ο συγκεκριμένος δείκτης αυξήθηκε έναντι του 2019. Τα στοιχεία αποκαλύπτουν την επιδείνωση του διαχρονικού ελλείμματος προοδευτικότητας του φορολογικού συστήματος της χώρας μας τα τελευταία έτη. Ο υψηλός λόγος έμμεσοι/άμεσοι φόροι υποκρύπτει βέβαια και τη σχετικά μεγάλη απόκρυψη εισοδημάτων, κερδών και περιουσιακών στοιχείων στη χώρα μας. Η επίδρασή της όμως αυτή εξισορροπείται από το σχετικά υψηλό κενό ΦΠΑ που εξακολουθεί να εμφανίζει η Ελλάδα, παρά τη μείωσή του τα τελευταία έτη.
- Η ισχυρή αύξηση του ονομαστικού ΑΕΠ συνέβαλε και στην αποκλιμάκωση του ποσοστού δημόσιου χρέους το 2022 στο 171,3% (έναντι

Απολογισμός Δράσεων 2023

194,6% το 2021). Το ποσοστό αυτό εκτιμάται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι θα κατέλθει περαιτέρω φέτος στο 160,2% και το 2024 στο 154,4% του ΑΕΠ. Με δεδομένη, ωστόσο, την πρόβλεψη για το ύψος του πρωτογενούς πλεονάσματος φέτος και το 2024, το ελληνικό Δημόσιο αναμένεται να παραμείνει σε εύθραυστη χρηματοπιστωτική κατάσταση.

- Η ανάκτηση της επενδυτικής βαθμίδας των ελληνικών ομολόγων, εφόσον πραγματοποιηθεί το προσεχές διάστημα, θα αποτελέσει θετική εξέλιξη, καθώς θα σηματοδοτήσει, μεταξύ άλλων, την επανένταξη της οικονομίας στους θεσμοθετημένους χρηματοδοτικούς μηχανισμούς του Ευρωσυστήματος, επηρεάζοντας έτσι θετικά την πρόσβαση του Δημοσίου στις αγορές και, ενδεχομένως βραχυχρόνια, τους όρους άντλησης ρευστότητας από αυτές. Όμως, η εξέλιξη αυτή από μόνη της δεν εγγυάται σε διατηρήσιμη βάση την προσαρμογή του κόστους δανεισμού του κράτους σε επίπεδα που θα διασφαλίζουν τη μεσο-μακροπρόθεσμη χρηματοπιστωτική φερεγγυότητά του, δεδομένης της υψηλής ευαισθησίας των αξιολογήσεων και των αποδόσεων των κρατικών ομολόγων σε απρόβλεπτους εξωγενείς ή μη παράγοντες, ειδικά στην περίπτωση εύθραυστων δημοσιονομικά οικονομικών, όπως της Ελλάδας.
- Στο πλαίσιο αυτό, και παρά τις προοπτικές που δημιουργεί η ενεργοποίηση του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, τα χρόνια εγγενή ελλείμματα του παραγωγικού της συστήματος, η σύσφιξη της νομισματικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ), οι νέοι περιορισμοί πολιτικής που πιθανά να ενεργοποιήσει η υπό διαμόρφωση δημοσιονομική αρχιτεκτονική της ΕΕ, καθώς και οι νέες γεωοικονομικές ισορροπίες που αναδύονται, με χαρακτηριστικότερη τη στροφή πολλών εθνικών οικονομιών προς την επιλογή της ενίσχυσης της στρατηγικής τους αυτονομίας, συνιστούν

παράγοντες που αναμένεται να επηρεάσουν αρνητικά την επεκτατική δυναμική της ελληνικής οικονομίας, τη διατηρησιμότητα της δημοσιονομικής της προσαρμογής και τη χρηματοπιστωτική αξιοπιστία του δημόσιου τομέα.

- Η αγορά εργασίας συνεχίζει τη δυναμική που εμφάνισε από τη μεταπανδημική ανάκαμψη το 2021, και στο α' τετράμηνο του 2023 κινείται πάνω από τη μακροχρόνια τάση της τόσο σε ό,τι αφορά τη μείωση της ανεργίας όσο και ως προς την αύξηση της απασχόλησης.
- Παρά την ταχεία ανάκαμψη, η Ελλάδα έχει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη. Αντίστοιχα, καταγράφει το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης στους νέους κάτω των 25 ετών και το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης τόσο στις ηλικίες 20-64 ετών όσο και στις γυναίκες ανάμεσα στα κράτη-μέλη της ΕΕ-27.
- Τα τελευταία δύο χρόνια οι ονομαστικοί μισθοί στην Ελλάδα είχαν το περιθώριο να αυξηθούν σημαντικά, κατά 6,9% και 10,1% αντίστοιχα ανά έτος, χωρίς να μεταβάλουν τη διανομή εισοδήματος. Ωστόσο, ο πραγματικός μέσος μισθός παρουσίασε σημαντική μείωση, η οποία το 2022 έφτασε το 8,7% σε σχέση με το 2021. Αυτή η εξέλιξη οδήγησε σε διανεμητικό κενό σε βάρος του κόσμου της εργασίας, της τάξης του 8,4% το 2021 και 9,5% το 2022 και σε μείωση του εισοδηματικού μεριδίου των μισθών στο ΑΕΠ στο 47,5% το 2022.
- Η ποιότητα εργασίας στη χώρα μας είναι η χαμηλότερη μεταξύ των χωρών-μελών της ΕΕ-27. Η Ελλάδα σημειώνει τη χειρότερη επίδοση σε χαρακτηριστικά όπως ο χρόνος εργασίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και από τις χαμηλότερες επιδόσεις στη συλλογική εκπροσώπηση, την επαγγελματική εξέλιξη και την ποιότητα του εισοδήματος. Αυτό αποδεικνύει και τα όρια ενός παραγωγικού μοντέλου που βασίζεται σε δουλειές χαμη-

λής παραγωγικότητας, χαμηλής προστιθέμενης αξίας, χαμηλής εργασιακής σταθερότητας και υψηλών εργασιμων ωρών.

- Κατά τη διάρκεια του 2022, δεν σημειώθηκε κάποια ουσιαστική πρόοδος αναφορικά με την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αύξηση του αριθμού των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ). Υπογράφηκαν 25 ΣΣΕ κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού, εθνικού ή τοπικού χαρακτήρα. Επιπλέον, κατά το ίδιο έτος υπογράφηκαν 217 επιχειρησιακές ΣΣΕ.
- Όλα τα ευρήματα των δεικτών κοινωνικής βιωσιμότητας στην Ελλάδα δείχνουν ότι η ανισότητα στην Ελλάδα αποκλιμακώνεται, αλλά εξακολουθεί να είναι υψηλή. Και τα υψηλά επίπεδα εισοδηματικής ανισότητας επιβραδύνουν τη μείωση της φτώχειας.
- Το 2021 σχεδόν το 1/5 (19,6%) των ατόμων στην Ελλάδα ζούσε με διαθέσιμο εισόδημα κάτω από το όριο της σχετικής φτώχειας, ενώ το 2022 το ποσοστό μειώθηκε λιγότερο από μία ποσοστιαία μονάδα (18,8%). Το ποσοστό των ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας στην ΕΕ-27 ήταν 16,8% και 16,5% αντίστοιχα. Το 2021 στην Ελλάδα σε συνθήκες επίμονης φτώχειας βρέθηκε το 15,8% των νοικοκυριών με εξαρτώμενα παιδιά.
- Στην Ελλάδα το 2021 βρέθηκε σε σοβαρή υλική και κοινωνική στέρση το 13,2% των ανδρών και το 14,5% των γυναικών, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στην ΕΕ-27 ήταν 6% και 6,6% αντίστοιχα. Το 2022 στην Ελλάδα σε αδυναμία κάλυψης βασικών αναγκών για μια αξιοπρεπή διαβίωση βρέθηκε το 13,2% των ανδρών και το 14,6% των γυναικών. Το 2021-2022 πολύ μεγάλη δυσκολία να αντεπεξέλθει στις δαπάνες για την κάλυψη βασικών αναγκών αντιμετώπισε το 36% των νοικοκυριών χωρίς εξαρτώμενα παιδιά, ενώ την ίδια περίοδο στην ΕΕ-27 το αντίστοιχο ποσοστό νοικοκυριών ήταν μόλις 6,1%. Το 2021 το 46,3% των νοικοκυριών στην Ελλάδα δή-

λωσε την αδυναμία του να αντεπεξέλθει σε μια έκτακτη δαπάνη, ενώ λίγο πιο χαμηλό (43,6%) ήταν το ποσοστό το 2022. Όλα τα ευρήματά μας δείχνουν ότι το ποσοστό κινδύνου φτώχειας στην εργασία, και η συνεπαγόμενη αδυναμία των απασχολούμενων να εξασφαλίσουν μια αξιοπρεπή διαβίωση, διαφοροποιείται ανάλογα με την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο αλλά και το είδος της σύμβασης εργασίας τους.

- Υπάρχει επείγουσα ανάγκη για ισχυρή και αποτελεσματική δράση και για δέσμευση της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής για μέτρα στήριξης της αγοράς εργασίας, του εισοδήματος των εργαζομένων και των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Η Ελλάδα πρέπει να επιταχύνει τη δημιουργία συνθηκών πλήρους, παραγωγικής, αξιοπρεπούς και ελεύθερα επιλεγμένης απασχόλησης. Υπάρχει σαφής ανάγκη να ενισχυθεί η κοινωνική συνοχή μέσω της προστασίας 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 στην κατανομή της ευημερίας.
- Από το 2013 εμφανίζεται αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου συνολικά του πληθυσμού της χώρας και του εργατικού δυναμικού ειδικότερα, όπου το μερίδιο των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης φτάνει σε επίπεδα κοντά στον μέσο όρο της ΕΕ.
- Η μεγαλύτερη αύξηση αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σημειώνεται την τελευταία δεκαετία σε σπουδές που αφορούν την «Παροχή υπηρεσιών», η οποία αποδίδεται στη μεγαλύτερη ανθεκτικότητα που είχαν κατά τη διάρκεια της κρίσης δραστηριότητες του τριτογενούς τομέα, όπως ο τουρισμός. Αντιθέτως, η μεγαλύτερη μείωση προκύπτει σε σπουδές που αφορούν τις «Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας

Απολογισμός Δράσεων 2023

(ΤΠΕ)». Η αρνητική αυτή μεταβολή έρχεται σε αντίθεση με τις εν εξελίξει τεχνολογικές μεταβολές και αποδίδεται στον αργό ψηφιακό μετασχηματισμό της χώρας.

- Αν και το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα παρουσιάζει υψηλά τυπικά προσόντα, την ίδια στιγμή σημειώνεται ένας φτωχός προσανατολισμός της εγχώριας αγοράς εργασίας απέναντι στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ). Το γεγονός ότι η Ελλάδα βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις στην ΕΕ ως προς το ποσοστό των επιχειρήσεων που υλοποιούν δράσεις ΣΕΚ, καθώς και των εργαζομένων που συμμετέχουν σε τέτοιες δράσεις υποδεικνύει ότι η λειτουργία της εγχώριας αγοράς εργασίας εξακολουθεί να βασίζεται περισσότερο στην εντατικοποίηση παρά στη διαρκή βελτίωση του εργατικού δυναμικού.
- Η υποτίμηση της ΣΕΚ έχει και εγγενή αίτια, όπως η υποβάθμιση του παραγωγικού υποδείγματος προς όφελος κλάδων όπου το αποτύπωμα των οργανωτικών και των τεχνολογικών μεταβολών είναι περιορισμένο, με αποτέλεσμα τη χαμηλή ζήτηση για γνώσεις και δεξιότητες υψηλού επιπέδου.
- Εντοπίζεται σημαντική καθυστέρηση στον ψηφιακό μετασχηματισμό της Ελλάδας και αυτό αναδεικνύεται από τη χαμηλή ζήτηση για ειδικούς στις ΤΠΕ, καθώς η Ελλάδα εμφανίζεται ουραγός μεταξύ των υπόλοιπων χωρών-μελών της ΕΕ. Την ίδια στιγμή το ποσοστό ανεργίας στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα είναι διαχρονικά υψηλότερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας, όταν στην ΕΕ κυμαίνεται στα ίδια ή χαμηλότερα επίπεδα. Αυτό αναδεικνύει την αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει ειδικούς ΤΠΕ, καθώς περίπου έξι στις δέκα επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλής ψηφιακής έντασης, με τη χώρα να σημειώνει ποσοστό 57,8%, ακολουθούμενη από τη Βουλγαρία (51,8%) και την Ουγγαρία (47,0%), όταν ο αντίστοιχος μέσος όρος στην ΕΕ είναι 30%.
- Η ψηφιακή καθυστέρηση της χώρας αναδεικνύεται και στην κατάταξή της ως προς τον Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI), καθώς η Ελλάδα, και σε αυτή την περίπτωση, βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις και πιο συγκεκριμένα στην 25η θέση, ακολουθούμενη από τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία. Η χαμηλή κατάταξη της Ελλάδας αποδίδεται στις αρνητικές επιδόσεις που εμφανίζει στους τομείς «Ανθρώπινο κεφάλαιο», «Ψηφιακές υποδομές» και «Ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας» (23η θέση), καθώς και στις «Ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες» (26η θέση).
- Η τροχιά υποβάθμισης του παραγωγικού υποδείγματος της Ελλάδας από την κρίση και έπειτα -και η επακόλουθη αδυναμία δημιουργίας θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων- δεν δημιουργεί θετικές προσδοκίες για το μέλλον. Ειδικότερα, έως το 2035 μόλις το 29,8% των νέων θέσεων εργασίας θα είναι υψηλών δεξιοτήτων έναντι 49,9% στην ΕΕ. Από τις παραπάνω θέσεις εργασίας, μόλις το 4,2% είναι νέες θέσεις εργασίας έναντι αντικατάστασης λόγω συνταξιοδότησης, όταν το ίδιο ποσοστό στην ΕΕ είναι 18%.
- Ερευνώντας διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, η προσφορά δεξιοτήτων στην Ελλάδα ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες των επιχειρήσεων συγκριτικά με την ΕΕ. Αυτό δείχνει ότι συγκριτικά στην Ελλάδα δεν είναι πολύ σημαντικό το πρόβλημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, δηλαδή της σύζευξης των προσφερόμενων θέσεων εργασίας με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που πραγματικά διαθέτουν οι εργαζόμενοι.
- Αντιθέτως, μεγαλύτερες διαστάσεις έχει στην εγχώρια αγορά εργασίας το πρόβλημα της υπερεκπαίδευσης, δηλαδή της ύπαρξης υψηλού πλεονάσματος τυπικών προσόντων των εργαζομένων σε σχέση με εκείνα που απαιτούν οι θέσεις εργασίας τους. Το 2022 η Ελλάδα βρέθηκε στη 2η θέση, πίσω από την Ισπανία, όπου

το ποσοστό των εργαζομένων με υπερβάλλοντα προσόντα ανέρχεται στο 32,4% έναντι 21% στην ΕΕ. Συγκριτικά με το 2013, η Ελλάδα ανέβηκε από την 5η θέση, ενώ, εάν ανατρέξουμε στην αρχή της κρίσης, το 2008, η Ελλάδα βρισκόταν στη 12η θέση κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ.

- Δυσμενείς παράγοντες που επιδρούν στην προσφορά και στη ζήτηση δεξιοτήτων, όπως η ποιότητα της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης, το πλαίσιο παρακίνησης των εργαζομένων για συμμετοχή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, η ποιότητα του παραγωγικού υποδείγματος, οι εργασιακές σχέσεις, η μακροχρόνια ανεργία κ.ά., έχουν ως αποτέλεσμα την κατάταξη της Ελλάδας στην 25η θέση ως προς τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων. Η χαμηλή κατάταξη της Ελλάδας αποδίδεται στις αρνητικές επιδόσεις που λαμβάνει στην «Ανάπτυξη δεξιοτήτων» (24η θέση), στην «Ενεργοποίηση δεξιοτήτων» (23η θέση) και στην «Αντιστοίχιση δεξιοτήτων» (26η θέση).

Κείμενο θέσεων και προτάσεων της ΓΣΕΕ επί του Εργασιακού Νομοσχεδίου

Κείμενο με τις παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ για το Εργασιακό Νομοσχέδιο, κατέθεσε η Συνομοσπονδία στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων στη Βουλή.

Στο κείμενο, τεκμηριώνονται οι θέσεις και οι διαφωνίες της ΓΣΕΕ.

Ακολουθεί το σχετικό κείμενο

Προς:

- ΠΡΟΕΔΡΟ της ΒΟΥΛΗΣ των ΕΛΛΗΝΩΝ
κ. Κωνσταντίνο Αν. Τασούλα
(Με την παράκληση να διαβιβαστεί στους Βουλευτές όλων των κομμάτων)

Κοινοποίηση:

- Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
κ. Άδωνι – Σπυρίδωνα Γεωργιάδη
- Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Βασίλειο – Πέτρο Σπανάκη

- Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
κ. Παναγιώτη Τσακλόγλου
- Γενική Γραμματέα Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
κα Άννα Στρατινάκη

Θέμα: Παρατηρήσεις και προτάσεις στο Σχέδιο Νόμου (ΣχΝ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Για την ενίσχυση της εργασίας-Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019. Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας – Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας.»

1) Πεδίο εφαρμογής (Άρθρο 3 του ΣχΝ)

Με το ΣχΝ εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής προστατευτικών διατάξεων της Οδηγίας κατηγορίες εργαζομένων, όπως εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα, οικόσιτοι μισθωτοί κ.λπ. Οι εξαιρέσεις αυτές ισχύουν γενικά χωρίς να προσδιορίζονται στο ΣχΝ οι «αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις / περιστάσεις» που τις επιβάλλουν, όπως προβλέπει η Οδηγία στο άρθρο 1 παρ. 6.

Πρόταση: Για λόγους προστασίας των εργαζομένων και αποτελεσματικής εφαρμογής των κανόνων ενσωμάτωσης απαιτείται η απόσυρση των εξαιρέσεων, ώστε το πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων της Οδηγίας να καλύπτει το μεγαλύτερο δυνατό εύρος εργαζομένων και υπηρεσιών.

2) Δοκιμαστική Περίοδος

(Άρθρα 4 και 19 του ΣχΝ)

Με το ΣχΝδεν μειώνεται η δοκιμαστική περίοδος από δώδεκα (12) σε έξι (6) κατ' ανώτατο όριο μήνες, αφού με το άρθρο 19 του ΣχΝ προστίθεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου νέο άρθρο 325Α, σύμφωνα με το οποίο διατηρείται σε ισχύ η ρύθμιση ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας

Απολογισμός Δράσεων 2023

αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη». Το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου (έως έξι μήνες) που εισάγει το ΣχΝ προσμετράται στον χρόνο των 12μηνών.

Με τον τρόπο αυτό, οι πιο πάνω ρυθμίσεις του ΣχΝ

- παραβιάζουν την Οδηγία που υποχρεώνει ρητά σε δοκιμαστική περίοδο όχι μεγαλύτερη των έξι μηνών, αφού η δοκιμαστική περίοδος και ο χρόνος αναμονής για την υπαγωγή στις προστατευτικές διατάξεις του δικαίου της καταγγελίας ταυτίζονται σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό
- η πολιτεία εξακολουθεί να είναι υπόλογη στα όργανα ελέγχου του Συμβουλίου της Ευρώπης για παραβίαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη

Πρόταση:

- Να καταργηθούν οι διατάξεις για τη θέσπιση της 12μηνιας δοκιμαστικής περιόδου, να καθοριστεί η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου όπως προβλεπόταν αρχικά, στους 2 μήνες και με ισχύ μόνο στις σχέσεις εργασίας αορίστου και όχι ορισμένου χρόνου.
- Να απαλειφθεί η πρόβλεψη του ΣχΝ για αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης υπό δοκιμή, σε περίπτωση που η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής. Η σύμβαση υπό δοκιμή να λύνεται με τον τρόπο που λύνονται όλες οι συμβάσεις εργασίας.

3) Απασχόληση σε περισσότερους εργοδότες – παράλληλη απασχόληση

(Άρθρο 9 του ΣχΝ)

Δυνατότητα παροχής εργασίας και σε άλλους εργοδότες έχει ο εργαζόμενος και στο ισχύον μέχρι σήμερα δίκαιο, με τον αυτονόητο όρο ότι η απασχόλησή του σε περισσότερους εργοδότες δεν μπορεί

να παραβιάσει τον ανώτατο επιτρεπόμενο νόμιμο χρόνο ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Αυτό που προσθέτει η Οδηγία είναι η υποχρέωση του εργοδότη να μην απαγορεύει την παράλληλη απασχόληση του εργαζόμενου.

Πρόταση:

- Επιπλέον, για λόγους προστασίας των εργαζομένων και αποφυγής καταχρηστικών πρακτικών, θα πρέπει να υπάρξει ρητή πρόβλεψη στο νόμο για την απαγόρευση παροχής εργασίας σε περισσότερους εργοδότες, που είναι, όπως και ο αρχικός εργοδότης, εταιρίες του ίδιου ομίλου. Πρέπει στο νόμο να γίνεται σαφές ότι θα προβλέπονται κυρώσεις που θα αναγράφονται στο ποινολόγιο του Υπουργείου Εργασίας.
- Θα πρέπει να διασφαλίζεται, μέσω εντατικών ελέγχων, ότι δεν παραβιάζεται το ανώτατο όριο όχι μόνο της ημερήσιας, αλλά και της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας των εργαζομένων, που δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ 4 μηνών τις 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

4) Συμβάσεις κατά παραγγελία (Άρθρο 10 του ΣχΝ)

Η Οδηγία όχι μόνο δεν επιβάλλει την καθιέρωση σύμβασης μηδενικών ωρών, αλλά αποδοκιμάζει ρητά την υιοθέτησή της κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσης της Οδηγίας (προοίμιο, αρ. 47).

Β) ΠΡΟΤΑΣΗ:

Προκειμένου λοιπόν να ενισχυθεί η προστασία των εργαζομένων και να αποτραπούν καταχρηστικές εργοδοτικές συμπεριφορές:

- Οι συμβάσεις αυτές να συνάπτονται αποκλειστικά για την κάλυψη έκτακτων αναγκών, ώστε να μην υπονομεύονται οι μόνιμες θέσεις εργασίας.
- Οι συμβάσεις αυτές να μην υπερβαίνουν το 10% των απασχολούμενων της επιχείρησης.
- Να καθοριστεί στο νόμο ανώτατη χρονική διάρκεια της περιόδου αναφοράς το 15ήμερο.
- Οι ώρες εργασίας μέσα στην περίοδο αναφοράς

να ανέρχονται κατ' ελάχιστο στις 24 εβδομαδιαίως, με δυνατότητα των μερών να καθορίσουν (μόνο) μεγαλύτερο αριθμό ωρών εργασίας.

- Από τις ελάχιστες ώρες εργασίας που θα καθορίζει ο νόμος ή τις τυχόν περισσότερες που θα καθορίζουν τα μέρη, το ½ αυτών να είναι αμειβόμενες, ακόμη και αν δεν παρασχεθεί η εργασία για λόγους που θα αφορούν τον εργοδότη, ο οποίος θα φέρει έτσι, έστω και εν μέρει, τις συνέπειες της υπερημερίας του.
- Σε περίπτωση που συμφωνηθεί μικρότερος αριθμός αμειβόμενων ωρών εργασίας από το ½ που ορίζει ο νόμος, ο όρος αυτός της συμφωνίας θα είναι ανίσχυρος και θα υπερισχύει ο νόμος. Δεν θα επέρχεται ως κύρωση η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας (που βλάπτει τον εργαζόμενο, αφού αυτός θα μπορεί να αναζητήσει τον μισθό του με βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, γεγονός που θα τον αποστερεί από σειρά μισθολογικών παροχών).
- Να καθοριστεί στο νόμο ότι η εργασία των εργαζομένων εάν παρεμβάλλονται διακοπές τότε αυτές θα αμείβονται με βάση τις εκάστοτε προβλέψεις περί διακοπής θέσης εργασίας.

5) Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης (Άρθρο 11 ΣχΝ)

Η διάταξη όπως είναι διατυπωμένη δημιουργεί τον κίνδυνο το αίτημα του εργαζόμενου για τροποποίηση της σύμβασής του (ώστε να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους) να μη τύχει εξέτασης από τον εργοδότη ή ο τελευταίος να αρνηθεί, χωρίς ουσιαστικό λόγο, να το ικανοποιήσει. Η εξαίρεση που εισάγει η διάταξη υπέρ των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες μπορούν να απαντούν στα σχετικά αιτήματα των εργαζομένων μέσα σε 2 μήνες (αντί για 1), αφορά τη συντριπτική πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων, αφού σε ποσοστό περίπου 99,9 % οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι μικρο-μεσαίες (ΜμΕ). Ακόμη, ο χρόνος των 2 μηνών για την απάντηση του εργοδότη είναι μεγάλος, ιδίως αν λάβουμε υπόψη

το πλήθος των μη τυπικών σχέσεων εργασίας, οι οποίες ενδεχομένως να έχουν στο διάστημα αυτό λήξει.

Πρόταση: Για την αποτροπή των κινδύνων αυτών και χάριν μεγαλύτερης προστασίας των εργαζομένων, το ΣχΝ πρέπει

- να καθορίσει συγκεκριμένους λόγους και κριτήρια, με τη συνδρομή των οποίων μπορεί ο εργοδότης να αρνηθεί την ικανοποίηση του αιτήματος του εργαζομένου.
- Σε κάθε περίπτωση και για όλες τις επιχειρήσεις πρέπει να απαιτείται αιτιολογημένη γραπτή απόφαση του εργοδότη, είτε αυτός είναι φυσικό είτε νομικό πρόσωπο.
- Η προθεσμία εντός της οποίας πρέπει ο εργοδότης να απαντήσει στο αίτημα του εργαζομένου να οριστεί το 15ήμερο ενιαίο για όλες τις επιχειρήσεις.

6) Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων. Δικαίωμα επανόρθωσης, προστασία από δυσμενή μεταχείριση.

(Άρθρα 14, 15 και 16 του ΣχΝ)

Με το ΣχΝ προβλέπεται ότι όταν ο εργοδότης παραλείπει να χορηγήσει στον εργαζόμενο αναγκαία έγγραφα και να ανταποκριθεί στο αίτημα του εργαζόμενου για παροχή πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας. Επιπλέον σε περίπτωση δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος εργαζομένων λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν κατά του εργοδότη τους ή την κίνηση διαδικασιών για τη συμμόρφωσή του με τις υποχρεώσεις του, το ΣχΝ απειλεί τον τελευταίο με διοικητικές κυρώσεις.

Η κύρωση που προκρίνει το ΣχΝ στερείται αποτελεσματικότητας, δεδομένου ότι η καταγγελία του εργαζόμενου στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν οδηγεί σε επανόρθωση και μάλιστα ικανοποιητική και αποτελεσματική, όπως απαιτεί η Οδηγία, αφού όπως είναι γνωστό, η διαδικασία που ακολουθείται από την Επιθεώρηση Εργασίας δεν καταλήγει σε

Απολογισμός Δράσεων 2023

αποτελέσματα με υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον εργοδότη.

Πρόταση: Για λόγους προστασίας των εργαζομένων και για τη συμμόρφωση με τις επιταγές της Οδηγίας προς τα κράτη μέλη να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία, πρέπει να θεσπιστούν ευνοϊκά τεκμήρια υπέρ των εργαζομένων, όπως προκρίνει και η οδηγία (π.χ. ότι ο εργαζόμενος έχει εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου, ότι δεν υπάρχει καμία δοκιμαστική περίοδος ή ότι ο εργαζόμενος κατέχει θέση πλήρους απασχόλησης, σε περίπτωση που λείπουν οι σχετικές πληροφορίες).

7) Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας.

(Άρθρο 22 ΣχΝ)

Με την ρύθμιση του άρθρου 22 του ΣχΝ οι εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις έχουν ενταχθεί στο σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση ψηφιακής κάρτας, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να προ-δηλώνουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Πρόταση: Διατήρηση του κανόνα της προ-δήλωσης των αλλαγών και των τροποποιήσεων του ωραρίου και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πριν την έναρξη πραγματοποίησής τους. Μόνο έτσι μπορεί να διενεργηθεί ουσιαστικός έλεγχος από τους Επιθεωρητές εργασίας, να διαπιστωθούν οι παραβάσεις και να επιβληθούν κυρώσεις στους παραβάτες.

8) Διαδικασία υποβολής στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης εργασίας (Άρθρο 23 του ΣχΝ).

Σύμφωνα με το ΣχΝ, η αυθαίρετη απουσία του εργαζομένου για διάστημα μεγαλύτερο των 5 ημερών μπορεί να θεωρηθεί καταγγελία της σύμβασης ερ-

γασίας από πλευράς του.

Υπάρχουν περιπτώσεις, που η απουσία του εργαζομένου είναι δικαιολογημένη, όταν, ενδεικτικά, οφείλεται σε ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας, πχ ασθένεια, ή σε άσκηση δικαιώματος, πχ επίσκεψη εργασίας κ.ά. Στο ισχύον σήμερα δίκαιο, με βάση και τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, η παρέλευση ορισμένου χρόνου αποχής από την εργασία δεν μπορεί να εξομοιωθεί με παραίτηση / καταγγελία του εργαζομένου, όταν δεν αποδεικνύεται η σαφής βούλησή του να καταγγείλει τη σχέση εργασίας (βλ. ΟΛΑΠ 32/1088). Συναφώς, θα πρέπει να προηγείται διάγνωση για το δικαιολογημένο ή μη της απουσίας, η οποία μπορεί να γίνει μόνο από το δικαστήριο. Η χρήση της διάταξης από τους εργοδότες μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικές πρακτικές, που μπορεί να οδηγήσουν τους εργαζόμενους σε απώλεια θέσεων εργασίας τους.

Πρόταση: Να αποσυρθεί η διάταξη για τους παραπάνω λόγους.

9) Επιχειρησιακός Συντονισμός με την Επιθεώρηση εργασίας (Άρθρο 25 του ΣχΝ).

Το ΣχΝ συμπληρώνει τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης εργασίας η οποία θα υποχρεούται να ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας «όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των αρμοδίων οργάνων».

Μετά την απόσχιση του ΣΕΠΕ από τον επιχειρησιακό έλεγχο και εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή, επιχειρείται ποδηγέτησή της με τη θέσπιση υποχρέωσης των Επιθεωρητών να ακολουθούν την ερμηνεία που δίδουν τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας μέσω των εγκυκλίων τους. Από πουθενά δεν προκύπτει, στο σήμερα ισχύον καθεστώς για το ΣΕΠΕ, ότι μπορεί να επιβληθεί υποχρέωση συμμόρφωσης με εγκυκλίους του Υπουργείου Εργασίας.

Πρόταση: Η Επιθεώρηση Εργασίας πρέπει να επανέλθει οργανικά στον επιχειρησιακό έλεγχο και την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας

10) Δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου (Άρθρο 28 του ΣχΝ).

Επαναδιατυπώνεται η διάταξη του άρθρου 192 παρ. 6 για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με συμφωνία εργοδότη εργαζόμενου. Καταργείται η πρόβλεψη για υποβολή αίτησης εκ μέρους του εργαζόμενου, η οποία ούτως ή άλλως δεν είχε αξία δεδομένου ότι, λόγω της υπάρχουσας εγγενούς ανισότητας στη σχέση εργαζόμενου – εργοδότη, σε καμιά περίπτωση, ιδίως σε συνθήκες αυξημένης επισφάλειας, ο εργαζόμενος δεν θα μπορούσε κατά κανόνα 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.

Πρόταση: Κατάργηση της δυνατότητας διευθέτησης με ατομική συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου.

11) Ποινικοποίηση απεργίας (Άρθρο 31 του ΣχΝ).

Το ΣχΝ εισάγει ρύθμιση με την οποία ποινικοποιείται η υπεράσπιση της αποτελεσματικής άσκησης του απεργιακού δικαιώματος από τους απεργούς και τη συνδικαλιστική τους οργάνωση, ιδίως για την απόκρουση παράνομων ενεργειών του εργοδότη κατά της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος απεργίας, όπως είναι η απαγορευόμενη πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια μιας απεργίας και γενικά οι παράνομες απεργοσπαστικές πρακτικές των εργοδοτών.

Η διάταξη αυτή, μάλιστα, σε επίπεδο κυρώσεων είναι αυστηρότερη από την αντίστοιχη ποινική διάταξη που περιείχε ο ν. 330/ 1976.

Η απάλειψη της άσκησης «ψυχολογικής βίας» από την αντικειμενική υπόσταση του αδικήματος δεν μεταβάλλει τα πράγματα, δεδομένου ότι το ΣχΝ θεωρεί ποινικά κολάσιμη την παρεμπόδιση όσων επιθυμούν να εργαστούν «με οποιοδήποτε τρόπο» από τους απεργούς.

Πρόταση: Απόσυρση της διάταξης γιατί προσβάλλει τον πυρήνα του συνταγματικά προστατευόμενου δικαιώματος της απεργίας (άρθρο 23 παρ. 2 Σ).

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Φωτόπουλος

Για το «ξεπάγωμα» των τριετιών

Με αφορμή το «ξεπάγωμα» των τριετιών που περιλαμβάνεται σε διατάξεις τροπολογίας του Υπουργείου Εργασίας στο εργασιακό νομοσχέδιο που οδεύει ήδη προς ψήφιση στη Βουλή, η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει την πάγια θέση της ότι μια τέτοια άρση της επιβληθείσας, με το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012, αναστολής χορήγησης των πολυετιών πρέπει να είναι πραγματική, να είναι με αναδρομικότητα από τότε που επιβλήθηκε, δηλαδή να αγγίζει το σύνολο των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.

Ως Συνομοσπονδία διεκδικούμε και θα εξακολουθούμε να διεκδικούμε σθεναρά το «ξεπάγωμα» των μισθολογικών παροχών, χωρίς όρους και προϋποθέσεις ακριβώς όπως περιγράφεται στο σχετικό νόμο.

Προειδοποιούμε ότι η οποία θετικότητα της (μερικής) άρσης μνημονιακών διατάξεων χάνεται άμεσα στις στρεβλώσεις αλληλοαναιρούμενων ρυθμίσεων, που εντείνουν τις ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων, τους οποίους εν τέλει θα οδηγήσει μαζικά στα δικαστήρια.

Καλούμε την Κυβέρνηση να προχωρήσει άμεσα σε απελευθέρωση του καθορισμού του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου μέσω της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, μέσω ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, διαδικασία που ζητούμε να διασφαλισθεί από το νόμο ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2022/2041 για τους κατώτατους μισθούς.

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Γιώργου Ρωμανιά

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Γιώργου Ρωμανιά. Ο Γιώργος Ρωμανιάς άνθρωπος ευγενής, καλός γνώστης του αντικειμένου του, ήταν επιστημονικός σύμβουλος του Ινστιτούτου Εργασίας της Συνομοσπονδίας για πολλά χρόνια. Συνέβαλε με τις γνώσεις και την επαγγελματική του αρτιότητα στην τεκμηρίωση εργασιακών και ασφαλιστικών ζητημάτων.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Προσφυγή της ΓΣΕΕ στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας

Στο πλαίσιο του ετήσιου ελέγχου εφαρμογής των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, η ΓΣΕΕ υπέβαλε εκτενή έκθεση στον εποπτικό μηχανισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ζητώντας την αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων που αποτελεί σταθερή προτεραιότητα και μοχλό για την πλήρη επαναφορά όλων των συλλογικών δικαιωμάτων που αποδομήθηκαν, “πάγωσαν” ή καταργήθηκαν υπό τους επαχθείς όρους που επέβαλε η τρόικα των πιστωτών της Ελλάδας αλλά και από μεταγενέστερες κυβερνητικές παρεμβάσεις.

Επικαιροποιώντας πρωθύστερές της προσφυγές, η Γενική Συνομοσπονδία στο κεφάλαιο 2 της προσφυγής της:

- Επισημαίνει την επείγουσα ανάγκη άμεσης αποκατάστασης των ελεύθερων και ανεμπόδιστων συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα, και αναλύει πρόσφατες αλληλένδετες οικονομικές και άλλες εξελίξεις που επιδεινώνουν περαιτέρω τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης για τους εργαζόμενους, προτάσσοντας την ανά-

γκη αποτροπής της περαιτέρω οικονομικής και θεσμικής αποδυνάμωσής τους.

- Υπογραμμίζει ότι η συνεχιζόμενη αποκάλυπτη κρατική παρέμβαση στους νόμιμους μηχανισμούς καθορισμού μισθών παραβιάζει το πνεύμα και το γράμμα της ΔΣΕ98 καθώς και τις θεμελιώδεις αρχές της ΔΟΕ.
- Τονίζει ότι η αποκατάσταση της θεσμικής τάξης στην αγορά εργασίας σύμφωνα με τις αρχές και τα πρότυπα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την απρόσκοπτη άσκηση της συνδικαλιστικής λειτουργίας και θεμελιωδών συλλογικών δικαιωμάτων και ελευθεριών.
- Τεκμηριώνει με στοιχεία από πρόσφατες έρευνες του Ινστιτούτου Εργασίας της Συνομοσπονδίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ την καθοδική πορεία της αγοραστικής δύναμης και της αξιοπρεπούς διαβίωσης που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι χωρίς αποτελεσματικές παρεμβάσεις οικονομικής πολιτικής μπροστά στο πληθωριστικό σοκ που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην ενεργειακή κρίση.
- Αναδεικνύει την κομβική σημασία του κατώτατου μισθού, τονίζοντας ότι η δια νόμου μονομερής αύξησή του από το Κράτος έχει αμελητέο θετικό αντίκτυπο, οδηγώντας σε κατώτατο μισθό φτώχειας χωρίς αναφορές στην πραγματική οικονομία και τις ανάγκες των εργαζόμενων παρά την ιδιαίτερα δυσχερή οικονομική συγκυρία.
- Ζητάει την άμεση επαναφορά του καθορισμού του κατώτατου μισθού με συλλογικές διαπραγματεύσεις και με δεσμευτική ισχύ της ΕΓΣΣΕ σε επίπεδα που συνάδουν με το όριο αξιοπρεπούς διαβίωσης ως ουσιαστικό μηχανισμό ενίσχυσης της οικονομίας, της κοινωνικής συνοχής και του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων.
- Προειδοποιεί για τον κίνδυνο αύξησης των ανισοτήτων που απειλούν την οικονομική και

κοινωνική σταθερότητα, αποδυναμώνοντας περαιτέρω τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους σε συνθήκες ελλειμματικής θεσμικής προστασίας σε μια απορρυθμισμένη αγορά εργασίας.

Στην παρούσα προσφυγή, η ΓΣΕΕ επίσης εκθέτει εμπειριστά τα προβλήματα εφαρμογής των επικυρωμένων από την Ελλάδα ΔΣΕ που καλύπτουν την πολιτική απασχόλησης (ΔΣΕ 122) και τους φορείς προώθησης της απασχόλησης (ΔΣΕ 88), την ισότητα στην αμοιβή (ΔΣΕ 100), την απαγόρευση των διακρίσεων (ΔΣΕ 111), την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων (ΔΣΕ 187) και την βία και την παρενόχληση στην εργασία (ΔΣΕ 190).

Η μετάφραση του 2ου κεφαλαίου της προσφυγής που αφορά τη ΔΣΕ 98.

ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΣΤΟΝ ΕΠΟΠΤΙΚΟ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 98.

1. Εισαγωγικές επισημάνσεις

Επικαιροποιώντας προηγούμενες προσφυγές της στη ΔΟΕ, η ΓΣΕΕ τονίζει ότι η αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου ελεύθερων και απρόσκοπτων συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα αποτελεί σταθερή προτεραιότητα και μοχλό για την πλήρη επαναφορά όλων των συλλογικών δικαιωμάτων που αποδομήθηκαν, πάγωσαν ή καταργήθηκαν υπό τους επαχθείς όρους που επέβαλε η τρόικα των πιστωτών της Ελλάδας ως μηχανισμό αντιμετώπισης της κρίσης.

Η Συνομοσπονδία υπογραμμίζει επίσης ότι πρόσφατες οικονομικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο προσδίδουν επείγον χαρακτήρα στην παρούσα προσφυγή καθώς:

- Επιδρούν με καταλυτικό τρόπο στις συνθήκες

εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων στην Ελλάδα,

- Προτάσσουν την ανάγκη αποτροπής της περαιτέρω οικονομικής και θεσμικής αποδυνάμωσης των εργαζομένων, και
- Αναδεικνύουν τη σημασία της επαναφοράς του πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων και γενικότερα όλων των συλλογικών δικαιωμάτων για να μπορέσει η Συνομοσπονδία να εκπληρώσει απρόσκοπτα τη θεσμική της λειτουργία και τις υποχρεώσεις της προς τα μέλη της.

2. Σύνοψη ανασκόπηση και σκεπτικό της προσφυγής

Από το 2010, οι Έλληνες εργαζόμενοι γίνονται μάρτυρες της σταδιακής και σταθερής διάλυσης του θεσμικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων και τη συνεπακόλουθη απώλεια κεκτημένων δικαιωμάτων. Η επιδίωξη για την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και την εξάλειψη των εργασιακών θεσμών αποτέλεσε ρητό δεδηλωμένο στόχο της θεραπείας σοκ που επιβλήθηκε στην Ελλάδα και επιτεύχθηκε με διαδοχικές μόνιμες, και μη μετρήσιμες νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες θεσπίστηκαν χωρίς προηγούμενο διάλογο ή διαβούλευση κατά παράβαση των διεθνών προτύπων εργασίας και διεθνών συμβάσεων τις οποίες έχει επικυρώσει η Ελλάδα.

Πιο αναλυτικά, το κυρίαρχο πρόβλημα που επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των Ελλήνων εργαζομένων αλλά και τη θεσμική υπόσταση των συνδικάτων απορρέει από διαδοχικούς περιορισμούς οι οποίοι επιβλήθηκαν από το 2010 και παραμένουν σε ισχύ μέχρι σήμερα, εφαρμόζοντας μονομερή μέτρα αναδιάρθρωσης, με αιχμή την κατάργηση με νομοθετικές παρεμβάσεις από την πλευρά του Κράτους του θεμελιώδους συλλογικού δικαιώματος των εθνικών κοινωνικών εταιριών να καθορίζουν με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις τον κατώτατο μισθό και τους όρους εργασίας μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής

Σύμβασης Εργασίας.

Συγκεκριμένα, με τον νόμο 4093/2012, το Κράτος παρενέβη άμεσα και μονομερώς στη συλλογική αυτονομία, στοχεύοντας το σύστημα της ΕΓΣΣΕ για να επιβάλλει ένα νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού που τέθηκε σε ισχύ την 1-4-2013. Πιο αναλυτικά, ακυρώνοντας το άρθρο 8, παρ. 1 του Ν. 1876/90, το Κράτος κατήργησε την δεσμευτική ισχύ (καθολική εφαρμογή) των ΕΓΣΣΕ και επέβαλε νέα διάταξη σύμφωνα με την οποία η ΕΓΣΣΕ θα καθορίζει μη μισθολογικά θέματα που θα ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους σε όλη τη χώρα. Στην περιορισμένη νέα εμβέλεια της ΕΓΣΣΕ και εν γένει των ΣΣΕ επιτρέπεται ο καθορισμός μισθολογικών θεμάτων και επιδομάτων (π.χ. επίδομα γάμου), τα οποία δεν μπορεί να είναι κατώτερα από τα προβλεπόμενα από τις κρατικές διατάξεις και είναι δεσμευτικά μόνο για τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που είναι ενταγμένες στις υπογράφουσες εργοδοτικές οργανώσεις.

Όπως τονίζεται στις πολλαπλές προσφυγές της ΓΣΕΕ στον εποπτικό μηχανισμό της ΔΟΕ από το 2010 και μετά, και μεταξύ άλλων, στις παρατηρήσεις μας στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Προτύπων σχετικά με τα Συμπεράσματα που υιοθετήθηκαν κατά την 107η Σύνοδο από την Επιτροπή για την Εφαρμογή των Προτύπων (Εκθεση 9B, Μέρος Δεύτερο), οι παραβιάσεις της υφιστάμενης διαμόρφωσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα:

α. Έχουν περιορίσει την κύρια έκφραση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής αυτονομίας που ασφαλώς εδράζεται στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και στον σεβασμό και την εφαρμογή των εν λόγω συμβάσεων από τα υπογράφοντα μέρη, με τη δέουσα συνέπεια στην ορθή εφαρμογή των βασικών διεθνών συμβάσεων 87, 98 και 154 της ΔΟΕ.

β. Έχουν ουσιαστικά περιορίσει τη θεσμική και οικονομική ισχύ της ΕΓΣΣΕ, η οποία στηρίζεται στον νομικά δεσμευτικό της χαρακτήρα, καθορίζοντας οριζόντια ελάχιστα όρια για τους όρους αμοιβής

και εργασίας, τα οποία επεκτείνονται στις συλλογικές συμβάσεις που έχουν υπογραφεί βάσει του Ν. 1876/90 και καλύπτουν όλες τις σχέσεις εργασίας στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων υπηρεσιών για τους εργαζόμενους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Επιπλέον, όλες οι ΕΓΣΣΕ έχουν χρησιμεύσει ως πιλοτική συμφωνία για όλους τους τύπους συλλογικών συμβάσεων, το περιεχόμενο των οποίων επηρεάζουν άμεσα.

γ. Η αποδυνάμωση της ΕΓΣΣΕ με την αφαίρεση της δυνατότητάς της να καθορίζει τον γενικό κατώτατο μισθό όχι μόνο υποβαθμίζει έναν βασικό θεσμό της αγοράς εργασίας, αλλά συνεπάγεται και την υποβάθμιση των εθνικών κοινωνικών εταίρων που την υπογράφουν: των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων.

δ. Ειδικότερα, η διαπραγματευτική δυνατότητα της ΓΣΕΕ και των οργανώσεων-μελών της έχει μειωθεί δραστικά, αποστερώντας κρίσιμα εργαλεία που απαιτούνται για την προστασία και την προώθηση των συμφερόντων των μελών τους, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας παρακολούθησης και παρέμβασης σε θέματα που άμεσα αφορούν τον δέοντα σεβασμό και την εφαρμογή των διεθνών Συμβάσεων που εξετάζονται στο τρέχοντα κύκλο αναφοράς της ΔΟΕ.

Υπό αυτό το πρίσμα, η ΓΣΕΕ

- Επαναλαμβάνει ότι η συνεχιζόμενη αποκάλυπτη παρέμβαση στους νόμιμους μηχανισμούς καθορισμού των μισθών παραβιάζει το πνεύμα και το γράμμα της ΔΣΕ98 καθώς και τις θεμελιώδεις αρχές της ΔΟΕ.
- Υπογραμμίζει την επείγουσα ανάγκη να επανεξεταστεί το ζήτημα με στόχο την αποκατάσταση των ελεύθερων και ανεμπόδιστων συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα, λαμβάνοντας υπόψη πρόσφατες σωρευτικές και αλληλένδετες εξελίξεις που επιδεινώνουν περαιτέρω τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους στη χώρα.

2. Πρόσφατες εξελίξεις που αναδεικνύουν τον επείγοντα χαρακτήρα της επαναφοράς των καταργηθέντων συλλογικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα.

Το προαναφερόμενο συνοπτικό σκεπτικό αποκτά επείγοντα χαρακτηριστικά καθώς αλληλένδετες οικονομικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο επηρεάζουν αρνητικά τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων αναδεικνύοντας τη άμεση ανάγκη επαναφοράς των συλλογικών δικαιωμάτων και του πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων που αποτελούν προϋπόθεση για την αποτροπή της περαιτέρω οικονομικής και θεσμικής αποδυνάμωσης των εργαζομένων στην Ελλάδα καθώς και για την ορθή και απρόσκοπτη θεσμική λειτουργία της Συνομοσπονδίας και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων της προς τα μέλη της.

Πιο αναλυτικά, στον απόηχο της πανδημικής κρίσης, η κρίση του κόστους ζωής στην Ελλάδα έχει μειώσει σημαντικά την αγοραστική δύναμη και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, θέτοντας πολλές οικογένειες, ιδιαίτερα τις πιο ευάλωτες, σε κίνδυνο προϊούσας υλικής στέρσης. Συνολικά, οι μακροχρόνιες οικονομικές συνέπειες των μνημονιακών πολιτικών έχουν επιταθεί από τον αντίκτυπο της «πανδημικής» επιβράδυνσης της ανάπτυξης σε συνθήκες απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Το πληθωριστικό σοκ που αντιμετωπίζουν τα νοικοκυριά καταδεικνύει την καθοδική πορεία της αγοραστικής δύναμης και της αξιοπρεπούς διαβίωσης των μισθωτών. Ελλείπει αποτελεσματικών παρεμβάσεων οικονομικής πολιτικής, η σωρευτική διάβρωση των πραγματικών εισοδημάτων των εργαζομένων και ο κίνδυνος αύξησης των ανισοτήτων απειλούν την οικονομική και κοινωνική σταθερότητα, αποδυναμώνοντας περαιτέρω τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους. Σύμφωνα με έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της Συνομοσπονδίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, η πληθωριστική κλιμάκωση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην ενεργειακή κρίση και τον ενεργειακό πληθωρισμό, καθώς και στην οριζόντια διάχυσή του σε όλη την ελληνική οικονομία. Αξίζει να επισημανθεί, ότι τόσο

σε ό,τι αφορά τους οικιακούς καταναλωτές όσο και στους μη-οικιακούς, η Ελλάδα κατέγραψε τις υψηλότερες τιμές. Ταυτόχρονα, το 2021 τα υψηλότερα ποσοστά επιβάρυνσης του κόστους στέγασης στις πόλεις παρατηρήθηκαν στην Ελλάδα με 32,4%, στη Δανία με 21,9% και στην Ολλανδία με 15,3%.

Η εκτίναξη των τιμών της ενέργειας και των πρώτων υλών έχει σημαντικό αντίκτυπο στην αγοραστική δύναμη των μισθωτών και στο βιοτικό τους επίπεδο. Το 2022, η ελληνική οικονομία αντιμετώπισε τη μεγαλύτερη αύξηση του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή των τελευταίων 25 ετών. Μέσα σε έναν χρόνο, σημειώθηκε αύξηση 6,2%, η οποία με τη σειρά της μεταφράζεται σε απώλεια αγοραστικής δύναμης για τους εργαζόμενους άνω του 12% σε σύγκριση με τον Ιανουάριο του 2021. Σύμφωνα με έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, από τον Απρίλιο του 2022, η απώλεια αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα είναι περίπου στο 19%. Ιδιαίτερα πλήττονται τα νοικοκυριά με μηνιαίο εισόδημα μικρότερο από 750 ευρώ, όπου ο συνδυασμός των αυξήσεων των τιμών κυρίως στα βασικά αγαθά, όπως η ενέργεια και τα τρόφιμα, με τα χαμηλά εισοδήματα δυσανάλογα εκτοξεύει την απώλεια αγοραστικής δύναμης σε ποσοστό που φτάνει το 40%.

Δεδομένου ότι το επίπεδο του κατώτατου μισθού στη χώρα μας είναι κάτω από το επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης, είναι σαφές ότι η κρίση του κόστους ζωής έχει συρρικνώσει δραματικά το βιοτικό επίπεδο των μισθωτών και των οικογενειών τους. Οι συνθήκες διαβίωσης είναι χειρότερες για όσους εργάζονται σε άτυπες μορφές απασχόλησης λόγω των δυσανάλογων επιπτώσεων της αύξησης των τιμών στα χαμηλά εισοδήματα. Η μείωση της αγοραστικής δύναμης επηρεάζει άμεσα και αρνητικά τη δυναμική της κατανάλωσης και της ανάπτυξης εγκαινιάζοντας μια περίοδο εξασθένησης του βασικού ενδογενούς προσδιοριστικού παράγοντα της σταθερότητας και της δυναμικής της στην ελληνική οικονομία.

Οι εξελίξεις αυτές αποκαλύπτουν την απουσία αποτελεσματικών μηχανισμών έγκαιρης αντιμετώπισης

συγκυριών οικονομικής κρίσης και την αδυναμία προσαρμογής με βάση αξιόπιστους θεσμικούς μηχανισμούς στην αγορά εργασίας.

3. Ο καθοριστικός ρόλος του κατώτατου μισθού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Στην Ελλάδα, το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό και αντιμετωπίζουν πολλαπλές στερήσεις είναι 46%, το υψηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σχεδόν ένας στους δύο εργαζόμενους είναι ακόμη πιο ευάλωτος στη συνεχή αύξηση των τιμών και στη μείωση της αγοραστικής του δύναμης, ενώ ο σημερινός κατώτατος μισθός καλύπτει μόνο το 60% περίπου των αναγκών που ορίζουν το ελάχιστο επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης, αποτελώντας και σε αυτή την περίπτωση τη χειρότερη ευρωπαϊκή επίδοση.

Την εικόνα συμπληρώνει ένα από τα χειρότερα ποσοστά κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (14%), το οποίο απέχει 56 ολόκληρες ποσοστιαίες μονάδες από τον στόχο που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2019 για όλα τα Κράτη-Μέλη.

Η βίαιη «εξουδετέρωση» της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, με την επίκληση μιας προσχηματικής «μείωσης του κόστους εργασίας», έχει ουσιαστικά στερήσει από την ελληνική οικονομία σημαντικά στοιχεία ανθεκτικότητας και διάρκειας, τα οποία πρέπει να διαφυλαχθούν πάση θυσία. Οι συνέπειες αυτών των μονομερών πολιτικών επιλογών γίνονται τώρα περαιτέρω και άμεσα εμφανείς μέσω της άνισης κατανομής των επιπτώσεών τους, ιδίως μεταξύ των πιο ευάλωτων ομάδων.

Σε αυτό το πλαίσιο, και υπό το φως των παραβιάσεων θεμελιωδών συλλογικών δικαιωμάτων που εκτέθηκαν προηγουμένως, ο κατώτατος μισθός που απορρέει από ελεύθερες διαπραγματεύσεις και την σύναψη σχετικών συμφωνιών αναδεικνύεται ως βασικό θεσμικό εργαλείο για την προστασία του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και της οικονομικής και κοινωνικής σταθερότητας, λαμβά-

νοντας κυρίως υπόψη ότι οι μισθολογικές αυξήσεις μειώνονται, ιδίως για τις τριετείς συμβάσεις που έχουν παγώσει ως συνέπεια των μνημονιακών μέτρων, με αποτέλεσμα την αδυναμία προσαρμογής των ονομαστικών μισθών στις μεταβολές των τιμών και άλλων βασικών οικονομικών μεταβλητών.

Η ΓΣΕΕ υπογραμμίζει ότι ο πρωταρχικός στόχος του θεσμού του κατώτατου μισθού είναι ο καθορισμός ενός ελάχιστου βιοτικού επιπέδου, το οποίο είναι κοινωνικά αποδεκτό σε δημοκρατίες, ιδιαίτερα για όσους βρίσκονται στη χαμηλότερη κατηγορία κατανομής των μισθών. Για τη ΔΟΕ (2022) ο κατώτατος μισθός αποτελεί μηχανισμό προώθησης της οικονομικής ανάπτυξης με σημαντική συμβολή στην άμβλυση των ανισοτήτων και στην ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης. Αξίζει να θυμίσουμε ότι η Διακήρυξη της ΔΟΕ για το Μέλλον της Εργασίας – με την ευκαιρία της εκατονταετηρίδας από την ίδρυσή της – υπογραμμίζει τη σημασία της προστασίας των εργαζομένων μέσω του καθορισμού ενός «επαρκούς κατώτατου μισθού» (ΔΟΕ, 2019), ενώ τονίζει τον βασικό ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον καθορισμό του. Επιπλέον, σε επίπεδο ΕΕ, κατά τα τελευταία δύο χρόνια, ο κατώτατος μισθός βρίσκεται στο επίκεντρο της συζήτησης και σχετικών συστάσεων και πρωτοβουλιών που emphaticά τονίζουν την ανάγκη να καταβάλλονται στους εργαζομένους δίκαιοι και επαρκείς κατώτατοι μισθοί, προωθώντας έτσι τα δικαιώματά τους, όπως αυτά κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων σε δίκαιες συνθήκες εργασίας.

Η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων αποτελεί όρο που ευθυγραμμίζεται πλήρως με τη στρατηγική μιας χωρίς αποκλεισμούς, βιώσιμης και δίκαιης ανάπτυξης όπως καθορίζεται στην Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, για την εφαρμογή της οποίας έχει δεσμευτεί και η Ελλάδα. Η Ατζέντα 2030 αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα της πλήρους απασχόλησης, της ισότητας και

της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων για την αντιμετώπιση των αυξανόμενων ανισοτήτων. Υποστηρίζει ότι αξιοπρεπείς μισθοί έχουν θετικό αντίκτυπο στο εισόδημα και τα επίπεδα κατανάλωσης των νοικοκυριών, συμβάλλουν στη μείωση των διακρίσεων σε βάρος των νέων και των γυναικών, αντιμετωπίζουν τη φτώχεια και τις οικονομικές ανισότητες, συμβάλλουν στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και περιορίζουν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η παράβλεψη αυτών των αρχών με τον μονομερή καθορισμό από το Κράτος του επιπέδου του κατώτατου μισθού, αποδυναμώνει και υπονομεύει τον ίδιο τον θεσμό που είναι ζωτικής σημασίας για την κοινωνική συνοχή και μια βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς.

4. Η ανάγκη επαναφοράς του καθορισμού των μισθών μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η ανεπαρκής αύξηση μονομερώς από το Κράτος του ονομαστικού κατώτατου μισθού κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες τον Ιανουάριο του 2021 είχε αμελητέο θετικό αντίκτυπο, βελτιώνοντας την κατάσταση μόνο κατά 0,2 μονάδες (12,01% αντί για 12,03%). Αυτό σημαίνει ότι η αυτή η αύξηση ήταν πολύ μικρή, ήρθε πολύ αργά και σε κάθε περίπτωση υπολείπεται δυσανάλογα από τη σοβαρότητα της κατάστασης. Προπάντων, αυτή η αύξηση δεν είναι αποτέλεσμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων, γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη να αποκατασταθεί η λειτουργία των διαδικασιών καθορισμού των μισθών, ιδίως του κατώτατου μισθού, μέσω της διαπραγματεύσης και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σύμφωνα με βασικές Συμβάσεις της ΔΟΕ.

Εν συντομία, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αποτελεί μισθό φτώχειας που δεν είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ενώ παραμένει πλήρως αποσυνδεδεμένος ως οικονομική παράμετρος από την πραγματική οικονομία. Με άλλα λόγια, όχι μόνο οι εργαζόμενοι

παραμένουν σε οικονομική αποδυνάμωση, αλλά ένας μοχλός παραγωγικής ανάπτυξης και οικονομικής προσαρμογής έχει ασυλλόγιστα καταστεί αναποτελεσματικός. Την ίδια στιγμή που οι ευρωπαϊκές οικονομίες ως μέσο θωράκισης του παραγωγικού τους ιστού απέναντι στην κρίση της ανασφάλειας προέβλεπαν γενναίες αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς (15% στην περίπτωση της Γερμανίας, συμφωνία μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτικών ενώσεων και κυβέρνησης στην Ισπανία κ.ο.κ.), στην Ελλάδα η κληρονομιά των όρων της τρόικας εξακολουθεί να ρίχνει τη σκιά της στην αξιοπρεπή εργασία και τις αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης.

Ειδικότερα, η ΓΣΕΕ ζητά εδώ και καιρό την περαιτέρω αύξηση του κατώτατου μισθού, σε συνδυασμό με την επαναφορά των τριετών προσαυξήσεων που έχουν παγώσει από το 2012, ενώ η Συνομοσπονδία δεν έπαψε ποτέ να απαιτεί την αποκατάσταση του δικαιώματος καθορισμού των κατώτατων μισθών από τους κοινωνικούς εταίρους με συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η ΓΣΕΕ με αίσθημα ευθύνης επεξεργάστηκε από το 2022 συνεκτικές και ρεαλιστικές προτάσεις με στόχο την ανασύσταση του μηχανισμού καθορισμού των μισθών, συμπεριλαμβανομένης της άμεσης αύξησης του κατώτατου μισθού καθώς και της αύξησης του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών. Το 2023, με την κυβερνητική εξαγγελία για μονομερή αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 9,4% στα 780 ευρώ από τον Απρίλιο, η ΓΣΕΕ επανέλαβε τη θέση της ότι ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να είναι στο 60% του διάμεσου μισθού και να προσαρμόζεται στον πληθωρισμό, προτείνοντας 826 ευρώ, ζητώντας τον καθορισμό του με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Κατ' αναλογία, η αύξηση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας μόνο κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες θα αύξανε το πραγματικό ΑΕΠ κατά 0,38% και 0,13% το 2022 και το 2023 αντίστοιχα.

Η συνδυασμένη αύξηση του κατώτατου μισθού και του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων θα έφερ-

νε αξιοσημείωτα μακροοικονομικά αποτελέσματα με περαιτέρω θετικά αποτελέσματα στο φορολογικό σύστημα και την αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με αναλύσεις του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ένας κατώτατος μισθός 826 ευρώ, πέραν του ότι το ποσό αυτό υπερβαίνει το όριο της φτώχειας σήμερα στη χώρα μας, θα προκαλέσει θετική επιβάρυνση του ΑΕΠ κατά 1%, με θετικό αντίκτυπο τόσο στην παραγωγικότητα όσο και στην απασχόληση, μειώνοντας την υλική στέρση των εργαζομένων κατά 2,5% και διατηρώντας την αγοραστική ικανότητά τους.

Η δύσκολη οικονομική κατάσταση απαιτεί άμεση και θαρραλέα δράση για την αποκατάσταση των μηχανισμών ενίσχυσης της οικονομίας. Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού με συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδα που προσεγγίζουν το όριο της αξιοπρεπούς διαβίωσης αποτελεί έναν τέτοιο μηχανισμό θωράκισης ο οποίος επιβάλλεται να ανασυσταθεί άμεσα. Αντιθέτως, η διαιώνιση της αδράνειας και της αναβλητικότητας στη λήψη αποφάσεων θα συνεχίσει να στερεί πόρους από την οικονομία και την κοινωνία, βλάπτοντας την κοινωνική συνοχή σε μια περίοδο που περισσότερο από ποτέ επιβάλλει τη διαφύλαξη της.

Κλείνοντας, η ΓΣΕΕ προσβλέπει σε ένα ισχυρό μήνυμα που θα μεταφερθεί από τα εποπτικά όργανα της ΔΟΕ στην κυβέρνηση της Ελλάδας για την αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων και την επιτακτική ανάγκη σεβασμού θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων ως ανθρωπίνων δικαιωμάτων κατά την κατάρτιση και την εφαρμογή μέτρων δημοσιονομικής στρατηγικής.

Την άμεση απόσυρση από την ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας του «Οδηγού επίλυσης εργατικών διαφορών» ζητά με επείγουσα επιστολή της η ΓΣΕΕ

Η ΓΣΕΕ με επείγουσα επιστολή της προς τον

Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ζητά την άμεση απόσυρση από την ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας του «Οδηγού επίλυσης εργατικών διαφορών από την Επιθεώρηση Εργασίας».

Ο «Οδηγός» αυτός, λόγω της ανάρτησής του στην επίσημη ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας και της περαιτέρω διάδοσής του με ανακοίνωση τύπου, δίνει εσφαλμένα και κακώς την εντύπωση ότι αποτελεί τον επίσημο και δεσμευτικό ως προς την υποβολή και εξέταση των εργατικών διαφορών Κανονισμό Λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος όμως, όπως προβλέπεται από το νόμο δεν έχει ακόμα εκδοθεί και δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης (άρθρο 122 παρ.2-3 ν. 4808/2021).

Η Συνομοσπονδία, η οποία έχει εκφράσει τις ουσιαστικές της επιφυλάξεις για τις συνέπειες της απόσυρσης της Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, επισημαίνει ότι η μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή δεν εξαιρεί τη λειτουργία της από την υποχρέωση τήρησης της νομιμότητας, ούτε από τον θεσμικό κοινωνικό έλεγχο που έχει υποχρέωση να ασκεί η ΓΣΕΕ, μολονότι έχει αποκλεισθεί η εργατική συμμετοχή από το Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για το λόγο αυτό και με πρωταρχικό σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων χωρίς διακρίσεις που συνδέεται άρρηκτα με την απρόσκοπτη πρόσβαση και εξέταση των καταγγελιών τους από την Επιθεώρηση Εργασίας, η ΓΣΕΕ απευθύνεται και στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ζητώντας την επείγουσα προώθηση διάταξης νόμου για την κατάλληλη επανασυγκρότηση του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 21 ν. 3996/2011) με τη συμμετοχή εκπροσώπων της Επιθεώρησης Εργασίας και την κατά προτεραιότητα παρουσίαση και συζήτηση του σχεδίου του Κανονισμού Λειτουργίας της, παράλληλα με τα στοιχεία προγραμματισμού και ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας.

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

Δημοσκοπική έρευνα της ΓΣΕΕ σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για τις επιπτώσεις της ακρίβειας, το επίπεδο των αμοιβών και τις ώρες εργασίας

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 αποτίμηση δεικτών σχετικά με την αγορά εργασίας.

Στην παρούσα έρευνα καταγράφονται οι επιπτώσεις της ακρίβειας στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και ειδικότερα στη μείωση της κατανάλωσης βασικών ειδών διατροφής, η πορεία εξέλιξης των αμοιβών και του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και η άποψή τους για την αποτελεσματικότερη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων τους.

Συγκεκριμένα:

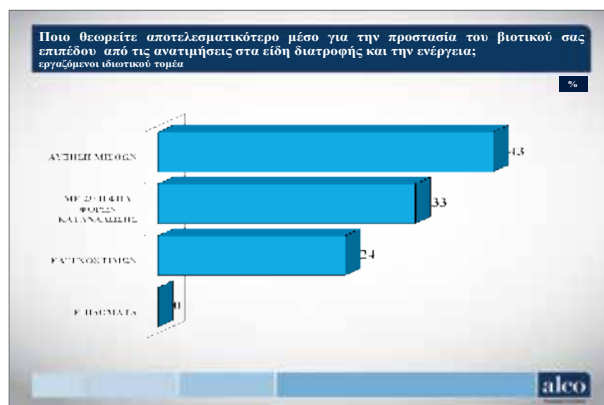
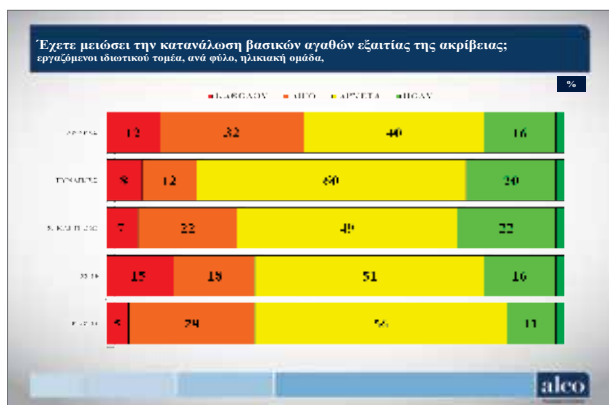
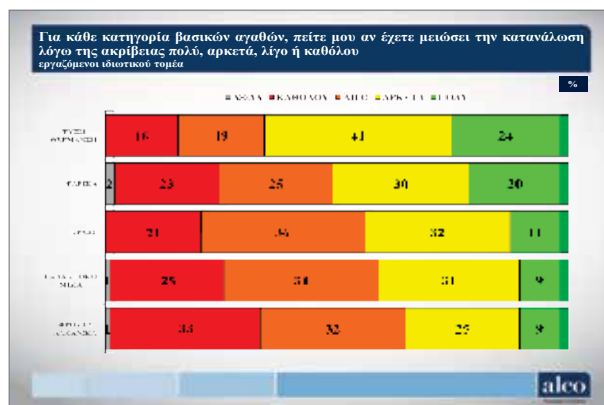
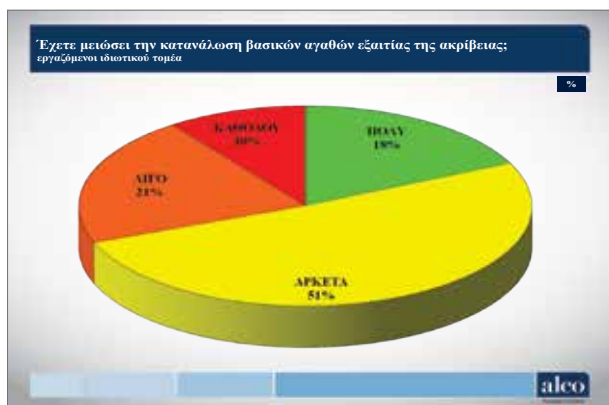
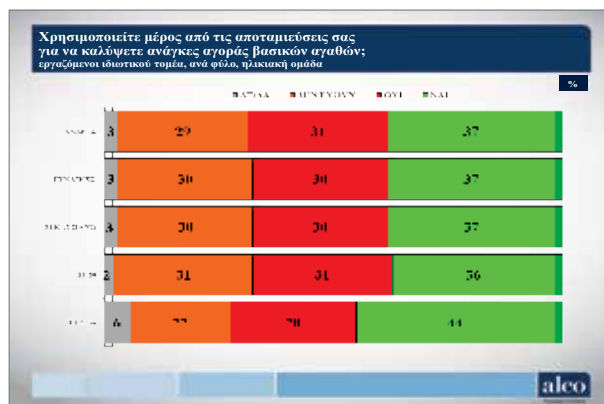
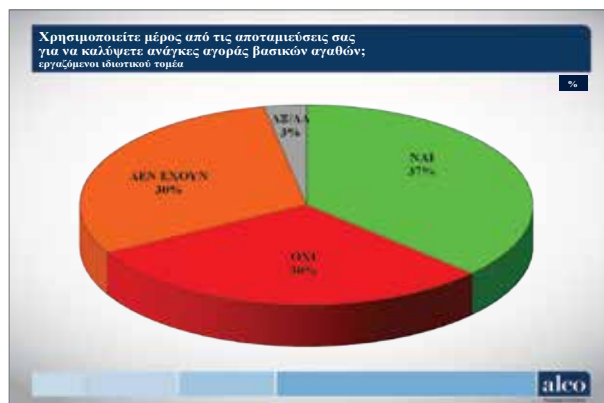
- Το 90% των εργαζομένων, δηλώνει ότι έχουν μειώσει την κατανάλωση βασικών αγαθών εξαιτίας της ακρίβειας. "Πολύ" απαντά το 18%, "Αρκετά" το 51% και "Λίγο" το 21%. Αντίστοιχα, το 16% δηλώνει "Καθόλου". Η κλιμάκωση της μείωσης της κατανάλωσης διαφοροποιείται στις κατηγορίες βασικών αγαθών "Ψύξη – θέρμανση", "Ψαρικά", "Κρέας", "Γαλακτοκομικά", "Φρούτα – Λαχανικά" (βλ. στην αρχείο με την παρουσίαση των δεδομένων).
- Το Χαμηλό επίπεδο των διαθέσιμων εισοδημάτων των εργαζομένων αναδεικνύεται από το γεγονός ότι το 30% δηλώνει ότι δεν διαθέτει αποταμιεύσεις και παράλληλα ένα 37% αναγκάζεται να χρησιμοποιήσει τις αποταμιεύσεις του για να καλύψει τις τρέχουσες ανάγκες αγοράς βασικών αγαθών.

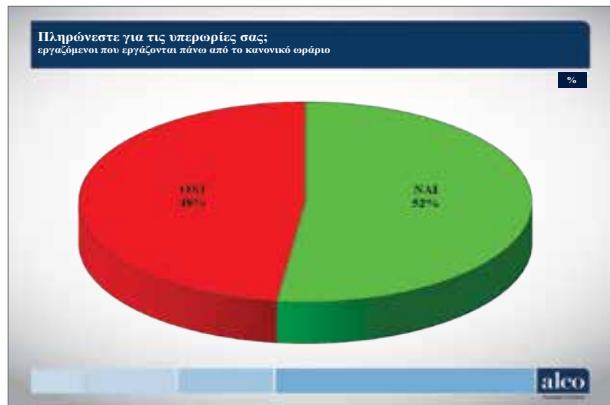
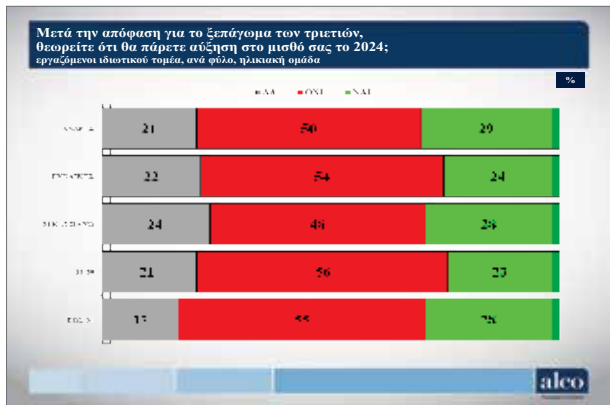
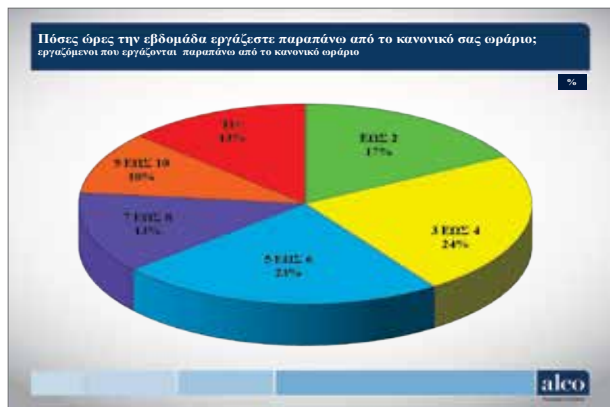
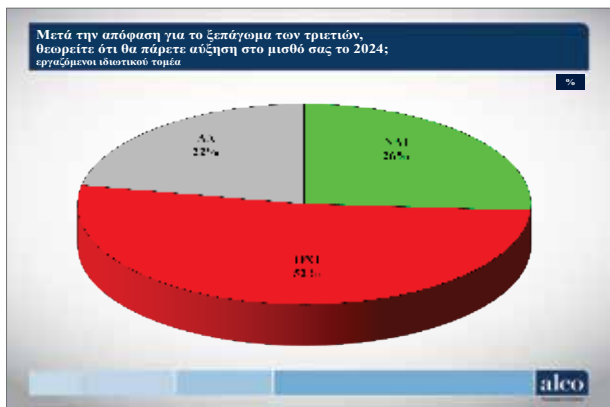
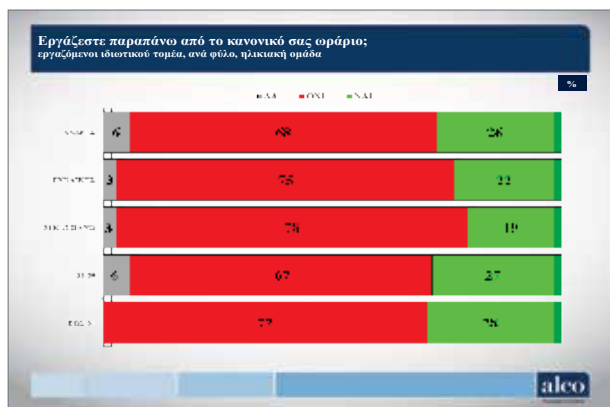
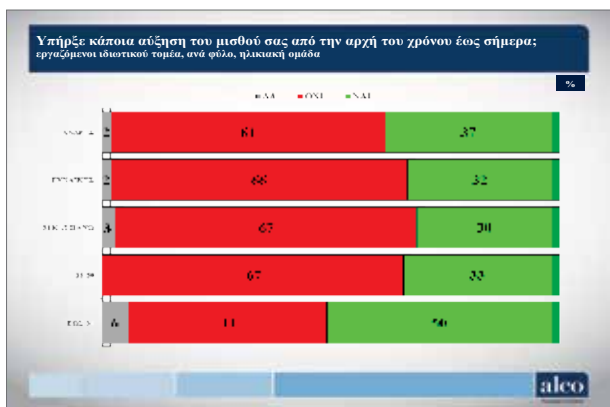
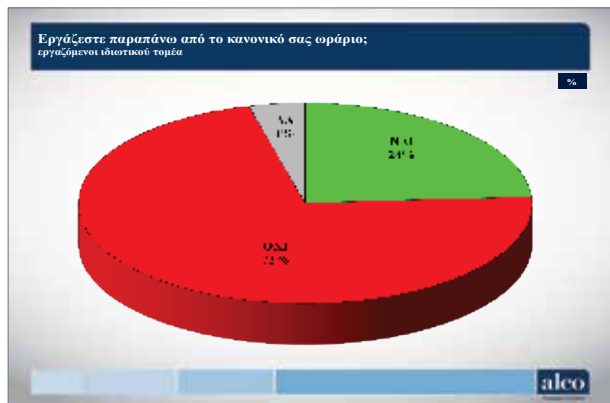
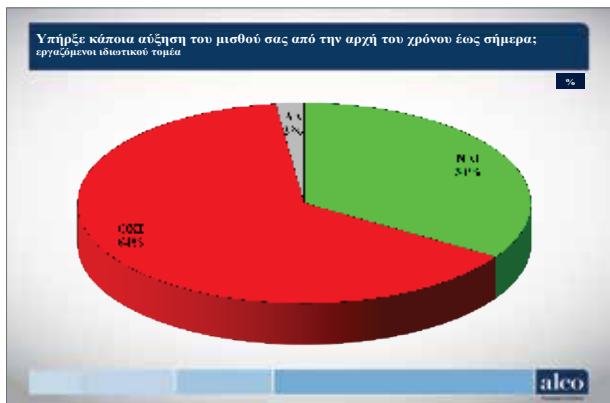
- Ως προς το αποτελεσματικότερο μέσο για την προστασία του βιοτικού σας επιπέδου, το 43% δηλώνει ότι είναι η αύξηση των μισθών, το 33% η μείωση του ΦΠΑ και των φόρων κατανάλωσης, το 24% τον έλεγχο τιμών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η επιλογή "Επιδόματα" δεν επιλέχθηκε από κανέναν ερωτώμενο (0%)!
- Το 64% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έλαβε καμία αύξηση στο μισθό του κατά το έτος 2023 και το 34% ότι έλαβε κάποια αύξηση. Εκτιμάται ότι η μεγάλη πλειοψηφία αυτών που δήλωσαν ότι έλαβαν κάποια αύξηση, είναι αυτοί που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό ο οποίος αυξήθηκε κατά το έτος 2023.
- Το 52% θεωρεί ότι δεν θα λάβει κάποια αύξηση στο μισθό του μετά την απόφαση για το ξεπάγωμα των τριετιών και το 26% θεωρεί ότι θα λάβει. Το γεγονός ότι το 22% επιλέγει την απάντηση "Δεν γνωρίζω", καταδεικνύει την σύγχυση που επικρατεί στους εργαζόμενους σχετικά με το συγκεκριμένο ζήτημα.
- Το 72% δηλώνει ότι δεν εργάζεται παραπάνω από το κανονικό του ωράριο ενώ το 24% δηλώνει ότι εργάζεται παραπάνω.
- Το 48% αυτών που αναφέρουν ότι εργάζονται παραπάνω από το κανονικό ωράριό τους δηλώνει ότι δεν αμείβεται για τις υπερωρίες του.
- Τέλος, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, με ποσοστό 81%, θεωρεί ότι τα εργασιακά δικαιώματά τους προστατεύονται καλύτερα με τη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας έναντι του 9% που επιλέγει την ατομική διαπραγμάτευση.

Η ελληνική οικονομία και κοινωνία μετά από πολυετή λιτότητα βρίσκεται μπροστά σε ένα κύμα ακρίβειας σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες και στασιμότητας των εισοδημάτων που απειλεί την αγοραστική δύναμη και το βιοτικό επίπεδο πολλών εργαζομένων

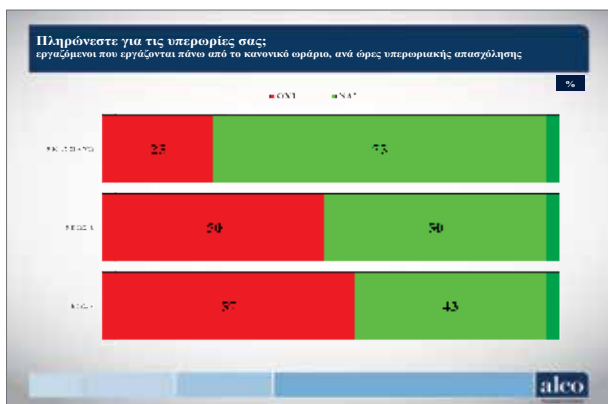
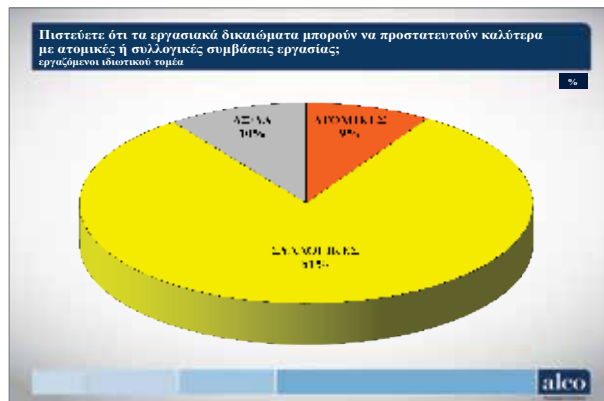
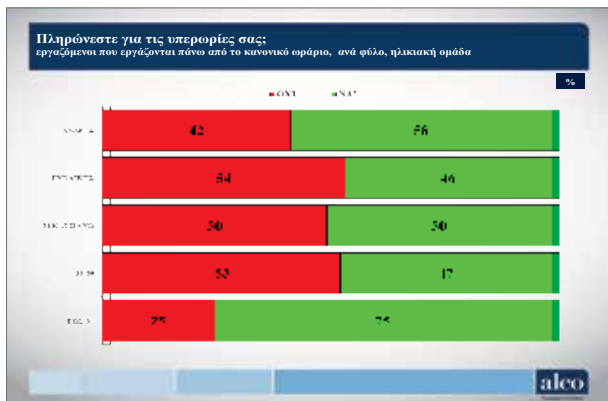
Απολογισμός Δράσεων 2023

νοικοκυριών. Είναι αναγκαίο να υλοποιηθεί άμεσα ένα μείγμα παρεμβάσεων αύξησης των μισθών και ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων έτσι ώστε να προστατευτεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό το βιοτικό επίπεδο μισθωτών και κυρίως των χαμηλότερα αμειβόμενων. Η ενίσχυση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μέσω του δικαιώματος της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων να καθορίζουν τον κατώτατο μισθό είναι επιτακτική.





Απολογισμός Δράσεων 2023



Ανησυχητική διάσταση λαμβάνουν τα περιστατικά βίας αλλά και τα εργατικά δυστυχήματα στους χώρους εργασίας

Πληθαίνουν δυστυχώς οι καταγγελίες για περιστατικά βίας στους χώρους εργασίας.

Η υπόθεση εκβίασης, επίθεσης και απειλών σε βάρος 54χρονου εργαζόμενου που ήρθε σήμερα στο φως της δημοσιότητας, φανερώνει το μέγεθος του προβλήματος αλλά παράλληλα αναδεικνύει την αναγκαιότητα τέτοια φαινόμενα να καταγγέλλονται και να τιμωρούνται.

Σύμφωνα με τη δικογραφία που έχει σχηματιστεί κατά πέντε ατόμων, εργαζόμενος που δούλευε σε εταιρεία παροχής υπηρεσιών καλλωπισμού στη Θεσσαλονίκη, απολύθηκε και όταν διεκδίκησε οικονομικούς όρους της σύμβασής του, δέχθηκε επίθεση και απειλές από συγγενικά πρόσωπα της ιδιοκτήτριας. Στη συνέχεια με τη χρήση σωματικής

βίας, του αφαιρέθηκε χρηματικό ποσό και διάφορα αντικείμενα που είχε στην κατοχή του.

Η Συνομοσπονδία, έχει κρούσει και στο παρελθόν τον κώδωνα του κινδύνου για τέτοιου είδους φαινόμενα, εκφράζοντας την επιφύλαξή της για τις συνέπειες απόσχισης της Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας. Οι έλεγχοι από το ΣΕΠΕ πρέπει να εντατικοποιηθούν και να είναι ουσιαστικοί και όποτε προκύπτουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, να προσκαλείται και ο Συνήγορος του Πολίτη, ο θεσμικός ρόλος του οποίου νομοθετικά είναι καθοριστικός και προαπαιτούμενος για τέτοιου είδους περιστατικά. Γι' αυτό η ΓΣΕΕ έχει ζητήσει και την προώθηση διάταξης νόμου για την κατάλληλη επανασυγκρότηση του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας με την κατά προτεραιότητα παρουσίαση και συζήτηση του σχεδίου κανονισμού λειτουργίας της, παράλληλα με τα στοιχεία προγραμματισμού και ελέγχου στα οποία προβαίνει.

Δεν είναι όμως μόνο το θέμα των περιστατικών βίας στους χώρους εργασίας αλλά και τα εργατικά δυστυχήματα, τα οποία βρίσκονται πλέον στην ημερήσια διάταξη. Σήμερα ακόμη ένας εργαζόμενος έχασε τη ζωή του, αυτή τη φορά σε εργοτάξιο ασφαλτομίγματος στην περιοχή της Λαμίας. Ο 62χρονος εργάτης βρήκε τραγικό θάνατο όταν εγκλωβίστηκε σε κατασκευαστικό μηχάνημα.

Ζητάμε να διερευνηθούν διεξοδικά τα αίτια του δυστυχήματος, να ελεγχθεί η επιχείρηση αν είχε λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα που ορίζει ο νόμος και φυσικά να αποδοθούν ευθύνες όπου αυτές αναλογούν.

Έρευνα της ΣΕΣ για τις αμοιβές των Ευρωπαίων εργαζομένων

Η ΓΣΕΕ δίνει στη δημοσιότητα δελτίο τύπου της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων που αποτυπώνει αποτελέσματα έρευνας σχετικά με τις αμοιβές των Ευρωπαίων εργαζομένων.

Ακολουθεί το δελτίο της ETUC

Μείωση των πραγματικών μισθών παρά την αύξηση των πραγματικών κερδών

Νέα έρευνα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) καταδεικνύει ότι ο μισθός των Ευρωπαίων εργαζομένων εξακολουθεί να μειώνεται σε πραγματικούς όρους, παρά το γεγονός ότι οι εταιρείες σημειώνουν κέρδη πέραν του πληθωρισμού.

Αν ληφθεί υπόψη ο πληθωρισμός, η αξία των μισθών έχει μειωθεί φέτος σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αντίθετα, τα κέρδη των εταιρειών αυξήθηκαν κατά σχεδόν 2% σε πραγματικούς όρους.

Οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν αλλά τα πραγματικά κέρδη αυξήθηκαν σε εννέα Κράτη-μέλη, συμπεριλαμβανομένης της Γερμανίας, Γαλλίας και Ιταλίας. Σε άλλα δέκα κράτη – μέλη, οι αυξήσεις των πραγματικών κερδών ήταν υψηλότερες από τις αυξήσεις των πραγματικών μισθών.

Οι σημαντικότερες αυξήσεις των πραγματικών

κερδών σημειώθηκαν στη Σλοβακία (+8%) και τη Ρουμανία (+7%), όπου η αύξηση των πραγματικών μισθών ήταν αρνητική. Οι μεγαλύτερες μειώσεις των πραγματικών μισθών σημειώθηκαν στην Τσεχία (-5%) και την Ιταλία (-2%), όπου τα πραγματικά κέρδη αυξήθηκαν.

Κράτη-μέλη όπου οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν παρά την αύξηση των πραγματικών κερδών:

Μεταβολή των πραγματικών μισθών 2023 (%)	Μεταβολή των πραγματικών κερδών 2023 (%)
Τσεχία – 4,6	5,4
Γερμανία – 1,3	1
Ελλάδα – 0,2	5,9
Γαλλία – 0,2	1,4
Ιταλία – 2,3	1,3
Ρουμανία – 0,2	6,9
Σλοβακία – 1,1	7,9
Φινλανδία – 0,3	0,1
Σουηδία – 1,9	0,1
Ε.Ε. – 0,7	1,5
Ευρωζώνη – 0,2	1,9

Η ΣΕΣ δημοσιεύει αυτή τη μελέτη ενόψει της παρουσίασης του Μανιφέστου της για τις Ευρωπαϊκές εκλογές με τίτλο «Μια δίκαιη συμφωνία για τους εργαζόμενους» που θα πραγματοποιηθεί στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το απόγευμα της Τετάρτης, 15 Νοεμβρίου.

Τα στοιχεία δείχνουν για μια ακόμα φορά το πώς οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να πληρώνουν το τίμημα μιας κρίσης πληθωρισμού που προκαλείται κυρίως από τις εταιρείες που εκμεταλλεύονται τα προβλήματα ανεφοδιασμού προκειμένου να αυξήσουν τα περιθώρια κέρδους τους.

Σε ολόκληρη την Ε.Ε. το μερίδιο των κερδών αυξήθηκε κατά 4% από την έναρξη της πανδημίας ενώ οι πληρωμές μερισμάτων στους μετόχους αυξήθηκαν έως και 13 φορές ταχύτερα από τους μισθούς.

Ταυτόχρονα, η παιδική φτώχεια αυξήθηκε για τρίτη

συνεχή χρονιά στην Ε.Ε., ενώ οι τιμές των πιο βασικών ειδών διατροφής συνεχίζουν να αυξάνονται έως και επτά φορές ταχύτερα από τους μισθούς.

Το Μανιφέστο της ΣΕΣ για τις Ευρωπαϊκές εκλογές καλεί τους πολιτικούς να στηρίξουν τις ακόλουθες πολιτικές:

- Φόροι στα υπερκέρδη που έχουν αυξήσει τον πληθωρισμό.
- Αναθεώρηση των Οδηγιών για τις δημόσιες συμβάσεις όπου θα εξαρτάται η πρόσβαση των επιχειρήσεων στη δημόσια χρηματοδότηση από τον σεβασμό του δικαιώματος σε μισθούς που θα είναι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Φιλόδοξη μεταφορά της Οδηγίας για τους επαρκείς κατώτατους μισθούς σε εθνικό επίπεδο, με στόχο την κάλυψη κατά 80% από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κάθε κράτος – μέλος.

Δέσμευση για συνέχιση και ενίσχυση των διεκδικήσεων το Πολυτεχνείο

Συμπληρώνονται 50 χρόνια από την ιστορική εξέγερση του Πολυτεχνείου. Ο ελληνικός λαός, και η νεολαία, έσπασαν τον γύψο, που οι δικτάτορες έβαλαν στην Ελλάδα, τον Απρίλη του '67.

Το κυρίαρχο σύνθημα ΨΩΜΙ-ΠΑΙΔΕΙΑ-ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ, αλλά και η απαίτηση για ΕΘΝΙΚΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ και ΛΑΪΚΗ ΚΥΡΙΑΡΧΙΑ συμπύκνωσαν τις διεκδικήσεις και τα οράματα του ελληνικού λαού. Οι νεκροί του Πολυτεχνείου έγιναν οι συνεχιστές της διαρκούς



θυσίας του ελληνικού λαού στο βωμό του αγώνα για ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ.

Η 17η Νοέμβρη δεν αποτελεί απλώς ένα χρονικό ορόσημο, αλλά προβάλλει την ανάγκη δημιουργίας ενός ευρύτερου κοινωνικού κινήματος αφύπνισης των συνειδήσεων, την ανάγκη να αγωνιστούμε για την υπεράσπιση των δημοσίων αγαθών, για αυτοδιάθεση των λαών, εκδημοκρατισμό και ειρηνική συνύπαρξη. Την ανάγκη να αγωνιστούμε για την προάσπιση των ατομικών και κοινωνικών ελευθεριών για έναν κόσμο με ισότητα ευκαιριών και κοινωνική αλληλεγγύη.

Η ΓΣΕΕ μετέχει στις εκδηλώσεις μνήμης και απόδοσης φόρου τιμής στους αγωνιστές του Πολυτεχνείου. Αντιπροσωπεία της κατέθεσε σήμερα στεφάνι στο χώρο του Πολυτεχνείου ενώ παράλληλα η Συνομοσπονδία καλεί όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, κάθε δημοκράτη πολίτη, 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. Η συμμετοχή όλων να αποτελέσει τη δέσμευση για συνέχιση και ενίσχυση των διεκδικήσεων.

Για τον ξυλοδαρμό του συναδέλφου μας οδηγού λεωφορείου στη Θεσσαλονίκη

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει με τον πλέον κατηγορηματικό τρόπο την επίθεση που δέχθηκε οδηγός λεωφορείου στη Θεσσαλονίκη, από 20 νεαρούς οι οποίοι τον γρονθοκόπησαν στέλνοντάς τον στο νοσοκομείο.

Είναι αδιανόητο να μετατρέπεται σε μεροκάματο του τρόμου ένα δρομολόγιο λεωφορείου και ένας εργαζόμενος να κινδυνεύει από κάποιους ανεγκέφαλους. Δυστυχώς δεν είναι η πρώτη φορά που συμβαίνουν τέτοια περιστατικά ενώ πλέον όπως καταγγέλλουν οι ίδιοι οι συνάδελφοι, γίνονται συχνά δέκτες λεκτι-

κών αλλά και σωματικών επιθέσεων.

Τέτοιες συμπεριφορές δεν πρέπει και δεν μπορούν να μείνουν αναπάντητες και να γίνουν ανεκτές.

Οι ύβρεις και οι βιαιοπραγίες σε εργαζόμενους, οι οποίοι πρέπει να εκτελούν με ασφάλεια για το επιβατικό κοινό τα δρομολόγια των αστικών συγκοινωνιών, είναι απαράδεκτες και βρίσκουν απέναντί τους όχι μόνο τα συνδικάτα αλλά και ολόκληρη την ελληνική κοινωνία.

Η ΓΣΕΕ, στέκεται στο πλευρό του συναδέλφου και όλων των εργαζομένων που δίνουν καθημερινά τη μάχη για την επιβίωση.

Επιβάλλεται να ληφθούν άμεσα και ουσιαστικά μέτρα και φυσικά να τιμωρηθούν οι ένοχοι.

Η δημόσια και δωρεάν υγεία είναι δικαίωμα και αξίωμα για τη συνέχεια της κοινωνίας

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα και τις κινητοποιήσεις οργανώσεων – μελών της, όπου σε συντονισμό με την κοινωνία των πολιτών, διεκδικούν πρόσβαση σε δωρεάν ποιοτικές υπηρεσίες υγείας και αναβάθμιση των δημόσιων νοσοκομείων, των δομών της ΠΦΥ και του ΕΚΑΒ στην περιοχή τους.

Οι κοινωνικές συνθήκες που βιώνει η χώρα έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ζήτησης για παροχές υπηρεσιών υγείας από τις δημόσιες δομές υγείας. Η βιωσιμότητα του συστήματος υγείας είναι επιτακτική ανάγκη προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες υγείας των πολιτών. Βασική προϋπόθεση είναι η διαθεσιμότητα πόρων τόσο υλικών-οικονομικών όσο και ανθρώπινων. Οι ελλείψεις σε προσωπικό, υποδομές και εξοπλισμό έχουν ανυπολόγιστες συνέπειες για την υγεία των ασθενών και τις συνθήκες εργασίας των υγειονομικών. Κλινικές και εργαστήρια κινδυνεύουν με λουκέτο, ενώ χειρουργικές αίθουσες είναι κλειστές λόγω απόλυτης έλλειψης αναισθησιολόγων, με αποτέλεσμα χιλιάδες ασθενείς να καταγράφονται σε λίστες χειρουργείου των νο-

σοκομείων για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

Αιτήματα για προσλήψεις γιατρών όλων των αναγκαίων ειδικοτήτων για τη λειτουργία όλων των διαθέσιμων χειρουργικών κρεβατιών, για αύξηση της χρηματοδότησης των νοσοκομείων και της υγείας, για την ουσιαστική ενίσχυση των Κέντρων Υγείας, για δωρεάν ολοήμερη λειτουργία δημόσιων δομών υγείας, για τη μονιμοποίηση των χιλιάδων συμβασιούχων – ομήρων, είναι αιτήματα καθολικής αποδοχής και υιοθετούνται από το σύνολο των εργαζομένων και της κοινωνίας.

Η Συνομοσπονδία καλεί τις οργανώσεις της δύναμής της να ενισχύσουν τις κινητοποιήσεις στις περιοχές δράσης και ευθύνης τους, ενώ το επόμενο διάστημα θα αναληφθούν και στοχευμένες πρωτοβουλίες δράσης, ώστε οι αποφάσεις των φορέων χάραξης πολιτικών υγείας οφείλουν να ενστερνιστούν επιτέλους τις ανάγκες μιας κοινωνίας που ζει σε ακραίες συνθήκες στέρσης.

Η διαφύλαξη του αγαθού της υγείας είναι δικαίωμα που αποτελεί βασικό αξίωμα για την συνέχεια μιας κοινωνίας!

25η Νοέμβρη Παγκόσμια ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών

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 είμαστε σε επαγρύπνηση και 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, όπως και της ρατσιστικής βίας.

Ο δρόμος προς το σπάσιμο της σιωπής και την έγκαιρη και αποτελεσματική προστασία των θυμάτων της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία είναι δύσκολος. Η ορατότητα των θυμάτων και των εμποδίων που αυτά αντιμετωπίζουν παραμένει χαμηλή, μη δικαιολογώντας την νέα υποβάθμιση της αρμοδιότητας για την ισότητα φύλων και τα ανθρώπινα δικαιώματα και τον αντίκτυπο στην προτεραιότητα των σχετικών πολιτικών και το συντονισμό τους.

Ζητούμε από τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, στην περίπτωση που υποστούν παράνομες διακρίσεις, βία και παρενόχληση στην εργασία, ρατσιστική απειλή ή βία, ή είναι θύματα εμπορίας και αναγκαστικής εργασίας να ενημερωθούν από τον ΟΔΗΓΟ ΤΗΣ ΓΣΕΕ και να ζητούν έγκαιρα την υποστήριξη τους από τα συνδικάτα για:

την υποβολή από τα ίδια τα συνδικάτα στο όνομα του θύματος παράνομων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης, εφόσον συναινεί, προσφυγές στις αρμόδιες Αρχές, δηλαδή στην Επιθεώρηση Εργασία και στο Συνήγορο του Πολίτη, όπως την άσκηση παρεμβάσεων υπέρ του θύματος ενώπιον των Αρχών ή/ και των Δικαστηρίων για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του,

την παρακολούθηση της αυστηρής τήρησης της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία διαδικασίας ελέγχου, όπως την τήρηση του χρονοδιαγράμματος εξέτασης της υπόθεσης, (συζήτηση το αργότερο σε 10 ημέρες από την υποβολή + λήψη ενδιάμεσων μέτρων εφόσον απαιτείται + ολοκλήρωση εξέτασης το αργότερο σε 2 μήνες), την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, την προστασία από αντίποινα, την τήρηση διαδικασίας αυστηρού ελέγχου (και όχι «συμφιλίωσης») των εργοδοτών και επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων – επανερχόμαστε στο αίτημα άμεσης απόσυρσης από την ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας του κειμένου με τίτλο «Οδηγός επίλυσης εργατικών διαφορών από την Επιθεώρηση Εργασίας», λόγω σοβαρών προβλημάτων στο περιεχόμενό του και στις «οδηγίες» εξέτασης των καταγγελιών για παράνομες διακρίσεις,

βία και παρενόχληση στην εργασία την υποστήριξη των αλλοδαπών εργαζομένων, στις οποίες/στους οποίους με απόφαση Υπουργού Εργασίας επιβλήθηκε να κάνουν την καταγγελία για τη βία και την παρενόχληση υποχρεωτικά στα ελληνικά, με συνέπεια να καταγγέλλεται ότι δεν παραλαμβάνονται οι καταγγελίες τους, κάτι που δεν ισχύει στις λοιπές διαδικασίες υποβολής καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας, την παρακολούθηση α) της υποχρέωσης διαβίβασης της καταγγελίας στο Συνήγορο του Πολίτη, β) του χρονικού/διαδικαστικού συντονισμού εξέτασης της υπόθεσης με την Επιθεώρηση Εργασίας στις περιπτώσεις που το περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ενέχει διάκριση ή εντολή για διάκριση λόγω φύλου ή παράνομων διακρίσεων για χαρακτηριστικά, πραγματικά ή νομιζόμενα (οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, εγκυμοσύνη, φυλή, χρώμα, εθνική ή εθνοτική καταγωγή, γενεαλογικές καταβολές, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου, διάκριση λόγω σχέσης με πρόσωπο που έχει τα χαρακτηριστικά αυτά, πολλαπλή διάκριση για περισσότερους από τους λόγους αυτούς), γ) της χρήσης από την Επιθεώρηση Εργασίας της δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής του εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη για τις καταγγελίες εργαζομένων στην περιφέρεια (ηπειρωτική και νησιωτική) και δ) της μη δυνατότητας απόκλισης από το Πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη, παρά μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας την αποτροπή της πρακτικής που ζητείται παράνομα να χωρίζεται η εξέταση της καταγγελίας για τις παράνομες διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση από την εξέταση των υπολοίπων εργασιακών καταγγελιών του θύματος, που περιέχονται στην ίδια καταγγελία και με τις οποίες είναι δεδομένο ότι συνδέεται: συγκαίρουμε τις Επιθεωρήσεις Εργασίας που συνεξετάζουν τις καταγγελίες διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης με το σύνολο των καταγγελλομένων για την εργασιακή κατάσταση του/της εργαζομένου/ης, την αποτροπή της πρακτικής που ζητείται

παράνομα να μην ενημερώνεται ώστε να συμμετέχει στη διαδικασία εξέτασης και η Επιθεώρηση Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, παραγνωρίζοντας τη διάσταση αυτή στην καταγγελία και τις επιπτώσεις των παράνομων αυτών πρακτικών στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων: συχαίρουμε τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Εργασιακών Σχέσεων) που ενημερώνουν την Επιθεώρηση Εργασίας Υγείας και Ασφάλειας, προκειμένου να συνεκτιμηθεί και συνεχισθεί η κρίσιμη αυτή διάσταση στις καταγγελίες των εργαζομένων, τη θέση σε ισχύ μονομερώς από την εργοδοσία, παρά την ύπαρξη συλλογικής εργατικής εκπροσώπησης, των πολιτικών ή των τροποποιήσεων των εσωτερικών Κανονισμών Εργασίας με υποχρεωτικές ρυθμίσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης εντός των επιχειρήσεων και τη διαχείριση των σχετικών εσωτερικών καταγγελιών, με ιδιαίτερη προσοχή για τις απόπειρες αντεργατικών τροποποιήσεων και άλλων διατάξεων των Κανονισμών μη σχετικών με τα πεδία αυτά. Για τη συμβολή στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης των υποθέσεων παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, τα Εργατικά Κέντρα, οι Ομοσπονδίες και τα πρωτοβάθμια σωματεία μπορούν να ενημερώνουν τη ΓΣΕΕ στο isotita@gsee.gr τόσο για την πορεία εφαρμογής της νέας νομοθεσίας, όσο και για την υποβολή σχετικών καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη.

Η ΓΣΕΕ 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, βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- 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/

Επίσης σε περίπτωση που περιέλθουν σε γνώση των συνδικαλιστικών οργανώσεων περιστατικά ρατσιστικής βίας σε βάρος εργαζομένων (με το εύρος της έννοιας που ορίζεται από το νόμο) μπορούν, παράλληλα με τις λοιπές μας ενέργειες, να επικοινωνήσουν για την καταγραφή τους με το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας <https://www.nchr.gr/diktyo-katagrafis-peristatikon-ratsistikis-vias.html> και racistviolence@nchr.gr

Αιτήματα των συνδικάτων για την επερχόμενη Διεθνή Σύνοδο των Ηνωμένων Εθνών στο Ντουμπάι

Στις διαπραγματεύσεις για το κλίμα της UNFCCC COP27 στο Sharm El-Sheikh τον Νοέμβριο του 2022, οι κυβερνήσεις αποφάσισαν να θεσπίσουν ένα πρόγραμμα εργασίας για τη δίκαιη μετάβαση (JTWP) για να συζητήσουν τις οδούς για την επίτευξη των στόχων της Συμφωνίας του Παρισιού. Στη COP28, πρέπει να ληφθεί απόφαση για την εφαρμογή του JTWP.

Το παγκόσμιο εργατικό κίνημα προτρέπει τα κόμματα να σεβαστούν την εντολή της Συμφωνίας του Παρισιού που καθιστά σαφή τη σημασία της εργασιακής εστίασης μιας δίκαιης μετάβασης:

«Μια συμφωνία που λαμβάνει υπόψη τις επιταγές μιας δίκαιης μετάβασης του εργατικού δυναμικού και της δημιουργίας αξιοπρεπών και ποιοτικών θέσεων εργασίας σύμφωνα με τις εθνικά καθορισμένες αναπτυξιακές προτεραιότητες».

Τονίζουμε επίσης την πρόσφατα ανανεωμένη δέσμευση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για δίκαιη μετάβαση και την επίσημη έγκριση των κατευθυντήριων γραμμών της ΔΟΕ για την εφαρμογή πολιτικών και μέτρων δίκαιης μετάβασης που προσφέρουν το διεθνές κανονιστικό πλαίσιο για αυτή τη μετάβαση – συμπεριλαμβανομένων όλων των στοιχείων της.

Η ΔΟΕ είναι η υπηρεσία του ΟΗΕ που συμμετέχουν



κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενοι 187 κρατών μελών, για να καθορίσουν πρότυπα εργασίας, να αναπτύξουν πολιτικές και να σχεδιάσουν προγράμματα που προωθούν την αξιοπρεπή εργασία για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες.

Το παγκόσμιο εργατικό κίνημα προτείνει τον ακόλουθο ορισμό μιας δίκαιης μετάβασης που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να καθοδηγήσει τις εργασίες στην UNFCCC:

- Μια δίκαιη μετάβαση διασφαλίζει το μέλλον και τα μέσα διαβίωσης των εργαζομένων και των κοινοτήτων τους κατά τη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα, περιορίζοντας ουσιαστικά την άνοδο της παγκόσμιας θερμοκρασίας κατά 1,5 °C πάνω από τα προβιομηχανικά επίπεδα.
- Τα Σχέδια δίκαιης μετάβασης θα πρέπει να καθοριστούν από κοινού με τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα τους για να παρέχουν και να εγγυώνται αξιοπρεπή εργασία, κοινωνική προστασία, ευκαιρίες κατάρτισης και ασφάλεια στο χώρο εργασίας για όλους τους εργαζόμενους που πλήττονται από τις πολιτικές για την υπερθέρμανση του πλανήτη και την κλιματική αλλαγή.
- Τα σχέδια πρέπει να στηρίζονται στα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να συναποφασιστούν μέσω του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των εργαζομένων

και των συνδικάτων τους, των εργοδοτών και των κυβερνήσεών τους, όπως έχει θεσπιστεί από τη ΔΟΕ.

- Μια δίκαιη μετάβαση απαιτεί εγγυήσεις για την ισότητα μεταξύ των γενεών και των φύλων, το σεβασμό των δικαιωμάτων των αυτόχθονων πληθυσμών, των επηρεαζόμενων κοινοτήτων και των μεταναστών, προωθώντας και προστατεύοντας τα ανθρώπινα δικαιώματα και τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα της ΔΟΕ.

Είναι βέβαιο ότι οι κυβερνήσεις για να σχεδιάσουν καλύτερες και πιο φιλόδοξες πολιτικές για το κλίμα πρέπει αυτές οι πολιτικές να έχουν την συναίνεση των εργαζομένων, των οικογενειών τους, ολόκληρης της κοινωνίας. Η κατάλληλη χρηματοδότηση στο σχετικό επίπεδο θα εγγυηθεί την αποτελεσματική εφαρμογή αυτών των πολιτικών. Βασική προϋπόθεση για την ολοκλήρωση του σχεδίου είναι η συμμετοχή σε κοινωνικό διάλογο για την παραγωγή σχεδίων δίκαιης μετάβασης, με οργανωμένους εργαζόμενους από όλους τους οικονομικούς τομείς (επίσημους και ανεπίσημους), σε όλα τα επίπεδα πολιτικής (εταιρεία, κλάδος, εθνικό και παγκόσμιο) που εκπροσωπούν όλους τους εργαζόμενους (μετανάστες χωρίς έγγραφα, πρόσφυγες στην εργασία, περιθωριοποιημένοι εργαζόμενοι). Αυτό θα επιτρέψει στις κυβερνήσεις να σχεδιάσουν καλύτερες και πιο φιλόδοξες πολιτικές.

Η Διεθνής Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία, απαιτεί από τις κυβερνήσεις να συμπεριλάβουν ρητή γλώσσα για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως καθεστώτος, σε όλες τις σχετικές αποφάσεις του επερχόμενου COP28.

Ο σεβασμός και η προώθηση των εργατικών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τις διαπραγματεύσεις σχετικά με την παγκόσμια απογραφή, το άρθρο 6 (που αφορά τις αγορές άνθρακα και τις μη εμπορικές προσεγγίσεις), το μετριασμό, τη χρηματοδότηση του κλίματος, την απώλεια, τη ζημιά και την προσαρμογή.

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ

Η ακρίβεια ήρθε για να μείνει- Αυξήσεις στους μισθούς εδώ και τώρα

Σε σειρά δράσεων και κινητοποιήσεων οι οποίες θα κορυφωθούν με Γενική Πανελλαδική Απεργία, προχωρά το επόμενο διάστημα η ΓΣΕΕ με στόχο την άσκηση πίεσης στην Κυβέρνηση ώστε να ληφθούν ουσιαστικά μέτρα για την αντιμετώπιση των οικονομικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι.

Η Συνομοσπονδία, με δεδομένο το γεγονός ότι όπως όλα δείχνουν η ακρίβεια ήρθε για να μείνει, αποφάσισε σε συνεδρίαση της Ολομέλειάς της να πραγματοποιήσει δράσεις με ορίζοντα 3 έως 4 μηνών κατά βάση σε τοπικό επίπεδο, ώστε να επικοινωνήσει στους εργαζόμενους σ' όλη την επικράτεια τη σύνδεση της ακρίβειας με την αναγκαιότητα για αυξήσεις των μισθών και επαναφορά του θεσμού των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και γενικότερα του μηχανισμού που τις συνοδεύει.

Οι δράσεις θα ολοκληρωθούν με κεντρική πανελλαδική κινητοποίηση και Γενική Απεργία, η οποία θα συνδεθεί γενικότερα με τα προβλήματα του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Στο μεταξύ, αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ με επικεφαλής τον Αντιπρόεδρο της Συνομοσπονδίας, μετέχει σήμερα και στη μεγάλη πανευρωπαϊκή πορεία διαμαρτυρίας που διοργανώνει η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων στις Βρυξέλλες.

Η διαδήλωση, η οποία γίνεται στο πλαίσιο της ευρύτερης εκστρατείας για μία «δίκαιη συμφωνία με τους εργαζόμενους» γίνεται τη στιγμή που υπουργοί και ευρωβουλευτές διαπραγματεύονται τη «νέα μεταρρύθμιση» των κανόνων οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ που θα επαναφέρει σκληρή λιτότητα.

Έτσι, κράτη μέλη με έλλειμμα άνω του 3% του ΑΕΠ θα πρέπει να μειώνουν το δημοσιονομικό τους έλ-

λειμμα κατά τουλάχιστον 0,5% του ΑΕΠ κάθε χρόνο, με αποτέλεσμα λιγότερες θέσεις εργασίας, χαμηλότερους μισθούς, μείωση των δημόσιων υπηρεσιών και την αδυναμία των περισσότερων χωρών να πραγματοποιήσουν τις επενδύσεις που απαιτούνται για την επίτευξη των κοινωνικών και κλιματικών στόχων που έχει θέσει η ίδια η ΕΕ.

Οι νέοι κανόνες ακολουθούν την αναστολή των ρυθμίσεων του 2020, που επέτρεψαν την «αδρανοποίηση» του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης της ΕΕ, για την αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας.

Αναλυτικά, η ΓΣΕΕ μαζί με Συνομοσπονδίες και Συνδικάτα από όλη την Ευρώπη διαδηλώνουν με αιτήματα:

- Κανόνες οικονομικής διακυβέρνησης που θέτουν την ευημερία των ανθρώπων και του πλανήτη πάνω από την επιβολή αυθαίρετων ορίων, όπως μέσω ενός "χρυσού κανόνα" για τις δημόσιες επενδύσεις, ο οποίος εξαιρεί επενδύσεις για τους κοινωνικούς και κλιματικούς στόχους της ΕΕ καθώς και για τις δίκαιες μεταβάσεις.
- Τη διατήρηση των πετυχημένων μηχανισμών αλληλεγγύης της ΕΕ που εφαρμόστηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όπως η διευκόλυνση ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, η οποία θα πρέπει να μονιμοποιηθεί για να διασφαλιστούν ισότιμοι όροι ανταγωνισμού στις επενδύσεις.
- Την παράταση κατά ένα έτος της γενικής ρήτρας παρέκκλισης από το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης, προκειμένου να υπάρξει ο απαιτούμενος χρόνος για να επιτευχθεί η βιώσιμη μεταρρύθμιση των κανόνων οικονομικής διακυβέρνησης.
- Πρωτοβουλίες για τη διασφάλιση δίκαιης συμφωνίας για τους εργαζόμενους, όπως καλύτερες θέσεις εργασίας και υψηλότεροι μισθοί, στήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων,

Απολογισμός Δράσεων 2023

βελτιωμένες συνθήκες εργασίας και τερματισμός της επισφαλούς εργασίας.

Αναφερόμενος στη σημερινή διαδήλωση, ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος δήλωσε χαρακτηριστικά:

“Η λιτότητα δοκιμάστηκε και απέτυχε. Είναι καιρός να πάρουμε τα μαθήματα του παρελθόντος και να διασφαλίσουμε ότι οι οικονομικοί κανόνες της ΕΕ θέτουν την ευημερία των ανθρώπων και του πλανήτη πάνω από εντελώς αυθαίρετα όρια για προϋπολογισμούς και επενδύσεις”.

Για την ποινική δίωξη συνδικαλιστικών στελεχών

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό του Προέδρου της Πανελληνίας Ένωσης Ναυτών Εμπορικού Ναυτικού, ο οποίος διώκεται ποινικά επειδή άσκησε στην ουσία τα συνδικαλιστικά του καθήκοντα, κατά την απεργία που είχε κηρύξει η Συνομοσπονδία τον Ιούνιο του 2021.

Για τη ΓΣΕΕ, είναι πάγια και αδιαπραγμάτευτη η θέση της, ότι είναι απαράδεκτο να διώκεται η συνδικαλιστική δράση και μάλιστα σε μία νόμιμη απεργία της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης της χώρας.

Οι συλλογικοί αγώνες των συνδικαλιστών, έχουν ξεκάθαρο στόχο την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που εκπροσωπούν και σε καμία περίπτωση δεν πρέπει και δε μπορούν να κρίνονται στις δικαστικές αίθουσες.

Τρόπος αμοιβής αργιών Χριστουγέννων και Πρωτοχρονιάς

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ) ενημερώνει τους-τις εργαζομένους-ες του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής των αργιών [1] των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς.

ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ ΛΟΓΩ ΕΟΡΤΩΝ

- Οι εορτές των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς, οι οποίες προβλέπονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας από το νόμο είναι οι εξής: **η Δευτέρα 25 Δεκεμβρίου 2023** (Χριστούγεννα), **η Δευτέρα 26 Δεκεμβρίου 2023** (δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων), **η Δευτέρα 1 Ιανουαρίου 2024** (Πρωτοχρονιά) και το **Σάββατο 6 Ιανουαρίου 2024** (Θεοφάνια).
- 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.
- Δεν είναι νόμιμος ο συμπηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με την ημέρα υποχρεωτικής αργίας.
- Δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια με αποδοχές οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας.

ΑΜΟΙΒΗ ΗΜΕΡΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

- **Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν.**

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύννηθες ημερομίσθιο σε όσους-ες αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους-ες αμείβονται με μισθό, δεν οφείλεται πρόσθετη αμοιβή, πέραν του μηνιαίου μισθού τους.

Κατ'εξάιρεση, εάν παρασχεθεί εργασία σε επιχειρήσεις, που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και για έκτακτο λόγο λειτουργήσουν, με τις νόμιμες διατυπώσεις, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι εργαζόμενοι που αμείβονται με μισθό δικαιούνται προσαύξηση 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 ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

■ Για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα.

Στις επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, οι εργαζόμενοι-ες που θα απασχοληθούν δικαιούνται:

1) αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύνθετο καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν

2) στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι-ες αμείβονται με μηνιαίο μισθό οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται επί του νομίμου ωρομισθίου 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.

■ Για το Σάββατο 6 Ιανουαρίου 2024 (Θεοφάνια), ισχύουν όσα αναφέρονται παραπάνω για την αμοιβή των εργαζομένων ανάλογα με το εάν η επιχείρηση που εργάζονται δεν λειτουργεί ή λειτουργεί νόμιμα τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Επισημαίνονται επιπλέον τα εξής:

- 1) στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν, οι εργαζόμενοι-ες, που εργάζονται με πενθήμερο σύστημα και αμείβονται με ημερομίσθιο, δεν απασχοληθούν το Σάββατο 6 Ιανουαρίου, αμείβονται με ημερομίσθιο θα λάβουν ένα ημερομίσθιο επιπλέον.
- 2) στις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν, οι εργαζόμενοι-ες που εργάζονται με πενθήμερο σύστημα και η εργασία τους που

παρέχεται το Σάββατο 6 Ιανουαρίου 2024 αποτελεί την 6η ημέρα εργασίας της εβδομάδας, με την επιφύλαξη και των λοιπών ρυθμίσεων της νομοθεσίας, η διάρκειά της απασχόλησής τους δεν μπορεί να υπερβεί τις 8 (οκτώ) ώρες και το καταβαλλόμενο σύμφωνα με τις παραπάνω προσαυξήσεις ημερομίσθιο τους προσαυξάνεται περαιτέρω κατά 40%,

ΠΟΤΕ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ ΤΟ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

■ Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21 Δεκεμβρίου 2023.

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 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 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



Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

Τρόπος αμοιβής Αργιών Χριστουγέννων και Πρωτοχρονιάς 2023

www.kepea.gr

Τηλ. 210 00 83 630

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>

Το ΚΕΠΕΑ για τη διευκόλυνσή σας έχει δημιουργήσει 9 σύντομες ηχητικές ερωτοαπαντήσεις για το Δώρο Χριστουγέννων που μπορείτε να τις ακούσετε στο

παρακάτω link: <https://www.kepea.gr/syntomes-erotoapantiseis-gia-to-doro-xristougennon>

Για εκ περιτροπής εργασία:

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

Μπορείτε επίσης να κατεβάσετε την APP εφαρμογή μας:

- Για Android από το Play Store πατώντας εδώ:
- Για Ios από το App Store πατώντας εδώ:

[1] 'Σχετική νομοθεσία: Οι διατάξεις της νομοθεσίας για την Κυριακή αργία και τις υποχρεωτικές αργίες, το χρόνο εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων και τις εξαιρέσεις από αυτές (ανάλογα με τη δραστηριότητα και τη φύση των εργασιών) περιέχονται στα άρθρα 193-209 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 80/2022, Α' 222). Οι διατάξεις για το Δώρο Χριστουγέννων περιέχονται στα άρθρα 135 επ. του ΠΔ 80/2022 και στο άρθρο 1 Εθνικής Γενικής ΣΣΕ 2010-2012, άρθρο 1 ΕΓΣΣΕ 2022.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2024 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Πίνακες διαμόρφωσης κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με προσαυξήσεις τριετιών και επιδόματος γάμου

Η ΓΣΕΕ με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ) ενημερώνει τους-τις εργαζόμενους-ες ιδιωτικού δικαίου για την επαναφορά από 1n-1-2024 του πλαισίου καταβολής του επιδόματος προϋπηρεσίας:

1. Από την 1n.1.2024 καταργείται με το άρθρο 33 παρ.8 του ν. 5053/2023 (Α' 158) η διάταξη του άρθρου 4 της ΠΥΣ 6/2012 για την οριζόντια αναστολή κάθε κανονιστικής διάταξης, βάσει της οποίας προβλεπόταν η προσαύξηση των αποδοχών των εργαζομένων λόγω προϋπηρεσίας. Η κατάργηση αυτή δεν είναι οριστική, καθώς το ίδιο άρθρο 33 στις παρ.6 και 7 ορίζει ότι σε τρία χρόνια, δηλαδή την 1n.1.2027, θα ανασταλεί αυτοδικαίως η προσαύξηση των αποδοχών των εργαζομένων λόγω προϋπηρεσίας, εφόσον η ανεργία υπερβεί το 10% και μέχρι να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%. Επίσης με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου μπορούν να αποφασίζονται και σε κάθε άλλη περίπτωση, οι όροι αναστολής της προσαύξησης των αποδοχών με τα επιδόματα προϋπηρεσίας, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη την εξέλιξη της ανεργίας και του πληθωρισμού, στο πλαίσιο της διαδικασίας καθορισμού του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου μονομερώς από την Κυβέρνηση, όπως προβλέφθηκε με μνημονιακή διάταξη το 2012 (ν. 4093/2012).

2. Σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν. 5053/2023:

■ Από την 1n.1.2024 αίρεται η αναστολή και επανέρχεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπερι-

λαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, η οποία επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αριθμ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (άρθρο 33 παρ.1).

■ Για την εφαρμογή των ανωτέρω, των οποίων η αναστολή αίρεται, ισχύουν τα εξής:

α) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από τη 14n.2.2012, όπως η προϋπηρεσία αυτή είχε διαμορφωθεί τη 14n.2.2012 οπότε και ανεστάλη η συμπλήρωσή της, συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά από την 1n.1.2024.

β) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από τη 14n.2.2012, ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 1n.1.2024 (άρθρο 33 παρ.2).

■ Ειδικώς για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από τη 14n.2.2012 και μετά από την 1n.1.2024. Η κατά τα ανωτέρω προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας καθορίζεται ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις (3) τριετίες και συνολικά σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία εννέα (9) ετών και άνω.

β) Για τους εργατοτεχνίτες, με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι (6) τριετίες και συνολικά τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία δεκαοκτώ (18) ετών και άνω (άρθρο 33 παρ.3).

■ **Αν οι καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές είναι υπέρτερες των νόμιμων αποδοχών**, οι αυξήσεις, οι προσαυξήσεις και τα ποσά εν γένει που προκύπτουν από την εφαρμογή των ανωτέρω, **συμψηφίζονται με τη διαφορά** που προκύπτει μεταξύ καταβαλλόμενων και νόμιμων αποδοχών, με την καταβολή της οποίας εξοφλούνται ολοσχερώς ή μερικώς (άρθρο 33 παρ.4).

■ **Για το χρονικό διάστημα από τη 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023 καμία αξίωση δεν γεννάται**, ούτε οφείλονται αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως αναφέρονται ανωτέρω, ούτε επιτρέπεται να υπολογιστεί προϋπηρεσία που έχει διανυθεί από τη 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023 (άρθρο 33 παρ.5).

3. Η ΓΣΕΕ επισημαίνει περαιτέρω τα ακόλουθα:

■ **Οι επιμέρους Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές)** περιέχουν συνήθως όρους για τις θέσεις και τις ειδικότητες τις οποίες ρυθμίζουν και για τις **προϋποθέσεις αναγνώρισης και προσμέτρησης της προϋπηρεσίας** των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει σχετική αναφορά στην οικεία ΣΣΕ, ο γενικός κανόνας που αφορά στους-τις αμειβόμενους-ες με βάση τον κατώτατο μισθό/ημερομίσθιο είναι ότι οι προσαυξήσεις λόγω χρόνου εργασίας καταβάλλονται για την προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα.

■ **Οι εργαζόμενοι-ες μπορούν να αναζητήσουν:**

α) στοιχεία της απασχόλησης και του χρόνου ασφάλισής τους μέσω του my ERGANI και του my ΕΦΚΑ με τη χρήση των κωδικών πρόσβασής τους στο TAXIS

β) στοιχεία Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από τις ιστοσελίδες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας

γ) πιστοποιητικό εργασίας από τον εργοδότη για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας τους κατά τη λήξη της σύμβασής τους. Μόνο εάν το ζητήσουν ειδικά οι εργαζόμενοι-ες βεβαιώνεται η ποιότητα της εργασίας τους και η διαγωγή τους. Η παραίτηση των εργαζομένων από το δικαίωμά τους αυτό είναι άκυρη (άρθρα 14, 319 ΠΔ 80/2022, άρθρα 678-679 ΑΚ).

■ Στους-ις **εργαζόμενους-ες καταβάλλεται επίδομα γάμου 10%**, το οποίο αποτελεί **κατοχυρωμένο κατώτατο όριο προστασίας όλων των εργαζομένων τόσο μέσω των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ** (ΔΔΔΔ Αθ 10/1976, ΕΓΣΣΕ 1988, ΕΓΣΣΕ 1989, ΕΓΣΣΕ 2013, ΕΓΣΣΕ 2014, ΕΓΣΣΕ 2022), **όσο και μέσω του νόμου** (άρθρο 2 ν. 1767/1988, 20 παρ.2 ν. 1849/1989, 16 παρ.1 ν. 435/1976). Συνεπώς λόγω της διπλής του νομικής φύσης τόσο ως όρου της ΕΓΣΣΕ με κανονιστική ισχύ όσο και ως τυπικού νόμου, δεσμεύει, ως κανόνας δικαίου, το σύνολο των εργοδοτών της χώρας (σχετ. Εγκύκλιος ΓΣΕΕ υπ.αριθμ. 5/2013).

Ακολουθούν οι πίνακες διαμόρφωσης του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου από 1ης/1/2023:

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ-ΤΡΙΕΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ Από 1/1/2024	
	ΑΓΑΜΟΙ-ΕΣ	ΕΓΓΑΜΟΙ-ΕΣ
Χωρίς προϋπηρεσία	34,84	38,32
Με 1 τριετία	36,58	40,07
Με 2 τριετίες	38,32	41,81
Με 3 τριετίες	40,07	43,55
Με 4 τριετίες	41,81	45,29
Με 5 τριετίες	43,55	47,03
Με 6 τριετίες	45,29	48,78

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΜΙΣΘΟΙ Από 1/1/2024	
	ΑΓΑΜΟΙ-ΕΣ	ΕΓΓΑΜΟΙ-ΕΣ
Χωρίς προϋπηρεσία	780,00	858,00
Με 1 τριετία	858,00	936,00
Με 2 τριετίες	936,00	1.014,00
Με 3 τριετίες	1.014,00	1.092,00

4. Η ΓΣΕΕ υπενθυμίζει επίσης ότι:

- Η άρση της επιβληθείσας με το άρθρο 4 της μνημονιακής ΠΥΣ 6/2012 αναστολής χορήγησης των πολυετιών, η οποία επαναλήφθηκε για τις τριετίες του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου με το ν. 4093/2012, **πρέπει να είναι πραγματική, με αναδρομικότητα από τότε που επιβλήθηκε και χωρίς όρους και προϋποθέσεις**, που χάνονται μέσα στις στρεβλώσεις αλληλοαναιρούμενων μνημονιακών ρυθμίσεων και εντείνουν τις ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων, τους οποίους εν τέλει θα οδηγήσει μαζικά στα δικαστήρια.
- Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης οφείλει να προχωρήσει χωρίς καθυστέρηση και απρόσκοπτα τις διαδικασίες κήρυξης ως γενικά υποχρεωτικών των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ,

για τις οποίες έχει ήδη ζητηθεί ή θα ζητηθεί να εκκινήσει η διαδικασία επέκτασης της κανονιστικής τους ισχύος.

- **Καλούμε την Κυβέρνηση να προχωρήσει άμεσα στην επαναφορά και αποκατάσταση του καθορισμού του κατώτατου μισθού/ ημερομισθίου μέσω της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, μέσω ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και με καθολική ισχύ για όλους τους-ις εργαζόμενους-ες στην επικράτεια, διαδικασία που ζητούμε να διασφαλισθεί από το νόμο ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2022/2041 για τους κατώτατους μισθούς.** Εφόσον η κορυφαία αυτή συλλογική διαδικασία επανέλθει θα αποτελέσει κρίσιμο μέτρο επίτευξης της απαιτούμενης ευρείας κάλυψης του 80% των εργαζομένων στη χώρα από ΣΣΕ.
- **Το επίδομα προϋπηρεσίας αποτελεί κορυφαία κατάκτηση των εργαζομένων:**
 - Η καταβολή επιδόματος προϋπηρεσίας (οι λεγόμενες «τριετίες»), κατοχυρώθηκε ως κατώτατο όριο προστασίας όλων των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου της χώρας με κανονιστική ισχύ (δηλαδή ισχύ νόμου) **μαζί με τον κατώτατο μισθό/ ημερομισθίο από τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.** Με διανομοτικές διατάξεις στις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ από το 1975 και μετά, τα επιδόματα προϋπηρεσίας/τριετιών αυξήθηκαν σταδιακά, μέσω ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαμορφώθηκαν ως εξής: **3 τριετίες με προσαύξηση 10% για τους υπαλλήλους (συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω) και 6 τριετίες με προσαύξηση 5% για τους εργατοτεχνίτες (συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω).**
 - Οι ρυθμίσεις για την καταβολή επιδόματος προϋπηρεσίας αποτελούν διαχρονικά σταθερό σημείο αναφοράς για τη ρύθμι-

ση των αποδοχών και την προσαύξησή τους με βάση την προϋπηρεσία των εργαζομένων μέσω των υπόλοιπων ειδών ΣΣΕ, δηλαδή των κλαδικών, των ομοιοεπαγγελματικών και των επιχειρησιακών, οι οποίες μπορεί να περιέχουν ρυθμίσεις για την καταβολή επιδομάτων με συντομότερο χρόνο προϋπηρεσίας (πχ στη διαιτία, στο έτος κλπ.), είτε υψηλότερες αποδοχές και προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας.

- Η ΓΣΕΕ μαζί με Ομοσπονδίες, Εργατικά Κέντρα και πρωτοβάθμια σωματεία όρθωσαν ανάχωμα υπεράσπισης των επιδομάτων τριετιών (για την προϋπηρεσία μέχρι την 14-2-2012) 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. Το Συμβούλιο της Επικρατείας με την υπ.αριθμ. 148/2022 απόφασή του απέρριψε ως απαράδεκτη την αίτηση ακύρωσης, επιβεβαιώνοντας ότι η υποχρέωση καταβολής των προσαυξήσεων των τριετιών, αποτελεί ζήτημα που ρυθμίζεται ευθέως από το νόμο, που παράγει νομική δέσμευση για καταβολή των επιδομάτων τριετιών, αφού οι αντίστοιχες νομοθετικές διατάξεις για τις τριετίες είναι νομικά δεσμευτικές για τους εργοδότες. Υπενθυμίζουμε ότι ήδη η ΓΣΕΕ είχε δικαιωθεί το 2017 από το Συμβούλιο της Ευρώπης, το οποίο με απόφασή του αρμόδιου ελεγκτικού του οργάνου, αναγνώρισε, ανάμεσα σε άλλες, ως αντικείμενες στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, τις μειώσεις του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου και τις διακρίσεις σε βάρος των νέων εργαζομένων.

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 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-pliροφοresis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Συμπεράσματα από τη Σύνοδο κορυφής του ΟΗΕ για το κλίμα COP28 στο Ντουμπάι

Μετά από δύο εβδομάδες έντονων διαπραγματεύσεων, η σύνοδος κορυφής του ΟΗΕ για το κλίμα, COP28 κατέληξε σε συμφωνία. Η φετινή Σύνοδος κορυφής είχε μια από τις μεγαλύτερες συμμετοχές σε σχέση με παλαιότερες συναντήσεις, με 97000 εγγεγραμμένους συμμετέχοντες (επίσημοι αντιπρόσωποι χωρών, παρατηρητές και μέσα μαζικής ενημέρωσης).

Αν και η συμφωνία υστερούσε σε ό,τι αφορά τις φιλοδοξίες για το κλίμα, το παγκόσμιο συνδικαλιστικό κίνημα πέτυχε τη συμπερίληψη αναφοράς στα εργασιακά δικαιώματα, στο Πρόγραμμα Εργασίας Δίκαιης Μετάβασης που εγκρίθηκε στο COP28. Αυτό έγινε για πρώτη φορά στις διαπραγματεύσεις για το κλίμα και είναι μια σημαντική αναγνώριση της συνεχιζόμενης προσπάθειας που αναλαμβάνουν τα συνδικάτα σ' όλο τον κόσμο για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής.

Ωστόσο, η απουσία οποιασδήποτε αναφοράς στους εργαζομένους και στα συνδικάτα στη βασική COP28 «Global Stocktake», η οποία παρακολουθεί την πρόοδο σε χώρες σε όλο τον κόσμο, αποτελεί σημαντική παράλειψη και υποδεικνύει το μέγεθος της προσπάθειας που απαιτείται για να διασφαλιστεί η ένταξή της τα επόμενα χρόνια.



Ανυποχρητικό είναι το γεγονός ότι παραμένουν σημαντικά κενά όσον αφορά στην παγκόσμια φιλοδοξία να διατηρηθεί η άνοδος της παγκόσμιας θερμοκρασίας κάτω από τους 1,5 βαθμούς Κελσίου, Παραμένει η έλλειψη συνολικής απόφασης για πλήρη δέσμευση με τα συνδικάτα για τη μετάβαση από τα ορυκτά καύσιμα και σε άλλους ζωτικούς τομείς δράσης για το κλίμα, κάτι που εμποδίζει την πρόοδο, καθώς κινδυνεύει να αφήσει πίσω τους εργαζόμενους και την κοινωνία.

Αν και ο σχηματισμός του Ταμείου Απωλειών και Ζημιών είναι ένα θετικό βήμα, πρέπει να καταβλη-

θούν προσπάθειες για να διασφαλιστεί ότι θα χρηματοδοτηθεί επαρκώς για να στηρίξει τις λιγότερο πλούσιες χώρες να επενδύσουν σε έργα μετριασμού που θα μειώσουν τις επιπτώσεις της υπερθέρμανσης του πλανήτη και θα ελαχιστοποιήσουν τη ζημιά που έχει ήδη γίνει στις ζωές των ανθρώπων, τα μέσα διαβίωσης, τις υποδομές και την κοινωνία ως σύνολο.

Η ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με τα Ευρωπαϊκά και Διεθνή συνδικάτα δίνει το παρών με την ελπίδα πως οι προκλήσεις που θα είναι ορατές στο άμεσο μέλλον θα μπορέσουν να αντιμετωπιστούν με μεγαλύτερη

Απολογισμός Δράσεων 2024

πίεση στους υπευθύνους άσκησης πολιτικής, τόσο εντός Ελλάδας όσο και στα ευρωπαϊκά όργανα.

Συνεδρίαση Γενικού Συμβουλίου ΓΣΕΕ

Συνεδριάζει το προσεχές **Σάββατο 27 Ιανουαρίου στις 9:00 το πρωί** στο ξενοδοχείο Radisson Blu Park Hotel Athens (Λεωφ. Αλεξάνδρας 10), το Γενικό Συμβούλιο της ΓΣΕΕ.

Το Γενικό Συμβούλιο, θα λάβει αποφάσεις και θα καθορίσει τις αντιδράσεις της Συνομοσπονδίας απέναντι στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι της χώρας και γενικότερα ολόκληρη η ελληνική κοινωνία.

Στο διεκδικητικό πλαίσιο της ΓΣΕΕ, είναι μεταξύ άλλων οι αυξήσεις τους μισθούς ώστε να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν την ακρίβεια, η επαναφορά της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και του προσδιορισμού του κατώτατου μισθού από τους κοινωνικούς φορείς καθώς και η αποκατάσταση όλων των προτεραιοτήτων του συλλογικού εργατικού δικαίου.

Αποφάσεις Γενικού Συμβουλίου ΓΣΕΕ

Συνεδρίασε σήμερα το Γενικό Συμβούλιο της ΓΣΕΕ και αποφάσισε το πρόγραμμα δράσης της Συνομοσπονδίας το επόμενο διάστημα με κορύφωση την 24ωρη Γενική απεργία στις 17 Απριλίου.

Άμεσα, κλιμάκια των συνδικάτων με επικεφαλής στελέχη της Συνομοσπονδίας θα ξεκινήσουν στοχευμένες παρεμβάσεις σε 30 νομούς της χώρας, με ενημερώσεις εργαζομένων και επισκέψεις σε χώρους εργασίας, ενώ ετοιμάζονται ήδη τηλεοπτικά και ραδιοφωνικά σποτ ώστε να επικοινωνηθούν τα αιτήματα και οι διεκδικήσεις του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Στο επίκεντρο των διεκδικήσεων είναι οι αυξήσεις των μισθών, η λήψη άμεσων μέτρων για την

αντιμετώπιση της ακρίβειας, η πάταξη της αισχροκέρδεια καθώς και η επαναφορά των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Με βασικό σύνθημα

“ΟΙ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΘΕΟ

ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΑ ΤΑΡΤΑΡΑ

ΘΕΛΟΥΜΕ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ

ΘΕΛΟΥΜΕ ΠΙΣΩ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΜΑΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

ΚΑΙ ΤΑ ΘΕΛΟΥΜΕ ΤΩΡΑ”,

η ΓΣΕΕ απαιτεί:

- Αύξηση μισθών, πέραν του κατώτατου μισθού, για την προστασία της αγοραστικής δύναμης των χαμηλών και μεσαίων εισοδημάτων νοικοκυριών. Οι μισθοί δεν είναι η αιτία της τρέχουσας πληθωριστικής έξαρσης. Οι εργαζόμενοι και οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες είναι τα θύματα αυτής της πληθωριστικής κρίσης κερδών.
- Άμεσα επαναφορά της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και του προσδιορισμού του κατώτατου μισθού από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες και αποκατάσταση όλων των προτεραιοτήτων του συλλογικού εργατικού δικαίου (επέκταση συλλογικών συμβάσεων, συρροή, μετενέργεια κλπ.).
- Αυστηρό θεσμικό έλεγχο και διαφάνεια του τρόπου διαμόρφωσης του κόστους, των τιμών και των περιθωρίων κέρδους σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα με την ουσιαστική ενίσχυση της επιτροπής ανταγωνισμού.
- Πάταξη της κερδοσκοπίας σε όλες τις επιχειρήσεις βασικών κλάδων παραγωγής και εμπορίας βασικών αγαθών διατροφής και έκτακτη φορολογία επί των κερδών αλυσίδων super market και επιχειρήσεων ενέργειας και μεταφορών και τραπεζών.
- Μείωση του ΦΠΑ για ένα χρόνο σε βασικά είδη διατροφής και διατίμηση σε βασικά αγαθά πρώτης ανάγκης των νοικοκυριών όπως, βρε-

φικό γάλα, παστεριωμένο γάλα, δημητριακά, τυρί, αλλαντικά, κοτόπουλο, χοιρινό ζυμαρικά, όσπρια, λαχανικά, βρεφικές πάνες, προϊόντα προσωπικής υγιεινής και απορρυπαντικά.

- Τιμηριοποίηση των φορολογικών κλιμακίων ώστε οι ονομαστικές αυξήσεις μισθών και εισοδημάτων να μην εξανεμίζονται με την αύξηση των φόρων.
- Τιμηρική αναπροσαρμογή όλων των κοινωνικών επιδομάτων και παροχών.
- **Διεύρυνση των δικαιούχων επιδότησης ενοικίου βάσει εισοδηματικών και κοινωνικών κριτηρίων για να αντιμετωπιστεί το υψηλό κόστος στέγασης ειδικά σε νέα ζευγάρια και φοιτητές. Δημιουργία δημόσιου αποθεματικού κοινωνικών κατοικιών.**

Την ημέρα της 24ωρης Γενικής Απεργίας στις 17 Απριλίου, θα πραγματοποιηθούν και συλλαλητήρια τόσο στην Αθήνα, κεντρικό πανελλαδικό συλλαλητήριο όσο και σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας.

Ενδιάμεση Έκθεση 2023 του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία και απασχόληση

Το **Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ** δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την **Ενδιάμεση Έκθεση του 2023 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση**.

Το πλήρες κείμενο της Ενδιάμεσης Έκθεσης 2023 έχει αναρτηθεί στο site του ΙΝΕ ΓΣΕΕ inegsee.gr & της ΓΣΕΕ www.gsee.gr και είναι διαθέσιμο και στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://bit.ly/30entMS>

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΕΚΘΕΣΗ 2023

Βασικά συμπεράσματα και εμπειρικά ευρήματα της Ενδιάμεσης Έκθεσης

- Το α' εξάμηνο του 2023, το πραγματικό ΑΕΠ της ελληνικής οικονομίας συνέχισε να αυξάνε-

ται με ικανοποιητικούς ρυθμούς. Όμως, η δυναμική αυτή φαίνεται να εξαντλείται το γ' τρίμηνο του 2023, όταν η μεταβολή του πραγματικού ΑΕΠ της Ελλάδας αρχίζει να σταθεροποιείται. Επιπλέον, κατά το διάστημα αυτό επανεμφάνισταν μακροοικονομικές ανισορροπίες που δημιουργούν αβεβαιότητα ως προς τις προοπτικές της οικονομίας.

- Η αποκλιμάκωση των διεθνών τιμών ενέργειας επέτρεψε την προσαρμογή του εμπορικού ισοζυγίου. Ωστόσο, το εννιάμηνο Ιανουάριος-Σεπτέμβριος του 2023 η Ελλάδα κατέγραψε εμπορικό έλλειμμα ύψους 4,7% του ΑΕΠ, έναντι πλεονάσματος ύψους 3,9% στην Ευρωζώνη.
- Από το α' τρίμηνο του 2023 κι έπειτα, η πραγματική κατανάλωση είναι ουσιαστικά στάσιμη λόγω του κύματος ακρίβειας που διάβρωσε την αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών. Έχοντας ως δεδομένο ότι ο πληθωρισμός στα τρόφιμα και στα μη βιομηχανικά είδη παραμένει υψηλός και οι πραγματικές αμοιβές σχεδόν για το σύνολο των εργαζομένων συρρικνώνονται, η εκτίμησή μας είναι ότι η κατανάλωση δεν θα παρουσιάσει κάποια αξιοσημείωτη μεταβολή το προσεχές διάστημα, εκτός κι αν γίνουν ουσιαστικές παρεμβάσεις για μια ισχυρή αποκατάσταση της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών.
- Από το 2021 κι ύστερα, η πορεία του πραγματικού ακαθάριστου σχηματισμού παγίου κεφαλαίου καθορίζεται σε σημαντικό βαθμό από τις επενδύσεις σε κατοικίες και σε άλλες κατασκευές. Παρατηρείται μια αναδιάρθρωση του τύπου των επενδύσεων υπέρ των μη παραγωγικών, αφού οι επενδύσεις, πλην αυτών σε κατασκευές, μετά την αύξηση περίπου 1 δισ. ευρώ το 2021, παραμένουν σχετικά στάσιμες και κυμαίνονται μεταξύ 4,1 δισ. ευρώ και 4,3 δισ. ευρώ ανά τρίμηνο.
- Το 2022 οι ελληνικές επιχειρήσεις κατέγραψαν ένα σχετικά υψηλό κέρδος μετά φόρων, τόκων και αποσβέσεων ως ποσοστό του ΑΕΠ σε

Απολογισμός Δράσεων 2024

σχέση με τα άλλα κράτη-μέλη στην ΕΕ, αλλά και το χαμηλότερο ποσοστό επενδύσεων και ταυτόχρονα τη μεγαλύτερη μείωση του λόγου μηχανολογικός εξοπλισμός και οπτικά συστήματα προς ώρες εργασίας. Η επιτάχυνση της καταβολής των πόρων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανασυγκρότησης, σε συνδυασμό με την προώθηση της ψηφιοποίησης στην παραγωγική διαδικασία, την ενίσχυση των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) και της κάλυψης του δικτύου τους, τις στοχευμένες περιβαλλοντικές φορολογικές και επιδοματικές πολιτικές, την εφαρμογή μιας βιομηχανικής πολιτικής που θα επικεντρώνεται στην παραγωγική αναδιάρθρωση και στη μείωση του χρόνου εργασίας με άξονα την 35ωρη εργασία, εκτιμάται ότι θα οδηγήσει συνδυαστικά σε υψηλότερες παραγωγικές επενδύσεις, παραγωγικότητα, διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα και ποιότητα απασχόλησης, βελτιώνοντας αισθητά τις προοπτικές της οικονομίας.

- Όσον αφορά τον δείκτη δημοσιονομικής φερεγγυότητας της οικονομίας, το 2024 αναμένεται να αναβαθμιστεί, δίχως όμως ο δημόσιος τομέας να ανακτήσει το καθεστώς ενισχυμένης φερεγγυότητας που διατηρούσε την περίοδο 2016-2019 και απώλεσε το 2020 με το ξέσπασμα της πανδημίας. Ταυτόχρονα, η βελτίωση του δείκτη φερεγγυότητας του δημόσιου τομέα επιδρά αρνητικά στον αντίστοιχο δείκτη των νοικοκυριών, καθώς στην ελλειμματική θέση αυτού του τομέα οφείλεται ουσιαστικά η χρηματοδότηση τόσο του δημοσιονομικού ισοζυγίου όσο και του πλεονάσματος των επιχειρήσεων και του εξωτερικού τομέα. Η έξοδος από αυτή την ασταθή, μακροοικονομικά και κοινωνικά, κατάσταση μπορεί να συντελεστεί μόνο μέσω της ενίσχυσης των παραγωγικών επενδύσεων και της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας.
- Η παραπάνω διαπίστωση αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς η Ελλάδα εξακολουθεί να αντι-

μετωπίζει σημαντικές δημοσιονομικές προκλήσεις. Σε αυτές συγκαταλέγονται: η επαναφορά των δημοσιονομικών περιορισμών και η επικείμενη εφαρμογή του νέου πλαισίου δημοσιονομικής διαχείρισης της ΕΕ, η αβεβαιότητα σχετικά με τη διάρκεια και την ένταση του πληθωριστικού σοκ υπό το φως μάλιστα των πρόσφατων ανησυχητικών γεωπολιτικών εξελίξεων στη Μέση Ανατολή, η νέα γεωοικονομική πραγματικότητα, την οποία διαμορφώνει η μετάβαση πολλών οικονομιών στην ατζέντα της ενίσχυσης της στρατηγικής τους αυτονομίας, καθώς και η κλιματική κρίση και οι ραγδαίοι μετασχηματισμοί που λαμβάνουν χώρα στο τεχνο-οικονομικό υπόδειγμα της παγκόσμιας οικονομίας ως συνέπεια της ανάδυσης νέων mega-trends (αυτοματοποίηση, ψηφιοποίηση κ.ά.).

- Παρά τη σημαντική αποκλιμάκωσή του το εννιάμηνο Οκτώβριος 2022-Ιούνιος 2023, ο ρυθμός αύξησης του Γενικού Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΓΔΤΚ) παραμένει υψηλός, συμπιέζοντας περαιτέρω το πραγματικό εισόδημα και την αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών. Δεδομένου του υψηλού μεριδίου τους στη συνολική καταναλωτική δαπάνη, και συνεπώς στο βιοτικό επίπεδο των νοικοκυριών, ιδιαίτερα ανησυχητική τους τελευταίους μήνες είναι η εξέλιξη των τιμών στην κατηγορία «Διατροφή και μη αλκοολούχα ποτά».
- Τον Δεκέμβριο του 2023 ο πληθωρισμός σε ετήσια βάση στην κατηγορία «Διατροφή και μη αλκοολούχα ποτά» στην Ελλάδα ήταν ο δεύτερος υψηλότερος μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ-27, παρά το γεγονός ότι η χώρα μας κατέγραψε συνολικό πληθωρισμό οριακά υψηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ-27. Ο υψηλός τιμάριθμος στη συγκεκριμένη κατηγορία αγαθών συνεχίζει να περιορίζει την αγοραστική δύναμη, ειδικά των νοικοκυριών με χαμηλά και μεσαία εισοδήματα, τα οποία είναι αναγκασμένα είτε να αυξήσουν περισσότερο τις δαπάνες τους

για να διατηρήσουν την κατανάλωσή τους είτε, εφόσον δεν διαθέτουν αποταμιεύσεις, να περιορίσουν την κατανάλωσή τους, γεγονός που συνιστά υποβάθμιση του βιοτικού τους επιπέδου.

- Μπορεί οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού σε συνδυασμό με τα κυβερνητικά μέτρα για την αντιμετώπιση του κύματος ακρίβειας να περιορίσαν ως έναν βαθμό τις αρνητικές πιέσεις που άσκησε ο πληθωρισμός στην κατανάλωση κυρίως των πιο ευάλωτων νοικοκυριών, ωστόσο δεν ήταν επαρκή ώστε να αποτρέψουν την επιδείνωση του βιοτικού τους επιπέδου, όπως καταγράφεται στις μεταβολές της ποσότητας των βασικών αγαθών που καταναλώθηκαν.
- Μεταξύ 2021 και 2022 τα νοικοκυριά με τη χαμηλότερη δαπάνη μείωσαν τη μέση μηνιαία ποσότητα ενέργειας που κατανάλωσαν (θέρμανση κύριας κατοικίας, υγραέριο, ηλεκτρισμός), όμως η δαπάνη τους αυξήθηκε υπέρμετρα σε σχέση με τα υπόλοιπα νοικοκυριά. Στο ίδιο διάστημα, τα νοικοκυριά χαμηλής και μεσαίας δαπάνης περιορίσαν δραστικά την ποσότητα λαχανικών, ψαριών και ζυμαρικών που κατανάλωσαν, αλλά η δαπάνη τους σε αυτά τα προϊόντα αυξήθηκε σημαντικά, τάση που ήταν πιο έντονη στα φτωχότερα νοικοκυριά. Σε βασικά αγαθά, όπως το ψωμί, τα φτωχότερα νοικοκυριά δεν είχαν τη δυνατότητα να περιορίσουν την ποσότητα που κατανάλωσαν, επομένως επιβαρύνθηκαν περισσότερο. Μεγάλη ήταν η πτώση στην ποσότητα κρέατος που καταναλώθηκε σχεδόν για το σύνολο των νοικοκυριών, ενώ ιδιαίτερα άνηση ήταν η επίδραση του πληθωρισμού στην κατανάλωση τυριού.
- Η πράσινη μετάβαση σε μια οικονομία μηδενικών ρύπων απαιτεί μια ταχεία διαρθρωτική αλλαγή στο παραγωγικό, στο τεχνολογικό και στο καταναλωτικό πρότυπο της χώρας, με στόχο τον περιορισμό των ρυπογόνων δραστηριοτήτων υψηλής έντασης εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα και την ενίσχυση των δραστηριοτήτων

παραγωγής προϊόντων φιλικότερων στο περιβάλλον.

- Η πράσινη μετάβαση δημιουργεί μακροοικονομικές προκλήσεις όσον αφορά την πορεία του εξωτερικού ισοζυγίου, τα φορολογικά έσοδα, τη δημιουργία εισοδήματος και απασχόλησης.
- Η Ελλάδα παρουσιάζει υψηλή έκθεση και στις τρεις διαστάσεις της πράσινης μετάβασης (εξωτερική, φορολογική και κοινωνικοοικονομική). Συγκεκριμένα, εκτιμάται ότι, με βάση την υπάρχουσα παραγωγική και τεχνολογική διάρθρωση της οικονομίας, οι ρυπογόνες δραστηριότητες παραγωγής συμβάλλουν στο 21,6% των καθαρών της εξαγωγών, στο 10,7% των φορολογικών της εσόδων, στο 7% του εισοδήματος από εργασία και στο 6% της συνολικής απασχόλησης.
- Παράλληλα, η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από χαμηλό Δυναμικό Πράσινης Πολυπλοκότητας (GCP), γεγονός που υποδηλώνει περιορισμένες δυνατότητες παραγωγής τεχνολογικά πολύπλοκων πράσινων εμπορευμάτων υψηλής ανταγωνιστικότητας. Ταυτόχρονα, χαρακτηρίζεται από χαμηλή κάλυψη κοινωνικής προστασίας.
- Ο συνδυασμός υψηλού μακροοικονομικού κινδύνου, χαμηλού Δυναμικού Πράσινης Πολυπλοκότητας και χαμηλής κάλυψης κοινωνικής προστασίας καθιστά την Ελλάδα ευάλωτη στις πιθανές επιπτώσεις της πράσινης - μετάβασης, καθώς αδυνατεί να υποκαταστήσει άμεσα τις υπάρχουσες ρυπογόνες δραστηριότητες, ενώ παρέχει μόνο περιορισμένη κοινωνική προστασία στον κόσμο της εργασίας που θα πληγεί κατά τη διάρκεια αυτής της μετάβασης. Ο άμεσος σχεδιασμός μιας βιώσιμης –οικονομικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά– βιομηχανικής και αναπτυξιακής στρατηγικής καθίσταται επιτακτικός.

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ

Εκδήλωση της ΓΣΕΕ για την ακρίβεια

Η ΓΣΕΕ σε συνεργασία με την Ένωση Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδος της Συνομοσπονδίας, πραγματοποιεί την ερχόμενη Τρίτη 13 Φεβρουαρίου στις 10:30 π.μ., εκδήλωση με θέμα **“Η ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΣΤΟ ΘΕΟ- ΠΩΣ ΤΑ ΚΕΡΔΗ ΤΗΣ ΑΠΛΗΣΤΙΑΣ ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΤΙΜΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΧΩΡΑΦΙ ΣΤΟ ΡΑΦΙ”**.

Η εκδήλωση θα γίνει στο ξενοδοχείο Radisson Blu Park Hotel Athens (Λ.Αλεξάνδρας 10) και πραγματοποιείται στο πλαίσιο των δράσεων της Συνομοσπονδίας, με φόντο τη Γενική Απεργία στις 17 Απριλίου.

Η ΓΣΕΕ για το νομοσχέδιο για τα ομόφυλα ζευγάρια

Η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ομόφυλων συζύγων και γονέων στην εργασία δεν είναι «παροχή και προνόμιο», αλλά θεμελιώδες δικαίωμα, που ορθά πρέπει να αποκατασταθεί.

Ο σεβασμός της αξίας και της προσωπικότητας όλων των εργαζομένων χωρίς διακρίσεις, η ισότιμη πρόσβασή τους στο σύνολο των εργατικών δικαιωμάτων και η απρόσκοπτη πρόσβασή τους στις ελεγκτικές Αρχές για την καταγγελία των παράνομων διακρίσεων σε βάρος τους από την εργοδοσία (ιδιωτική και κρατική) αποτελούν κυρίαρχο αίτημα της ΓΣΕΕ με προτεραιότητα και στα αιτήματα των πανελλαδικών απεργιακών κινητοποιήσεων και στο διεκδικητικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη σύναψη της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ.

Η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας – Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της υποδέχεται θετικά

ως βασικό μέρος της οφειλόμενης προσαρμογής της νομοθεσίας το κατατεθέν στη Βουλή Σχέδιο Νόμου για την «Ισότητα στον πολιτικό γάμο, τροποποίηση του Αστικού Κώδικα και άλλες διατάξεις». Η θετική μας αυτή στάση θα μπορούσε από μακρό χρόνο να δηλωθεί εάν λειτουργούσε στο Υπουργείο Εργασίας το, πάνω από 10 χρόνια ανενεργό, Τμήμα για την Ισότητα φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και να εξειδικευθεί με προτάσεις στον προγραμματισμό των ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας, εάν δεν σταματούσε τη λειτουργία του το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή.

Για τις προωθούμενες διατάξεις που αφορούν στην προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι **η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ομόφυλων συζύγων και γονέων αφορά στην ισότιμη πρόσβασή τους όχι σε «παροχές και προνόμια», αλλά σε θεμελιώδη εργατικά δικαιώματα, τα οποία ιστορικά κατακτήθηκαν και βελτιώθηκαν ως κατώτατα όρια προστασίας της εργασίας, μέσω των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ**, όπως η ισότιμη χορήγηση της άδειας γάμου (ΕΓΣΣΕ 1993,2000), η ισότιμη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής (ΕΓΣΣΕ 1993), η ισότιμη εφαρμογή όλων των διατάξεων για την προστασία της οικογένειας στους φυσικούς, τους θετούς και τους αναδόχους γονείς (ΕΓΣΣΕ 2000, 2008) και η κατοχύρωση του θεσμικού και καθολικού χαρακτήρα του επιδόματος γάμου και η χορήγησή του σε όλους τους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου (ΕΓΣΣΕ 1988, 2013), την οποία δυστυχώς η προωθούμενη διάταξη αποφεύγει να αναφέρει, **διευρύνοντας έτσι τον κύκλο των εργαζομένων που δεν λαμβάνουν το επίδομα γάμου.**

Η ΓΣΕΕ και με αυτήν την αφορμή τονίζει τον κορυφαίο ρυθμιστικό ρόλο των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ ως ανταπόκριση στα αιτήματα της κοινωνίας

και υιοθέτηση ρυθμίσεων με καθολική δέσμευση για τον έμπρακτο σεβασμό χωρίς διακρίσεις της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, που οφείλει να αποκατασταθεί.

Υπενθυμίζουμε ότι η ΓΣΕΕ έχει καθημερινά στη διάθεση των εργαζομένων και των σωματείων τους τις Δομές της για δωρεάν ενημέρωση και πληροφόρησή τους

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 <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Η πρόταση της ΓΣΕΕ για κατώτατο μισθό 2024

Την πρότασή της για τον κατώτατο μισθό στη χώρα μας το 2024 κατέθεσε σήμερα η ΓΣΕΕ, όπως αυτή διαμορφώθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της Συνομοσπονδίας.



Πρόγραμμα περιοδειών ΓΣΕΕ

Κλιμάκια της ΓΣΕΕ, επισκέπτονται όλη τη χώρα στο πλαίσιο της ενημέρωσης των εργαζομένων για το διεκδικητικό πλαίσιο της 24ωρης Γενικής Απεργίας της Συνομοσπονδίας στις 17 Απριλίου.

Κατά τη διάρκεια των επισκέψεων στις διάφορες πόλεις, σύμφωνα με το παρακάτω πρόγραμμα, θα γίνεται ενημέρωση των εργαζομένων και των πολιτών σε κεντρικές πλατείες, με διανομή έντυπου υλικού σε εμπορικά καταστήματα και επισκέψεις σε εργοστάσια και χώρους εργασίας της κάθε περιοχής.

Σε κάθε πόλη που θα βρίσκονται τα κλιμάκια της ΓΣΕΕ θα γίνονται εκδηλώσεις και συνεντεύξεις τύπου ώστε να επικοινωνηθούν με τον καλύτερο τρόπο τα προβλήματα και τα αιτήματα του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Η ΓΣΕΕ, με κεντρικό σύνθημα:

«Η ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΣΤΟ ΘΕΟ, ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΑ ΤΑΡΤΑΡΑ!

ΘΕΛΟΥΜΕ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ, ΘΕΛΟΥΜΕ ΠΙΣΩ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΜΑΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ!! ΚΑΙ ΤΑ ΘΕΛΟΥΜΕ ΤΩΡΑ!!!»,

στέλνει ξεκάθαρο μήνυμα ότι η κατάσταση με την ακρίβεια που ροκανίζει τα εισοδήματα των μισθωτών, δεν πάει άλλο.

ΟΛΟΙ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ 24ΩΡΗ ΑΠΕΡΓΙΑ ΣΤΙΣ 17 ΑΠΡΙΛΗ

Καμπάνια ΓΣΕΕ για την ακρίβεια και τις διεκδικήσεις των εργαζομένων

Με επισκέψεις κλιμακίων της ΓΣΕΕ σε κάθε νομό της χώρας αλλά και με videospot, ξεκίνησαν οι δράσεις της Συνομοσπονδίας οι οποίες θα κορυφωθούν με τη Γενική Απεργία της ΓΣΕΕ στις 17 Απριλίου.

Ήδη, συνδικαλιστικά στελέχη της Συνομοσπονδίας “οργώνουν” την Ελλάδα, ενημερώνοντας τους εργαζόμενους για τα αιτήματα και τις διεκδικήσεις των

Απολογισμός Δράσεων 2024

συνδικάτων, επισκέπτονται χώρους εργασίας ενώ διανέμεται και έντυπο υλικό σε πλατείες και καταστήματα της κάθε πόλης.

Κόρινθος, Καλαμάτα, Άργος, Σπάρτη, Ναύπακτος και Πρέβεζα είναι μέχρι στιγμής οι περιοχές όπου εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ καλούν δια ζώσης τους εργαζόμενους, σε ενωτική και μαζική συμμετοχή στη Γενική Απεργία της 17ης Απριλίου.

Η ενημέρωση των εργαζομένων εκτός από τις συνεντεύξεις τύπου γίνεται και μέσω videospot στα social media .

Η ηθοποιός Έφη Παπαθεοδώρου, η γνωστή ως “θεοπούλα”, μιλά στην κάμερα της ΓΣΕΕ για την ακρίβεια ενώ παράλληλα στα social media της Συνομοσπονδίας παίζει videospot με τίτλο “Η ακρίβεια στο θεό και οι μισθοί στα τάρταρα”.





Απολογισμός Δράσεων 2024





57 οικογένειες ζητούν απόδοση ευθυνών για τους νεκρούς τους στα Τέμπη-Υπογράφουμε όλοι το σχετικό ψήφισμα

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των οικογενειών των θυμάτων του σιδηροδρομικού δυστυχήματος στα Τέμπη, καθώς και όλων όσων αγωνίζονται για να χυθεί άπλετο φως στα αίτια του δυστυχήματος και να αποδοθούν ευθύνες. Οι ευθύνες πρέπει να αποδοθούν σε όλους όσοι- όσο ψηλά και αν βρίσκονται- εμπλέκονται.

Είναι αδιανόητο, ένα χρόνο μετά το δυστύχημα που κόστισε τις ζωές σε 57 -νέους επί το πλείστον- ανθρώπους, επιβάτες και εργαζόμενους του σιδηροδρόμου, να παρουσιάζονται επαναλήψεις φαινομένων του παρελθόντος, δηλαδή αδιαφάνεια, συγκαλύψεις, μεταθέσεις ευθυνών, καθυστερήσεις, που οδηγούν στη λήθη και η κοινωνία να έχει την πικρή γεύση της ατιμωρησίας των όποιων ισχυρών.

Η Συνομοσπονδία συντάσσεται με όσους υπερασπίζονται τη θέση ότι η ατιμωρησία πολιτικών προσώπων δεν συνάδει με την ηθική, ούτε με τη δημοκρατία, αρετές για τις οποίες είμαστε περήφανοι. Για το λόγο αυτό καλεί τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, καθώς και τις οργανώσεις – μέλη της, να συνυπογράψουν και να επικοινωνήσουν το σχετικό ψήφισμα με το οποίο συγγενείς θυμάτων ζητούν αναθεώρηση του Συντάγματος και την ενεργοποίηση του νόμου περί ευθύνης υπουργών.

Το Link για το ψήφισμα είναι το παρακάτω:

https://www.change.org/p/%CF%84%CF%81%CE%B1%CE%B3%CF%89%CE%B4%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B5%CE%BC%CF%80%CE%B7-2023?recruiter=false&utm_source=share_petition&utm_medium=twitter&utm_campaign=psf_combo_share_

Η ΓΣΕΕ αποχαιρετά την Ιωάννα Ζερβάκη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο της Ιωάννας Ζερβάκη.

Η Ιωάννα Ζερβάκη είχε μακρά και επιτυχημένη συνδικαλιστική δράση. Το 1979 εκλέχθηκε πρόεδρος της ΟΤΟΕ.

Υπήρξε η πρώτη γυναίκα πρόεδρος σε δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο. Από το 1979 έως το 1982 μετείχε και στη Διοίκηση της Συνομοσπονδίας.

Η Ιωάννα Ζερβάκη εκτός από συνδικαλιστική δράση είχε έντονη κοινωνική και πολιτική δράση. Η ενασχόλησή της με τα κοινά για πάρα πολλά χρόνια ήταν άκρως επιτυχημένη, αφήνοντας το προσωπικό της στίγμα με ό,τι καταπιάστηκε. Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους της.

Η νεκρώσιμος ακολουθία θα ψαλεί την προσεχή Πέμπτη στις 11:30 το πρωί στο Ιερό Ναό Ευαγγελισμού Θεοτόκου (στάση μετρό Περιστερί-πλατεία Δημαρχείου).

Επιστολή της ΓΣΕΕ για τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες

Επιστολή στον Πρωθυπουργό, την οποία κοινοποίησε και στην Υπουργό Εργασίας απέστειλε η ΓΣΕΕ, ζητώντας την υπερψήφηση από την Κυβέρνηση της ευρωπαϊκής οδηγίας για την εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες.

Απολογισμός Δράσεων 2024

Η συγκεκριμένη οδηγία, διασφαλίζει τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες, γεγονός που μέχρι σήμερα δυστυχώς δεν συμβαίνει.

Η σχετική επιστολή

Προς

Τον Πρωθυπουργό Κυριάκο Μητσοτάκη

κοιν. Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κ. Δόμνα Μιχαηλίδου

Αξιότιμε κύριε Πρωθυπουργέ,

Με την παρούσα επιστολή απευθυνόμαστε σε εσάς εν όψει της σημαντικής ψηφοφορίας για την Οδηγία που αφορά την εργασία πλατφόρμας, με την ελπίδα ότι η ελληνική κυβέρνηση θα την υπερψηφίσει.

Η συμφωνία αντιπροσωπεύει έναν ισορροπημένο συμβιβασμό μεταξύ διαφορετικών θέσεων που περιμένουν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας και τα εκατομμύρια των εργαζομένων τους για περισσότερα από τέσσερα χρόνια. Σέβεται δε πλήρως όλα τα εθνικά συστήματα και φέρνει ένα ελάχιστο όριο προτύπων στην οικονομία πλατφόρμας.

Μια ολοκληρωμένη διαδικασία για τα άτομα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση στο κατάλληλο καθεστώς απασχόλησης ήταν το κύριο αίτημα του συνδικαλιστικού κινήματος, το οποίο πλέον αντικατοπτρίζεται αναλογικά στη συμφωνία, δίνοντας σε μια εθνική κυβέρνηση τη δυνατότητα να εφαρμόσει το τεκμήριο της απασχόλησης με πλήρη σεβασμό της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής.

Αυτό το ορόσημο θα βάλει τέλος στην εσφαλμένη ταξινόμηση εκατομμυρίων εργαζομένων, θα οδηγήσει σε νέες ποιοτικές θέσεις εργασίας και σε αυξημένο ενδιαφέρον των εργαζομένων για την οικονομία πλατφόρμας. Θα αποφέρει πρόσθετα έσοδα στον εθνικό προϋπολογισμό, καθώς η εσφαλμένη ταξινόμηση έχει ως αποτέλεσμα μεγάλη απώλεια εσόδων για τα κράτη μέλη λόγω των χαμηλότερων φορολογικών εσόδων και του υψηλού κόστους σε

περίπτωση έλλειψης κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, η άρνηση της συμφωνίας θα επιφέρει κανονιστική ανασφάλεια που θα έχει υψηλό κόστος για την οικονομία μας.

Η ανάγκη να διασφαλιστεί ο θεμιτός ανταγωνισμός στην οικονομία πλατφόρμας αποτελεί κοινό αίτημα των εργαζομένων καθώς και των ψηφιακών εργασιακών πλατφορμών.

Η ανταγωνιστικότητα δεν θα πρέπει να προέρχεται από την υποβάθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων. Η οδηγία είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που δεν λειτουργούν με γνήσιους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους δεν θα αποφύγουν τις ευθύνες τους και δεν θα εκτοπίσουν από την αγορά εκείνους που τηρούν τους κανόνες και λειτουργούν μια βιώσιμη επιχείρηση με σεβασμό στα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η μη έγκριση της οδηγίας στο πλαίσιο αυτής της εντολής και ο κίνδυνος να παραμείνει στο νομοθετικό κενό θα αυξήσει τη δυσπιστία των πολιτών προς τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και θα τους οδηγήσει να ψηφίσουν πολιτικά κόμματα που έχουν ως στόχο την υπονόμευση της Ε.Ε.

Η αποδοχή της συμφωνίας είναι ο μόνος τρόπος για να διασφαλιστεί η δίκαιη ανάπτυξη της οικονομίας της πλατφόρμας εργασίας στην Ευρώπη.

Κύριε Πρωθυπουργέ,

Καλούμε την Ελληνική κυβέρνηση να υπερψηφίσει την οδηγία στην επερχόμενη συνεδρίαση στις 6 Μαρτίου και να μη συμβάλει με την αποχή της όπως έγινε στην προηγούμενη ψηφοφορία στις 16 Φεβρουαρίου στην καταψήφισή της.

Περιμένοντας η ελληνική κυβέρνηση να ανταποκριθεί θετικά στο αίτημα των ελλήνων και ευρωπαίων εργαζομένων.

Με τιμή

Γιάννης Παναγόπουλος

Πρόεδρος

Νίκος Φωτόπουλος

Γενικός Γραμματέας

ΜΑΡΤΙΟΣ

Επιστολή ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων για τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες

Κοινή επιστολή στις κυβερνήσεις της Εσθονίας, της Γαλλίας, της Ελλάδος και της Γερμανίας απέστειλαν ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις, μεταξύ των οποίων και η ΓΣΕΕ, ζητώντας τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων όλων των ευρωπαϊκών εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες.

Η ΓΣΕΕ, πριν από λίγες μέρες είχε στείλει ανάλογη επιστολή στον Πρωθυπουργό Κυριάκο Μητσοτάκη και στην Υπουργό Εργασίας Δόμνα Μιχαηλίδου.

Ακολουθεί η σχετική επιστολή

6 Μαρτίου 2024

Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες σε όλη την Ευρώπη καλούν επειγόντως τις κυβερνήσεις της Εσθονίας, της Γαλλίας, της Ελλάδας και της Γερμανίας να στηρίξουν την πολιτική συμφωνία για την Οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμα

Αγαπητέ Πρωθυπουργέ Kallas, Πρωθυπουργέ Attal και Πρωθυπουργέ Μητσοτάκη

Αγαπητέ/ή Υπουργέ Heil, Υπουργέ Riisalo και Υπουργέ Μιχαηλίδου

Αυτή τη στιγμή, απουσιάζει ένα κοινό σύνολο κανόνων της Ε.Ε. για τον τερματισμό της νομικής αβεβαιότητας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και για την αποσαφήνιση των ορίων της χρήσης των ψηφιακών τεχνολογιών στις αγορές εργασίας μας. Τα τελευταία χρόνια, τα εθνικά δικαστήρια προσπάθησαν να καλύψουν το κενό, αλλά αποδείχθηκαν ανεπαρκή. Η νομοθεσία της Ε.Ε. για την προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες είναι απολύτως αναγκαία. Οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες είναι απαραίτητοι για την οικονομία της Ε.Ε., όχι μόνο στη μεταφορά αν-

θρώπων και στην παράδοση γευμάτων αλλά και ως συντονιστές στο διαδίκτυο, σχολιαστές δεδομένων, clickworkers, καθαριστές, προσωρινοί εργαζόμενοι σε γραφεία και όχι μόνο. Ωστόσο, πολύ συχνά αυτοί οι βασικοί πάροχοι υπηρεσιών γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης από το επιχειρηματικό μοντέλο της ψευδούς αυτοαπασχόλησης των εταιρειών πλατφορμών. Αυτό το καταχρηστικό επιχειρηματικό μοντέλο πρέπει να σταματήσει.

Η πολιτική συμφωνία της τελευταίας τριμερούς συζήτησης αποσκοπεί στην καθιέρωση του ορθού καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες: είτε ως μισθωτών είτε ως πραγματικά αυτοαπασχολούμενων. Και αυτό είναι ζωτικής σημασίας για να σταματήσει η λανθασμένη ταξινόμηση εκατομμυρίων εργαζομένων ως ψευδο-αυτοαπασχολούμενων, η οποία επιτρέπει στις εταιρείες πλατφορμών να αποφεύγουν την καταβολή του κατώτατου μισθού, του επιδόματος αδείας ή ασθενείας και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες σε όλη την Ευρώπη σας καλούν επειγόντως να στηρίξετε την πολιτική συμφωνία. Δεν μπορούμε να δεχτούμε το επιχειρηματικό μοντέλο που χρησιμοποιούν οι εταιρείες πλατφορμών για να αποφεύγουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και το οποίο υπονομεύει τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας. Η οικονομία πλατφόρμας ξεπερνά τη διανομή τροφίμων και τη μεταφορά επιβατών – περιλαμβάνει όλες τις μορφές εργασίας, είτε πρόκειται για εργάτες είτε για υπαλλήλους.

Επιπλέον, η πολιτική συμφωνία καθιερώνει τη διαφάνεια στη χρήση των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης. Σήμερα, πολύ συχνά τα αλγοριθμικά συστήματα διαχείρισης χρησιμοποιούνται από τις εταιρείες πλατφορμών για να αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους ως εμπόρευμα. Όμως η εργασία δεν είναι εμπόρευμα. Επομένως, είναι επείγουσα ανά-

Απολογισμός Δράσεων 2024

γκη να προστατευθούν οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες από την παραβίαση του δικαιώματός τους στην ιδιωτικότητα, την αποδυνάμωση της προστασίας από τους κινδύνους στον χώρο εργασίας και την επιβολή αδιαφανών αλγοριθμικών αποφάσεων που υπονομεύουν το εισόδημα και τις μελλοντικές προοπτικές τους, οδηγώντας σε νομική, κοινωνική και διοικητική ανασφάλεια.

Το ευρωπαϊκό κοινωνικό-οικονομικό μας μοντέλο πρέπει να είναι δίκαιο και βιώσιμο. Δεν μπορεί να δομηθεί αφήνοντας ελεύθερο πεδίο δράσης στις εταιρείες που καταπατούν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Σας καλούμε να μην αφήσετε εκατομμύρια σκληρά εργαζόμενους ανθρώπους εκτεθειμένους στην εκμετάλλευση.

Ήρθε η ώρα να μεριμνήσετε για τους εργαζόμενους στις πλατφόρμες. Σας καλούμε να στηρίξετε την πολιτική συμφωνία μεταξύ της βελγικής Προεδρίας του Συμβουλίου και των διαπραγματευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, στις 11 Μαρτίου στο Συμβούλιο Απασχόλησης, Κοινωνικής Πολιτικής, Υγείας και Καταναλωτών (EPSCO).

Με τιμή

Petra Bolster –Damen

Γραμματέας Διεθνών Σχέσεων της FNV

Επίσης εκ μέρους των:

DGB, Γερμανία

EAKL, Εσθονία

ΓΣΕΕ, Ελλάδα

CGT, Γαλλία

CGT Μεταφορών, Γαλλία

TPN, Γαλλία

ABVV-FGTB, Βέλγιο

ACV-CSC, Βέλγιο

CMKOS, Τσεχική Δημοκρατία

ELSU, Ιρλανδία

CGIL, Ιταλία

ZSSS, Σλοβενία

FNV Riders United, Ολλανδία

8 Μάρτη 2024 Παγκόσμια Ημέρα Γυναίκας

Με κεντρικό μήνυμα ότι **η ισότητα στην εργασία δεν είναι προνόμιο, ούτε παροχή του Κράτους ή των εργοδοτών στις γυναίκες, αλλά θεμελιώδες δικαίωμα**, η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – Κοινωνικών Δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ, κάνουμε εικόνα και ήχο, μέσα από το φετινό βίντεο – μήνυμά μας (Δείτε εδώ: <https://youtu.be/J99SvImPXzs>), την κραυγή και την αγωνία των γυναικών, στον καθημερινό τους αγώνα για ένα ισότιμο και καλύτερο μέλλον.

Μια υπόκωφη κραυγή μέσα στον αγώνα για οικονομική και κοινωνική επιβίωση, που υπάρχει ένα βήμα πίσω από τα φώτα της δημοσιότητας, των κοινωνικών εκδηλώσεων, των επισημοτήτων, των εταιρικών βραβεύσεων και των πολυσέλιδων εκθέσεων για την πρόοδο της νομοθεσίας στη χώρα μας, όπου βρίσκεται η μαύρη τρύπα της εργασιακής καθημερινότητας, που απειλεί τις γυναίκες, που ακόμα αποζητούν ένα ισότιμο και καλύτερο μέλλον.

Αφιερώνουμε το βίντεο στις γυναίκες που πίστεψαν στη δύναμή τους, εμπιστεύθηκαν τα σωματεία και δώσαμε μαζί τη μάχη κόντρα στην εργοδοσία, κρατική ή ιδιωτική, για εργασία με αξιοπρέπεια και ισότητα. Στόχος μας καμία να μην μείνει πίσω, καμία να μην νιώσει μόνη, στεκόμαστε στο πλάι.

Ο ακόλουθος δεκάλογος θέσεων και διεκδικήσεων αποτυπώνει τη κοινή μας μακρόχρονη πορεία:

1. Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι αόρατες. Τα συνδικάτα ΟΧΙ. Εμείς ΟΧΙ. Έλα έγκαιρα να μας πεις την καταγγελία σου να πάμε εμείς ή μαζί σου στην Επιθεώρηση

- Εργασίας. Στηρίξου στη δύναμη του σωματίου σου, της Ομοσπονδίας σου, του Εργατικού Κέντρου της περιοχής σου.
2. Εκπροσωπούμε επάξια και δυναμικά τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους στις εργατικές και ασφαλιστικές διαφορές.
 3. Παλεύουμε για την αποκατάσταση του συνόλου των ρυθμίσεων και της καθολικής δέσμευσης της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, που αποτέλεσε για δεκαετίες οδηγό για την προώθηση της ισότητας, της ίσης αμοιβής για εργασίας με ίσους όρους και μισθολογική διαφάνεια. Παλεύουμε για την αποκατάσταση όλων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας με πλήρη αναγνώριση των δικαιωμάτων μας από την προϋπηρεσία, την επαγγελματική μας ειδίκευση, την οικογενειακή μας κατάσταση, την υγεία και την ασφάλειά μας από τον κίνδυνο στην εργασία και τις επαγγελματικές ασθένειες. Ενώνουμε τη δύναμή μας με τα ευρωπαϊκά και τα διεθνή συνδικάτα για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των γυναικών στην εργασία και την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών.
 4. Με φυσικό τρόπο, με υιοθεσία ή με αναδοχή, με αναπηρία ή όχι, τα παιδιά μας είναι η ζωή μας. Ενημέρωσέ μας για διακρίσεις που οφείλονται στους λόγους αυτούς. Παλεύουμε για την προστασία της οικογενειακής μας ζωής χωρίς διακρίσεις και απαιτούμε δημόσιες υποστηρικτικές δομές σε όλη τη χώρα προσβάσιμες σε όλους.
 5. Μας ρωτάνε πριν πιάσουμε δουλειά αν έχουμε σκοπό να παντρευτούμε ή όχι, να κάνουμε παιδιά ή όχι. Απαιτούν από εμάς να εργαζόμαστε σαν να μην έχουμε παιδιά και ταυτόχρονα να μεγαλώνουμε παιδιά σαν να μην δουλεύουμε. Η προσωπική μας ζωή είναι δική μας. Ενημερωνόμαστε δωρεάν από τη ΓΣΕΕ, τις Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα για τα δικαιώματά μας. Διεκδικούμε μαζί χωρίς φόβο την επαγγελματική μας αξία χωρίς διακρίσεις.
 6. Οι γονείς μας μεγάλωσαν με κόπο και στερήσεις. Και έρχεται η ώρα να τους φροντίσουμε. Όχι γιατί πρέπει, αλλά γιατί θέλουμε. Μαθαίνουμε για τα δικαιώματά μας και διεκδικούμε μαζί ισότιμη διευκόλυνσή μας στη φροντίδα ασθενών συγγενών μας. Απαιτούμε δημόσιες υποστηρικτικές δομές σε όλη τη χώρα, προσβάσιμες σε όλους.
 7. Είμαστε ίσες και ίσοι ανεξάρτητα από τη φυλή, την εθνική καταγωγή, την ηλικία, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία. Τα συνδικάτα μπορούμε να φέρουμε στο φως τις πολλαπλές διακρίσεις. Σπάμε τη σιωπή. Αξιοποιούμε τον Οδηγό της ΓΣΕΕ <https://gsee.gr/deltia-tyrou/25-noemvri-pagkosmia-imeragiatin-eksaleipsi-tis-vias-kata-ton-gynaiakon/> για την υποστήριξη των θυμάτων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία από τα σωματεία, τις Ομοσπονδίες, τα Εργατικά Κέντρα.
 8. Θέλουμε εργασία με σεβασμό της προσωπικότητάς μας. Τα συνδικάτα λέμε όχι στην ηθική παρενόχληση, όχι στον εργασιακό εκφοβισμό και στην εξουθένωση της αξιοπρέπειας και της υγείας των εργαζομένων. Ενημέρωσέ μας έγκαιρα για άσκηση παρενόχλησης ή και βίας σε βάρος σου. Μαζί θα αντιμετωπίσουμε το θράσος και την αυθαιρεσία πιο αποτελεσματικά.
 9. Θέλουμε έγκαιρη και αποτελεσματική προστασία των γυναικών από την ανισότητα και τις διακρίσεις, όπου και εάν εργάζονται, χωρίς εμπόδια στην πρόσβασή τους στις Αρχές, όπως η γλώσσα καταγραφής της καταγγελίας, η ξεχωριστή εξέταση των καταγγελιών για παρενόχληση/βία από αυτές για παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων, η μη συνεξέταση της διάστασης της υγείας και της ασφάλειας. Ενημέρωσε μας για τα εμπόδια στην προσφυγή σου στις Αρχές στο isotita@gsee.gr
 10. Απαιτούμε θεσμική ενημέρωση και συμμετοχή της ΓΣΕΕ για τον απαιτούμενο κοινωνικό έλεγχο, διαφάνεια και λογοδοσία στη διαμόρφωση

Απολογισμός Δράσεων 2024

των πολιτικών για την ισότητα, την εφαρμογή τους και τους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας. Στην Ελλάδα του 2024 η πολιτική για το φύλο και την έμφυλη ισότητα δεν μπορεί να αποτελεί σκιώδες αντικείμενο μοιρασμένο επιμέρους Υπουργεία, αλλά να αυτονομηθεί και να αποκτήσει επιτέλους τον απαιτούμενο οριζόντιο συντονιστικό ρόλο στο σύνολο των πολιτικών.

Πληροφορήσου δωρεάν για τα δικαιώματά σου από τις Δομές πληροφόρησης της ΓΣΕΕ και έλα να διεκδικήσουμε μαζί την ισότητα και την αξιοπρέπεια στην εργασία!

Η ΓΣΕΕ είναι δίπλα σου είναι κάθε μέρα:

- Με τη **Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – Κοινωνικών Δικαιωμάτων**. Ενημέρωσέ μας ότι έχεις προσφύγει στις Αρχές για διάκριση σε βάρος σου, βία και παρενόχληση στην εργασία στο isotita@gsee.gr
- Με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ kepea.gr
- Με το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>.

ΓΙΑΤΙ Η ΔΥΝΑΜΗ ΕΙΝΑΙ ΣΤΟ ΜΑΖΙ!

Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα πέτυχαν τελικά τη ρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων στις ψηφιακές πλατφόρμες

Μετά από συντονισμένη προσπάθεια των ευρωπαϊκών συνδικάτων στην οποία πρωτοστάτησε η ΓΣΕΕ, τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπερψήφισαν την οδηγία η οποία ρυθμίζει και διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες.

Οι έντονες πιέσεις της Συνομοσπονδίας προς την Ελληνική Κυβέρνηση απέδωσαν, με αποτέλεσμα να

δώσει το πράσινο φως υπερψηφίζοντας τη σχετική οδηγία ανταποκρινόμενη στο αίτημα χιλιάδων εργαζομένων.

Με τη συγκεκριμένη οδηγία άνθρωποι που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών θα μπορούν πλέον να αμείβονται τουλάχιστον με τον κατώτατο το μισθό, να λαμβάνουν επιδόματα και φυσικά να ασφαλιζονται.

Η απόφαση αυτή είναι καθοριστικής σημασίας και τώρα οι εθνικές κυβερνήσεις μεταξύ των οποίων και της χώρας μας, θα πρέπει να προσαρμοστούν για την γρήγορη εφαρμογή της.

Ακολουθεί η ανακοίνωση της ΣΕΣ

ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Εργασία σε πλατφόρμες: το τέλος της ψευδούς αυτοαπασχόλησης είναι πλέον εφικτό

Εκατομμύρια άνθρωποι που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών πρόκειται επιτέλους να λάβουν κατώτατους μισθούς, επιδόματα ασθενείας και να αποκτήσουν και άλλα δικαιώματα που συνδέονται με την προστασία της απασχόλησής τους, μετά τη σημερινή υιοθέτηση της οδηγίας για την εργασία σε πλατφόρμες από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Τα συνδικάτα πέτυχαν να συμπεριληφθεί στην οδηγία το τεκμήριο της απασχόλησης με την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Αντί μεμονωμένοι εργαζόμενοι να περνούν από χρονοβόρες δικαστικές διαδικασίες για να αποδείξουν ότι είναι εργαζόμενοι, εναπόκειται πλέον στις εταιρείες πλατφορμών να αποδείξουν ότι δεν είναι εργαζόμενοι.

Η οδηγία αναγνωρίζει επίσης τον ρόλο των συνδικάτων σε όλες τις πτυχές της οικονομίας πλατφόρμας, όπου περιλαμβάνονται και θέματα όπως η διαχείριση αλγορίθμων. Παρά τις εκκλήσεις για αποδυνάμωση αυτών των διατάξεων, αυτές δεν επηρεάστηκαν από πολυάριθμες επιθέσεις γεγονός που επιβεβαιώνει την επιτακτική ανάγκη για συλλογικές διαπραγματεύσεις στην οικονομία πλατφόρμας.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, ο αριθμός των ανθρώπων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών πρόκειται να αυξηθεί σε 43 εκατομμύρια μέχρι το τέλος του τρέχοντος έτους.

Κανείς εργαζόμενος μόνος Κανείς εργαζόμενος στο δρόμο

Η ΓΣΕΕ, κατά τη συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της 14ης Μαρτίου 2024, συζήτησε το θέμα των απολύσεων που ανακοινώθηκαν προσφάτως στους εργαζόμενους των Ναυπηγείων Ελευσίνας, δια στόματος του επικεφαλής της εταιρείας ONEX και που έχουν προγραμματιστεί για τον επόμενο μήνα.

Η Συνομοσπονδία δηλώνει την κατηγορηματική αντίθεσή της σε οποιοδήποτε σχεδιασμό απολύσεων και μη επαναπρόσληψης των υφιστάμενων εργαζομένων στα Ναυπηγεία Ελευσίνας. Ανάπτυξη, εξυγίανση και απολύσεις είναι έννοιες ασύμβατες μεταξύ τους. «Αναγέννηση» της Ναυπηγικής Βιομηχανίας με απώλεια της τεχνογνωσίας του έμπειρου και εξειδικευμένου προσωπικού δε νοείται και είναι θνησιγενής.

Η ΓΣΕΕ απαιτεί από τη νέα ιδιοκτήτρια των Ναυπηγείων Ελευσίνας να σεβαστεί τους εργαζόμενους και τα εργασιακά τους δικαιώματα, ενώ αναλαμβάνει πρωτοβουλία αποστέλλοντας επιστολές συνάντησης προς τα συναρμόδια Υπουργεία (Εργασίας, Άμυνας και Ανάπτυξης) με βασικό αίτημα την επαναπρόσληψη όσων εκ των υφιστάμενων εργαζομένων επιθυμούν να συνεχίσουν στο νέο εταιρικό σχήμα. Με διασφαλισμένο όμως το σύνολο των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και με την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας που θα προστατεύει τα δικαιώματα αυτά.

Να μην κλείσει το εργοστάσιο υαλουργίας στο Αιγάλεω

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται το πλευρό των εργαζομένων

στο εργοστάσιο ΓΙΟΥΛΑ στο Αιγάλεω, στους οποίους αιφνιδιαστικά σήμερα ανακοινώθηκε ότι θα βρεθούν στο δρόμο, αφού η Διοίκηση της εταιρείας αποφάσισε να βάλει λουκέτο στην επιχείρηση. Ο όμιλος υαλουργίας ΒΑ, ο οποίος βρίσκεται πίσω από τη συγκεκριμένη επιχείρηση, επικαλείται ζημίες για το μοναδικό εργοστάσιο που έχει στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα περίπου 300 οικογένειες να μείνουν χωρίς εισόδημα. Μάλιστα, για να προχωρήσει γρήγορα στην εκκαθάριση πρότεινε στους εργαζόμενους τη διπλάσια αποζημίωση από τη νόμιμη, ώστε να υπογράψουν οικειοθελείς αποχωρήσεις, μένοντας όμως εκτός ταμείου ανεργίας. Η ΓΣΕΕ, ζητά την άμεση παρέμβαση των συναρμόδιων Υπουργείων Εργασίας και Ανάπτυξης ώστε να βρεθεί άμεσα λύση και το εργοστάσιο να συνεχίσει τη λειτουργία του μέσω του νέου επενδυτή.

Δεν είναι δυνατόν ο δεύτερος υαλουργικός όμιλος στον κόσμο, με εργοστάσια σ' όλη την Ευρώπη και όχι μόνον, να κλείνει το μοναδικό εργοστάσιο στην Ελλάδα, εργοστάσιο που λειτουργεί πάνω από 70 χρόνια, έχοντας μάλιστα προσωπικό που στην πλειοψηφία του εργάζεται στην επιχείρηση για τουλάχιστον 20 χρόνια.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας παντού και μισθοί αντίστοιχοι των αναγκών μας

Την ώρα που η ακρίβεια έχει γίνει θηλιά στο λαιμό των εργαζομένων, με τον πληθωρισμό να έχει εξαντλήσει τα εισοδήματά τους και την αγοραστική τους δύναμη να βρίσκεται στα τάρταρα, την ώρα που η ΓΣΕΕ έχει τεκμηριωμένα καταθέσει πρόταση για αύξηση στο 60% του διάμεσου μισθού που είναι το κατώφλι της φτώχειας συν την αύξηση της παραγωγικότητας και τον εκτιμώμενο πληθωρισμό, την ώρα που η Ελλάδα είναι πρώτη στη συμμετοχή των επιχειρηματικών κερδών στο εθνικό εισόδημα αλλά προτελευταία στους μισθούς των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, η Κυβέρνηση ανακοινώνει κατώ-

Απολογισμός Δράσεων 2024

τατο μισθό αναντίστοιχο των αναγκών των εργαζομένων. Αυξήσεις που σε καμία περίπτωση δε διασφαλίζουν συνθήκες στις οποίες ένας εργαζόμενος που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό, δε θα βρίσκεται κάτω από το κατώφλι της φτώχειας και θα έχει ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο.

Εμείς δε ζητάμε ενίσχυση από τον κρατικό προϋπολογισμό, ζητάμε αυξήσεις από τους εργοδότες μας για την αντιμετώπιση της ακρίβειας. Ζητάμε πίσω τα εργαλεία συλλογικής διαπραγμάτευσης μέσω της επαναφοράς του θεσμικού πλαισίου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Η ΓΣΕΕ έχει λάβει απόφαση και διοργανώνει με δράσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη σε όλη τη χώρα, Γενική Απεργία για τις 17 Απριλίου.

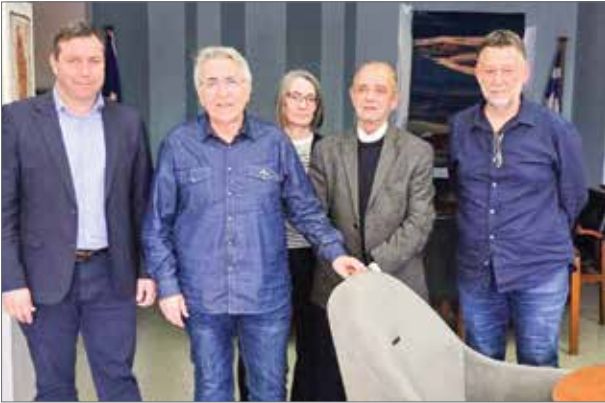
Κλιμάκια της Συνομοσπονδίας έχουν μέχρι στιγμής επισκεφτεί περίπου 30 πόλεις της Ελλάδας, επικοινωνώντας τα αιτήματα και τις διεκδικήσεις με στόχο τη μαζική και ενωτική συμμετοχή στην απεργία του Απριλίου.

Οι εργαζόμενοι και αυτό το μήνυμα είναι σαφές, δε μπορούν να πορευθούν με μισθούς στα τάρταρα και με την ακρίβεια στα ύψη.





Απολογισμός Δράσεων 2024





Απολογισμός Δράσεων 2024





ΑΠΡΙΛΙΟΣ

Δεκτό το αίτημα της ΓΣΕΕ για συγκοινωνιακή διασύνδεση της ΒΙ.ΠΕ Σίνδου με τη Θεσσαλονίκη

Ένα σημαντικό αίτημα χιλιάδων εργαζομένων στη Βιομηχανική Περιοχή της Σίνδου για συγκοινωνιακή διασύνδεση με τη Θεσσαλονίκη, ικανοποιείται από τη Διοίκηση του ΟΑΣΘ κατόπιν αιτήματος της ΓΣΕΕ.

Η ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Θεσσαλονίκης και το Σωματείο των εργαζομένων στον Οργανισμό Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης, απέστειλε τον περασμένο μήνα επιστολή στη Διοίκηση του Οργανισμού διεκδικώντας το σχεδιασμό τακτικών δρομολογίων λεωφορείων που θα εισέρχονται εντός της ΒΙ.ΠΕ, ώστε οι χιλιάδες εργαζόμενες και εργαζόμενοι των δραστηριοποιούμενων εκεί επιχειρήσεων να μετακινούνται φθηνά και με ασφάλεια.

Το θέμα έθεσε σήμερα στη Διοίκηση του ΟΑΣΘ και ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος, ο οποίος βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη ως επικεφαλής του κλιμακίου της Συνομοσπονδίας, στο πλαίσιο των δράσεων της ΓΣΕΕ για τη μαζική συμμετοχή στην απεργία στις 17 Απριλίου.

Στη συνάντηση τονίστηκε εκ νέου η αναγκαιότητα λεωφορειακής διασύνδεσης της ΒΙ.ΠΕ με το κέντρο



της πόλης και αντίστροφα, με δεδομένο το γεγονός ότι χιλιάδες εργαζόμενοι ταλαιπωρούνται καθημερινά αφού χρειάζονται από 2 έως και 5 συγκοινωνίες για να φτάσουν στην εργασία τους. Παράλληλα υφίστανται μεγάλη οικονομική επιβάρυνση αφού σε πολλές περιπτώσεις αναγκάζονται να μετακινούνται με τα οχήματά τους. Η κίνηση αυτή βοηθά επίσης στην αποσυμφόρηση των οδικών δικτύων και περιορίζει την ταλαιπωρία χιλιάδων οδηγών λόγω των έργων του Flyover.

Η Διοίκηση του ΟΑΣΘ κατανοώντας το δίκιο αίτημα, ανταποκρίθηκε άμεσα προχωρώντας σε δρομολόγια διασύνδεσης.

Η Συνομοσπονδία, εκφράζει την ικανοποίηση της για αυτή την εξέλιξη και δηλώνει ότι ο αγώνας για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ανθρώπων της εργασίας, είναι πολυεπίπεδος και καθημερινός.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Νίκου Παΐζη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο ενός σπουδαίο ερευνητή, οραματιστή της εκπαίδευσης, ενός πολύτιμου συνεργάτη και φίλου, του καθηγητή Νίκου Παΐζη .

Μετά από πολύμηνη και δύσκολη μάχη ο Νίκος Παΐζης έφυγε από τη ζωή, αφήνοντας πίσω του σημαντικό έργο όχι μόνο στην Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδος ως κορυφαίος συνδικαλιστής αλλά και στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Συνομοσπονδίας, του οποίου ήταν επικεφαλής ερευνών και επιστημονικός σύμβουλος. Οι γνώσεις του αλλά κυρίως ο τρόπος που τις μετέδιδε και οι χαρακτηριστικές του αναλύσεις, θα μείνουν αξέχαστες για όλους όσοι είχαμε την τύχη να συνεργαστούμε μαζί του.

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



Απολογισμός Δράσεων 2024



Συνέντευξη Τύπου και σύσκεψη συνδικαλιστικών στελεχών

Η ΓΣΕΕ θα πραγματοποιήσει την Πέμπτη 11 Απριλίου στις 11:00 το πρωί Συνέντευξη Τύπου για την προγραμματισμένη Γενική Απεργία της Συνομοσπονδίας, την Τετάρτη 17 Απριλίου.

Η Συνέντευξη, θα γίνει στα γραφεία της ΓΣΕΕ όπου παράλληλα θα διεξαχθεί και ευρεία σύσκεψη συνδικαλιστικών στελεχών με στόχο τον καλύτερο δυνατό συντονισμό για την επιτυχία της Απεργίας.



Απαράδεκτη και προκλητική η προσφυγή του ΟΑΣΘ κατά της απεργίας της ΓΣΕΕ

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απαράδεκτη και εξόχως αντεργατική απόφαση της Διοίκησης του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης να προσφύγει πλέον απευθείας κατά της ΓΣΕΕ και κατά της αυριανής 24ωρης Γενικής Απεργίας της Συνομοσπονδίας, ζητώντας να κηρυχθεί παράνομη και καταχρηστική.

Η ΓΣΕΕ απαιτεί την απόσυρση αυτής της προκλητικής για το σύνολο των αγωνιζόμενων εργαζομένων της χώρας αγωγής, που επί της ουσίας στρέφεται κατά όλων εκείνων που δίνουν καθημερινή μάχη για την επιβίωσή τους.

Τα ερωτήματα για τη συγκεκριμένη κίνηση είναι

πολλά τα οποία επιβάλλεται να απαντηθούν πολιτικά, όπως πολιτικά πρέπει να αναληφθεί και η ευθύνη για αυτή την πρωτοφανή και απαράδεκτη ενέργεια της Διοίκησης του ΟΑΣΘ.

Είναι μία «αυθόρμητη» απόφαση ενός Οργανισμού που εποπτεύεται από το Υπουργείο Μεταφορών; Ή αποτελεί την πειθαρχημένη εφαρμογή του ανταπεργιακού μοτίβου δικαστικών προσφυγών του ΟΑΣΘ, το οποίο μόλις πρόσφατα απορρίφθηκε πανηγυρικά με απόφαση του Εφετείου Θεσσαλονίκης, θωρακίζοντας το δικαίωμα στην απεργία και τη συμμετοχή των εργαζομένων;

Για ποιο λόγο ένας Οργανισμός με τέτοια ψευδοεπιχειρήματα προσφεύγει στη δικαιοσύνη κατά μιας απεργίας που προκήρυξε η ανώτατη Τριτοβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση της χώρας;

Απολογισμός Δράσεων 2024

Ποια είναι η θέση του Υπουργείου Μεταφορών γι' αυτή την ενέργεια;

Ο Υπουργός Μεταφορών συμφωνεί ή διαφωνεί με τη Διοίκηση του ΟΑΣΘ;

Ως Συνομοσπονδία αδυνατούμε να πιστέψουμε ότι μια τέτοια ενέργεια λαμβάνει χώρα «αυθόρμητα» και δίχως πολιτική προτροπή.

Ο κόσμος της εργασίας είναι αντιμέτωπος με πολλά και σοβαρά προβλήματα που δεν μπορούν να αμφισβητηθούν από κανέναν Οργανισμό ακόμη και αν οι αγωγές γίνονται με Κυβερνητικές ευχές ή προτροπές.

Αύριο όλες και όλοι συμμετέχουμε κανονικά στην 24ωρη Γενική Πανελλαδική Απεργία της ΓΣΕΕ. Όλες και όλοι στην απεργιακή συγκέντρωση στην Πλατεία Κλαυθμώνος, στις 11π.μ στην Αθήνα και στις συγκεντρώσεις των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων.

24ωρη Γενική Απεργία ΓΣΕΕ

Δυναμικό και αγωνιστικό παρών έδωσαν σήμερα οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι μετείχαν στην 24ωρη Γενική Απεργία της ΓΣΕΕ και στο Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας στην πλατεία Κλαυθμώνος.

Με βασικό σύνθημα “θέλουμε πραγματικές αυξήσεις- θέλουμε πίσω τις Συλλογικές μας Συμβάσεις και τα θέλουμε τώρα”, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στις ομιλίες τους τόνισαν την αναγκαιότητα να ληφθούν άμεσα μέτρα για την αντιμετώπιση της ακρίβειας και να καταργηθούν οι μνημονιακές ρυθμίσεις που εμποδίζουν τις Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις. Μαζί με ανέργους και συνταξιούχους, οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα ένωσαν για ακόμη μία φορά τη φωνή διαμαρτυρίας τους ενάντια στην κρίση διαβίωσης που βιώνει κάθε ελληνική οικογένεια.

Οι διαδηλωτές μετά την ολοκλήρωση των ομιλιών στην πλατεία Κλαυθμώνος πραγματοποίησαν πορεία στη βουλή όπου και επέδωσαν ψήφισμα διαμαρτυρίας.

Η Συνομοσπονδία, θα συνεχίσει τον αγώνα της έως ότου τα δίκαια αιτήματα του κόσμου που εκπροσωπεί, γίνουν πράξη.

Το Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης επιβεβαίωσε τη νομιμότητα της γενικής απεργίας της ΓΣΕΕ

Απορρίφθηκε στο σύνολό της, από το Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης, η αγωγή του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης (ΟΑΣΘ) κατά της ΓΣΕΕ και του επιχειρησιακού σωματείου του Οργανισμού, με την οποία ζητούσε να κηρυχθεί παράνομη και καταχρηστική η σημερινή 24ωρη γενική απεργία της Συνομοσπονδίας.

Η απαράδεκτη και προκλητική ενέργεια της διοίκησης του ΟΑΣΘ να προσβάλει δικαστικά την απεργιακή κινητοποίηση που προκήρυξε η ανώτατη τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας για την προστασία των δικαιωμάτων του κόσμου της εργασίας, έπεσε στο κενό.

Το Πρωτοδικείο απέρριψε όλους τους ισχυρισμούς του ΟΑΣΘ και επιβεβαίωσε τη νομιμότητα της γενικής απεργίας της ΓΣΕΕ, που καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων της χώρας και έκρινε, μεταξύ άλλων, ότι για τη συμμετοχή των υποκείμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων στην απεργία της ΓΣΕΕ δεν απαιτείται ιδιαίτερη απόφαση των συλλογικών οργάνων τους.

Σε ένα περιβάλλον επιδεινούμενης νομοθετικής και νομολογιακής απορρύθμισης του δικαιώματος απεργίας, η απόφαση του Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης αποτελεί ένα από τα λιγοστά παραδείγματα δικαστικής κρίσης, που σέβεται το απεργιακό δικαίωμα σε αρμονία με τη συνταγματική προστασία του.

Τετάρτη 1 Μάη-Εργατική Πρωτομαγιά 2024

Η ΓΣΕΕ καλεί σε μαζική συμμετοχή στις πρωτομα-

γιάτικες απεργιακές συγκεντρώσεις που πραγματοποιούνται την Τετάρτη 1η Μάη σ' όλη τη χώρα.

Στην Αθήνα, η Συγκέντρωση της ΓΣΕΕ και του Εργατικού Κέντρου Αθήνας θα γίνει στις 11 π.μ. στην πλατεία Κλαυθμώνος.

Η Πρωτομαγιά, γνωστή και ως Ημέρα της Εργατικής Πρωτομαγιάς ή Διεθνής Ημέρα των Εργατών, έχει μεγάλη σημασία για τους εργαζόμενους γιατί αποτελεί μια ημέρα αναγνώρισης των δικαιωμάτων της εργατικής τάξης και των προσπαθειών για βελτίωση των συνθηκών εργασίας παγκοσμίως.

Η Πρωτομαγιά του 2024 βρίσκει για μια ακόμα χρονιά τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους της χώρας αντιμέτωπους με μια άνευ προηγουμένου κρίση διαβίωσης. Η ακρίβεια, η κοινωνική φτώχεια, ο περιορισμός εργασιακών δικαιωμάτων, η επισφάλεια και η ανασφάλεια στους χώρους εργασίας, είναι οι κυρίαρχες συνέπειες των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Η 1η Μάη εκτός από ημέρα μνήμης και τιμής για τους πρωτοπόρους αγωνιστές της εργατικής τάξης είναι και ημέρα αγώνα και απεργίας των εργαζομένων.

Η Πρωτομαγιά υπενθυμίζει και τιμά τις επιτυχίες και τις θυσίες των εργαζομένων στην ιστορία, όπως η μείωση των ωρών εργασίας, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, και η θέσπιση του οκτώωρου. Αναδεικνύει το δικαίωμα στην εργασία και στις δικαιοεργασιακές συνθήκες, κάτι που είναι θεμελιώδες για την κοινωνική δικαιοσύνη και την οικονομική ασφάλεια. Συμβολίζει την αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων ανά τον κόσμο και ενισχύει την έννοια της κοινής αγωνίας και των κοινών στόχων για καλύτερες συνθήκες για όλους. Παρέχει μια ευκαιρία για τους εργαζόμενους να αναδείξουν τρέχοντα θέματα και προκλήσεις στον εργασιακό χώρο, όπως η ανισότητα, η ανεργία, και οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας.

Για αυτό το λόγο αγωνιζόμαστε για ένα παρόν και ένα μέλλον καλύτερο για εμάς και τα παιδιά μας.

Χωρίς ακρίβεια, κοινωνική φτώχεια, εργασιακή ανασφάλεια και ανισότητες.

Αυτή την ιστορική μέρα, ενώνουμε τη φωνή μας και όλοι μαζί δίνουμε αγωνιστικό, απεργιακό παρών στο κάλεσμα των συνδικάτων την Τετάρτη 1η Μάη.

Η 1η Μάη είναι απεργία

Η ΓΣΕΕ, δίνει στη δημοσιότητα την αίση και την διακήρυξη της 24ΩΡΗΣ Απεργίας που με απόφασή της προκήρυξε για την 1η Μάη.

Για τα συνδικάτα, η Πρωτομαγιά είναι ημέρα Απεργίας και όχι μεταφερόμενης αργίας. Η ΓΣΕΕ δεν «διεκδικεί» από τις εκάστοτε Κυβερνήσεις να κηρύσσουν ως Αργία την 1η ΜΑΗ και μάλιστα μεταφερόμενη και περιφερόμενη.

Καλούμε όλους τους εργαζόμενους, τους συνταξιούχους, τους ανέργους, στην 24ωρη Γενική Απεργία για την Εργατική Πρωτομαγιά, την Τετάρτη 1η Μαΐου και στο Συλλαλητήριο των Συνδικάτων, στις 11.00 το πρωί στην Πλατεία Κλαυθμώνος και στα Συλλαλητήρια των Εργατικών Κέντρων.

Με σύνθημα: «Παντού οκτώωρο, παντού δικαιώματα, ο αγώνας συνεχίζεται!»

ΑΓΩΝΙΖΟΜΑΣΤΕ ΓΙΑ:

**ΕΙΡΗΝΗ, ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ, ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ,
ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ, ΙΣΟΤΗΤΑ**

**ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ
ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ**

**ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΜΕ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΑ ΤΙΣ
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ**

**ΤΗΣ ΑΚΡΙΒΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΙΣΧΡΟΚΕΡΔΕΙΑΣ,
ΤΗΣ ΕΚΤΙΝΑΞΗΣ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ,
ΣΤΕΓΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ**

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕ:

■ ΣΕΒΑΣΜΟ ΤΗΣ ΑΞΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ

Απολογισμός Δράσεων 2024

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΑΣ

- ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΜΑΣ
- ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ
- ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΑΤΟΜΙΚΑ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΑΣ
- ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΑΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Μαζί για τα συλλογικά και ατομικά δικαιώματα των εργαζομένων, την κοινωνική Δικαιοσύνη και την παγκόσμια Ειρήνη.

Οι απολύσεις συνδικαλιστών στο Καζίνο Θράκης δε μπορούν να φιμώσουν το συνδικαλιστικό κίνημα

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απαράδεκτη και προκλητική απόφαση της εργοδοσίας του Καζίνο Θράκης, να απολύσει το Γενικό Γραμματέα και άλλα 2 μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Επιχειρησιακού Σωματίου Εργαζομένων. Οι απολύσεις αυτές έρχονται να προστεθούν στο πογκρόμ δεκάδων άλλων απολύσεων που έχουν λάβει χώρα από τον Ιανουάριο του 2024 μέχρι σήμερα στην επιχείρηση. Απολύσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο εκδίκησης όλων όσοι διεκδίκησαν τις οφειλόμενες αποδοχές και τις ασφαλιστικές τους εισφορές, αντιτασσόμενοι στις αποτυχημένες προσπάθειες της εργοδοσίας να «κουρέψει» προκλητικά, μέσω των δικαστηρίων, δεκάδες εκατομμύρια ευρώ βάρος του Ελληνικού Δημοσίου και των Ασφαλιστικών Ταμείων.

Είναι ξεκάθαρο ότι στόχος της απόλυσης των συναδέλφων συνδικαλιστών δεν είναι άλλος από την τρομοκράτηση του συνόλου των εργαζομένων, οι οποίοι όλο το τελευταίο διάστημα δίνουν τον αγώνα τους, διεκδικώντας την ανάκληση δεκάδων απολύσεων.

Η ΓΣΕΕ, συμπαρίσταται στον αγώνα των εργαζομένων στο Καζίνο Θράκης 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.

Καλούμε την Κυβέρνηση και κυρίως τα Υπουργεία Οικονομικών, Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, να επιδείξουν μηδενική ανοχή και ν' ασκήσουν ουσιαστικά τα δικαιώματα που απορρέουν από το νόμο, για την είσπραξη δεκάδων εκατομμυρίων οφειλών προς δημόσιο και ασφαλιστικά ταμεία. Επίσης, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας οφείλει να επιβάλει όλες τις εκ του συνδικαλιστικού Νόμου 1264/1982 κυρώσεις, για την απόλυση των αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων.

Οι αρχές οφείλουν και πρέπει να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή στην παραβατικότητα.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων της ΜΟΡΝΟΣ ΑΕ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στην ΜΟΡΝΟΣ ΑΕ οι οποίοι διεκδικούν την υπογραφή νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία μεταξύ άλλων θα προβλέπει ουσιαστικές αυξήσεις, επέκταση θεσμικών δικαιωμάτων και βελτίωση των όρων εργασίας.

Την ίδια ώρα η Συνομοσπονδία, καταγγέλλει τη Διοίκηση της εταιρείας η οποία με απαράδεκτες πρακτικές επιχειρεί να παρέμβει στις συνδικαλιστικές διαδικασίες, με στόχο τον εκφοβισμό των εργαζομένων και τη διάλυση του ενιαίου μετώπου τους.

Η ΓΣΕΕ καλεί την εταιρεία να επανέλθει στην κανονικότητα και να διαπραγματευτεί με το σωματείο των εργαζομένων, που είναι εξουσιοδοτημένο από τη Γενική Συνέλευση, ώστε σύντομα να υπογράψει ικανοποιητική ΣΣΕ.

Προκλητικές κινήσεις και υποδείξεις για τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, έχουν το αντίθετο αποτέλεσμα από αυτό που η εταιρεία επιχειρεί να πετύχει.

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 κεντρική απεργιακή συγκέντρωση στην Αθήνα πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Αθήνας στην πλατεία Κλαυθμώνος ενώ ακολούθησε πορεία στο Σύνταγμα έξω από το κοινοβούλιο.

Το πρωί αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ και του Εργατικού Κέντρου Αθήνας κατέθεσε στεφάνι στο χώρο των εκτελεστών στην Καισαριανή.

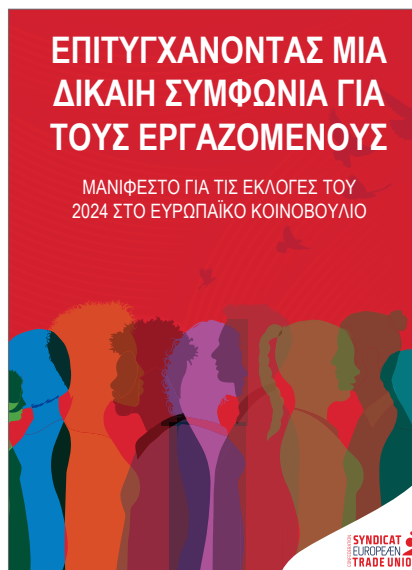
Απεργιακές συγκεντρώσεις έγιναν από τα Εργατικά κέντρα σε διάφορες πόλεις της χώρας.

Η Πρωτομαγιά του 2024 βρίσκει τους εργαζόμενους απέναντι σε μια συνεχόμενη κρίση διαβίωσης. Η ακρίβεια, η κοινωνική φτώχεια, η επισφάλεια και η ανασφάλεια στους χώρους εργασίας, αποτελούν προβλήματα σε κάθε ελληνική οικογένεια. Αυτήν την ιστορική μέρα της 1ης Μάη ενώνουμε τη φωνή μας με όλους εκείνους που παλεύουν ενάντια στη φτώχεια και στην εξαθλίωση, στις αδικίες, στις διακρίσεις, στον περιορισμό εργασιακών οικονομικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Η ΓΣΕΕ αγωνίζεται και θα συνεχίσει να αγωνίζεται για τους εργαζόμενους που εκπροσωπεί, με στόχο ένα καλύτερο παρόν και μέλλον.

Μανιφέστο Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων -επιτυγχάνοντας μία δίκαιη συμφωνία για τους εργαζόμενους

Η ΓΣΕΕ δίνει στη δημοσιότητα τις βασικές αρχές και τους στόχους της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ενόψει τον προσεχών Ευρωεκλογών.



Η ΣΕΣ, μέσα από το Μανιφέστο της καλεί τα κόμματα και τους υποψηφίους να υιοθετήσουν σημαντικές δεσμεύσεις για τους εργαζόμενους, μεταξύ των οποίων καλύτερες θέσεις εργασίας και εισόδημα, τερματισμός της επισφαλούς εργασίας και βελτίωση των συνθηκών δουλειάς, απόρριψη της λιτότητας, ορθή προσέγγιση της μετανάστευσης και του ασύλου καθώς και δικαιότερη και δημοκρατικότερη Ευρώπη.

<https://gsee.gr/deltia-typou/manifesto-synomospondias-evropaikon-syndikaton-epitygchanontas-mia-dikaii-symfonia-gia-tous-ergazomenous/>

Άδεια για την άσκηση εκλογικού δικαιώματος

Η ΓΣΕΕ με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη χορήγηση ειδικής άδειας απουσίας με αποδοχές με σκοπό την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος για την ανάδειξη των εκπροσώπων της Ελλάδας στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (ΥΑ 33195 ΦΕΚ Β΄ 2947/24-5-2024).

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 Ευρωεκλογές της 9ης Ιουνίου 2024.

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:

A. Για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρ-

μόζεται καθεστώς πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

- 1) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 200-400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.
- 2) 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.
- 3) Σε όσους μετακινηθούν προς και από 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.

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

- 1) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 100 – 200 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.
- 2) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 201-400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών.
- 3) 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.
- 4) Σε όσους μετακινηθούν προς και από 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.

Γ. Τα παραπάνω ισχύουν και ως προς τη χορήγηση ειδικής άδειας απουσίας με αποδοχές στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ, καθώς και στο προσωπικό των υπολοίπων νομικών προσώπων του δημοσίου Τομέα οποιασδήποτε κατηγορίας, κλάδου και σχέσης εργασίας

(Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών ΔΙΔΑΔ/Φ.69/255/οικ.9685/21.5.2024).

Δ. ΕΠΙΣΗΜΑΙΝΕΤΑΙ ότι:

- 1) Για όσους εργαζόμενους πρέπει να μετακινηθούν με βάση τα παραπάνω για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος **η Κυριακή 9 Ιουνίου 2024 είναι εργάσιμη ημέρα, τότε αυτή θεωρείται ως ημέρα ειδικής άδειας απουσίας με αποδοχές, πέραν αυτών που ορίζονται παραπάνω.** Επισημαίνεται ότι η συμμετοχή σε εκλογική διαδικασία, αποτελεί άσκηση πολιτικών δικαιωμάτων, η οποία δεν επιτρέπεται να παρεμποδίζεται, αλλά να εξασφαλίζεται ο αναγκαίος χρόνος για τη μετάβαση των εργαζομένων στον τόπο άσκησης του εκλογικού τους δικαιώματος και την επιστροφή τους από αυτόν (σχετ. υπ.αριθμ. 60564/22.6.2023 Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης).
- 2) Η ειδική άδεια απουσίας για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος **δεν συμπληφίζεται με την ετήσια άδεια μετά αποδοχών (άδεια αναψυχής).**
- 3) Για τη χρήση της ειδικής εκλογικής άδειας οφείλει να χορηγείται στους εργαζόμενους από το αρμόδιο όργανο **βεβαίωση συμμετοχής στις εκλογές.**
- 4) Με την από 24-5-2019 και αριθμό πρωτοκόλλου οικ. 23400/662 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, 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».

- 5) Η ΓΣΕΕ, ενόψει των εκλογών της 9ης Ιουνίου 2024, επανέρχεται στο δίκαιο αίτημα των δεκάδων πρωτοβάθμιων σωματείων που εκπροσωπούν χιλιάδες συμβασιούχους εργαζόμενους στην καθαριότητα των σχολείων, που με επείγουσα επιστολή της έθεσε υπόψη των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομικών, καθώς και της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας, **για την ισότιμη χορήγηση στους/στις σχολικούς/ές καθαριστές/ριες της ειδικής εκλογικής αποζημίωσης (άρθρο 131 ΠΔ 26/2012, όπως ισχύει) και της υπερωριακής τους αμοιβής.**

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ.ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΗΚΑΝ ΤΟ 2023

Επιστολή στην Υπουργό Εργασίας για τη συμμετοχή της Ελλάδας στον Παγκόσμιο Συνασπισμό για την Κοινωνική Δικαιοσύνη

Επιστολή στην Υπουργό Εργασίας απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, τονίζοντας την επιτακτική ανάγκη ενίσχυσης

Απολογισμός Δράσεων 2024

της προστασίας των εργαζομένων και της διασφάλισης αξιοπρεπών όρων εργασίας και διαβίωσης, με αφορμή την ενημέρωση της Συνομοσπονδίας από το αρμόδιο Υπουργείο, για τη συμμετοχή της Ελλάδας στον Παγκόσμιο Συνασπισμό για την Κοινωνική Δικαιοσύνη, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Η ΓΣΕΕ όπως τονίζεται και στην επιστολή, έχει επανειλημμένα θέσει μεταξύ άλλων, το αίτημά της για αποκατάσταση της καθολικότητας και της δεσμευτικότητας των όρων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και της επαναφοράς στους κοινωνικούς εταίρους της αποκλειστικής αρμοδιότητας καθορισμού του κατώτατου του μισθού. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αποκατάσταση του ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, αποτελεί εκτός των άλλων και εκπλήρωση υποχρέωσης της χώρας μας, για ενσωμάτωση κοινοτικής οδηγίας του Συμβουλίου της Ε.Ε από το 2022.

η επιστολή της Συνομοσπονδίας προς την Υπουργό Εργασίας Δόμνα Μιχαηλίδου:

Προς

Την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Δόμνα Μιχαηλίδου

Κοινοποίηση:

Πρόεδρο ΣΕΒ

κ. Δημήτρη Παπαλεξόπουλο

Πρόεδρο ΓΣΕΒΕΕ

κ. Γιώργο Καββαθά

Πρόεδρο ΕΣΕΕ

κ. Γιώργο Καρανίκα

Πρόεδρο ΣΕΤΕ

κ. Γιάννη Παράσχη

Πρόεδρο ΣΒΕ

κα Λουκία Σαράντη

Θέμα: «Συμμετοχή της Ελλάδας στον Παγκόσμιο Συνασπισμό για την Κοινωνική Δικαιοσύνη»

Κυρία Υπουργέ,

Με την από 23-5-2024 επιστολή σας μας ενημερώσατε για την απόφαση της Ελληνικής Κυβέρνησης να προσχωρήσει στον Παγκόσμιο Συνασπισμό για την Κοινωνική Δικαιοσύνη, που αποτελεί πρωτοβουλία του Γενικού Διευθυντή του ILO, με στόχο την ανάληψη πολιτικών πρωτοβουλιών και δράσεων για την κοινωνική δικαιοσύνη και την αξιοπρεπή εργασία. Θεωρούμε θετική, σε επίπεδο αρχών, τη συμμετοχή στον εν λόγω Συνασπισμό για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο, την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας και της κοινωνικής ένταξης, την αντιμετώπιση των ανισοτήτων, των διακρίσεων και του αποκλεισμού, την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, την προστασία του περιβάλλοντος και την ενίσχυση των θεσμών του κοινωνικού διαλόγου.

Οι διαδοχικές οικονομικές και κοινωνικές κρίσεις των τελευταίων ετών έχουν εντείνει την φτώχεια και τις ανισότητες τόσο εντός όσο και μεταξύ των χωρών σε πολλά μέρη του κόσμου, με σοβαρό αντίκτυπο στον κόσμο της εργασίας, γεγονός που καθιστά επιτακτική την ενίσχυση προστασίας των εργαζομένων και τη διασφάλιση αξιοπρεπών όρων εργασίας και διαβίωσης.

Όπως προαναφέραμε, ο Παγκόσμιος Συνασπισμός για την Κοινωνική Δικαιοσύνη, αποτελεί πρωτοβουλία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), η οποία προϋποθέτει τον έμπρακτο σεβασμό από τα Κράτη Μέλη των θεμελιωδών αρχών και κανόνων που προστατεύονται από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και λειτουργεί με βάση τις αρχές του θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και της τακτικής, ενεργούς και ουσιαστικής συμμετοχής των εθνικών κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες διαμόρφωσης και εφαρμογής της εθνικής πολιτικής για την εργασία και των συναφών με αυτή πεδίων. Δυστυχώς ο

θεσμικός τριμερής κοινωνικός διάλογος, όπως και οι υφιστάμενες νομοθετικά δομές του, στη χώρα μας έχουν υποπέσει, με ελάχιστες εξαιρέσεις, σε καθεστώς αδράνειας, κατάσταση η οποία επισημαίνεται σταθερά μέχρι και σήμερα στις παρατηρήσεις των οργάνων ελέγχου του ILO. Η ΓΣΕΕ έχει εκφράσει επανειλημμένα την έντονη ανησυχία της για το έλλειμμα κοινωνικής συμμετοχής και κοινωνικού ελέγχου ενώ η ανάγκη αποκατάστασης του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου έχει αποτελέσει όρο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), όπως και διμερών Κοινών Συμφωνιών και Δηλώσεων των εθνικών κοινωνικών εταίρων από το 2011 και μετά, στο πλαίσιο μάλιστα και σχετικών τεχνικών βοηθειών που παρασχέθηκαν από το ILO προς την Ελλάδα.

Με τα δεδομένα αυτά, είναι αναγκαία η άμεση αποκατάσταση της λειτουργίας και της ισότιμης συμμετοχής στα θεσμοθετημένα όργανα κοινωνικού διαλόγου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τα θεματικά πεδία των οποίων σχετίζονται άμεσα και με τον σχεδιασμό των δράσεων συμμετοχής στην παγκόσμια αυτή σύμπραξη.

Όπως είναι γνωστό, προτεραιότητα της ΓΣΕΕ παραμένει η αποκατάσταση της καθολικότητας και της δεσμευτικότητας των όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (μισθολογικών και μη) και η επαναφορά στους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους της αποκλειστικής αρμοδιότητας καθορισμού του κατώτατου μισθού /ημερομισθίου. Η αποκατάσταση του ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αποτελεί, εκτός όλων των άλλων, εκπλήρωση των υποχρεώσεων της χώρας για ενσωμάτωση της Κοινωνικής Οδηγίας του Συμβουλίου Ε.Ε., που εκδόθηκε στις 4-10-2022. Η Οδηγία αυτή, όπως είναι γνωστό, επιβάλλει την ενίσχυση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον καθορισμό των μισθών και η οποία υποχρεώνει τα κράτη με ποσοστό κάλυψης από σ.σ.ε. κάτω του 80% (όπως η Ελλάδα) να καταστρώσει σχέδιο δράσης για την αύξηση του ποσοστού αυτού κάλυψης. Με δεδομένο ότι οι ρυθμίσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας και δεσμεύουν όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες της χώρας, ως προς τα κατώτατα αυτά όρια, η επαναφορά της αρμοδιότητας ρύθμισης του κατώτατου μισθού από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θα οδηγήσει αναπότρεπτα και στην αύξηση του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε., γεγονός που θα ενισχύσει την προστασία των εργαζομένων και θα υπηρετήσει αποτελεσματικά το στόχο της κοινωνικής δικαιοσύνης. Ειδικά η κατάργηση της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ ως σταθερού μηχανισμού διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελεί ζήτημα αιχμής και αντικείμενο διαρκούς προσφυγής της ΓΣΕΕ από το 2010 και μετά στο ILO, τα ελεγκτικά όργανα του οποίου έχουν απευθύνει επανειλημμένα παρατηρήσεις προς την Ελλάδα, στις οποίες δεν υπάρχει συμμόρφωση από τη χώρα μας, όπως αναφέρουμε και στις επείγουσες παρατηρήσεις μας του Αυγούστου 2023 για την παραβίαση των θεμελιωδών ΔΣΕ.

Το Υπουργείο Εργασίας οφείλει να στηρίξει έμπρακτα την προώθηση των στόχων της νέας αυτής πρωτοβουλίας του ILO για την κοινωνική δικαιοσύνη, αποκαθιστώντας πρωτίστως το ρυθμιστικό ρόλο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού και τη λειτουργία του θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου. Εφόσον ενημερωθούμε από το Υπουργείο Εργασίας για το πλαίσιο συμμετοχής της χώρας μας στη διεθνή αυτή σύμπραξη, η ΓΣΕΕ θα συμμετάσχει με τις θέσεις και προτάσεις της, σε συντονισμό με τη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία Εργαζομένων (ITUC) και την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), υπηρετώντας σταθερά τις θέσεις και αρχές της, για την προστασία των εργαζομένων και τη διασφάλιση αξιοπρεπών όρων εργασίας και διαβίωσης.

Με τιμή

Γιάννης Παναγόπουλος
Πρόεδρος

Νίκος Φωτόπουλος
Γενικός Γραμματέας

ΙΟΥΝΙΟΣ

Το ΜΑΝΙΦΕΣΤΟ των Ελληνικών Συνδικάτων για τις Ευρωεκλογές

Το δικό της Μανιφέστο ενόψει των Ευρωεκλογών καταθέτει η ΓΣΕΕ, διεκδικώντας αρχές, αξίες και άξονες πολιτικής για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας.

Στο Μανιφέστο των Ελληνικών Συνδικάτων γίνεται εκτενής αναφορά στο διεκδικητικό πλαίσιο των εργαζομένων, καλώντας τους υποψηφίους που θα εκλεγούν να εργαστούν μεταξύ άλλων, για μία δίκαιη Ευρώπη με ασφαλείς θέσεις εργασίας, αξιοπρεπείς αμοιβές, ισχυρά εργατικά δικαιώματα, ενισχυμένες Συλλογικές Συμβάσεις.

Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2024

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος τιμά την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος και φέτος εστιάζει

στο κρίσιμο ζήτημα της **αποκατάστασης του εδάφους, της ερημοποίησης και της ανθεκτικότητας στην ξηρασία.**

Με την κλιματική αλλαγή να εντείνει τα ακραία καιρικά φαινόμενα και να επιδεινώνει τις περιβαλλοντικές προκλήσεις, είναι επιτακτική ανάγκη να αναλάβουμε δράση για την προστασία και αποκατάσταση των φυσικών μας πόρων. Η αποκατάσταση της γης θα δώσει την δυνατότητα να παραμείνουν αλλά και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας σε ένα πολύ κρίσιμο κλάδο.

Η αποκατάσταση της χρήσης γης αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο για τη διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης και την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής. Οι πρακτικές αειφόρου διαχείρισης της γης, όπως η αναδάσωση, η διαχείριση των υδάτινων πόρων και η προστασία των φυσικών οικοσυστημάτων, είναι ζωτικής σημασίας για την αναζωογόνηση των υποβαθμισμένων περιοχών.



Η ΓΣΕΕ, καλεί όλους τους φορείς να συμμετέχουν ενεργά στο στόχο προστασίας του περιβάλλοντος, υιοθετώντας πρακτικές που προάγουν την αειφορία και την περιβαλλοντική ισορροπία, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες εργασίας και εφαρμόζοντας βέλτιστες πρακτικές για μια καλύτερη και αξιοπρεπή εργασία.

Ένας αυξανόμενος κίνδυνος που απαιτεί άμεση αντιμετώπιση είναι και η ερημοποίηση.

Ιδιαίτερα στον Ελλαδικό χώρο το φαινόμενο της ερημοποίησης ολοένα και αυξάνεται και απειλεί μεγάλες εκτάσεις σε όλη την χώρα. **Η ανεξέλεγκτη διάβρωση του εδάφους, η απώλεια της βιοποικιλότητας και η υποβάθμιση των οικοσυστημάτων απειλούν τη ζωή εκατομμυρίων ανθρώπων παγκοσμίως.** Η ΓΣΕΕ υπογραμμίζει την ανάγκη για συντονισμένες δράσεις και συνεργασίες σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, προκειμένου να αναστραφούν οι επιπτώσεις της ερημοποίησης και να διασφαλιστεί η ανθεκτικότητα των κοινοτήτων απέναντι σε αυτό το φαινόμενο.

Ανθεκτικότητα στην ξηρασία: προετοιμασία για το μέλλον.

Η ανθεκτικότητα στην ξηρασία είναι ζωτικής σημασίας για την επιβίωση των ανθρώπινων κοινωνιών και την προστασία του περιβάλλοντος. Η Συνομοσπονδία προωθεί την ανάπτυξη και εφαρμογή καινοτόμων λύσεων, όπως η αειφόρος γεωργία, η διαχείριση των υδάτινων πόρων και η προσαρμογή των υποδομών, για την ενίσχυση της ανθεκτικότητας των κοινοτήτων στην ξηρασία. Η ενίσχυση της ανθεκτικότητας απαιτεί συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων, οργανισμών, τοπικών κοινοτήτων και του ιδιωτικού τομέα.

Η ΓΣΕΕ δεσμεύεται να συνεχίσει να υποστηρίζει πρωτοβουλίες και δράσεις που προάγουν την προστασία του περιβάλλοντος και τη βιώσιμη ανάπτυξη με επίκεντρο τους εργαζόμενους σε όλους τους τομείς που με τον ένα ή τον άλλο τρόπο θα επηρεαστούν από τις αλλαγές του κλίματος.

Η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος, δεν είναι μια ημέρα γιορτής αλλά μέρα αφύπνισης όπου όλοι μας θα πρέπει να αναλογιστούμε πως οι δραστηριότητες αποκατάστασης συνδέονται άμεσα και έμμεσα με τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Απαιτείται μια προγραμματισμένη μετάβαση για την προστασία των εργαζομένων σε περιβαλλοντικά ευάλωτους τομείς, όπως η γεωργία και η αλιεία. Τα μέτρα «δίκαιης μετάβασης» πρέπει να προστατεύουν τους εργαζομένους από πιθανή απώλεια θέσεων εργασίας ή βιοπορισμού λόγω περιβαλλοντικών πιέσεων ή λόγω μέτρων βιωσιμότητας ως απάντηση σε αυτές. Η προσαρμογή της γεωργίας στα αλλαγμένα καιρικά πρότυπα, η οικονομική διαφοροποίηση, η ανάπτυξη εκτός των γεωργικών εκμεταλλεύσεων, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι απαραίτητες.

Η αποκατάσταση της γης αυξάνει την ανθεκτικότητα του οικοσυστήματος, προστατεύοντας θέσεις εργασίας που εξαρτώνται από το φυσικό περιβάλλον, όπως η γεωργία, η αλιεία και η δασοκομία.

Αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων

Η ΓΣΕΕ, η Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), επικαιροποιούμε την ενημέρωση προς τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης, στη βάση των μέχρι σήμερα Υπουργικών Αποφάσεων και Εγκυκλίων οδηγίων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της Διεύθυνσης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας, της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών και της Διεύθυνσης Δημόσιας Υγείας & Υγιεινής Περιβάλλοντος του Υπουργείου Υγείας[1]. Σε περίπτωση έκδοσης

νέων Οδηγιών, η ΓΣΕΕ θα επανέλθει με πρόσθετη ενημέρωση.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι αποτελεί **εκκρεμές πάγιο αίτημά της 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 την Επιθεώρηση Εργασίας. Τουναντίον έχουμε νομική αποδυνάμωση των μέτρων καθώς η περυσινή Υπουργική Απόφαση περιορισμένης ισχύος μετέπεσε στη συγκεκριμένη εγκύκλιο.

Επίσης, τονίζουμε **τον ιδιαίτερο κίνδυνο που ενέχει η μείωση της διάρκειας του χρονικού διαστήματος μείωσης ή παύσης εργασιών κατά μία ώρα (12.00 με 16.00 αντί 17.00**, που ίσχυε μέχρι σήμερα), που περιέχεται στην από 3-6-2024 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης[2]. Σημειώνεται ότι στην παρούσα ενημέρωση της ΓΣΕΕ διατηρούμε το χρονικό πλαίσιο αυτό ως είχε (12.00-17.00), λόγω της ιδιαίτερης ασάφειας της Εγκυκλίου αυτής.

Παράλληλα εξακολουθούν να είναι πολύ υψηλά τα όρια των τιμών των δεικτών πάνω από τα οποία επιβάλλεται η υποχρεωτική διακοπή των εργασιών. Και όλα αυτά όταν σύμφωνα με τις αναφορές τα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες μέλη της Συνομοσπονδίας (βλ. έρευνα Ο.Σ.Ε.Τ.Ε.Ε), το 2023, τουλάχιστο 14 εργαζόμενοι έχασαν τη ζωή τους σε περιστατικά που σχετίζονται άμεσα με τη θερμική καταπόνηση.

Τονίζουμε για μία ακόμα φορά ότι η πρόληψη και η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση της παραβατικότητας μέσω ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας σε όλη την επικράτεια

οφείλει να αποτελεί προτεραιότητα του θεσμοθετημένου τακτικού κοινωνικού διαλόγου στο πλαίσιο του ανωτάτου **Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία**, η συνεπής και ουσιαστική λειτουργία του οποίου είναι απόλυτα απαραίτητη.

I. Πλαίσιο τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα:

Λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων προστασίας από τους εργοδότες

Για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας κατά τη διάρκεια καύσωνα, οι εργοδότες λαμβάνουν μέτρα προστασίας, σύμφωνα με τον ενδεικτικό και μη εξαντλητικό κατάλογο τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, που περιέχεται σε ΥΑ και αφορούν σε α) τεχνικά μέτρα για την πρόληψη της θερμικής καταπόνησης, όπως παρεμβάσεις i) στα δομικά στοιχεία των κτηρίων, ii) σε τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας, iii) στο μικροκλίμα του εργασιακού χώρου, β) οργανωτικά μέτρα για την πρόληψη της τεχνικής καταπόνησης, όπως παροχή πόσιμου νερού σε θερμοκρασία 10-15ο C, οργάνωση του χρόνου εργασίας με προγραμματισμό διαλειμμάτων, προγραμματισμό επιβαρυντικών εργασιών σε ώρες εκτός θερμοκρασιακών αιχμών, μείωση ή παύση εργασιών σε ιδιαίτερα επιβαρυνμένους θερμικά χώρους μεταξύ των ωρών 12.00 – 17.00, διαμόρφωση κυκλικίων ή άλλων κατάλληλων σε θερμοκρασία χώρων για το διάλειμμα των εργαζομένων, μετά από συνεργασία του εργοδότη και του Τεχνικού Ασφαλείας, του Ιατρού Εργασίας και των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων και όπου δεν υπάρχουν των εκπροσώπων των εργαζομένων, γ) ειδικές προβλέψεις για υπαίθριες εργασίες, όπως παροχή πόσιμου νερού σε θερμοκρασία 10-15ο C, χορήγηση και χρήση κατάλληλου καλύμματος κεφαλής, όπου δεν προβλέπεται χρήση κράνους και προστατευτικών

μέσων δέρματος, διαμόρφωση/επιλογή σκιερού μέρους για διαλείμματα, διαμόρφωση/επιλογή σκιερού μέρους ή κατασκευή κατάλληλων στεγαστρών για εκτέλεση εργασιών, προγραμματισμός εργασιών ώστε οι επιβαρυντικές εργασίες να γίνονται τις ώρες που οι θερμοκρασίες είναι χαμηλότερες, μείωση της απασχόλησης ή παύση των εργασιών κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ των ωρών 12.00 – 17.00, δ) χορήγηση μέσων ατομικής προστασίας, όπως καλύμματα κεφαλής και αυχένα και προστατευτικών μέσων δέρματος και λοιπά μέσα, ύστερα από τη γνώμη του Τεχνικού Ασφαλείας, του Ιατρού Εργασίας για τις απαιτήσεις της εργασίας.

Υποχρεωτική παύση εργασιών κατά τη διάρκεια καύσωνα, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Εθνικής Μετεωρολογικής Υπηρεσίας (ΕΜΥ)

α) Για εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας σε εργοδότες περιοχών της χώρας που, σύμφωνα με την εκτίμηση της ΕΜΥ, ο κίνδυνος θερμικής καταπόνησης καθίσταται εξαιρετικά υψηλός σύμφωνα με:

Την τιμή βιοκλιματικού δείκτη WBGT, όταν αυτή είναι ανώτερη του 32,2 (σύμφωνα με το Παράρτημα II) ή

η θερμοκρασία διαμορφώνεται σε τιμή άνω των 42ο C και ταυτόχρονα η τιμή του δείκτη υγρασίας διαμορφώνεται σε τουλάχιστον 14%, ή

η θερμοκρασία διαμορφώνεται σε τιμή άνω των 40ο C και ταυτόχρονα η τιμή του δείκτη υγρασίας διαμορφώνεται σε τουλάχιστον 20%,

καθίσταται υποχρεωτική η παύση εργασιών κατά το χρονικό διάστημα 12.00- 17.00 σε χειρωνακτικές εργασίες που εκτελούνται σε εξωτερικό χώρο, ενδεικτικά αναφερόμενες, εργασίες σε τεχνικά και οικοδομικά έργα, εργοτάξια, διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων με δίτροχο όχημα (delivery), συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών πλατφορμών του άρθρου 68 του ν.4808/2021.

β) Ειδικά για εργασίες σε ναυπηγοεπισκευαστική

ζώνη η υποχρέωση του ανωτέρω εδαφίου ισχύει για θερμοκρασία που διαμορφώνεται σε τιμή άνω των 38ο C.

γ) Σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων της παρούσας διάταξης επιβάλλεται από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με τα άρθρα 23 και 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170), χρηματικό πρόστιμο δυο χιλιάδων ευρώ ανά εργαζόμενο της επιχείρησης.

Παροχή εξ αποστάσεως εργασίας με το σύστημα της τηλεργασίας

Για εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας που ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου και ειδικά στις περιπτώσεις έκθεσής τους σε επιβαρυντικές συνθήκες, δίδεται η δυνατότητα, εξ αποστάσεως εργασίας με το σύστημα της τηλεργασίας εφόσον είναι εφικτό από τη φύση της εργασίας τους. Σχετικά στο Παράρτημα III της ΥΑ 65581/2023 (ΦΕΚ Β' 4491/ 12.7.2023) παρατίθενται αναφορές σε:

- παράγοντες κινδύνου για εκδήλωση ασθενειών/βλαβών που σχετίζονται με τη θερμότητα λόγω έκθεσης στο χώρο εργασίας, όπως 1) η έλλειψη εγκλιματισμού στις αυξημένες θερμοκρασίες, 2) το μέτριο ή χαμηλό επίπεδο φυσικής κατάστασης, 3) η αφυδάτωση, 4) η ηλικία >60 έτη, 5) ο υψηλός δείκτης μάζας σώματος (>30), 6) συγκεκριμένα υποκείμενα νοσήματα, 7) η λήψη ορισμένων ουσιών και φαρμάκων.
- ενδεικτικό κατάλογο ατομικών, περιβαλλοντικών και φαρμακευτικών παραγόντων, καθώς και παθολογικών καταστάσεων που προδιαθέτουν σε εκδηλώσεις/βλάβες που σχετίζονται με τη θερμική έκθεση στο χώρο εργασίας και αφορούν στους εργαζόμενους που εντάσσονται στις ομάδες υψηλού κινδύνου με αυξημένο κίνδυνο για την υγεία τους λόγω της θερμικής καταπόνησης, όπως:

Παράγοντες που προδιαθέτουν σε θερμικές ασθένειες/βλάβες λόγω παρατεταμένης εργασιακής έκθεσης.

Ατομικοί παράγοντες	Παράγοντες περιβάλλοντος	Παράγοντες υγείας	Φάρμακα και ουσίες
<ul style="list-style-type: none"> - Έλλειψη εγκλιματισμού - Μέτριο ή χαμηλό επίπεδο φυσικής κατάστασης - Υψηλός δείκτης μάζας σώματος* (άνω του 30) - Αφυδάτωση - Ηλικία >60 έτη - Εγκυμοσύνη, γαλουχία 	<ul style="list-style-type: none"> - Υψηλή θερμοκρασία αέρα - Υψηλή υγρασία - Εντατική σωματική εργασία/ άσκηση - Μειωμένη ταχύτητα αέρα - Βαριά/μη διαπερατά ρούχα και προστατευτικός εξοπλισμός εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> - Καρδιαγγειακές παθήσεις, διαταραχές αρτηριακής πίεσης - Χρόνιες αναπνευστικές παθήσεις - Σακχαρώδης διαβήτης - Νεφροπάθειες - Χρόνιες ηπατοπάθειες - Νοσήματα του κεντρικού νευρικού συστήματος - Ψυχικά νοσήματα - Αιμοσφαιρινοπάθειες (δρεπανοκυτταρική αναιμία) - Οξεία νόσος, όπως λοίμωξη με πυρετό ή γαστρεντερίτιδα 	<ul style="list-style-type: none"> - Καρδιολογικά και αντιυπερτασικά φάρμακα: (διουρητικά, νιτρώδη αγγειοδιασταλτικά και αναστολείς διαύλων ιόντων Ca⁺⁺, Β-αναστολείς) - Ορμόνες (συμπεριλαμβανομένης της ινσουλίνης) - Αντιδιαβητικά δισκία - Αντιεπιληπτικά, αντιψυχωσικά και νευροληπτικά φάρμακα, τρικυκλικά αντικαταθλιπτικά - Αντιισταμινικά - Αντιχολινεργικές ουσίες - Εργογονικά διεγερτικά - Αλκοόλ

*ΔΜΣ=βάρος/ύψος² (Kg/m²)

II. Περαιτέρω, η ΓΣΕΕ επισημαίνει τα παρακάτω εκ νέου:

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 με **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, δ) τη διενέργεια **τόσο προληπτικών, όσο και κατασταλτικών ελέγχων** από την Επιθεώρηση Εργασίας και ε) σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, **την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων.**

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, αντιχολινεργικά κοκ), οι γυναίκες κατά την κύηση, καθώς επίσης και τα άτομα που εργάζονται σε ζεστό περιβάλλον. Η ένταση των εργαζομένων στις παραπάνω ομάδες γίνεται από τον Ιατρό Εργασίας της επιχείρησης ή (στις 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 χορήγη-



ση στους εργαζόμενους κατάλληλων μέτρων ατομικής προστασίας, την οργάνωση υποδομής πρώτων βοηθειών και αντιμετώπισης έκτακτων καταστάσεων. Ειδικότερα δε για τις υπαίθριες εργασίες και τις εργασίες σε εξωτερικούς χώρους, 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 ή/και παύση των εργασιών κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ των ωρών 12.00-17.00.

Σημειώνεται σε ό,τι αφορά **στην παραμονή σε χώρους που κλιματίζονται**, 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[3], με σκοπό τη σωστή λειτουργία των κλιματιστικών εγκαταστάσεων και αποφυγή δημιουργίας εστιών μόλυνσης και από άλλους μικροοργανισμούς.

Ο προσδιορισμός των εργασιών και των χώρων εργασίας, όπου ο κίνδυνος θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων είναι αυξημένος και η εξειδίκευση των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, που πρέπει κατά περίπτωση να λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων **πραγματοποιείται με την ενεργό**

συμμετοχή του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού Εργασίας, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και 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 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 για εργασίες που γίνονται σε πλοία και πλωτά μέσα, είτε αυτά βρίσκονται στη θάλασσα είτε στην ξηρά, βάσει της οποίας όταν η ΕΜΥ δίνει τοπική 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 (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 μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του **Οργανισμού Μεσολάβησης & Διαιτησίας** <http://www.omed.gr/sylogikes-rythmiseis> και του **Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης** <https://ypergasias.gov.gr/sylogikes-rythmiseis-ergasias/>
- Σημαντική ενημέρωση διατίθεται στην ιστοσελίδα του **Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ)**

στο πεδίο για τη θερμική καταπόνηση των εργαζομένων <https://www.elinyae.gr/themata-yaе/thermiki-kataponisi> με παράθεση, ανάμεσα σε άλλες πληροφορίες, χρηστικών πληροφοριών για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καύσωνα <https://www.elinyae.gr/arthro-neon/prostasia-apo-ton-kaysona-episkeftheite-tin-thematiki-enotita-thermiki-kataponisi>

Επίσης ο **Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** δημοσίευσε τον οδηγό Heat at work – Guidance for workplaces («Ζέστη στην εργασία–Καθοδήγηση για τους χώρους εργασίας») <https://osha.europa.eu/el/publications/heat-work-guidance-workplaces> που παρέχει πρακτικές οδηγίες για τον τρόπο διαχείρισης των κινδύνων που συνδέονται με την εργασία σε συνθήκες ζέστης.

Στην ιστοσελίδα της **Εθνικής Μετεωρολογικής Υπηρεσίας**, πέραν των προγνωστικών πληροφοριών για τον καιρό στο σύνολο της χώρας, στις επιμέρους περιφέρειες και πόλεις

http://www.emy.gr/emv/el/forecast/deltia_kairou/geniki_prognosi αναρτώνται και προγνωστικοί χάρτες με τα εύρη τιμών του δείκτη WBGT/ΘΥΜΒΑΣ[4] (βιοκλιματικός δείκτης θερμικής καταπόνησης) για εξωτερικούς χώρους πανελλαδικά http://www.emy.gr/emv/el/forecast/deikths_wbgt .

Ειδικά για τον **δείκτη WBGT/ΘΥΜΒΑΣ**, στην ΥΑ 65581/2023 (άρθρο 2 στοιχείο α)1. και Παράρτημα ΙΙ) αναφέρονται τα εξής:

Ο δείκτης ΘΥΒΜΑΣ εκτιμά τη θερμική καταπόνηση που δέχεται ένας άνθρωπος, η οποία είναι συνάρτηση των παραμέτρων του περιβάλλοντος και της θερμότητας που παράγεται εντός του σώματος από τη μεταβολική δραστηριότητα. Ειδικότερα, συνδυάζει τις βασικές παραμέτρους του τοπικού μικροκλίματος με προσωπικές πα-

ραμέτρους του (υγιούς) εργαζόμενου: (α) το ρυθμό μεταβολισμού του, που εκφράζει τη μυϊκή ενέργεια που καταναλώνει σε μια δραστηριότητα (με κατηγοριοποίηση σε χαμηλό, μέτριο, υψηλό, πολύ υψηλό δείκτη μεταβολισμού), (β) το βαθμό εγκλιματισμού του, το αν δηλαδή έχει επιτευχθεί η σταδιακή προσαρμογή των φυσιολογικών του λειτουργιών και κατά συνέπεια η αύξηση της αντοχής του στην εργασία σε θερμό περιβάλλον ή όχι (με κατηγοριοποίηση σε εγκλιματισμένο και μη-εγκλιματισμένο εργαζόμενο), (γ) τη χρονική διάρκεια έκθεσής του στο θερμό περιβάλλον και (δ) το είδος της ενδυμασίας του (με μέγεθος αναφοράς το δείκτη θερμικής μόνωσης (clo.) Ο δείκτης ΘΥΒΜΑΣ εξαρτάται και διαμορφώνεται άμεσα από τη θερμοκρασία, την υγρασία, την ταχύτητα του ανέμου, τη νέφωση, την ηλιακή ακτινοβολία. Πρόβλεψη του δείκτη ΘΥΒΜΑΣ για εξωτερικούς χώρους παρέχεται από την Εθνική Μετεωρολογική Υπηρεσία (ΕΜΥ), σύμφωνα με το μοντέλο που διαμορφώθηκε από τη Διεύθυνση Υγείας και Ασφάλισης στην Εργασία της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας, της Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας και την ΕΜΥ:

ΧΡΩΜΑΤΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ WBGT

■ Κρίσιμος είναι ο ρόλος της **Επιθεώρησης Εργασίας τόσο της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, όσο και κυρίως της Επιθεώρησης Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, ως προς τη διενέργεια ελέγχων για την εφαρμογή των μέτρων μείωσης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ιδιαίτερα σε αυτούς, όπου με βάση τις προγνώσεις και ανακοινώσεις της Ε.Μ.Υ. για την επικράτηση συνθηκών καύσωνα, αναμένεται ότι θα υπάρξει μεγαλύτερη θερμική καταπόνηση, όπως στους υπαίθριους χώρους ή**

όταν η εργασία παρέχεται σε εξωτερικούς χώρους (πχ. οικοδομές, οδικά ή άλλα τεχνικά έργα, ταχυμεταφορές με δίκυκλο, παροχή υπηρεσιών σε εξωτερικούς χώρους, αγροτικές εργασίες, κ.ά.), στους στεγασμένους με ειδική παραγωγική δραστηριότητα (πχ χυτήρια, χαλυβουργίες, υαλουργίες, μεταλλουργίες, βιομηχανίες πλαστικών, κεραμοποιίες, εκκοκκιστήρια, ναυπηγικές εργασίες, υπαίθριες εργασίες, πλυντήρια – στεγνωτήρια – σιδερωτήρια, ψητοπωλεία – μαγειρεία κλπ.), 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 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.

Η ΓΣΕΕ **επισημαίνει τον επείγοντα χαρακτήρα της άμεσης επαναλειτουργίας του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας** και της αποκατάστασης της θεσμικής εργατικής συμμετοχής στον κατάλληλο προγραμματισμό του ελεγκτικού έργου με επαρκή στελέχωση και υποδομή, την υλοποίηση και την αξιολόγησή του, κατοχυρωμένο συμμετοχικό δικαίωμα που μας έχει αφαιρεθεί ύστερα από την απόσχιση της Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή.

■ 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 την Επιθεώρηση Εργασίας.

Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων είναι θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και πρέπει να αντιμετωπίζεται έμπρακτα από το Κράτος και την εργοδοσία ως τέτοιο.

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:

Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία της ΓΣΕΕ, email: info@gsee.gr

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ, τηλ. 210 00 83 630 & 210 00 83 640, 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/>

[1] Οι σχετικές Αποφάσεις και λοιπά Έγγραφα είναι αναρτημένες στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) στην ειδική ενότητα για τη Θερμική Καταπόνηση των Εργαζομένων

<https://www.elinyae.gr/themata-yae/thermiki-kataponisi/page/ethniki-nomothesia>

<https://www.elinyae.gr/themata-yae/thermiki-kataponisi>

[2] <https://diavgeia.gov.gr/decision/view/%CE%A1%CE%931%CE%9D46%CE%9D%CE%9B%CE%94%CE%93-%CE%A9%CE%9F6>

[3] Υπουργείο Εργασίας Εγκύκλιος ΣΕΠΕ 17312/Δ9. 506/4-5-2020 «Μέτρα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας και την πρόληψη της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-COV-2 κατά την άρση των περιοριστικών μέτρων»

https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/%CE%95%CE%93%CE%9A%CE%A5%CE%9A%CE%9B%CE%99%CE%9F%CE%A3-4_5_2020-%CE%95%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%84%CE%BF%CF%8-5%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1-%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A5%CE%93%CE%95%CE%99%CE%91.pdf

Εγκύκλιος Υπουργείου Υγείας Αρ. Πρωτ:Δ1(δ)/ ΓΠ οικ. 26635/23-4-2020 «Λήψη μέτρων διασφάλισης της Δημόσιας Υγείας από ιογενείς και άλλες λοιμώξεις κατά τη χρήση κλιματιστικών μονάδων»

<https://eody.gov.gr/wp-content/uploads/2020/05/klimatistika-covid19.pdf>

[4] Wet Bulb Globe Temperature –θερμοκρασία Υγρού Βολβού και Μαύρου Σφαιριδίου

ΙΝΕ ΓΣΕΕ - Ετήσια Έκθεση του 2024 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση-Βασικά συμπεράσματα

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την Ετήσια Έκθεση του 2024 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση.

Το πλήρες κείμενο της Ετήσιας Έκθεσης 2024 έχει αναρτηθεί στις ιστοσελίδες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ www.inegsee.gr & της ΓΣΕΕ www.gsee.gr και είναι διαθέσιμο στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://bit.ly/3VMY9X9>

<https://gsee.gr/deltia-typou/ine-gsee-etisia-ekthesi-tou-2024-gia-tin-elliniki-oikonomia-kai-tin-apascholisi-vasika-symperasmata/>

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στη ΛΑΡΚΟ

Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των εργαζομένων στη Λάρκο, οι οποίοι συνεχίζουν τις κινητοποιήσεις τους με Συγκέντρωση διαμαρτυρίας αύριο Πέμπτη στις 12 το μεσημέρι στο Σύνταγμα.

Η Συνομοσπονδία στηρίζει και τις αγωνιστικές δράσεις των Εργατικών Κέντρων, καλώντας τους εργαζόμενους να δείξουν έμπρακτα την αλληλεγγύη τους μετέχοντας στο αυριανό Συλλαλητήριο διαμαρτυρίας.

Οι θέσεις εργασίας όλων των εργαζομένων στη Λάρκο πρέπει να διασφαλιστούν και η επιχείρηση να συνεχίσει τη λειτουργία της με βάση τις ρεαλιστικές προτάσεις των εργαζομένων της.

Τέρμα τα παιχνίδια νομοθετικής “οικονομίας” με το χρόνο εργασίας

Εν μέσω ιδιαίτερα υψηλών θερμοκρασιών, μέσα στις οποίες καλούνται οι εργαζόμενοι σε όλη την επικράτεια να εργαστούν κι ενώ παραμένει η εκκρεμότητα λήψης των απαιτούμενων νομοθετικών μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αποφεύγει την ευθύνη καλής νομοθέτησης και έκδοσης τουλάχιστον 5 Υπουργικών Αποφάσεων και δίνει «προίκα» στην εργοδοσία «Ερμηνευτική Εγκύκλιο» με «Οδηγίες για την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας».

Με τα εργατικά ατυχήματα να αυξάνονται, την 6η ημέρα πρόσθετης εργασίας προ των πυλών από την 1η Ιούλη και την εργοδοτική αυθαιρεσία να βρίσκεται στο ζενίθ της κατάχρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, δηλωμένων και αδήλων,

αποτελεί «μάννα εξ ουρανού» το ότι για την κάρτα εργασίας ισχύουν δύο πλαίσια ρυθμίσεων, ένα του 2011 και ένα του 2021, ότι εξίσου για την 6η ημέρα ισχύουν δύο πλαίσια ρυθμίσεων, ένα του 2010 και ένα του 2023, ότι δεν έχουν εκδοθεί η προβλεπόμενες Υπουργικές Αποφάσεις, εκ των οποίων και οι ΚΥΑ με το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, ότι δεν είναι ακόμα πλήρης η επιχειρησιακή εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, ότι η Επιθεώρηση Εργασίας έχει αποκοπεί από το Υπουργείο Εργασίας, ερμηνεύοντας και εφαρμόζοντας με εσωτερικές οδηγίες διαφορετικά τη νομοθεσία, ενώ καλείται υποστελεχωμένη να ελέγξει την απόλυτη σύγχυση.

Και βέβαια είναι γνωστή πλέον και η «γραμμή» που δίνεται στην πράξη για μη ανησυχία των εργοδοτών καθώς ο νόμος ορίζει ότι οι προβλεπόμενες κυρώσεις επιβάλλονται 2 μήνες μετά την έκδοση των Υπουργικών Αποφάσεων για την κάρτα εργασίας, ενώ μπορούν να αξιοποιούν τις δυνατότητες εναλλαγής των κωδικών της δραστηριότητάς τους.

Μέσα στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Εργασίας έδωσε στη δημοσιότητα την από 21.6.2024 «ερμηνευτική» Εγκύκλιο, που υπό το πρόσχημα της παροχής διευκρινήσεων, παράγει ουσιαστικά νέες νομοθετικές διατάξεις για το χρόνο εργασίας σε έναν ή περισσότερους εργοδότες ή μέσω περισσότερων εργοδοτών, το χρόνο προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων, την παροχή πρόσθετης εργασίας και ως «Οδηγίες» τις δίνει δώρο στη εργοδοσία.

Ζητούμε την άμεση απόσυρση της «ερμηνευτικής» Εγκυκλίου για την κάρτα εργασίας και αναστολή εφαρμογής των διατάξεων για την κάρτα εργασίας και την 6η ημέρα εργασίας, μέχρι την έκδοση των απαιτούμενων Υπουργικών Αποφάσεων, αφού προηγηθεί ουσιαστικός διάλογος με τη νέα ηγεσία του Υπουργείου και τους εκπροσώπους των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και των εργοδοτικών οργανώσεων.

ΙΟΥΛΙΟΣ

Πανερωπαϊκή έρευνα με τίτλο “Ανεπιθύμητες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο”

Το Ίδρυμα Friedrich Ebert (FES), σε συνεργασία με το Γραφείο του FES στην Αθήνα, τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) και τη Γραμματεία Ισότητας, Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ, σας καλεί να συμμετάσχετε στην πανευρωπαϊκή έρευνα με τίτλο “Ανεπιθύμητες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο”.

Η έρευνα πραγματοποιείται μέσω ερωτηματολογίου στο πλαίσιο διακρατικού έργου με τίτλο “Σεξουαλική παρενόχληση και βία στο χώρο εργασίας”, στο οποίο συμμετέχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και λοιποί φορείς από 8 ευρωπαϊκές χώρες.

Φιλοδοξία της κοινής προσπάθειας είναι:

- Να συλλεγούν πρωτογενή δεδομένα σχετικά με το ιδιαίτερα σοβαρό και προβληματικό αυτό φαινόμενο.
- Τα δεδομένα αυτά να συλλεγούν, σε ό,τι αφορά στην Ελλάδα, σε μία περίοδο εντατικοποίησης της εργασίας και κατάργησης προστατευτικών κανόνων για τις/τους εργαζόμενες/ους.
- Να αναλυθεί η εφαρμογή (ή μη) του βασικού

θεσμικού πλαισίου σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

- Να επικαιροποιηθούν ή να διατυπωθούν νέες προτάσεις πολιτικής απέναντι στο φαινόμενο αυτό.
- Να αναπτυχθούν στοχευμένες εκπαιδευτικές δράσεις για την ενίσχυση των θυμάτων σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στην εργασία να σπάσουν τη σιωπή και να καταγγέλλουν τις πράξεις αυτές, ενδυναμώνοντας παράλληλα και τα συνδικαλιστικά σωματεία να ασκούν αποτελεσματικά τον υποστηρικτικό τους ρόλο.
- Να ενισχυθεί η διάδοση του Οδηγού της ΓΣΕΕ για την υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπάρχει η δυνατότητα επιλογής της ελληνικής γλώσσας. Η συμμετοχή στην έρευνα είναι ανώνυμη καθώς δεν είναι εφικτή η αναγνώριση της ταυτότητας μέσω των απαντήσεων. Για τη συμμετοχή σας εφόσον το επιθυμείτε μπορείτε να ακολουθήσετε τον παρακάτω σύνδεσμο:

<https://gsee.gr/grammateies/erevna-me-titlo-anepeithymites-sympereifores-ston-ergasiako-xoro/>



Επιστολή ΓΣΕΕ στον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών

Επιστολή στον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών Κωστή Χατζηδάκη απέστειλε η ΓΣΕΕ ενόψει της συζήτησης στη Βουλή του νομοσχεδίου «Αναδιάρθρωση της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας και των θυγατρικών της».

Ακολουθεί η σχετική επιστολή

Προς τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών

κ. Κωστή Χατζηδάκη

Θέμα: Η πρόβλεψη του άρθρου 28 του ΣχΝ, για κατάρτιση Κανονισμών Προσωπικού στις θυγατρικές της ΕΕΣΥΠ με μονομερή απόφαση της διοίκησης, παραβιάζει το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος

Κύριε Υπουργέ,

Με το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών «Αναδιάρθρωση της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας και των θυγατρικών της», που κατατέθηκε στη Βουλή προβλέπεται στο άρθρο 28 τροποποίηση της παραγράφου 2 του άρθρου 36 του νόμου 4972/2022, το οποίο διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας, ο κανονισμός προσωπικού και το οργανόγραμμα των λοιπών θυγατρικών καταρτίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους και υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση»

Με την παραπάνω ρύθμιση η κατάρτιση του κανονισμού προσωπικού των θυγατρικών της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας (ΕΕΣΥΠ) υπάγεται πλέον στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου των εταιρειών αυτών, χωρίς καμιά προηγούμενη διαβούλευση ή διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Όπως είναι γνωστό, οι Κανονισμοί προσωπικού των επιχειρήσεων καταρτίζονται με συλλογική σύμβαση

εργασίας (ΣΣΕ) κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη (άρθρο 2 παρ. 6 Ν. 1876/1990). Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, οι συλλογικές αυτές διαφορές μπορούν να επιλυθούν με τη συνδρομή των υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας του ΟΜΕΔ ενώ με την ίδια διαδικασία μπορούν τα μέρη να τροποποιήσουν ισχύοντες Κανονισμούς. Η κατάρτιση των Κανονισμών με συλλογική ρύθμιση, εξασφαλίζει ισορροπία ρυθμίσεων και συνακόλουθα καλύτερη εφαρμογή των συμφωνημένων, αφού αποτελεί αντικείμενο επεξεργασίας, διαπραγμάτευσης και τελικής συμφωνίας και των δύο πλευρών (εργοδοτών – εργαζομένων).

Είναι προφανές ότι η παραπάνω ρύθμιση του σχεδίου Νόμου συνιστά σοβαρή προσβολή της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχει και συνταγματική προστασία (άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος), κορυφαία εκδήλωση της οποίας αποτελεί η κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Με το ΣχΝ η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (υπηρεσιακή εξέλιξη, πειθαρχικό δίκαιο κλπ) του προσωπικού των θυγατρικών της ΕΕΣΥΠ παραδίδεται στο απεριόριστο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ενώ καταλύεται και η ελάχιστη προστασία των εργαζομένων, που εγγυάται η κατάρτιση του κανονισμού προσωπικού με ΣΣΕ.

Επειδή καμιά ανάγκη δεν μπορεί να δικαιολογήσει τέτοιας έκτασης και έντασης προσβολή εργασιακών δικαιωμάτων, ατομικών και συλλογικών και μάλιστα και συνταγματικά προστατευόμενων, ζητάμε την απόσυρση της διάταξης του άρθρου 28 του ΣχΝ, ώστε η κατάρτιση των κανονισμών προσωπικού και στην κατηγορία αυτή επιχειρήσεων να είναι αποτέλεσμα συλλογικών ρυθμίσεων, κατόπιν διαπραγμάτευσης των μερών.

Με τιμή

Γιάννης Παναγόπουλος

Πρόεδρος

Νίκος Φωτόπουλος

Γενικός Γραμματέας

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ

Θλίψη για το θάνατο του Δημήτρη Νάστου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Δημήτρη Νάστου.

Ο Δημήτρης ήταν ένας άνθρωπος που διακρίθηκε για τους κοινωνικούς του αγώνες.

Απ' όποιο μετερίζι και αν βρέθηκε ήταν πρόθυμος να βοηθήσει όποιον είχε ανάγκη. Αυτό απέδειξε και με τη μακρόχρονη συνδικαλιστική του δράση ως πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Ιωαννίνων.

Προτεραιότητα του ήταν πάντα η αντιμετώπιση των προβλημάτων των εργαζομένων που εκπροσωπούσε.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Η ΓΣΕΕ για τον θάνατο του Ηλία Κιούλου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Ηλία Κιούλου, τέως προέδρου της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων Υπουργείου Εργασίας.

Ο Ηλίας Κιούλος επί δεκαετίες βρέθηκε στο πλευρό των συναδέλφων του, τους οποίους εκπροσώπησε με μαχητικότητα και αποτελεσματικότητα. Διακρίθηκε για τους αγώνες του και όσοι συνεργάστηκαν μαζί του μιλούν για έναν μοναδικό άνθρωπο, ο οποίος στήριζε όλο τον κόσμο και βοηθούσε με κάθε μέσο και τρόπο. Η κηδεία του θα γίνει μεθαύριο Τετάρτη στις 11:30 π.μ. στο Κοιμητήριο Ζωγράφου. Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα θερμά της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Επείγουσα ανάγκη λήψης των κατάλληλων μέτρων για όλους που βρίσκονται ή εργάζονται 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 προς τους εργαζόμενους που διαμένουν ή εργάζονται στις πληττόμενες περιοχές και ζητά τη συνεχή 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 μπορούσαν 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.

Γ. Σύμφωνα με την από 42654/12.8.2024 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για τα «Έκτακτα μέτρα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα από τις πυρκαγιές» <https://ypergasias.gov.gr/ypochreotiki-pafsi-cheironaktikon-ergasion-se-exoteriko-choro-gia-tous-ergazomenous-tou-idiotikou-tomea-ston-voreioanatoliko-tomea-attikis-exaitias-ton-pyrkagion/> :

1. Οι εργοδότες επιχειρήσεων που βρίσκονται σε περιοχές που πλήττονται από τις πυρκαγιές οφείλουν, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρ.32, ν.5053/2023, να συμμορφώνονται άμεσα με τα μέτρα που λαμβάνουν οι αρμόδιες δημόσιες αρχές, ιδίως μέτρα που αφορούν στην υποχρεωτική εκκένωση ή την προληπτική απομάκρυνση πολιτών.

2. Για τους εργαζόμενους επιχειρήσεων που βρίσκονται στον Βορειοανατολικό Τομέα Αττικής και για τις ημέρες Δευτέρα 12.08.2024 και Τρίτη 13.08.2024, καθίσταται υποχρεωτική η παύση εργασιών σε χειρωνακτικές εργασίες που εκτελούνται σε εξωτερικό χώρο, ενδεικτικά αναφερόμενες, εργασίες σε τεχνικά και οικοδομικά έργα, εργοτάξια, διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων με δίτροχο όχημα (delivery) κλπ.

Η παύση εργασιών δεν εφαρμόζεται σε δραστηριότητες που αφορούν σημαντικές και κοινωνικά κρίσιμες υποδομές στους τομείς της υγείας, των μεταφορών, της κοινής ωφέλειας και των μέσων μαζικής ενημέρωσης (Μ.Μ.Ε), καθώς και των υπηρεσιών/εργασιών που είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των εξελισσόμενων πυρκαγιών και τη διάσωση και περίθαλψη ανθρώπων και ζώων. Η λήψη όλων των απαραίτητων μέτρων για την προστασία της ζωής είναι και σε αυτές τις περιπτώσεις υποχρεωτική.

Σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων της παρούσας παραγράφου επιβάλλεται από την Επιθεώρηση Εργασίας στις εν λόγω επιχειρήσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 23 και 24 του ν.3996/2011 (Α' 170), χρηματικό πρόστιμο δυο χιλιάδων ευρώ

ανά εργαζόμενο της επιχείρησης.

3. Σε κάθε περίπτωση, οι εργοδότες επιχειρήσεων σε όλες τις περιοχές που γειτνιάζουν με εστίες πυρκαγιάς οφείλουν, στο πλαίσιο της θεσμικά προβλεπόμενης υποχρέωσης αυτών για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων τους (Κώδικας νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων, ν.3850/2010) να λαμβάνουν μέτρα ώστε να μην τίθεται σε κίνδυνο η υγεία τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως ενδεικτικά η παροχή μέσων ατομικής προστασίας όπου χρειάζεται, η μέριμνα ιδίως για εργαζόμενους που ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου, η λήψη οργανωτικών μέτρων (π.χ. παροχή εργασίας με το σύστημα της τηλεργασίας, εφόσον αυτό είναι εφικτό από τη φύση της εργασίας) κ.λπ.

Δ. Στο σύνδεσμο που ακολουθεί παρατίθενται οι Οδηγίες προστασίας από την έκθεση στον καπνό και τα αιωρούμενα σωματίδια, που εξέδωσε στις 12.8.2024 η Ελληνική Πνευμονολογική Εταιρία <https://hts.org.gr/news/newsid510/2149>, όπου αναφέρονται τα εξής:

- Βασικές οδηγίες σε συνθήκες επιβάρυνσης της ατμόσφαιρας από καπνό φωτιάς.
- Άμεση απομάκρυνση από την εστία της φωτιάς.
- Πλήρης αποφυγή μετακινήσεων για τους ανθρώπους με σοβαρά υποκείμενα νοσήματα, τους ηλικιωμένους, τα παιδιά και τις εγκύους.
- Παραμονή όσο το δυνατόν σε κλειστούς χώρους με κλειστά παράθυρα και πόρτες. Η χρήση κλιματισμού ανακυκλώνει τον αέρα του δωματίου και ενθαρρύνεται σε συνθήκες υψηλής θερμοκρασίας περιβάλλοντος, με την προϋπόθεση ότι το δωμάτιο είναι και μπορεί να παραμείνει προστατευμένο από τον εξωτερικό αέρα. Σε διαφορετική περίπτωση προτείνεται η δημιουργία ενός προστατευμένου και κλιματιζόμενου δωματίου εντός της οικίας. Συνιστάται η αποφυγή δραστηριοτήτων που επιδεινώνουν περαιτέρω την ποιότητα του εσωτερικού αέρα, και κυρίως το κάπνισμα. Κατ' επέκταση αποθαρρύνεται η χρήση κεριών για φωτισμό, μαγειρέματος σε

ανοιχτή εστία, η χρήση προϊόντων αεροζόλ και η χρήση ηλεκτρικής σκούπας.

- Αποφυγή άθλησης και σωματικής καταπόνησης.
- Εφ' όσον η μετακίνηση κρίνεται απαραίτητη θα πρέπει να γίνεται χρήση μάσκας υψηλής αναπνευστικής προστασίας (FFP2 ή 3) με καλή εφαρμογή. Οι «χειρουργικές» ή υφασμάτινες μάσκες ΔΕΝ προστατεύουν από την εισπνοή καπνού ή στάχτης. Οι μετακινήσεις θα πρέπει να γίνονται σε ώρες χαμηλότερου θερμικού φορτίου, πχ το βράδυ.
- Όπως αναφέρθηκε ήδη, οι ασθενείς με χρόνια αναπνευστικά ή καρδιαγγειακά νοσήματα δεν θα πρέπει να μετακινούνται, ειδικά αν δεν είναι εφικτή η χρήση μάσκας υψηλής αναπνευστικής προστασίας.
- Για τους ασθενείς με άσθμα και ΧΑΠ, παθήσεις που κατεξοχήν επιδεινώνονται από την περιβαλλοντική επιβάρυνση, απαιτείται η αυστηρή τήρηση της φαρμακευτικής αγωγής, και επί οποιασδήποτε επιδείνωσης των συμπτωμάτων, η άμεση επικοινωνία με τον θεράποντα Πνευμονολόγο με σκοπό την προσαρμογή της αγωγής. – Συστήνεται στους πολίτες, ειδικά τις ημέρες με ιδιαίτερη επιβάρυνση της ατμόσφαιρας λόγω πυρκαγιών, να παρακολουθούν τις ανακοινώσεις των επίσημων φορέων για την ποιότητα του αέρα και να μην εμπιστεύονται μόνο την οσμή και την όρασή τους. Επίσης στο διαδίκτυο υπάρχουν δυναμικοί χάρτες με δεδομένα ατμοσφαιρικής ρύπανσης (κυρίως PM2.5) που ανανεώνονται σε πραγματικό χρόνο. Ενδεικτικά αναφέρονται η ιστοσελίδα του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας και η ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής πλατφόρμας μετρήσεων ποιότητας του αέρα, PurpleAir.

Ε. Οι κρίσιμες βασικές οδηγίες για τις δασικές πυρκαγιές του Υπουργείου Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας παρατίθενται εδώ <https://civilprotection.gov.gr/odigies-prostasias/dasikes-pyrkagies>

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.

Εφόσον εκδοθούν νεότερες οδηγίες από τις Αρχές θα αναρτώνται στην ιστοσελίδα της ΓΣΕΕ και του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ (ΚΕΠΕΑ – ΓΣΕΕ).

Νέο εργατικό ατύχημα με σοβαρό τραυματισμό συναδέλφου στο λιμάνι του Πειραιά

Για πολλοστή φορά η ΓΣΕΕ κρούει τον κώδωνα του κινδύνου για τα εργατικά ατυχήματα στη χώρα μας. Ένας ακόμη συνάδελφος, αυτή τη φορά στο λιμάνι του Πειραιά, τραυματίστηκε σοβαρά εν ώρα εργασίας και κινδυνεύει να χάσει το πόδι του, ενώ δεν έχει γίνει γνωστή ακόμα η συνολική κατάσταση της υγείας του. Είναι πλέον εμφανές ότι η έλλειψη μέτρων ασφαλείας έχει τραγικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους. Δεν είναι τυχαίο ότι τόσο η ΟΜΥΛΕ, όσο και πρωτοβάθμιες οργανώσεις μέλη της, είχαν προειδοποιήσει τη Διοίκηση της εργοδότης εταιρείας ζητώντας εγκαίρως τη λήψη κατάλληλων μέτρων πρόληψης.

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 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.

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Δράσεις της ΓΣΕΕ στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης

Η ακρίβεια που σαρώνει τα εισοδήματα και εξανερμίζει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, η επαναφορά της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η εφαρμογή Συλλογικών Συμβάσεων παντού, η πάταξη της αισχροκέρδειας, το δίκαιο φορολογικό σύστημα, οι αξιοπρεπείς μισθοί και συντάξεις, θα βρεθούν μεταξύ άλλων στο επίκεντρο των διεκδικήσεων της Συνομοσπονδίας στο πλαίσιο των δράσεων της ΓΣΕΕ στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης.

Η ΓΣΕΕ, θα παραχωρήσει την Παρασκευή 6 Σεπτεμβρίου στις 11 το πρωί Συνέντευξη Τύπου στο ξενοδοχείο MEDITERRANEAN (Σαλαμίνας 3 και Καρατάσου Θεσσαλονίκη).



Στη Συνέντευξη εκτός από τις τοποθετήσεις συνδικαλιστικών στελεχών για τα αιτήματα και τις διεκδικήσεις του κόσμου της μισθωτής εργασίας, το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ θα παρουσιάσει τις εξελίξεις στο πεδίο της οικονομίας και της αγοράς εργασίας ενώ θα δώσει στη δημοσιότητα τα ευρήματα δημοσκοπικής έρευνας για την άποψη των εργαζομένων για τις Συλλογικές Συμβάσεις.

Οι δράσεις της ΓΣΕΕ στη Θεσσαλονίκη θα κορυφωθούν το Σάββατο 7 Σεπτεμβρίου με το Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας στις 6:00 το απόγευμα στο άγαλμα Βενιζέλου.

Στο παρακάτω link μπορείτε να δείτε την αφίσα αλλά και την διακήρυξη της Συνομοσπονδίας: <https://gsee.gr/deltia-typou/yliko-deth-2024/>

Οι εργαζόμενοι διεκδικούν το δικαίωμά τους για Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

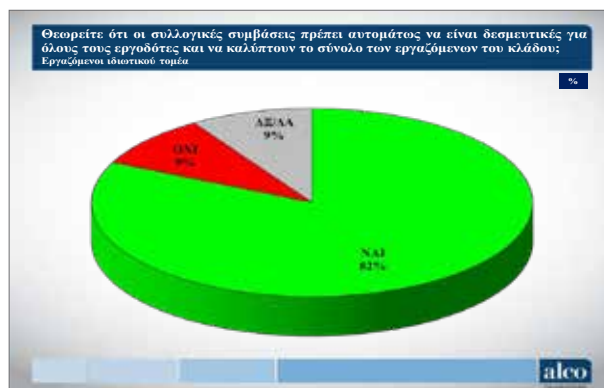
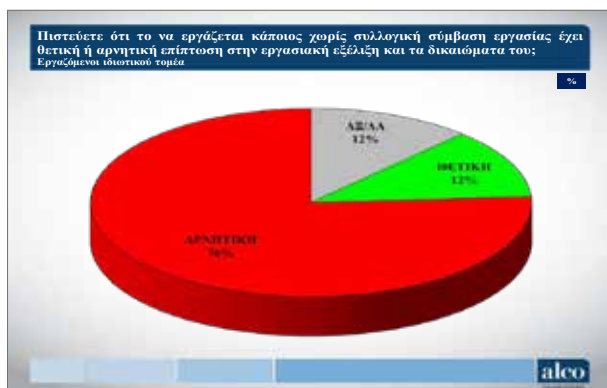
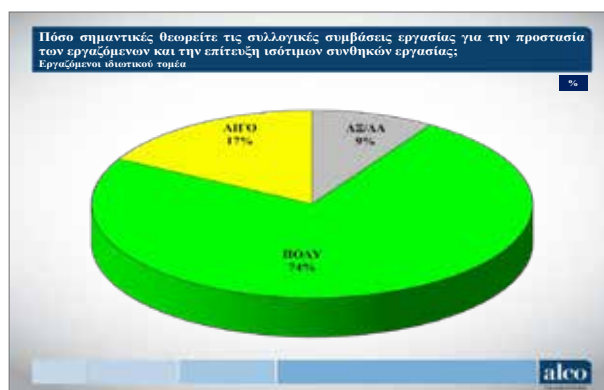
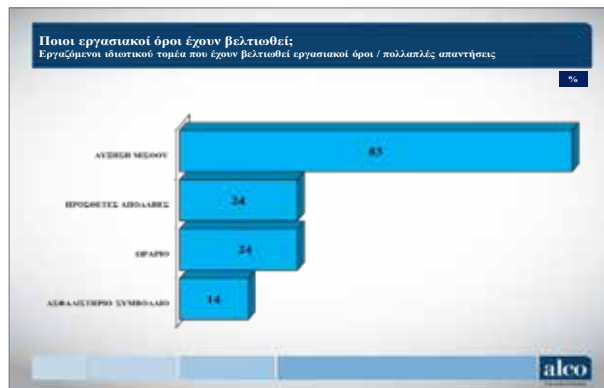
Το 82% των εργαζομένων ζητούν οι κλαδικές συμβάσεις να είναι δεσμευτικές για όλους τους εργοδότες

Το 85% των εργαζομένων δηλώνει ότι οι ΣΣΕ είναι απαραίτητες για καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, που υλοποιήθηκε σε συνεργασία με την εταιρεία Alco, και απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση της άποψής τους σχετικά με το ζήτημα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Η έρευνα διεξήχθη και ανακοινώνεται σε μια συγκυρία όπου διαπιστώνεται καθολικά η ανάγκη για την αύξηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών των εργαζομένων καθώς και την θεμελιακή ανάγκη της προστασίας της εργασίας.

Απολογισμός Δράσεων 2024



Η ποιοτική και δίκαια αμειβόμενη εργασία είναι θεμελιακή παράμετρος και αναγκαία προϋπόθεση κάθε προσπάθειας αναβάθμισης του παραγωγικού συστήματος και όχι απλή γραμμή κόστους στους ισολογισμούς των επιχειρήσεων. Οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν το ισχυρότερο θεσμικό εργαλείο προστασίας των αμοιβών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά παράλληλα, και της παραγωγικής συγκρότησης κρίσιμων κλάδων της οικονομίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που παρουσιάζονται

με συντομία παρακάτω δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα έχουν απόλυτη επίγνωση του διττού ρόλου των συλλογικών συμβάσεων τόσο για τον κόσμο της εργασίας όσο και για το παραγωγικό σύστημα.

Πιο συγκεκριμένα:

Οι ερωτηθέντες εργαζόμενοι στη συντριπτική τους πλειονότητα (85%) θεωρούν ότι οι συλλογικές συμβάσεις είναι απαραίτητη προϋπόθεση για καλύτερες συνθήκες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το 83% αναγνωρίζει την επίδρασή τους στη ρύθμιση του χρό-

νου εργασίας, το 80% στην διασφάλιση συνθηκών υγείας, το 73% στην αύξηση των αμοιβών και το 71% στην επίλυση διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Ωστόσο, μεταξύ των εργαζομένων που καλύπτονται ήδη από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το 65% δηλώνει ότι δεν έχει υπάρξει βελτίωση στην εργασία του από τις αρχές το 2023, μέχρι και σήμερα, αποτυπώνοντας με σαφήνεια τα αποτελέσματα της χρόνιας υπονόμησης του θεσμού.

Από τους εργαζόμενους που δηλώνουν ότι έχει βελτιωθεί κάποιος εργασιακός όρος με βάση την σύναψη συλλογικής σύμβασης, το 83% αναφέρουν την αύξηση του μισθού, το 24% την ευνοϊκότερη ρύθμιση του ωραρίου εργασίας και το 14% τη σύναψη πρόσθετου ασφαλιστικού συμβολαίου.

Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, παρά την πολυετή υποχώρηση των εθνικών ποσοστών κάλυψης εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις που έφεραν την Ελλάδα στις τελευταίες θέσεις του σχετικού Ευρωπαϊκού δείκτη, συνεχίζουν να έχουν εμπιστοσύνη στην θεσμική τους λειτουργία και αποτελεσματικότητα: Για το 74% οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση για την προστασία των εργαζομένων και την επίτευξη ισότιμων συνθηκών εργασίας, ενώ ένα ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό (76%) θεωρεί ότι εργαζόμενος χωρίς συλλογική σύμβαση εργασίας έχει αρνητική επίπτωση στην εργασιακή εξέλιξη και τα δικαιώματά του.

Τέλος, οι εργαζόμενοι τάσσονται σε ποσοστό 82% υπέρ της καθολικότητας ισχύος των εργασιακών συμβάσεων για όλους τους εργαζόμενους και της επεκτασιμότητας για όλες τις επιχειρήσεις ενός κλάδου. Το συγκεκριμένο εύρημα αξιολογείται ως ιδιαίτερα σημαντικό και ερμηνεύεται ως ένδειξη βαθιάς επίγνωσης των εργαζομένων του ρόλου των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στην κλαδική συγκρότηση και λειτουργία του παραγωγικού συστήματος.

Από το σύνολο των απαντήσεων της έρευνας προκύπτει η υψηλή εμπιστοσύνη των εργαζομένων στον θεσμικό ρόλο των συλλογικών συμβάσεων,

αλλά και η έκφραση της απόλυτης πεποίθησης ότι αυτές αποτελούν τόσο το κατεξοχήν εργαλείο διασφάλισης ποιοτικών εργασιακών όρων και συνθηκών, όσο προνομιακό θεσμικό μέσο προώθησης μιας δίκαιης παραγωγικής ανάπτυξης.

Τα συνδικάτα προτείνουν και απαιτούν:

την επαναφορά της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και του προσδιορισμού του κατώτατου μισθού από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών·

την αποκατάσταση όλων των προτεραιοτήτων του συλλογικού εργατικού δικαίου με έμφαση στην επέκταση και καθολική ισχύ των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, την συρροή, την μετενέργεια κ.λπ·

την αύξηση μισθών, πέραν του κατώτατου μισθού· τον αυστηρό έλεγχο και διαφάνεια του τρόπου διαμόρφωσης των τιμών και των περιθωρίων κέρδους σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα·

πάταξη της κερδοσκοπίας σε όλες τις επιχειρήσεις βασικών κλάδων παραγωγής και εμπορίας βασικών αγαθών διατροφής και έκτακτη φορολογία επί των κερδών σε αλυσίδες σουπερμάρκετ, επιχειρήσεις ενέργειας και μεταφορών, τράπεζες.

Φτωχό το «καλάθι ΔΕΘ» για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα

Η ΓΣΕΕ, με αφορμή τις Κυβερνητικές εξαγγελίες στην 88η Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης (ΔΕΘ) εκφράζει την απογοήτευση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, καθώς έλειπαν οι ουσιαστικές πρωτοβουλίες και προτάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής τους, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Η έλλειψη αναφοράς στην επαναφορά του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα προ μνημονίων επίπεδα, καθώς και η πολιτική, πλέον, επιλογή της μη ενίσχυσης υπογραφής και επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

παραμένουν τα σημαντικότερα ζητήματα για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας.

Επιπλέον, δεν υπήρξε καμία δέσμευση για σημαντικές αυξήσεις στους μισθούς, τώρα, εντός του 2024 που οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα τις έχουν απόλυτη ανάγκη, για την αντιστάθμιση της απώλειας αγοραστικής δύναμης που υπέστησαν την τελευταία τριετία λόγω της ακρίβειας σε βασικά είδη πρώτης ανάγκης και τρόφιμα.

Η κατάσταση δε επιδεινώνεται από το υψηλό ενεργειακό κόστος και την υψηλή φορολογία των μισθολογικών απολαβών, η οποία περιορίζει το διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων και επιβαρύνει περαιτέρω τα οικονομικά τους. Το ενεργειακό κόστος και η υπερφορολόγηση πλήττουν ιδιαίτερα τους χαμηλόμισθους και τη μεσαία τάξη, οι οποίοι βλέπουν το βιοτικό τους επίπεδο να μειώνεται διαρκώς, χωρίς να υπάρχουν συγκεκριμένα σχέδια για ουσιαστική ενεργειακή ελάφρυνση και φορολογική δικαιοσύνη.

Πέραν αυτών, οι Κυβερνητικές εξαγγελίες δεν περιείχαν ουσιαστικές προτάσεις για την αντιμετώπιση της στεγαστικής κρίσης, παρά μόνο εμβολωματικά μέτρα που δεν επαρκούν για να επιλύσουν το πρόβλημα. Αντιθέτως, τα ίδια τα μέτρα συμβάλλουν εκούσια στην εκτόξευση των τιμών των ενοικίων και των τιμών αγοράς πρώτης κατοικίας. Λύσεις όπως η διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την οικοδόμηση ενός νέου, σύγχρονου φορέα Κοινωνικής Κατοικίας υπό κρατική εποπτεία, με τη συμμετοχή των κοινωνικών φορέων και της τοπικής αυτοδιοίκησης, απουσίαζαν από το Πρωθυπουργικό “καλάθι”. Μια τέτοια προσέγγιση θα μπορούσε να προσφέρει μακροπρόθεσμη λύση στο ζήτημα της προσιτής στέγασης, ωστόσο, οι προτάσεις που παρουσιάστηκαν δεν ανταποκρίθηκαν στις αυξημένες ανάγκες των πολιτών.

Η γενικότερη έλλειψη ριζοσπαστικών μέτρων και στρατηγικής που να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις της εποχής, ιδίως σε ζητήματα όπως η στέγαση, οι μισθοί και η φορολογία, δημιουργεί ένα κενό πολιτικής κατεύθυνσης, που δεν προσφέρει στους

εργαζόμενους και την κοινωνία τις αναγκαίες προοπτικές για ένα βιώσιμο και δίκαιο μέλλον.

Η Συνομοσπονδία, από κοινού με τις οργανώσεις μέλη της, θα επιδιώξει το επόμενο διάστημα την οργάνωση μιας εκστρατείας με αιχμή του δόρατος την ακρίβεια και τη στεγαστική κρίση, η οποία θα κλιμακωθεί και με πανελλαδική απεργιακή κινητοποίηση που θα κληθούν να αποφασίσουν τα συλλογικά μας όργανα ενόψει της ψήφισης του προϋπολογισμού.

Αποφάσεις Εκτελεστικής Επιτροπής ΓΣΕΕ

Η ακρίβεια, η στεγαστική κρίση και το ζήτημα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη χώρα μας, τα οποία διαμορφώνουν βαρύ κλίμα για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας, συζητήθηκαν στη σημερινή συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ.

Η Ε.Ε. αποφάσισε τη συνέχιση των δράσεων του προηγούμενου διαστήματος σε όλη τη χώρα δίνοντας έμφαση στο λεκανοπέδιο της Αττικής και σε άλλες μεγάλες πόλεις και χώρους εργασίας. Οι δράσεις και η νέα καμπάνια κατά της ακρίβειας και της στεγαστικής κρίσης θα εκτυλιχθεί το αμέσως επόμενο διάστημα και θα κορυφωθεί με 24ωρη Πανελλαδική Απεργιακή Κινητοποίηση τον ερχόμενο Νοέμβριο. Η ακριβής ημερομηνία της απεργίας μας θα συζητηθεί σε συνεδρίαση της ολομέλειας του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο θα λάβει και τις τελικές αποφάσεις εκτιμώντας την κατάσταση που βιώνουν οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα.

Η Κυβέρνηση δεν έχει δώσει καμία ουσιαστική απάντηση για τη δημοκρατική επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου. Δεν έχει καταφέρει να ελέγξει την αισχροκέρδεια που πυροδοτεί την ακρίβεια και υποβαθμίζει διαρκώς την αγοραστική δύναμη των πολιτών και το βιοτικό τους επίπεδο. Τα δε μέτρα που λαμβάνει για την αντιμετώπιση της κρίσης στέγασης, αναδεικνύονται ως η βασική αιτία αύξησης των τιμών στην αγορά ακινήτων και στα ενοίκια.

Διεκδικούμε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους ανυπεράσπιστους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και ταυτόχρονα τη διευκόλυνση σύναψης και επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αυξήσεις και όρους που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των μελών μας. Απαιτούμε άμεσα μέτρα κατά της ακρίβειας, φθηνή και ποιοτική στέγη για όλους.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό της Ομοσπονδίας Φορτοεκφορτωτών Ελλάδος

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της Ομοσπονδίας Φορτοεκφορτωτών Ελλάδος, η οποία προχωρά σε 48ωρη Πανελλαδική απεργία στις 3 και 4 Οκτωβρίου.

Ο συγκεκριμένος κλάδος, αντιμετωπίζει αρκετά και χρόνια προβλήματα. Η Ομοσπονδία τους διεκδικεί με ταξύ άλλων την έκδοση γενικού ενιαίου κανονισμού εργασίας διεξαγωγής των φορτοεκφορτωτικών εργασιών λιμένος καθώς και την έκδοση κανονισμού εργασίας διεξαγωγής ανάλογων εργασιών ξηράς. Η ΓΣΕΕ βρίσκεται στο πλευρό των συναδέλφων και ζητά από τα συναρμόδια υπουργεία την άμεση επίλυση των εργασιακών προβλημάτων τους.

Νόμιμη κρίθηκε η απεργία των εργαζομένων της ΤΡΑΙΝΟΣΕ

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τη σημερινή 24ωρη Απεργία των εργαζομένων και των σωματείων τους στην ΤΡΑΙΝΟΣΕ, οι οποίοι ζητούν να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ασφάλεια των επιβατών και των εργαζομένων και να γίνουν προσλήψεις προσωπικού ώστε να σταματήσει η εντατικοποίηση της εργασίας τους.

Παρά το γεγονός ότι η εταιρεία προσέφυγε στα δικαστήρια ζητώντας να κηρυχθεί παράνομη η κινητοποίηση, οι εργαζόμενοι δικαιώθηκαν από τη δικαστική απόφαση, η οποία σφράγισε το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας.

Η ασφαλής και ποιοτική μεταφορά των επιβατών αλλά και των εργαζομένων πρέπει και επιβάλλεται να είναι η προτεραιότητα της εταιρείας.

Αποφάσεις Ολομέλειας Διοίκησης ΓΣΕΕ- 24ωρη Γενική Απεργία 20 Νοεμβρίου

Η αντιμετώπιση της ακρίβειας, των αυξημένων τιμών των ενοικίων και της αγοράς κατοικιών αλλά και η αποκατάσταση του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου, βρέθηκαν στο επίκεντρο της σημερινής συνεδρίασης της Ολομέλειας της ΓΣΕΕ.

Η Συνομοσπονδία, με δεδομένο το γεγονός ότι η Κυβέρνηση δεν λαμβάνει κανένα ουσιαστικό μέτρο για την αντιμετώπιση αυτών των κρίσιμων ζητημάτων που ταλανίζουν τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα αλλά αντιθέτως εφαρμόζει μέτρα που γιγαντώνουν τα προβλήματά τους, αποφάσισε:

- την πραγματοποίηση 24ωρης Γενικής Απεργίας για την Τετάρτη 20 Νοεμβρίου 2024
- τη διενέργεια ενημερωτικής καμπάνιας, η οποία θα ξεκινήσει άμεσα σε όλες τις περιφέρειες της χώρας με ιδιαίτερη βαρύτητα σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, με στόχο τη μαζική κι ενωτική συμμετοχή στην 24ωρη Γενική Απεργία.

Η Κυβέρνηση, αδυνατεί να εφαρμόσει πολιτικές που ενισχύουν την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, η οποία έχει μειωθεί κατά 8% από το 2019. Με την επιδοματική πολιτική και τα pass δεν λύνονται δυστυχώς τα προβλήματα. Απαιτούνται άμεσα μέτρα για την αντιμετώπιση της ολιγοπωλιακής συγκρότησης της αγοράς και των καρτέλ, επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και των Συλλογικού Εργατικού Δικαίου καθώς και εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής κατοικίας με το αποθεματικό του 1,5 δις από την πρώην Εργατική Εστία.

Αυτά τα μέτρα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και για την εφαρμογή αυτών των μέτρων θα αγωνιστούμε.

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ



Παγκόσμια Ημέρα Αξιοπρεπούς Εργασίας

Η ΓΣΕΕ ενώνει τη φωνή της με τα συνδικάτα όλου του κόσμου με αφορμή τη σημερινή Παγκόσμια Ημέρα Αξιοπρεπούς Εργασίας.

Για τη Συνομοσπονδία η αξιοπρέπεια στην εργασία αποτελεί προτεραιότητα αφού οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας με ασφάλεια για όλους, βρίσκονται στην προμετωπίδα των αγώνων της.

Αξιοπρεπής εργασία σημαίνει αμοιβές που εξασφαλίζουν την αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων, το σεβασμό στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την εξάλειψη των ανισοτήτων και των διακρίσεων, τις ίσες ευκαιρίες για όλους.

Γι' αυτούς τους λόγους και διεκδικώντας μεταξύ άλλων δίκαιες αμοιβές, συλλογικές συμβάσεις για όλους, υγεία και ασφάλεια στην εργασία, η ΓΣΕΕ έχει λάβει ήδη απόφαση για 24ωρη Πανελλαδική Απεργία στις 20 Νοεμβρίου.

Η αξιοπρέπεια στην εργασία σημαίνει αξιοπρέπεια στη ζωή.

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Emilio Gabaglio

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του Emilio Gabaglio ενός εκ των ιδρυτών της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Με έντονη συνδικαλιστική δράση από πολύ νωρίς τη ζωή του, ο Emilio Gabaglio βοήθησε στην ίδρυση της ETUC το 1970 ενώ αργότερα παρέμεινε για πολλά χρόνια ως επικεφαλής της, έχοντας από τις μακροβιότερες θητείες.

Η ΓΣΕΕ καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας του είχε μαζί του άψογη συνεργασία.

Άνθρωπος αποφασιστικός με στόχο και όραμα, ακούραστος που μεγάλη ευκολία μπορούσε να μετακινηθεί από το τραπέζι του διαλόγου, στους δρόμους των διαδηλώσεων.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Έξαρση εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα

Η εκρηκτική κλιμάκωση των θανάτων στην εργασία τις τελευταίες 5 ημέρες, με 8 εργαζόμενους να χάνουν τη ζωή τους αναδεικνύει με τον πιο εμφατικό τρόπο το σημαντικό πρόβλημα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία στη χώρα μας. Η έκρηξη των εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων, με 109 ανθρώπους να χάνουν τη ζωή τους και 174 να τραυματίζονται σοβαρά στους χώρους εργασίας το 2024, είναι απολύτως προδιαγεγραμμένη, αναμενόμενη και μη αποδεκτή. Ταυτόχρονα σύμφωνα με διαρκή έρευνα στην οποία συμμετέχει ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, σταθμίζεται ότι 2500 άνθρωποι χάνουν τη ζωή τους στην Ελλάδα από επαγγελματικές νόσους όταν η καταγραφή των αρχών είναι μηδενική.

Όλα αυτά, όταν η Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΥΑΕ), έχει υιοθετηθεί ομόφωνα ως θεμελιώδης, ανθρώπινο δικαίωμα το 2022 στη Διάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Ο δε κοινωνικός διάλογος για αλλαγή του Κώδικα Νόμων Υγείας Ασφάλειας στην Εργασία που ξεκίνησε πέρυσι τον Νοέμβριο με μία μεγάλη εκδήλωση στο Υπουργείο Εργασίας, εξελίσσεται δίχως να περιλαμβάνει την εργατική πλευρά.

Η ΓΣΕΕ έχει κάνει επανειλημμένα συγκεκριμένες προτάσεις στο Υπουργείο Εργασίας:

- η πολιτική προτεραιοποίηση του ζητήματος ΥΑΕ,
- η λειτουργία του Συμβουλίου ΥΑΕ το οποίο έχει συνεδριάσει φέτος μία μόνο φορά με ημερήσια διάταξη ρουτίνας,
- ο ισότιμος κοινωνικός διάλογος μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Κυβερνήσεων στα ευρωπαϊκά πρότυπα,
- η επαναφορά του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας με ταυτόχρονη θεσμική και λειτουργική αναβάθμισή του,
- η ίδρυση Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου και Ασθενειών,
- η πραγματική καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Αυτά τα μέτρα θα έχουν άμεση και θετική επίδραση στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, εφόσον εξελιχθούν σε ένα περιβάλλον επαναφοράς των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αποκατάστασης της ισορροπίας.

Καλούμε το Υπουργείο Εργασίας να αναλάβει άμεσα δράση, καθώς έχει ήδη καθυστερήσει τραγικά.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της ΠΝΟ

Η ΓΣΕΕ συμπαρίσταται στον αγώνα της Πανελλήνιας Ναυτικής Ομοσπονδίας, η οποία συνεχίζει τις απεργιακές της κινητοποιήσεις.

Η εργοδοτική αδιαλλαξία στο ζήτημα της υπογραφής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, έχει αρωγό την Κυβερνητική επιλογή και αδιαφορία να αποκαταστήσει το θεσμικό πλαίσιο για την ομαλή λειτουργία των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων.

Η ΓΣΕΕ, βρίσκεται στο πλευρό των ανθρώπων της ναυτεργασίας και είναι πρόθυμη να συμβάλει σε κάθε προσπάθεια να διευκολυνθεί η υπογραφή ικανοποιητικής ΣΣΕ.

Είναι η στιγμή που ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας (ΣΕΕΝ), πρέπει να εγκαταλείψει την αδιάλλακτη στάση του και να βοηθήσει στην εξεύρεση λύσης, με γνώμονα πάντα τόσο τους εργαζόμενους στην επιβατική ναυτιλία όσο και τους έλληνες πολίτες.

Αιτήματα συνδικάτων ενόψει της Συνδιάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Κλίμα COP29 στο Αζερμπαϊτζάν

Η επείγουσα ανάγκη για χρηματοδότηση δράσεων κατά της κλιματικής αλλαγής αποτελεί ένα από τα κύρια αιτήματα της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ITUC) ενόψει της Συνδιάσκεψης για το Κλίμα **COP29**, που θα πραγματοποιηθεί τον Νοέμβριο.

Καθώς ο κόσμος μεταβαίνει προς οικονομίες χαμηλών εκπομπών άνθρακα, η χρηματοδότηση για το κλίμα είναι καθοριστική για να εξασφαλιστεί μια



Απολογισμός Δράσεων 2024

δίκαιη μετάβαση για τους εργαζόμενους, ιδίως στον Παγκόσμιο Νότο.

Οι κυβερνήσεις που θα συμμετάσχουν στη Σύνοδο COP29, η οποία θα πραγματοποιηθεί στο Μπακού του Αζερμπαϊτζάν από τις **11 έως και τις 22 Νοεμβρίου**, καλούνται να λάβουν κρίσιμες αποφάσεις για την ενίσχυση της χρηματοδότησης για το κλίμα. Εκτιμάται ότι θα χρειαστούν τρισεκατομμύρια δολάρια ετησίως για να υποστηριχθεί η μετάβαση των αναπτυσσόμενων χωρών σε βιώσιμη οικονομικά μοντέλα.

Η χρηματοδότηση αυτή πρέπει να εστιάζει στην υποστήριξη των εργαζομένων και να διασφαλίζει την κοινωνική δικαιοσύνη.

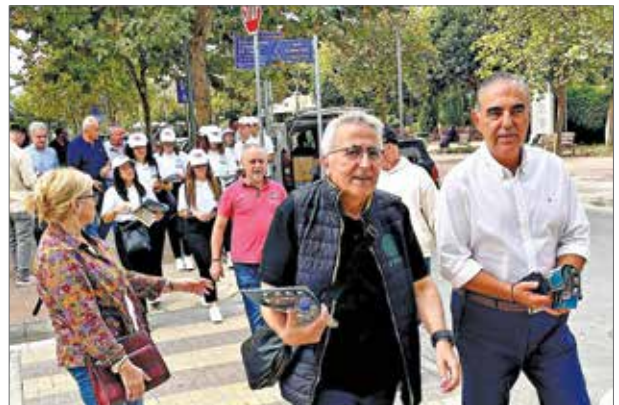
Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ζητούν η χρηματοδότηση για το κλίμα να περιλαμβάνει:

- **Ολοκληρωμένη χρηματοδότηση** για τη δημιουργία αξιοπρεπών, ποιοτικών θέσεων εργασίας στους τομείς μείωσης των εκπομπών μέσω επενδύσεων σε ανάπτυξη εργατικού δυναμικού, κατάρτισης, θέσεων μαθητείας και ανακατανομής του εργατικού δυναμικού.
- **Οικονομική στήριξη** για τους εργαζόμενους σε τομείς υψηλών εκπομπών που θα χρειαστεί να μεταβούν σε εναλλακτικές λύσεις χαμηλών εκπομπών άνθρακα.
- **Μέτρα προσαρμογής και ανθεκτικότητας**, όπως εξασφάλιση ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας.
- **Αποζημίωση για απώλειες εισοδήματος και απασχόλησης** που προκύπτουν από την κλιματική μετάβαση.
- **Χρηματοδότηση για κοινωνική προστασία και προώθηση του κοινωνικού διαλόγου** με τα συνδικάτα καθ' όλη τη διάρκεια της μεταβατικής διαδικασίας.

Σε αυτό το κρίσιμο σταυροδρόμι για το μέλλον του πλανήτη και των εργαζομένων, η ΓΣΕΕ στηρίζει τα αιτήματα των συνδικάτων παγκοσμίως για την εξασφάλιση επαρκούς και δίκαιης χρηματοδότησης της

κλιματικής μετάβασης. Η καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής δε μπορεί να επιτευχθεί χωρίς τη διασφάλιση μιας δίκαιης μετάβασης που θα προστατεύει τους εργαζόμενους και τα δικαιώματά τους. Καλούμε τις κυβερνήσεις να αναλάβουν τις ευθύνες τους και να στηρίξουν τις αναγκαίες δράσεις, με στόχο έναν πιο βιώσιμο και κοινωνικά δίκαιο κόσμο για όλους.





Απολογισμός Δράσεων 2024



ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

Επιστολή της ΓΣΕΕ στην Υπουργό Εργασίας

Η ΓΣΕΕ, με επιστολή της στην Υπουργό Εργασίας, κατέθεσε τις παρατηρήσεις-προτάσεις της επί του πορίσματος της Επιτροπής για την Ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 για Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς.

Η Συνομοσπονδία επανέφερε την πάγια θέση της για την επαναφορά του πλήρους ρυθμιστικού πλαισίου της ΕΓΣΣΕ, ώστε ο κατώτατος μισθός να καθορίζεται και πάλι με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων με ΕΓΣΣΕ, γεγονός που θα οδηγήσει και στην αύξηση του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε. στα επιδιωκόμενα από την οδηγία ποσοστά (τουλάχιστον 80%).

Σύμφωνα με τις επισημάνσεις της ΓΣΕΕ, στο προτεινόμενο από την Επιτροπή σύστημα αυτόματου καθορισμού του κατώτατου μισθού, δεν λαμβάνονται υπόψη ούτε τα ελάχιστα υποχρεωτικά κριτήρια που ορίζει η Οδηγία, δεν προβλέπεται ουσιαστική διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, ενώ αγνοούνται κριτήρια που αφορούν στο μέγεθος της οικονομικής υστέρησης και στη διαβίωση μεγάλης μερίδας των Ελλήνων κάτω από το όριο της φτώχειας και τα όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης.

η σχετική επιστολή

Προς

Την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης,
Κ. Νίκη Κεραμέως

Θέμα: Παρατηρήσεις επί του πορίσματος της επιστημονικής επιτροπής για την ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ

Κυρία Υπουργέ,

Σας υποβάλλουμε με την παρούσα και εγγράφως τις παρατηρήσεις μας επί του πορίσματος της Επιστημονικής Επιτροπής για την Ενσωμάτωση της

Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 για Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς καθώς και τις προτάσεις μας για την ορθή και αποτελεσματική μεταφορά της εν λόγω Οδηγίας στο εσωτερικό μας δίκαιο.

Προεισαγωγικά, επισημαίνουμε ότι η εν λόγω επιστημονική επιτροπή για την Ενσωμάτωση της Οδηγίας συγκροτήθηκε από το Υπουργείο χωρίς τους εκπροσώπους μας. Όπως είναι γνωστό, η πρακτική συμμετοχής της ΓΣΕΕ στις ομάδες εργασίας του Υπουργείου Εργασίας ιδίως στο πλαίσιο της διαδικασίας ενσωμάτωσης των Οδηγιών της ΕΕ, που ίσχυε σταθερά επί σειρά ετών και διακόπηκε με την επιβολή των μνημονιακών μέτρων, δεν έχει αποκατασταθεί μέχρι σήμερα, παρότι η ίδια η Οδηγία παροτρύνει τα Κράτη Μέλη για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου κατά την ενσωμάτωσή της.

Ειδικότερα:

Οι στόχοι της Οδηγίας και η αποτελεσματική επίδωξή τους

Η Οδηγία (άρθρο 1 παρ. 1) θέτει **δύο κρίσιμους στόχους** : α) **την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών** με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας και β) **την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων** για τον καθορισμό των μισθών, όπου η κάλυψη από σσε είναι χαμηλότερη από το 80%

Η επίτευξη των παραπάνω στόχων έχει σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση, ώστε να συμβάλει στην ανοδική κοινωνική σύγκλιση και τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας. Επί των στόχων αυτών αναφέρουμε αναλυτικά τα εξής:

Η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ

Κεντρικό στόχο της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 αποτελεί η **αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις**

για τον καθορισμό των μισθών.

Κι αυτό γιατί, όπως αναφέρεται στο προοίμιο της οδηγίας (αρ. 25), τα κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να έχουν μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς. Τα κράτη μέλη με μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων έχουν ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 80 %. Ομοίως, η πλειονότητα των κρατών μελών με υψηλά επίπεδα κατώτατων μισθών σε σχέση με τον μέσο μισθό έχει κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 80 %. Ως εκ τούτου, κάθε κράτος μέλος στο οποίο η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80 % **θα πρέπει να θεσπίσει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καταρτίσει σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε σταδιακά να αυξηθεί το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις.**

Σε ένα πλαίσιο φθίνουσας κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις στη χώρα μας, η επίτευξη του παραπάνω στόχου θέτει ευθέως το ζήτημα επαναφοράς της αρμοδιότητας των κοινωνικών εταίρων να συμφωνούν με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) τα κατώτατα όρια βασικού μισθού και ημερομισθίου. Ο στόχος της οδηγίας υπηρετείται α) με την επαναφορά του πλήρους ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και β) την ενίσχυση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων:

α) Επαναφορά του πλήρους ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Με δεδομένο ότι οι ρυθμίσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας και δεσμεύουν όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες της χώρας, ως προς τα κατώτατα αυτά όρια, η επαναφορά της αρμοδιότητας ρύθμισης του κατώτατου μισθού από

την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θα οδηγήσει αναπότρεπτα και στην αύξηση του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε. στα επιδιωκόμενα από την οδηγία ποσοστά.

Σύμφωνα με τη δομή του συνδικαλιστικού μας κινήματος η ΕΓΣΣΕ καλύπτει το σύνολο των μισθωτών της χώρας μας και συνεπώς αποτελεί βέλτιστη πρακτική για την Ελλάδα που εξασφαλίζει συγχρόνως και το επιθυμητό ποσοστό κάλυψης (τουλάχιστον 80%) των εργαζομένων από σσε. Επομένως, ο προβληματισμός για τη διατήρηση ή μη του τρόπου προσδιορισμού του κατώτατου μισθού (δηλαδή αν θα εξακολουθήσει να προσδιορίζεται με κρατική παρέμβαση ή με ΕΓΣΣΕ), δεν έχει θεωρητικό χαρακτήρα, όπως αναφέρεται στο πόρισμα της επιτροπής, αλλά **συναρτάται ευθέως με την εξυπηρέτηση του στόχου της Οδηγίας.**

Το μέτρο του νομοθετημένου κατώτατου μισθού εφαρμόζεται στη χώρα από το 2012, με το ν. 4093/2012, ο οποίος αφαιρέσε τη σχετική αρμοδιότητα καθορισμού του κατώτατου μισθού από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Σήμερα, 12 ολόκληρα χρόνια μετά, έχουμε μια δραματική συρρίκνωση του αριθμού των σσε και συνακόλουθα και του ποσοστού κάλυψης από σσε. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, με απόφασή της που εξέδωσε κατόπιν εξέτασης της με αρ. 111/2014 Προσφυγής της ΓΣΕΕ διαπίστωσε ότι τα νομοθετήματα της περιόδου 2010-2014 στα οποία συμπεριλαμβάνεται και ο ν. 4093/2012 για τη θέσπιση νέου συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου από το ίδιο το κράτος, παραβιάζουν, εκτός των άλλων, τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ)

Τα νομοθετήματα που διαπιστωμένα κρίθηκε ότι παραβιάζουν τον ΕΚΧ βρίσκονται ακόμη σε ισχύ, παρά την υποχρέωση της χώρας μας να τα καταργήσει. Και το κυριότερο : Τα νομοθετήματα αυτά όχι μόνο δεν καταργήθηκαν, αλλά στη συνέχεια θεσπί-

στηκαν και νέοι νόμοι (πχ, ενδεικτικά, 4303/2014, 4635/2019, 4808/2021) που οδήγησαν σε περαιτέρω απορρύθμιση το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο πλαίσιο αυτό ζητάμε:

Να θεσμοθετηθεί και πάλι η καθολικότητα ισχύος και δεσμευτικότητα του συνόλου των όρων (μισθολογικών και μη) της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και ο κατώτατος μισθός/ημερομίσθιο να καθορίζονται και πάλι αποκλειστικά με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών. Αυτό αποτελεί πλέον αίτημα και των εργοδοτικών οργανώσεων

Η επαναφορά του **πλήρους ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.** συνιστά συμμόρφωση της χώρας στις συστάσεις των ελεγκτικών οργάνων του ILO και στην απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης για αναθεώρηση νομοθετικών μέτρων που παραβιάζουν σοβαρά, εκτεταμένα και πολλαπλώς τις διεθνείς της υποχρεώσεις για την προστασία της συλλογικής αυτονομίας

β) Ενίσχυση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Στις αιτιολογικές σκέψεις της Επιτροπής διαπιστώνεται η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο περιορισμός του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων στην Ελλάδα από σσε. Ωστόσο, η πρόταση της επιτροπής δεν υπηρετεί το στόχο της προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων που επιτάσσει κοινοτικός νομοθέτης. Όπως προαναφέραμε, παρά την υποχρέωση των ελληνικών κυβερνήσεων να καταργήσουν σειρά νομοθετημάτων που διαπιστώθηκε επίσημα ότι παραβιάζουν το Σύνταγμα της χώρας καθώς και ευρωπαϊκούς και διεθνείς κανόνες και συμβάσεις, ο Έλληνας νομοθέτης προχώρησε στη θέσπιση και νέων ρυθμίσεων που έπληξαν ακόμη περισσότερο στον πυρήνα της τη συλλογική αυτονομία, που προστατεύει το Σύνταγμα στο άρθρο 22 και αποδυνάμωσαν καίρια

το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως πχ οι διατάξεις των ν. 4303/2014, 4635/2019, 4808/2021.

γ) Η κατάρτιση σχεδίου δράσης – Ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων

Όπως ορίζει η Οδηγία (άρθρο 4) τα κράτη μέλη με κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του 80% θα πρέπει να καταρτίσουν σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο σχέδιο δράσης θα πρέπει να καθορίζονται σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η προτεινόμενη ρύθμιση του άρθρου 4 του πορίσματος της επιτροπής προβλέπει την εκπόνηση σχεδίου δράσης με απόφαση του Υπουργού Εργασίας διάρκειας 1-5 ετών κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους. **Δεν προβλέπεται οποιαδήποτε μορφής δεσμευτικότητα των προτάσεων των κοινωνικών εταίρων, οι οποίες θα έχουν καθαρὰ συμβουλευτικό χαρακτήρα.**

Στο προτεινόμενο σχέδιο, οι δράσεις αφορούν ιδίως α) την ενθάρρυνση της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) τη δημιουργία βάσεων δεδομένων με στοιχεία για μισθούς, κόστος παραγωγής, ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και την απασχόληση και γ) την πραγματοποίηση μελετών, ερευνών, εκπαιδευτικών δράσεων για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων

Δεν προβλέπονται ωστόσο στο πόρισμα **ούτε συγκεκριμένα** μέτρα ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων **ούτε μέτρα για την αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων από σσε**, ιδίως όταν είναι γνωστό ότι το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο δυσχεραίνει σημαντικά την κατάρτιση, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα να έχουμε συρρίκνωση των συλλογικών ρυθμίσεων. Παραβιάζεται έτσι η Οδηγία, η οποία απαιτεί από τα κράτη μέλη κατά την εκπόνηση του σχεδίου δράσης να προβλέπονται **συγκεκριμέ-**

να μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις

Είναι σαφές ότι σύμφωνα με τα παραπάνω, το σχέδιο δράσης που θα εκπονηθεί οφείλει να έχει ως βάση τον καθορισμό του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου αποκλειστικά με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., αφού μόνο έτσι μπορεί να εξασφαλιστεί η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από σσε, που στη χώρα μας βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Αναφέρεται ακόμη στο πόρισμα (σελ. 30) ότι τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση **προσπάθειας και όχι αποτελέσματος** όσον αφορά στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των μισθών. Η άποψη αυτή παραγνωρίζει το γεγονός ότι σύμφωνα με την **αρχή της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου**, τα κράτη μέλη οφείλουν να υπηρετούν τους συγκεκριμένους στόχους που θέτει ο κοινοτικός νομοθέτης μέσω των οδηγιών, με σκοπό να επιτύχουν το εκάστοτε επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Στην προκειμένη περίπτωση η ελληνική Κυβέρνηση οφείλει να λάβει μέτρα στήριξης και ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε να επιτευχθεί η επιδιωκόμενη από την Οδηγία αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από σσε.

Το σχέδιο δράσης πρέπει να εγγυάται την επίτευξη του αποτελέσματος και του στόχου που θέτει η Οδηγία, όπως περιγράφεται με σαφήνεια και στο προοίμιό της (παρ. 25): **«Κάθε κράτος μέλος στο οποίο η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατωτάτου ορίου του 80% θα πρέπει να θεσπίσει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καταρτίσει σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.»**

Με την ίδια σαφήνεια ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, το άρθρο 4 παρ. 1 της Οδηγίας προβλέπει: **«Με στόχο την αύξηση της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις** και τη διευκόλυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, τα

κράτη μέλη...». Το ίδιο άρθρο 4 παρ. 2 της Οδηγίας προβλέπει ότι κάθε κράτος με ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του 80% εκπονεί το σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων **κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων ως προϊόν συμφωνίας μεταξύ τους**. Είναι προφανές ότι ο κοινοτικός νομοθέτης προσβλέπει **στην ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων** στην κατάρτιση του σχεδίου δράσης. Η Οδηγία προβλέπει μάλιστα ακόμη και τη δυνατότητα κατάρτισης του εν λόγω σχεδίου δράσης **μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων**, επιλογή που διασφαλίζει την ουσιαστική συμμετοχή τους στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως θέματος που κατ' εξοχήν τους αφορά.

Στο πλαίσιο αυτό, η διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους όπως παρουσιάζεται στο πόρισμα της επιτροπής, η οποία τους αναγνωρίζει απλό συμβουλευτικό ρόλο, χωρίς καμιά αποφασιστική αρμοδιότητα, **δεν στοιχειοθετεί ουσιαστική συμμετοχή τους στη λήψη των αποφάσεων και παραβιάζει για το λόγο αυτό το σκοπό της Οδηγίας**.

Επισημαίνουμε ακόμη ότι η Ελλάδα δεν διαθέτει ένα συνεκτικό σύστημα συλλογής και αξιολόγησης δεδομένων για τον αριθμό και την κάλυψη από ΣΣΕ. Το έλλειμμα στοιχείων για την κατάσταση σύναψης και εφαρμογής ΣΣΕ και το ποσοστό κάλυψης από αυτές των εργαζομένων, επισημαίνεται και από το ILO κατά τον έλεγχο εφαρμογής της ΔΣΕ98. Η αποκατάσταση αυτού του κρίσιμου ελλείμματος είναι αναγκαία, δεδομένης μάλιστα της υποχρέωσης που έχουν τα κράτη μέλη να υποβάλουν στην Επιτροπή ανά διετία εκθέσεις, στη βάση συγκεκριμένων δεδομένων και πληροφοριών για την πρόοδο των στόχων της Οδηγίας.

δ) Το πεδίο εφαρμογής του προτεινόμενου σχεδίου είναι περιορισμένο (Άρθρο 2). Ανάγκη διεύρυνσης του με τη συμπερίληψη όλων όσων

έχουν ανάγκη προστασίας (πχ εργαζόμενοι στις πλατφόρμες)

Στο πεδίο εφαρμογής σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις της επιτροπής υπάγονται οι εργαζόμενοι στους οποίους περιλαμβάνονται και οι απασχολούμενοι με μη τυπικές σχέσεις εργασίας, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο νομικός χαρακτηρισμός που δίνουν τα μέρη στη σύμβαση. Το πεδίο εφαρμογής των επίμαχων διατάξεων έχει σημασία γιατί μόνο όσοι εμπίπτουν σ αυτό, λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης από σσε.

Οι εργαζόμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας

Στις αιτιολογικές σκέψεις της Επιτροπής επί του άρθρου αυτού τονίζεται ότι για τον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης από σσε προσμετρούνται **μόνο όσοι εργαζόμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας έχουν συστήσει φορέα εκπροσώπησης των συμφερόντων τους**. Κι αυτό παρά τον ευρύ ορισμό του άρθρου 1 παρ. 2 του ν. 1876/1990, το πεδίο εφαρμογής του οποίου καλύπτει και πρόσωπα που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων. Είναι φανερό ότι οι εργαζόμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά αυτά και έχουν ανάγκη αυξημένης προστασίας, ιδίως μετά τη θέσπιση του αρνητικού τεκμηρίου κατά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που θέσπισε ο ν. 4808/2021. Εξάλλου και η Οδηγία στο προοίμιό της (παρ. 30) για την ενίσχυση της αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων θέτει ως στόχο την αντιμετώπιση της ψευδο-απασχόλησης, της καταχρηστικής υπεργολαβίας και γενικά κάθε μορφής εργασίας που υπονομεύει το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες ανήκουν στην κατηγορία που χρήζει αυξημένης προστασίας, την οποία δεν παρέχει ο Έλληνας νομοθέτης. Λόγω της ανάγκης προστασίας της κατηγορίας αυτής εργαζομένων το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, υπερψήφισε κανόνες που αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών εργασί-

ας των εργαζομένων σε διαδικτυακές πλατφόρμες, την αντιμετώπιση περιπτώσεων εσφαλμένης κατηγοριοποίησης τους και την κατάταξή τους στην κατηγορία των μισθωτών. Η συμφωνία που επιτεύχθηκε μεταξύ του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στις 8 Φεβρουαρίου 2024 εισάγει ένα αποτελεσματικό, μαχητό **τεκμήριο** σύμφωνα με το οποίο η σχέση μεταξύ μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα τεκμαίρεται ότι αποτελεί **εργασιακή σχέση όταν υπάρχουν πραγματικά περιστατικά που υποδεικνύουν τον έλεγχο και την καθοδήγηση**, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη.

2.0 στόχος της Οδηγίας για εξασφάλιση επαρκών κατώτατων μισθών

Α. Όπως προαναφέραμε ο καθορισμός του επαρκούς κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου μέσω της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αποτελεί βέλτιστη πρακτική για τη χώρα μας, που διασφαλίζει συγχρόνως τόσο το απαιτούμενο ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, που θέτει ως στόχο η Οδηγία, όσο και την επάρκεια του κατώτατου μισθού.

Σύμφωνα με την Οδηγία, οι μισθοί είναι επαρκείς, αν είναι δίκαιοι σε σχέση με την κατανομή των αγαθών στα κράτη μέλη και αν διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Η οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα εισαγωγής συστήματος αυτόματης αναπροσαρμογής των νομοθετικά καθοριζόμενων κατώτατων μισθών με κατάλληλα κριτήρια και με την προϋπόθεση ότι δεν οδηγεί σε μείωση του ποσού του κατώτατου μισθού.

Τα υποχρεωτικά κριτήρια της οδηγίας για τον προσδιορισμό της επάρκειας του κατώτατου μισθού είναι **τουλάχιστον** τα παρακάτω:

- η αγοραστική δύναμη των μισθών, λαμβάνοντας υπόψη το κόστος διαβίωσης

Απολογισμός Δράσεων 2024

- το γενικό επίπεδο και η κατανομή των μισθών
- ο ρυθμός αύξησης των μισθών και
- μακροπρόθεσμα τα επίπεδα παραγωγικότητας.

Η Επιτροπή προτείνει τη σταδιακή μετάβαση **σε σύστημα αυτόματου καθορισμού** – αναπροσαρμογής κατώτατου μισθού/ημερομισθίου το οποίο θα ισχύσει από 1-1-2028.

Με το προτεινόμενο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού, σύμφωνα με το πόρισμα της επιτροπής, οι κοινωνικοί εταίροι περιορίζονται σε απλό συμβουλευτικό ρόλο χωρίς ουσιαστικές – αποφασιστικές αρμοδιότητες ενώ δεν διασφαλίζεται ο σκοπός και η ορθή μεταφορά της Οδηγίας.

Προβλέπεται η δημιουργία δύο Επιτροπών: Της **Επιστημονικής Επιτροπής** και της **Επιτροπής Διαβούλευσης** για λόγους επιστημονικής τεκμηρίωσης και τη διατύπωση γνώμης ή διαφορετικών γνώμων από τους κοινωνικούς εταίρους για το ύψος και την επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού.

Β. Οι συντελεστές που αναφέρονται στο πόρισμα για την αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στηρίζονται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων τα οποία μέχρι σήμερα δεν έχουν τύχει επεξεργασίας, αλλά θα μελετηθούν και θα διαμορφωθούν από την ΕΛΣΤΑΤ στο μέλλον.

Ωστόσο πέραν της απροσδιοριστίας των προτεινόμενων συντελεστών, **το πόρισμα δεν λαμβάνει υπόψη ακόμη και τα ελάχιστα υποχρεωτικά κριτήρια** που ορίζει η Οδηγία για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού (πχ γενικό επίπεδο και κατανομή των μισθών, ρυθμός αύξησης μισθών κλπ.) ενώ **αγνοεί πλήρως** στοιχεία και δείκτες που αφορούν στο μέγεθος της οικονομικής υστέρησης των Ελλήνων και τη διαβίωση μεγάλης μερίδας των Ελλήνων κάτω από το όριο της φτώχειας και τα όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης, που θέτουν ως απαραβίαστο όριο τόσο η Οδηγία όσο και τα ανώτατα δικαστήρια, ευρωπαϊκά και εθνικά.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία της «Ετήσιας Έκθεσης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2024, για την ελληνική οι-

κονομία και την απασχόληση», την περίοδο 2019-2023 η Ελλάδα κατέγραψε σημαντική μείωση του πραγματικού εισοδήματος από εργασία. Επομένως, η Ελλάδα όχι απλώς δεν συγκλίνει με την ΕΕ-27 σε όρους κοινωνικής βιωσιμότητας, αλλά αποκλίνει ταχύτατα και από τις βόρειες ευρωπαϊκές χώρες και από τις περιφερειακές χώρες, που αναπτύχθηκαν την ίδια περίοδο ραγδαία. Τα ευρήματα πολλών από τους δείκτες κοινωνικής βιωσιμότητας στην Ελλάδα δείχνουν μια επιδείνωση των κοινωνικών συνθηκών μετά το 2020 ως αποτέλεσμα της επίδρασης της πανδημικής κρίσης, της κρίσης κόστους ζωής αλλά και της αναποτελεσματικότητας της ασκούμενης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 2023 το 21,8% των ανηλίκων και το 18,3% των ενηλίκων βρίσκονταν σε κίνδυνο φτώχειας. Το 2023 σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό βρέθηκε το 24,1% των ατόμων που ζούσαν στις πόλεις και το 30,4% όσων ζούσαν στις αγροτικές περιοχές. Το ποσοστό των νέων ηλικίας 18-24 ετών σε σοβαρή υλική και κοινωνική στέρηση στην Ελλάδα είναι πάνω από δύο φορές πιο υψηλό από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό. Το 2023 το 14,7% των νέων ηλικίας 18-24 ετών, το 13% των ατόμων ηλικίας άνω των 55 ετών, το 12,9% των ανδρών και το 14,1% των γυναικών ήταν σε σοβαρή υλική και κοινωνική στέρηση.

Την τριετία 2021-2023 περίπου το 36% των νοικοκυριών στην Ελλάδα αντεπεξερχόταν με πολύ μεγάλη δυσκολία στις δαπάνες για την κάλυψη των βασικών του αναγκών. Το 2023 το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση μερικής απασχόλησης που αντιμετώπισε κίνδυνο φτώχειας στην εργασία αυξήθηκε κατά 3,5 ποσοστιαίες μονάδες, με σχεδόν 22 στους 100 εργαζομένους να έχουν διαθέσιμο εισόδημα κάτω από το όριο της φτώχειας, ενώ στην ίδια συνθήκη βρέθηκαν 9 στους 100 απασχολούμενους με σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Είναι ακόμη χαρακτηριστικό ότι το πόρισμα της επιτροπής, κατά την εφαρμογή του συστήματος της αυτόματης αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού

προβλέπει πλήθος εξαιρέσεων που μπορούν να οδηγήσουν στο πάγωμά του. Έτσι ο κατώτατος μισθός μπορεί να μην αναπροσαρμόζεται σε περίπτωση που η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή/και υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού ΔΤΚ από το στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή/και υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή η αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα μακροπρόθεσμης εξέλιξης στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή/και την απόσταση του κατώτατου μισθού από το 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή/και υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή/και δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις.

Ο μακρύς κατάλογος των εξαιρέσεων, που δεν εξειδικεύονται, εισάγει ένα πλήθος αόριστων εννοιών, που η συνδρομή και μιας μόνο από αυτές μπορούν να οδηγούν μονοσήμαντα χωρίς τη λήψη υπόψη άλλων στοιχείων (όπως πχ την επάρκεια του κατώτατου μισθού, τη διαβίωση κάτω από τα όρια της φτώχειας, την οικονομική υστέρηση των νοικοκυριών), σε μόνιμο πάγωμα του κατώτατου μισθού.

Με βάση τις παραπάνω παρατηρήσεις μας **προτείνουμε**

- Ο κατώτατος μισθός/ημερομίσθιο να καθορίζονται και πάλι αποκλειστικά με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.
- Σε περίπτωση, ωστόσο, υιοθέτησης της πρότασης της επιτροπής πρέπει να θεσμοθετηθεί η **ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων** με έγκαιρο και αποτελεσματικό τρόπο και να τους αναγνωριστούν αποφασιστικές αρμοδιότητες στον προσδιορισμό και την επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού, όπως αξιώνει η Οδηγία στα άρθρα 7 και 17 παρ. 3. Ο σκοπός της οδηγίας δεν εκπληρώνεται με μόνη τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε συμβουλευτικά όργανα. Επομένως, η συμμετοχή εκπροσώπων μας στην Επιτροπή Διαβούλευσης

δεν εξαντλεί την υποχρέωση διαβούλευσης που απαιτεί η Οδηγία.

- Η Επιστημονική Επιτροπή πρέπει να έχει τριμερή συγκρότηση και να αποτελείται από τον πρόεδρο του ΟΜΕΔ, ο οποίος θα είναι και πρόεδρος της επιτροπής, και τρεις εμπειρογνώμονες, 1 εμπειρογνώμονα που θα υποδεικνύει ο Υπουργός Εργασίας, 1 εμπειρογνώμονα που θα υποδεικνύει η ΓΣΕΕ και 1 εμπειρογνώμονα που θα υποδεικνύουν οι εργοδοτικές οργανώσεις. Δεν υπάρχει κανένας λόγος, επιστημονικός, κοινωνικός, πολιτικός, συμμετοχής στην εν λόγω επιτροπή εμπειρογνώμονα της ΤτΕ, αφού το αντικείμενο της είναι η νομισματική πολιτική και η επίβλεψη του χρηματοπιστωτικού συστήματος και όχι η πολιτική μισθών. Η επιστημονική επιτροπή θα μελετά τα οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα και θα εκφράζει γνώμη για την προσαρμογή του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου κατόπιν επιστημονικής ανάλυσης αξιόπιστων δεδομένων και στατιστικών για τον προσδιορισμό του επαρκούς κατώτατου μισθού/ημερομισθίου. Η αναπροσαρμογή δεν μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, όπως προβλέπει η οδηγία ΕΕ/2022/2041. Η γνώμη της επιστημονικής επιτροπής για την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου πρέπει, ακόμη, να λαμβάνει υπόψη της σημαντικά οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα που προσδιορίζουν την επαρκή κατώτατο μισθό/ημερομίσθιο και την αξιοπρεπή διαβίωση του εργαζόμενου και της οικογένειάς του.
- Στους συντελεστές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό και την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού πρέπει, για λόγους ορθής μεταφοράς της Οδηγίας, **να προστεθούν** ακόμη:
- Η απόσταση του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου από το επίπεδο του μισθού/ημερομισθίου αξιοπρεπούς διαβίωσης (living wage)

- Ο δείκτης σοβαρής υλικής και κοινωνικής στέφησης για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών
- Ο δείκτης φτώχειας στην εργασία
- Ο δείκτης διανομής του εισοδήματος μεταξύ κερδών/μισθών

Γ. Η επάρκεια των κατώτατων μισθών στον Δημόσιο τομέα πρέπει να είναι αποτέλεσμα ξεχωριστής και διακριτής διαδικασίας

Παρότι η υποχρέωση για επαρκείς μισθούς εφαρμόζεται σύμφωνα με την Οδηγία και στο Δημόσιο τομέα, ωστόσο, **η διάρθρωση του μισθολογίου στο δημόσιο, όπου έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ενιαίου μισθολογίου, είναι εντελώς διαφορετική** από ό,τι στον ιδιωτικό τομέα και υπόκειται σε ιδιαίτερο ρυθμιστικό πλαίσιο. Επομένως η διασφάλιση ότι οι αποδοχές πλήρους απασχόλησης στο δημόσιο τομέα δεν υπολείπονται του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου **θα πρέπει να είναι προϊόν ξεχωριστής και διακριτής διαδικασίας σε σχέση με αυτή που θα ακολουθείται στον ιδιωτικό τομέα**, αφού ο δημόσιος τομέας έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες και διέπεται από κανόνες που δεν εφαρμόζονται στον ιδιωτικό τομέα. **Στο πλαίσιο αυτό, η συμμετοχή εκπροσώπου της ΑΔΕΔΥ μαζί με τους εκπροσώπους της ΓΣΕΕ και τους εργοδοτικούς φορείς στην Επιτροπή Διαβούλευσης πρέπει να απαλειφθεί και να θεσμοθετηθεί ξεχωριστή διαδικασία για τη διασφάλιση επαρκούς κατώτατου μισθού για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο τομέα.**

Για τη ΓΣΕΕ

Γιάννης Παναγόπουλος Νίκος Φωτόπουλος
Πρόεδρος Γενικός Γραμματέας

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Γιάννη Μπουτάρη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην Δημάρχου Θεσσαλονίκης Γιάννη Μπουτάρη.

Ο Γιάννης Μπουτάρης, ήταν ένας άνθρωπος με μία πορεία ζωής κατά την οποία τα εμπόδια και τις δυσκολίες τις χρησιμοποίησε για να καταγράψει μία αντισυμβατική και πολλές φορές μπροστά από την εποχή του διαδρομή. Άνθρωπος του διαλόγου, ο οποίος ως Δήμαρχος είχε ανοιχτό πάντα το γραφείο του για τη Συνομοσπονδία. Ήξερε να ακούει, να συζητάει, να υπερασπίζεται με επιχειρήματα την άποψή του.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

17η Νοέμβρη: Ημέρα μνήμης και τιμής, σηματορός σύγχρονων κοινωνικών αγώνων

Η ΓΣΕΕ τιμά την 51η επέτειο από την εξέγερση του Πολυτεχνείου. Ένα ιστορικό γεγονός που αποτέλεσε σύμβολο αντίστασης κατά της δικτατορίας και υπέρ των δημοκρατικών αξιών.

Η 17η Νοέμβρη, μας θυμίζει τη δύναμη της συλλογικής δράσης, τη σημασία του αγώνα για ελευθερία



καθώς και την υποχρέωση να διαφυλάξουμε και να διευρύνουμε τα δικαιώματά μας.

Αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ κατέθεσε στεφάνι στο χώρο του πολυτεχνείου με τη Συνομοσπονδία να καλεί τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν στις εκδηλώσεις μνήμης και τιμής που θα γίνουν την ερχόμενη Κυριακή στην Αθήνα αλλά και σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας.

Η μνήμη του Πολυτεχνείου πρέπει να είναι για όλους ζωντανή.

Τιμούμε την κληρονομιά εκείνων που αγωνίστηκαν για ψωμί, παιδεία, ελευθερία, συνεχίζοντας τον αγώνα για μία καλύτερη κοινωνία.

24ωρη Γενική Απεργία 20 Νοέμβρη - Συγκέντρωση Διαμαρτυρίας, Πλατεία Κλαυθμώνος 11π.μ.

Η ΓΣΕΕ καλεί όλους τους εργαζόμενους, τους συνταξιούχους, τους άνεργους, τις νέες και τους νέους να συμμετάσχουν μαζί στην 24ωρη Γενική Απεργία, η οποία πραγματοποιείται την Τετάρτη 20 Νοεμβρίου αλλά και στο Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας την ίδια μέρα στις 11:00 το πρωί στην πλατεία Κλαυθμώνος. Η Συνομοσπονδία όλο το προηγούμενο διάστημα και με στόχο τη μαζική συμμετοχή στην Απεργία, προχώρησε σε δράσεις σε όλη την Ελλάδα, ενημερώνοντας τους πολίτες για τα αιτήματα και τις διεκδικήσεις των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.

Τη στήριξή της στην Απεργία της ΓΣΕΕ εξέφρασε και η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων με την επικεφαλής της ΣΕΣ να βρίσκεται σήμερα στη χώρα μας. Η κυρία Esther Lynch μετέφερε τη στήριξη εκατομμυρίων εργαζομένων από όλη την Ευρώπη, συνομίλησε με έλληνες εργαζόμενους ενώ μοίρασε και έντυπο ενημερωτικό υλικό μαζί με άλλα συνδικαλιστικά στελέχη, στην πλατεία Συντάγματος. Η απεργία της 20ης Νοεμβρίου, είναι η απάντηση της ΓΣΕΕ στην Κυβερνητική άρνηση να ληφθούν ουσιαστικά μέτρα που θα εξασφαλίζουν αξιοπρε-

πή διαβίωση στους εργαζόμενους. Η Κυβέρνηση, πρέπει να κατανοήσει επιτέλους ότι η ευημερία της κοινωνίας συνολικά εξαρτάται από την ευημερία του κόσμου της εργασίας. Ακολουθούν οι σημερινές δηλώσεις του Προέδρου της ΓΣΕΕ και της Γενικής Γραμματέως της ΣΕΣ.

24ωρη Γενική Απεργία ΓΣΕΕ-Μαζική η συμμετοχή στο συλλαλητήριο στην Πλατεία Κλαυθμώνος

Μαζικό και αγωνιστικό παρών έδωσαν εργαζόμενοι, άνεργοι, συνταξιούχοι, νέες και νέοι, οι οποίοι μετείχαν στη Συγκέντρωση της ΓΣΕΕ και στην πορεία στο κέντρο της Αθήνας, στο πλαίσιο της σημερινής 24ωρης Γενικής Απεργίας.

Με κεντρικό σύνθημα "θέλουμε αυξήσεις για να ζήσουμε- Συλλογικές Συμβάσεις για να προστατευ-

Απολογισμός Δράσεων 2024





Απολογισμός Δράσεων 2024





Απολογισμός Δράσεων 2024





βασικές συνέπειες των εφαρμοζόμενων πολιτικών γι' αυτό και επιβάλλεται να αλλάξουν εδώ και τώρα.

Μετά τη Συγκέντρωση ακολούθησε πορεία στη Βουλή, όπου αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ επέδωσε ψήφισμα διαμαρτυρίας στον πρόεδρο της Βουλής και στους εκπροσώπους των κομμάτων.

25 Νοεμβρίου-Διεθνής Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών

Αποκαλυπτικά είναι τα στοιχεία της πρώτης επίσημης μελέτης των χαρακτηριστικών και της έκτασης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία που εκπόνησε το FES σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ.

Η 25η Νοέμβρη, παγκόσμια ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, είναι για τα συνδικάτα ημέρα δημόσιας δήλωσης της επαγρύπνησης και της ανησυχίας μας για την αύξηση των θυμάτων 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, όπως και της ρατσιστικής βίας.

Μπαίνοντας μπροστά στην υποχρέωση ανάδειξης του σοβαρότατου διαχρονικού ελλείμματος στοιχείων και κατ' επέκταση λογοδοσίας της Πολιτείας προς την κοινωνία για τη μη αποτελεσματική προστασία των θυμάτων, **η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας, Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Συνομοσπονδίας σε συνεργασία με το Ίδρυμα Friedrich – Ebert – Stiftung (FES), συμμετείχαμε σε διακρατική έρευνα για την εκπόνηση της πρώτης επίσημης Μελέτης για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας και στην Ελλάδα, μετά τη συμπλήρωση του ισχύοντος (κατακερματισμένου) νομοθετικού πλαισίου, με την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 (N. 4808/2021).**



τούμε- εργασία και ζωή με δικαιώματα“, οι διαδηλωτές έδωσαν σαφές μήνυμα στην Κυβέρνηση, ότι δεν υπάρχουν περιθώρια ανοχών και αντοχών και πρέπει να ληφθούν άμεσα και ουσιαστικά μέτρα που θα εξασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση.

Οι ομιλητές στην Συγκέντρωση στην πλατεία Κλαυθμώνος, τόνισαν μεταξύ άλλων ότι η ακρίβεια, η κοινωνική φτώχεια, η στεγαστική κρίση, ο περιορισμός εργασιακών δικαιωμάτων, η επισφάλεια και η ανασφάλεια στους χώρους εργασίας είναι οι

Σύμφωνα με τη Μελέτη από τους **876 συμμετέχοντες και συμμετέχουσες στην έρευνα για την Ελλάδα, το 31,4% δήλωσαν ότι έχουν υπάρξει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**. Η πλειοψηφία των θυμάτων είναι γυναίκες (75,3%). Το φαινόμενο αγγίζει κυρίως τον ιδιωτικό τομέα (77,1%) αλλά και τον δημόσιο (17,8%). Επίσης αγγίζει πλήθος κλάδων της ελληνικής οικονομίας, όπως τον τραπεζικό κλάδο, τον κλάδο του θεάματος/ακροάματος, του τουρισμού, της εστίασης, του εμπορίου, της εκπαίδευσης κλπ. Το προφίλ των δραστών εντοπίζεται στο χώρο εργασίας σε επίπεδο συναδέλφων, με ιεραρχικά συνήθως ανώτερη θέση (49,4%), εργοδοτών (40,4%) ή πελατών (27,1%) και η παρενόχληση είναι τόσο σωματική, όσο και λεκτική, μη λεκτική αλλά και ψηφιακή. Τα θύματα αντιμετωπίζουν αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην ψυχική τους υγεία, όσο και στην παραγωγικότητα στην εργασία τους, με ένα σημαντικό αριθμό θυμάτων να θέλουν να εγκαταλείψουν τον εργασιακό τους χώρο (24,7%).

Για πρώτη φορά στη Μελέτη αυτή αποτυπώνεται ο **βαθμός της υποδήλωσης του φαινομένου στις αρμόδιες Αρχές που αγγίζει μόλις το 1,6%**. Τα θύματα απαντούν ότι δεν προσφεύγουν στις Αρχές είτε γιατί «δεν τις εμπιστεύονται» (27,2%) είτε γιατί πιστεύουν ότι τίποτα δεν θα μπορούσε να γίνει (51,1%). Από τους/τις εργαζόμενους/ες μόνο το 28,5% δηλώνει ότι έχει Κώδικα Δεοντολογίας εντός επιχείρησης, μόνο το 21,1%, ότι έχει διαδικασία καταγγελιών εντός επιχείρησης, και μόλις το 3,1% διαθέτει συλλογική σύμβαση εργασίας με ρύθμιση σχετική με τη σεξουαλική παρενόχληση. Περαιτέρω, αναλύεται στη Μελέτη τόσο ο ρόλος των συνδικάτων όσο και των θεσμών στην πρόληψη και αποτελεσματική προστασία των θυμάτων και καταπολέμηση του φαινομένου καταλήγοντας με συστάσεις πολιτικής, επικαιροποιώντας τις πάγιες θέσεις της ΓΣΕΕ.

Σκοπός της παρέμβασής μας είναι:

- Να συλλεγούν πρωτογενή δεδομένα σχετι-

κά με το ιδιαίτερα σοβαρό και προβληματικό αυτό φαινόμενο, λαμβάνοντας υπόψη τον κατακερματισμό της αρμοδιότητας για την ισότητα φύλων στην εργασία μεταξύ περισσότερων Υπουργείων (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργείων Εσωτερικών, Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας) και περισσότερων αρμόδιων ελεγκτικών Αρχών (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, Εθνική Αρχή Διαφάνειας).

- Τα δεδομένα αυτά να συλλεγούν, σε ό,τι αφορά στην Ελλάδα, σε μία περίοδο εντατικοποίησης της εργασίας και κατάργησης προστατευτικών κανόνων για τις/τους εργαζόμενες/ους και να συνεκτιμηθούν με τις συνέπειες της εφαρμογής της απορρύθμισης αυτής.
- Να αναλυθεί η γνώση και εφαρμογή (ή μη) του βασικού θεσμικού πλαισίου σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας.
- Να επικαιροποιηθούν ή να διατυπωθούν νέες προτάσεις πολιτικής απέναντι στο φαινόμενο αυτό.
- Να αναπτυχθούν στοχευμένες εκπαιδευτικές δράσεις για την ενίσχυση των θυμάτων σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στην εργασία να σπάσουν τη σιωπή και να καταγγέλλουν τις πράξεις αυτές, ενδυναμώνοντας παράλληλα και τα συνδικαλιστικά σωματεία να ασκούν αποτελεσματικά τον υποστηρικτικό τους ρόλο.
- Να ενισχυθεί η διάδοση του Οδηγού της ΓΣΕΕ για την υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία.
- Να αναδειχθούν οι συνέπειες ως προς την οφειλόμενη διαφάνεια και γνώση στοιχείων από τον θεσμικό αποκλεισμό της συμμετοχής των συνδικάτων σε κεντρικά όργανα για την πολιτική φύλου και ελέγχου της εφαρμογής της (Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας Φύλων, Συμβούλιο

Διοίκησης Επιθεώρησης Εργασίας), όπως και από το απαράδεκτο έλλειμμα θεσμικού κοινωνικού διαλόγου, λόγω της μη λειτουργίας των αρμόδιων οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (πχ Ανώτατο Συμβούλιο για την Ισότητα Φύλων, Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας).

Την 25η Νοεμβρίου, όπως και κάθε ημέρα του χρόνου, καταδικάζουμε τη βία και την παρενόχληση κατά των γυναικών που βρίσκεται ριζωμένη στις συνεχείς διακρίσεις σε βάρος τους και τις άνισες σχέσεις εξουσίας. Αγωνιζόμαστε μέσα από τα σωματεία και τη συλλογική δράση να αποκαλυφθούν τα στοιχεία για τα περιστατικά βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και να παρακολουθείται η πορεία στην εξέτασή τους και την τιμωρία των δραστών, ώστε **να μην φοβάται και σιωπά πλέον κανένα θύμα και να για μην εθελουφλεί η Πολιτεία στην πραγματική διάσταση του φαινομένου αυτού**. Προς τούτο και η Γραμματεία Ισότητας, Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ συνυπογράφει την Ανακοίνωση της Πρωτοβουλίας κατά των Γυναικοκτονιών και θα συμμετάσχει στη Συγκέντρωση Διαμαρτυρίας στην πλατεία Κλαυθμώνος τη Δευτέρα 25 Νοεμβρίου 2024 στις 5 μμ.

Η παρουσίαση της Μελέτης θα γίνει, υπό το φως και της Παγκόσμιας Ημέρας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε δημόσια εκδήλωση στις 9 Δεκεμβρίου 2024 στα γραφεία της ΕΣΗΕΑ.

Η ΓΣΕΕ υπενθυμίζει:

Για τη συμβολή στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης των υποθέσεων παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, τα Εργατικά Κέντρα, οι Ομοσπονδίες και τα πρωτοβάθμια σωματεία μπορούν να ενημερώνουν τη ΓΣΕΕ στο isotita@gsee.gr τόσο για την πορεία εφαρμογής της νέας νομοθεσίας, όσο και για την υποβολή σχετικών καταγγελιών στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη.

- **Η ΓΣΕΕ 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, βίας και παρενόχλησης στην εργασία:**
- **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/>**
- επίσης σε περίπτωση που περιέλθουν σε γνώση των συνδικαλιστικών οργανώσεων περιστατικά ρατσιστικής βίας σε βάρος εργαζομένων (με το εύρος της έννοιας που ορίζεται από το νόμο) μπορούν, παράλληλα με τις λοιπές μας ενέργειες, να επικοινωνήσουν για την καταγραφή τους με το **Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας**, που συντονίζεται από την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και το Γραφείο της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στην Ελλάδα <https://www.nchr.gr/diktyo-katagrafis-peristatikon-ratsistikis-vias.html> και racistviolence@nchr.gr



ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ

Παρουσίαση Έκθεσης Έρευνας για την Σεξουαλική παρενόχληση και βία στην εργασία

Η ΓΣΕΕ σας προσκαλεί στην παρουσίαση Έκθεσης Έρευνας για την «Σεξουαλική παρενόχληση και βία στην εργασία», η οποία θα γίνει σε δημόσια εκδήλωση και συζήτηση την προσεχή Δευτέρα 9 Δεκεμβρίου 2024 και ώρα 11.00 στα Γραφεία της ΕΣΗΕΑ (Ακαδημίας 20, 1ος όροφος).

Η Έκθεση αυτή είναι αποτέλεσμα της πρότασης συνεργασίας σε ευρωπαϊκή έρευνα του Ιδρύματος Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) και του Γραφείου του FES στην Αθήνα προς τη ΓΣΕΕ και τη Γραμματεία Ισότητας, Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Συνομοσπονδίας και της κοινής προσπάθειας και συνεργασίας μας στην πρώτη έρευνα πεδίου για σεξουαλική παρενόχληση και βία την Ελλάδα, μετά τη θέση σε ισχύ του ν. 4808/2021 και την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 του ILO.

Η παρουσίαση της Έκθεσης θα γίνει, υπό το φως και της Παγκόσμιας Ημέρας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

ΓΣΕΕ-FES Εθνική Έκθεση σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας της Συνομοσπονδίας σε συνεργασία με το Friedrich Ebert Stiftung (FES), παρουσίασαν σήμερα σε εκδήλωση στα γραφεία της ΕΣΗΕΑ την πρώτη επίσημη μελέτη που πραγματοποίησαν από κοινού για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Τα στοιχεία είναι αποκαλυπτικά και φανερώνουν την έκταση του προβλήματος, αλλά και το γεγονός ότι αυτά τα φαινόμενα δυστυχώς δεν δηλώνονται στις αρμόδιες Αρχές.

Από όλα τα στάδια της έρευνας προέκυψε επίσης διάχυτη η ανάγκη και η αγωνία να υπάρχει πρόσβαση των θυμάτων σε μηχανισμούς αποτελεσματικής προστασίας σε όλη την επικράτεια.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης:

- 1 στους/στις 3 εργαζόμενους/ες έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (31,4%).
- 3 στα 4 θύματα είναι γυναίκες εργαζόμενες (75,3%).
- Μόνο το 1,6% των θυμάτων κατήγγειλαν το περιστατικό στις αρμόδιες Αρχές.
- Τα θύματα δεν ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές είτε γιατί δεν τις εμπιστεύονται (27,2%) είτε γιατί πιστεύουν ότι δεν θα γίνει κάτι ουσιαστικό (51,1%).
- Μόνο το 3,1% διαθέτει συλλογική σύμβαση εργασίας με διατάξεις που καλύπτουν τη σεξουαλική παρενόχληση.- Το 78,9% δήλωσαν ότι τα συνδικάτα πρέπει να επιμείνουν στην ένταξη κατάλληλων ρυθμίσεων στους Κανονισμούς Εργασίας για τη σεξουαλική παρενόχληση και βία- Έχει σταματήσει η λειτουργία των δομών θεσμικού κοινωνικού διαλόγου με τη συμμετοχή των συνδικάτων τόσο για την ισότητα των φύλων, τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία όσο και για την κατάσταση στο πεδίο και τους ελέγχους από την επιθεώρηση εργασίας.

Η πλήρης μελέτη, τα βασικά συμπεράσματα και ο Οδηγός της ΓΣΕΕ με τη μορφή ερωτήσεων – απαντήσεων για την “Υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων παράνομων διακρίσεων, παρενόχλησης ή/και βίας στην εργασία” έχουν αναρτηθεί στον ιστότοπο της ΓΣΕΕ και είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://gsee.gr/deltia-typou/fes-gsee-ethniki->

ekthesi-seksouliki-parenochlisi-ston-choro-ergasias-2024-vasika-symperasmata/

Συμμετοχή του Προέδρου της ΓΣΕΕ στην Έκτακτη Εκτελεστική Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων

Ο Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) συμμετείχε στην Έκτακτη Εκτελεστική Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων στην οποία παρευρέθηκαν η Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ursula von der Leyen, καθώς και ο Πρόεδρος του Συμβουλίου της ΕΕ, António Costa.

Κατά την παρέμβασή του, ο κύριος Παναγόπουλος ανέδειξε την κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα, όπου τα συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων εξακολουθούν να περιορίζονται σοβαρά – μια μόνιμη κληρονομιά της περιόδου της Τρόικας.

Ο Πρόεδρος τόνισε ότι η αποκατάσταση ενός στιβαρού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού αποτελεί απόλυτη προτεραιότητα. Υπενθύμισε ότι, στη σημερινή πραγματικότητα, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι ουσιαστικά αποκλείονται από τη διαδικασία αυτή, η οποία μονοπωλείται από την Κυβέρνηση.

Οι συνέπειες ήταν καταστροφικές: η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μειώθηκε από 65%-60% σε μόλις 24%, πολύ χαμηλότερα από το στόχο του 80% της σχετικής Οδηγίας της ΕΕ. Η κατάρρευση αυτή αποδυναμώνει τις διαπραγματεύσεις σε κάθε επίπεδο – εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό – διαβρώνοντας τα πρότυπα αξιοπρεπούς εργασίας και απαξιώνοντας τη θεσμική υπόσταση των κοινωνικών εταίρων.

Παράλληλα, ο κατώτατος μισθός, μετρούμενος σε αγοραστική δύναμη, έχει μειωθεί κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες από το 2019, κατατάσσοντας την Ελλάδα τελευταία στην ΕΕ, πίσω από τη Βουλγαρία ενώ η χώρα καταγράφει τη δεύτερη υψηλότερη θέση στα

επιχειρηματικά κέρδη ως ποσοστό του ΑΕΠ, γεγονός που επιτείνει τις ανισότητες.

Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ υπογράμμισε ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι πλήττονται έντονα, με το 14% αυτών να βρίσκεται σε κατάσταση φτώχειας, ιδιαίτερα οι άνεργοι και οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Επιπλέον, η Ελλάδα είναι η δεύτερη πιο ακριβή χώρα στην ΕΕ μετά τη Μάλτα, ενώ κατατάσσεται τελευταία στην αγοραστική δύναμη των μισθών. Οι πολίτες επιβαρύνονται με το υψηλότερο κόστος στέγασης και αντιμετωπίζουν υψηλούς δείκτες υλικής και κοινωνικής αποστέρσης.

Στη δευτερολογία του, ο κύριος Παναγόπουλος έκανε έκκληση στην κ. von der Leyen να διασφαλίσει ότι η Ελλάδα θα συμμορφωθεί με το πνεύμα και το γράμμα της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τον κατώτατο μισθό. Τόνισε την ανάγκη για έναν σαφή οδικό χάρτη, ο οποίος θα οδηγήσει σε κάλυψη τουλάχιστον του 80% από συλλογικές συμβάσεις.

Στο περιθώριο της συνάντησης, ο Πρόεδρος της Συνομοσπονδίας είχε την ευκαιρία να συζητήσει τα ζητήματα αυτά απευθείας με την Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ζητώντας την άμεση και ενεργή παρέμβασή της για την προστασία των δικαιωμάτων των Ελλήνων εργαζομένων.

Ολοκληρώνοντας την τοποθέτησή του, ο κύριος Παναγόπουλος τόνισε:

«Η αποκατάσταση ενός δίκαιου και στιβαρού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού δεν είναι μόνο νομική υποχρέωση. Είναι απαραίτητη για την αποκατάσταση της κοινωνικής δικαιοσύνης, της συνοχής και της αξιοπρέπειας των Ελλήνων εργαζομένων. Απαιτούμε άμεσες δράσεις και δεσμεύσεις από την ΕΕ για την προάσπιση των δικαιωμάτων μας.»

Η ΓΣΕΕ παραμένει δεσμευμένη στον αγώνα για την αποκατάσταση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ελλάδα, καθώς και για την εφαρμογή δίκαιων και βιώσιμων πολιτικών εργασίας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2025

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Κώστα Σημίτη

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για το θάνατο του πρώην Πρωθυπουργού Κώστα Σημίτη, ενός πολιτικού που συγκαταλέγεται στη λίστα των διαμορφωτών της σύγχρονης ελληνικής ιστορίας.

Ο Κώστας Σημίτης υπερασπίστηκε με πάθος και αφοσίωση τις πολιτικές του αποφάσεις, προωθώντας μεταρρυθμίσεις που επηρέασαν τη ζωή των πολιτών και την πορεία της χώρας, ιδίως με την ένταξη στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση και την ένταξη της Κύπρου στην Ε.Ε.

Παρά τη διαφωνία και την αντιπαράθεση με τα συνδικάτα σε κρίσιμα ζητήματα, δεν μπορεί κάποιος να μην του αναγνωρίσει την ικανότητα να αναζητά και να βρίσκει λύσεις, δίνοντας βαρύτητα και κατανοώντας τη σημασία του διαλόγου και τον αναντικατάστατο ρόλο στο πολιτικό και κοινωνικό γίγνεσθαι της συνεννόησης και της συνεργασίας με τους κεντρικούς κοινωνικούς διαπραγματευτές (ΓΣΕΕ- Εργοδ. Οργανώσεις).

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Προκλητική επίθεση εναντίον Προέδρου σωματείου με στόχο τον φρονηματισμό και εκφοβισμό των εργαζόμενων

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει απερίφραστα την επίθεση που δέχθηκε ο Πρόεδρος του Σωματείου των Ναυπηγοξυλουργών, Σταύρος Τουμανίδης, από ανθρώπους του περιθωρίου, με προφανή στόχο τον φρονηματισμό και εκφοβισμό των εργαζόμενων του κλάδου. Είναι χαρακτηριστικό ότι η επίθεση αυτή έλαβε χώρα το μεσημέρι σε κεντρικό σημείο της Νίκαιας, για να δοθεί το μήνυμα ότι κάποιος δεν ορρωδούν προ ουδενός προκειμένου να επιβάλουν το νόμο της σιωπής.

Τέτοιου είδους προκλητικές ενέργειες δεν κάμπτουν το φρόνημα των εργαζόμενων. Αντιθέτως, ενισχύουν την αγωνιστική τους διάθεση και την αποφασιστικότητά τους.

Η Συνομοσπονδία καλεί κάθε εργαζόμενο και κάθε πολίτη να καταδικάσει φαινόμενα βίας και αυταρχισμού στους χώρους εργασίας. Απαιτούμε άμεσα να ενεργήσουν οι διωκτικές και δικαστικές αρχές για να τεθούν προ των ευθυνών τους οι φυσικοί και ηθικοί αυτουργοί της επίθεσης εναντίον του συναδέλφου μας.

Ενδιάμεση Έκθεση του 2024 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση

Βασικά συμπεράσματα και εμπειρικά ευρήματα της Ενδιάμεσης Έκθεσης

- Το 2024 η εξέλιξη του πραγματικού ΑΕΠ της ελληνικής οικονομίας κυμάνθηκε σε υψηλότερο επίπεδο από τον μέσο όρο της ΕΕ. Η κατανάλωση εξακολουθεί να αποτελεί τον πρωταρχικό προσδιοριστικό παράγοντα της οικονομικής δραστηριότητας. Ωστόσο, το εισόδημα των μισθωτών έχει μικρή συμβολή στη μεταβολή του ακαθάριστου εισοδήματος των νοικοκυριών και στην αύξηση της κατανάλωσης. Το 2023 οι πραγματικοί μισθοί συνέβαλαν μόλις κατά 1%, τα εισοδήματα των αυτοαπασχολούμενων κατά 1,76% και τα κέρδη από διακράτηση πλούτου κατά 1,5%. Τα ευρήματα αυτά αποτελούν ένδειξη άνιση κατανομής της ευημερίας στην Ελλάδα.
- Οι πραγματικές επενδύσεις ως ποσοστό του ΑΕΠ εξακολουθούν να είναι από τις χαμηλότερες στην ΕΕ, ενώ το γ' τρίμηνο του 2024 έμειναν στάσιμες. Αναφορικά με το είδος των επενδύσεων, η μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση εντοπίζεται στις επενδύσεις σε κατοικίες. Σε συνδυ-

ασμό με τις λοιπές κατασκευές, το α΄ εξάμηνο του 2024, οι επενδύσεις αυτές αντιστοιχούσαν στο 5,2% του ΑΕΠ. Στο ίδιο διάστημα, υψηλότερες ήταν οι επενδύσεις σε μηχανολογικό εξοπλισμό και οπλικά συστήματα (6,2% του ΑΕΠ), ενώ χαμηλές ήταν οι επενδύσεις σε προϊόντα διανομητικής ιδιοκτησίας (2,4% του ΑΕΠ), οι οποίες αποτελούν κρίσιμο μέγεθος για την ποιοτική αναβάθμιση του εγχώριου παραγωγικού ιστού.

- Η μεγάλη αύξηση των εισαγωγών διατήρησε το έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών σε πολύ υψηλό επίπεδο, παρά τη βελτίωση στο ισοζύγιο ενέργειας. Τη μεγαλύτερη αρνητική επίδραση σε αυτή την εξέλιξη είχε το ισοζύγιο ενδιάμεσων προϊόντων, το οποίο το α΄ εξάμηνο του 2024 διευρύνθηκε κατά 932 εκατ. ευρώ έναντι του α΄ εξαμήνου του 2023 και επιπλέον κατά 425 εκατ. ευρώ το γ΄ τρίμηνο σε ετήσια βάση.
- Το αυξανόμενο εμπορικό έλλειμμα είναι αποτέλεσμα της μεγάλης εξάρτησης της εγχώριας παραγωγής από εισαγόμενα ενδιάμεσα προϊόντα, η οποία με τη σειρά της αναδεικνύει, αφενός, τη σοβαρή διαρθρωτική ανεπάρκεια του παραγωγικού συστήματος και, αφετέρου, την επιτακτική ανάγκη σχεδιασμού μιας σύγχρονης βιομηχανικής πολιτικής.
- Το γεγονός ότι δεν σημειώνεται κάποιος ουσιαστικός μακροοικονομικός και παραγωγικός μετασχηματισμός αποτελεί ένδειξη αδυναμίας διαμόρφωσης συνθηκών διατηρήσιμης δυναμικής ανθεκτικότητας και βιωσιμότητας της οικονομίας.
- Υποβοηθούμενο από την άνοδο του πληθωρισμού και την αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας, το ύψος του δημόσιου χρέους ως ποσοστού στο ΑΕΠ κατέγραψε σημαντική αποκλιμάκωση. Ειδικότερα, το β΄ τρίμηνο του 2024 κατήλθε στο 163,6% έναντι 172,5% το β΄ τρίμηνο του 2023. Ωστόσο, σε απόλυτα νούμερα, και παρά τη μετάβαση της οικονομίας σε καθεστώς πρωτογενών δημοσιονομικών πλεονασμάτων,

το χρέος της Γενικής Κυβέρνησης εξακολουθούσε το β΄ τρίμηνο του 2024 να κυμαίνεται σε πολύ υψηλά επίπεδα, στα οποία βρέθηκε μετά το ξέσπασμα της πανδημικής κρίσης το 2020.

- Επιπλέον, παρά τη θετική δημοσιονομική επίδραση του πληθωρισμού και τους θετικούς ρυθμούς αύξησης του ΑΕΠ, η χρηματοπιστωτική κατάσταση του ελληνικού δημόσιου τομέα, αν και βελτιωμένη, παραμένει εύθραυστη, με τον δείκτη φερεγγυότητας του ελληνικού Δημοσίου να εκτιμάται ότι θα διαμορφωθεί το 2024 εντός του χρηματοπιστωτικού καθεστώτος Ροζι. Ωστόσο, φέτος και το 2026 προβλέπεται, βάσει των στοιχείων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αναβάθμιση του δείκτη φερεγγυότητας του ελληνικού Δημοσίου.
- Το εξωτερικό έλλειμμα εξακολουθεί να παραμένει σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό του 2019. Ο ιδιωτικός τομέας θα πρέπει να χρηματοδοτήσει τόσο το εξωτερικό έλλειμμα όσο και τη δημοσιονομική προσαρμογή του δημόσιου τομέα, το έλλειμμα του οποίου έχει σχεδόν εξαλειφθεί. Το α΄ τρίμηνο του 2024 το ισοζύγιο των επιχειρήσεων ήταν σχεδόν ισοσκελισμένο, πράγμα που συνεπάγεται ότι το έλλειμμα των νοικοκυριών είναι αυτό που προσδιορίζει τη μακροοικονομική κατάσταση της οικονομίας.
- Τον Δεκέμβριο του 2024 ο ρυθμός μεταβολής του ΕνΔΤΚ, σε ετήσια βάση, διαμορφώθηκε στο 2,9% έναντι 3,7% τον Δεκέμβριο του 2023. Ωστόσο, παρά τη σχετική αποκλιμάκωσή του και τις παρεμβάσεις που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια για την αντιμετώπισή του, ο πληθωρισμός συνεχίζει να επηρεάζει αρνητικά την αγοραστική δύναμη των πολιτών, τροφοδοτώντας την κρίση αξιοπρεπούς διαβίωσης, η οποία πλήττει μεγάλα τμήματα του πληθυσμού.
- Είναι χαρακτηριστικό ότι στο σύνολο της περιόδου Νοέμβριος 2020-Νοέμβριος 2024, πλην της κατηγορίας «Επικοινωνίες», όλες οι υπόλοιπες κατηγορίες αγαθών και υπηρεσιών που απαρτίζουν τον ΓΔΤΚ σημείωσαν θετικές μεταβολές

Απολογισμός Δράσεων 2025

τιμάρηθμου, στην πλειονότητά τους διψήφιος. Τη μεγαλύτερη μεταβολή εμφάνισαν οι κατηγορίες «Ένδυση και υπόδηση» (+31,3%), «Διατροφή και μη αλκοολούχα ποτά» (+30,5%) και «Στέγαση» (24,3%), ενώ μεγάλες αυξήσεις καταγράφηκαν και στις κατηγορίες «Μεταφορές» (+23,8%) και «Ξενοδοχεία, καφέ, εστιατόρια» (+21,4%).

- Στην επίπτωση του πληθωρισμού στο επίπεδο ευημερίας των πολιτών πρέπει να συνυπολογιστούν και οι ιδιαίτερα χαμηλές αποδοχές των μισθωτών. Το 2023 στη χώρα μας το ύψος του μέσου ετήσιου προσαρμοσμένου μισθού πλήρους απασχόλησης ήταν 17.013 ευρώ, επίδοση που αποτελεί την τρίτη χαμηλότερη μεταξύ των 26 υπό εξέταση κρατών-μελών της ΕΕ. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι η χώρα μας αποτελεί το μοναδικό από τα υπό εξέταση κράτη-μέλη της ΕΕ όπου καταγράφεται μείωση του συγκεκριμένου μεγέθους συγκριτικά με το 2009. Η εξέλιξη αυτή οδήγησε στην υποβάθμιση της θέσης της Ελλάδας από τη 13η το 2009 στην 24η θέση της σχετικής κατάταξης το 2023. Τέλος, σε όρους PPS το αντίστοιχο μέγεθος ανήλθε στην Ελλάδα σε 21.004, το χαμηλότερο επίπεδο μεταξύ των υπό εξέταση κρατών-μελών της ΕΕ.
- Η βελτίωση που παρουσιάζουν τα τελευταία χρόνια τα βασικά ποσοτικά μεγέθη της αγοράς εργασίας συνεχίζεται και το 2024. Ωστόσο, αν και η εξέλιξη αυτή συμβάλλει στη μερική αντιστάθμιση των σημαντικών απωλειών που έχουν υποστεί οι εργαζόμενοι στη χώρα μας όσον αφορά το βιοτικό τους επίπεδο εξαιτίας της οικονομικής και της πληθωριστικής κρίσης, η κατάσταση στην αγορά εργασίας παραμένει εύθραυστη. Οι συμβατικοί δείκτες της απέχουν ακόμη σημαντικά από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ταυτόχρονα, σε μια εποχή στην οποία η προαγωγή της ποιοτικής, παραγωγικής και υψηλής ειδίκευσης απασχόλησης αποτελεί βασικό επίδοκο και συστατικό της νέας βιομηχανικής πολιτικής πολλών κρατών, η κλαδική διάρθρωση της απασχόλησης στη χώρα μας φαίνεται να αντικατοπτρίζει ευρύτερους μετασχηματισμούς

του παραγωγικού της συστήματος, οι οποίοι, σε συνδυασμό με την ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων, δημιουργούν σοβαρά ερωτηματικά για τον βαθμό ανθεκτικότητας της αγοράς εργασίας και τη διατηρήσιμη άνοδο του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων.

- Είναι χαρακτηριστικό ότι, σε σύγκριση με το γ' τρίμηνο του 2009, το γ' τρίμηνο του 2024 το μερίδιο των θέσεων εργασίας στον δευτερογενή τομέα παραγωγής στον συνολικό όγκο της απασχόλησης ήταν χαμηλότερο κατά 4,7 ποσοστιαίες μονάδες (από 21,4% το γ' τρίμηνο του 2009 σε 16,7% το γ' τρίμηνο του 2024), ενώ στον πρωτογενή τομέα κατά μία ποσοστιαία μονάδα (από 11,2% σε 10,2%). Αντίθετα, το μερίδιο των θέσεων απασχόλησης στους κλάδους του τομέα των υπηρεσιών ενισχύθηκε από 67,4% το γ' τρίμηνο του 2009 σε 73,1% το γ' τρίμηνο του 2024.
- Παράλληλα με την υστέρηση της απασχόλησης στον δευτερογενή τομέα, η ελληνική οικονομία καταγράφει ιδιαίτερα χαμηλές επιδόσεις και όσον αφορά το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας στο σύνολο της απασχόλησης. Ειδικότερα, στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό το 2023 ανήλθε στο 3,4%, τιμή που, αν και αυξημένη συγκριτικά με το 2009 και το 2019, είναι η δεύτερη χαμηλότερη στο σύνολο των κρατών-μελών της ΕΕ. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι το ποσοστό των ατόμων που απασχολούνταν το 2023 στην Ελλάδα σε μεταποιητικούς κλάδους υψηλής τεχνολογίας ανήλθε μόλις στο 0,8% του συνόλου των απασχολούμενων, ποσοστό που κατατάσσει τη χώρα μας, μαζί με τη Ρουμανία και την Κροατία, στην πέμπτη θέση από το τέλος μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ. Αντίστοιχα, το 2023 το ποσοστό των εργαζομένων που είχαν μια θέση εργασίας σε υπηρεσίες υψηλής τεχνολογίας και έντασης γνώσης αντιστοιχούσε στο 2,6% του συνόλου της απασχόλησης, το δεύτερο χαμηλότερο στην ΕΕ.
- Το στεγαστικό πρόβλημα έχει βρεθεί τα τελευ-

ταία χρόνια στο επίκεντρο του δημόσιου ενδιαφέροντος εξαιτίας, μεταξύ άλλων, της αύξησης που καταγράφουν οι δαπάνες στέγασης. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2023 στην Ελλάδα το ποσοστό του πληθυσμού που διαβιούσε σε νοικοκυριά στα οποία το στεγαστικό κόστος ήταν μεγαλύτερο του 40% του διαθέσιμου εισοδήματός τους (ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης από το κόστος στέγασης) ανερχόταν στο 28,5%. Η τιμή αυτή, αν και μειωμένη συγκριτικά με το 2019, παραμένει με διαφορά η υψηλότερη μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ.

- Επιπρόσθετα, το κόστος στέγασης στη χώρα μας έχει δυσανάλογη επίδραση στην ευημερία των πολιτών διαφορετικής εισοδηματικής κατάστασης. Ενδεικτικά, το 2023 για τα άτομα που ανήκαν στο φτωχότερο εισοδηματικό πεμπτημόριο το ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης του κόστους στέγασης ανερχόταν στο 85,3% (έναντι 29,9% στην ΕΕ), ενώ για τα πλουσιότερα άτομα (5ο εισοδηματικό πεμπτημόριο) στο 1,2% (συγκριτικά με 0,7% στην ΕΕ).
- Αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις παρουσιάζει το ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης του κόστους στέγασης ανάλογα με το καθεστώς ιδιοκτησίας της κατοικίας. Το 2023 το ποσοστό αυτό για τους ενοικιαστές ανερχόταν στο 40,5% (τέταρτο υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ), ενώ για τα άτομα σε ιδιόκτητη κατοικία, χωρίς δάνειο ή υποθήκη σε εκκρεμότητα, ήταν 23,7% (το υψηλότερο μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ).
- Σε επίπεδο περιφερειών, το υψηλότερο ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης από το κόστος στέγασης εμφάνισαν το 2023 οι περιφέρειες Κεντρικής Μακεδονίας (34,8%), Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης (32,7%) και Πελοποννήσου (31,8%). Αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά επιβάρυνσης κατέγραψαν οι περιφέρειες Κρήτης (20,2%) και Ιονίων Νήσων (23,1%), ακολουθούμενες από τις περιφέρειες Θεσσαλίας (23,9%), Νοτίου Αιγαίου (25%), Ηπείρου (25,6%) και Δυτικής Μακεδονίας (25,7%). Κοντά στον μέσο όρο της χώρας (28,5%) κυμάνθηκαν, τέλος, τα αντίστοι-

χα ποσοστά στην Αττική (27,9%) και στις περιφέρειες Στερεάς Ελλάδας και Βορείου Αιγαίου (27,7%). Τονίζεται ότι οκτώ από τις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας κατέγραψαν το 2023 υψηλότερα ποσοστά υπερβολικής επιβάρυνσης του στεγαστικού κόστους έναντι του 2021, στοιχείο ενδεικτικό της όξυνσης του προβλήματος στέγασης σε αυτές το εν λόγω διάστημα.

Επιστολή ΓΣΕΕ στον Πρόεδρο του ΟΜΕΔ

Επιστολή στον Πρόεδρο του ΟΜΕΔ απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, με την οποία γνωστοποιεί την ομόφωνη απόφασή της να μη συμμετάσχει στην επιτροπή διαβούλευσης για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού.

Στην επιστολή, την οποία υπογράφει ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ και του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος, αιτιολογείται η στάση της Συνομοσπονδίας, με δεδομένο ότι ο καθορισμός του κατώτατου μισθού δυστυχώς συνεχίζει να αποτελεί αποκλειστική απόφαση της εκάστοτε κυβέρνησης.

Ακολουθεί η σχετική επιστολή

Προς τον Πρόεδρο του ΟΜΕΔ,
κύριο Κώστα Παπαδημητρίου
Κύριε Πρόεδρε,

Με την παρούσα επιστολή σας γνωστοποιούμε την ομόφωνη απόφαση της ΓΣΕΕ να μην συμμετάσχει στις εργασίες της επιτροπής διαβούλευσης για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού το 2025.

Όπως γνωρίζετε, από το 2012 η Ελλάδα αποτελεί μια θλιβερή περίπτωση διαρκούς υποβάθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του Κοινωνικού Διαλόγου, μοναδική ως προς την έκταση και την έντασή της, μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εδώ και δεκατρία χρόνια με την επίκληση υποτιθέμενων «ειδικών συνθηκών» και παρά τις όποιες μεταβολές των ευρύτερων οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών, ο καθορισμός του κατώτα-

του μισθού έχει καταλήξει να αποτελεί αποκλειστική απόφαση της εκάστοτε κυβέρνησης.

Διαρκής και αμετάβλητη θέση μας όλο αυτό το διάστημα αποτελούσε και αποτελεί η έκφραση της πεποίθησης ότι ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού οφείλει να αποτελεί αντικείμενου ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων, βάση της εξέλιξης των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών και κυρίως των μεταβαλλόμενων αναγκών αξιοπρεπούς διαβίωσης των μισθωτών και των οικογενειών τους.

Σε όλο αυτό το διάστημα η ΓΣΕΕ μέσω και της συμμετοχής του Ινστιτούτου Εργασίας, επέδειξε συστηματική συνέπεια λόγων και πρακτικών δεσμεύσεων, καταθέτοντας πλήρως τεκμηριωμένες προτάσεις, οι οποίες, όμως, ουδέποτε ελήφθησαν σοβαρά υπόψη.

Η Κυβερνητική εξαγγελία – των 950 ευρώ- έως το έτος 2027, για το ύψος του κατώτατου μισθού υπολείπεται των πραγματικών αναγκών, δεν λαμβάνει επαρκώς υπόψη την κρίση κόστους διατροφής και στέγασης και δεν δημιουργεί συνθήκες αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Με βάση τις παραπάνω διαπιστώσεις, αλλά και δεδομένης της προαναγγελίας, ουσιαστικά, του ύψους της επικείμενης αύξησης του κατώτατου μισθού από την κυβέρνηση, ανεξάρτητα του περιεχομένου της όποιας υποτιθέμενης διαβούλευσης, θεωρούμε την μη προσέλευσή μας στην συγκεκριμένη διαδικασία ως απολύτως ενδεδειγμένη.

Οι εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες που βιώνουν στην χώρα μας οι μισθωτοί εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους, αλλά και η ίδια η εθνική οικονομία, επιβάλλουν την άμεση επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και την πραγματική επανίδρυση του Κοινωνικού Διαλόγου.

Για τη ΓΣΕΕ & το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

Περί «ακατανόπτων» και άλλων δαιμονίων...

Περί «ακατανόπτων» και άλλων δαιμονίων...

Η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας επιτέθηκε με πρωτόγνωρη σφοδρότητα στη ΓΣΕΕ, επειδή τάχα αρνούμαστε το διάλογο. Χαρακτήρισε δε τη στάση της Συνομοσπονδίας ως «ακατανόπητη». Απαντούμε:

Ακατανόπητη δεν είναι η στάση της ΓΣΕΕ, που εύλογα αρνείται να λάβει μέρος σε μια προκάτ διαδικασία για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού. Αντιθέτως, **είναι κατανόπητη** για όσους γνωρίζουν ότι η κυβέρνηση επαναλαμβάνει σε κάθε ευκαιρία ότι η ίδια θα οδηγήσει μέχρι το 2027 τον κατώτερο μισθό στα 950 ευρώ (από 830 σήμερα).

Ακατανόπητο, επομένως, δεν είναι να μην συμμετέχεις στη διαδικασία υπό την επίβλεψη του ΟΜΕΔ που έχει στόχο να μοιράσει τα 120 ευρώ που απαιτούνται για να συμπληρωθούν τα 950 σε 3 έτη. Αντιθέτως, είναι κατανόπητο να μην συμμετέχεις σε μια τέτοια διαδικασία που υποτιμά τους θεσμούς, τον κοινωνικό διάλογο και τους εργαζόμενους.

Η ΓΣΕΕ επέλεξε 4 εκπροσώπους υψηλού κύρους να συμμετέχουν στην Επιτροπή Διαβούλευσης που προβλέπεται στο νόμο που ψηφίστηκε για την ενσωμάτωση, δυστυχώς με το χειρότερο δυνατό τρόπο, της κοινοτικής οδηγίας ΕΕ 2022/2041 για Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς. **Θα είμαστε εκεί** για τα ζητήματα που κρίνουμε ότι υπάρχει πεδίο διαβούλευσης και όχι όποτε βολεύει την κυβέρνηση για τους δικούς της επικοινωνιακούς σχεδιασμούς.

Τέλος, το πραγματικά ακατανόπητο είναι να μέμφεται η κυβέρνηση τη ΓΣΕΕ ότι δήθεν αφήνει ακάλυπτους εκατομμύρια εργαζόμενους, όταν οι εργαζόμενοι είναι πραγματικά ακάλυπτοι λόγω της αδυναμίας σύναψης συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού βρίσκονται υπό τη «δαμόκλειο σπάθη» των «μνημονιακών ρυθμίσεων» του 2012 που κυριολεκτικά κατεδάφισαν το εργατικό συλλογικό δίκαιο. Το ποσοστό του 30% των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (έναντι του 80% που ρητά προβλέπει η οδη-

γία) που καλύπτονται από ΣΣΕ **μιλά από μόνο του για το ποιος αφήνει ακάλυπτο ποιον...**

ΥΓ. Ωστόσο, η κυβέρνηση πράττει το χρέος της... Καλεί για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού της χώρας τους εκπροσώπους των δημόσιων υπαλλήλων, των οποίων είναι εργοδότης.

Θα το δούμε κι αυτό...

Λειτουργεί, λοιπόν, ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις; Ίδού οι αποδείξεις...

Επειδή κάποιοι κατηγορήσαν τη ΓΣΕΕ ότι τάχα υπονομεύει τον κοινωνικό διάλογο και αφήνει ακάλυπτους τους εργαζόμενους, δίνουμε στη δημοσιότητα ένα **μόνο παράδειγμα** που τονίζει τις βαριές κυβερνητικές ευθύνες για τη μη λειτουργία του πυλώνα του κοινωνικού διαλόγου: των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Τα έγγραφα που κοινοποιούμε είναι αδιάψευστος μάρτυρας των **κυβερνητικών προθέσεων υπονόμησης του κοινωνικού διαλόγου**, της «εργαλειοποίησης» των διαδικασιών διαβούλευσης και, κυρίως, της πλήρους αποδόμησης του πλαισίου των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδος σύναψε ΣΣΕ με την ΠΟΒΕΣΑ Π.Κ. το 2022, **την οποία το Υπουργείο Εργασίας αρνήθηκε να κηρύξει υποχρεωτική**. Την λαμπρή αυτή ευκαιρία που έδωσε η κυβέρνηση άδραξε η εργοδοτική οργάνωση, η οποία με επιστολή της ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων ότι δεν «διατιθέμεθα να προχωρήσουμε σε Υπογραφή Νέας Ομοιοεπαγγελματικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας».

Αφήνουμε κάθε εργαζόμενο, κάθε πολίτη να κρίνει...

Αίτηση ακύρωσης στο Συμβούλιο της Επικρατείας της Κοινής Υπουργικής Απόφασης για

την τιμολόγηση του νερού – Ο εκφοβισμός από τη Διοίκηση της ΕΥΔΑΠ εναντίον συνδικαλιστών που προσέφυγαν κατά της ΚΥΑ δε θα περάσει.

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των Εργαζόμενων σε Δημόσιες και Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης, τις περιβαλλοντικές οργανώσεις, τους πολίτες και τα συνδικάτα των ΕΥΔΑΠ, ΕΥΑΘ και ΔΕΥΑ, που με προσφυγή τους στο Συμβούλιο της Επικρατείας αιτούνται να ακυρωθεί ως αντισυνταγματική και αντίθετη με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία η Κοινή Υπουργική Απόφαση για τον «καθορισμό των γενικών κανόνων κοστολόγησης και τιμολόγησης υπηρεσιών ύδατος. Μέτρα βελτίωσης, διαδικασίες και μέθοδος ανάκτησης κόστους των υπηρεσιών ύδατος στις διάφορες χρήσεις του».

Με τη συγκεκριμένη ΚΥΑ, υιοθετείται μία αμιγώς λογιστικού χαρακτήρα τιμολογιακή πολιτική, αδιακρίτως σ' όλη τη χώρα, με συνέπεια να παραβιάζονται συνταγματικές διατάξεις και να προκαλείται αβεβαιότητα ως προς τη συνέχιση της παροχής νερού με ασφάλεια, καθολικότητα, υψηλή ποιότητα και προσιτή τιμή.

Την ώρα μάλιστα που επιχειρείται να σπηθεί ένας ανεξέλεγκτος και χωρίς δημόσιο έλεγχο μηχανισμός κοστολόγησης- τιμολόγησης των νερών όλων της χώρας και όλων των χρήσεων, η Διοίκηση της ΕΥΔΑΠ προχωρά σε δημόσιες λεκτικές επιθέσεις κατά μέλους της Διοίκησης της ΓΣΕΕ και συνδικαλιστών της ΕΥΔΑΠ για τη συμμετοχή τους στην προσφυγή. Τέτοιου είδους πρακτικές, όχι μόνο δεν κάμπτουν το φρόνημα των εργαζομένων, αλλά αντίθετως ενισχύουν την αγωνιστική τους διάθεση και αποφασιστικότητα.

Η ΓΣΕΕ διαμηνύει προς κάθε κατεύθυνση: «Το νερό είναι δημόσιο αγαθό και σε καμία περίπτωση δε θα επιτρέψουμε να μετατραπεί σε εμπόρευμα».

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ

Αποφάσεις Εκτελεστικής Επιτροπής ΓΣΕΕ

Σε σημερινή της συνεδρίαση, η Εκτελεστική Επιτροπή της ΓΣΕΕ αποφάσισε τα ακόλουθα:

- **24ωρη Γενική Απεργία στις 9 Απριλίου** για το τρίπτυχο Ακρίβεια-Στεγαστική Κρίση-Μισθοί/ Συλλογικές Διαπραγματεύσεις.

Η ακρίβεια εξακολουθεί να καταγράφεται στις έρευνες κοινής γνώμης ως το υπ. αριθμ. ένα πρόβλημα των πολιτών που πλήττει κατά κύριο λόγο τους μισθωτούς κατατρώγοντάς τα εισοδήματά τους.

Η κυβέρνηση αρνείται να ακούσει τις προτάσεις μας για την κοινωνική κατοικία και για την χρήση βέλτιστων πρακτικών άλλων χωρών για την αντιμετώπιση **της στεγαστικής κρίσης**, με αποτέλεσμα – όπως προκύπτει από την ενδιαμέση έκθεση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για την Οικονομία – το 1/3 του πληθυσμού να καταβάλλει άνω του 40% του εισοδήματός του για να καλύψει στεγαστικές δαπάνες.

Η μη αποκατάσταση ενός δίκαιου πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων και η συνέχιση της διαμόρφωσης του κατώτερου μισθού από **ένα κράτος-πατερούλη** (πρακτική που υποχρέωσε τη ΓΣΕΕ να αποχωρήσει από τη σχετική διαδικασία του ΟΜΕΔ), έχει οδηγήσει στην κατακρήμνιση της αγοραστικής δύναμης των πολιτών. Η κάλυψη των εργαζόμενων από ΣΣΕ βρίσκεται περίπου στο 24%, έναντι του 80% που απαιτεί η Οδηγία 2022/2041 της ΕΕ. Η αύξηση των μισθών περνά μόνο μέσα από την **αποκατάσταση ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων**.

- Με το σκεπτικό ότι οι μεγαλειώδεις, αυθόρμητες κινητοποιήσεις των πολιτών για την τραγωδία των Τεμπών **δεν πρέπει να χρησιμοποιηθούν για ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ σκοπιμότητα πέραν αυ-**

τής της δικαίωσης του αγώνα των χαροκαμένων γονιών και της μνήμης των αδικοχαμένων θυμάτων-, η Συνομοσπονδία βρίσκεται σε αναμονή **των ενεργειών του Συλλόγου Γονέων** και της δημοσιοποίησης των σχετικών πορισμάτων προκειμένου να στηρίξει ό,τι αυτοί αποφασίσουν – μιας και αποδεδειγμένα έχουν και γνώση και κοινωνική αποδοχή στα αιτήματά τους – **ακόμη και με απεργιακή δράση, εφόσον απαιτείται.**

Ξεκαθαρίζουμε

Τις θέσεις και τις αποφάσεις της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ για τις δράσεις και τις πρωτοβουλίες για την τραγωδία των Τεμπών.

- Θα συμμετάσχουμε και θα καλέσουμε και με Απεργιακή κινητοποίηση τους εργαζόμενους όλης της χώρας να βρεθούν στους χώρους συγκέντρωσης, την ημέρα και ώρα που θα υποδείξει ο σύλλογος των συγγενών των θυμάτων των Τεμπών.
- Δε θα μας υποδείξει κανένας επαγγελματίας της παραπολιτικής επικοινωνίας τι θα κάνουμε και πώς θα το κάνουμε.
- Δε θα στοιχνηθούμε πίσω από οποιονδήποτε που επιχειρεί να υποβαθμίσει ή να ποδηγετήσει την αυθόρμητη κίνηση εκατοντάδων χιλιάδων πολιτών που ανταποκρίθηκαν στο κάλεσμα του συλλόγου των συγγενών, με το σύνθημα «ΔΕΝ ΕΧΩ ΟΞΥΓΟΝΟ».
- Θα είμαστε απέναντι σε όλους όσοι επιχειρούν να χτίσουν επιχειρήματα και συντεχνιακές διεκδικήσεις, πάνω στους αδικοχαμένους της τραγωδίας των Τεμπών.
Είμαστε, ανυστερόβουλα, χωρίς φαναρισμούς και άλλες σκέψεις με τους ανθρώπους που βγαίνουν στους δρόμους και **ΑΠΑΙΤΟΥΝ:**

- Να λάμψει η αλήθεια για την τραγωδία- ΚΑΝΕΝΑΣ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ- ΚΑΜΙΑ ΣΥΓΚΑΛΥΨΗ
- Να αποκαλυφθούν και να τιμωρηθούν οι υπεύθυνοι της τραγωδίας, όσο ψηλά κι αν βρίσκονται.
- Να ληφθούν αποφάσεις και να γίνει ό,τι απαιτείται ώστε να διασφαλιστεί η ασφάλεια ΟΛΩΝ των μεταφορών (οδικών, σταθερής τροχιάς κ.α.) ώστε η χώρα και η κοινωνία να μη θρηνήσει άλλα θύματα και οι πολίτες να αισθάνονται και να ΕΙΝΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΣ.

Με άλλα λόγια.....

Να λειτουργήσει επιτέλους το ΚΡΑΤΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥ.

Υ.Γ. Ελπίζουμε να μη χρειαστεί να επανέλθουμε για αυτονομία ζητήματα.....

Κατά τη διάρκεια της απεργιακής μας κινητοποίησης όταν αυτή πραγματοποιηθεί, ζητάμε από τους συναδέλφους μας των μέσων μαζικής μεταφοράς να εργασθούν (ακόμα και ως απεργοί), προκειμένου να διευκολύνουν την προσέλευση των πολιτών.

28 Φεβρουαρίου: 24ωρη Πανελλαδική Απεργία

Η Εκτελεστική Επιτροπή της ΓΣΕΕ αποφάσισε **την κήρυξη 24ωρης Πανελλαδικής απεργίας την Παρασκευή, 28/2**, δύο χρόνια μετά την τραγωδία των Τεμπών, ώστε:

- Να λειτουργήσει, επιτέλους, το κράτος δικαίου
- Να μην υπάρξει καμιά συγκάλυψη ή συμψηφισμός
- Να τιμωρηθούν οι υπεύθυνοι της τραγωδίας, όσο ψηλά κι αν βρίσκονται
- Να θωρακιστούν οι μεταφορές, χερσαίες, εναέριες και θαλάσσιες, ώστε να προστατευθεί το κοινωνικό σύνολο και να μην θρηνήσουμε άλλα θύματα.

Ενώνουμε τις δυνάμεις μας στον άδολο αγώνα

του Συλλόγου των συγγενών των θυμάτων των Τεμπών και συνδράμουμε στις προσπάθειές τους. **Για απονομή δικαιοσύνης.** Για να μπορεί κάθε πολίτης να φθάνει με ασφάλεια στον προορισμό του. **Για να λειτουργούν οι θεσμοί, για να είναι οχυρωμένα τα δημόσια αγαθά.** Η ΓΣΕΕ και οι οργανώσεις της **θα συμμετάσχουν στις κινητοποιήσεις που ο Σύλλογος θα ανακοινώσει εκείνη την ημέρα σε ολόκληρη τη χώρα**, καλώντας κάθε εργαζόμενη και εργαζόμενο να διαδηλώσουν για την επίτευξη των κοινών αυτών στόχων.

Τέλος, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενη ανακοίνωσή μας, καλούνται οι συνάδελφοί μας των μέσων μαζικής μεταφοράς να εργασθούν (ακόμα και ως απεργοί), προκειμένου να διευκολύνουν την προσέλευση των πολιτών στους χώρους των κινητοποιήσεων.

5 μήνες απλήρωτοι οι εργαζόμενοι στην Kolossos Security, να παρέμβει άμεσα το Υπουργείο Εργασίας

Σύμφωνα με καταγγελίες που λάβαμε από την **ΟΜΥΠΑΕ (Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας Ελλάδος)**, οι εργαζόμενοι σε μια από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του χώρου, την **Kolossos Security**, παραμένουν **επί 5 μήνες απλήρωτοι**, αν και η εταιρεία έχει συνάψει για το έργο της φύλαξης **σύμβαση με τον e-ΕΦΚΑ**. Η Ομοσπονδία έχει ασκήσει ισχυρή πίεση, ωστόσο η εργοδοτική πλευρά αρνείται να συμμορφωθεί με τη νομιμότητα. Είναι εύλογο ότι η κατάσταση αυτή έχει προκαλέσει τεράστιο οικονομικό και ηθικό πλήγμα στους εργαζόμενους και στις οικογένειές τους.

Είναι αδιανόητο να μην έχουν καταβληθεί δεδουλευμένα **από τον Σεπτέμβριο του 2024** και μάλιστα για έργο που έχει ανατεθεί στην εταιρεία από φορέα που εποπτεύει το δημόσιο. Ζητούμε άμεσα από την ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας να επιληφθεί του θέματος και να καταβληθούν άμεσα τα δεδουλευμένα στους εργαζόμενους. Στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν συμμορφωθεί, **ζητούμε την καταγγελία της σχετικής σύμβασης της Kolossos Security με τον e-ΕΦΚΑ και την προσφυγή του φορέα στη δικαιοσύνη, ώστε να τηρηθεί ο νόμος**. Η ασυδοσία και η βάνουση εργασιακή εκμετάλλευση **θα πρέπει να λάβουν άμεσα τέλος**.

Επιστολή στην Υπουργό Εργασίας για την αναγκαιότητα αναστολής συμβάσεων και καταβολής αποζημίωσης ειδικού σκοπού των εργαζόμενων σε Σαντορίνη και Αμοργό

Κοινή επιστολή της ΓΣΕΕ και της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ) εστάλη σήμερα στην Υπουργό

Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Νίκη Κεραμέως. Ζητείται η άμεση λήψη μέτρων για την προστασία των εργαζόμενων σε Σαντορίνη και Αμοργό λόγω της συνεχιζόμενης σεισμικής δραστηριότητας στην περιοχή μέσω της αναστολής συμβάσεων και της καταβολής αποζημίωσης ειδικού σκοπού σε ποσοστό τουλάχιστον 82% του εκάστοτε ισχύοντος κατώτατου μισθού και με κάλυψη του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών.



Ακολουθεί η σχετική επιστολή:

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΟΝ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟ – ΤΟΥΡΙΣΜΟ

Αθήνα, 18/02/2025

Προς την Υπουργό

Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Νίκη Κεραμέως

Θέμα: Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων στη Θήρα και Αμοργό λόγω έντονης σεισμικής δραστηριότητας. Καθορισμός αποζημίωσης ειδικού σκοπού, σε ποσοστό τουλάχιστον 82% του εκάστοτε ισχύοντος κατώτατου μισθού, με κάλυψη του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών.

Κυρία Υπουργέ,

1. Η έντονη σεισμική δραστηριότητα στις Κυκλάδες

που καταγράφεται ιδίως στα νησιά Σαντορίνη και Αμοργό επηρεάζει, όπως είναι αναμενόμενο, τόσο την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων σε εστίαση και Τουρισμό, όσο και την εργασία των εργαζομένων σ' αυτές.

Σύμφωνα με πρόσφατη ανακοίνωση, το Υπουργείο Εργασίας, το αμέσως επόμενο διάστημα θα καταθέσει στη Βουλή διάταξη σύμφωνα με την οποία επιχειρήσεις – εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται εντός των ορίων του Δήμου Θήρας θα μπορούν να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους για την περίοδο από 1η Φεβρουαρίου έως 3η Μαρτίου 2025. Οι εργαζόμενοι, στην περίπτωση αυτή, όπως ανακοινώθηκε, θα λάβουν μηνιαία αποζημίωση 534,00 ευρώ ή αναλογικό ποσό με βάση τις συνολικές ημέρες αναστολής, ενώ πιθανές απολύσεις θα θεωρούνται άκυρες.

Επισημαίνουμε ότι η λήψη μέτρων προστασίας πρέπει να αφορά, εκτός από τη Σαντορίνη, τουλάχιστον και στο νησί της Αμοργού, που πλήττεται κι αυτό έντονα από την σεισμική ακολουθία. Είναι αναγκαίο, μάλιστα, να ληφθούν μέτρα για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, τόσο αυτές που λειτουργούν συνεχώς όλο το χρόνο όσο και αυτές που λειτουργούν εποχιακά (μέχρι 9 μήνες τον χρόνο). Όπως είναι γνωστό, οι εποχικές επιχειρήσεις υποχρεούνται να επαναπροσλαμβάνουν το ίδιο προσωπικό, που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο, εφόσον το προσωπικό αυτό ειδοποιήσει τον εργοδότη του εγγράφως μέσω της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο.

Η συνεχιζόμενη σεισμική δραστηριότητα αναμένεται δυστυχώς να οδηγήσει σε ακυρώσεις και να επηρεάσει την πληρότητα των επιχειρήσεων όχι μόνο συνεχούς αλλά και εποχικής λειτουργίας, με αποτέλεσμα να μην απορροφηθεί το σύνολο των εργαζομένων που έχουν ήδη δηλώσει εγγράφως μέσω της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης ότι επιθυμούν να απασχοληθούν σ' αυτές κατά την προσεχή περίοδο.

Στην περίπτωση αυτή πρέπει να ισχύσει το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων εργασίας όσων δεν θα απασχοληθούν εποχιακά, παρότι έχουν ασκήσει το σχετικό δικαίωμα απασχόλησης κατά την προσεχή περίοδο. Με τον τρόπο αυτό θα αποτραπούν καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας, που θα οδηγήσουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε έξοδο από τον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού.

2. Η αποζημίωση ειδικού σκοπού που έχει ανακοινωθεί σε περίπτωση αναστολής των συμβάσεων εργασίας, ανέρχεται στα 534,00 μηνιαίως. Το ίδιο ποσό αποζημίωσης ειδικού σκοπού ίσχυσε και κατά τη διάρκεια της αναστολής των συμβάσεων εργασίας λόγω covid, κατά το διάστημα 2020-2021.

Ωστόσο, σήμερα οι οικονομικές συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων έχουν σημαντικά μεταβληθεί, με την ακρίβεια να αναλώνει το διαθέσιμο εισόδημά τους και με δεδομένη την αδυναμία τους να ανταποκριθούν και στις στοιχειώδεις ακόμη ανάγκες αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Ενδεικτικό είναι και το γεγονός ότι το 2020 που ίσχυσε το μέτρο αναστολής των συμβάσεων εργασίας λόγω covid, ο κατώτατος μισθός ανερχόταν στα 650,00 ευρώ ενώ σήμερα έχει διαμορφωθεί στα 830,00 ευρώ μηνιαίως. Ενώ λοιπόν το 2020 το ποσό αποζημίωσης ειδικού σκοπού των 534,00 ευρώ αντιστοιχούσε στο 82% περίπου του ισχύοντος τότε κατώτατου μισθού, σήμερα το ίδιο ποσό δεν αντιστοιχεί ούτε στο 65% του ισχύοντος κατώτατου μισθού. Αν μάλιστα συνυπολογίσουμε και τις οφειλόμενες κατά περίπτωση τριετίες, που «ξεπάγωσαν» με το ν.5053/2023 από 1-1-2024, η αποζημίωση ειδικού σκοπού των 534,00 ευρώ αντιστοιχεί σε ακόμη μικρότερο ποσοστό του κατώτατου μισθού.

Με τα δεδομένα αυτά θεωρούμε επιβεβλημένη την πρόβλεψη αποζημίωσης ειδικού σκοπού σε ποσοστό τουλάχιστον 82% του εκάστοτε ισχύοντος κατώτατου μισθού, με κάλυψη του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων.

Απολογισμός Δράσεων 2025

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος
Γιάννης Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας
Νίκος Φωτόπουλος

Για την ΠΟΕΕΤ

Ο Πρόεδρος
Γεώργιος Χότζογλου

Ο Γεν. Γραμματέας
Φώτιος Σκαλτσάς

Ο 9ετής, επίμονος αγώνας των Εργαζόμενων στα Λιπάσματα Καβάλας δικαιώθηκε στον Άρειο Πάγο

Μια σπουδαία νίκη, όχι μόνο για το συγκεκριμένο κλάδο, αλλά για το σύνολο του οργανωμένου κινήματος της εργασίας, κατήγαγαν **οι Εργαζόμενοι στα Λιπάσματα Καβάλας. Η υπ' αριθμ. 226/2025 απόφαση-σταθμός του Αρείου Πάγου** ακύρωσε τις ομαδικές απολύσεις, οι οποίες υλοποιήθηκαν με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας το 2021, και δικαίωσε 9 χρόνια συνεπούς και εντατικού αγώνα.

Η προσπάθεια των εργαζόμενων και των 180 οικογενειών τους δεν ήταν εύκολη. Είχαν να αντιπαλέψουν έναν ισχυρό εργοδότη, **τον κ. Λαυρέντη Λαυρεντιάδη**, ο οποίος χρησιμοποίησε κάθε μέσο, ώστε να μην λάμψει η δικαιοσύνη. **Η απόφαση, όμως, του Αρείου Πάγου, έριξε φως.** Όχι μόνο στο ζήτημα των εργαζόμενων, των οποίων οι απολύσεις κρίθηκαν άκυρες ως καταχρηστικές, αλλά στην πηγή της παρανομίας. Στο ότι, δηλαδή, η μοναδική λιπασματοβιομηχανία της χώρας **λειτουργούσε μέσω παρένθετων εταιριών**, ώστε να μπορέσει να αποφύγει την αποπληρωμή των υπέρογκων χρεών της, καθώς και τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους.

Η ΓΣΕΕ βρέθηκε από την αρχή της υπόθεσης στο πλευρό των συναδέλφων μας. Μοιραζόμαστε τα αισθήματα χαράς και δικαίωσης με τους συναδέλφους μας. Δεν αρκούν όμως οι πανηγυρισμοί.

Ζητούμε την άμεση εφαρμογή της δικαστικής απόφασης **και την επιστροφή των εργαζόμενων στις δουλειές τους**, όπως είχε δεσμευτεί δημόσια και ο Πρωθυπουργός. Ταυτόχρονα ζητούμε εντατικότερο έλεγχο των αρμόδιων αρχών στην εμπλοκή παρένθετων εταιριών σε κλάδους με κρίσιμο αποτύπωμα στην εγχώρια παραγωγική διαδικασία. Οι πρακτικές αυτές καταστρατηγούν θεμελιώδη δικαιώματα, καταληστεύουν τα δημόσια ταμεία και, τελικά, υπονομεύουν την εθνική οικονομία.

Συνάντηση ΓΣΕΕ με το Προεδρείο της ΟΤΟΕ

Πραγματοποιήθηκε σήμερα συνάντηση της ΓΣΕΕ με το προεδρείο της ΟΤΟΕ το οποίο προήλθε από τις εκλογές στο πρόσφατο συνέδριό της.

Στο επίκεντρο της συνάντησης βρέθηκαν και συζητήθηκαν τα μεγάλα ζητήματα που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα και ειδικά η προσπάθεια που γίνεται από τα συνδικάτα που ανήκουν στη δύναμη της ΓΣΕΕ για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Κρίσιμη είναι η έκβαση της διαπραγμάτευσης που γίνεται μεταξύ τραπεζών και ΟΤΟΕ για τη σύναψη ικανοποιητικής Σύμβασης Εργασίας για τον κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων.

Η ΓΣΕΕ, θα βρεθεί στο πλευρό της ΟΤΟΕ και θα στηρίξει όλες τις δραστηριότητες που θα επιλέξει η Ομοσπονδία για την επίτευξη του στόχου της.

Στη συνάντηση, επιβεβαιώθηκε ο σημαντικός ρόλος των κινητοποιήσεων που έχει ξεκινήσει η ΓΣΕΕ για την ακρίβεια και την αντιμετώπιση του στεγαστικού προβλήματος, με αιχμή ικανοποιητικές αυξήσεις στους μισθούς και αποκατάσταση όλων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, οι οποίες δυστυχώς ακόμη τελούν υπό το καθεστώς των μνημονιακών περιορισμών.

Οι κινητοποιήσεις της ΓΣΕΕ θα κορυφωθούν στις 9 Απριλίου, ημέρα για την οποία η Συνομοσπονδία έχει προκηρύξει και θα πραγματοποιήσει 24ωρη Πανελλαδική Απεργία.



Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της Καθαράς Δευτέρας (φέτος 3 Μαρτίου 2025).

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

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, αν μιν είναι ημερομίσθιοι, οφείλεται το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς άλλη προσαύξηση (δηλαδή δεν θα λάβουν την προσαύξηση 75%), αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται να λάβουν καμία άλλη αμοιβή πέρα του κανονικού μηνιαίου μισθού.

Ωστόσο, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στη χώρα μας αργούν στην περίπτωση που η Καθαρή Δευτέρα έχει χαρακτηριστεί αργία από ειδική διάταξη νόμου, διάταξη ΣΣΕ, Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, από επιχειρησιακή συνήθεια 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' εξαίρεση (ενώ τα προηγούμενα χρόνια δεν λειτουργούσε βάσει ΣΣΕ, Καν. Εργασίας, επιχειρησιακής συνήθειας ή εθίμου), τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται για την εργασία τους, προσαύξηση μισθού 1/25 οι υπάλλη-

λοι και ένα επιπλέον ημερομίσθιο οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο, με την προσαύξηση 75% των αποδοχών τους.

Στοιχεία των ΣΣΕ που είναι σε ισχύ, καθώς και κωδικοποιήσεις συλλογικών ρυθμίσεων μπορούν να αναζητηθούν στη σελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. στην ακόλουθη διεύθυνση: <http://www.omed.gr/el/sylogikes-rythmiseis>

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΗΚΑΝ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Κάλεσμα συμμετοχής στην 24ωρη Παλλαϊκή Κινητοποίηση για τα Τέμνη

Η ΓΣΕΕ προκήρυξε Πανελλαδική Απεργία για την Παρασκευή 28 Φεβρουαρίου με απόλυτο σεβασμό στους αδικοχαμένους στα Τέμνη και στη θέληση των συγγενών τους

- Για την ανεύρεση και την αποκάλυψη των υπαιτίων της εθνικής τραγωδίας
- Για την παραδειγματική τιμωρία τους όσο ψηλά και αν βρίσκονται
- Για την ΑΠΟΔΟΣΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ
- ΚΡΑΤΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥ ώστε:
 - Να μη θρηνήσουμε ξανά αθώα θύματα
 - Να λειτουργούν οι θεσμοί και να εμπεδώνεται και η Ελευθερία και η Ασφάλεια σε όλους τους Έλληνες πολίτες.

ΚΑΛΟΥΜΕ ΣΕ

ΠΑΛΛΑΪΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΕΙΡΗΝΙΚΕΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΕΙΣ ΣΕ ΚΑΘΕ ΣΗΜΕΙΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΥΠΟΔΕΙΞΕΙ Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΥΓΓΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΤΕΜΠΩΝ 2023

Υ.Γ. Επαναλαμβάνουμε την έκκλησή μας στα σωματεία των Μέσων Μαζικής Μεταφοράς να πάρουν τις αποφάσεις τους κατά τρόπο που θα διευκολύνουν τη μετακίνηση των πολιτών προς και από τους τόπους συγκέντρωσης.

ΜΑΡΤΙΟΣ

8 Μάρτη 2025, Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας: Η Γυναίκα και η Μάχη είναι έννοιες ταυτόσημες!

Η λέξη γυναίκα είναι ταυτόσημη στην πράξη με τη λέξη **μάχη**, καθημερινή, μη μετρήσιμη σε πολλές της εκφάνσεις, πολύτιμη, όμως, ορατή και μεγαλειώδης στα αποτελέσματά της, στην πρώτη γραμμή για **ισότητα, αξιοπρέπεια και δικαιοσύνη** σε κάθε έκφανση της της ζωής.

Η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Συνομοσπονδίας, με το βίντεο-μήνυμά μας

(Δείτε εδώ: <https://youtu.be/qPJcJvu55PM>) **δείχνουμε την αλλαγή που πρέπει να πετύχουμε πιστεύοντας στη δύναμή μας, στη συλλογική μάχη απέναντι στις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, απέναντι στην ανισότητα λόγω φύλου και σε όποια μορφή κι εάν αυτή έχει, σε βάρος της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέπειας, που κατατάσσει την Ελλάδα στις τελευταίες θέσεις (25η) στην Ευρώπη ως προς το συνολικό ποσοστό του δείκτη ισότητας (59,3%).**

Κι αυτό γιατί διατηρούνται οι πολιτικές, που συντηρούν ή ευνοούν τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σε νευραλγικά πεδία, όπως στην υγεία, στην εργασία, στην οικονομική κατάσταση, στη μόρφωση, στη διάθεση του χρόνου, στη συμμετοχή στη δημόσια ζωή και στη λήψη αποφάσεων, στην έμφυλη βία και στην παρενόχληση, στις πολλαπλές διακρίσεις, στα εμπόδια πρόσβασης στις Αρχές, αλλά και στο φόβο αντιποίνων και την έλλειψη εμπιστοσύνης σε περίπτωση καταγγελίας, που κρύβεται νηρηά όμως πίσω από την αύξηση του αριθμού των γυναικοκτονιών. Μείζον ζήτημα που οφείλει το Κράτος να κοιτάξει στα μάτια, να πει με το όνομά του και να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα.

Διατηρείται επίσης, δυστυχώς η παρεμπόδιση θε-

σμικής συμμετοχής των συνδικάτων στην αξιολόγηση και στη διαμόρφωση των πολιτικών για την ισότητα στην εργασία, **καθώς έχει διακοπεί η λειτουργία των σταθερών δομών θεσμικού κοινωνικού διαλόγου στο Υπουργείο Εργασίας**, που θα αναδείκνυε όχι μόνο την ανάγκη διαφάνειας ως προς την αποτελεσματικότητα των πολιτικών για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και τον έλεγχο της εφαρμογής της, αλλά και την υποχρέωση συνοχής τους, λόγω του κατακερματισμού της αρμοδιότητας για την ισότητα φύλου.

Τα στοιχεία της ΓΣΕΕ από τη δράση των μελών της δύναμής μας πανελλαδικά, Εργατικών Κέντρων, Ομοσπονδιών, πρωτοβάθμιων σωματείων είναι εκκωφαντικά ως προς τη μάχη των γυναικών για οικονομική και κοινωνική επιβίωση, για το τι υπάρχει πίσω από τα φώτα της δημοσιότητας, των κοινωνικών εκδηλώσεων, των επιπινικών, των εταιρικών βραβεύσεων και των πολυσέλιδων εκθέσεων για την πρόοδο της νομοθεσίας στη χώρα μας, όπου βρίσκεται η μαύρη τρύπα της εργασιακής καθημερινότητας. Τα στοιχεία αυτά τα έδωσε η ΓΣΕΕ στη δημοσιότητα τον Δεκέμβρη του 2024 με την **πρώτη μελέτη για την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία στην Ελλάδα** ύστερα από την κύρωση το 2021 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190.

Η ισότητα στη ζωή, στη μόρφωση, στην υγεία, στην εργασία δεν είναι προνόμιο, ούτε παροχή του Κράτους ή των εργοδοτών στις γυναίκες, αλλά θεμελιώδες δικαίωμα άρρηκτα συνδεδεμένο με το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Για αυτό το μήνυμά μας για την Ημέρα της Γυναίκας παραμένει σταθερό:

«Η δύναμή μας είναι στο Μαζί!»

Με τα συνδικάτα, μέσα στα συνδικάτα.

Δυναμώνουμε τη φωνή μας, διεκδικούμε.

Διεκδικούμε ρυθμίσεις για την προώθηση της ισότητας.

μέσα στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Σπάμε τη σιωπή.

Αξιοποιούμε τη δυνατότητα να γίνει η καταγγελία μας από το σωματείο μας, την Ομοσπονδία μας, το Εργατικό μας Κέντρο.

Η ΓΣΕΕ είναι δίπλα στις γυναίκες κάθε μέρα:

- Με τη **Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – Κοινωνικών Δικαιωμάτων**. Δυνατότητα καθημερινής ενημέρωσης για προσφυγές στις Αρχές με καταγγελίες διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο isotita@gsee.gr
- Με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ kepea.gr
- Με το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliоforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>.
- Με τον Οδηγό της ΓΣΕΕ <https://gsee.gr/deltiotypou/25-noemvri-pagkosmia-imerag-gia-tin-eksaleipsi-tis-vias-kata-ton-gynaikon/> για την υποστήριξη των θυμάτων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία από τα σωματεία, τις Ομοσπονδίες, τα Εργατικά Κέντρα.

Το Σάββατο 8 Μάρτη 2025

Συμμετέχουμε και καλούμε στις εκδηλώσεις πανελλαδικά των Οργανώσεων Γυναικών, των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών για την Ημέρα της Γυναίκας.

#ΓΙΑΤΙ Η ΔΥΝΑΜΗ ΕΙΝΑΙ ΣΤΟ ΜΑΖΙ!

Μεγαλώνει δυστυχώς η μαύρη λίστα με θύματα εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων

Η ΓΣΕΕ για πολλοστή φορά κρούει τον κώδωνα του

κινδύνου για τα εργατικά δυστυχήματα και ατυχήματα στη χώρα μας. Ακόμη δύο εργαζόμενοι έχασαν σήμερα τη ζωή τους, **με τη μαύρη λίστα δυστυχώς να μεγαλώνει μέρα με την ημέρα**. 60χρονος εργάτης χάνει τη ζωή του στη Φθιώτιδα ενώ εκτελούσε εργασίες κοπής δέντρων και χειριστής γερανοφόρου στη Βούλα ενώ εκτελούσε εργασίες σε οικοδομή.

Η σημαντική αύξηση των θανάτων εν ώρα εργασίας **αναδεικνύει με τον πιο τραγικό τρόπο το σημαντικό πρόβλημα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία στη χώρα μας**.

Τα ερωτήματα που εγείρονται είναι πολλά για το πώς έχουμε οδηγηθεί σ' αυτήν την κατάσταση και δυστυχώς παραμένουν αναπάντητα. Επιβάλλεται να ληφθούν άμεσα και ουσιαστικά μέτρα. Δεν αρκεί μόνον η απόδοση ευθυνών που είναι σημαντική και αυτονόητη. Προτεραιότητα αποτελεί **η ψήφιση ενός συνεκτικού νομοθετικού πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία**, η πρόληψη και η τήρηση κανόνων, ώστε να μην θρηνήσουμε άλλον εργαζόμενο και, φυσικά, η επιμόρφωση και κατάρτιση των εργαζόμενων, ειδικά σε επαγγέλματα υψηλής επικινδυνότητας.

Έρευνα ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: Να επανέλθουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας για καλύτερες συνθήκες ζωής αποφαίνεται η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα έρευνας κοινής γνώμης, που υλοποιήθηκε σε συνεργασία με την εταιρεία Alco, και απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση των απόψεων τους σε ό,τι αφορά το γενικότερο κοινωνικό κλίμα στους χώρους δουλειάς και στα νοικοκυριά των μισθωτών εργαζομένων.

Η έρευνα διεξήχθη και ανακοινώνεται σε μια συγκυρία όπου το επίπεδο διαβίωσης των μισθωτών

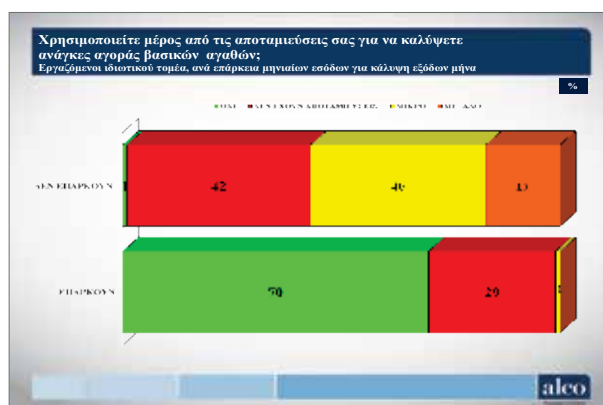
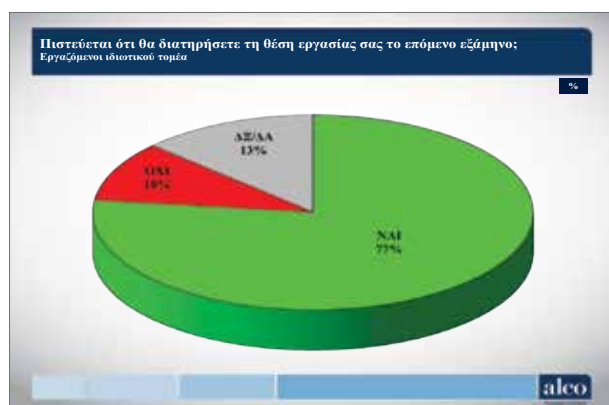
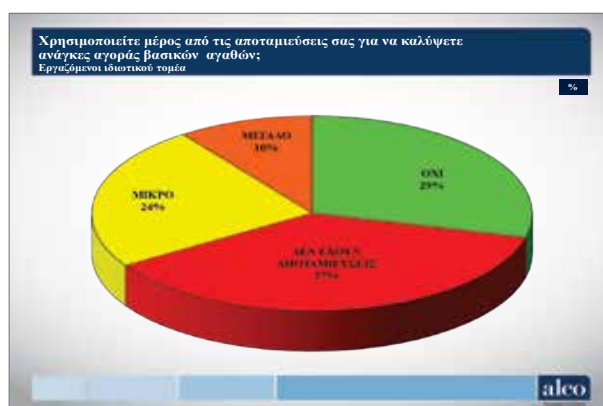
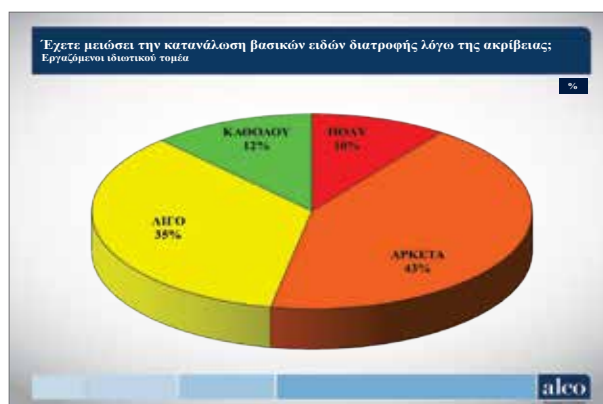
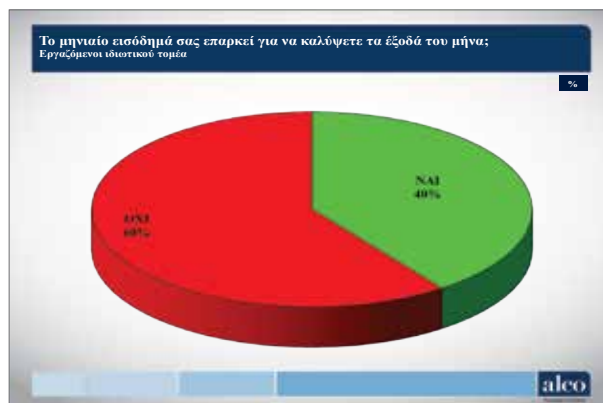
Απολογισμός Δράσεων 2025

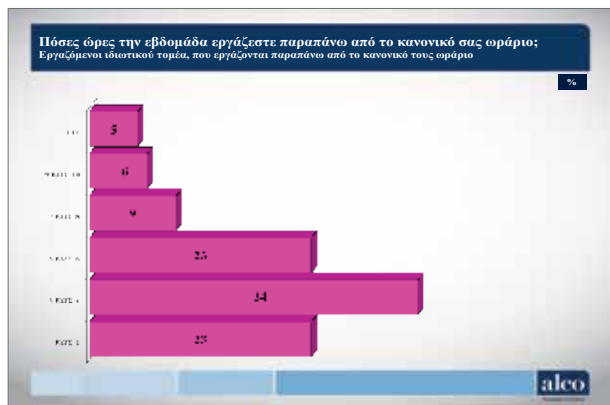
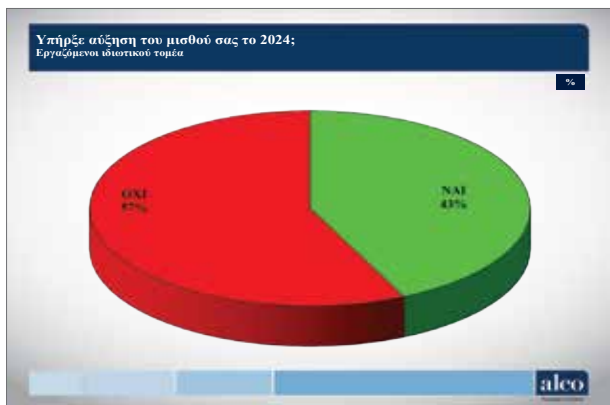
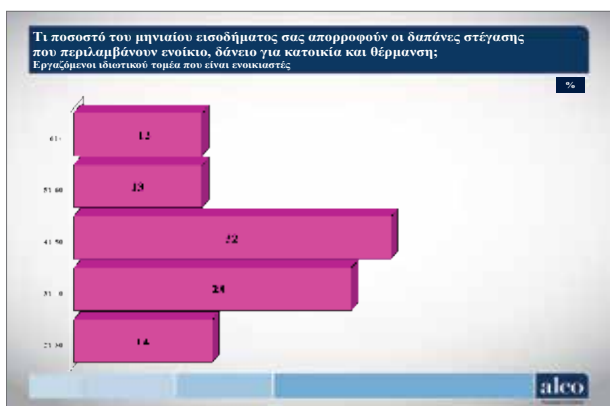
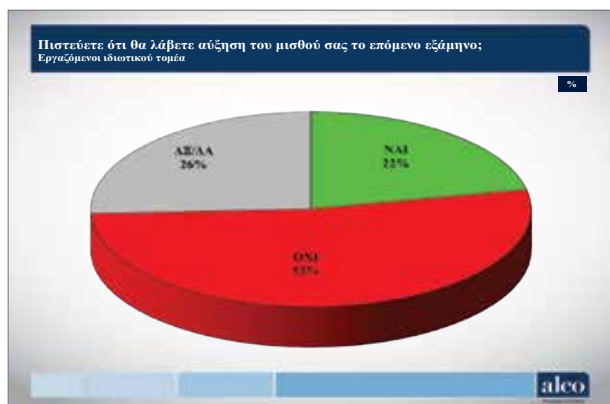
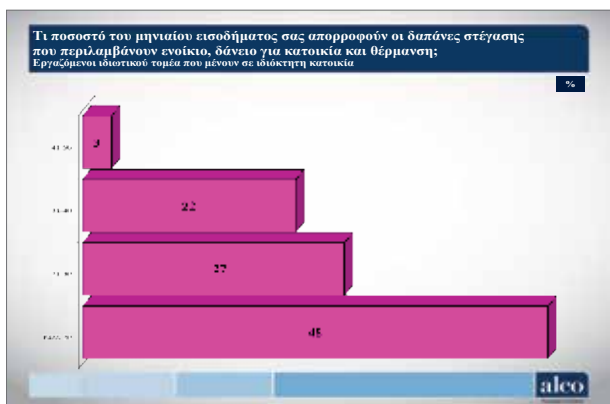
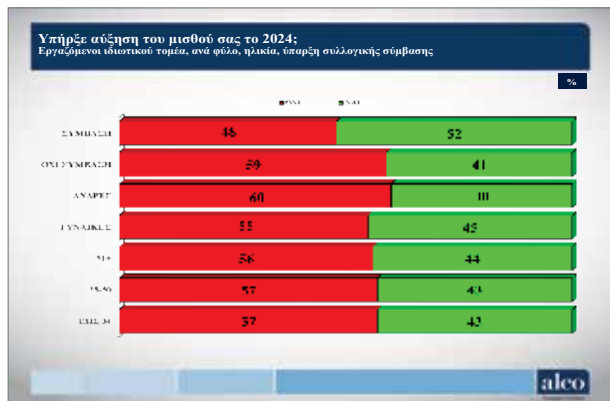
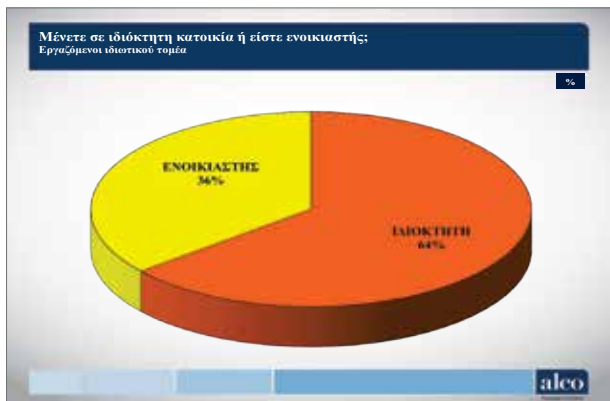
συνεχίζει να δέχεται αμειώτες πιέσεις από την συνεχιζόμενη ακρίβεια και το υψηλό κόστος στέγασης, την ίδια ώρα που ο κοινωνικός διάλογος συνεχίζει να έχει περιορισμένη επίδραση τόσο στο ύψος των μισθών, όσο και στην ποιοτική βελτίωση των όρων εργασίας.

Υπενθυμίζουμε, ακόμη μια φορά, ότι χωρίς ποιοτική και δίκαια αμειβόμενη εργασία καμιά ουσιαστική οικονομική ανάπτυξη δεν είναι εφικτή. Οι συλλογικές συμβάσεις αναγνωρίζονται διεθνώς ως το ισχυρότερο θεσμικό εργαλείο ενίσχυσης της ανθεκτικότητας της οικονομίας, λειτουργώντας παράλληλα και ως το πλέον αποτελεσματικό πλαίσιο προστασίας και ποιοτικής ολοκλήρωσης της μισθωτής εργασίας.

Ακολουθεί συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας:

- Οι εργαζόμενοι στη συντριπτική τους πλειονότητα (86%) υποστηρίζουν την καθολική κάλυψη όλων των εργαζομένων και την υποχρεωτική ισχύ για όλες τις επιχειρήσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Παράλληλα, το 83% θεωρεί ότι οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν σημαντικό παράγοντα προστασίας των εργαζομένων και επίτευξης ισότιμων συνθηκών εργασίας.
- Λιγότερο από ένας στους τρεις εργαζομένους (29%) που ερωτήθηκαν δηλώνει ότι καλύπτεται από κάποια μορφή συλλογικής σύμβασης στην εργασία του. Επιβεβαιώνεται έτσι για ακόμη μια φορά η παγίωση της τάσης που κατατάσσει την





Απολογισμός Δράσεων 2025

χώρα μας στις τελευταίες θέσεις της ΕΕ-27 σε ό,τι αφορά τα ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις.

- Σε ό,τι αφορά το μηνιαίο εισόδημα μόνο ένα 40% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι ο μισθός του επαρκεί για την κάλυψη των μηνιαίων εξόδων, ενώ το 88% δηλώνει ότι έχει μειώσει τις δαπάνες του σε βασικά ήδη διατροφής προκειμένου να ανταπεξέλθει. Παράλληλα, 7 στους 10 εργαζομένους (71% των ερωτηθέντων) δηλώνει ότι είτε χρησιμοποιεί μέρος των αποταμιεύσεων του (34%), είτε ότι δεν διαθέτει καθόλου αποταμιεύσεις (37%), προκειμένου να αντιμετωπίσει τα έξοδα του μήνα.
- Σχεδόν 6 στους 10 εργαζομένους (58%) που ενοικιάζουν κατοικία, ξοδεύουν πάνω από το 40% του μηνιαίου εισοδήματός του σε δαπάνες ενοικίου, και θέρμανσης. Την ίδια ώρα σχεδόν 1 στους 2 εργαζομένους με ιδιόκτητη κατοικία ξοδεύει πάνω από το 20% του μηνιαίου εισοδήματός του για αποπληρωμή στεγαστικών δανείων και θέρμανση.
- Σε ό,τι αφορά τους μισθούς, το 43% των εργαζομένων δηλώνει ότι έλαβε αύξηση το 2024, ποσοστό που σε σημαντικό βαθμό συμπίπτει με το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Το 57% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν είχε καμιά αύξηση στο ύψος του μισθού του.
- Τέλος, σε ό,τι αφορά τον χρόνο εργασίας, το 40% δηλώνει ότι εργάζεται πέρα του προβλεπόμενου χρόνου εργασίας και μάλιστα το 43% υπερβαίνει τις τέσσερις ώρες σε εβδομαδιαία βάση. Την ίδια ώρα περίπου 1 στους 3 εργαζομένους (36%) δηλώνει ότι δεν αμείβεται για τις πρόσθετες ώρες εργασίας του.

Από το σύνολο των απαντήσεων της έρευνας επιβεβαιώνεται για ακόμη μια φορά η υψηλή εμπιστοσύνη των εργαζομένων στον θεσμικό ρόλο των συλλογικών συμβάσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο καθίσταται επίσης σαφές

ότι τόσο το εισόδημα, όσο και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας συνεχίζουν να υφίστανται σημαντικές πιέσεις, με τους εργαζόμενους να αποκομίζουν ελάχιστα από τα οφέλη της όποιας οικονομικής ανάπτυξης.

Τα συνδικάτα προτείνουν και απαιτούν:

- την επαναφορά της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και του προσδιορισμού του κατώτατου μισθού από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών·
- την αποκατάσταση όλων των προτεραιοτήτων του συλλογικού εργατικού δικαίου με έμφαση στην επέκταση και καθολική ισχύ των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, την συρροή, την μετενέργεια κ.λ.π.
- την αύξηση μισθών, πέραν του κατώτατου μισθού, για την αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων·
- την ουσιαστική παρέμβαση στο ζήτημα της κοινωνικής κατοικίας μέσω ολοκληρωμένων πολιτικών αύξησης της προσφοράς κατοικιών για τους εργαζόμενους.

Διεθνής κινητοποίηση κατά του ρατσισμού και του φασισμού

Η ΓΣΕΕ συμμετέχει ενεργά στις δράσεις με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα κατά του Ρατσισμού και στηρίζει τη διεθνή κινητοποίηση κατά του ρατσισμού και του φασισμού που θα γίνει το προσεχές Σάββατο 22 Μαρτίου.

Ο ρατσισμός και οι διακρίσεις δεν έχουν θέση στην κοινωνία μας και η Συνομοσπονδία έχει σκοπό και στόχο να προασπίζεται τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων, υποστηρίζοντας τις αξίες της ισότητας, της δικαιοσύνης και της αλληλεγγύης.

Καλούμε τους εργαζόμενους να δώσουν το παρών στη Συγκέντρωση Διαμαρτυρίας που θα γίνει κατά του ρατσισμού και του φασισμού το Σάββατο 22

Μαρτίου στις 3 το μεσημέρι στο Σύνταγμα, αποδεικνύοντας ότι η κοινωνία μας είναι ενωμένη απέναντι σε κάθε μορφή μισαλλοδοξίας.

Αγωνιζόμαστε για μία κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς που θα σέβεται και θα προστατεύει τα δικαιώματα όλων.

Πώς αμείβεται η 25η Μαρτίου

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), ενημερώνουν τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της αργίας της 25ης Μαρτίου.

Η 25η Μαρτίου, η οποία φέτος (2025) συμπίπτει με ημέρα Τρίτη, έχει καθοριστεί από το νόμο ως υποχρεωτική αργία. Στις ημέρες υποχρεωτικής αργίας 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 25ης Μαρτίου 2025 ισχύουν τα εξής:

Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν:

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το συνήθως καταβαλλόμενο για τη συγκεκριμένη ημέρα ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ όσοι αμείβονται με μισθό θα λάβουν κανονικά τον καταβαλλόμενο μηνιαίο μισθό τους.

Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν:

Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την 25η Μαρτίου ισχύουν τα εξής:

- 1) αν αμείβονται με ημερομίσθιο, θα λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν.
- 2) να αμείβονται με μηνιαίο μισθό:
 - α) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αρ-

γούν 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 νόμιμου 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.
- Εάν η απασχόληση τόσο των ημερομισθίων, όσο και των επί μηνιαίο μισθό κατά την 25η Μαρτίου είναι πέραν των 40 ωρών, οφείλεται επιπλέον της προσαύξησης λόγω αργίας και η προσαύξηση λόγω πρόσθετης εργασίας (υπερεργασία, υπερωρία).
- 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 άδειας 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.

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΗΚΑΝ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαλαβικών εργαζομένων στη μονάδα της ΔΕΗ στη Μελίτη Φλώρινας

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την αμέριστη στήριξή της στον

αγώνα των 120 εργολαβικών εργαζομένων στη μονάδα της ΔΕΗ στη Μελίτη Φλώρινας, οι οποίοι με τη στήριξη του Εργατικού Κέντρου Φλώρινας, έχουν προγραμματίσει κινητοποιήσεις για τη Δευτέρα 31 Μαρτίου 2025.

Οι εργαζόμενοι αυτοί, εξαιτίας της απόφασης για κλείσιμο της μονάδας την ερχόμενη Δευτέρα, οδηγούνται στην απόλυση, χωρίς να έχει προβλεφθεί καμία ουσιαστική μέριμνα για την αποκατάστασή τους στην αγορά εργασίας. Η ΓΣΕΕ καλεί την Πολιτεία να αναλάβει τις ευθύνες της, προχωρώντας άμεσα σε συγκεκριμένες ενέργειες που θα διασφαλίσουν την εργασία και την αξιοπρέπεια αυτών των εργαζομένων. Τονίζουμε ότι οι εργαζόμενοι δεν βρίσκονται σε αυτήν τη θέση λόγω δικού τους λάθους ή επιλογής, αλλά ως αποτέλεσμα μιας πολιτικής απόφασης για το κλείσιμο της μονάδας. Η ΓΣΕΕ απαιτεί την άμεση λήψη μέτρων για την προστασία των εργαζομένων και την αποτροπή της ανεργίας που απειλεί δεκάδες οικογένειες στην περιοχή. Η Συνομοσπονδία στέκεται στο πλευρό των εργαζομένων και θα συνεχίσει να διεκδικεί δίκαιες και βιώσιμες λύσεις για όλους.

Περί όνου σκιάς οι ανακοινώσεις της κυβέρνησης για τον κατώτατο μισθό, μόνη «θεραπεία» για αξιοπρεπείς αποδοχές οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η κυβέρνηση πανηγυρικά ανακοίνωσε την αύξηση 50 ευρώ στον κατώτατο μισθό. Πρόκειται για την πέμπτη κατά σειρά αύξηση από το 2019, ωστόσο όχι μόνο δεν θεραπεύεται το πρόβλημα αξιοπρεπούς διαβίωσης των ανθρώπων της μισθωτής εργασίας, **αλλά αντιθέτως επιδεινώνεται**. Μπορεί οι συνολικές αυξήσεις που αποφάσισε – ερήμην των κοινωνικών εταίρων – την τελευταία πενταετία η κυβέρνηση να προσεγγίζουν το 30%, **ωστόσο οι εργαζόμενοι αγοράζουν 10% λιγότερα αγαθά!** Τα δε στοιχεία που παρουσιάζει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

στις μελέτες του είναι αποκαρδιωτικά:

- Είμαστε **τελευταίοι στην αγοραστική δύναμη σε επίπεδο ΕΕ**.
- Οι μισοί ενοικιαστές αποδίδουν το 40% και πλέον των εισοδημάτων τους σε στεγαστικές δαπάνες και θέρμανση.
- Με εξαίρεση τις επικοινωνίες, τα τελευταία 4 χρόνια οι αυξήσεις όλων των κύριων ειδών του βασικού δείκτη καταναλωτών είναι διψήφιες σε ποσοστό. **Η ακρίβεια σαρώνει!**
- Το 60% των εργαζομένων δηλώνουν ότι ο μισθός δεν επαρκεί να καλύψει τα έξοδα του μήνα και **το 90% περίπου αναγκάζονται να κόψουν βασικά είδη διατροφής για να ανταπεξέλθουν**.

Με τα στοιχεία αυτά, γίνεται αντιληπτό πως κάθε ανακοίνωση για αυξήσεις μερικών ευρώ στον κατώτατο μισθό **είναι περί όνου σκιάς**. Η ΓΣΕΕ αποχώρησε από τη διαδικασία του ΟΜΕΔ ακριβώς γι' αυτό το λόγο. **Διότι τέτοιες προκάτ διαδικασίες πενιχρών αυξήσεων αφήνουν την κοινωνία παγερά αδιάφορη**. Κανέναν εργαζόμενο δεν ενδιαφέρει, **πώς η κυβέρνηση θα μοιράσει τα «προγραμματισμένα» 120 ευρώ μέχρι το τέλος της τετραετίας**. Αυτό που ενδιαφέρει τη συντριπτική πλειονότητα των μισθωτών, όπως έδειξε και η πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ με την Alco, **είναι η άμεση επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων**. Μόνο μέσα από αυτή τη διαδικασία οι εργαζόμενοι μπορούν να διεκδικήσουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης και δίκαιους όρους εργασίας.

Για τους λόγους αυτούς καλούμε κάθε εργαζόμενη, κάθε εργαζόμενο να συμμετέχει στη Γενική Απεργία της 9ης Απριλίου. **Απεργούμε για πραγματικές αυξήσεις μέσα από τις συλλογικές μας συμβάσεις**.



Απολογισμός Δράσεων 2025





Απολογισμός Δράσεων 2025





ΑΠΡΙΛΙΟΣ

24ωρη Γενική Απεργία
Τετάρτη 9 Απριλίου
Συλλογικές Συμβάσεις για
ΟΛΟΥΣ τώρα - Μέτρα για την
αντιμετώπιση της ακρίβειας και
της στεγαστικής κρίσης

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΤΕΤΑΡΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ 9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ενάντια στην ΑΚΡΙΒΕΙΑ

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΕΤΑΡΤΗ 9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ ΠΛ. ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ | ΩΡΑ 11:00

Η ΓΣΕΕ καλεί όλους τους εργαζόμενους, τους άνεργους, τους συνταξιούχους, τις νέες και τους νέους της χώρας, να μετέχουν μαζικά στην 24ωρη Γενική Απεργία την προσεχή Τετάρτη 9 Απριλίου αλλά και στα Συλλαλητήρια Διαμαρτυρίας στις μεγάλες πόλεις της χώρας.

Το κεντρικό Συλλαλητήριο της ΓΣΕΕ στην Αθήνα, έχει προγραμματιστεί για τις 11:00 το πρωί της Τετάρτης στην πλατεία Κλαυθμώνος.

Η ακρίβεια κατατρώει τα εισοδήματα των εργαζομένων, χωρίς καμία μέριμνα από την πλευρά της Κυβέρνησης. Είμαστε προτελευταίοι στην αγοραστική δύναμη σ' ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, με μεγάλο τμήμα των πολιτών να δαπανά πάνω από το 40% του εισοδήματός του για τη στέγαση και τη θέρμανση. Διεκδικούμε μεταξύ άλλων:

- προσδιορισμό του κατώτατου μισθού όχι με Κυβερνητικές αποφάσεις αλλά με Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις. Απαιτούμε :
- τις συλλογικές μας συμβάσεις εδώ και τώρα.
- ενεργειακές πολιτικές για την καταπολέμηση της ακρίβειας και της στεγαστικής κρίσης.

Η μαζική συμμετοχή στην απεργία και στα Συλλαλητήρια θα είναι η απάντησή μας. Όσοι περισσότεροι τόσο πιο δυνατοί.





Απολογισμός Δράσεων 2025





Κανείς δεν μπορεί να βάλει φρένο στο αγωνιστικό μας φρόνημα, στο στόχο για ένα καλύτερο αύριο για τον κόσμο της εργασίας, για τις νέες γενιές!!

ΓΣΕΕ: 24ωρη Γενική Απεργία Μαζικό και δυναμικό παρών από τους εργαζόμενους στην πλατεία Κλαυθμώνος

Με βασικό σύνθημα «θέλουμε τις Συλλογικές μας Συμβάσεις και τις θέλουμε ΤΩΡΑ», οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα έδωσαν δυναμικό παρών σήμερα στην Απεργιακή Συγκέντρωση της ΓΣΕΕ στην πλατεία Κλαυθμώνος, στο πλαίσιο της 24ωρης Γενικής Απεργίας.

Μαζί με ανέργους, συνταξιούχους, νέες και νέους, απαίτησαν από την Κυβέρνηση την επαναφορά των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων καθώς και μέτρα για την ακρίβεια και τη στεγαστική κρίση που πλήττουν ολόκληρη την ελληνική κοινωνία. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στις ομιλίες τους τόνισαν ότι δεν υπάρχει κανένα περιθώριο αντοκών και ανοχών, με δεδομένο το γεγονός, όπως επεσήμαναν μεταξύ άλλων, ότι το 60% των εργαζομένων δηλώνουν ότι ο μισθός τους δεν επαρκεί για να καλύψει τα έξοδα του μήνα ενώ 9 στους 10 αναγκάζονται να κόψουν βασικά είδη διατροφής. Μηνύματα αλληλεγγύης στους Έλληνες εργαζόμενους απέστειλαν στη ΓΣΕΕ η Διεθνής Συνδικαλιστική

Συνομοσπονδία, η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, η Ευρωπαϊκή ΟΚΕ, το γραφείο σύνδεσης με τους εργαζόμενους του ILO και Εθνικές Συνομοσπονδίες από 25 χώρες.

Μετά την ολοκλήρωση των ομιλιών στην πλατεία Κλαυθμώνος ακολούθησε πορεία στη Βουλή, όπου εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ επέδωσαν ψήφισμα διαμαρτυρίας στον Πρόεδρο της Βουλής.

Τι ισχύει για τις Αργίες του Πάσχα 2025

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ) σας ενημερώνουν για τις αργίες του Πάσχα και το πώς αμείβονται:

Η Μεγάλη Παρασκευή (18-04-2025) είναι υποχρεωτική ημιαργία για τα καταστήματα. Σύμφωνα με το νόμο, 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 επιχεί-

Απολογισμός Δράσεων 2025

ρσης, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο, κατά το οποίο η επιχείρηση παραμένει κλειστή την ημέρα αυτή.

Το Μεγάλο Σάββατο (19-04-2025) 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 (20-04-2025) 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.

Η Δευτέρα του Πάσχα (21-04-2025) 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.

Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν δικαιούνται:

- 1) αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες κα-

ταβαλλόμενο 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 σύννηθως καταβαλλόμενου μισθού τους και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομίσθιου για όσες ώρες απασχοληθούν.

Επισημαίνονται τα εξής:

- Οι διατάξεις της νομοθεσίας για την Κυριακή αργία, τις αργίες της περιόδου του Πάσχα, το χρόνο εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων και τις εξαιρέσεις από αυτές (ανάλογα με τη δραστηριότητα και τη φύση των εργασιών) περιέχονται στα άρθρα 193-209 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 80/2022, Α' 222).
- 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.
- 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.
- Δεν είναι νόμιμος ο συμπηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με την ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

- Δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια με αποδοχές οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας.
- Κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική γενικά δραστηριότητα, πλην των εξαιρέσεων που αναφέρονται ρητά στη νομοθεσία.
- 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 σε περίπτωση επείγουσας ανάγκης (κίνδυνος καταστροφής προϊόντων ή βλάβης εγκαταστάσεων ή υλικών), ύστερα από αναγγελία στην Αστυνομία.
- Η παράνομη απασχόληση προσωπικού κατά την Κυριακή ή τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας κατατάσσεται στην κατηγορία των πολύ σοβαρών παραβάσεων, με υψηλότατο πρόστιμο και περαιτέρω ποινική ευθύνη του εργοδότη.

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΗΚΑΝ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Καταβολή δώρου Πάσχα Υπολογίστε το με online εφαρμογή

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ) μέσα από μια σειρά απαντήσεων σε βασικά ερωτήματα ενημερώνει τους μισθούτους 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-pascha.php>

Επίσης το ΚΕΠΕΑ της ΓΣΕΕ έχει δημιουργήσει Application εφαρμογή θέτοντας στην διάθεση των εργαζομένων σύγχρονα εργαλεία πληροφόρησης, ώστε να γνωρίζουν και να διεκδι-

κούν 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 έχουμε δημιουργήσει ειδική φόρμα υποβολής ερωτημάτων.

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%BA%CE%B5%CF%80%CE%B5%CE%B1-%CE%B3%CF%83%CE%B5%CE%B5/id1597572379?l=el>

Κατοχύρωση δώρου Πάσχα

Το δώρο Πάσχα, όπως και το δώρο Χριστουγέννων και το επίδομα αδείας, τα οποία κατοχυρώθηκαν περαιτέρω με την Εθνική Γενική ΣΣΕ του έτους 2010[1] (άρθρο 1) για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου σε όλη την ελληνική επικράτεια περιλαμβάνονται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (άρθρα 135-142, 213, ΠΔ 80/2022).

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών και λοιπών σχετικών πράξεων, οι οποίες προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους παροχής επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, υπερισχύουν.

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 αυτή, δηλαδή από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, 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: α) για τους αμειβόμενους με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο και β) για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης, υπολογίζεται ένα ημερομίσθιο. 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 απου-

σία 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.

Τονίζεται ότι το δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να χορηγηθεί σε είδος, αλλά καταβάλλεται μόνο σε χρήμα.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Πάσχα

Το δώρο Πάσχα πρέπει να καταβληθεί έως τη **Μεγάλη Τετάρτη** κάθε έτους (**16 Απριλίου 2025**). Το δώρο Πάσχα 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 Πάσχα

Το δώρο Πάσχα υπολογίζεται βάσει των πραγματι 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.**

- Από την 1η Απριλίου 2025 αυξάνεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας σε 880 ευρώ και 39,30 ευρώ αντίστοιχα (υπ.αριθμ. 8233/2025 Υ.Α., ΦΕΚ Β' 1476/27.03.2025). Συνεπώς το δώρο Πάσχα υπολογίζεται βάσει των νέων αυτών κατωτάτων ορίων αποδοχών, εφόσον η εργασιακή σχέση δεν έχει λυθεί μέχρι την 1η-4-2025.

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.

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, 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 & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ-ΓΣΕΕ www.kepea.gr) είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή ερωτημάτων στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.kepea.gr/contact.php?ask=8>

Υπολογίστε το Δώρο Πάσχα με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

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

Για εκ περιτροπής απασχόληση:

<https://www.kepea.gr/calc-ek-peritropis-doro-pasxa.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-simvoulftikis-ergazomenon-anergon/>

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΗΚΑΝ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Δικαίωση των αγώνων της ΓΣΕΕ σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Αναγνώριση του δίκαιου των συλλογικών αιτημάτων των εργαζομένων.

Οι αγώνες της ΓΣΕΕ σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο για άλλη μια φορά βρίσκουν δικαίωση από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Επιτροπή Εμπειρογνομητών για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων) και του Συμβουλίου της Ευρώπης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων).

Οι δημοσιοποιημένες εκθέσεις τους καταδεικνύουν λεπτομερώς τη μη συνεπή εφαρμογή από την Ελλάδα των κυρωμένων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και του αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Και τα δύο ελεγκτικά όργανα εξέτασαν τις εκθέσεις που απέστειλε η Κυβέρνηση και τις παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ σχετικά με την εφαρμογή των διεθνών κανόνων που δεσμεύουν τη χώρα και προστατεύουν τα θεμελιώδη εργατικά δικαιώματα. Ειδικότερα, επισημαίνονται:

- **Προστασία από την ανεργία και πρόσβαση σε κατάλληλη εργασία:**
Διασφάλιση πρόσβασης σε εργασία με αντιστοιχισι των προσόντων των εργαζομένων χωρίς αποκλεισμούς.
- **Εξασφάλιση εργατικού εισοδήματος και**

αντιμετώπιση της κρίσης κόστους ζωής:

Ρύθμιση του κατώτατου μισθού σε αξιοπρεπές επίπεδο, σεβασμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής τους.

- **Κατάργηση των έμφυλων διακρίσεων:**

Εξάλειψη των διακρίσεων στις αμοιβές και στους όρους εργασίας.

- **Προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων:**

Ενίσχυση των υποχρεώσεων κοινωνικής προστασίας του Κράτους, με διασφάλιση του δικαιώματος στη στέγαση μέσω προσιτών ενοικίων και επαρκών παροχών, προστασία από την ενεργειακή φτώχεια, σταθερή πρόσβαση σε ενέργεια, διασφάλιση αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου και προστασία από τον πληθωρισμό μέσω αναπροσαρμογής των κοινωνικών παροχών και της κοινωνικής ασφάλισης.

Περαιτέρω:

- α) Διατυπώνονται εκτενείς παρατηρήσεις ενώ καλείται η κυβέρνηση να αποστείλει συγκεκριμένα στοιχεία, ώστε να αξιολογηθούν τυχόν μέτρα συμμόρφωσης της, η αποτελεσματικότητά τους με στόχο τη αδιάλειπτη λειτουργία σταθερών δομών κοινωνικού διαλόγου με ενεργή συμμετοχή της ΓΣΕΕ στην διαμόρφωση και αξιολόγησή τους.
- β) Τονίζεται ότι η προάσπιση και η καθολικότητα των κατοχυρωμένων κοινωνικών δικαιωμάτων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την οικονομική ανάκαμψη και την κοινωνική δικαιοσύνη καθώς προωθεί τη δημοκρατία και αποτελεί ανάχωμα στην υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου και των ευκαιριών ζωής σε όλη την Ευρώπη.

τάξης για εργασιακή αξιοπρέπεια, δίκαιες αμοιβές, ποιότητα ζωής.

Για αυτό το λόγο συνεχίζουμε να διεκδικούμε τις συλλογικές μας συμβάσεις, ενεργητικές πολιτικές για την ακρίβεια και τη στεγαστική κρίση και προσδιορισμό του κατώτατου μισθού με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και όχι με κυβερνητικές αποφάσεις. Διεκδικούμε ισχυρότερη εποπτεία του κράτους στους χώρους εργασίας, για να τηρείται η νομιμότητα και για να σταματήσει ο μαύρος κατάλογος ατυχημάτων και δυστυχημάτων. Διεκδικούμε ποιοτικά δημόσια αγαθά, παιδεία και υγεία για όλους.

Η συγκέντρωση της ΓΣΕΕ για την Εργατική Πρωτομαγιά θα γίνει μαζί με το Εργατικό Κέντρο Αθήνας στις 11:00 το πρωί την Πέμπτη 1η Μάη στην πλατεία Κλαυθμώνος.

28/4, Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Μαύρη σελίδα για τη χώρα μας ο διαρκώς αυξανόμενος αριθμός εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων

Η σημερινή Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία είναι μια οδυνηρή υπενθύμιση της απαράδεκτης κατάστασης που επικρατεί στη χώρα μας στο συγκεκριμένο πεδίο. Από την αρχή του 2025, πάνω από 55 εργαζόμενοι έχουν χάσει τη ζωή τους, ενώ σύμφωνα με στοιχεία της

Eurostat μόλις το 30-40% των ατυχημάτων καταγράφεται επίσημα. Συνολικά, την τελευταία 4ετία καταγράφεται ο μεγαλύτερος αριθμός εργατικών δυστυχημάτων και ατυχημάτων τα τελευταία 25 έτη.

Η Συνομοσπονδία θεωρεί αδιανόητο, εν έτει 2025, να επικρατεί αυτή η κατάσταση στους χώρους εργασίας. Η έλλειψη σοβαρής κρατικής εποπτείας, η μη τήρηση κανόνων εκ μέρους των εργοδοτών, η απουσία επιμόρφωσης και κατάρτισης των εργαζόμενων είναι κάποιες από τις αιτίες που συγκροτούν την ζοφερή αυτή εικόνα.

Η ελληνική κυβέρνηση περιορίζεται σε ευχολόγια αντί της προώθησης ενεργητικών πολιτικών που θα καθιστούν την εργασία ποιοτική και ασφαλή. Σημαντικό μέρος, δε, της εγχώριας επιχειρηματικότητας εξακολουθεί να είναι εγκλωβισμένο σε ένα απαρχαιωμένο παραγωγικό μοντέλο που προτάσσει την εντατικοποίηση της εργασίας και δεν επενδύει στην καινοτομία και στην εξωστρέφεια.

Η ΓΣΕΕ απαιτεί:

- Την άμεση εκκίνηση τριμερούς διαλόγου με κυβέρνηση και εργοδότες για τις συνθήκες Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία
- Την πρόσβαση των εργαζόμενων σε ένα ολοκληρωμένο σύστημα που θα διασφαλίζει ποιοτικές συνθήκες εργασίας σε κάθε χώρο
- Την ενίσχυση των αναιμικών εποπτικών μηχανισμών της πολιτείας στην εργασία και την αυστηροποίηση των ποινών για τους εργοδότες που δεν διασφαλίζουν ασφαλείς συνθήκες δουλειάς για τους εργαζόμενους
- Την επένδυση των επιχειρήσεων στην καινοτομία, στην επιμόρφωση και στην κατάρτιση των εργαζόμενων

Η ποιοτική εργασία σε συνθήκες υγείας και ασφάλειας δεν είναι απλώς απαράγραπτο ανθρώπινο και εργασιακό δικαίωμα. Είναι απαραίτητος μοχλός για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της οικονομίας. Είναι ένα εθνικό στοίχημα που πρέπει να κερδηθεί.



Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει την υπογραφή νέας ΣΣΕ του Συλλόγου Εκτάκτων Αρχαιολόγων

Η ΓΣΕΕ χαιρετίζει την υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του Συλλόγου Εκτάκτων Αρχαιολόγων (ΣΕΚΑ), μιας ΣΣΕ που προβλέπει αυξήσεις 10% στα κλιμάκια και έως 40% σε τέσσερις κατηγορίες επιδομάτων, δείχνοντας ότι οι συλλογικοί αγώνες μπορούν να φέρουν θετικά αποτελέσματα για τον κόσμο της εργασίας. Μάλιστα ο ΣΕΚΑ πετυχαίνει τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της νέας Συλλογικής του Σύμβασης, μέσω της αύξησης του αριθμού των συμβαλλομένων εργοδοτών, οδηγώντας τη ΣΣΕ πρακτικά στην επέκταση και καθολική ισχύ της. Για τη Συνομοσπονδία, η οποία από την πρώτη στιγμή στήριξε τον αγώνα των συμβασιούχων αρχαιολόγων, ιδιαίτερης σημασίας είναι ο όρος της ΣΣΕ του ΣΕΚΑ σύμφωνα με τον οποίο ο υπολογισμός της προϋπηρεσίας τους γίνεται από το έτος λήψης πτυχίου, χωρίς καταμέτρηση ενσήμων, παρακάμπτοντας την αντεργατική ΠΥΣ6/12 και τις παγωμένες μισθολογικά τριετίες.

Είναι ξεκάθαρο ότι οι αγώνες των εργαζομένων αποδίδουν και μπορούν να προσπεράσουν όλους τους αντεργατικούς νόμους!

Πρόσκληση διαλόγου του Υπουργείου Εργασίας: Η ΓΣΕΕ αταλάντευτα υπέρ της πλήρους αποκατάστασης του θεσμού των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η πρόσκληση διαλόγου του Υπουργείου Εργασίας προς τους κοινωνικούς εταίρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις συμπίπτει με τις αγωνιστικές κινητοποιήσεις για την εργατική Πρωτομαγιά. Κεντρικό αίτημα της ΓΣΕΕ και του κόσμου της μισθωτής εργασίας είναι η **αποκατάσταση του θεσμού των ελεύθερων συλλογικών διαπρα-**

ματεύσεων που κατέρρευσε με τις μνημονιακές ρυθμίσεις, καθιστώντας την χώρα μας ευρωπαϊό «παρία» ως προς την διασφάλιση όχι μόνο των εργασιακών, αλλά και των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Στην επιστολή προς τους εταίρους, η Υπουργός Εργασίας προαναγγέλλει την έναρξη διαλόγου με σκοπό την λήψη μέτρων για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αύξηση του ποσοστού κάλυψης εργαζομένων από ΣΣΕ, όπως προβλέπει η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2041. Στο διάλογο η ΓΣΕΕ θα συμμετέχει, ωστόσο τα περιγραφόμενα στην επιστολή **καλύπτουν τμήμα μόνο των αιτημάτων της Συνομοσπονδίας και των εργαζομένων**. Η θέση μας είναι ξεκάθαρη: ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν μπορεί να λειτουργήσει παρά μόνο με ακηδεμόνους από το κράτος διαδικασίες **και με την πλήρη επαναφορά του πλαισίου που περιλαμβάνει την μετενέργεια, την επεκτασιμότητα, τη συρροή και την καθολικότητα**.

Η κυβέρνηση δεν θα πρέπει να ξεχνά ότι **η συντριπτική πλειονότητα του κόσμου της εργασίας τάσσεται υπέρ της επαναφοράς του θεσμού στην προ μνημονίου μορφή του**. Το 86% των ερωτώμενων σε πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ υποστηρίζουν την καθολική κάλυψη όλων των εργαζομένων και την υποχρεωτική ισχύ για όλες τις επιχειρήσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σήμερα, λιγότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων καλύπτεται από ΣΣΕ. **Η θεσμική αυτή ανωμαλία θα πρέπει άμεσα να θεραπευθεί, καθώς είναι βασική υπεύθυνη για την καθήλωση των μισθών και την συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων**. Αν πράγματι η κυβέρνηση ενδιαφέρεται για τον ελεύθερο κοινωνικό διάλογο, την βελτίωση των όρων ζωής και εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας, **τότε θα πρέπει να προχωρήσει σε γενναίες πρωτοβουλίες**.

ΜΑΪΟΣ

Να ανακληθεί άμεσα η προκλητική απόλυση του συνδικαλιστή της Hellenic Train και μέλους της διοίκησης της ΓΣΕΕ Κώστα Γενηδούνια!

Η ΓΣΕΕ απαιτεί να ανακληθεί άμεσα η απόλυση του πρώην Προέδρου των μηχανοδηγών και μέλους της διοίκησης της ΓΣΕΕ Κώστα Γενηδούνια από την Hellenic Train. Η απόλυση αυτή είναι μια ιταμή ενέργεια, ιδίως δε από τη στιγμή που προέρχεται από μια εταιρεία, η οποία θα έπρεπε να απολογείται στην κοινωνία για τις βαρύτατες ευθύνες της σε μια εθνική τραγωδία.

Ο Κώστας Γενηδούνιας ως συνδικαλιστής είχε καταδείξει σε πλήθος περιπτώσεων, ακόμη και με εξώδικες διαμαρτυρίες προς το Υπουργείο Μεταφορών, τα τεχνικά προβλήματα και τις σοβαρές ελλείψεις προσωπικού στο σιδηροδρομικό δίκτυο και είχε προειδοποιήσει για τους πιθανούς κινδύνους που μπορεί να προέκυπταν για το επιβατικό κοινό. Η απόλυσή του, που θυροκολλήθηκε στο σπίτι του χωρίς να αναφέρεται κάποιος λόγος καταγγελίας της σύμβασης, έρχεται παραδόξως (;) λίγες ημέρες μετά την ανακοίνωση της πρόθεσής του να διεκδικήσει εκ νέου την προεδρία των μηχανοδηγών.

Η απόλυση ενός συνδικαλιστικού στελέχους, και μάλιστα εκπροσώπου της διοίκησης τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας δημιουργεί οργή και προβληματισμό. Η άμεση επαναπρόσληψη του Κώστα Γενηδούνια είναι το ελάχιστο που η εταιρεία αυτή οφείλει να πράξει απέναντι στην κοινωνία και στους εργαζόμενους που εμβρόντητοι πληροφορήθηκαν, παραμονή Πρωτομαγιάς μάλιστα, για την θρασεία αυτή ενέργεια.

Η ΓΣΕΕ στο πλευρό των εργαζομένων στη Speedex

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στη

Speedex, οι οποίοι αντιδρούν στην απόφαση της διοίκησης της επιχείρησης να απολύσει συναδέλφους τους, ενώ αρνείται παράλληλα να υπογράψει μαζί τους Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας.

Οι εργαζόμενοι στην εταιρία απεργούν με στόχο την ανάκληση των απολύσεων και τη διασφάλιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, τα οποία, όπως καταγγέλλουν, καταστρατηγεί η διοίκηση της εταιρείας.

Η Συνομοσπονδία τάσσεται στο πλευρό των εργαζομένων της Speedex και ζητά από την επιχείρηση να αλλάξει άμεσα την τακτική και πρακτική που ακολουθεί.

Για τη ΓΣΕΕ, η διασφάλιση του συνόλου των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που εκπροσωπεί, αποτελεί προτεραιότητα.

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την καταχρηστική απόλυση εργαζόμενου στην Εθνική Λυρική Σκηνή

Η ΓΣΕΕ καταγγέλλει την απόλυση συναδέλφου από τη διοίκηση της Εθνικής Λυρικής Σκηνής, επειδή κατήγγειλε τις πρακτικές τρομοκρατίας που προσπαθεί να επιβάλει αυτή την περίοδο η διοίκηση και ενώ τα σωματεία αγωνίζονται για την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης.

Η Διοίκηση της Ε.Λ.Σ. και οι χαλαροί εποπτικοί θεσμοί της πολιτείας είναι εκτεθειμένοι, καθώς, σύμφωνα με καταγγελίες εργαζομένων, η συγκεκριμένη υπόθεση δεν είναι η πρώτη περίπτωση παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων στο χώρο. Η ΓΣΕΕ απαιτεί την άμεση επαναπρόσληψη του εργαζόμενου που αγωνίστηκε για τα αυτονόητα δικαιώματά του. Τέτοιου είδους πρακτικές δεν συνάδουν με έναν χώρο όπου παρέχεται το κοινωνικό αγαθό του πολιτισμού και όπου στοιχειώδη ανθρώπινα δικαιώματα θα έπρεπε να γίνονται σεβαστά.

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει την απόλυση συνδικαλιστών και εργαζόμενων στο Allou! Fun Park!

Η ΓΣΕΕ καταδικάζει με τον πιο κατηγορηματικό τρόπο την απόλυση εργαζόμενων, μελών της προσωρινής διοίκησης του νεοσυσταθέντος σωματείου στην επιχείρηση Allou! Fun Park.

Η απόπειρα της διοίκησης της εταιρείας είναι φανερή. Η τρομοκρατία και φίμωση των εργαζόμενων που συνέστησαν την νέα αυτή συλλογικότητα με στόχο να αγωνιστούν για την αντιμετώπιση εργασιακών και μισθολογικών αιτημάτων τους.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει την αλληλεγγύη της στον αγώνα των εργαζόμενων στο Allou! Fun Park και θα συνδράμει κάθε προσπάθεια αποκατάστασης της ηθικής και εργασιακής αποκατάστασής τους.

ΓΣΕΕ: Να σταματήσει η γενοκτονία των αθών στη Γάζα, ανθρωπιστική βοήθεια τώρα!

Όπως ο πολιτισμένος άνθρωπος...

...έφριπτε με τη σφαγή Ελλήνων και Αρμενίων στη Μικρά Ασία το 1922

...έφριπτε με τον αφανισμό 6 εκατομμυρίων Εβραίων στο ναζιστικό Ολοκαύτωμα.

Έτσι και σήμερα, κάθε πολιτισμένος άνθρωπος, οποιασδήποτε αντίληψης και ιδεολογικής θέσης, φρίττει με τη σφαγή στη Γάζα. Το Ισραήλ βομβαρδίζει αδιακρίτως σπίτια αμάχων, νοσοκομεία και σχολεία σκοτώνοντας χιλιάδες, ενώ απαγορεύει την διανομή ανθρωπιστικής βοήθειας, οδηγώντας τον πληθυσμό σε τεχνητό λιμό. Τα σκελετωμένα χέρια των παιδιών της Παλαιστίνης που υψώνονται με δυσκολία για μια μπουκιά ψωμί, στοιχειώνουν τις συνειδήσεις μας. Τα συνδικάτα ενώνουν τη φωνή τους με όλες τις κοινωνικές και πολιτικές οργανώσεις και ζητούν:

- Να σταματήσουν οι πολεμικές επιχειρήσεις στη Γάζα και να υπάρξει δίκαιη και βιώσιμη λύση,

ώστε οι δύο κοινότητες να μπορέσουν να συμβιώσουν ειρηνικά.

- Εδώ και τώρα να επιτρέψει το Ισραήλ την παροχή ανθρωπιστικής βοήθειας. Οι εικόνες των παιδιών της Γάζας μοιάζουν ανατριχιαστικά με τις εικόνες της Τρεμπλίνκα του Νταχάου, του Άουσβιτς.

Δεν πρέπει να επιτρέψουμε μια ακόμη γενοκτονία να συμβεί. Οι εθνικές κυβερνήσεις και οι υπερεθνικοί θεσμοί να αναλάβουν ουσιαστική δράση. Οι εργαζόμενοι ενώνουμε τις φωνές μας για ειρήνη, για δημοκρατία, για ευημερία, για αρμονική συνύπαρξη. Οι εργαζόμενοι ενώνουμε τις φωνές μας για τα παιδιά της Γάζας.

Επιστολή στην Υπουργό Εργασίας

Επιστολή στην Υπουργού Εργασίας Νίκη Κεραμέως απέστειλε σήμερα η ΓΣΕΕ, με την οποία ζητά νέα παράταση στην προθεσμία υποβολής αιτήσεων για τον Κοινωνικού Τουρισμό. Στην ίδια επιστολή η Συνομοσπονδία ζητά την τμηματική χρήση των voucher ώστε να στηριχθούν οι περιοχές που επλήγησαν από το φαινόμενο Daniel που έπληξε βάνουσα την περιοχή της Θεσσαλίας.



ΙΟΥΝΙΟΣ

Πώς αμείβεται η ημέρα του Αγίου Πνεύματος

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τη Δευτέρα 9 Ιουνίου 2025 (Αγίου Πνεύματος).

Η Δευτέρα 9 Ιουνίου 2025 (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 με απόφαση Περιφερειάρχη, όπως και με 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 θα λάβουν κανονικά το μισθό τους, ενώ όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους. Σημειώνεται ότι δεν είναι νόμιμος ο συμπληρωσμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με την ημέρα του Αγίου Πνεύματος εφόσον λογίζεται ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας. Αν παρότι έχει χαρακτηριστεί η ημέρα του Αγίου Πνεύματος πρόσθετη εορτή αργία για μία επιχείρηση, αυτή λειτουργήσει φέτος κατ' εξαίρεση, τότε οι εργαζόμενοι που απασχολούνται δικαιούνται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο ημερομίσθιο τους (εφόσον αμείβονται με ημερομίσθιο) ή στο 1/25 του μηνιαίου μισθού τους (εφόσον αμείβονται με μηνιαίο μισθό).

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΗΚΑΝ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Η ΓΣΕΕ ζητά Εθνικό Πρόγραμμα για την αύξηση συμμετοχής των ανθρώπων με αναπηρία στην αγορά εργασίας



Την αναγκαιότητα αύξησης της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία και με χρόνιες παθήσεις στην αγορά εργασίας επιβεβαιώνουν τα πρόσφατα στοιχεία της Eurostat.

Το 2024 μόνον το 25,3% των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας εντάσσονται στην κατηγορία των ενεργά οικονομικά ατόμων, κατατάσσοντας την Ελλάδα στη δεύτερη χειρότερη θέση σχετικά με την πρόσβαση της συγκεκριμένης ομάδας στην αγορά εργασίας, μετά την Βουλγαρία. Στη χώρα μας το χάσμα απασχόλησης υπολογίζεται στις 28,5 μονάδες, με την Ελλάδα να κατέχει την όγδοη χειρότερη θέση μεταξύ των χωρών της Ε.Ε.

Το γεγονός ότι τα άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα εντάσσονται δύσκολα στην αγορά εργασίας, καθιστά αναγκαία την εφαρμογή ενός Εθνικού Προγράμματος, το οποίο θα εγγυάται την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και με χρόνιες παθήσεις και θα στοχεύει στην αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Το συγκεκριμένο θέμα έχει θέσει στο τραπέζι του διαλόγου η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ).

Τέτοιου είδους προγράμματα χρειάζεται να συνδεθούν με μία πολιτική, η οποία δεν θα στερεί τα αναπηρικά επιδόματα από τους εργαζόμενους με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις που αποσκοπούν στην κάλυψη του πρόσθετου κόστους διαβίωσής τους.

Πέμπτη 5 Ιουνίου - Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2025: Οι εργαζόμενοι για την οικοδόμηση ενός δίκαιου, βιώσιμου μέλλοντος

Καθώς ο κόσμος ενώνεται υπό το σύνθημα #BeatPlasticPollution για την αυριανή φετι-

νή Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) ενώνει τη φωνή της με την παγκόσμια κοινότητα της εργασίας και απευθύνει έκκληση για άμεση και φιλόδοξη δράση **με στόχο τον τερματισμό της πλαστικής ρύπανσης**, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι τα δικαιώματα, η υγεία και τα μέσα διαβίωσης των εργαζομένων παραμένουν στο επίκεντρο αυτής της παγκόσμιας μετάβασης.

Η πλαστική ρύπανση δεν αποτελεί μόνο περιβαλλοντική κρίση, **αλλά και κοινωνική και οικονομική πρόκληση**. Στην Ελλάδα, παράγονται ετησίως **πάνω από 700.000 τόνοι πλαστικών αποβλήτων**, εκ των οποίων μόλις το 8% ανακυκλώνεται, ενώ η πλειονότητα καταλήγει σε χώρους υγειονομικής ταφής ή διαρρέει στη φύση. Κάθε καλοκαίρι, η εισροή τουριστών **αυξάνει τα απόβλητα έως και κατά 26%**, **συμβάλλοντας στους 40.000 τόνους πλαστικού που ρυπαίνουν τη γη και τις θάλασσές μας κάθε χρόνο**. Το κόστος για την κοινωνία και το περιβάλλον είναι τεράστιο, εκτιμώμενο σε εκατοντάδες εκατομμύρια ευρώ ετησίως.

Εργαζόμενοι: Φορείς αλλαγής, όχι θύματα της μετάβασης



Η μετάβαση σε μια οικονομία χωρίς πλαστική ρύπανση και με βιώσιμα χαρακτηριστικά πρέπει να είναι δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς. Οι εργαζόμενοι σε όλη την αλυσίδα αξίας των πλαστικών – από την παραγωγή και την ανακύκλωση έως τη διαχείριση αποβλήτων – αντιμετωπίζουν βαθιές αλλαγές, καθώς αναδύονται νέοι κανονισμοί, τεχνολογίες και επιχειρηματικά μοντέλα. Πολύ συχνά αυτές οι μεταβάσεις σχεδιάζονται χωρίς ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων ή επαρκείς εγγυήσεις για αξιοπρεπή εργασία, ασφάλεια και κοινωνική προστασία. Η εποχική αύξηση των αποβλήτων λόγω του τουρισμού ασκεί επιπλέον πίεση στους δημοτικούς εργαζόμενους καθαριότητας, πολλοί από τους οποίους εργάζονται υπό επισφαλείς συνθήκες και αυξημένους κινδύνους για την υγεία τους.

Τα αιτήματά μας για μια Δίκαιη Μετάβαση:

- **Αξιοπρεπής εργασία και κοινωνικός διάλογος:** Όλες οι πολιτικές για το κλίμα και το περιβάλλον πρέπει να εγγυώνται αξιοπρεπή εργασία, σεβασμό στα εργασιακά δικαιώματα και ισχυρό κοινωνικό διάλογο. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν θέση στο τραπέζι του σχεδιασμού και της υλοποίησης λύσεων για την πλαστική ρύπανση.
- **Υγεία και ασφάλεια:** Το δικαίωμα σε ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, ιδιαίτερα για όσους εκτίθενται σε επικίνδυνες χημικές ουσίες και απόβλητα, είναι αδιαπραγμάτευτο.
- **Πράσινες θέσεις εργασίας:** Η επένδυση σε ποιοτικές πράσινες θέσεις εργασίας είναι απαραίτητη ώστε οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν και να ωφεληθούν από την κυκλική οικονομία.
- **Πράσινη κατάρτιση και επιμόρφωση:** Τα προγράμματα επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων πρέπει να είναι προσβάσιμα σε όλους, χωρίς να μείνει κανένας εργαζόμενος πίσω.
- **Κοινωνική προστασία:** Απαιτούνται ολοκληρωμένα μέτρα κοινωνικής προστασίας για τη

στήριξη εργαζομένων και κοινοτήτων που επηρεάζονται από τη μετάβαση, συμπεριλαμβανομένων αυτών που απασχολούνται σε άτυπη ή επισφαλή εργασία.

- **Ισχυρή εφαρμογή:** Οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν την εφαρμογή των περιβαλλοντικών και εργασιακών προτύπων, ώστε η περιβαλλοντική πρόοδος να μην γίνεται εις βάρος των εργασιακών δικαιωμάτων.

Ο ρόλος των συνδικάτων και των εργαζομένων

Τα συνδικάτα αποτελούν κινητήρια δύναμη για την περιβαλλοντική δράση και την κοινωνική δικαιοσύνη. Μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της διεκδίκησης και των συνεργασιών, μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι η περιβαλλοντική βιωσιμότητα και η αξιοπρεπής εργασία συμβαδίζουν. Οι εργαζόμενοι δεν είναι εμπόδιο στην αλλαγή, **αλλά ουσιαστικοί εταίροι στην οικοδόμηση ενός ανθεκτικού, χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμου μέλλοντος.**

Κάλεσμα για δράση

Στην Ελλάδα, η πλαστική ρύπανση κοστίζει στην οικονομία **τουλάχιστον 26 εκατομμύρια ευρώ ετησίως, απειλώντας θέσεις εργασίας στον τουρισμό, στη ναυτιλία και στην αλιεία**, τομείς ζωτικής σημασίας για τις τοπικές κοινωνίες. Καθώς μεταβαίνουμε σε μια κυκλική οικονομία, **η δράση για το κλίμα αναμένεται να δημιουργήσει χιλιάδες νέες πράσινες θέσεις εργασίας**, κυρίως στη διαχείριση αποβλήτων, στην ανακύκλωση και στη βιομηχανία πράσινων τεχνολογιών. Τα συνδικάτα δεσμεύονται να διασφαλίσουν ότι κάθε νέα πράσινη θέση εργασίας θα είναι και αξιοπρεπής, με τον εργαζόμενο στο επίκεντρο του βιώσιμου μέλλοντος της Ελλάδας. **Δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας σε έναν νεκρό πλανήτη.** Μαζί μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα μέλλον όπου η καλή εργασία, η κοινωνική δικαιοσύνη και το υγιές περιβάλλον δεν συγκρούονται, αλλά αποτελούν αλληλοενισχυόμενες πραγματικότητες.

Για μια δίκαιη μετάβαση-Για τους εργαζόμενους-Για τον πλανήτη.

Επείγουσα επιστολή της ΓΣΕΕ προς την Υπουργό Εργασίας για το κρίσιμο ζήτημα της θερμικής καταπόνησης των εργαζόμενων

Με επείγουσα επιστολή της προς την ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η ΓΣΕΕ ζητά την σύγκληση του Συμβουλίου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, αρμόδιου συλλογικού οργάνου, με σκοπό τη διαμόρφωση του περιεχομένου των απαιτούμενων νομοθετικών διατάξεων και την έκδοση των κατάλληλων οδηγιών για την προστασία των εργαζόμενων **από τη θερμική καταπόνηση λόγω υψηλών θερμοκρασιών.**

Η χώρα μας θα δοκιμαστεί εκ νέου από εξαιρετικά υψηλές θερμοκρασίες και των συνοδών αυτής καιρικών και περιβαλλοντικών φαινομένων, με αποτέλεσμα, όπως είναι γνωστό, την έκθεση αφενός της κοινωνίας γενικά σε ένα περιβάλλον ιδιαίτερα απαιτητικών αναγκών πολιτικής προστασίας, αφετέρου των εργαζόμενων στους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους από τη θερμική καταπόνηση. Οι κίνδυνοι είναι αυξημένοι για τους εργαζόμενους σε **ιδιαίτερα επιβαρυνμένες εργασίες που εκτελούνται σε εξωτερικούς χώρους** (πχ τεχνικά και οικοδομικά έργα, εργοτάξια, διαλογή και επεξεργασία αγροτικών προϊόντων, διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων, συμπεριλαμβανομένων όσων γίνονται μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες, εργασία σε εξωτερικούς χώρους στον τουρισμό και τον επισιτισμό κλπ.)

Η ΓΣΕΕ ζητά την υιοθέτηση **σαφούς πλαισίου κανόνων για τη θερμική καταπόνηση** και τονίζει ότι με μη δεσμευτικές Εγκυκλίους, **υποβαθμίζεται η σοβαρότητα του ζητήματος και ο αυξημένος κίνδυνος εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων.** Την ίδια στιγμή, εν μέσω επιδείνωσης των καιρικών συνθηκών, οι δημόσιες εξαγγελίες του Υπουργείου Εργασίας **για την προώθηση διάταξης για την ατομική διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε επίπεδο εβδομάδας,** φαίνεται να αγνοεί τη δραματική επιβάρυνση της υγείας και της

ασφάλειας των εργαζόμενων με διευρυμένα ημερήσια ωράρια σε συνθήκες θερμικής καταπόνησης. **Η Συνομοσπονδία ετοιμάζει και θα αποστείλει τις επόμενες ημέρες πλαίσιο οδηγιών για τη θερμική καταπόνηση των εργαζόμενων.**

ΙΝΕ ΓΣΕΕ - Ετήσια Έκθεση 2025 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση

Το **Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ** δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την **Ετήσια Έκθεση του 2025 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση.**

Το πλήρες κείμενο της Ετήσιας Έκθεσης 2025 έχει αναρτηθεί στις ιστοσελίδες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ www.inegsee.gr & της ΓΣΕΕ www.gsee.gr και είναι διαθέσιμο στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2025-gia-tin-elliniki-ikonomia-ke-tin-apascholis>

Βασικά συμπεράσματα

- Το 2024 η ελληνική οικονομία διατήρησε τον ήπιο ρυθμό μεγέθυνσής της, με το πραγματικό ΑΕΠ να αυξάνεται κατά 2,3%. Θετική συμβολή σε αυτή την εξέλιξη είχαν η κατανάλωση (1,5%) και οι επενδύσεις (0,7%), ενώ αρνητική είχαν η δημόσια κατανάλωση (-0,8%) και οι καθαρές εξαγωγές προϊόντων και υπηρεσιών (-2%). Λαμβάνοντας υπόψη το ύψος των εισοδημάτων και το κόστος διαβίωσης, η Ελλάδα είναι το δεύτερο φτωχότερο κράτος-μέλος της ΕΕ.
- Μεταξύ 2019 και 2023 το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών αυξήθηκε περίπου 8,3 δισ. ευρώ και η πραγματική κατανάλωση κατά 7,9 δισ. ευρώ. Ωστόσο, η αντίστοιχη αύξηση του συνόλου των πραγματικών μισθών ήταν μόλις 130 εκατ. ευρώ, όταν το πραγματικό εισόδημα από μη μισθωτή εργασία αυξήθηκε κατά 2,6 δισ. ευρώ και το πραγματικό εισόδημα από πλούτο κατά 4,5 δισ. ευρώ. Για το ίδιο διάστημα οι μισθοί στην Ελλάδα είχαν τη δεύτερη μικρότερη συμβολή στην αύξηση των πραγματικών



πρωτογενών εισοδημάτων των νοικοκυριών στην ΕΕ. Ταυτόχρονα, η μέση μηνιαία πραγματική κατανάλωση των νοικοκυριών, των οποίων το εισόδημα προέρχεται κυρίως από μισθωτή εργασία, παρέμεινε στάσιμη, η κατανάλωση των αυτοαπασχολούμενων περιορίστηκε, ενώ για τα νοικοκυριά στα οποία το κυρίως υπεύθυνο άτομο είναι εργοδότης αυξήθηκε και έγινε σχεδόν διπλάσια της αντίστοιχης των μισθωτών.

- Ο ρυθμός μεταβολής των πραγματικών επενδύσεων στην Ελλάδα για το 2024 ξεπέρασε τον αντίστοιχο στην ΕΕ, ωστόσο έγινε αρνητικός το α' τρίμηνο του 2025. Το 2024 οι επενδύσεις σε Μηχανολογικό εξοπλισμό στην Ελλάδα ήταν ελαφρώς υψηλότερες από αυτές στην ΕΕ, αλλά οι επενδύσεις σε Προϊόντα διανοητικής ιδιοκτησίας, που περιλαμβάνουν επενδύσεις σε Έρευνα και Ανάπτυξη (Ε&Α), ακόμα υστερούν. Θετικό είναι το γεγονός ότι οι επενδύσεις σε Μηχανολογικό εξοπλισμό και σε Προϊόντα διανοητικής ιδιοκτησίας ενισχύθηκαν στους κλάδους της Πληροφορίας και επικοινωνίας και των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνι-

κών δραστηριοτήτων, ενώ περιορισμένη είναι η δυναμική της επένδυσης στη Μεταποίηση, καθώς ο κύριος όγκος των επενδύσεων κατευθύνθηκε στις Κατασκευές.

- Οι ελληνικές επιχειρήσεις παρουσιάζουν υπέρμετρη εξάρτηση από επενδυτικές χορηγήσεις. Το 2023 το ύψος των επενδυτικών χορηγήσεων αντιστοιχούσε στο 26% των επιχειρηματικών επενδύσεων. Το μέγεθος αυτό ήταν το υψηλότερο στην ΕΕ, με τον λόγο αυτό να είναι 15% στη δεύτερη σε κατάταξη Πολωνία. Η μεγάλη εξάρτηση των ελληνικών επιχειρηματικών επενδύσεων από τους πόρους του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας δημιουργεί ερωτηματικά αναφορικά με την ενδογενή και αυτοδύναμη επενδυτική λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων και των προοπτικών της επιχειρηματικής επένδυσης μετά τη λήξη του προγράμματος.
- Το 2024 το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών επιδεινώθηκε, καταγράφοντας έλλειμμα ύψους 6,4% του ΑΕΠ, κυρίως λόγω της αυξημένης ζήτησης για ενδιάμεσα εισαγόμενα προϊόντα. Το αποτέλεσμα αυτό αποκαλύπτει το παραγωγικό έλλειμμα της χώρας, το οποίο αποτελεί το βασικό διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας. Παράλληλα, το 77,1% του συνόλου των Άμεσων Ξένων Επενδύσεων (ΑΞΕ) κατευθύνθηκε σε Χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (2,25 δισ. ευρώ), καθώς και σε ιδιωτικές αγοραπωλησίες ακινήτων και στη Διαχείριση ακίνητης περιουσίας (2,95 δισ. ευρώ).
- Το 2024 το πλεόνασμα του δημόσιου τομέα και το έλλειμμα σε σχέση με τον εξωτερικό τομέα χρηματοδοτήθηκαν μέσω της αύξησης του χρέους των επιχειρήσεων και των νοικοκυριών. Η διαχείριση της συσσώρευσης χρέους από την πλευρά του ιδιωτικού τομέα απαιτεί σύνεση ώστε να αποφευχθεί η ενεργοποίηση μηχανισμών που θα υπονομεύσουν τη χρηματοοικονομική φερεγγυότητά του.

- Η δημοσιονομική προσαρμογή της ελληνικής οικονομίας συνεχίστηκε το 2024, υποστηριζόμενη από την αύξηση του ονομαστικού ΑΕΠ, την ενίσχυση της απασχόλησης και την εφαρμογή διαρθρωτικών μέτρων διεύρυνσης της φορολογικής βάσης. Συγκεκριμένα, το συνολικό αποτέλεσμα της Γενικής Κυβέρνησης διαμορφώθηκε πέρυσι σε πλεόνασμα της τάξης του 1,3% του ΑΕΠ (έναντι ελλείμματος ύψους 1,4% του ΑΕΠ το 2023), ενώ το πρωτογενές πλεόνασμα του Δημοσίου αυξήθηκε από 2% που ήταν το 2023 σε 4,8% του ΑΕΠ το 2024, το υψηλότερο που έχει καταγραφεί στη χώρα μας τουλάχιστον από το 1995 και μετά.
- Η μετάβαση της οικονομίας σε καθεστώς υψηλών δημοσιονομικών πλεονασμάτων αποτυπώθηκε και στην αναβάθμιση του δείκτη φερεγγυότητας του δημόσιου τομέα στο αξιόπιστο καθεστώς του Κερδοσκόπου για πρώτη φορά μετά το ξέσπασμα της πανδημικής κρίσης. Για τη διετία 2025-2026, ως συνέπεια της πρόβλεψης για επίτευξη υψηλών πρωτογενών πλεονασμάτων, ο δείκτης φερεγγυότητας της Γενικής Κυβέρνησης αναμένεται να διατηρηθεί σε καθεστώς αξιοπιστίας, στηρίζοντας έτσι τη χρηματοοικονομική συνοχή του δημοσιονομικού συστήματος και τη φερεγγυότητα της οικονομίας.
- Η Ελλάδα μετά την πανδημία επιτυγχάνει βελτίωση των όρων εξωτερικού εμπορίου προκαλώντας περιορισμένες θετικές σωρευτικές επιδράσεις στο κατά κεφαλήν ΑΕΠ την περίοδο 2019-2024. Την ίδια περίοδο, η βελτίωση αυτή συνοδεύτηκε και από άνοδο της εξωστρέφειας, ιδίως της Μεταποίησης, καθώς ένα αυξανόμενο μέρος των πωλήσεων κατευθύνθηκε στο εξωτερικό.
- Ωστόσο, η μεγαλύτερη εξωστρέφεια δεν συνοδεύτηκε από βελτίωση του εμπορικού ισοζυγίου, καθώς εμφανίζεται μια αυξανόμενη δυσκολία κάλυψης των εισαγωγών από εξαγωγές. Αιτία είναι η υποβάθμιση της θέσης της χώρας στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, η οποία αποτυπώνεται στη διαχρονική αδυναμία υποκατάστασης σε εισαγωγές ενδιάμεσων αγαθών, ιδίως εκείνων που έχουν μέσο και υψηλό τεχνολογικό περιεχόμενο. Το αποτέλεσμα είναι η ανάκαμψη των τελευταίων ετών να συνδέεται με τη διεύρυνση του εμπορικού ελλείματος.
- Εξειδικεύοντας την ανάλυση σε 21 κατηγορίες αγαθών, παρ' όλη τη βελτίωση που σημειώνεται το 2023 σε σχέση με το 2019, μόλις τέσσερις κατηγορίες εμφανίζουν θετική καθαρή εξαγωγική θέση, εκ των οποίων μόνο τα δύο αγαθά προέρχονται από τη Μεταποίηση.
- Κρίσιμη παράμετρο για την οικονομική και την κοινωνική ανθεκτικότητα αλλά και για την ασφάλεια της χώρας απέναντι στις διαταραχές των εμπορικών αλυσίδων συνιστά η εξάρτησή της από εισαγωγές ειδικά στα αγροκτηνοτροφικά προϊόντα. Στην περίπτωση της Ελλάδας οι περισσότερες κατηγορίες τροφίμων το 2022 σημείωσαν αύξηση της εξάρτησής τους από τις εισαγωγές συγκριτικά με το 2019, με τις μεγαλύτερες να εντοπίζονται στα «Αλκοολούχα ποτά», στα «Γαλακτοκομικά προϊόντα» και στα «Φυτικά έλαια».
- Παρομοίως στα μισά σχεδόν αγροκτηνοτροφικά προϊόντα προκύπτει μείωση της αυτάρκειας, με τη μεγαλύτερη να σημειώνεται στα «Φυτικά έλαια», στα «Αλκοολούχα ποτά» και στις «Αμυλώδεις ρίζες». Πλήρη αυτάρκεια εμφανίζει η χώρα στα «Φρούτα πλην κρασιού», στα «Λαχανικά», στα «Ελαιούχα φυτά» και στα «Φυτικά έλαια», με τον αριθμό να παραμένει σταθερός συγκριτικά με το 2019.
- Παρά τις μακροοικονομικές αβεβαιότητες, τα βασικά ποσοτικά μεγέθη της αγοράς εργασίας συνέχισαν και το 2024 να εμφανίζουν βελτίωση. Ειδικότερα, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 15-64 ετών ανήλθε στο 63,3%, αυξημένο κατά 1,5 ποσοστιαίες μονάδες έναντι του 2023 και 6,8 ποσοστιαίες μονάδες ένα-

Απολογισμός Δράσεων 2025

ντι του προ-πανδημικού επιπέδου του (2019). Αντίστοιχα, το ποσοστό ανεργίας των ατόμων ηλικίας 15-74 ετών διαμορφώθηκε το 2024 στο 10,1% από 11,1% το 2023 και 17,3% το 2019.

- Παρά τη βελτίωση βασικών ποσοτικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, η χώρα μας πέρυσι κατέγραψε το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης, εμφανίζοντας καλύτερη επίδοση μόνο συγκριτικά με την Ιταλία. Ίδια είναι και η εικόνα όσον αφορά τη διαφορά του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ ανδρικού και γυναικείου πληθυσμού, με την Ελλάδα να εμφανίζει και σε αυτή την κατηγορία τη δεύτερη μεγαλύτερη απόκλιση των εν λόγω ποσοστών στην ΕΕ-27. Στην τρίτη θέση κατατάσσεται η χώρα μας όσον αφορά την απόκλιση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ μεταξύ της ηλικιακής ομάδας 40-64 ετών και των νέων 15-39 ετών. Επίσης, η Ελλάδα εμφάνισε το 2024 το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης σε αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (80,3%) μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ.
- Παράλληλα, δεκαπέντε και πλέον χρόνια μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, οι μισθοί στη χώρα μας εξακολουθούν να είναι καθηλωμένοι σε επίπεδα που δεν διασφαλίζουν ένα επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης για μεγάλο τμήμα των απασχολούμενων. Την περίοδο 2009-2024 ο μέσος ετήσιος πραγματικός μισθός στη χώρα μας μειώθηκε κατά 32,8%. Την περίοδο 2019-2024 η μείωση διαμορφώθηκε στο 1,1%, παρά την αύξηση του μέσου ετήσιου πραγματικού μισθού κατά 2,9% τη διετία 2023-2024.
- Την περίοδο 2019-2024 η πραγματική παραγωγικότητα της εργασίας στο σύνολο της οικονομίας αυξήθηκε κατά 1,2%, αλλά το μέσο πραγματικό ωρομίσθιο μειώθηκε κατά 4,7%. Μεταξύ των 11 βασικών κλάδων της οικονομίας η πραγματική παραγωγικότητα της εργασίας αυξήθηκε σε οκτώ, αλλά το μέσο πραγματικό ωρομίσθιο αυξήθηκε μόλις σε δύο. Η βελτίωση

της παραγωγικότητας της εργασίας δεν μετουσιώνεται σε αυξημένα πραγματικά ωρομίσθια. Ως αποτέλεσμα, στην Ελλάδα το μερίδιο κερδών αυξήθηκε και το μερίδιο μισθών υποχώρησε. Ειδικότερα, το 2024 το μερίδιο κερδών στην Ελλάδα ήταν 50,2% του ΑΕΠ, όταν στην ΕΕ ήταν 41% του ΑΕΠ.

- Η αύξηση του επιπέδου των τιμών, συγκεκριμένα του αποπληθωριστή ΑΕΠ, στην ΕΕ οφείλεται σε μια αναλογική αύξηση του κόστους μισθωτής εργασίας, του κόστους εισαγωγών και των κερδών. Αντιθέτως, στην Ελλάδα η αύξηση του αποπληθωριστή ΑΕΠ προέρχεται κατά κύριο λόγο από την αύξηση των κερδών, τα οποία κατέχουν το μεγαλύτερο μερίδιο στη διαμόρφωση των τιμών. Ακολουθεί το κόστος εισαγωγών, ενώ το μισθολογικό κόστος αποτελεί μόλις τον τρίτο προσδιοριστικό παράγοντα στη διαμόρφωση των τιμών. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ως κύρια αιτία της υποχώρησης της αγοραστικής δύναμης των μισθών την αύξηση των κερδών.
- Η μειωμένη αγοραστική δύναμη μεγάλου τμήματος των εργαζομένων συνεχίζει να επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες διαβίωσής τους. Το 2024 το ποσοστό σοβαρής υλικής και κοινωνικής στέρησης των μισθωτών ανήλθε στη χώρα μας στο 8,8%, έναντι 8% το 2023 και 3,8% στο σύνολο της ΕΕ. Αν και χαμηλότερο του αντίστοιχου το 2019, το ποσοστό αυτό είναι το δεύτερο υψηλότερο στην ΕΕ, με την Ελλάδα να καταγράφει καλύτερη επίδοση μόνο σε σύγκριση με τη Βουλγαρία.
- Επιπλέον, το 2024 το ποσοστό των μισθωτών που δήλωναν στην Ελλάδα ότι αδυνατούν να ξοδέψουν ένα μικρό ποσό χρημάτων για τον εαυτό τους αυξήθηκε από 27,9% το 2023 στο 29,3%. Το αντίστοιχο ποσοστό για όσους δήλωναν ότι δεν μπορούσαν να συμμετάσχουν τακτικά σε δραστηριότητες αναψυχής διαμορφώθηκε στο 23,5%. Ενδεικτικό των υποβαθμισμένων συν-

θηκών διαβίωσης των μισθωτών είναι επίσης ότι το ποσοστό υποκειμενικής φτώχειας για τη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα ανήλθε το 2024 στη χώρα μας στο 57,1%. Η τιμή αυτή είναι με διαφορά η μεγαλύτερη στην ΕΕ και υπερβαίνει κατά 28,6 ποσοστιαίες μονάδες τη δεύτερη υψηλότερη, που καταγράφεται στη Βουλγαρία.

- Τα παραπάνω στοιχεία, σε συνδυασμό με την υποβάθμιση των συνθηκών απασχόλησης και την απορρύθμιση κρίσιμων προστατευτικών θεσμών της αγοράς εργασίας, συνιστούν παράγοντες που συστηματικά υποσκάπτουν την ανθεκτικότητα της οικονομίας και τη διατηρησιμότητα των ρυθμών μεγέθυσής της. Στο σημερινό εξαιρετικά σύνθετο γεωοικονομικό περιβάλλον, η προοδευτική αναδόμηση των θεσμών της αγοράς εργασίας, η ενεργός στήριξη του εισοδήματος των εργαζομένων και η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησής τους αποτελούν αναγκαίες παρεμβάσεις για την ανάσχεση των αυξανόμενων αβεβαιοτήτων, την ενίσχυση της μακρο-χρηματοπιστωτικής σταθερότητας της οικονομίας και την άνοδο της ευημερίας των πολιτών.
- Η αλληλουχία των κρίσεων που έχουν ξεσπάσει τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια και ο ετερογενής αντίκτυπός τους, σε συνδυασμό με τους πολυεπίπεδους μετασχηματισμούς που αναπόφευκτα προκαλούν τα σύγχρονα megatrends (κλιματική κρίση, αυτοματοποίηση, μετανάστευση, μεταβολές στο παραγωγικό υπόδειγμα των οικονομιών) έχουν ήδη αφήσει το αποτύπωμά τους στην αναπτυξιακή δυναμική των περιφερειών, επιδρώντας ανισομερώς στη δημογραφική τους εξέλιξη, στη διάρθρωση και την ανθεκτικότητα του παραγωγικού τους συστήματος, καθώς και στο επίπεδο του εισοδήματος και στις συνθήκες απασχόλησης και διαβίωσης των πολιτών τους.
- Είναι χαρακτηριστικό ότι στο σύνολο της επικράτειας ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός ηλικίας 15-64 ετών μειώθηκε τα χρόνια της πο-

λυκρίσης (2009-2024) κατά 6,8% ή 335,7 χιλ. άτομα. Σε περιφερειακό επίπεδο, τη μεγαλύτερη πτώση του εργατικού δυναμικού εμφάνισε η Περιφέρεια Θεσσαλίας (-13,8%). Εξίσου μεγάλη συρρίκνωση εργατικού δυναμικού καταγράφηκε και στις περιφέρειες Αττικής (-10,4%), Ηπείρου (-8,5%), Δυτικής Μακεδονίας (-7,9%) και Ιονίων Νήσων (-7%), ενώ σχετικά πιο περιορισμένη ήταν η μείωση του ενεργού πληθυσμού, μεταξύ άλλων, στις περιφέρειες Πελοποννήσου (-5,4%), Νοτίου Αιγαίου (-5,1%) και Δυτικής Ελλάδας (-4,8%). Αξίζει να σημειωθεί ότι η μοναδική περιφέρεια της χώρας που σημείωσε αύξηση τόσο του πληθυσμού όσο και του εργατικού δυναμικού ήταν η Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου.

- Επίσης, το 2023 και οι 13 περιφερειακές ενότητες της Ελλάδας συνέχισαν να εμφανίζουν κατά κεφαλήν ΑΕΠ, σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS), χαμηλότερο από αυτό του μέσου όρου της ΕΕ. Οι πιο φτωχές περιφέρειες της χώρας ήταν το Βόρειο Αιγαίο, η Ήπειρος και η Ανατολική Μακεδονία - Θράκη, στις οποίες το μέσο ΑΕΠ ανά κάτοικο κυμάνθηκε μεταξύ 16.100 και 17.100 PPS, επίπεδα που αντιστοιχούν μόλις στο 43,9% και 46,6% εκείνου της Περιφέρειας Αττικής, η οποία κατέγραψε το 2023 το υψηλότερο περιφερειακό κατά κεφαλήν εισόδημα (36.700 PPS). Αξίζει να τονιστεί ότι, εξαιρουμένης της Αττικής και του Νοτίου Αιγαίου, στις υπόλοιπες περιφέρειες της χώρας το ΑΕΠ ανά κάτοικο σε όρους PPS ήταν χαμηλότερο του μέσου όρου της οικονομίας. Συγκεκριμένα, στη Δυτική Ελλάδα κυμάνθηκε στο 71,6%, στη Θεσσαλία στο 74,6%, ενώ στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, που καταγράφει σε όρους PPS το τρίτο υψηλότερο κατά κεφαλήν ΑΕΠ, στο 90,5%.
- Συγκριτικά με το 2009, όλες οι περιφέρειες της χώρας κατέγραψαν το 2022 μείωση αμοιβών εξαρτημένης εργασίας ανά ώρα εργασίας

που υπερέβαινε το 25%. Η μεγαλύτερη μείωση παρατηρείται στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου (-40,3%) και ακολουθούν οι περιφέρειες Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης (-35,6%), Βορείου Αιγαίου (-35%), Δυτικής Ελλάδας (-30,3%) και Ιονίων Νήσων (-30,1%). Αντίστοιχα μεγάλη πτώση των αμοιβών εξαρτημένης εργασίας ανά ώρα εργασίας σε πραγματικούς όρους κατέγραψαν και οι υπόλοιπες περιφέρειες της χώρας, ενώ η μικρότερη μείωση σημειώθηκε στην Περιφέρεια Θεσσαλίας (-25,7%).

- Αξίζει να τονιστεί ότι, παρά την έξοδο της χώρας από τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής και την αύξηση των ονομαστικών μισθών, οι πραγματικές αμοιβές εξαρτημένης εργασίας ανά ώρα εργασίας, τόσο στο σύνολο της χώρας όσο και στην πλειονότητα των περιφερειών της, σημείωσαν πτώση και την περίοδο 2019-2022, ως συνέπεια, μεταξύ άλλων, της πληθωριστικής κρίσης.
- Αντανάκλαση των παραπάνω μεταβολών είναι και οι παρατηρούμενες ασυμμετρίες μεταξύ περιφερειών όσον αφορά βασικούς δείκτες της ποιότητας ζωής των κατοίκων τους. Ενδεικτικά, στις περισσότερες περιφέρειες της χώρας το ποσοστό του πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού παρέμεινε το 2024 σε επίπεδο υψηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ. Τα υψηλότερα ποσοστά εντοπίζονται, μεταξύ άλλων, στις περιφέρειες Ιονίων Νήσων (41,4%), Δυτικής Μακεδονίας (36,3%), Δυτικής Ελλάδας (35,2%), Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης (33,8%), Βορείου Αιγαίου (33,2%) και Πελοποννήσου (32,3%). Αντίθετα, το 2024 κοντά στον εθνικό μέσο όρο της χώρας (26,9%) διαμορφώθηκαν τα αντίστοιχα ποσοστά στις περιφέρειες Θεσσαλίας (25,8%) και Στερεάς Ελλάδας (25,7%), ενώ τα λιγότερα επεισόδια φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού εντοπίστηκαν το ίδιο έτος στην Ήπειρο (19,6%), στο Νότιο Αιγαίο (20,3%) και στην Κρήτη (20,7%).

Συνάντηση Υπουργού Εργασίας με ΓΣΕΕ: Οι θέσεις μας θα κατατεθούν, όταν παρουσιαστεί το εργασιακό νομοσχέδιο

Εισαγωγική συζήτηση χωρίς παρουσίαση διατάξεων του επερχόμενου εργασιακού νομοσχεδίου πραγματοποιήθηκε σήμερα μεταξύ της Υπουργού Εργασίας και του Προεδρείου της ΓΣΕΕ.

Η Υπουργός έκανε μια γενική αναφορά στο πνεύμα του σχεδίου νόμου (κύρωση διεθνών συνθηκών, υγεία και ασφάλεια στην εργασία, απλοποίηση διαδικασιών κ.λπ.) και ζήτησε την συμμετοχή της Συνομοσπονδίας στη διαβούλευση. Οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ εύλογα ανέφεραν πως δεν μπορεί να υπάρξει οποιαδήποτε δέσμευση, αν πρώτα δεν λάβουμε γνώση των διατάξεων. Σημείωσαν μάλιστα ότι ο κρίσιμος διάλογος που αφορά στον κόσμο της μισθωτής εργασίας σε μια περίοδο απομείωσης των εισοδημάτων, καλπάζουσας ακρίβειας και επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών, είναι αυτός για την αποκατάσταση των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. Στο ζήτημα αυτό, πέραν των συζητήσεων των τεχνικών κλιμακίων Υπουργείου -ΓΣΕΕ -Εργοδοτικών Οργανώσεων, που αφορούν στην υποχρέωση που απορρέει από την πρόσφατα κυρωθείσα ευρωπαϊκή οδηγία για τους κατώτερους μισθούς, ουσιαστικό και καταλυτικό ρόλο οφείλει η πολιτεία να αναγνωρίσει στη διαπραγμάτευση μεταξύ ΓΣΕΕ- Εργοδοτικών Οργανώσεων σχετικά με την αποκατάσταση του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου. Ως εκ τούτου, ζητήσαμε από την Υπουργό να μην υπάρχουν, στο Νομοσχέδιο που επεξεργάζεται, διατάξεις που μπορούν και πρέπει να είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου- διαπραγμάτευσης (ΣΣΕ, χρόνος εργασίας κ.ά). Είναι πανίσχυρο το αίτημα του κόσμου της μισθωτής εργασίας για μία μεγάλη κοινωνική συμφωνία με επίκεντρο την επαναφορά των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων με καθολικότητα και επεκτασιμότητα των συμβάσεων, με ισχύ της αρχής της συρροής και της μετενέργειας, όπως ίσχυε πριν την επιβολή των μνημονιακών νόμων.

ΙΟΥΛΙΟΣ

Νέο ν/σ του Υπουργείου Εργασίας: Κυνική παρέμβαση υπέρ συγκεκριμένων εργοδοτικών συμφερόντων, ναρκοθέτηση του διαλόγου για την αποκατάσταση πλαισίου ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων

Εν μέσω θέρους και συγκρότησης προανακριτικών επιτροπών για βαρύτατες υποθέσεις διασπάθισης κοινοτικού χρήματος, η κυβέρνηση και η ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας επέλεξαν να παρουσιάσουν ένα σχέδιο νόμου το οποίο διαφημίζεται ως νομοθέτημα «για την προστασία των εργαζόμενων», **αποτελεί όμως την πιο κυνική παρέμβαση υπέρ πολύ συγκεκριμένων εργοδοτικών συμφερόντων.**

Η περαιτέρω απορρύθμιση του πλαισίου της εργασίας και η εναπόθεση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και αναψυχής στην ατομική διαπραγμάτευση όπου η σχέση εργοδότη-εργαζόμενου είναι ετεροβαρής, **οδηγεί επί της ουσίας σε ναρκοθέτηση κάθε προσπάθειας αποκατάστασης του πλαισίου των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.** Η διάρκεια του χρόνου εργασίας, του χρόνου ανάπαυσης και της άδειας για την αναψυχή των εργαζομένων **δεν μπορεί να ρυθμίζονται με κρατική παρέμβαση, αλλά μόνο με κοινωνικό διάλογο, μόνο με συλλογική διαπραγμάτευση.**

Ζητούμε από την κυβέρνηση και από το Υπουργείο Εργασίας **να αποσυρθεί άμεσα το σχέδιο νόμου** και να επιταχυνθούν οι διαδικασίες για την αποκατάσταση του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ΓΣΕΕ και ο κόσμος της μισθωτής εργασίας θα είναι απέναντι σε οποιαδήποτε απόπειρα διάλυσης του εργατικού συλλογικού δικαίου και **αντικατάστασής του από τον μεσαίωνα της ατομικής διαπραγμάτευσης.** Δεν θα επιτρέψουμε, σε όλες τις «πρωτιές» που απολαμβάνει η χώρα σε

σχέση με τις συνθήκες ζωής και εργασίας των μισθωτών, **να προστεθεί και το πιο απορρυθμισμένο εργατικό δίκαιο σε επίπεδο Ε.Ε.**

Η ΓΣΕΕ για το θάνατο του Δημήτρη Πιπεργιά

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για την απώλεια του Δημήτρη Πιπεργιά, κορυφαίου συνδικαλιστικού στελέχους που υπηρέτησε σε κεντρικά αξιώματα τη ΓΣΕΕ και πρώην Βουλευτή του ΠΑΣΟΚ.

Ο Δημήτρης Πιπεργιάς υπηρέτησε με αφοσίωση και πάθος το συνδικαλιστικό κίνημα, συμβάλλοντας ενεργά στην προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Ανήκε στη γενιά των ανθρώπων που στην πρώτη περίοδο της Μεταπολίτευσης πάλεψαν, ώστε να οικοδομηθούν στη χώρα κοινωνικό κράτος και συλλογικά δικαιώματα. Η λαμπρή συνδικαλιστική του πορεία και οι μάχες που έδωσε για τον κόσμο της εργασίας από τα έδρανα του κοινοβουλίου είναι γνωστές στην κοινωνία. Πέρα όμως από την πολιτική και κοινωνική του δράση, μέσω του συγγραφικού του έργου επιχειρήσε και πέτυχε να εκφράσει το πνεύμα των μαζικών αγώνων και των μεγάλων οραμάτων.

Ο Δημήτρης Πιπεργιάς ήταν ένας διακεκριμένος αγωνιστής που αφήνει ανεξίτηλο αποτύπωμα. Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του. Στη μνήμη του η Συνομοσπονδία θα πραγματοποιήσει δωρεά που θα ανακοινωθεί το αμέσως επόμενο διάστημα.

Ετήσια άδεια αναψυχής εργαζόμενων - Δωρεάν app & online Εφαρμογές

Η ΓΣΕΕ με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργα-

ζόμενων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ) της Συνομοσπονδίας

- ενημερώνουμε για την ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζόμενων και
- **θέτουμε στη διάθεσή τους** τη δυνατότητα μέσω των on line εφαρμογών που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ στην ιστοσελίδα του **www.kepea.gr** ή μέσω της App εφαρμογής, να υπολογίσουν μόνοι τους τις ημέρες, τις αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδείας 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>

Υπολογισμός αποδοχών επιδόματος αδείας

<https://www.kepea.gr/apodoxes-kai-epidoma-adeias>

A. ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΕΩΣ ΟΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που αφορούν στην ετήσια άδεια των εργαζόμενων 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 αδείας απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου.

B.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 επιχείρη-

σης 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 δόθηκε η δυνατότητα μεταφοράς της ετήσιας κανονικής αδείας 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 2025 πρέπει να χορηγηθεί το αργότερο μέχρι το τέλος Μαρτίου 2026.

Γ.ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Η χορήγηση της ετήσιας αδείας με αποδοχές των εργαζόμενων υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος.
2. Ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογίας χρόνου ετήσιας αδείας 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 αδείας 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 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 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).**

Τα στοιχεία που αφορούν στη χορήγηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων καταχωρούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη α) στο Βιβλίο Αδειών, το οποίο μπορεί να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων και πρέπει να είναι διαθέσιμο προς έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας και β) στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, όπου σύμφωνα με το νόμο, αναγγέλλεται ηλεκτρονικά η χορήγηση της ετήσιας άδειας έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξή της. Στο Έντυπο Ε11 (γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας) καταχωρίζονται τον Απρίλιο 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

1. 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 αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργασίμων ημερών σε πενήμερη εβδομαδιαία εργασία ή των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εφόσον αφορά ανήλικους 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 πενήμερη, 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 άδειας των 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.
4. Επισημαίνεται ότι η αίτηση του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη, αν και δεν απαιτούν πλέον έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, 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 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 υπόκεινται 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».

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 εργαζόμενων.

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

- α) το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζόμενων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ www.kepea.gr.

β) το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζόμενων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΟΙΕΥΤΕΙ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Ανακοίνωση της Ένωσης Εργαζόμενων Καταναλωτών (ΕΕΚΕ) της ΓΣΕΕ για την τραπεζική κερδοσκοπία



ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

Η ΓΣΕΕ κατήγγειλε από την πρώτη στιγμή μέσω της **Ένωσης Εργαζόμενων Καταναλωτών Ελλάδας (ΕΕΚΕ)**, φορέα που ανήκει στη Συνομοσπονδία, την ακραία τραπεζική κερδοσκοπία μέσω υπέρογκων χρεώσεων που αντιμετωπίζουν οι Έλληνες καταναλωτές κατά τις διατραπεζικές τους συναλλαγές.

Η ΕΕΚΕ καλεί για άμεση κατάργηση συγκεκριμένων ιδιωτικών ATM και για εξορθολογισμό των τραπεζικών προμηθειών σε μια χώρα που μαστίζεται από την ακρίβεια και την αισχροκέρδεια στην αγορά. Ετοιμάζει, δε, **προσφυγή σε εγχώριους και ευρωπαϊκούς θεσμούς** για ασύδοτες και ακραίες κερδοσκοπικές πρακτικές στο χώρο.

Η σχετική ανακοίνωση

ΕΞΟΡΓΙΣΤΙΚΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

Οι υπέρογκες προμήθειες που αντιμετωπίζουν οι Έλληνες καταναλωτές κατά τις διατραπεζικές τους συναλλαγές, αποκτούν και νέα επιβάρυνση, μέσω ενός νέου ληστρικού συστήματος προμηθειών: τις

πρόσθετες χρεώσεις για όσους χρησιμοποιούν ATM της Τράπεζας Πειραιώς, τα οποία έχουν αποκτήσει εταιρείες στις οποίες αυτή συμμετέχει.

Συγκεκριμένα το 80% των μετοχών της θυγατρικής εταιρείας της Τράπεζας με την επωνυμία «ΚΕΑ Λειτουργία και Διαχείριση Δικτύων ATM», πουλήθηκαν στην εταιρεία «Printec Cash Network A.E.» τον περασμένο Μάιο. Η εταιρεία αυτή, η οποία διαχειρίζεται συνολικά 850 ATM που βρίσκονται κυρίως σε πλατείες, σούπερ μάρκετ, νοσοκομεία, αεροδρόμια, λιμάνια, σταθμούς τρένων κλπ. και η οποία πλέον ονομάζεται «Cashflex», δεν θεωρείται και δεν είναι τυπικά θυγατρική εταιρεία της Τράπεζας.

Αποτέλεσμα αυτής της συναλλαγής και της ιδιότητας της Cashflex ως τρίτης εταιρείας, είναι να αυξηθούν και οι προμήθειες που παρακρατά σε κάθε συναλλαγή: συγκεκριμένα, για κάθε ανάληψη η προμήθεια είναι 1,5 ευρώ ενώ η Τράπεζα Πειραιώς λαμβάνει και επιπλέον 0,60 ευρώ ως δική της προμήθεια και συνολικά 2,10 ευρώ. Παρόμοιες χρεώσεις ισχύουν και για την ενημέρωση υπολοίπου.

Οι εποπτικές αρχές (Τράπεζα της Ελλάδος) και τα Υπουργεία Οικονομίας και Ανάπτυξης, ως συνήθως, «αγρόν ηγόρασαν» και πιάστηκαν εξ απήνης από την εξέλιξη αυτή που έχει εξοργίσει τους Έλληνες καταναλωτές.

Οι πρακτικές αυτές είναι πολλαπλώς παράνομες αφού παραβιάζουν την Οδηγία PSD2 (ΕΕ 2015/2366), η οποία επιβάλλει την αρχή της πλήρους διαφάνειας και ενημέρωσης του καταναλωτή σε θέματα πληρωμών και χρεώσεων καθώς και την αρχή της καθολικής εξυπηρέτησης και της ίσης πρόσβασης, ιδίως για πολίτες σε απομακρυσμένες περιοχές ή με περιορισμένη ψηφιακή επάρκεια.

Η ελληνική Πολιτεία και οι Ανεξάρτητες Αρχές, οφείλουν να προβούν άμεσα στην ενδελεχή έρευνα ως προς τη συμβατότητα των εν λόγω πρακτικών με το εθνικό και ενωσιακό δίκαιο και να λάβουν άμεσα μέτρα για την αποκατάσταση της διαφάνειας και της δικαιοσύνης στις τραπεζικές χρεώσεις, πε-

Απολογισμός Δράσεων 2025

ριλαμβανομένης της μείωσης ή κατάργησης όσων κριθούν αθέμιτες.

Τη διάσωση του τραπεζικού συστήματος την πληρώσαμε πολύ ακριβά οι Έλληνες πολίτες στο παρελθόν. Επιτέλους να σταματήσει τώρα η συνέχιση της κερδοσκοπίας σε βάρος μας. Τα ιδιωτικά ATM πρέπει να καταργηθούν άμεσα, οι δε τραπεζικές προμήθειες να εξορθολογιστούν αφού ληφθεί υπόψη η δυσμενέστατη θέση των καταναλωτών στο περιβάλλον της αδυσώπητης ακρίβειας και αισχροκέρδειας.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Απαιτούμε από τους εργοδότες την τήρηση των μέτρων για τον καύσωνα

Η ΓΣΕΕ εφιστά την προσοχή στους εργαζόμενους και τους καλεί να καταγγέλλουν κάθε παραβίαση των αποφάσεων για παύση εργασιών σε υπαίθριες δραστηριότητες λόγω καύσωνα με βάση την εγκύκλιο που εξέδωσε το Υπουργείο Εργασίας.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να καταγγέλλουν ενδεχόμενη παραβίαση των συνόλου των μέτρων που έχουν ανακοινωθεί (πχ απαγόρευση υπαίθριων εργασιών, πρόνοια για εργαζόμενους που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες) στα Σωματεία και τις Ομοσπονδίες τους, αλλά και στα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα.



Πηγή: www.lifo.gr

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:

Τη Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία της ΓΣΕΕ, email: info@gsee.gr

Το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ, τηλ. 210 00 83 630 & 210 00 83 640, 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/>

Οι οδηγίες είναι σαφείς και υποχρεωτικές με στόχο την προστασία των εργαζομένων και πρέπει να τηρηθούν κατά γράμμα.

Ακολουθεί το link με τη σχετική εγκύκλιο

<https://ypergasias.gov.gr/ektakta-metra-gia-tin-antimetopisi-tis-thermikis-kataponisis-ton-ergazomenon-tou-idiotikou-tomea-tin-tetarti-23-iouliou-2025/>

Καταγγελίες για εργασία υπό εξοντωτικές συνθήκες καύσωνα στη Βόρεια Ελλάδα λόγω ... γεωγραφικών περιορισμών της εγκυκλίου του Υπ. Εργασίας! Λιποθυμούν ακόμη και οι Επιθεωρητές Εργασίας στους ελέγχους

Εργατικά Κέντρα της δύναμης της ΓΣΕΕ στη Βόρεια Ελλάδα και σε νησιά του Ιονίου **δέχονται δεκάδες καταγγελίες από εργαζόμενους που εργάζονται υπαίθρια** (λατομεία, εστίαση, ντελίβερι, κατασκευές) υπό συνθήκες αφόρητου καύσωνα. Όλα αυτά συμβαίνουν, καθώς το Υπουργείο Εργασίας αντί έστω να αναφέρει, βάσει της ΕΜΥ, τις περιοχές που

τα φαινόμενα θα έχουν ιδιαίτερη ένταση, αναφέρει τις περιοχές που εξαιρούνται (!) από την υποχρεωτική παύση εργασιών, ορεινές περιοχές της ηπειρωτικής χώρας και Κρήτης, (προφανώς θα διαθέτει ... δικούς του μετεωρολογικούς σταθμούς που δίνουν στοιχεία σε πραγματικό χρόνο...).

Είναι φανερό ότι η εργοδοτική «φαντασία» και αναλγησία αξιοποίησε όλο αυτό το πλαίσιο (και) στις περιοχές που εξαιρούνται από την ανακοίνωση του Υπουργείου Εργασίας. **Εργοδότες ανάγκασαν τους εργαζόμενους να εργασθούν σε εξωτερικές εργασίες σε θερμοκρασίες άνω των απαγορευτικών ορίων ανεμίζοντας τις επίμαχες οδηγίες του Υπουργείου.** Στις περιοχές αυτές κατά σύμπτωση είτε δεν υπάρχει είτε είναι υποστελεχωμένη η Επιθεώρηση Εργασίας, που καλείται και η ίδια μέσα στον καύσωνα να κάνει ανά την επικράτεια ελέγχους με την απειλή της υγείας και των ίδιων των Επιθεωρητών. Σύμφωνα με μαρτυρίες, **υπήρξαν ακόμη και λιποθυμίες Επιθεωρητών Εργασίας που δεν άντεξαν τις εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες.**

Η ΓΣΕΕ, η Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία της Συνομοσπονδίας και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), έχουμε τονίσει από την πρώτη στιγμή ότι η κάλυψη του κενού στη νομοθεσία από την έλλειψη ρητών διατάξεων για την πρόληψη και την αντιμε-



τώπιση των κινδύνων από τη θερμική καταπόνηση των εργαζομένων **δεν λύνεται με ανακοινώσεις περιορισμένης διάρκειας της τελευταίας στιγμής.**

Η Συνομοσπονδία επισημαίνει ρητά τα εξής:

- Η ενημέρωση για την κατάσταση που επικρατεί στη χώρα δίνεται από τη σελίδα της Εθνικής Μετεωρολογικής Υπηρεσίας και του επικαιροποιημένου Έκτακτου Δελτίου Επιδείνωσης Καιρού που εξέδωσε τη Δευτέρα 21-7-2025 η Εθνική Μετεωρολογική Υπηρεσία, που αναβαθμίστηκε στις 24-7-2025 σε **Έκτακτο Δελτίο Επικίνδυνων Καιρικών Φαινομένων.**
- Υψηλές θερμοκρασίες προβλέπονται στη χώρα μας ολόκληρη την εβδομάδα που ξεκίνησε τη Δευτέρα (21-7-2025). Πιθανή λήξη του καύσωνα προβλέπεται για την Κυριακή (27-7-2025).
- **Το βασικό χρονικό διάστημα υποχρεωτικής παύσης των εργασιών** αφορά στις ώρες 12.00 με 17.00. Σε περίπτωση όμως επικράτησης ιδιαίτερα υψηλών θερμοκρασιών και επιπέδων δυσφορίας (WBGT) σε όλες τις περιοχές της χώρας, συστήνεται η παύση των εργασιών από τις 11.00 έως τις 17.00, σύμφωνα με τις προβλέψεις της ΕΜΥ και το ακόλουθο πλαίσιο για τον υψηλό κίνδυνο θερμικής καταπόνησης σύμφωνα με:
 - α) Την τιμή βιοκλιματικού δείκτη WBGT, όταν αυτή είναι ανώτερη του 32,2 ή
 - β) η θερμοκρασία διαμορφώνεται σε τιμή άνω των 42ο C και ταυτόχρονα η τιμή του δείκτη υγρασίας διαμορφώνεται σε τουλάχιστον 14%, ή
 - γ) η θερμοκρασία διαμορφώνεται σε τιμή άνω των 40ο C και ταυτόχρονα η τιμή του δείκτη υγρασίας διαμορφώνεται σε τουλάχιστον 20%,
 - δ) η θερμοκρασία των χώρων ανάπαυσης, των εγκαταστάσεων υγιεινής, των καντινών καθώς και των χώρων παροχής πρώτων βο-

θειών, πρέπει να ανταποκρίνεται στον ειδικό προορισμό των χώρων αυτών και να έχουν την κατάλληλη θερμοκρασία.

Η παύση των εργασιών είναι υποχρεωτική σε χειρωνακτικές εργασίες που εκτελούνται σε εξωτερικό χώρο, ενδεικτικά αναφερόμενες, εργασίες σε τεχνικά και οικοδομικά έργα, εργοτάξια, διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων με δίτροχο όχημα (delivery), συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών πλατφορμών. Η ΓΣΕΕ έχει επανειλημμένα επισημάνει ότι εξακολουθούν να είναι πολύ υψηλά τα όρια των τιμών των δεικτών πάνω από τα οποία επιβάλλεται η υποχρεωτική διακοπή των εργασιών.

Τέλος, η ΓΣΕΕ και η Ένωση Εργαζόμενων Καταναλωτών Ελλάδας (ΕΕΚΕ) απευθύνουμε έκκληση προς όλους τους καταναλωτές να αποφύγουν τις ημέρες που επικρατούν οι ιδιαίτερα υψηλές θερμοκρασίες στη χώρα μας, παραγγελίες- μεταφορές προϊόντων για τις οποίες απαιτείται η μετακίνηση εργαζομένων με δίτροχο όχημα, προκειμένου να προληφθεί ο κίνδυνος σοβαρού εργατικού ατυχήματος. Οι εργασίες διανομής (delivery) που εκτελούνται σε εξωτερικό χώρο με δίτροχο όχημα καθίστανται άκρως επικίνδυνες για την υγεία των εργαζομένων και πρέπει να διακοπούν, χωρίς φυσικά απώλεια των αποδοχών τους. **Οι καταναλωτές είμαστε και εργαζόμενοι** και ως εκ τούτου οφείλουμε να προστατεύσουμε και με τη δική μας συμπεριφορά την υγεία και ασφάλεια των συναδέλφων μας, αξιοποιώντας εναλλακτικές μεθόδους παραλαβής των παραγγελιών, όπως απευθείας από τα καταστήματα/σημεία παραλαβής (take away), είτε μέσω άλλων οχημάτων κλιματιζόμενων, εκτός δικύκλων και μοτοποδηλάτων. Η ΓΣΕΕ 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:

- τη Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία της ΓΣΕΕ, email: info@gsee.gr
- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και

Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ, τηλ. 210 00 83 630 & 210 00 83 640, www.kepea.gr

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

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τον αγώνα της ΟΜ.Υ.Π.Α.Ε. για κλαδικές συμβάσεις ενάντια στην εργοδοτική αυθαιρεσία

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την στήριξή της στην **Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας Ελλάδος (ΟΜ.Υ.Π.Α.Ε.)** στην μεγάλη προσπάθεια που καταβάλλει για την υπογραφή κλαδικών συμβάσεων σε έναν χώρο που οι εργαζόμενοι είναι αντιμέτωποι με ιδιαίτερες προκλήσεις.

Είναι απαραίτητη η θέση της Συνομοσπονδίας για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων μέσα από μια γνήσια διαδικασία διαβούλευσης και διαλόγου, με τις Ομοσπονδίες και τα αντιπροσωπευτικά σωματεία σε κάθε εργασιακό χώρο που είναι ενταγμένα στη δύναμη των Ομοσπονδιών μας και με τις εργοδοτικές ενώσεις. **Εργοδοτικά σωματεία που δεν υπάγονται στη δύναμη των μελών της ΓΣΕΕ χρησιμοποιούνται μόνο για εξαπάτηση και αποπροσανατολισμό.**

Καλούμε όλους τους εργοδότες του κλάδου ανεξαρτέτως, και ιδιαίτερως την εταιρεία που αρνείται, να συνυπογράψουν την υπό διαπραγμάτευση κλαδική σύμβαση. Η υπογραφή αυτή είναι μια θετική ενέργεια που ευνοεί τον υγιή ανταγωνισμό και όχι τον ανταγωνισμό κόστους εργασίας. Είναι μονόδρομος, **ώστε να θεμελιώνονται δίκαιοι όροι εργασίας και αμοιβής και ταυτόχρονα να υπάρχει εγγύηση για τη βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών.**

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ

Αμοιβή αργίας 15ης Αυγούστου

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζόμενων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της αργίας 15ης Αυγούστου.

Η 15η Αυγούστου ανήκει στις υποχρεωτικές αργίες (άρθρο 60 Ν. 4808/2021, άρθρο 203 ΠΔ 62/2025) 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 ημέρα **Παρασκευή**, και ισχύουν τα εξής ως προς την αμοιβή της:

- Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν
Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν καταβάλλεται χωρίς κάποια προσαύξηση το σύνθετος 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 σύνθετος 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 αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν την 15η 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 από το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νόμιμου 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.
- Εάν η απασχόληση τόσο των ημερομισθίων, όσο και των επί μηνιαίο μισθό κατά την 15η Αυγούστου παρέχεται νόμιμα πέρα των 40 ωρών, οφείλεται εκτός από την προσαύξηση της αργίας και η προσαύξηση λόγω υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας.
- 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.

- 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.

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ. ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΕΙ ΚΑΙ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Νέο εργασιακό Ν/Σ: Να αποσυρθούν άμεσα τα άρθρα – «δώρο» σε συγκεκριμένα συμφέροντα για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας και να εκκινήσει κοινωνική διαπραγμάτευση για να αναδειχθούν οι διαφωνίες του κόσμου τα εργασίας

Η κατάθεση για δημόσια διαβούλευση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας δείχνει ότι η πολιτική του ηγεσία **ελάχιστα έλαβε υπόψη τα θέσεις των εργαζόμενων** αλλά και άλλων εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων. Επέλεξε να παρουσιάσει **μια απαράδεκτη δέσμη μέτρων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ικανοποιώντας πολύ συγκεκριμένα εργοδοτικά συμφέροντα** και ταυτόχρονα καταφέροντας ένα ισχυρό πλήγμα στα εργασιακά δικαιώματα **και στη διαδικασία ρύθμισης τέτοιας υφής θεμάτων μόνο μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων.**

Η προσχηματική μετάθεση τα εφαρμογής του 13ωρου σε έναν εργοδότη ή τα λήψης τα ετήσιας άδειας στην «βούληση του εργαζόμενου», όταν η σχέση εργοδότη-εργαζόμενου είναι ξεκάθαρα ανισοβαρής, **αποκαλύπτει την πρόθεση του νομοθέτη.** Φαίνεται πως ξεχνούν **την καταδίκη τα χώρας το 2014 από το Συμβούλιο τα Ευρώπης μετά από καταγγελία τα ΓΣΕΕ** για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου δεν καθιστά απλώς αφόρητες τα συνθήκες εργασίας εκατοντάδων χι-

λιάδων ανθρώπων. **Αποδυναμώνει εσκεμμένα τα συλλογικές συμβάσεις εργασίας,** μιας που η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί πανευρωπαϊκά βασικό πυλώνα των ΣΣΕ.

Σε μια περίοδο που λόγω των κάκιστων συνθηκών εργασίας και αμοιβής η χώρα αιμορραγεί πληθυσμιακά, τέτοια νομοθετήματα επιδεινώνουν την κατάσταση τα χώρους δουλειάς. Ζητούμε **την άμεση απόσυρση των συγκεκριμένων άρθρων του Ν/Σ** που αναφέρονται στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Ζητούμε ταυτόχρονα, μετά τη λήξη τα δημόσια διαβούλευσης, **την αναγκαία κοινωνική διαπραγμάτευση** ως στοιχειώδες συστατικό πλουραλιστικής διαδικασίας νομοθέτησης, ώστε να αναδειχθούν οι ουσιαστικές και λεπτομερώς καταγεγραμμένες διαφωνίες τα που αποδεικνύουν ότι οι **ρυθμίσεις υπερ-διευθέτησης του χρόνου εργασίας πλήττουν τα πλέον ευάλωτους και σε συνθήκες διαρκούς επισφάλειας εργαζόμενους.**

ΓΣΕΕ: Επείγουσα παρέμβαση στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και την εφαρμογή διεθνών προτύπων

Η ΓΣΕΕ προσφεύγει εκ νέου στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) υποβάλλοντας έκθεση παρατηρήσεων τα την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την



Εφαρμογή των διεθνών Συμβάσεων, με στόχο την ανάδειξη και αντιμετώπιση τα συνεχιζόμενης καταστροφής των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων στη χώρα τα.

Οι παρατηρήσεις τα ΓΣΕΕ για τον κύκλο αναφοράς του 2025 εστιάζουν στην απαράδεκτη κατάσταση που επικρατεί όσον αφορά στην εφαρμογή και τήρηση των Συμβάσεων αρ. 98 (συλλογικές διαπραγματεύσεις), αρ. 87 (ελευθερία συνδικαλισμού), αρ. 144 (τριμερής διαβούλευση) και αρ. 81 (επιθεώρηση εργασίας). Παρά τα δεσμεύσεις και τα συστάσεις των διεθνών οργάνων, στην Ελλάδα συνεχίζουν να λαμβάνουν χώρα σοβαρές παραβιάσεις, οι οποίες προκύπτουν από μνημονιακές και νομοθετικές παρεμβάσεις που αποδυνάμωσαν το θεσμικό πλαίσιο των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, μετατόπισαν τον καθορισμό των μισθών στον μονομερή κρατικό έλεγχο και δημιούργησαν εμπόδια στην αυτονομία και αποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ειδικότερα, επισημαίνεται από τη Συνομοσπονδία η ελλιπής ενσωμάτωση και εφαρμογή τα Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 σχετικά με επαρκείς κατώτατους μισθούς και το στόχο κάλυψης 80% από Συλλογικές Συμβάσεις, η χαμηλή κάλυψη εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις, η υποβάθμιση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και η υπολειτουργία των τριμερών μηχανισμών και των επιθεωρήσεων εργασίας, ιδιαίτερα σε τομείς τα η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες και υπεργολαβίες.

Η ΓΣΕΕ ζητά από την Επιτροπή Εμπειρογνομών να παρέμβει άμεσα στην ελληνική κυβέρνηση για την αποκατάσταση τα Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης ως μηχανισμού καθολικά δεσμευτικού καθορισμού μισθών και εργασιακών όρων, καθώς και την ενίσχυση των θεσμικών και πρακτικών μέσων προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων.

Η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων αποτελεί προτεραιότητα για την ΓΣΕΕ και η τήρηση των διεθνών συμβάσεων τα ΔΟΕ (ILO) είναι αναγκαία για

την εξασφάλιση δίκαιων και βιώσιμων εργασιακών συνθηκών.

ΓΣΕΕ-ΕΚΟ
6 ΔΕΘ 2025
Σάββατο
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΟ
ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ & ΕΞΑΘΛΙΩΣΗ ΤΕΛΟΣ!
Συλλογική διεκδίκηση για ένα καλύτερο αύριο
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΑΓΑΛΜΑ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΩΡΑ 18:00



ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Η ΓΣΕΕ στη ΔΕΘ: Διεκδικούμε συλλογικά ένα καλύτερο αύριο για τον κόσμο τα μισθωτής εργασίας

Η ΓΣΕΕ θα δώσει και φέτος δυναμικό παρών στη Θεσσαλονίκη στο πλαίσιο τα ΔΕΘ, σε μια κρίσιμη κοινωνικά και πολιτικά συγκυρία. Η παρουσία τα Συνομοσπονδίας **δεν θα περιοριστεί τα εκδηλώσεις διαμαρτυρίας για την κυβερνητική πολιτική**, αλλά θα προχωρήσει, με όπλο τη γνώση και την επιστημονική τεκμηρίωση, **στην κατάθεση συγκεκριμένων προτάσεων** για την αντιμετώπιση των εξαιρετικά δυσμενών συνθηκών που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι τα μισθωτής εργασίας.

Η Συνομοσπονδία θα παρουσιάσει **τις διεκδικήσεις και τις προτάσεις της** για την καταπολέμηση της αισχροκέρδειας και τα στεγαστικής κρίσης και θα θέσει **το κεντρικό ζήτημα της πλήρους επαναφοράς των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων** ως του μόνου δρόμου για την αποκατάσταση δίκαιων όρων εργασίας και αμοιβής για τα εργαζόμενους.

Θα ζητήσει, δε, όπως πρόσφατα αναφέρθηκε, **την άμεση απόσυρση της απαράδεκτης δέσμης ρυθμίσεων του νέου Εργασιακού Νομοσχεδίου για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας**. Ρυθμίσεων που όχι μόνο ελαστικοποιούν έτι περαιτέρω τις εργασιακές σχέσεις, αλλά ταυτόχρονα αποδυναμώνουν καίρια το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, **κρατώντας για το «κράτος – πατερούλη» τη δυνατότητα να υπερ-διευθετεί το χρόνο εργασίας**, πλήττοντας κατά κύριο λόγο τα πιο ευάλωτους και σε διαρκή επισφάλεια ευρισκόμενους εργαζόμενους.

Ταυτόχρονα, μέσω τα επιστημονικής επεξεργασίας των δομών τα, **θα παρουσιάσει τα προτάσεις τα για τον κόσμο τα μισθωτής εργασίας** που στενάζει υπό το βάρος παρωχημένων και αποτυχημένων πολιτικών, οι οποίες διευρύνουν τα ανισότητες και

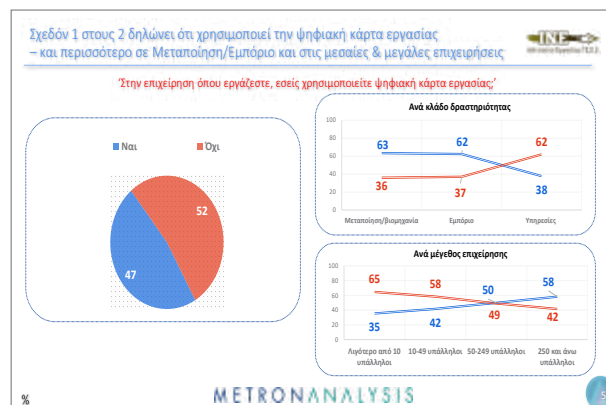
διαρρηγνύουν τον κοινωνικό ιστό.

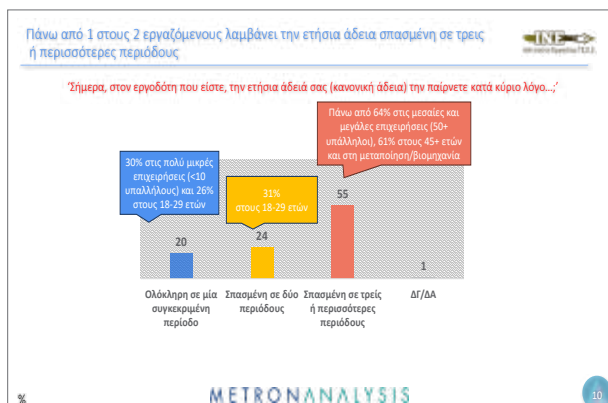
Το πρόγραμμα τα ΓΣΕΕ στη ΔΕΘ:

- **Την Παρασκευή 5 Σεπτεμβρίου και ώρα 11 π.μ.** θα πραγματοποιηθεί στο ξενοδοχείο **Mediterranean Palace** (Σαλαμίνας 3 και Καρατάσου, Θεσσαλονίκη) συνέντευξη τύπου στην οποία θα παρουσιαστούν από τα εκπροσώπους τα Συνομοσπονδίας τα βασικά αιτήματα και οι διεκδικήσεις του κόσμου τα μισθωτής εργασίας. Στο πλαίσιο τα συνέντευξης, το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ θα παρουσιάσει έρευνα στην οποία θα αναλύονται βασικά στοιχεία τα εργασιακής πραγματικότητας και θα κατατίθενται προτάσεις πολιτικής για την αποκατάσταση δίκαιων και βιώσιμων όρων εργασίας.
- **Το Σάββατο 6 Σεπτεμβρίου και ώρα 6 μ.μ. στο Άγαλμα Βενιζέλου** κορυφώνονται οι δράσεις και εκδηλώσεις τα Συνομοσπονδίας **με το μαζικό Συλλαλητήριο Διαμαρτυρίας** απέναντι στην κυβερνητική πολιτική για την εργασία και την οικονομία.

Πανελλαδική δημοσκοπική έρευνα ΙΝΕ ΓΣΕΕ - Metron Analysis για την αγορά εργασίας

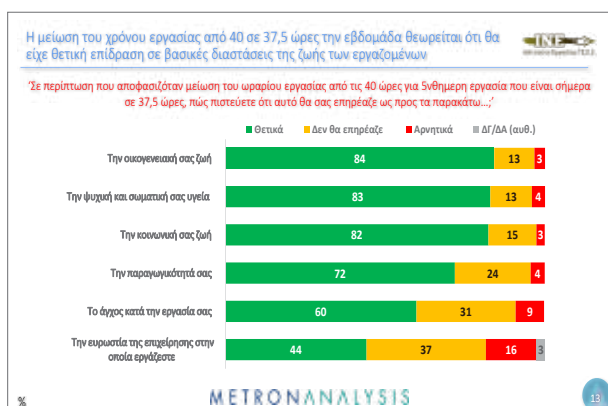
Τα αποστέλλουμε την πανελλαδική δημοσκοπική έρευνα που έγινε σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα για λογαριασμό του Ινστιτούτου Εργασίας τα





Συνεδρίασε σήμερα η Εκτελεστική Επιτροπή τα ΓΣΕΕ και αποφάσισε ομόφωνα να εισηγηθεί στην Ολομέλεια τα Διοίκησης την πραγματοποίηση **24ωρης Πανελλαδικής Απεργίας για την Τετάρτη 1 Οκτωβρίου 2025.**

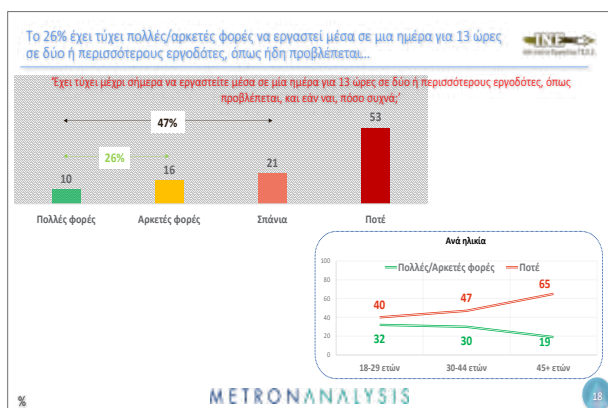
Η ΓΣΕΕ ζητά την απόσυρση του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εργασίας που επιβάλλει μεταξύ άλλων 13ωρο εργασίας και στον ίδιο εργοδότη και διεκδικεί παράλληλα:



Συλλογικές συμβάσεις για όλους

Μείωση χρόνου εργασίας τα 37,5 ώρες την εβδομάδα, ως θεμέλιο πάνω στο οποίο μπορεί να οικοδομηθεί η ποιότητα τα εργασίας.

Ο κόσμος τα εργασίας δείχνει ξεκάθαρα την απογοήτευση και την οργή του για τα νομοθετικές πρωτοβουλίες τα Κυβέρνησης. Μία δέσμη μέτρων με διπλή στόχευση: από τη μία την περαιτέρω ελαστικοποίηση τα εργασίας με την εξυπηρέτηση πολύ συγκεκριμένων εργοδοτικών συμφερόντων και από την άλλη την αποδυνάμωση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. Απογοήτευση η οποία ενισχύθηκε περαιτέρω από την απαξίωση που έδειξε ο τα ο Πρωθυπουργός στην ομιλία του στην οποία δεν ανέφερε τίποτα ουσιαστικό για την εργασία, υπερασπιζόμενος μόνο σθεναρά την καθιέρωση του 13ώρου.



Οι εξαγγελίες του Πρωθυπουργού, αντί να εστιάζονται σε μια ουσιαστική φορολογική μεταρρύθμιση, με φορολόγηση μερισμάτων και τιμαριθμοποίηση τα φορολογικής κλίμακας, αντί να προαναγγέλλεται ένα ολοκληρωμένο σχέδιο για την αντιμετώπιση τα ακρίβειας, επιλέχθηκε με επικοινωνιακά τεχνάσματα να ανακοινωθούν αναίμακα μέτρα.

ΓΣΕΕ από την Metron Analysis και παρουσιάστηκε σήμερα στο πλαίσιο τα Συνέντευξης Τύπου τα Συνομοσπονδίας στη Θεσσαλονίκη.

<https://gsee.gr/deltia-typou/panelladiki-dimoskopiki-erevna-ine-gsee-metron-analysis-gia-tin-agera-ergasias/>

Αποφάσεις Εκτελεστικής Επιτροπής ΓΣΕΕ

Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Η ΓΣΕΕ μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζόμενων & Ανέργων (www.kepea.gr) στο πλαίσιο έναρξης της νέας σχολικής χρονιάς, υπενθυ-

μίξει ότι προβλέπεται η χορήγηση από τον εργοδότη **άδειας σχολικής παρακολούθησης για τα γονείς παιδιών μέχρι 18 ετών**, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης.

Βάσει τα ισχύουσας νομοθεσίας:

- **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, ανεξάρτητα από το εάν ο τα ο γονέας εργάζεται ή όχι και ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση
- η άδεια χορηγείται **χωρίς περικοπή των αποδοχών και δεν συμψηφίζεται** με τα τα άδειες που χορηγούνται τα εργαζόμενους
- οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν **ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα**
- **εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται** αποφασίζουν ποιος από τα δυο θα κάνει χρήση της άδειας αυτής ή εφόσον επιθυμούν την από κοινού τα 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 τα 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
- η άδεια σχολικής παρακολούθησης μπορεί να **χορηγείται και κατά την ημέρα του αγια-**

σμού, με την έναρξη τα σχολικής χρονιάς, καθώς και κατά τις **ημέρες των σχολικών εορτών ή εκδηλώσεων**, επειδή ο γονέας μπορεί να ενημερωθεί και κατά τις ημέρες αυτές για θέματα λειτουργίας και οργάνωσης του σχολείου, για τον προγραμματισμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας, για την επίδοση του παιδιού, ενώ μπορεί να ενημερώσει και να συζητήσει γενικότερα θέματα ή προβλήματα που αφορούν τη φοίτηση, τη συμπεριφορά, την ένταξη του παιδιού στην σχολική μονάδα ή την αλληλεπίδραση με τα άλλα παιδιά, ζητήματα που είναι επίσης πολύ σημαντικά για την ψυχοκοινωνική του ανάπτυξη και υγεία

- την εν λόγω άδεια δικαιούνται επίσης και οι **γονείς παιδιών με αναπηρία**, 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 τα ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τα 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 Εργαζόμενων και Ανέργων τα ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr**
- το **Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζόμενων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ [https://www.inegsee.gr/diktio-
ipiresion-plioproforisis-simvouleftikis-
ergazomenon-anergon/](https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-plioproforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/)**

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

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ. ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΕΙ ΚΑΙ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Ομόφωνη απόφαση της Διοίκησης της ΓΣΕΕ για 24ωρη Πανελλαδική Απεργία την 1η Οκτωβρίου – Όχι στο 13ωρο, μείωση ωραρίου εργασίας τώρα!

Η Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ αποδέχθηκε ομόφωνα την εισήγηση της Εκτελεστικής της Επιτροπής για την κήρυξη **24ωρης Πανελλαδικής Απεργίας την Τετάρτη 1η Οκτωβρίου.**

Κύρια αιτήματα της απεργίας είναι:

- **Η απόσυρση της απαράδεκτης δέσμης μέτρων για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας** στο επερχόμενο σχέδιο νόμου του αρμόδιου Υπουργείου για την καθιέρωση του 13ωρου και στον ίδιο εργοδότη, που έρχεται ως συνέχεια μιας σειράς νομοθετημάτων που επιβαρύνουν κατά κύριο λόγο τους πιο ευάλωτους εργαζόμενους.
- **Η μείωση του ωραρίου τώρα**, με εφαρμογή των 37,5 ωρών εβδομαδιαίως, όπως ήδη εφαρμόζεται με ιδιαίτερη επιτυχία σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.
- **Η επαναφορά του πλαισίου ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων**, όπως ίσχυαν πριν την περιβόητη ΠΥΣ 6/2012, κορωνίδα της μνημονιακής νομοθεσίας.

Η Κυβέρνηση με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας **δείχνει ότι δεν ενδιαφέρεται για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους δουλειάς.** Ταυτόχρονα, η ανάθεση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας στο κράτος-πατερούλη αγνοεί τον κοινωνικό διάλογο, αποδυναμώνει εσκεμμένα τις ελεύθε-

ρες συλλογικές διαπραγματεύσεις και **εξυπηρετεί πολύ συγκεκριμένα εργοδοτικά συμφέροντα.**

Οι Έλληνες μισθωτοί που ήδη εργάζονται περισσότερες ώρες ετησίως από όλους τους συναδέλφους τους στην Ε.Ε., που δηλώνουν σε συντριπτικά ποσοστά εργασιακή εξουθένωση και καταπόνηση, είναι πλέον αντιμέτωποι με μια δυστοπία. **Φθάνει πια. Δεν αντέχουμε άλλο.**

Ο χρόνος εργασίας δεν είναι εμπόρευμα, είναι η ζωή μας!

Όλοι στη Γενική Απεργία την Τετάρτη 1 Οκτώβρη και στο Συλλαλητήριο στις 11πμ στην πλατεία Κλαυθμώνος

Η ΓΣΕΕ καλεί όλους τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν **μαζικά και δυναμικά** στην 24ωρη Πανελλαδική Απεργία την **προσεχή Τετάρτη 1η Οκτωβρίου.**

Οι εργαζόμενοι μαζί με τους ανέργους, τους συνταξιούχους, τις νέες και τους νέους πρέπει να στείλουμε ισχυρό μήνυμα αντίδρασης στις αντεργατικές πολιτικές που υποβαθμίζουν τις ζωές μας, απορροφώντας ακόμη περισσότερο την αγορά εργασίας. Πρέπει να στείλουμε ξεκάθαρο μήνυμα στην Κυβέρνηση ότι με το εργασιακό της νομοσχέδιο διαλύει ό,τι έχει απομείνει από τα εργασιακά μας δικαιώματα.

Τα αιτήματά μας είναι σαφή και αδιαπραγμάτευτα.

- **Απόσυρση της δέσμης μέτρων** για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας που αποτελεί δώρο σε συγκεκριμένα εργοδοτικά συμφέροντα. **Λέμε όχι** στο 13ώρο. Η εξάντληση δεν είναι ανάπτυξη, η ανθρώπινη αντοχή έχει όρια. **Λέμε όχι** στην κατάτμηση του χρόνου αναψυχής.
- **Μείωση του εργασιακού ωραρίου τώρα!** Η 37.5ωρη εβδομαδιαία εργασία είναι κοινωνικά δίκαιη και με θετικά αποτελέσματα όπου έχει εφαρμοστεί στην πράξη.

- **Πλήρης επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.** Είναι προϋπόθεση για πραγματική δημοκρατία στην εργασία, είναι ο μόνος δρόμος για καλύτερες αμοιβές και ποιοτικές εργασιακές συνθήκες. Το κεντρικό συλλαλητήριο στην Αθήνα θα πραγματοποιηθεί την **Τετάρτη στις 11:00 π.μ.** στην **πλατεία Κλαυθμώνος**, ενώ ανάλογα Συλλαλητήρια θα γίνουν σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας.

Την Τετάρτη δεν εργαζόμαστε ΑΠΕΡΓΟΥΜΕ

Δεν σιωπούμε ΔΙΑΔΗΛΩΝΟΥΜΕ

Δεν υποχωρούμε ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ

Ο χρόνος εργασίας δεν είναι εμπόρευμα είναι η ζωή μας

Επιστολή της ΓΣΕΕ στην Υπουργό Εργασίας Ν.Κεραμέως για το Εργασιακό Νομοσχέδιο

Η ΓΣΕΕ με δεδομένη τη θέση της για απόσυρση από το Εργασιακό Νομοσχέδιο όλων των άρθρων που περιέχουν διατάξεις που σχετίζονται με τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας καθώς και την ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζομένων, κατέθεσε στην Υπουργό Εργασίας τις αναλυτικές παρατηρήσεις της, τεκμηριώνοντας την έντονη διαφωνία της.

Για τη Συνομοσπονδία είναι ξεκάθαρο ότι αυτές οι ρυθμίσεις, για τις οποίες απαιτεί την απόσυρσή τους και προχωρά στην αυριανή 24ωρη Γενική Απεργία, επιδεινώνουν την εργασιακή ανασφάλεια και ενισχύουν το μοντέλο της ελαστικής και απροστάτευτης εργασίας.

το κείμενο με τις παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη»

Προς την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Νίκη Κεραμέως

Θέμα: **Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ στο ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη»**

Κυρία Υπουργέ,

Η ΓΣΕΕ ζητεί την απόσυρση όλων των άρθρων του ΣχΝ που περιέχουν διατάξεις που σχετίζονται με τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, καθώς και την ετήσια άδεια αναψυχής των εργαζομένων.

Παρά το γεγονός ότι οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν προ πολλού δημιουργήσει τις προϋποθέσεις και έχουν θέσει στη δημόσια συζήτηση το ζήτημα της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών, που υποστηρίζει και η ΓΣΕΕ, ωστόσο, το προωθούμενο ΣχΝ έρχεται να αποσθλώσει και αυτά ακόμη τα ελάχιστα όρια προστασίας, κανονικοποιώντας, μεταξύ άλλων, την 13ωρη ημερήσια εργασία στον ίδιο εργοδότη, θέτοντας έτσι σε άμεσο κίνδυνο την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και διαλύοντας κάθε ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής τους. Την ίδια στιγμή οι χαμηλοί μισθοί και η ακρίβεια, που διαβρώνει την αγοραστική δύναμη των μισθών, αυξάνουν την ανάγκη των εργαζομένων για επιπλέον εργασία, σε ένα πλαίσιο εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, που εντείνει και το υπό κρίση ΣχΝ

Προεισαγωγικές παρατηρήσεις

Όπως είναι γνωστό, 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.

Η Οδηγία 2003/88 Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου καθώς και οι προηγούμενες

(93/104/ΕΚ, 2000/34) συνδέουν την οργάνωση του χρόνου εργασίας **με τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας και όχι με την αμοιβή.**

Οι εθνικές ρυθμίσεις ενσωμάτωσης των Οδηγιών (πχ ΠΔ 88/1999, 76/2005) προκάλεσαν σοβαρές αντιδράσεις από τη ΓΣΕΕ, η οποία πίεσε και πέτυχε (σε σημαντικό βαθμό) την χρήση από την Ελλάδα της δυνατότητας ευνοϊκότερων ρυθμίσεων (ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο) σε εθνικό επίπεδο (πχ χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης 12 ωρών, διευθέτηση χρόνου εργασίας με συλλογική συμφωνία), υπό το φως της ρητής διάταξης της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ (αρθ.13) ότι «ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία με έναν ορισμένο ρυθμό να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιορισθεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας, ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας».

Σημειώνεται ότι ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό των ωρών εργασίας, σε ετήσια άδεια και σε εγγυημένες περιόδους ανάπαυσης, προς όφελος της υγείας, της ασφάλειας και της αξιοπρέπειάς του (άρθρο 31 «Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας»). Επιπρόσθετα, η Οδηγία 2003/88/ΕΚ αναφέρει ρητά την επιζήμια συσχέτιση της πολύωρης εργασίας με την υγεία των εργαζομένων, όπως και με την υπονόμευση της οικογενειακής/κοινωνικής ζωής, της ισότιμης συμμετοχής στην ανατροφή και φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων μελών της οικογένειας που προστατεύονται από την Οδηγία 2019/1159/ΕΚ για την ισορροπία επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής.

Ο Έλληνας νομοθέτης διαμόρφωσε ένα πλαίσιο ρυθμίσεων, **οι οποίες εξισώνονται με τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας που καθορίζει η οδηγία 2003/88/ΕΚ.** Αξιοποίησε μάλιστα ένα ευρύ φάσμα παρεκκλίσεων, που δύσκολα επιτρέπουν την περαιτέρω υποβάθμιση της ισχύουσας προστασίας.

Δεν θα πρέπει να αγνοείται ότι η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας έρχεται να προστεθεί σε σειρά ήδη ισχυόντων αντεργατικών μέτρων για το χρόνο εργασίας (ν. 4808/2021 και 5053/2023) και να εφαρμοστεί σε ένα απορυθμισμένο πλαίσιο ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου και σε περιβάλλον ακραίας επισφάλειας στην αγορά εργασίας, που τροφοδοτείται, από την εκτεταμένη χρήση μη τυπικών και επισφαλών μορφών απασχόλησης και την υποβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους.

Κι αυτά όλα, παρά την υποχρέωση της Κυβέρνησης να λάβει θετικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, αίροντας τις **παραβιάσεις που ήδη έχουν διαπιστωθεί από τα αρμόδια διεθνή ελεγκτικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης**^[1] (Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ECSR) **και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας** (Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων CEACR^[2]) σε βάρος της Ελλάδας. Οι αποφάσεις αυτές εκδόθηκαν στο πλαίσιο των προσφυγών και καταγγελιών της ΓΣΕΕ από το 2010 έως και το 2024.

Υποβάλλουμε με την παρούσα τις παρατηρήσεις μας σε καίριες διατάξεις του ΣχΝ, με ιδιαίτερη έμφαση σ' αυτές που αφορούν στη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας καθώς και την ετήσια άδεια.

Σημειώνουμε εκ προοιμίου ότι η παραπομπή του ΣχΝ στις τροποποιούμενες διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΚΕΔ) και όχι στις αντίστοιχες διατάξεις των βασικών νόμων είναι αντίθετη στις αρχές της καλής νομοθέτησης, ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι ο με τον ΚΕΔ, χωρίς καμιά θεσμική ενημέρωση και διαβούλευση, κωδικοποιήθηκαν και παγιοποιήθηκαν, αντί να καταργηθούν, διατάξεις νόμων ακόμη και της μνημονιακής περιόδου που θεσπίστηκαν υπό το βάρος της εποπτείας των δανειστών της χώρας.

Ειδικότερα:

A. Χρόνος εργασίας και ετήσια άδεια των εργαζομένων

Δυνατότητα παροχής εργασίας επί 13 ώρες ημερησίως στον ίδιο εργοδότη (άρθρο 6, 14 του ΣχΝ)

Αυτό που ισχύει ήδη για την δυνατότητα παράλληλης απασχόλησης σε περισσότερους εργοδότες επιχειρείται με το ΣχΝ να ισχύσει στον ίδιο εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό όμως **αυξάνεται ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης** στον ίδιο εργοδότη (8ωρο + 1 ώρα υπερεργασία + 4 ώρες υπερωρία). Σήμερα, με το ισχύον δίκαιο ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να απασχολήσει υπερωριακά τον εργαζόμενο **μέχρι 3** ώρες ημερησίως. Με την επικείμενη ρύθμιση του ΣχΝ ο εργαζόμενος θα μπορεί να απασχολείται υπερωριακά **μέχρι 4 ώρες τη μέρα**. Καταστρατηγείται η 11ωρη ημερήσια ανάπαυση, ιδίως αν συνυπολογίσουμε α) τον χρόνο μετάβασης από και προς την εργασία, β) τον χρόνο του διαλείμματος, που η ισχύουσα νομοθεσία δεν θεωρεί χρόνο εργασίας και γ) τον χρόνο προετοιμασίας (σύμφωνα με το άρθρο 20 του ΣχΝ – βλ. παρακάτω). Επισημαίνουμε ότι το 11ωρο της ανάπαυσης είναι απολύτως ανελαστικό, δεδομένου ότι αποτελεί το ακραίο ελάχιστο όριο προστασίας που προβλέπει η Οδηγία 2003/88 ΕΚ, το οποίο με το ΣχΝ παραβιάζεται.

Το επιχείρημα που προβάλλεται, ότι δηλαδή με το ΣχΝ δεν μεταβάλλεται η κατάσταση, αφού ήδη ισχύει η 13ωρη εργασία σε δύο εργοδότες, δεν είναι βάσιμο, δεδομένου ότι:

Η δυνατότητα παροχής εργασίας επί 13ωρο σε δύο εργοδότες, που καθιερώθηκε με το άρθρο 9 του ν. 5053/2023 και είχε προκαλέσει και τότε την έντονη αντίθεση της ΓΣΕΕ, δεν μπορεί να αποτελέσει επιχείρημα για την περαιτέρω χειροτέρευση της υπάρχουσας κατάστασης, που είναι ήδη έντονα προβληματική.

Επισημαίνουμε ότι η εργασία σε δύο εργοδότες αποτελεί (θεωρητικά) επιλογή των εργαζομένων, ενώ η 13ωρη απασχόληση σε έναν εργοδότη θα **συνιστά**

ουσιαστικά υποχρέωσή τους.

Η 9η ώρα ημερήσιας εργασίας (υπερεργασία) είναι ήδη από τον νόμο υποχρεωτική (σημειώνουμε ότι ο θεσμός της υπερεργασίας αποτελεί πρωτοτυπία του Έλληνα νομοθέτη, προκειμένου να αυξάνεται, κατ' επιλογή του εργοδότη, υποχρεωτικά για τον εργαζόμενο ο ημερήσιος χρόνος εργασίας κατά μία ώρα). Οι υπόλοιπες τέσσερις ώρες μετά την 9η (10η, 11η, 12η και 13η), γίνονται υποχρεωτικές για τον εργαζόμενο, αφού, όπως προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 659 παρ. 1 ΑΚ, στην οποία παραπέμπει το άρθρο 6 του ΣχΝ, «*αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη*». Όπως προκύπτει από τη διάταξη αυτή, υπάρχει καταρχήν υποχρέωση του εργαζόμενου να παράσχει επιπλέον εργασία, ενώ μπορεί να την αρνηθεί **μόνο όταν η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη**. Τους λόγους αντίθεσής του να παράσχει επιπλέον εργασία πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος, προκειμένου να αποφύγει τις συνέπειες τυχόν υπερημερίας του ή ακόμη και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του. Ακόμη όμως και αν θεωρηθεί απαραίτητη η συναίνεση του εργαζομένου για υπερωριακή εργασία από τη 10η έως τη 13η ώρα, η «συναίνεση» αυτή συνηθέστατα δεν είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης, δεδομένης της ετεροβαρούς σχέσης εργοδότη-εργαζόμενου, που ενισχύεται και από την επικρατούσα επισφάλεια στην αγορά εργασίας.

Η πρόβλεψη στο άρθρο 14 του ΣχΝ ότι είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που αρνείται την παροχή υπερωριακής απασχόλησης, η οποία δεν είναι νέα στο δίκαιό μας, μπορεί να παρακαμφθεί από τον εργοδότη, ο οποίος έχει την ευχέρεια να προχωρήσει σε καταγγελία, αρνούμενος ότι η απόλυση υπαγορεύθηκε από την άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει υπερωριακή εργασία. Εξάλλου, μετά την κατάργηση του βάσιμου λόγου απόλυσης, ο εργο-

δότης δεν έχει υποχρέωση να αιτιολογήσει την από πλευράς του καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Ακόμη, δεν υπάρχει καμιά προστασία από τυχόν μονομερείς από τον εργοδότη βλαπτικές μεταβολές στους όρους της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων, που δεν συναινούν να εργαστούν 13ωρο ημερησίως, όπως π.χ. μετάθεση, υποβάθμιση, αλλαγή καθηκόντων, παράλειψη προαγωγής κλπ., που είναι πιθανό να ακολουθήσουν την άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει επιπλέον εργασία.

Η προωθούμενη διάταξη επιχειρεί να κανονικοποιήσει την 13ωρη ημερήσια εργασία τη στιγμή που τα στατιστικά στοιχεία επιβεβαιώνουν εδώ και χρόνια την υπεραπασχόληση των Ελλήνων εργαζομένων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2022, οι Έλληνες εργαζόμενοι παραμένουν στην κορυφή με 1.886 ώρες εργασίας ετησίως, ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 1.571 ώρες εργασίας ετησίως».

Οι επιπτώσεις της υπερ-απασχόλησης των Ελλήνων εργαζομένων στην υγεία και την ασφάλεια της εργασίας είναι καταλυτικές και επιβεβαιώνονται από τον αυξανόμενο αριθμό των εργατικών ατυχημάτων. Η προωθούμενη ρύθμιση διευρύνει ακόμη περισσότερο τα περιθώρια για υπέρβαση του εργάσιμου χρόνου, σε βάρος της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, οδηγώντας σε εργασιακή εξουθένωσή τους και διαλύοντας κάθε έννοια προσωπικής και οικογενειακής ζωής τους. Με τα δεδομένα αυτά η ΓΣΕΕ θεωρεί αναγκαία:

- **τη μείωση του του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 37,5 ώρες** χωρίς μείωση αποδοχών
- **την κατάργηση του θεσμού της υπερεργασίας**, ώστε η εργασία πέραν του 8ώρου να θεωρείται και να αμείβεται ως υπερωρία
- **την υπαγωγή στους κανόνες προστασίας του Εργατικού Δικαίου όλων των μη τυπικών εργασιακών σχέσεων** (συμβάσεις έργου, εργαζόμενοι στις πλατφόρμες κλπ.)

- **την αποκατάσταση της στενής έννοιας των «διευθυνόντων υπαλλήλων»**, που διευρύνθηκε νομοθετικά με αποτέλεσμα μεγάλος αριθμός εργαζομένων, που χαρακτηρίζονται «διευθυνόντες» να εξαιρούνται από την εφαρμογή των διατάξεων για το χρόνο εργασίας, ενώ αντίστοιχα οι εργοδότες τους να απαλλάσσονται από κυρώσεις και ελέγχους για την τήρηση των ελάχιστων ορίων προστασίας
- **την προσμέτρηση των διαλειμμάτων στο χρόνο εργασίας:** Με τα νομοθετικά δεδομένα το διάλειμμα δεν μπορεί να καταταγεί στον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, καθόσον οι τελευταίοι δεν έχουν την ελευθερία να καθορίσουν τον χρόνο τους όπως επιθυμούν οι ίδιοι. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι σε μεγάλο αριθμό συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το διάλειμμα χαρακτηρίζεται και προσμετράται ως χρόνος εργασίας. Εξάλλου, σύμφωνα και με το άρθρο 13 της Οδηγίας (άρθρο 181 του ΠΔ 62/2025 – Κώδικα Εργατικού Δικαίου)[3] το διάλειμμα, συνιστά ένα από τα μέτρα προσαρμογής της εργασίας στα ανθρώπινα όρια αντοχής και πρέπει, ως αντισταθμιστικό μέτρο της διάρκειας εργασίας, να προσμετράται στον χρόνο εργασίας.

Δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας και σε εβδομαδιαία βάση (άρθρο 7 του ΣχΝ)

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί σύστημα κατανομής του χρόνου εργασίας που υλοποιείται με το συμπηψισμό αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με τις λιγότερες ώρες μιας άλλης περιόδου. Με προηγούμενες νομοθετικές παρεμβάσεις (άρθρο 59 ν. 4808/2021, άρθρο 28 ν. 5053/2023) ο καθορισμός και η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης ανήκει, ουσιαστικά, στη **διευθυντική εξουσία του εργοδότη**, ο οποίος έχει ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και την αποφυγή πληρωμής υπερεργασίας και υπερωριών. Η προϋπόθεση της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επί-

τευξης 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 πολύ μικρές και μικρο-μεσαίες (ΜμΕ), όπου λόγω του μικρού αριθμού εργαζομένων δεν υπάρχουν σωματεία. Εξάλλου, ποιος εργοδότης θα συμφωνήσει συλλογικά στη διευθέτηση, όταν μπορεί να την εφαρμόσει με ατομική συμφωνία με τον εργαζόμενο;

Στο ισχύον δίκαιο προβλέπονται δύο συστήματα διευθέτησης, σε **εξάμηνη** και σε **ετήσια βάση**.

Το ΣχΝ παρέχει τη δυνατότητα να συμφωνείται διευθέτηση του χρόνου εργασίας και σε **εβδομαδιαία βάση** ενώ κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης μπορεί να χορηγείται εκτός των ήδη προβλεπόμενων (μειωμένων ωρών, ρεπό) και προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Έτσι, στο πλαίσιο της προωθούμενης διευθέτησης σε εβδομαδιαία βάση μπορεί να «συμφωνείται» 10ωρη εργασία τις 4 ημέρες την εβδομάδα και χορήγηση άδειας την 5η ημέρα. Το σύστημα αυτό μπορεί να διαρκέσει έως 12 μήνες. Το σχέδιο που προβάλλεται, ότι δήθεν το μέτρο θα εξυπηρετήσει τους εργαζόμενους γονείς, είναι ατυχές, αφού αγνοεί την πραγματικότητα της ανυπαρξίας ή ανεπάρκειας δημόσιων – δημοτικών δομών φύλαξης και εποπτείας των παιδιών, ιδίως κατά τις ημέρες αυξημένης απασχόλησης των γονέων. Έτσι, το μέτρο αυτό δεν εξυπηρετεί την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως εξαγγέλλεται. Ακόμη, η τετραήμερη 10ωρη εργασία, όπως θεσμοθετείται με το ΣχΝ, ουσιαστικά σημαίνει ότι θα παρέχεται επιπλέον εργασία (υπερεργασία- υπερωρία) χωρίς πρόσθετη αμοιβή, με αντάλλαγμα ρεπό ή επιπλέον ημέρα άδειας. Η οργάνωση του χρόνου εργασίας με διευθετήσεις μικρότερες του εξαμήνου, πχ σε εβδομαδιαία ή και μηνιαία βάση, ουσιαστικά σημαίνει ότι η εργασία προσαρμόζεται απόλυτα στις ανάγκες της επιχείρησης, αντί η τελευταία να προβεί σε προσλήψεις επιπλέον

προσωπικού για την κάλυψή τους. Με τις υπάρχουσες ήδη ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας υπάρχουν κίνδυνοι για την υγεία και ασφάλεια της εργασίας μέσω της υπεραπασχόλησης των εργαζομένων με δεδομένο ότι, σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο, και κατά τη διάρκεια της περιόδου μειωμένης απασχόλησης επιτρέπεται η υπερεργασία και η υπερωριακή απασχόληση του εργαζόμενου με τις προβλεπόμενες προσαυξήσεις (υπερεργασία 20%, υπερωρία 40% η νόμιμη, 120% η παράνομη).

Δυνατότητα επιπλέον απασχόλησης (υπερεργασία, υπερωρία) στην εκ περιτροπής απασχόληση (άρθρο 5 του ΣχΝ)

Όπως είναι γνωστό, εκ περιτροπής θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών, κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Το μέτρο της εκ περιτροπής απασχόλησης υποδηλώνει είτε περιορισμένες ανάγκες προς κάλυψη είτε (σε περίπτωση μονομερούς επιβολής της) περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, η οποία είναι τέτοιας έκτασης και έντασης, ώστε να δικαιολογεί απολύσεις.

Επομένως, η ύπαρξη ανάγκης για παροχή επιπλέον εργασίας με υπερωριακή απασχόληση του εκ περιτροπής εργαζομένου, ακυρώνει την αιτία εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας και επιβάλλει την μετατροπή της σε πλήρη ή και νέες προσλήψεις προσωπικού. Με τη δυνατότητα υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης των εκ περιτροπής εργαζομένων υπονομεύεται η πλήρης απασχόληση και αποτρέπονται νέες προσλήψεις προσωπικού.

Δυνατότητα απεριόριστης κατάτμησης της άδειας και μείωση στο μισό της ελάχιστης διάρκειας του ενός τμήματος της άδειας (άρθρο 9 ΣχΝ)

Το ΣχΝ ορίζει ότι σε περίπτωση κατάτμησης της άδειας το ένα τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει περισσότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών

επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Με το ισχύον δίκαιο η μια τουλάχιστον περίοδος της άδειας, στην περίπτωση κατάτμησης της σε πάνω από δύο περιόδους, πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες. Άρα με το ΣχΝ η ελάχιστη διάρκεια του ενός τμήματος της άδειας, σε περίπτωση κατάτμησης, **μειώνεται στο μισό**.

Με δεδομένο ότι οι «συμφωνίες» για κατάτμηση σε ατομικό επίπεδο μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, που προϋποθέτει η παραπάνω διάταξη, συνηθέστατα δεν αποτελούν προϊόν ελεύθερης βούλησης των εργαζομένων, η πρόβλεψη του ΣχΝ για απεριόριστη κατάτμηση της άδειας θα οδηγήσει σε οριστική ματαίωση του σκοπού της, θα θέσει σε διακινδύνευση την σωματική και ψυχική τους υγεία των εργαζομένων και θα διαλύσει την προσωπική ζωή τους, αφού δεν θα τους επιτρέψει να απολαύσουν επαρκή και συνεχόμενο ελεύθερο χρόνο ανάπαυσης με τις οικογένειές τους.

Απογραφικά η καταχώρηση της ετήσιας άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (άρθρο 8 ΣχΝ) .

Με το ισχύον δίκαιο η καταχώρηση μπορεί να γίνει έως και μια ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της. Σύμφωνα με το ΣχΝ η άδεια θα καταχωρείται πλέον **απογραφικά** μέσα στο πρώτο δεκαήμερο του μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της. Αυτό δυσχεραίνει ουσιαστικά τον έλεγχο πραγματικής χορήγησης της ετήσιας άδειας από τον εργοδότη και τη διαπίστωση τυχόν παραβίασης των υποχρεώσεων των εργοδοτών σε σχέση με την χορήγηση της άδειας. Εκεί κατατείνει, άλλωστε, και η κατάργηση, με το άρθρο 15 του ΣχΝ, της υποχρέωσης των εργοδοτών να επιδεικνύουν κατά τους ελέγχους, μεταξύ άλλων, το βιβλίο αδειών.

Αδικοιολόγητη αποχή 3 ημερών από την εργασία, ως οικειοθελής αποχώρηση του εργαζόμενου. Διευκόλυνση της αζήμιας απαλλαγής των εργοδοτών από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (άρθρο 12 ΣχΝ)

Με το ΣχΝ μειώνεται στις 3 ημέρες (από 5 που ισχύει σήμερα) ο χρόνος αδικοιολόγητης αποχής του εργαζόμενου, που εξομοιώνεται με οικειοθελή αποχώρησή του, αφού περάσουν 2 ημέρες (από 5 που ισχύει σήμερα) από την όχληση (με εξώδικη) του εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να απαλλαγεί αζήμια από τη σύμβαση εργασίας. Η όχληση του εργοδότη στον εργαζόμενο δεν απαιτείται πλέον να αναρτηθεί στο ΕΡΓΑΝΗ, αλλά αρκεί μια υπεύθυνη δήλωση του τελευταίου. Είχαμε ασκήσει κριτική και στην ισχύουσα μορφή του νόμου (που προβλέπει μεγαλύτερες προθεσμίες), αφού σε κάθε περίπτωση η ρύθμιση αποτελεί το εργαλείο απαλλαγής των εργοδοτών από τους εργαζόμενους και μάλιστα χωρίς αποζημίωση ή άλλη συνέπεια.

Με το ΣχΝ, διευκολύνεται ακόμη περισσότερο η λύση της σύμβασης εργασίας αζήμια για τον εργοδότη, αφού το διάστημα των 3 ημερών απουσίας που εισάγει είναι εξαιρετικά μικρό και, σε συνδυασμό με την ελαχιστοποίηση της προθεσμίας (2 ημέρες) από την όχληση του εργοδότη, μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από πλευράς του εργαζόμενου, οδηγώντας σε ταχεία λύση της, χωρίς καμιά συνέπεια για τον εργοδότη.

Υπάρχουν περιπτώσεις, που η απουσία του εργαζόμενου είναι δικαιολογημένη, όταν, ενδεικτικά, οφείλεται σε ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας, πχ ασθένεια, ή σε άσκηση δικαιώματος, πχ επίσχεση εργασίας κ.ά. Σύμφωνα με τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, η παρέλευση ορισμένου χρόνου αποχής από την εργασία δεν μπορεί να εξομοιωθεί με παραίτηση / καταγγελία του εργαζόμενου, **όταν δεν αποδεικνύεται η σαφής βούλησή** του να καταγγείλει τη σχέση εργασίας (βλ. ΟΛΑΠ 32/1988). Συναφώς, θα πρέπει να προηγείται διάγνωση για το

δικαιολογημένο ή μη της απουσίας, η οποία μπορεί να γίνει μόνο από το δικαστήριο. Η χρήση της διάταξης από τους εργοδότες μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικές πρακτικές, που μπορεί να οδηγήσουν τους εργαζόμενους σε απώλεια θέσεων εργασίας τους με fast track διαδικασία.

Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας έως 2 ημερών την εβδομάδα (άρθρο 19 του ΣχΝ)

Με το άρθρο 19 του ΣχΝ παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν εργαζόμενους για την κάλυψη επειγουσών αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως δύο (2) ημερών την εβδομάδα, μέσω ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ταχείας Πρόσληψης». Ο εργαζόμενος λαμβάνει ειδοποίηση για την πρόταση προς σύναψη της σύμβασης μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani», και πρέπει να την αποδεχθεί, μέσω της ίδιας ηλεκτρονικής εφαρμογής, πριν από την έναρξη της απασχόλησης.

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή μπορεί να καταρτιστεί σύμβαση με αντικείμενο την παροχή εργασίας 2 ημερών, που μπορεί να παρασχεθεί, **συνεχόμενα ή μη**, μέσα σε διάστημα μιας εβδομάδας.

Η διατύπωση της διάταξης **«σύμβαση διάρκειας έως δύο (2) ημερών την εβδομάδα»**, μπορεί να δημιουργήσει σύγχυση με την εκ περιτροπής απασχόληση: Εκ περιτροπής θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το χρόνο ή συνδυασμός αυτών **κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας**.

Η σύμβαση των 2 ημερών μπορεί να ενταχθεί στην έννοια της εκ περιτροπής εργασίας **μόνο** αν συμφωνηθεί: α) πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας και β) όταν η εργασία συμφωνείται να παρέχεται 2 ημέρες κάθε εβδομάδα μέσα σε ορισμένο χρόνο που καθορίζεται σε ευρύτερες χρονικές περιόδους (πχ μήνας, εξάμηνο, έτος κ.λπ.).

Επομένως το ΣχΝ εισάγει μια μορφή **ακραίας ευελιξίας** της σύμβασης εργασίας, η οποία εφόσον το ΣχΝ δεν διακρίνει, **μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης ή να αφορά και συμφωνία κατά παραγγελία. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης μπορεί να κάνει χρήση περισσότερων μη τυπικών (επισφαλών) μορφών απασχόλησης.**

Ένα παράδειγμα τέτοιας σύμβασης θα μπορούσε να αφορά παροχή εργασίας για 2 ημέρες μέσα στη βδομάδα (πχ Σάββατο και Κυριακή ή Παρασκευή και Κυριακή κλπ.):

- **είτε** με πλήρες ωράριο 13 ωρών, μαζί με υπερεργασία και υπερωρίες
- **είτε** με μερική απασχόληση πχ 4 ή 6 ωρών με δυνατότητα παροχής πρόσθετης εργασίας (με προσαύξηση 12%). Η πρόσθετη αυτή εργασία μπορεί να παρασχεθεί, αν «συμφωνήσει» ο εργαζόμενος ακόμη και σε ωράριο **όχι συνεχόμενο** με το συμφωνημένο της ίδιας μέρας
- είτε με σύμβαση κατά παραγγελία, στην οποία συμφωνούνται πχ οι ώρες εργασίας των δύο ημερών εργασίας μέσα στην βδομάδα καθώς και ο χρόνος προειδοποίησης του εργαζόμενου, που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των 24 ωρών. Ο εργοδότης μπορεί σύμφωνα με το νόμο να επικαλεστεί περιστάσεις **που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης**. Στην προκειμένη περίπτωση **δεν υπάρχει πλέον υποχρέωση να συμφωνείται ελάχιστος αριθμός αμειβόμενων ωρών εργασίας**, αφού με το άρθρο 22 του ΣχΝ καταργείται α) η υποχρέωση των μερών να συμφωνούν σε ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, β) η εφαρμογή στις συμβάσεις αυτές όλων των προστατευτικών διατάξεων, ιδίως αυτών για το χρόνο εργασίας (ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, διαλείμματα, νυχτερινή εργασία κλπ). Έτσι, οι συμβάσεις «κατά παραγγελία» μεταπίπτουν, με το ΣχΝ σε καθαρές

συμβάσεις «μηδενικών ωρών», χωρίς καμία προστασία για τον εργαζόμενο.

Επομένως ο εργοδότης μπορεί να διατηρεί αζημίως «εφεδρεία» εργαζομένων, χωρίς να υποχρεούται να παρέχει οποιαδήποτε αμοιβή, σε περίπτωση που δεν ειδοποιήσει τελικά τον εργαζόμενο να παρέχει εργασία.

Ευέλικτη προσέλευση κατά 120 λεπτά (2 ώρες) με χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας – χρόνος προετοιμασίας (άρθρο 20 ΣχΝ)

- i) Στις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να «συμφωνείται» εγγράφως μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου ευέλικτη προσέλευση μέχρι χρονικό διάστημα εκατό είκοσι (120) λεπτών ημερησίως. Είναι εμφανής ο κίνδυνος καταχρηστικών πρακτικών υπό το πρόσχημα της «συμφωνίας» εργοδότη – εργαζομένου για ελαστικότητα στην προσέλευση – αποχώρηση από την εργασία, καθώς η «ευελιξία» αυτή δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να μεταβάλλει άτυπα το ωράριο εργασίας και να αφήνει απλήρωτες υπερωρίες.
- ii) **Αφαιρείται από το χρόνο εργασίας ο χρόνος προετοιμασίας.** Ο χρόνος αυτός για τον κλάδο της βιομηχανίας μπορεί να ανέρχεται μέχρι 30 λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και τριάντα (30) λεπτά μετά από τη λήξη της εργασίας. Στις επιχειρήσεις – εργοδότες των υπόλοιπων κλάδων ο χρόνος προετοιμασίας ανέρχεται μέχρι δέκα (10) λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και δέκα (10) λεπτά μετά από τη λήξη της. Ο χρόνος αυτός, σύμφωνα με το ΣχΝ δεν θεωρείται χρόνος εργασίας, με όλες τις συνέπειες για τον εναπομένοντα χρόνο ημερήσιας ανάπαυσης, αφού το 11ωρο γίνεται πλέον διάτρητο.

Κατάργηση ασφαλιστικών εισφορών σε προσαυξήσεις λόγω υπερεργασίας, υπερωρίας και εργασίας

κατά τη νύχτα, Κυριακή και αργίες (άρθρο 68 ΣχΝ)

Οι εργοδότες αποκτούν ένα ακόμη κίνητρο να απασχολήσουν επιπλέον τους ήδη εργαζόμενους στην επιχείρηση, αντί να προχωρήσουν σε προσλήψεις νέων εργαζομένων, αφού με το ΣχΝ οι υπερωρίες, η εργασία τις Κυριακές, αργίες, νύκτα κ.λπ. γίνονται φθηνότερες, ενώ συγχρόνως βλάπτονται οι εργαζόμενοι, αφού μειώνονται τα έσοδα του ΕΦΚΑ από ασφαλιστικές εισφορές. Οι ασφαλιστικές εισφορές αποτελούν «εν ευρεία εννοία μισθό», καθώς συνιστούν στοιχείο του ανταλλάγματος λόγω της παροχής εργασίας, το οποίο (αντάλλαγμα) δεν εξαντλείται στις τακτικές αποδοχές.

Β. Ψηφιακή οργάνωση της εργασίας.

Κατάργηση της υποχρέωσης τήρησης σειράς εγγράφων στο χώρο εργασίας (άρθρο 15 ΣχΝ) και κατάργηση στοιχείων που υποβάλλονται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (άρθρο 16 ΣχΝ)

Με το άρθρο 15 του ΣχΝ καταργείται η υποχρέωση των εργοδοτών να αναρτούν στο χώρο εργασίας πίνακα προσωπικού και πρόγραμμα εργασίας. Καταργείται ακόμη η υποχρέωση των εργοδοτών να τηρούν στο χώρο εργασίας και να επιδεικνύουν ανά πάσα στιγμή κατά τους ελέγχους των Επιθεωρητών Εργασίας το **βιβλίο αδειών**, το **έντυπο των ατομικών συμβάσεων εργασίας** καθώς και τα **εκκαθαριστικά σημειώματα** αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο.

Με το άρθρο 16 του ΣχΝ καταργείται η υποχρέωση των εργοδοτών να υποβάλλουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, τη σύμβαση εργασίας και τις τροποποιήσεις της

Με το ΣχΝ επιχειρείται η υποκατάσταση της ατομικής σύμβασης εργασίας από την «Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης της Εργασίας» (άρθρο 18 ΣχΝ), την οποία αποδέχεται ο εργαζόμενος πριν την έναρξη της εργασίας του με τα νέα ψηφιακά μέσα, τα οποία δεν είναι βέβαιο ότι χειρίζεται απρόσκοπτα, ούτε, σε περίπτωση που είναι αλλοδαπός, αντιλαμβάνεται άμεσα ή/και πλήρως τους όρους τους οποίους αποδέχεται (ψηφιακά)

Η **ατομική σύμβαση εργασίας** περιέχει συνήθως και όρους που δεν αποτυπώνονται στο ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, όπως πχ ειδικότερες συμφωνίες περί συμψηφισμού υπερωριών ή άλλων παροχών στις τυχόν υπέρτερες αποδοχές, περιγραφή και όρους χορήγησης επιδομάτων και λοιπών παροχών (μισθολογικών και μη), από όπου συνάγεται και ο νομικός χαρακτηρισμός τους, τυχόν περιορισμούς ή όρους άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας του εργοδότη κλπ. Κατά συνέπεια, για τη διαπίστωση της τήρησης των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ιδίως όταν διερευνώνται καταγγελίες για μονομερείς από τον εργοδότη βλαπτικές μεταβολές, είναι απαραίτητη η τήρηση των εντύπων συμβάσεων εργασίας και η επίδειξή τους στα όργανα ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας. Εξάλλου, όπως είναι γνωστό, ο έγγραφος τύπος είναι απαραίτητος σε μια σειρά (κυρίως μη τυπικών) μορφών απασχόλησης, όπως πχ στη μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση (άρθρο 38 ν. 1892/1990, άρθρο 113 ΚΕΔ), στην κατάρτιση και την ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου (άρθρο 5 παρ.2 ΠΔ 81/2003, άρθρο 98 ΚΕΔ), στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 124 ν. 4052/2012, άρθρο 125 ΚΕΔ κλπ. Είναι φανερό ότι η τήρηση και η επίδειξη των έντυπων αυτών συμβάσεων εργασίας είναι απαραίτητη, μεταξύ άλλων, και για τον έλεγχο του κύρους των σχετικών συμφωνιών.

Το ίδιο αναγκαία είναι και η τήρηση και επίδειξη των **εκκαθαριστικών** σημειωμάτων, τα οποία πρέπει υποχρεωτικά να αποτυπώνουν την περιγραφή και τη σύνθεση των αποδοχών των εργαζομένων, ώστε να μπορεί να ελεγχθεί η τήρηση των συμβάσεων εργασίας και της εφαρμοστέας σεσ. Αν μάλιστα συνεκτιμηθεί και το γεγονός ότι στα εκκαθαριστικά σημειώματα συχνά οι εργοδότες μεταβάλλουν αυθαίρετα το νομικό χαρακτηρισμό των αποδοχών (όπως πχ, ενδεικτικά, με τον μονομερή χαρακτηρισμό παροχών ως «οικειοθελών και ανακλητών» κλπ.) γίνεται αντιληπτό ότι με την προκείμενη ρύθμιση του ΣχΝ δεν θα μπορούν να ελέγχονται οι καταγγελίες για μονομερείς βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας.

Γ. Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Κύρωση Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας 155 (1981) και 191 (2023) (άρθρα 42-45,47)

Με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων συνδέονται κατ'αρχάς όλες οι προωθούμενες με το ΣχΝ ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων. Κι αυτό γιατί επιδρούν στη συσσώρευση της ψυχικής και σωματικής κόπωσης, που είναι το σύννηθες αίτιο πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων και θανάτων στην εργασία. Παράλληλα υποβαθμίζουν στην πράξη το πραγματικό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, παραβιάζοντας τις απαιτήσεις συμμόρφωσης τόσο στο ενωσιακό όσο και το διεθνές δίκαιο, όπως τη ΔΣΕ 155, που κυρώνεται με το ίδιο ΣχΝ.

Επί της αρχής η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι, εάν και με σημαντική καθυστέρηση, κινείται σε θετική κατεύθυνση η ενίσχυση του εθνικού θεσμικού πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία με την κύρωση της ΔΣΕ 155 (1981), η οποία μάλιστα έχει αναγορευθεί και ενταχθεί στις «θεμελιώδεις» ΔΣΕ. Παρά την τυπική συμμόρφωση σε ικανοποιητικό βαθμό με το ενωσιακό και το διεθνές πλαίσιο, υπάρχει ένα δυσλειτουργικό και αναποτελεσματικό σύστημα ΥΑΕ που εστιάζει περισσότερο στη συμμόρφωση παρά στην αποτελεσματικότητα, ενώ παράλληλα βαίνει αυξανόμενος ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων και συνεχίζει να παραμένει άγνωστος ο αριθμός των επαγγελματικών ασθενειών, λόγω μη καταγραφής τους.

Ενδεικτική επίσης της ενίσχυσης της επισφάλειας είναι η διαγραφή από τις γενικές αρχές που διέπουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών «της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, προκειμένου να μετριάσθει η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία», που περιέχεται στο άρθρο 34 ΣχΝ.

Θεωρούμε άστοχη την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 47 του ΣχΝ, η οποία, αγνοώντας τη διάταξη των άρθρων 2 και 25 του Κώδικα Νόμων για

την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ) για το πεδίο εφαρμογής του και την επέκτασή του με Προεδρικό Διάταγμα, δίνει την εξουσιοδότηση έκδοσης Υπουργικής Απόφασης για τη διατύπωση εξαιρέσεων από το περιεχόμενο της ΔΣΕ 155 (όχι της εφαρμοστικής νομοθεσίας) κλάδων δραστηριότητας ή κατηγοριών εργαζομένων.

Εξίσου άστοχη είναι και η ένταξη χωρίς καμία θεσμική ενημέρωση και διαβούλευση, στη διοικητική κωδικοποίηση της νομοθεσίας όπως αποτυπώθηκε με το νυν ισχύοντα Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΚΕΔ – ΠΔ62/2025), της μείζονος σημασίας νομοθετικής κωδικοποίησης των νόμων για την υγεία και την ασφάλεια, η οποία ψηφίσθηκε από την Ολομέλεια της Βουλής, σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρθρο 76 παρ.6), με ιδιαίτερο νόμο, τον ν. 3850/2010 για τον «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ)». Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να αφαιρεθούν από το περιεχόμενο του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025) όλες οι διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ώστε να ανακτήσει ο Κώδικας Νόμων Υγείας και Ασφάλειας (ν. 3850/2010) την απαιτούμενη κανονιστική του αυτονομία και να τροποποιείται κατάλληλα, τόσο νομοτεχνικά όσο και ουσιαστικά.

Δ. Ρυθμίσεις για την Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρα 50-57 ΣχΝ)

Παραμένουν επίκαιρες οι θέσεις της ΓΣΕΕ, μεταξύ άλλων, για: α) την άμεση επαναλειτουργία του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας και των Περιφερειακών Τμημάτων του, β) τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας για τη συμβολή στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του προγραμματισμού και των αποτελεσμάτων του ελεγκτικού έργου, γ) τον απαιτούμενο συντονισμό με το Υπουργείο Εργασίας και άμεση αντιμετώπιση των προβλημάτων από την έκδοση άτυπων εγκυκλίων και ανακοινώσεων με αντιφατικές ερμηνείες για την εφαρμογή της νομοθεσί-

ας, δ) τη διασφάλιση της απρόσκοπτης πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων και Υγείας και Ασφάλειας στο σύνολο της επικράτειας κλπ.

Σε θετική κατεύθυνση είναι η πρόβλεψη για τη λειτουργία Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης εργασίας καθώς και η μέριμνα για τα οδοιπορικά έξοδα των Επιθεωρητών Εργασίας, που αναγνωρίζει τις δυσκολίες μετακίνησης για το ελεγκτικό τους έργο σε περιοχές που δεν υπάρχει τακτική κάλυψη από μέσα μεταφοράς, όπως είναι τα νησιά. Για λόγους απρόσκοπτης συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες που τους αφορούν, πρέπει να θεσμοθετηθεί **για τους εργαζόμενους η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά την εξέταση καταγγελιών τους σε περίπτωση που εργάζονται ή κατοικούν σε περιοχές που δεν αποτελούν έδρα Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας.**

Ε. Επέκταση της άδειας μητρότητας στην αναδοχή (άρθρο 11 ΣχΝ)

Η προωθούμενη με το άρθρο 11 ΣχΝ επέκταση στους ανάδοχους γονείς της γονικής άδειας, οφείλει να συνοδευθεί και με τη συμπερίληψη της αναδοχής στον ορισμό της γονικής άδειας του άρθρου 229 του ΚΕΔ (άρθρο 26 ν. 4808/2021, όπως ισχύει). Επιπλέον, τόσο στην προωθούμενη ρύθμιση του ΣχΝ, όσο και σε όλες όσες αφορούν τους αναδόχους γονείς (πχ η άδεια φροντίδας/μειωμένο ωράριο του άρθρου 239 η άδεια πατρότητας, του άρθρου 230 ΚΕΔ) είναι ορθότερο να οριστεί ως αφητηρία των αντίστοιχων δικαιωμάτων όχι η ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, αλλά **«η τοποθέτηση του παιδιού στην οικογένεια με οποιονδήποτε τρόπο»**. Με τον τρόπο αυτό τμήμα της γονικής άδειας θα μπορεί να χορηγείται και στο προ της ολοκλήρωσης των διαδικασιών της αναδοχής διάστημα.

ΣΤ. Δημιουργία ψηφιακού μηχανισμού συλλογής στοιχείων για τη διαδικασία καθορισμού του νο-

μοθετημένου κατώτατου μισθού (άρθρα 85-87 ΣχΝ)

Με το ΣχΝ εισάγεται η δημιουργία και λειτουργία στο Υπουργείο Εργασίας ψηφιακού μηχανισμού συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για τον υπολογισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού από το 2026, σύμφωνα με την τρέχουσα διαδικασία, και από το 2028 και μετά, όπου τίθεται σε εφαρμογή το νέο σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του με βάση συντελεστή/αλγόριθμο με τις συγκεκριμένες παραμέτρους που αναφέρει η σχετική διάταξη (άρθρο 6 Ν. 5163/2024, άρθρα 141, 141Α ΚΕΔ).

Η δημιουργία του ψηφιακού μηχανισμού που εισάγει το ΣχΝ, ουσιαστικά, παγιώνει τη διαδικασία του καθορισμού του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου από το κράτος, ενώ την ίδια στιγμή είναι σε εξέλιξη η διαδικασία κατάρτισης από το Υπουργείο Σχεδίου δράσης για την απαιτούμενη από την Οδηγία ΕΕ 2022/2041 αύξηση του ποσοστού κάλυψης από ΣΣΕ (άρθρο 4, άρθρο 5 Ν. 5163/2024). Επειδή η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπεται και από την οικεία Οδηγία και οφείλει να μην είναι προσχηματική και δεδομένου ότι είναι γνωστή η πάγια θέση της ΓΣΕΕ αλλά και εργοδοτικών οργανώσεων για την επαναφορά στους κοινωνικούς εταίρους της αποκλειστικής αρμοδιότητας καθορισμού του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου με την Εθνική Γενική ΣΣΕ, ζητούμε την απόσυρση των σχετικών με τη λειτουργία του μηχανισμού συλλογής και ανάλυσης στοιχείων για την αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού.

Κυρία Υπουργέ, οι ρυθμίσεις του ΣχΝ υποβαθμίζουν σοβαρά την ποιότητα ζωής και εργασίας και θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίοι απειλούνται με εργασιακή εξουθένωση. Εξάλλου, τα ζητήματα του χρόνου εργασίας αποτελούν αντικείμενο ρύθμισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και όχι του κρατικού νομοθέτη. Με δεδομένο ότι για όλα τα παραπάνω ζητήματα θα έπρεπε να προηγηθεί ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος, σας καλούμε έστω και τώρα, πριν τη συ-

ζήτηση του ΣχΝ στις αρμόδιες κοινοβουλευτικές επιτροπές, να ορίσετε συνάντηση με εκπροσώπους της ΓΣΕΕ και των υπόλοιπων κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να σας εκθέσουμε τις απόψεις μας και τους λόγους που επιβάλλουν την απόσυρση των επικείμενων, καταστροφικών για τους εργαζόμενους, μέτρων.

Για τη ΓΣΕΕ

Γιάννης Παναγόπουλος

Νίκος Φωτόπουλος

Πρόεδρος

Γενικός Γραμματέας

[1] European Committee of Social Rights (March 2024): Follow-up to decisions on the merits of Collective Complaints, Findings 2023 (adopted in January 2024) <https://rm.coe.int/findings-2023-en-final/1680b0630c>

European Committee of Social Rights (March 2023, Conclusions 2022 Greece

<https://rm.coe.int/conclusions-2022-greece-e/1680aa984d>

[2] ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

ILO C 1, Direct Request Greece

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NO_RMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:3172430%2C102658

[3] Ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία του με ένα ορισμένο ρυθμό πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιοριστεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις της ασφάλειας και υγείας, ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας.

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ

Δυναμικό παρών των εργαζόμενων στο Συλλαλητήριο της πλατείας Κλαυθμώνος - Η Κοινωνία Έστειλε Ξεκάθαρο Μήνυμα: “Ο Χρόνος Εργασίας Δεν Είναι Εμπόρευμα, Είναι η Ζωή Μας”

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΤΕΤΑΡΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ 1 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ

ΟΧΙ ΣΤΟ 13ΩΡΟ!

Ο χρόνος εργασίας δεν είναι εμπόρευμα ΕΙΝΑΙ Η ΖΩΗ ΜΑΣ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ και ΜΕΙΩΣΗ του ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΡΑ!

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΕΤΑΡΤΗ 1 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ ΠΛ. ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ | ΩΡΑ 11:00



Με μαζική συμμετοχή και παλμό πραγματοποιήθηκε σήμερα το Συλλαλητήριο της ΓΣΕΕ στην Πλατεία Κλαυθμώνος, στο πλαίσιο της 24ωρης Γενικής απεργίας ενάντια στο νέο εργασιακό νομοσχέδιο που επιχειρεί να επιβάλει περαιτέρω ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και υπονόμηση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων.

Χιλιάδες εργαζόμενοι, συνταξιούχοι, άνεργοι, νέοι και νέες έδωσαν δυναμικό παρών, στέλνοντας ηχηρό μήνυμα στην Κυβέρνηση και σε κάθε υπερασπιστή πολιτικών που διαλύουν την εργασία και αποδομούν το κοινωνικό κράτος.

Βασικό σύνθημα του Συλλαλητηρίου ήταν: “Ο Χρόνος Εργασίας Δεν είναι Εμπόρευμα — Είναι η ζωή μας”, ένα μήνυμα που αποτυπώνει τον πυρήνα της αντίδρασης του κόσμου της μισθωτής εργασίας στο εργασιακό νομοσχέδιο που μετατρέπει το ωράριο και την εργασία σε εργαλείο κερδοφορίας εις βάρος της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Μετά την ολοκλήρωση των ομιλιών των εκπροσώπων των εργαζομένων και την πορεία που ακολούθησε, αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ επέδωσε ψήφισμα διαμαρτυρίας στον πρόεδρο της Βουλής και στους εκπροσώπους των κομμάτων.

Η ΓΣΕΕ επισμαίνει για ακόμη μία φορά ότι τα εργασιακά δικαιώματα δεν είναι διαπραγματεύσιμα. Η Κυβέρνηση πρέπει να σταματήσει να νομοθετεί ερήμην της κοινωνίας και πρέπει να αποσύρει όλα τα άρθρα του επίμαχου νομοσχεδίου τα οποία σχετίζονται με τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, καθώς και την ετήσια άδεια αναψυχής και να ανοίξει έναν ουσιαστικό διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους.

Το σημερινό Συλλαλητήριο και η 24ωρη Γενική Απεργία αποτελούν σαφές προειδοποιητικό μήνυμα. Όσο η Κυβέρνηση επιμένει σ’ αυτές τις πολιτικές ο αγώνας θα συνεχίζεται.

Δυναμικά, και αποφασιστικά τα συνδικάτα θα διεκ-

δικούμε αξιοπρέπεια στην εργασία και κατ' επέκταση και στην ίδια τη ζωή μας.

ΓΣΕΕ: Όλοι στο συλλαλητήριο την Τρίτη 14/10 στο Σύνταγμα ενάντια στο υπό ψήφιση ν/σ του Υπουργείου Εργασίας



Καλούμε κάθε εργαζόμενη και εργαζόμενο να λάβει μέρος στην **24ωρη απεργιακή κινητοποίηση του Εργατικού Κέντρου Αθήνας την Τρίτη, 14/10** και στο συλλαλητήριο που αυτό οργανώνει **στο Σύνταγμα στις 11 π.μ.**

- **Ενάντια στο 13ωρο** και στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των όρων εργασίας μας
- Για την πλήρη αποκατάσταση **πλαισίου ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων**, του μόνου δρόμου για τη ριζική βελτίωση των όρων εργασίας και αμοιβής των εργαζόμενων
- **Για τη μείωση του ωραρίου εργασίας τώρα!**

INFO FEST ΓΣΕΕ 2025 Η ΓΣΕΕ Στο Κέντρο της Πόλης – 20/21 Οκτωβρίου στο Μετρό Συντάγματος

Η ΓΣΕΕ φέρνει την ενημέρωση για τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα **στον πιο πολυσύχναστο κόμβο της Αθήνας**, με το **INFO FEST 2025**, μια διήμερη δράση που θα πραγματοποιηθεί **στις 20**

και 21 Οκτωβρίου, από τις **08:00 το πρωί έως τις 19:00 το απόγευμα στην Αίθουσα Πολλαπλών Χρήσεων του Μετρό Συντάγματος.**

Στο κέντρο της πόλης, εκεί που οι πολίτες κινούνται, εργάζονται και επικοινωνούν, η ΓΣΕΕ διοργανώνει ένα **διαδραστικό φεστιβάλ πληροφόρησης και εμπειρίας** που ξεπερνά τον παραδοσιακό χαρακτήρα μιας έκθεσης. Με **digital εργαλεία, flash talks, DJ sets και interactive περιεχόμενο**, το **INFO FEST** έρχεται να μιλήσει για δικαιώματα **με το ρυθμό και τη γλώσσα του σήμερα.**

Η εκδήλωση υλοποιείται με τη συμμετοχή τεσσάρων βασικών δομών της ΓΣΕΕ – του **ΚΕΠΕΑ**, του **ΙΝΕ**, του **ΚΑΝΕΠ** και της **ΕΕΚΕ** – και απευθύνεται **όχι μόνο σε εργαζόμενους**, αλλά σε **όλους τους πολίτες** που θέλουν να γνωρίσουν, να διεκδικήσουν και να κατανοήσουν τα δικαιώματά τους.

Το φεστιβάλ καλύπτει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που αφορούν στην καθημερινότητα του πολίτη. Μιλάμε

INFO FEST
ΓΣΕΕ

#TouchYourRights

✓ Γνωρίε μας
✓ Μάθε για τα δικαιώματά σου!

20-21 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ
Αίθουσα Πολλαπλών χρήσεων,
Μετρό Συντάγματος
08:00 - 19:00

Με την ευγενική υποστήριξη
ΑΘΗΝΑ 984
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



για τα δικαιώματα όπως ζούμε: **με ρυθμό, με αλήθεια, με ενέργεια:**

- **Γνωρίζουμε συμβούλους** που μπορούν να μας βοηθήσουν σε καταγγελίες προϊόντων και υπηρεσιών, στο στήσιμο του επαγγελματικού μας προφίλ, στην «ίση μεταχείριση» στον επαγγελματικό μας χώρο.
- **Αγγίζουμε οθόνες** και μαθαίνουμε μεταξύ άλλων για τις συμβάσεις, για τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, για τον υπολογισμό του δώρου, για την προστασία τραπεζικών λογαριασμών, για τη ρύθμιση χρεών.
- **Με στρογγυλά τραπέζια και ενημερώσεις από ειδικούς** που έχουν σκοπό να προτείνουν στον πολίτη λύσεις για ζητήματα που τον απασχολούν και σχετίζονται με τον χώρο της εργασίας και τα δικαιώματά του: από τα κόκκινα δάνεια, την ακρίβεια και τη στεγαστική κρίση μέχρι το μέλλον της εκπαίδευσης. **Μιλάμε για ένα μέλλον που σε προσκαλεί να το αγγίξεις: #TouchYourRights**

- Γιατί τα δικαιώματά σου δεν είναι κείμενα σε νόμους – **είναι η καθημερινότητά σου**. Το παιδί που θέλεις να μεγαλώσει με ισότητα, το σώμα που δικαιούται υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας, ο τραπεζικός λογαριασμός που δεν πρέπει να δεσμευθεί.

- Έλα να γνωριστούμε.

- Έλα να δεις μια ΓΣΕΕ που εξελίσσεται, που συνδέεται, που **μιλά τη γλώσσα του σήμερα**

- Έλα να μάθεις **για τα δικαιώματά σου**

minisite festival: <https://infofestgsee.gr/>

promo video: <https://www.youtube.com/watch?v=pFcUigCQe20ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ>

INFO FEST ΓΣΕΕ στο Σύνταγμα:
Εκατοντάδες πολίτες
συμμετέχουν, ενημερώνονται,
έρχονται κοντά στα συνδικάτα
και στις δομές τους!

Απολογισμός Δράσεων 2025

Με κεντρικό σύνθημα #touch your rights άνοιξε σήμερα τις πύλες του το INFO FEST ΓΣΕΕ, το ενημερωτικό φεστιβάλ της Συνομοσπονδίας στην καρδιά της Αθήνας, στην Αίθουσα Πολλαπλών Χρήσεων του Μετρό Συντάγματος. Εκατοντάδες πολίτες επισκέφτηκαν το χώρο του φεστιβάλ, έλαβαν έντυπο ενημερωτικό υλικό, «έπαιξαν» με τα ψηφιακά apps και ενημερώθηκαν για εργασιακά, ασφαλιστικά και καταναλωτικά θέματα.

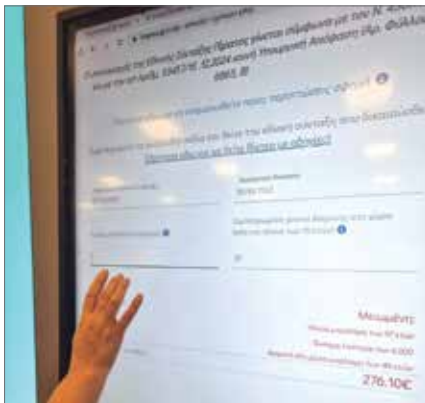
Στόχος του INFO FEST οι πολίτες να γνωρίσουν από κοντά, με ένα δυναμικό και σύγχρονο τρόπο, το έργο της ΓΣΕΕ και των δομών της και τις υπηρεσίες που παρέχονται στους εργαζόμενους, στους άνεργους, στους συνταξιούχους, στους καταναλωτές. Νομικοί σύμβουλοι και εξειδικευμένο προσωπικό δίνουν δια ζώσης απαντήσεις και ενημερώνουν τόσο για τα θέματα κοινού ενδιαφέροντος (Δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα, αποζημιώσεις απόλυσης, ύψος σύνταξης, «κόκκινα» δάνεια, επιμόρφωση και κατάρτιση ανέργων, συμβουλευτική) αλλά και για το

πώς μπορούν οι εργαζόμενοι να ενταχθούν στα σωματεία τους και να ενδυναμώσουν τη δουλειά των συνδικάτων.

Σήμερα, Δευτέρα, πρώτη ημέρα του INFO FEST, πραγματοποιήθηκαν ομιλίες για τον ακατάσχετο λογαριασμό, την ψηφιακή κάρτα εργασίας, την ακρίβεια, το κτίσιμο του επαγγελματικού προφίλ, ενώ θα υπάρξουν σύντομες τοποθετήσεις ειδικών για τον πλασματικό χρόνο ασφάλισης, τη διατροφή και πρόληψη μη μεταδοτικών νοσημάτων. Το απόγευμα θα ακολουθήσει εκδήλωση νομικής πληροφόρησης με τίτλο «πότε και πώς βγαίνω στη σύνταξη, τι ποσό θα πάρω» και θα παρουσιαστεί και η on line εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ για τον υπολογισμό της.

Η ενημερωτική δράση της ΓΣΕΕ θα ολοκληρωθεί για σήμερα στις 7:00 το βράδυ και θα ακολουθήσει dj set αφιερωμένο στη δεκαετία του '80. Το INFO FEST συνεχίζεται και αύριο από το πρωί έως το απόγευμα.





Απολογισμός Δράσεων 2025



Κοσμοσυρροή στο INFO FEST της ΓΣΕΕ στο Σύνταγμα – Σήμερα ολοκληρώνεται η πολύ επιτυχημένη εκδήλωση παρουσίασης του έργου των δομών της Συνομοσπονδίας

Δεύτερη ημέρα του INFO FEST της ΓΣΕΕ στην καρδιά της Αθήνας. Πολύ μεγαλύτερη από χθες η προσέλευση του κόσμου στο χώρο του φεστιβάλ με το έντυπο υλικό να εξαντλείται και τους πολίτες να κατακλύζουν με ερωτήματα για εργασιακά, ασφαλιστικά και καταναλωτικά ζητήματα τους εμπειρογνώμονες των δομών της Συνομοσπονδίας.

Ενδιαφέρουσες εκδηλώσεις με τη συμμετοχή πλήθους συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκαν στο κεντρικό stage του φεστιβάλ. Ξεχώρισαν τα πάνελ για το μέλλον της εκπαίδευσης, τους υπερχρεωμένους δανειολήπτες και τον τρόπο αντιμετώπισης των ει-



σπρακτικών εταιρειών, για τη βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας και για την ίση μεταχείριση στην εργασία.

Όπως και χθες, οι παριστάμενοι ενημερώθηκαν για τα ψηφιακά apps του ΚΕΠΕΑ της ΓΣΕΕ με τα οποία μπορούν να υπολογίσουν τη σύνταξή τους αλλά και το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης, των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, τις άδειες μητρότητας κ.λπ. Όλα αυτά με ένα απλό κατέβασμα των apps τόσο από IOS όσο και από Android.

Το ενημερωτικό φεστιβάλ της ΓΣΕΕ ολοκληρώνεται απόψε με ένα μουσικό αφιέρωμα στην εναλλακτική pop και ροκ σκηνή. Όλες οι εκδηλώσεις του info fest έχουν αναρτηθεί ήδη στο youtube της ΓΣΕΕ και θα κοινοποιηθούν σύντομα σε όλα τα κοινωνικά της δίκτυα.

Η ΓΣΕΕ αποχαιρετά το μεγάλο δημιουργό Διονύση Σαββόπουλο

Η ΓΣΕΕ αποχαιρετά τον Διονύση Σαββόπουλο, έναν από τους σημαντικότερους τραγουδοποιούς που γέννησε η χώρα. Τον άνθρωπο που πάντρεψε την πλούσια λαϊκή μας παράδοση με αισθητικά ρεύματα της Δύσης επηρεάζοντας ισχυρά τα πολιτιστικά πράγματα του τόπου.

Ο Σαββόπουλος, συχνά αποκαλούμενος και ως ο Dylan της Ελλάδας, υπήρξε ο ευαίσθητος τροβαδούρος μιας γενιάς που διψούσε για πολιτική και κοινωνική απελευθέρωση, σε ευθυγράμμιση με τα μεγάλα παγκόσμια κινήματα της δεκαετίας του '60. Ποιος τραγούδησε καλύτερα για τους πόθους και τα όνειρα των νέων, των φοιτητών, των εργαζόμενων από τον δημιουργό του «Φορτηγού», του «Βρώμικου Ψωμιού»; Ποιος εξέφρασε πιο αυθεντικά την οργή του 16άρη που ασφυκτιά μέσα σε ένα κοινωνικό και εκπαιδευτικό πλαίσιο βαθιά συντηρητικό; Το 2018, στο πλαίσιο των εκδηλώσεων για τα 100 χρόνια από την ίδρυσή της, η Συνομοσπονδία συνεργάστηκε μαζί του για μια σειρά συναυλιών ανά την Ελλάδα, με κεντρική στιγμή τη μεγάλη μουσική

εκδήλωση στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών. Η συμμετοχή του δεν αποτέλεσε απλώς καλλιτεχνική επιλογή, αλλά συνειδητή σύνδεση με έναν δημιουργό που, μέσα από το έργο του, προσέγγισε με συνέπεια τα κοινωνικά ζητήματα.

Ένας από τους τελευταίους μεγάλους αποχωρεί. Η ΓΣΕΕ στο πρόσωπό του τιμά τον δημιουργό που εμπνέει, που προκαλεί, που εκπαιδεύει, που αφυπνίζει συνειδήσεις. Τον δημιουργό γέννημα της κοινωνίας.

Η Συνομοσπονδία εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του.

Πώς αμείβεται η εορτή της 28ης Οκτωβρίου

Η ΓΣΕΕ, μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ), www.kepea.gr ενημερώνει τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής της 28ης Οκτωβρίου.

Η 28η Οκτωβρίου περιλαμβάνεται 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.

Φέτος η 28η Οκτωβρίου συμπίπτει με ημέρα Τρίτη, έτσι ισχύουν τα εξής:

α) Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν:

- 1) Όσοι εργάζονται με πενθήμερο σύστημα και δεν απασχοληθούν την Τρίτη 28/10/2025, εάν αμείβονται με ημερομίσθιο, θα λάβουν ένα ημερομίσθιο επιπλέον, ενώ στους αμειβόμενους με μισθό, καταβάλλεται κανονικά ο μηνιαίος μισθός τους.
- 2) Όσοι εργάζονται με εξαήμερο σύστημα και δεν απασχοληθούν την Τρίτη 28/10/2025, εάν αμείβονται με ημερομίσθιο, θα λάβουν κανονικά το αναλογούν ημερομίσθιο (6

ημερομίσθια συνολικά την εβδομάδα), ενώ στους αμειβόμενους με μισθό, καταβάλλεται κανονικά ο μηνιαίος μισθός τους.

β) Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και αργίες, οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν την Τρίτη 28 Οκτωβρίου 2025:

- 1) αν αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται το σύννηδες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.
- 2) αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δικαιούνται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου μισθού τους για όσες ώρες απασχοληθούν.
- 3) εάν παρασχεθεί εργασία σε επιχειρήσεις, που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και για έκτακτο λόγο λειτουργήσουν, με τις νόμιμες διατυπώσεις, την Τρίτη 28/10/2025, τότε για πλήρη απασχόλησή τους οι εργαζόμενοι που αμείβονται με μισθό δικαιούνται πρόσθετης αμοιβής ίσης με το 1/25 του μηνιαίου μισθού τους και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιό τους, προσαυξημένων και στις δύο περιπτώσεις κατά 75% για την εργασία σε ημέρες αργίας. **Η ΓΣΕΕ επισημαίνει τα εξής:**

- Κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική γενικά δραστηριότητα, πλην των εξαιρέσεων που αναφέρονται ρητά στη νομοθεσία. Συνεπώς κατά τις ημέρες αυτές απαγορεύεται η καθ' οιονδήποτε τρόπο απασχόληση των εργαζομένων.
- 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 προσαυξηθείσες της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή Κυριακής, αυτοί υπερισχύουν.
- Οι διατάξεις της νομοθεσίας για την Κυριακή αργία, τις υποχρεωτικές αργίες, το χρόνο εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων και τις εξαιρέσεις από αυτές (ανάλογα με τη δραστηριότητα και τη φύση των εργασιών) περιέχονται στα άρθρα 203-219 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025, Α'121).
- 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 σε περίπτωση επείγουσας ανάγκης (κίνδυνος καταστροφής προϊόντων ή βλάβης εγκαταστάσεων ή υλικών), ύστερα από αναγγελία στην Αστυνομία.
- Για την παράνομη απασχόληση εργαζομένων κατά την Κυριακή ή τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας προβλέπονται σοβαρές ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ. ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΕΙ ΚΑΙ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

ΕΛΤΑ: Οι εργαζόμενοι και οι πολίτες απαιτούν μεταρρυθμίσεις με κοινωνικό πρόσημο και με σεβασμό στα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα

Με ιδιαίτερη ανησυχία οι πολίτες και οι εργαζόμενοι στα ΕΛΤΑ λαμβάνουν γνώση μιας (ακόμη) ελάχιστα μελετημένης «μεταρρύθμισης» που ακολουθεί τον

εύκολο δρόμο, **αυτόν της συρρίκνωσης και της υποχρηματοδότησης.**

Από τις σχεδιαζόμενες αλλαγές φαίνεται ότι **επωφελούνται μόνον οι ανταγωνιστές των ΕΛΤΑ.** Αντιθέτως, πλήττονται καίρια τόσο οι εργαζόμενοι, ορισμένοι εκ των οποίων θα υποχρεωθούν να εγκαταλείψουν τις εστίες τους προκειμένου να μη χάσουν τις δουλειές τους, **όσο και πλατιά κοινωνικά στρώματα** που χάνουν τα τοπικά σημεία αναφοράς και διασύνδεσής τους με τον φορέα.

Την ίδια στιγμή που το κράτος **προικίζει τους ξένους ανταγωνιστές των ΕΛΤΑ με δεκάδες εκατομμύρια**, αφήνει **χωρίς επένδυση και αναπτυξιακό σχεδιασμό το δικό του φορέα** που επί σχεδόν δύο αιώνες συμβάλει ενεργά στην εθνική οικονομία και στην κοινωνία. Υπενθυμίζουμε πως, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, τα **ΕΛΤΑ έχουν την καθολική ευθύνη των ταχυδρομικών υπηρεσιών για τη χώρα**, στερούνται όμως πόρων που προβλέπονται ακόμη και από κοινοτικά κονδύλια για τη χρηματοδότηση και τον εκσυγχρονισμό τους. Η έλλειψη πλάνου, χρηματοδότησης και ενδιαφέροντος **μοιραία θα οδηγήσει έναν πάλαι ποτέ στιβαρό οργανισμό σε μαρασμό** με σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις για τη χώρα και για χιλιάδες πολίτες.

Καλούμε την κυβέρνηση να ακούσει με προσοχή τις προτάσεις που καταθέτουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΛΤΑ. **Προτάσεις γνήσιου εκσυγχρονισμού με μεταρρυθμιστικό πρόσημο αλλά και συνάμα με κοινωνική ευαισθησία.** Οι άνθρωποι, είτε οι εργαζόμενοι, είτε οι ευάλωτοι πολίτες που εξυπηρετούνται από τα ΕΛΤΑ, **δεν είναι απλοί αριθμοί.** Ο σεβασμός στα δημόσια αγαθά, στα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα αποτελεί υποχρέωση κάθε ευνομούμενης πολιτείας.

Η ΓΣΕΕ **στέκεται αταλάντευτα στο πλευρό των εργαζομένων στα Ελληνικά Ταχυδρομεία** προς όφελος του δημόσιου συμφέροντος και των συμφερόντων της κοινωνίας.

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ

Όχι στη δίωξη του μέλους της Διοίκησης της ΓΣΕΕ, Προέδρου του Ε.Κ. Πειραιά και του ΕΝΕΔΕΠ Μάρκου Μπεκρή, όχι στη φίμωση της συνδικαλιστικής δράσης

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη συμπαράστασή της προς το μέλος της Διοίκησης της, Πρόεδρο του Εργατικού Κέντρου Πειραιά και του Σωματίου ΕΝΕΔΕΠ, Μάρκο Μπεκρή, ο οποίος έχει κληθεί σε απολογία σχετικά με κινητοποίηση που πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2024 στο λιμάνι του Πειραιά και είχε ως στόχο την ανάδειξη της εναντίωσης του κόσμου της εργασίας στο έγκλημα στη Γάζα.

Η Συνομοσπονδία επισμαίνει τη σημασία της ελεύθερης και δημοκρατικής συνδικαλιστικής δράσης, η οποία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα όλων των εργαζόμενων και προστατεύεται από το Σύνταγμα και τους νόμους. Η ΓΣΕΕ ζητά να σταματήσει κάθε δίωξη που σχετίζεται με τη συνδικαλιστική δραστηριότητα και επαναλαμβάνει τη θέση της υπέρ της ανεμπόδιστης λειτουργίας των σωματείων και της προστασίας των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

Η ΓΣΕΕ αποχαιρετά τον Κωνσταντίνο Τρικκαίο

Με βαθιά θλίψη η ΓΣΕΕ αποχαιρετά τον Κωνσταντίνο Τρικκαίο, έναν εκλεκτό νομικό, έναν αφοσιωμένο συνεργάτη.

Ο Κωνσταντίνος Τρικκαίος εργάστηκε για πολλά χρόνια στη ΓΣΕΕ ως επικεφαλής της νομικής της υπηρεσίας, προσφέροντας με ευθυκρισία, ευγένεια και εξαιρετική γνώση τις υπηρεσίες του στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Με το ήθος, την επιστημονική του κατάρτιση και την αφοσίωσή του υπήρξε πολύτιμος συμπαρασάτης στους αγώνες της Συνομοσπονδίας. Η πορεία του χαρακτηρίστηκε από ακεραιότη-

τα, διακριτικότητα και βαθιά ανθρωπιά. Ήταν πάντα παρών, με λόγο νηφάλιο αλλά ουσιαστικό, με προσήλωση στο δίκαιο και με αγάπη για τον εργαζόμενο, για τον άνθρωπο. Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στην οικογένεια και στους οικείους του. Ο Κωνσταντίνος Τρικκαίος αφήνει πίσω του μια πλούσια παρακαταθήκη γνώσης, ήθους και προσφοράς.

Η νεκρώσιμη ακολουθία θα τελεστεί την Παρασκευή 7.11.25 στον Άγιο Γεώργιο Καρύτση στις 10:00. Αντί στεφάνων παράκληση της οικογένειας είναι να δοθεί δωρεά στο Σύλλογο Γονιών Παιδιών με Νεοπλασματική Ασθένεια «Η Φλόγα».

Αιτήματα συνδικάτων ενόψει της Συνδιάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Κλίμα COP30 στο Μπελέμ της Βραζιλίας

Η ΓΣΕΕ υποστηρίζει τις Απαιτήσεις της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας για μια Δίκαιη Μετάβαση στη COP30. Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) ανακοινώνει την πλήρη στήριξή της στις σημαντικές απαιτήσεις της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC) εν όψει της COP30, με κεντρικό άξονα τη δίκαιη μετάβαση για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα και παγκοσμίως.



Δέκα χρόνια μετά τη Συμφωνία του Παρισιού, η COP30 αποτελεί κρίσιμη στιγμή για να εξασφαλιστεί ότι η κλιματική δράση είναι δίκαιη, συμμετοχική και προσανατολισμένη στους εργαζόμενους.

Η ΓΣΕΕ τονίζει ότι η COP30, με κεντρικό της άξονα την υλοποίηση (implementation) και την αξιολόγηση της προόδου μετά το Παρίσι, πρέπει να μετατρέψει τις δεσμεύσεις σε συγκεκριμένες πολιτικές που προστατεύουν τους εργαζόμενους.

Η ΓΣΕΕ προσβλέπει στην COP30 ως την ευκαιρία να καθιερωθεί η μετάβαση σε μια κλιματικά βιώσιμη οικονομία, όπου οι θέσεις εργασίας των εργαζόμενων θα προστατεύονται και θα ενισχύονται. Η ΓΣΕΕ αναγνωρίζει την έμφαση της Βραζιλιάνικης Προεδρίας στην κοινωνική ένταξη και στην ενεργό συμμετοχή των τοπικών κοινοτήτων και εργαζόμενων, αξίες που ενσωματώνει η έννοια της συλλογικής κινητοποίησης για κλιματική δικαιοσύνη.

Μεταξύ των βασικών αιτημάτων περιλαμβάνονται:

- Ενσωμάτωση πολιτικών δίκαιης μετάβασης στα εθνικά σχέδια για το κλίμα (NDCs).
- Παροχή επαρκών χρηματοδοτήσεων με στόχο τη στήριξη της προσαρμογής και της απώλειας και ζημίας από την κλιματική αλλαγή, με τη διαμόρφωση παγκόσμιων στόχων προσαρμογής και ανθεκτικότητας που προστατεύουν τους εργαζόμενους σε τομείς ευάλωτους στις κλιματικές επιπτώσεις, χωρίς επιβάρυνση των αναπτυσσόμενων χωρών.
- Άμεση κατάργηση των επιδοτήσεων στα ορυκτά καύσιμα και η δέσμευση για ποιότητα και ασφάλεια των νέων θέσεων εργασίας στην πράσινη οικονομία.
- Διασφάλιση κοινωνικού διαλόγου και ανοιχτής συμμετοχής των εργαζόμενων σε όλες τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικών με το κλίμα.
- Διασφάλιση μεταφοράς τεχνολογίας και ενίσχυσης ικανοτήτων (capacity building) που θα επιτρέψουν στους εργαζόμενους να αποκτήσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη

οικονομία, χωρίς να επιβαρυνθούν οικονομικά.

Παράλληλα, η Γραμματεία Περιβάλλοντος σε θέματα δίκαιης μετάβασης της ΓΣΕΕ έχει προχωρήσει σε σειρά δράσεων, όπως η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σχετικά με τις επιπτώσεις της ενεργειακής μετάβασης, η διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση πολιτικών κοινωνικής προστασίας, καθώς και η ανάδειξη καλών πρακτικών σε βιομηχανικούς κλάδους που πλήττονται από την απανθρακοποίηση. Η ΓΣΕΕ τονίζει ότι μια πραγματικά δίκαιη μετάβαση απαιτεί ισχυρή συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, κυβερνήσεων και εργαζόμενων. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων και η δημιουργία βιώσιμων, ποιοτικών θέσεων εργασίας είναι προϋπόθεση για την επιτυχία της ενεργειακής και οικολογικής μετάβασης στην Ελλάδα.

Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επικοινωνήστε: perivallon@gsee.gr

Επίκαιρα τα αιτήματα του Πολυτεχνείου για τους νέους και τον κόσμο της εργασίας

Η ΓΣΕΕ τιμά την 17η Νοέμβρη, επέτειο της εξέγερσης του Πολυτεχνείου, η οποία αποτέλεσε σύμβολο αγώνα για τη δημοκρατία, την ελευθερία και τα κοινωνικά δικαιώματα. Η θυσία εκείνης της εποχής μας υπενθυμίζει ότι η δημοκρατία και τα κοινωνικά δικαιώματα δεν είναι πάντα δεδομένα, αλλά κατακτώνται μέσα από διαρκή αγώνα.

Το εργατικό κίνημα, σε εξαιρετικά δύσκολες περιστάσεις, στήριξε από την πρώτη στιγμή τον αγώνα των φοιτητών. Χιλιάδες εργαζόμενοι βρέθηκαν στο χώρο του Πολυτεχνείου και συνέδραμαν την φοιτητική εξέγερση κατά του ξενοκίνητου καθεστώτος των συνταγματαρχών. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην πρώτη Συντονιστική Επιτροπή που εξελέγη το απόγευμα της 14ης Νοέμβρη μέσα στο χώρο του Πολυτεχνείου συμμετείχαν δύο εκπρόσωποι των εργατών. Σήμερα, πολλά από τα αιτήματα της γενιάς του Πολυτεχνείου παραμένουν επίκαιρα. Δημόσια

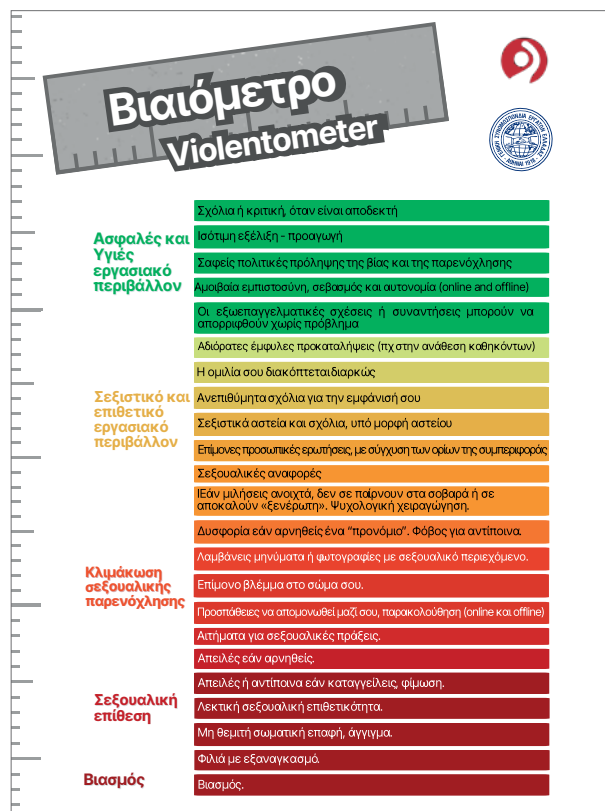
και δωρεάν ποιοτική Παιδεία, εργασία και ζωή με αξιοπρέπεια, κοινωνικά δικαιώματα είναι κοινά πεδία αγώνα για τη νεολαία και για το οργανωμένο κίνημα της εργασίας. Η ιστορική μνήμη είναι οδηγός για τη δράση μας: κάθε εργαζόμενος, κάθε νέος, έχουν δικαίωμα σε ένα καλύτερο αύριο.

Η ΓΣΕΕ καλεί τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, τις νέες και τους νέους, κάθε πολίτη, να συμμετάσχουν την ερχόμενη Δευτέρα στην καθιερωμένη πορεία προς την Αμερικανική Πρεσβεία ως έμπρακτη δήλωση ότι οι αξίες του Πολυτεχνείου παραμένουν ζωντανές και επίκαιρες. Αντιπροσωπεία της Συνομοσπονδίας θα καταθέσει στεφάνι στο χώρο του Πολυτεχνείου.

25η Νοέμβρη Παγκόσμια ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών Τα συνδικάτα δίπλα στα θύματα έμφυλης βίας και παρενόχλησης με ειδικές δράσεις ενίσχυσης της παρέμβασης των σωματείων και το «βιαιόμετρο» ως πρόσθετο εργαλείο υποστήριξης.

Η ΓΣΕΕ στέκεται δίπλα στα θύματα έμφυλης βίας με το σύνολο των Οργανώσεων μελών της δύναμης της σε όλη την επικράτεια. **Συμμετέχουμε ενεργά στο συλλογικό κοινωνικό αγώνα κατά της έμφυλης βίας** και της συγκάλυψης των εγκλημάτων που συνθέτουν τη μαύρη της εικόνα: *ενδοοικογενειακή βία, βιασμός, σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, σεξουαλική κακοποίηση, trafficking, ρατσιστικές επιθέσεις λόγω ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου*. Σε όλα αυτά, τα συνδικάτα εντάσσουμε και την οικονομική βία, **η οποία δυστυχώς στην Ελλάδα εμπεδώθηκε από τα μνημονιακά μέτρα και δυστυχώς συνεχίζει να τροφοδοτείται** από την κρίση του κόστους ζωής, την απορρύθμιση της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, την εργοδοτική αυθαιρεσία με την απειλή της αβεβαιότητας και της ανεργίας που εμπεδώνουν τα στερεότυπα του

κοινωνικού ρόλου των φύλων. Η οικονομική βία αποτελεί τροχοπέδη στον αγώνα της ισότητας για αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και ανατροφοδοτεί τα ήδη υψηλά ποσοστά όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών. Η υποστήριξη και η προστασία των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αλλά και η πρόληψη μέσω της συλλογικής δράσης, αποτελούν σταθερή προτεραιότητα για την οποία εργαζόμαστε και αγωνιζόμαστε:



■ αναδείξαμε τις **έμφυλες συνέπειες των αντεργατικών μέτρων** για την απορρύθμιση της προστασίας του χρόνου εργασίας και της ετήσιας άδειας των εργαζομένων στο πρόσφατο νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας (Ν. 5239/2025) και ζητήσαμε να προωθηθεί **ειδική ρύθμιση για τη δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά την εξέταση των καταγγελλιών εργαζομένων που εργάζονται ή κατοικούν σε περιοχές που δεν αποτελούν έδρα Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας**. Το αίτημά μας αυτό απηχεί πληθώρα καταγγελιών

εργαζομένων κυρίως νησιωτικών, αλλά και ηπειρωτικών περιοχών που καλούνται να επιβαρυνθούν και οικονομικά για την αντιμετώπιση των εργοδοτικών τακτικών για την καθυστέρηση της εξέτασης των καταγγελιών τους, οι οποίες όταν ενέχουν πράξεις παρενόχλησης και βίας είναι ιδιαίτερα δυσχερείς για τα θύματα. Παρά την καίρια πρακτική και κυρίως κοινωνική σημασία του, το αίτημα αυτό αγνοήθηκε, αλλά για εμάς παραμένει προτεραιότητα

- **απευθύναμε κοινή επιστολή στις Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας**, με την οποία διατυπώνουμε έντονη ανησυχία για την πολιτική υποβάθμιση του χαρτοφυλακίου της ισότητας και τη σύγχυση αρμοδιοτήτων ως προς την ευθύνη της πολιτικής ισότητας στην εργασία. Η Συνομοσπονδία τονίζει τον κεντρικό ρόλο των συνδικάτων στη γνώση και στην αποτύπωση της επικρατούσας κατάστασης στο σύνολο της επικράτειας και ζητά **την άρση του αποκλεισμού της από το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας Φύλων**, παράλληλα με την **άμεση επαναλειτουργία των οργάνων θεσμικού κοινωνικού διαλόγου για την ισότητα φύλου στην εργασία και την κοινωνική λογοδοσία της αποτελεσματικότητας των ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας** ως προς τις παράνομες διακρίσεις, την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, τα οποία επί πολλά χρόνια παραμένουν ανενεργά.

Φέτος, για την ενδυνάμωση των εργαζομένων τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο και την κατάλληλη ενίσχυση των εργατικών σωματείων στις παρεμβάσεις τους υπέρ των θυμάτων, **η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας, Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Συνομοσπονδίας:**

- **συνεχίζουμε, ύστερα από τη δημοσίευση το 2024 της κοινής Έκθεσης με το Friedrich Ebert Stiftung για τη Βία και την Παρενόχληση στην εργασία, τις δράσεις ειδικής ενημέρωσης και έμπρακτης ενδυνα-**

μωσης των συνδικαλιστικών εκπροσώπων ως προς το δικαίωμα και την υποχρέωση των εργατικών σωματείων να προχωράμε σε καταγγελίες στις αρμόδιες Αρχές, παρεμβαίνοντας υπέρ ή στο όνομα του θύματος βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Σκοπός είναι η επαγρύπνηση των εργατικών σωματείων ήδη από την κατάθεση των καταγγελιών των θυμάτων βίας και παρενόχλησης να εξετάζονται μαζί με τις άρρηκτα συνδεδεμένες εργασιακές παραβιάσεις, να παρίστανται ταυτόχρονα Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και Υγείας και Ασφάλειας, να μην παρεμποδίζονται τα θύματα από τακτισμούς ως προς την αντιστροφή του βάρους απόδειξης και χορήγησης αναβολών, όπως και από ενέργειες θρασύδειλων θυτών, όπως μπηλύνσεις και αγωγές αποζημιώσεων για συκοφαντική δυσφήμιση

Δίνουμε στη δημοσιότητα το «Βιαιόμετρο» (Violentometer), ένα δυναμικό εργαλείο που σχεδιάστηκε συμμετοχικά από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), για να βοηθά στον έγκαιρο εντοπισμό και την κατάλληλη αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου στον χώρο εργασίας. Με την αυτονόπη εξήγηση ότι βία είναι μία και δεν χρειάζεται μέτρηση, ωστόσο οι συμπεριφορές ή/και οι ενδείξεις βίας που περιέχονται στην αποτύπωση αυτή διευκολύνουν την κατανόηση της κλιμάκωσης, όχι απαραίτητα σε απόλυτη συνέχεια, από τις ουδέτερες απευθύνσεις, οι οποίες μπορούν να συνυπάρχουν ή να ακολουθούνται από προκαταλήψεις ή φαινομενικά ήσσοнос σημασίας συμπεριφορές που, αν αφεθούν χωρίς αντίδραση και έλεγχο, μπορούν να εξελιχθούν σε σοβαρές μορφές παραβιάσεων, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης. **Το εργαλείο αυτό θα συμβάλει στην έγκαιρη, ευκατρία, αναγνώριση και αντιμετώπιση παρενοχλητικών ή βιαιων συμπεριφορών/πράξεων στο εργασιακό περιβάλλον (φυσικό και ψηφιακό) και θα ενισχύσει τον δί-αυλο επικοινωνίας των θυμάτων με τα εργατικά σωματεία για την αποτελεσματική προστασία τους και την κατάλληλη τιμωρία των δραστών.**

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ



Παγκόσμια ημέρα ατόμων με αναπηρία ΓΣΕΕ: «Ωρα για δεσμευτικούς κανόνες, όχι άλλες ευχές»

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία, η ΓΣΕΕ ενώνει τη φωνή της με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ) και την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), ζητώντας τον άμεσο τερματισμό των διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Ο απολογισμός της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) αποκαλύπτει ότι ο αγώνας για την εργασιακή συμμετοχή και την κοινωνική δικαιοσύνη είναι παγκόσμιο και δομικό πρόβλημα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, **μόνο το 51% των ατόμων με αναπηρία συμμετέχουν στην αγορά εργασίας**, έναντι του 75% του συνολικού πληθυσμού. Παράλληλα, **το 29% των ατόμων με αναπηρία ζουν σε κίνδυνο φτώχειας**, σε σύγκριση με το 18% του συνολικού πληθυσμού. Τα νούμερα αυτά υποδεικνύουν μια συστηματική και δομική ανισότητα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε μια «Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία», η

οποία περιλαμβάνει μέτρα για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας, όπως πρωτοβουλίες για εύλογες προσαρμογές και αλλαγή των πρακτικών πρόσληψης. Ωστόσο, **αυτά τα μέτρα παραμένουν απλώς κατευθυντήριες γραμμές**, ενώ βασίζονται στην καλή θέληση των εργοδοτών.

Η ΓΣΕΕ φέρνει στο φως τα συγκλονιστικά στοιχεία που προκύπτουν από το πρώτο Τακτικό Βαρόμετρο της ΕΣΑμεΑ για την ελληνική πραγματικότητα, τα οποία επιβεβαιώνουν και επιδεινώνουν την ήδη ανησυχητική ευρωπαϊκή εικόνα που περιγράφει η ETUC.

Στο ελληνικό πλαίσιο τα δεδομένα είναι ακόμη πιο ανησυχητικά. Σύμφωνα με το Πρώτο Τακτικό Βαρόμετρο Δικαιωμάτων της ΕΣΑμεΑ (Οκτώβριος-Νοέμβριος 2025) που διεξήχθη με 2.716 άτομα με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις:

- **Το 82% των νέων 15-24 ετών δεν έχει εργαστεί ποτέ**
- **Το 49,2% των νέων 25-34 ετών δεν έχει εργαστεί ποτέ**
- **Στο εύρος 35-54 ετών, μόνο το 44,3% εργάζεται**
- **Μόνο το 33% των ατόμων με σοβαρή ανα-**

πηρία είναι ενταγμένο στην αγορά εργασίας:

- **το 56% των μισθωτών ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει εμπόδια προσβασιμότητας στους χώρους εργασίας**
- **Το 25% του δείγματος ζει σε νοικοκυριά με μηνιαίο εισόδημα έως 600 ευρώ**
- **Το 50% των ατόμων με μέτριας έως μεγάλης σοβαρότητας αναπηρία, έχει μηνιαίο ατομικό εισόδημα έως 385 ευρώ**
- **Το 25% των ατόμων έχει εισόδημα από 0 έως 230 ευρώ μηνιαίως**
- **Τα 4 στα 10 άτομα επωμίζονται πρόσθετο κόστος διαβίωσης ανώτερο των 300 ευρώ ανά μήνα**
- **Το 1/5 του δείγματος αντιμετωπίζει δαπάνες που υπερβαίνουν τα 500 ευρώ τον μήνα**

Η ΓΣΕΕ στηρίζει τα αιτήματα της ΕΣΑμεΑ

Στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η ΓΣΕΕ διεκδικεί:

- **Θέσπιση υποχρεωτικών μέτρων** για τη δικαίωση της απασχόλησης και την ισότιμη μεταχείριση στον χώρο εργασίας
- **Κατάργηση των άδικων διακοπών προνοιακών επιδομάτων** σε περίπτωση εργασίας
- **Κατοχύρωση της υπηρεσίας Προσωπικού Βοηθού** και διευρυμένη πρόσβαση σε όλα τα άτομα που τη χρειάζονται
- **Ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας και του επιπέδου διαβίωσης** των ατόμων με αναπηρία
- **Ενεργή κοινοποίηση των δικαιωμάτων** σε τοπικό επίπεδο
- **Καθιέρωση δεσμευτικών νομικών πλαισίων** για την προσβασιμότητα και τη δικαιοσύνη

Δεν υπάρχουν περιθώρια για άλλες καθυστερήσεις. Επιβάλλεται άμεσα η θέσπιση δεσμευτικών μέτρων

τα οποία θα διασφαλίζουν την κοινωνική προστασία και την αξιοπρεπή διαβίωση των ατόμων με αναπηρία.

Κακοκαιρία BYRON: Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων σε συνθήκες ακραίων καιρικών φαινομένων

Σύμφωνα με την επικαιροποίηση του Έκτακτου Δελτίου Επικίνδυνων Καιρικών Φαινομένων της Εθνικής Μετεωρολογικής Υπηρεσίας της 3ης -12-2025, η κακοκαιρία BYRON θα συνεχισθεί την Παρασκευή (05-12-2025) και μέχρι τις πρωινές ώρες του Σαββάτου (06-12-2025) στο μεγαλύτερο μέρος της ανατολικής και νότιας χώρας, με ισχυρές βροχές μεγάλης έντασης και διάρκειας και έντονη κεραυνική δραστηριότητα. Τα φαινόμενα σε πολλές περιοχές θα είναι ισχυρά και θα συνοδεύονται από τοπικές χαλαζοπτώσεις και κατά διαστήματα από πολύ ισχυρούς ανέμους.

Σχετικά έχει εκδοθεί και το από 4-12-2025 Δελτίο Τύπου της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας με οδηγίες για την προστασία των κατοίκων 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 (<https://civilprotection.gov.gr/deltia-typou/neotera-stoiheia-gia-tis-ishyres-brohes-kai-kataigides-poy-ekdilonontai-simera-rempti-04-12-2025>).

Επίσης, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εξέδωσε σύσταση για τη λήψη μέτρων προστασίας των εργαζομένων εξαιτίας της κακοκαιρίας με το από 4-12-2025 Δελτίο Τύπου.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει τα παρακάτω:

- 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

Απολογισμός Δράσεων 2025

λόγω της ακραίας βροχόπτωσης και των συνεπειών της δικαιούνται κανονικά της αποδοχές τους για την ημέρα ή τις ημέρες αυτές της κακοκαιρίας, αρκεί να έχει προηγηθεί τουλάχιστον δεκαήμερη πραγματική εργασία στον εργοδότη τους (άρθρο 657 ΑΚ, άρθρο 10 ΠΔ 62/2025).

- Τυχόν διακοπή των συγκοινωνιών και επικινδυνότητα όλων των δρόμων, και όχι μόνο των κεντρικών οδικών αρτηριών, εξαιτίας της σφοδρής βροχόπτωσης, 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 (άρθρο 656 ΑΚ, άρθρο 9 ΠΔ 62/2025).
- 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».
- Συνεπώς, 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.
- Πέρα από νομικά είναι και λογικά αυτονόητο ότι στις οικοδομικές εργασίες, στις εργασίες σε υπαίθριους χώρους και σε επιχειρήσεις-εργοδότες (συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών πλατφορμών), των πληττόμενων περιοχών που απασχολούν εργαζόμενους διανομείς, τόσο στο χώρο της εστίασης όσο και σε άλλες δραστηριότητες μεταφορών/διανομής αντικειμένων με

δίτροχα οχήματα, πρέπει να είναι υποχρεωτική η παύση των εργασιών αυτών καθ' όλη τη διάρκεια των ημερών που αφορούν τα ακραία καιρικά φαινόμενα. Στην επιχείρηση που λόγω της ασυνήθους σε ένταση βροχόπτωσης 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 (ΑΚ 380).

- 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.
- Υπενθυμίζεται, τέλος, ότι σε περίπτωση τηλεργασίας λόγω συνθηκών, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει τον εξοπλισμό ή να καταβάλλει το επίδομα τηλεργασίας (άρθρο 67. Ν. 4808/2021).

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 τη μη διακινδύνευση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων σε περίπτωση έντονων καιρικών φαινομένων.**

Τονίζουμε ότι **με άτυπες συστάσεις και ανακoinώσεις τα προβλήματα δεν επιλύονται**, αλλά χρειάζεται άμεσα ένα σαφές ρυθμιστικό πλαίσιο και αυστηρές κυρώσεις, βάσει των οποίων να διεξάγονται οι έλεγχοι από την Επιθεώρηση Εργασίας και να δημοσιοποιούνται ακολούθως τα στοιχεία τους.

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 συνδι-

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

ΜΕΤΑΚΙΝΟΥΜΑΣΤΕ ΜΟΝΟ ΟΤΑΝ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟ.

ΔΕΝ ΠΑΡΑΓΓΕΛΝΟΥΜΕ ΟΤΙΔΗΠΟΤΕ ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΚΑΚΟΚΑΙΡΙΑ.

Στήριξη στα δίκαια αιτήματα των αγροτών. Ανάγκη ουσιαστικού διαλόγου για μια υγιή αγροτική πολιτική

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη συμπάραστασή της στους αγρότες της χώρας, οι οποίοι δίνουν το δικό τους αγώνα με στόχο την ικανοποίηση των δίκαιων αιτημάτων τους που αφορούν στην επιβίωσή τους και στην βιωσιμότητα του πρωτογενούς τομέα.

Οι αγρότες αποτελούν κρίσιμο κρίκο της παραγωγικής αλυσίδας και στηρίζουν ουσιαστικά την οικονο-



μία και την κοινωνία. Είναι αναγκαίο η Κυβέρνηση να εξετάσει με σοβαρότητα τις προτάσεις τους και να προχωρήσει σε ουσιαστικό διάλογο, με στόχο την επίτευξη μιας λύσης που θα άρει το υφιστάμενο αδιέξοδο.

Η Συνομοσπονδία τονίζει την ανάγκη να αναπτυχθεί ένας ειλικρινής και παραγωγικός διάλογος μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Ένας διάλογος που δεν θα περιορίζεται στη διαχείριση της κρίσης, αλλά θα οδηγεί στη χάραξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την αγροτική πολιτική της χώρας. Μια στρατηγική που θα στοχεύει στη λήψη μέτρων για τη δημιουργία ενός υγιούς, βιώσιμου και ανταγωνιστικού αγροτικού τομέα, ικανού να ανταποκριθεί στις σύγχρονες ανάγκες και προκλήσεις.

Η ΓΣΕΕ καλεί την Κυβέρνηση να αξιοποιήσει αυτή τη συγκυρία ως ευκαιρία για συνεννόηση, υπευθυνότητα και κοινές λύσεις που θα στηρίζουν τον αγροτικό κόσμο, θα ενισχύουν την παραγωγή και θα προωθούν την κοινωνική και οικονομική σταθερότητα.

Καταβολή Δώρου Χριστουγέννων- Υπολογίστε το με online εφαρμογή

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/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 στην ιστοσελίδα του ή μέσω του app, να υπολογίσουν μόνοι τους το Δώρο Χριστουγέννων που δικαιούνται στο παρακάτω σύνδεσμο: <http://kepea.gr/calcdoro-xristouygennon.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=mwWfYTknnAs>

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 (άρθρα 142-149 Π.Δ. 62/2025, άρθρο 1 Ν. 1082/1980), 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 παραστέθηκε 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 (άρθρο 149 Π.Δ. 62/2025). 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.



Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΚΕΠΕ...App
Όλα σου τα δικαιώματα
με ένα click

Τρόπος αμοιβής αργιών Χριστουγέννων & Πρωτοχρονιάς

www.kepea.gr

Τηλ. 210 00 83 630

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

Απολογισμός Δράσεων 2025

- 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 1-5-2025 μέχρι 31-12-2025. 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 εργάσθηκε ή 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 01/05/2025 έως 31/12/2025.

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 01/05/2025 έως 31/12/2025.

Προσοχή: Σε όλες τις περιπτώσεις το ποσό του δώρου προσαυξάνεται με τον συντελεστή αδειάς 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 21/12/25. 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 της Επιθεώρησης 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.

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-pli-roforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ. ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΕΙ ΚΑΙ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Συνεδρίαση Ολομέλειας Διοίκησης ΓΣΕΕ

Η Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ θα συνεδριάσει την προσεχή Τετάρτη 17 Δεκεμβρίου στις 11 το πρωί στα γραφεία της Συνομοσπονδίας.

Στη συνεδρίαση θα τεθεί επί τάπητος η πρόσφατη συμφωνία της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων για τις Συλλογικές Συμβάσεις.

Την Ολομέλεια μπορείτε να την παρακολουθήσετε

ζωντανά ακολουθώντας το παρακάτω link:

<https://www.youtube.com/live/5oFHVjZXXjY>

Ολομέλεια Διοίκησης της ΓΣΕΕ: «Αφετηρία αγώνων και όχι τερματισμός η συμφωνία για τις συλλογικές συμβάσεις»

Συνεδρίασε σήμερα η Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ στην οποία συζητήθηκε διεξοδικά η πρόσφατη συμφωνία της Συνομοσπονδίας με τους εργοδοτικούς φορείς για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Η Συνομοσπονδία έστειλε σαφές μήνυμα πως οι αγώνες του συνδικαλιστικού κινήματος δεν πρέπει να υποβαθμίζονται. Υπενθυμίστηκε η Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου του 2012, που παρέκαμψε τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, και έγινε αναφορά στη μακρά περίοδο των μνημονίων όπου η ΓΣΕΕ, με κινητοποιήσεις και διεθνείς προσφυγές, άσκησε ουσιαστικές πιέσεις στις αντεργατικές πολιτικές.

«Τίποτα δεν μας χαρίστηκε τόνισε ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γ. Παναγόπουλος . Με τους αγώνες των εργαζομένων ανακοινώθηκαν μέτρα για το στεγαστικό και επιτεύχθηκε η πρόσφατη Κοινωνική Συμφωνία», τόνισε, επισημαίνοντας πως η ενότητα και η επιμονή των συνδικάτων φέρνουν αποτελέσματα και πιέζουν κυβέρνηση και εργοδότες. Η ΓΣΕΕ ξεκαθάρισε ότι η συμφωνία αυτή δεν αποτελεί σημείο τερματισμού. Αντιθέτως, είναι μόνον ένα βήμα – σημαντικό, αλλά όχι αρκετό – και μπορεί να αποτελέσει εργαλείο για νέες κατακτήσεις. «Όταν τα συνδικάτα διεκδικούν, οι εξελίξεις δεν είναι μονόδρομος», σημειώθηκε χαρακτηριστικά. Οι εκπρόσωποι της Συνομοσπονδίας υπογράμμισαν ότι οι εργαζόμενοι δεν συμμερίζονται τους κυβερνητικούς πανηγυρισμούς, αλλά ζητούν συνέχιση των παρεμβάσεων, ουσιαστικές αυξήσεις, πλήρη προστασία εργασιακών δικαιωμάτων και πραγματική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου.

Στο ίδιο πλαίσιο επαναβεβαιώθηκε η πάγια δι-

εκδίκηση της Συνομοσπονδίας: **ο καθορισμός του κατώτατου μισθού να επιστρέψει στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.** «Ο κατώτατος μισθός πρέπει να καθορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους, όχι με υπουργικές αποφάσεις», αναφέρθηκε χαρακτηριστικά. Τέλος, τονίστηκε ότι η διεύρυνση της κάλυψης των κλαδικών συμβάσεων δεν είναι δεδομένη. Η πραγματική μάχη αρχίζει τώρα, στο πεδίο της εφαρμογής και της συνέχειας των διεκδικήσεων, **ώστε ο κόσμος της εργασίας να διεκδικεί πιο αποτελεσματικά, πιο αποφασιστικά.**

Η Διοίκηση κατέστησε σαφές ότι τα συνδικάτα παραμένουν όρθια, με ρεαλισμό αλλά και αποφασιστικότητα, διεκδικώντας αξιοπρεπείς μισθούς, ποιοτικές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας και κοινωνική δικαιοσύνη με συλλογικές συμβάσεις για όλους.

Τρόπος αμοιβής αργιών Χριστουγέννων και Πρωτοχρονιάς

Η ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Συνομοσπονδίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ) ενημερώνει τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα για τον τρόπο αμοιβής των εορτών των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς:

Ημέρες υποχρεωτικής αργίας λόγω εορτών

Οι εορτές των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς, οι οποίες προβλέπονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας από το νόμο (άρθρο 2 ΝΔ 3755/1957, άρθρο 4 ΒΔ 748/1966, άρθρο 42 Ν. 4554/2018, άρθρο 60 Ν. 4808/2021, άρθρα 203,219 ΠΔ 62/2025) είναι οι εξής: η 25η Δεκεμβρίου (Χριστούγεννα), η οποία φέτος συμπίπτει με ημέρα Πέμπτη, η 26η Δεκεμβρίου (δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων), η οποία φέτος συμπίπτει με ημέρα Παρασκευή, η 1η Ιανουαρίου (Πρωτοχρονιά), η οποία φέτος συμπίπτει με ημέρα Πέμπτη και η 6η Ιανουαρίου (Θεοφάνια), η οποία φέτος συμπίπτει με ημέρα Τρίτη.

■ 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.

- Δεν είναι νόμιμος ο συμπηφισμός ημέρας οφειλόμενης ανάπαυσης (ρεπό), με την ημέρα υποχρεωτικής αργίας.
- Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια με αποδοχές.

Αμοιβή ημερών υποχρεωτικής αργίας

■ Για τις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν:

Στις επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, καταβάλλεται, χωρίς κάποια προσαύξηση, το σύννηθες ημερομίσθιο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ σε όσους αμείβονται με μισθό, δεν οφείλεται πρόσθετη αμοιβή, πέραν του μηνιαίου μισθού τους.

Κατ' εξαίρεση, εάν παρασχεθεί εργασία σε επιχειρήσεις, που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και για έκτακτο λόγο λειτουργήσουν, με τις νόμιμες διατυπώσεις, τότε οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που αμείβονται με μισθό δικαιούνται προσαύξηση κατά 1/25 και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ένα ακόμα ημερομίσθιο, επί του ωρομισθίου των οποίων θα υπολογισθεί και η προσαύξηση κατά 75% για την εργασία σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

■ Για τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν:

Στις επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, οι εργαζόμενοι-ες που θα απασχοληθούν δικαιούνται:

1) αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το σύννηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιο τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

2) αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό οφείλεται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται επί του νομίμου ωρομισθίου τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Υπενθυμίζεται ότι για την εργασία άνω των 5 ωρών σε ημέρα Κυριακή υπάρχει υποχρέωση χορήγησης αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) διάρκειας 24 ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της αμέσως επόμενης εβδομάδας. Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και αργίες και έχουν ρεπό σε κάποια από τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας, σύμφωνα με το ισχύον σταθερό πρόγραμμα εργασίας ή από την εφαρμογή κυκλικού συστήματος χορήγησης εβδομαδιαίας ανάπαυσης, δεν δικαιούνται συμπληρωματική ανάπαυση σε άλλη ημέρα. Αν όμως εργαστούν, δικαιούνται, πέραν της προαναφερόμενης αμοιβής, να λάβουν και αναπληρωματική ανάπαυση σε άλλη εργάσιμη ημέρα της επόμενης εβδομάδας. Επισημαίνεται ότι εάν η απασχόληση τόσο των ημερομισθίων, όσο και των επί μηνιαίο μισθό κατά τις παραπάνω ημέρες αργίας είναι πέρα των 40 ωρών, οφείλεται εκτός από την προσαύξηση και πρόσθετη αμοιβή λόγω υπερεργασίας κλπ.

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 21/12/25. 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 ερ-

γοδότη 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 της Επιθεώρησης 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.

Υπολογίστε το Δώρο Χριστουγέννων με online εφαρμογή του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

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

Για εκ περιτροπής εργασίας:

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

ΟΜΟΙΑ Δ.Τ. ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΟΣΙΕΥΤΕΙ ΚΑΙ ΤΟ 2023 ΚΑΙ 2024

Θλίψη για τον πρόωρο χαμό του Θανάση Γκώγκου

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τη θλίψη της για τον πρόωρο χαμό του Θανάση Γκώγκου, πρώην μέλους της Διοίκησης της Συνομοσπονδίας και εκπροσώπου των εργαζομένων στο ΔΣ της ΔΥΠΑ, με πολυετή θητεία στο συνδικαλιστικό κίνημα. Απευθύνουμε τα ειλικρινή μας συλλυπητήρια στους οικείους και στους συντρόφους του.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ - ΕΤΟΣ 2026

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

Η ΣΕΣ (ETUC) μέλος της οποίας είναι η ΓΣΕΕ καταδικάζει την στρατιωτική επέμβαση στη η Βενεζουέλα

Σας κοινοποιούμε την ανακοίνωση της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) που καταδικάζει απερίφραστα την στρατιωτική επέμβαση των ΗΠΑ στη Βενεζουέλα, η οποία παραβίασε τη Χάρτα των Ηνωμένων Εθνών και το Διεθνές Δίκαιο.

Η ΓΣΕΕ ψήφισε και συνυπογράφει την ανακοίνωση, στέκεται στο πλευρό των εργαζόμενων και των συνδικάτων της Βενεζουέλας και στηρίζει κάθε προσπάθεια για την προστασία της δημοκρατίας, των δικαιωμάτων και της ειρήνης.

Ακολουθεί το Δελτίο Τύπου της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) για τη Βενεζουέλα

“Η ΣΕΣ εκφράζει τη βαθιά της ανησυχία για τις στρατιωτικές επιχειρήσεις των ΗΠΑ στη Βενεζουέλα και καταδικάζει την στρατιωτική επέμβαση των ΗΠΑ, η



οποία παραβιάζει τον Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών και το Διεθνές Δίκαιο.

Η ΣΕΣ υποστηρίζει την Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία και την Περιφερειακή της Οργάνωση για την Καραϊβική και την Αμερική και επαναλαμβάνει ότι οι εργαζόμενοι και οι πολίτες δεν πρέπει ποτέ να πληρώνουν το τίμημα της γεωπολιτικής κλιμάκωσης. Το μέλλον της Βενεζουέλας πρέπει να αποφασιστεί από τους ίδιους τους Βενεζουελάνους με δημοκρατικά και ειρηνικά μέσα, χωρίς ξένη παρέμβαση και με ελεύθερα και ανεξάρτητα συνδικάτα ικανά να λειτουργούν χωρίς καταστολή.



Η ΣΕΣ καταδικάζει απερίφραστα κάθε προσπάθεια ξένων δυνάμεων να ασκήσουν πολιτικό ή οικονομικό έλεγχο στη Βενεζουέλα προκειμένου να εξασφαλίσουν πρόσβαση στους φυσικούς πόρους της. Τέτοιες ενέργειες συνιστούν σοβαρή παραβίαση του Διεθνούς Δικαίου, του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών και του δικαιώματος των λαών στην αυτοδιάθεση, και αναπόφευκτα επιδεινώνουν την κοινωνική αδικία, την καταστολή και τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η ΣΕΣ κάνει έκκληση για άμεση προστασία των αμάχων και όλων των κρατουμένων, με απόλυτες εγγυήσεις για νόμιμες διαδικασίες και διαφάνεια. Καλούμε όλα τα μέρη να επιστρέψουν στη διπλωματία και τον διάλογο και επαναλαμβάνουμε ότι η Λατινική Αμερική πρέπει να παραμείνει ζώνη ειρήνης. Το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα εκφράζει την αλληλεγγύη του προς τους εργαζόμενους της Βενεζουέλας και τα συνδικάτα τους και στηρίζει κάθε προσπάθεια για την προστασία των δικαιωμάτων, της δημοκρατίας και της ειρήνης.

Η ΣΕΣ καλεί την ΕΕ να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσει ότι όλοι οι παράγοντες θα συμμετάσχουν σε διάλογο και διαμεσολάβηση χωρίς αποκλεισμούς, με πλήρη σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του Διεθνούς Δικαίου και προστατεύοντας τους πολίτες της ΕΕ.”

Καταδικάζουμε τη βάρβαρη καταστολή εναντίον του ιρανικού λαού

Η ΓΣΕΕ συνυπογράφει την ανακοίνωση της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC) για την κατάσταση στο Ιράν και καταγγέλλει τη συνεχιζόμενη και βάρβαρη κρατική καταστολή σε βάρος των εργαζομένων, των συνδικάτων και συνολικά του ιρανικού λαού. Παράλληλα, καταδικάζει τον αυταρχικό περιορισμό του διαδικτύου και της ελεύθερης πληροφόρησης, που στοχεύει στη φίμωση κάθε φωνής διαμαρτυρίας.



Ο λαός του Ιράν βιώνει μια βαθιά κοινωνική και οικονομική κρίση, με εκτεταμένη φτώχεια, ανεργία, ακρίβεια, διάλυση των δημόσιων υπηρεσιών και συστηματική καταπάτηση θεμελιωδών δικαιωμάτων. Οι εργαζόμενοι σε βασικούς τομείς –όπως οι δημόσιες υπηρεσίες, η εκπαίδευση, η υγεία, ο κλάδος πετρελαίου και φυσικού αερίου, η μεταποίηση, αλλά και η άτυπη οικονομία– πλήττονται ιδιαίτερα και συμμετέχουν όλο και πιο μαζικά σε κινητοποιήσεις, οι οποίες πλέον εξαπλώνονται πέρα από τα μεγάλα αστικά κέντρα.

Αντί για κοινωνικό διάλογο και σεβασμό των διεθνών εργασιακών προτύπων, οι ιρανικές αρχές επιλέγουν συνειδητά τον δρόμο της καταστολής και του αυταρχισμού. Παράλληλα, το θεοκρατικό καθεστώς της Τεχεράνης επιχειρεί να νομιμοποιήσει τη βία και τις διώξεις επικαλούμενη τον Θεό και τη δήθεν «θείκη τάξη», παρουσιάζοντας κάθε κοινωνική και εργατική διεκδίκηση ως απειλή όχι μόνο για την «εθνική ασφάλεια», αλλά και για την ίδια την πίστη. Με αυτόν τον τρόπο, η καταστολή, οι βασανισμοί, οι αυθαίρετες συλλήψεις και οι θανατικές ποινές βαφτίζονται «ηθικό καθήκον», μετατρέποντας τη θρησκεία σε εργαλείο φόβου, φίμωσης και υποταγής ενός ολόκληρου λαού.

Συγκεκριμένα, οι αρχές:

Αντιμετωπίζουν συστηματικά τις εργατικές διαμαρτυρίες, τις απεργίες και τη συλλογική δράση ως απειλές για την «εθνική ασφάλεια», ποινικοποιώντας τη συνδικαλιστική δραστηριότητα και καταστέλλοντας την ελευθερία του λόγου και της

ειρηνικής συνάθροισης. Η πρακτική αυτή συνοδεύεται από υπερβολική βία, μαζική παρακολούθηση, αυθαίρετες συλλήψεις, βασανιστήρια και δικαστική παρενόχληση.

Απαγορεύουν στην πράξη τη λειτουργία ανεξάρτητων συνδικάτων, στερώντας από τους εργαζόμενους το δικαίωμα να ιδρύουν και να συμμετέχουν ελεύθερα σε οργανώσεις της επιλογής τους, κατά κατάφωρη παραβίαση των Συμβάσεων 87 και 98 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Συνδικαλιστές, υπερασπιστές εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και ακτιβιστές αντιμετωπίζουν βαριές ποινές φυλάκισης, βασανιστήρια και, στις πιο ακραίες περιπτώσεις, θανατικές ποινές, απλώς και μόνο επειδή ασκούν τα θεμελιώδη δικαιώματά τους.

Σύμφωνα με αναφορές, από τα τέλη του 2025 η κλιμάκωση των λαϊκών και εργατικών διαμαρτυριών απαντάται με εντατική κρατική καταστολή και χρήση θανατηφόρας βίας, με τραγικό απολογισμό νεκρούς, τραυματίες και χιλιάδες κρατούμενους.

Η ITUC και η ΓΣΕΕ εκφράζουν την πλήρη και αταλάντευτη αλληλεγγύη τους στους εργαζόμενους, στα συνδικάτα και στον δοκιμαζόμενο λαό του Ιράν και καλούν τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), τους μηχανισμούς ανθρωπίνων δικαιωμάτων του ΟΗΕ και τη διεθνή κοινότητα να εντείνουν τον έλεγχο και να ασκήσουν διαρκή πίεση, ώστε να διασφαλιστεί ο σεβασμός των θεμελιωδών εργασιακών, κοινωνικών και δημοκρατικών δικαιωμάτων.

Ενδιάμεση Έκθεση 2025 του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ δίνει σήμερα στη δημοσιότητα την Ενδιάμεση Έκθεση του 2025 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση.

Το πλήρες κείμενο της Ενδιάμεσης Έκθεσης 2025 είναι διαθέσιμο στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/endiamesi-ekthesi-ine->

[gsee-2025-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi](https://www.inegsee.gr) και έχει αναρτηθεί στο site του ΙΝΕ ΓΣΕΕ [inegsee.gr](https://www.inegsee.gr) και της ΓΣΕΕ www.gsee.gr

Βασικά συμπεράσματα και εμπειρικά ευρήματα της Ενδιάμεσης Έκθεσης

- Η Ελλάδα τα τελευταία τρίμηνα καταγράφει υψηλότερους ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης από τον μέσο όρο της ΕΕ, ο οποίος αντανακλά κυρίως τη στασιμότητα των μεγάλων οικονομιών (Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία). Ωστόσο, η επίδοση της Ελλάδας υπολείπεται συγκρίσιμων χωρών. Αρκετές χώρες καταγράφουν σαφώς υψηλότερους ρυθμούς, γεγονός που αποκαλύπτει τη σχετική υστέρηση της ελληνικής οικονομίας.
- Το χάσμα στο επίπεδο ευημερίας μεταξύ Ελλάδας και ΕΕ παραμένει εξαιρετικά υψηλό. Το πραγματικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ στην Ελλάδα ανήλθε το 2019 σε 17.210 ευρώ, έναντι 32.270 ευρώ στην ΕΕ, ενώ το 2024 η απόκλιση παραμένει περίπου στις 14.600 ευρώ. Παρά την ανάκαμψη που σημειώθηκε μετά το 2021, η απόσταση από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο δεν περιορίζεται, γεγονός που δείχνει ότι οι ρυθμοί μεγέθυνσης δεν επαρκούν για ουσιαστική σύγκλιση του βιοτικού επιπέδου.
- Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Ελλάδας σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) ανήλθε από 65,5% του μέσου όρου της ΕΕ το 2019 σε 68,5% το 2024. Παράλληλα, σε σύγκριση με τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, η Ελλάδα υπολείπεται χωρών όπως η Τσεχία (90,6%), η Λιθουανία (87,5%), η Εσθονία (79,0%) και η Πολωνία (78,4%), ενώ συγκρίνεται κυρίως με τη Λετονία (68,4%). Η Ρουμανία (77%) είναι σαφώς σε υψηλότερη θέση από την Ελλάδα, η οποία υπερβαίνει μόνο τη Βουλγαρία (65,9%). Αξίζει να σημειωθεί ότι την περίοδο 2019-2024 η Ελλάδα βελτίωσε τη θέση της κατά μόλις 3

ποσοστιαίες μονάδες, έναντι 11 ποσοστιαίων μονάδων της Βουλγαρίας, γεγονός που καταδεικνύει ασθενέστερη δυναμική σύγκλισης.

- Η διάρθρωση της ζήτησης παραμένει καταναλωκεντρική. Η κατανάλωση των νοικοκυριών αντιστοιχεί στο 67,7% του ΑΕΠ το γ' τρίμηνο του 2025, έναντι 51,1% στην ΕΕ. Οι επενδύσεις αυξάνονται μεν στο 16,9% του ΑΕΠ, αλλά παραμένουν σημαντικά χαμηλότερες από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (21,3%). Παράλληλα, το εμπορικό έλλειμμα διευρύνεται από 0,8% του ΑΕΠ το 2019 σε 3,9% το 2025, αναδεικνύοντας τη χρόνια εισαγωγική εξάρτηση της οικονομίας.
- Η διάρθρωση της επενδυτικής ανάκαμψης που σημειώθηκε τα τελευταία χρόνια δεν ενισχύει την παραγωγικότητα και τον παραγωγικό μετασχηματισμό της οικονομίας. Το μερίδιο των επενδύσεων σε κατοικίες ως προς το σύνολο των επενδύσεων αυξήθηκε από 7,1% το 2019 σε 19,0% το 2025, ενώ οι επενδύσεις σε μηχανολογικό εξοπλισμό μειώνονται από 26,8% σε 21,3% και σε τεχνολογία, πληροφορική και επικοινωνία από 9,3% σε 8,0%. Οι μεταβολές αυτές, που αποτυπώνουν την κατανομή των επενδυτικών πόρων, δεν δημιουργούν συνθήκες ουσιαστικής βελτίωσης των ποιοτικών παραμέτρων του αναπτυξιακού υποδείγματος, αναβάθμισης δεξιοτήτων και δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας.
- Οκτώ και πλέον χρόνια μετά την έξοδο της χώρας από τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής και παρά την επιστροφή της οικονομίας σε θετικούς ρυθμούς μεγέθυνσης, οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας, αν και βελτιωμένες τα τελευταία έτη, συνεχίζουν να απέχουν αρκετά από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ακόμη πιο ανησυχητικό, όμως, είναι το γεγονός ότι η Ελλάδα, εξαιτίας θεσμικών και αναπτυξιακών εμπλοκών που παρουσιάζει, υπολείπεται σημαντικά ακόμη και έναντι κρατών-μελών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων σε μια

σειρά κρίσιμους δείκτες της αγοράς εργασίας και των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων.

- Ενδεικτικά, το γ' τρίμηνο του 2025 το ποσοστό απασχόλησης στη χώρα μας διαμορφώθηκε στο 65,6%, επίπεδο 5,7 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ και 8,5 και 0,8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο του μέσου ποσοστού απασχόλησης στα κράτη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων αντίστοιχα. Το ίδιο διάστημα το ποσοστό υποαπόδοσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, αν και μειώθηκε στο 11,6%, παρέμεινε αρκετά υψηλότερο έναντι του μέσου ποσοστού των κρατών-μελών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (6,2%) και της Βαλκανικής (8%).
- Επιπλέον, το 2024 το ποσοστό των απασχολούμενων στους κλάδους της βιομηχανίας διαμορφώθηκε στη χώρα μας στο 12,2%, οριακά αυξημένο σε σχέση με το 2019, αλλά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο του 2009. Συγκρινόμενη με την αντίστοιχη στα υπόλοιπα υπό εξέταση κράτη-μέλη της ΕΕ, η επίδοση αυτή προκαλεί έντονο προβληματισμό. Ειδικότερα, στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης το αντίστοιχο μέσο ποσοστό ήταν 23,2%, στις οικονομίες των Βαλκανίων 21,6%, ενώ στις χώρες της Περιφέρειας (Ισπανία, Πορτογαλία και Ιταλία) 17,3%. Αντίστοιχες αποκλίσεις εντοπίζονται και όσον αφορά το ποσοστό όσων εργάζονται σε κλάδους της μεταποίησης υψηλής και μέσης προς υψηλή τεχνολογία, καθώς και ευρύτερα σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας.
- Σημαντικές, όμως, είναι και οι αποκλίσεις που αφορούν τις αποδοχές των εργαζομένων. Ειδικότερα, ενώ το 2009 ο μέσος ετήσιος μισθός στη χώρα μας σε όρους PPS (22.107) αντιστοιχούσε στο 91,8% του μέσου ευρωπαϊκού (24.087), το 2019 η αναλογία αυτή μειώθηκε στο 61,2% (18.204 στην Ελλάδα, έναντι 29.738 στην ΕΕ), ενώ το 2024 διαμορφώθηκε ακόμη

Απολογισμός Δράσεων 2026

χαμηλότερα στο 59,1% (21.486 στην Ελλάδα, έναντι 36.382 στην ΕΕ).

- Η εικόνα παραμένει εξίσου προβληματική, αν σταθμίζουμε τις συνολικές αποδοχές των μισθωτών με τις ώρες εργασίας τους. Ειδικότερα, το μέσο ωρομίσθιο των εργαζομένων σε όρους PPS ανερχόταν το 2024 στη χώρα μας σε 11,3, όταν στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης ήταν 15,3, στα κράτη-μέλη των Βαλκανίων 18,1 και στις οικονομίες της Περιφέρειας 20,4.
- Σημειώνεται ότι οι συνθήκες υποαμοιβής των μισθωτών στη χώρα μας σε σχέση με τις υπόλοιπες υπό εξέταση οικονομίες της ΕΕ είναι οριζόντιες, καλύπτοντας σχεδόν όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Ενδεικτικά, το 2024 στους κλάδους της Βιομηχανίας (πλην Κατασκευών) το μέσο ωρομίσθιο σε όρους PPS στην Ελλάδα διαμορφώθηκε σε 14,1, όταν στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης ήταν 15,1, στα κράτη-μέλη των Βαλκανίων 15,2 και στις οικονομίες της Περιφέρειας 21,4. Επίσης, το ίδιο έτος στις υπηρεσίες οι ωριαίες αποδοχές των μισθωτών στην Ελλάδα σε όρους PPS αντιστοιχούσαν μόλις στο 72% του αντίστοιχου μέσου επιπέδου των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, στο 56,5% των κρατών-μελών των Βαλκανίων και στο 54,4% των οικονομιών της Περιφέρειας. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι σημαντικές μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ Ελλάδας και άλλων κρατών-μελών της ΕΕ παρατηρούνται ακόμη και σε κλάδους, στους οποίους η χώρα μας εμφανίζει σχετικά υψηλή συγκέντρωση απασχόλησης, όπως ο κλάδος «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών» και ο κλάδος «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης».
- Οι χαμηλές επιδόσεις που καταγράφει η Ελλάδα σε σχέση με άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ όσον αφο-

ρά την εξέλιξη βασικών ποσοτικών και εισοδηματικών δεικτών της αγοράς εργασίας αντικατοπτρίζονται και σε αντίστοιχες αποκλίσεις σε μια σειρά μεγέθη που αποτυπώνουν το επίπεδο διαβίωσης πολιτών και εργαζομένων. Αν και είναι γεγονός ότι η χώρα μας εμφανίζει πλέον βελτιωμένες επιδόσεις σε αρκετούς δείκτες συνθηκών διαβίωσης, η απόσταση που τη χωρίζει με άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ σε ορισμένους από αυτούς παραμένει μεγάλη, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις η απόσταση αυτή έχει αυξηθεί, παρά το πέρας της οικονομικής κρίσης της δεκαετίας του 2010.

- Ενδεικτικά, το 2024 το ποσοστό των μισθωτών που διαβιούσαν σε συνθήκες υλικής και κοινωνικής στέρσης διαμορφώθηκε στη χώρα μας στο 21% και ήταν με διαφορά το υψηλότερο μεταξύ των 15 επιλεγμένων κρατών-μελών της ΕΕ, ξεπερνώντας κατά 12,6 ποσοστιαίες μονάδες τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Αντίστοιχα, σε σχέση με τα κράτη-μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, το ποσοστό στη χώρα μας ήταν υψηλότερο κατά 16,1 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ σε σχέση με τις οικονομίες της Περιφέρειας κατά 11,8 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο. Μικρότερη (7,6 ποσοστιαίες μονάδες) ήταν η απόκλιση του ποσοστού των μισθωτών στη χώρα μας που διαβιούσαν το 2024 σε συνθήκες υλικής και κοινωνικής στέρσης σε σχέση με τα άλλα κράτη-μέλη της Βαλκανικής.
- Επιπλέον, στην Ελλάδα το 2024 το 18,5% των ατόμων που ζούσαν σε νοικοκυριά με εξαρτώμενα παιδιά δήλωναν ότι αδυνατούσαν να διατηρήσουν επαρκώς ζεστή την οικία τους, έναντι μέσου ποσοστού 12,9% στις οικονομίες της Περιφέρειας και 10,4% στα κράτη-μέλη της Βαλκανικής, τα οποία μάλιστα τα τελευταία δεκαπέντε έτη έχουν καταγράψει αξιοσημείωτη μείωση των αντίστοιχων ποσοστών. Επίσης, το 2024 το ποσοστό του πληθυσμού που ζούσε σε νοικοκυριά με εξαρτώμενα παιδιά και αδυ-

νατούσε να ανταποκριθεί σε μια σειρά πάγιες πληρωμές, όπως ενοίκιο ή δόση δανείου, λογαριασμοί νερού, ηλεκτρικού ρεύματος, δόσεις πιστωτικών καρτών κ.ά. διαμορφώθηκε στο υψηλό 46,6%. Σε σύγκριση με το αντίστοιχο μέσο ποσοστό στα κράτη-μέλη της Βαλκανικής, το ποσοστό αυτό ήταν υψηλότερο κατά 30 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ έναντι εκείνου στις οικονομίες της Περιφέρειας και στα κράτη-μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης υψηλότερο κατά 34,6 και 40,3 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα.

- Από τα στοιχεία προκύπτει ότι στην Ελλάδα παγιώνεται μια τροχιά διαρθρωτικής απόκλισης, όπου οι αυξήσεις της παραγωγής και του ΑΕΠ δεν μεταφράζονται σε ανάλογη βελτίωση των αποδοχών και των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων. Η εξέλιξη αυτή αναδεικνύει ένα δομικό πρόβλημα κοινωνικής και αναπτυξιακής σύγκλισης. Η συστηματική παρακολούθηση, αξιολόγηση και διόρθωση αυτών των αποκλίσεων αποτελεί, κατά την άποψή μας, μείζονα πρόκληση της ασκούμενης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Και αυτό διότι σε μια περίοδο, που σε παγκόσμια κλίμακα διαμορφώνονται νέες ιεραρχίες ισχύος και ανταγωνισμού ως αποτέλεσμα ραγδαίων μεταβολών στο τεχνοοικονομικό υπόδειγμα των οικονομιών, σοβαρών γεω-οικονομικών ανακατατάξεων και ευρύτερων διαρθρωτικών μετασχηματισμών (δημογραφικό, ψηφιοποίηση, κλιματική κρίση κ.ά.), οι εν λόγω αποκλίσεις υπονομεύουν περαιτέρω την εύθραυστη ανθεκτικότητα της ελληνικής οικονομίας, λειτουργώντας ως δυνητικοί καταλύτες μακροοικονομικής και χρηματοπιστωτικής αστάθειας και υποβάθμισης της κοινωνικής ευημερίας.
- Δυνητική εστία μακρο-χρηματοπιστωτικής αστάθειας εξακολουθεί να παραμένει και το στεγαστικό πρόβλημα, το οποίο έχει βρεθεί τα τελευταία χρόνια στο επίκεντρο του δημόσιου

ενδιαφέροντος εξαιτίας, μεταξύ άλλων, της αύξησης που καταγράφουν οι δαπάνες στέγασης. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2024 στην Ελλάδα το ποσοστό δαπανών στέγασης στο διαθέσιμο εισόδημα ανερχόταν στο 35,5%. Η τιμή αυτή, αν και μειωμένη συγκριτικά με το 2019, παραμένει με διαφορά η υψηλότερη μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ. Αξιοσημείωτο είναι ότι τα μονοπρόσωπα νοικοκυριά στην Ελλάδα δαπανούσαν το 51,1% του διαθέσιμου εισοδήματός τους για να καλύψουν τις στεγαστικές τους ανάγκες, ενώ τα τετραμελή νοικοκυριά που αποτελούνται από δύο ενήλικες με δύο εξαρτώμενα παιδιά δαπανούσαν το 34,8% του διαθέσιμου εισοδήματός τους. Οι επιδόσεις αυτές αποτελούν τις χειρότερες επιδόσεις μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ.

- Τονίζεται ότι το 2024 στην Ελλάδα το ποσοστό του πληθυσμού που διαβιούσε σε νοικοκυριά όπου το στεγαστικό κόστος ήταν μεγαλύτερο του 40% του διαθέσιμου εισοδήματός τους (ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης από το κόστος στέγασης) ανερχόταν στο 28,9%. Το ποσοστό αυτό, παρά την αποκλιμάκωσή του σε σχέση με το 2019 (36,2%), παραμένει το υψηλότερο μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ.
- Αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις παρουσιάζει το ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης του κόστους στέγασης ανάλογα με το καθεστώς ιδιοκτησίας της κατοικίας. Το 2024 το ποσοστό αυτό για τους ενοικιαστές ανερχόταν στο 37,4% (τρίτο υψηλότερο στην ΕΕ), ενώ για τα άτομα σε ιδιόκτητη κατοικία, χωρίς δάνειο ή υποθήκη σε εκκρεμότητα, ήταν 25,7% (το υψηλότερο μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ).
- Επιπρόσθετα, το κόστος στέγασης στη χώρα μας έχει δυσανάλογη επίδραση στην ευημερία των πολιτών διαφορετικής εισοδηματικής κατάστασης. Ενδεικτικά, το 2024 για τα άτομα που ανήκαν στο φτωχότερο εισοδηματικό πεμπτημόριο το ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης

του κόστους στέγασης ανερχόταν στο 88,6% (έναντι 27,8% στην ΕΕ), ενώ για τα πλουσιότερα άτομα (5ο εισοδηματικό πεμπτημόριο) στο 1,4% (συγκριτικά με 0,7% στην ΕΕ).

- Σε επίπεδο περιφερειών, το υψηλότερο ποσοστό υπερβολικής επιβάρυνσης από το κόστος στέγασης εμφάνισαν το 2024 οι περιφέρειες Κεντρικής Μακεδονίας (35,7%), Πελοποννήσου (33,1%), Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης (31,9%), Βορείου Αιγαίου (31,7%) και Δυτικής Ελλάδας (31,5%). Στον αντίποδα, το ίδιο έτος τα χαμηλότερα ποσοστά επιβάρυνσης κατέγραψαν οι περιφέρειες Κρήτης (20,4%) και Νοτίου Αιγαίου (23,5%), ακολουθούμενες από τις περιφέρειες Ηπείρου (24,6%), Αττικής (26,5%) και Ιονίων Νήσων (26,9%). Κοντά στον μέσο όρο της χώρας κυμάνθηκαν, τέλος, τα αντίστοιχα ποσοστά στη Θεσσαλία (28%) και στις περιφέρειες Στερεάς Ελλάδας (28,6%) και Δυτικής Μακεδονίας (29,3%). Τονίζεται ότι οκτώ από τις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας κατέγραψαν το 2024 υψηλότερα ποσοστά υπερβολικής επιβάρυνσης του στεγαστικού κόστους έναντι του 2021.

Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων σε συνθήκες ακραίων καιρικών φαινομένων

Η ΓΣΕΕ υπενθυμίζει ότι, σε συνθήκες ακραίων καιρικών φαινομένων, η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί υποχρέωση που απορρέει τόσο από την εργατική νομοθεσία όσο και από τις σχετικές εγκυκλίους των αρμόδιων Υπουργείων.

Σύμφωνα με τις σχετικές εγκυκλίους, οι εργοδότες υποχρεούνται να προσαρμόζουν την οργάνωση της εργασίας και να λαμβάνουν προληπτικά και έκτακτα μέτρα όταν οι καιρικές συνθήκες καθιστούν την εργασία επικίνδυνη, προκειμένου να αποτρέπονται εργατικά ατυχήματα και κίνδυνοι για την υγεία των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ τονίζει ότι:

η προσαρμογή του ωραρίου, η τροποποίηση του τρόπου παροχής εργασίας ή και η προσωρινή αναστολή εργασιών όπου απαιτείται, προβλέπονται ρητά από τις σχετικές οδηγίες των Υπουργείων, η τηλεργασία, όπου είναι εφικτή, καθώς και η αποφυγή άσκοπων μετακινήσεων εργαζομένων συνιστούν βασικά μέτρα προστασίας, οι εργαζόμενοι δεν μπορεί να υφίστανται μισθολογικές απώλειες ή πειθαρχικές κυρώσεις λόγω της εφαρμογής μέτρων προστασίας που επιβάλλονται από ακραία καιρικά φαινόμενα.

Ιδιαίτερη ευθύνη φέρουν οι εργοδότες σε κλάδους με αυξημένη επικινδυνότητα, όπως οι εξωτερικές εργασίες, τα εργοτάξια, οι μεταφορές και οι διανομές, όπου η εφαρμογή των εγκυκλίων και των κανόνων υγείας και ασφάλειας πρέπει να είναι αυστηρή και άμεση.

Η ΓΣΕΕ καλεί την Πολιτεία να προχωρήσει στην εντατικοποίηση των ελέγχων από τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς, ώστε να διασφαλιστεί η πλήρης εφαρμογή των εγκυκλίων και της εργατικής νομοθεσίας.

Η υγεία και η ζωή των εργαζομένων δεν αποτελούν κόστος, αλλά θεμελιώδη υποχρέωση και ευθύνη όλων.

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 τη μη διακινδύνευση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων σε περίπτωση έντονων καιρικών φαινομένων.**

Τονίζουμε εκ νέου ότι **με άτυπες συστάσεις και ανακοινώσεις τα προβλήματα δεν επιλύονται**, αλλά χρειάζεται άμεσα ένα σαφές ρυθμιστικό πλαίσιο και αυστηρές κυρώσεις, βάσει των οποίων να διεξάγονται οι έλεγχοι από την Επιθεώρηση Εργασίας και να δημοσιοποιούνται ακολούθως τα στοιχεία τους.

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 <https://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/>

**ΜΕΤΑΚΙΝΟΥΜΑΣΤΕ ΜΟΝΟ
ΟΤΑΝ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟ.
ΔΕΝ ΠΑΡΑΓΓΕΛΝΟΥΜΕ Ο,ΤΙΔΗΠΟΤΕ
ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΚΙΝΗΣΗ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΚΑΚΟΚΑΙΡΙΑ.**

Να διερευνηθούν σε βάθος τα ακριβή αίτια της τραγωδίας των Τρικάλων

Η ΓΣΕΕ εκφράζει την οδύνη της για τον τραγικό θάνατο εργαζομένων γυναικών και τον τραυματισμό συναδέλφων τους **στο εργοστάσιο της ΒΙΟΛΑΝΤΑ στα Τρίκαλα**, μετά από ισχυρή έκρηξη και την εκδήλωση εκτεταμένης πυρκαγιάς στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Πρόκειται για ένα ακόμη πολύνεκρο εργατικό δυστύχημα, που συγκλονίζει την κοινωνία και **αναδεικνύει με τον πιο δραματικό τρόπο τα διαχρονικά και σοβαρά ζητήματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας**. Η ΓΣΕΕ τονίζει με κατηγορηματικό τρόπο ότι είναι απολύτως αναγκαία η πλήρης, εις βάθος και χωρίς καμία σκιά, διερεύνηση των ακριβών αιτίων της τραγωδίας, με ευθύνη

όλων των αρμόδιων αρχών. **Η κοινωνία, οι εργαζόμενοι και οι οικογένειες των θυμάτων έχουν δικαίωμα να μάθουν την αλήθεια.**

Η Συνομοσπονδία απαιτεί:

- Την πλήρη και σε βάθος διερεύνηση των συνθηκών κάτω από τις οποίες σημειώθηκε το τραγικό συμβάν.
- Την απόδοση ευθυνών όπου αυτές προκύψουν, χωρίς καμία συγκάλυψη.
- Την πλήρη διερεύνηση των όρων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων στο πλαίσιο της συνεχούς λειτουργίας του εργοστασίου.
- Τη διερεύνηση, **εάν η περιοχή καλύπτεται με επαρκώς στελεχωμένο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.**
- Την άμεση σύγκληση του Συμβουλίου για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για τη συζήτηση των συγκεκριμένων προτάσεων της ΓΣΕΕ.

Δεν είναι αποδεκτό, εν έτει 2026, **εργαζόμενοι να χάνουν τη ζωή τους στην εργασία**. Η ανθρώπινη ζωή δεν μπορεί και δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως «**παράπλευρη απώλεια**» της παραγωγικής διαδικασίας.

Η ΓΣΕΕ εκφράζει τα ειλικρινή της συλλυπητήρια στις οικογένειες των θυμάτων και δηλώνει ότι θα παρακολουθεί στενά την εξέλιξη της υπόθεσης, διεκδικώντας δικαιοσύνη και ουσιαστικά μέτρα πρόληψης, **ώστε να μη θρηνήσουμε άλλα θύματα στους χώρους εργασίας.**

Η απώλεια ανθρώπινων ζωών στους χώρους δουλειάς **δεν μπορεί και δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένα ακόμα στατιστικό στοιχείο**. Η προστασία της ζωής και της υγείας των εργαζομένων αποτελεί **αδιαπραγμάτευτη υποχρέωση της Πολιτείας και των εργοδοτών.**

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ



Η μνήμη των Τεμπών παραμένει ζωντανή

Η ΓΣΕΕ τιμά τη μνήμη των θυμάτων της τραγωδίας των Τεμπών, με την 28η Φεβρουαρίου να αποτελεί υπενθύμιση της ανάγκης για διαρκή εγρήγορση, ουσιαστική λογοδοσία και ενίσχυση της ασφάλειας στις μεταφορές και στους χώρους εργασίας, ώστε παρόμοιες τραγωδίες να μην επαναληφθούν.

Η Συνομοσπονδία επισημαίνει ότι η προστασία της ανθρώπινης ζωής και η θωράκιση των δημόσιων υποδομών αποτελούν αδιαπραγμάτευτες προτεραιότητες για την κοινωνία και την Πολιτεία. Η διαλεύκανση των αιτιών και η απόδοση ευθυνών, όπου υπάρχουν, είναι αναγκαίες προϋποθέσεις για την αποκατάσταση του αισθήματος δικαίου και ασφάλειας.

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ημέρας, η ΓΣΕΕ καλεί τους εργαζόμενους να μετέχουν στις συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας που έχει εξαγγείλει ο Σύλλογος Συγγενών Θυμάτων Τεμπών σε πολλές πόλεις της χώρας, υπογραμμίζοντας τη σημασία της ευθύνης και της διαρκούς διεκδίκησης ασφαλών και αξιόπιστων μεταφορών για όλους τους πολίτες.

Επιβάλλεται σεβασμός στη μνήμη των θυμάτων και πολιτικές που θα διασφαλίζουν την προστασία της ζωής και της εργασίας.

Η μνήμη των Τεμπών παραμένει ζωντανή και επιτάσσει ουσιαστικές πράξεις, διαφάνεια και δικαιοσύνη.

Συνέντευξη Τύπου του Προέδρου της ΓΣΕΕ Γιάννη Παναγόπουλου

Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος θα παραχωρήσει Συνέντευξη Τύπου στους εκπροσώπους των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης αύριο Πέμπτη, 12/2, και ώρα 11:30 π.μ.

Η συνέντευξη θα λάβει χώρα στο αμφιθέατρο της Συνομοσπονδίας (Πατησίων 69 και Αινιάνος 2).



ΜΑΡΤΙΟΣ

Άνω του 20% οι αυξήσεις στο χώρο των ζαχαρωδών με τη νέα ΣΣΕ- προϊόν της κοινωνικής συμφωνίας



Στο πλαίσιο της κοινωνικής συμφωνίας υπεγράφη σήμερα η πρώτη κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους στις βιομηχανίες ζαχαρωδών στην οποία περιλαμβάνονται 2.000 επιχειρήσεις και περίπου 23.000 εργαζόμενοι.

Την εν λόγω συλλογική σύμβαση υπέγραψαν από την πλευρά των εργαζομένων η ΠΟΕΕΤ, συνεπικουρούμενη από την ΓΣΕΕ, και από την πλευρά των εργοδοτών η ΕΒΒΖΕ και ο ΣΕΒ. Η τριετής κλαδική συλλογική σύμβαση προβλέπει σωρευτικά αυξήσεις άνω του 20% έως και τον Δεκέμβριο του 2028, τη διατήρηση των επιδομάτων που προβλέπει η εργατική νομοθεσία καθώς και προσαύξηση 20% για τους εργαζόμενους που απασχολούνται ως αρχιτεχνίτες στον κλάδο!

Με την υπογραφή της συμφωνίας αποδεικνύεται έμπρακτα ότι το νέο θεσμικό πλαίσιο που προήλθε από τον πολύμηνο κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων λειτουργεί υπέρ των συμφερόντων των εργαζομένων και παράγει ουσιαστικά αποτελέσματα σε ένα σύγχρονο περιβάλλον συνεννόησης και συνεργασίας.

Τα συνδικάτα- μέλη της ΓΣΕΕ, ακόμα και την σκληρή

εποχή των μνημονίων, διατήρησαν ζωντανό τον θεσμό των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τώρα με την κοινωνική συμφωνία δικαιώνεται ο αγώνας αυτός που δώσαμε διαχρονικά. Η υπογραφή της εν λόγω σύμβασης είναι το αποτέλεσμα της επιμονής και των αγώνων μας για την επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ δήλωσε τα εξής:

«Με την υπογραφή της ΣΣΕ των εργαζομένων στα ζαχαρώδη ανοίγει ένας νέος κύκλος κλαδικών συμβάσεων που επεκτείνονται σε όλους τους εργαζόμενους στον κάθε κλάδο. Χωρίς τον βραχνά της μετενέργειας οι κλαδικές Ομοσπονδίες μέλη της ΓΣΕΕ οφείλουν να αγωνιστούν και να πετύχουν ικανοποιητικές ΣΣΕ οι οποίες, πέραν του ότι θα βγάλουν εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενους από τον «κορσέ» του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτερου μισθού, θα οδηγούν σε καλύτερες αμοιβές που θα ωθούν το σύνολο των αμοιβών προς τα πάνω. Η ΓΣΕΕ θα βρεθεί στο πλευρό τους.

Στις επόμενες εβδομάδες, όταν μεγάλοι κλάδοι (πχ επισιτισμός, βιομηχανίες μετάλλου κ.α.) βρεθούν μετά από πολλά χρόνια με ΣΣΕ, καθώς με την επικουρία της ΓΣΕΕ καθίστανται υποχρεωτικές και θα καλύπτουν χιλιάδες εργαζόμενους, οι λαλίστατοι αρνητές των πάντων θα πρέπει να δώσουν εξηγήσεις στους εργαζόμενους που με περίσσιο θράσος προσπάθησαν να εξαπατήσουν, υποβαθμίζοντας την αξία του κοινωνικού διαλόγου και κυρίως της κοινωνικής συμφωνίας, η οποία βοηθά στην αποκατάσταση του συλλογικού εργατικού δικαίου το οποίο είχε κατακρημνισθεί με τους μνημονιακούς νόμους.»

8η Μάρτη 2026, Παγκόσμια Ημέρα Γυναίκας

Η ισότητα φύλου δεν είναι προνόμιο, ούτε παροχή του Κράτους και των εργοδοτών αλλά θεμελιώδες



δικαίωμα. Φέτος, εν μέσω πολέμου, παγκόσμιας ανησυχίας και διαρκούς καταπάτησης στοιχειωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου, η 8η του Μάρτη, Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, **πασχίζει να βρει στο δημόσιο λόγο το χώρο που αντιστοιχεί στον αγώνα των γυναικών για ισότητα.** Στη χώρα μας, ωστόσο, «ανάσα» στην κεντρική για την ισότητα έννοια της δικαιοσύνης, που δεν έχει δώσει ακόμα η τραγωδία των Τεμπών, έδωσε η ιστορική απόφαση του Πενταμελούς Εφετείου Κακουργημάτων Αθηνών για την εγκληματική οργάνωση «Χρυσή Αυγή» που προβλέπει την καταδίκη όλων των κατηγορουμένων, οι οποίοι, μεταξύ άλλων, **επέδειξαν ρατσιστική δράση σε βάρος θυμάτων με «διαφορετικά» χαρακτηριστικά.**

Για τη ΓΣΕΕ το μήνυμα για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας είναι διαχρονικό και αναλλοίωτο: Η ισότητα φύλου δεν είναι προνόμιο, ούτε παροχή του Κράτους και των εργοδοτών **αλλά θεμελιώδες δικαίωμα, που κατακτήθηκε μέσα από αγώνα.**

Για τα συνδικάτα η διεκδίκηση της ισότητας και της αξιοπρέπειας μέσα από τη συλλογική δράση και η

ανάδειξη των στοιχείων της πραγματικότητας **είναι δικαίωμα, το οποίο οφείλουν να διεκδικούν και υποχρέωση, την οποία οφείλουν να τηρούν.**

Η πραγματικότητα είναι ότι στην Ελλάδα του 2026 **η ισότητα φύλου αποτελεί αντικείμενο απόλυτου ελέγχου από το Κράτος,** υποβαθμισμένο ως τμήμα της πολιτικής για την οικογένεια. Υπό την ιδιότητα μάλιστα του κράτους μέλους της ΕΕ, η Ελλάδα δεν έχει να επιδείξει μέριμνα για τη διαμόρφωση πολιτικών μέσω του κοινωνικού διαλόγου, **καθώς δεν λειτουργεί καμία σταθερή θεσμική δομή για την ισότητα φύλου στην εργασία,** ενώ παράλληλα **υπάρχει εξαίρεση της θεσμικής συμμετοχής των συνδικάτων** από το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας Φύλων, από τις ομάδες εργασίας για την ενσωμάτωση της νομοθεσίας της ΕΕ για την ισότητα, από τη διαδικασία θέσπισης των κριτηρίων για τη χορήγηση του «σήματος ισότητας» και τον πρόσφατα θεσπισμένο «εθνικό δείκτη διαφορετικότητας».

Η πραγματικότητα από τη δράση και τα στοιχεία της Γραμματείας Ισότητας, Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ, των Ομοσπονδιών, των

Εργατικών Κέντρων, των πρωτοβάθμιων σωματείων σε πανελλαδικό επίπεδο είναι ότι στην Ελλάδα του 2026:

- **οι νεοπροσλαμβανόμενες ή οι νέες εργαζόμενες με ευέλικτες συμβάσεις** που γίνονται μπότερες δεν δικαιούνται επίδομα μητρότητας λόγω έλλειψης απαιτούμενων ενσήμων ούτε την 9μηνη ειδική παροχή μητρότητας,
- **οι απασχολούμενες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου** μόλις αποκτήσουν παιδί «τιμωρούνται» με τη μη ανανέωση των συμβάσεών τους,
- **το χάσμα αμοιβών (13,5%)** είναι ακόμα μεγαλύτερο λόγω της υποδήλωσης των ειδικοτήτων και των ωρών εργασίας που απασχολούνται οι γυναίκες,
- **τα εργατικά ατυχήματα, ιδιαίτερα στις γυναίκες,** είναι πολύ περισσότερα από τα δηλωμένα,
- **οι επαγγελματικές ασθένειες, ιδιαίτερα στις γυναίκες,** είναι αδήλωτες,
- **είναι αδιανόητα αλλά πραγματικά** τα εμπόδια παρουσίας στην Επιθεώρηση Εργασίας για τις εργαζόμενες σε νησιά, υποβολής της καταγγελίας για βία και παρενόχληση υποχρεωτικά στα ελληνικά για τις αλλοδαπές εργαζόμενες, υποχρεωτικού διαχωρισμού της καταγγελίας για παρενόχληση/βία από τα δεδομένα της παραβίασης των λοιπών εργασιακών όρων με τους οποίους συνδέεται άμεσα.

Όλα τα παραπάνω βέβαια είναι ενδεικτικά. Όπως επίσης «ενδεικτική» είναι η υπόθεση εργαζόμενης νέας μητέρας, η οποία προσήλθε με το βρέφος της λόγω θηλασμού και μη δυνατότητας φροντίδας από άλλο πρόσωπο, **στην οποία δεν ανανεώθηκε η σύμβαση ορισμένου χρόνου, ούτε δηλώθηκε η γονική άδεια που ζήτησε με αποτέλεσμα να χάσει έστω και τις ελάχιστες αποδοχές που καταβάλλονται από τη ΔΥΠΑ,** ενώ αντιμετώπισθηκε με ιδιαίτερα απαξιωτική συμπεριφορά που είχε επίπτωση στην υγεία της. Αυτή η εργαζόμενη ζήτησε και έλαβε αρνητική απάντηση στο αίτημά της

να συζητηθούν μαζί οι καταγγελίες της παρενόχλησης, της μη αναγγελίας της γονικής της άδειας, της στέρσης των αποδοχών και της μη ανανέωσης της σύμβασής της λόγω της δυσκολίας πολλαπλής παρουσίας. Η Γραμματεία Ισότητας της ΓΣΕΕ αναμένει με ιδιαίτερη προσοχή την εξέλιξη της καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας. Αναμένουμε, επίσης, εξηγήσεις γιατί καθυστερεί η υλοποίηση του αιτήματός μας να προωθηθεί η ειδική ρύθμιση που η Συνομοσπονδία έχει προτείνει για την ψηφιακή δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά την εξέταση των καταγγελιών εργαζομένων που εργάζονται ή κατοικούν σε περιοχές που δεν αποτελούν έδρα Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας, όπως και του Συνηγόρου του Πολίτη, στις περιπτώσεις, όπως της άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου ή της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης που προβλέπεται η υποχρεωτική κοινοποίηση σε αυτόν των υποθέσεων.

Με απόλυτη ευθύνη και ετοιμότητα, η ΓΣΕΕ έχει στη διάθεση των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης και στα θέματα ισότητας, παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Τη Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Ενημέρωσέ μας ότι έχεις προσφύγει στις Αρχές για διάκριση σε βάρος σου, βία και παρενόχληση στην εργασία στο isotita@gsee.gr

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-plioproforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Ισότητα στην εργασία – Σεβασμός στην αξιοπρέπειά μας

ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Διεθνών Σχέσεων

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, ως ανώτατη τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, αντιμετωπίζει τη διεθνή συνδικαλιστική δράση ως στρατηγικό και αναπόσπαστο πεδίο αγώνα για την υπεράσπιση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Μέσα από συστηματική δράση, προβάλλει και υπερασπίζεται τις θέσεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, παρεμβαίνοντας ενεργά απέναντι σε πολιτικές λιτότητας, απορρύθμισης της εργασίας και υπονόμησης των συλλογικών δικαιωμάτων, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει τη διεθνή αλληλεγγύη των εργαζομένων. Η διεθνής δραστηριότητα της ΓΣΕΕ στοχεύει:

- στην ενίσχυση της διεθνούς συνδικαλιστικής αλληλεγγύης,
- στην προώθηση των θέσεων του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος,
- στην υπεράσπιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων,
- στην ανάδειξη των επιπτώσεων των πολιτικών λιτότητας, της κρίσης κόστους ζωής και της απορρύθμισης της εργασίας.

Η διεθνής δράση της ΓΣΕΕ εδράζεται στις αρχές της ειρήνης, της δημοκρατίας, της κοινωνικής δικαιοσύνης και της βιώσιμης ανάπτυξης, στον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στην αταλάντευτη υπεράσπιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων.

Κεντρικός της άξονας είναι η μάχη κατά της φτώχειας, των ανισοτήτων, των διακρίσεων και της εκμετάλλευσης, καθώς και η ενίσχυση των δημοκρατικών θεσμών και της διεθνούς κοινωνικής και ανθρωπιστικής αλληλεγγύης.

Το κύρος και η αποτελεσματικότητα της διεθνούς παρέμβασης της ΓΣΕΕ ενισχύονται από την ενεργή συμμετοχή της στους κορυφαίους διεθνείς και ευρωπαϊκούς συνδικαλιστικούς οργανισμούς και ιδίως από την παρουσία της στα όργανά τους, καθώς και από τη σταθερή αξιοποίηση των διαδικασιών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ανάδειξη παραβιάσεων διεθνών συμβάσεων. Ο πολυετής αντιμνημονιακός αγώνας της Συνομοσπονδίας αποτέλεσε καταλύτη για τη μετατροπή της εθνικής εμπειρίας κοινωνικής σύγκρουσης σε συγκροτημένη διεθνή παρέμβαση και αλληλεγγύη.

2. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ 2023–2026

Το διάστημα 2023–2026 χαρακτηρίστηκε από τη συνέχιση και όξυνση μιας πολυεπίπεδης παγκόσμιας κρίσης, η οποία συνδύασε κοινωνικοοικονομικές, γεωπολιτικές και θεσμικές αναταράξεις. Ειδικότερα, το διεθνές και ευρωπαϊκό περιβάλλον διαμορφώθηκε από:

- τη διαρκή κοινωνικοοικονομική αστάθεια και την εντεινόμενη κρίση κόστους ζωής και στέγης,
- την παρατεταμένη ενεργειακή κρίση και τις επιπτώσεις της στις τιμές και στην παραγωγή,
- τις συνεχιζόμενες συνέπειες του πολέμου στην Ουκρανία,
- την κλιμάκωση των συγκρούσεων στη Μέση Ανατολή, με ιδιαίτερη ένταση στη Γάζα, και τις σοβαρές ανθρωπιστικές και πολιτικές τους επιπτώσεις,
- την επανεμφάνιση αναθεωρητικών γεωπολιτικών στρατηγικών και ανταγωνισμών ισχύος, που επαναφέρουν συζητήσεις περί αναδιάταξης συνόρων και σφαιρών επιρροής σε παγκόσμιο επίπεδο,

- την ενίσχυση αυταρκικών και εθνικιστικών πολιτικών τάσεων διεθνώς, καθώς και την επιστροφή ακραίων μορφών οικονομικού και εμπορικού προστατευτισμού,
- την επιδείνωση των ανισοτήτων και τη συστηματική φτωχοποίηση μεγάλων τμημάτων των εργαζομένων,
- τις προκλήσεις που απορρέουν από τη μετάβαση σε μια ψηφιοποιημένη οικονομία, την επέκταση της οικονομίας πλατφόρμας και την αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας, με σοβαρές συνέπειες για τα εργασιακά δικαιώματα, τον κοινωνικό διάλογο και τη συλλογική εκπροσώπηση.

Οι εξελίξεις αυτές διαμόρφωσαν το πλαίσιο των διεθνών παρεμβάσεων της ΓΣΕΕ, σε συνάρτηση με τον συνεχιζόμενο αγώνα ενάντια:

- στην αποδιάρθρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- στη συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων,
- στην παραβίαση διεθνών συμβάσεων εργασίας.

3. ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ (ΣΕΣ / ETUC)

Συμμετοχή και παρεμβάσεις:

- Συνεδριάσεις Εκτελεστικής Επιτροπής και λοιπών οργάνων της ΣΕΣ.
- Συστηματική ενημέρωση και παρεμβάσεις για:
 - τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα,
 - την κρίση κόστους ζωής (τιμές, ενέργεια, στέγαση).

Θεματικές παρεμβάσεις και συνεργασίες:

- Ευρωπαϊκές Οδηγίες για:
 - κατώτατους μισθούς,
 - εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες,

- αλγοριθμική διαχείριση και τεχνητή νοημοσύνη στην εργασία.

■ Ενεργή συμμετοχή σε:

- Παρατηρητήριο Λιτότητας,
- Πρόγραμμα Wage-Up,
- Παρατηρητήριο Ψηφιακών Πλατφορμών,
- Ευρωπαϊκό Εξάμηνο,
- δράσεις για δεξιότητες και ελλείψεις εργατικού δυναμικού,
- ψηφιακό συνδικαλισμό και ανανέωση των συνδικάτων.

Σημαντικές δράσεις:

- Διοργάνωση του Θεματικού Ευρωπαϊκού Εργαστήριου (Cluster Seminar) για την Ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου και των Εργασιακών Σχέσεων με τη συμμετοχή εκπροσώπων συνδικάτων και εργοδοτικών έργων ενώσεων από ΕΕ.
- Παρέμβαση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την επανασύσταση της Διακομματικής Ομάδας για τα Συνδικάτα.
- Συμμέτοχή της ΓΓ της ΣΕΣ Esther Lynch και συνάντηση με την Υπουργό Εργασίας στη Γενική Απεργία ΓΣΕΕ (20/11/2024) για συλλογικές διαπραγματεύσεις και κόστος ζωής, με Συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα και εργαστήρια του ETUI.
- Συντονισμός και αλληλεγγύη με ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

4. ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (ΔΣΣ / ITUC)

- Παρεμβάσεις και ενημέρωση για:
 - συλλογικές διαπραγματεύσεις,
 - δικαίωμα στην απεργία,

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Διεθνών Σχέσεων

- κρίση κόστους ζωής,
- αξιοπρεπή εργασία,
- παιδική εργασία.

- Συμμετοχή και δράση στο πλαίσιο του PERC (Πανευρωπαϊκό Περιφερειακό Συμβούλιο).
- Συνεργασία και συντονισμός για την προάσπιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών σε διεθνές επίπεδο.

5. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ILO)

- Υποβολή παρατηρήσεων και επικαιροποίηση στοιχείων για την εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων στην Ελλάδα.
- Σταθερή παρουσία στις Επιτροπές των Διεθνών Συνδιασκέψεων Εργασίας.
- Παρεμβάσεις για τις Συμβάσεις 87 και 98.
- Συμμετοχή σε δράσεις του ILO για:
 - διοίκηση εργασίας,
 - βιολογικούς κινδύνους,
 - αξιοπρεπή εργασία στην οικονομία πλατφόρμας,
 - care economy.
- Συνεργασία με ACTRAV και συμμετοχή στο Global Coalition for Social Justice.

6. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ

- Διατήρηση και ενίσχυση δεσμών με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις μέλη της ΣΕΣ και της ΔΣΣ και συμμετοχή σε συνέδρια και κινητοποιήσεις της ΣΕΣ, της ΔΣΣ και του PERC.
- Ευρωπαϊκές διαδηλώσεις κατά της λιτότητας και για ποιοτικές θέσεις εργασίας.
- Ανάπτυξη και ενίσχυση διμερών σχέσεων με συνδικαλιστικές οργανώσεις Ευρώπης, Κεντρικής Ασίας και Λατινικής Αμερικής.
- Διάχυση πληροφόρησης για τα σοβαρά εργασι-

κά προβλήματα στην Ελλάδα. (13ωρο, κρίση κόστους ζωής, συλλογικές συμβάσεις, ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων κλπ)

- Δράσεις αλληλεγγύης, ειδικότερα:
 - Αλληλεγγύη στον δοκιμαζόμενο λαό της Παλαιστίνης και της Ουκρανίας.
 - Αλληλεγγύη σε ηγέτες και συνδικαλιστικά στελέχη που φυλακίστηκαν στη Λευκορωσία και στην Τουρκία.
 - Αλληλεγγύη στα Συνδικάτα της Νότιας Κορέας στις κινητοποιήσεις τους ενάντια στην επιβολή στρατιωτικού νόμου.
 - Αλληλεγγύη στα Συνδικάτα της Ισπανίας για τις καταστρεπτικές πλημμύρες στη Βαλένθια.
 - Αλληλεγγύη στις συνδικαλιστικές οργανώσεις της Αργεντινής στις διαδηλώσεις τους ενάντια στην πολιτική λιτότητας της κυβέρνησης Μιλί.
 - Αλληλεγγύη στις εθνικές συνομοσπονδίες στην Ευρώπη που διαδήλωσαν κατά των πολιτικών λιτότητας και την επίθεση των κυβερνήσεων τους ενάντια στα κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα και τις συλλογικές συμβάσεις.
 - Αλληλεγγύη σε συναδέλφους που διώκονται από εργοδοτικά λόμπυ τα οποία δεν σέβονται την ελευθερία έκφρασης και θέτουν σε κίνδυνο τη δημοκρατία.



Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), στο πλαίσιο του καταστατικού και κοινωνικού της ρόλου, αγωνίζεται διαχρονικά για την ενδυνάμωση των γυναικών στην εργασία και την κοινωνία, προωθώντας τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξία, χωρίς διακρίσεις και στερεότυπα.

Με κεντρικό σύνθημα **«Η δύναμή μας είναι στο Μαζί!»**, η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων, μέσω των συνδικάτων, ενισχύουν τη συλλογική φωνή των εργαζομένων και διεκδικούν ρυθμίσεις για την άρση των εμποδίων στην επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας φύλου, το σεβασμό της προσωπικής και επαγγελματικής αξιοπρέπειας και την ουσιαστική προστασία από τη βία και την παρενόχληση ιδίως μέσω των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

1. Στρατηγικοί Στόχοι Περιόδου 2023–2025

Κατά τα έτη 2023-2025, η δράση της Γραμματείας Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων επικεντρώθηκε στους εξής στόχους:

- Ανάδειξη και τεκμηρίωση των έμφυλων και πολλαπλών διακρίσεων στην εργασία
- Διαμόρφωση κουλτούρας μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση στην εργασία
- Ορατότητα και αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία, όπου και όπως αυτή παρέχεται
- Υποστήριξη και προστασία των θυμάτων μέσω των συνδικάτων σε όλη τη χώρα
- Ενίσχυση του ρόλου των συνδικάτων στη διερεύνηση και αντιμετώπιση σχετικών περιστατικών
- Καταγραφή και ανάδειξη των εμποδίων κατά

την πρόσβαση των θυμάτων παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στις διαδικασίες καταγγελίας και ελέγχου

- Ορατότητα και αντιμετώπιση της αδυναμίας πρόσβασης στις Αρχές θυμάτων παρενόχλησης και βίας που εργάζονται ή κατοικούν στην περιφέρεια (ηπειρωτική και νησιωτική), των αλλοδαπών εργαζομένων, των εργαζομένων με αναπηρία.
- Συμβολή στη χάραξη εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών πολιτικών ισότητας

2. Κύριες Παρεμβάσεις και Δράσεις

2.1 Επιστημονική Τεκμηρίωση – Έρευνα

- Η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας, σε συνεργασία με το Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung και το γραφείο του στην Αθήνα, εκπόνησαν και παρουσίασαν την **πρώτη επίσημη εθνική μελέτη** για τη σεξουαλική παρενόχληση και βία στην εργασία μετά την κύρωση της ΔΣΕ 190 της ΔΟΕ (Δεκέμβριος 2024).
- Συμμετοχή σε **ευρωπαϊκό ερευνητικό έργο** (FES – CELSI) για τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στην εργασία (θεσμικό πλαίσιο, αντιμετώπιση, εμπόδια) σε έξι χώρες.
- Διοργάνωση **εστιασμένης συζήτησης (Focus Group)** με συμμετοχή συνδικαλιστικών στελεχών, αρμόδιων Αρχών και θεσμικών φορέων για την κατάσταση εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου για τη σεξουαλική παρενόχληση και βία στην εργασία (Σεπτέμβριος 2024).

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων



2.2 Εκδηλώσεις – Ημερίδες – Εκπαιδεύσεις

Κατά την περίοδο 2023–2025 πραγματοποιήθηκαν ενδεικτικά:

- Διαδικτυακό **εκπαιδευτικό σεμινάριο** συνδικαλιστικών οργανώσεων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (Δεκέμβριος 2025).
- Εκδηλώσεις σε **Ηράκλειο, Καρδίτσα, Βέροια**, με θεματικές:
 - Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία
 - Ηλικιακός και έμφυλος ρατσισμός
- Παρεμβάσεις σε σχολικές μονάδες (Λύκειο Παλαμά Καρδίτσας) με στόχο την ενημέρωση των νέων για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.



2.3 Εργαλεία Πρόληψης και Ευαισθητοποίησης

- Δημοσιοποίηση του **Violentometer (Βιαιόμετρο)** της ETUC (Νοέμβριος 2025), ως εργαλείο έγκαιρης αναγνώρισης και αντιμετώπισης της έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας.
- Έκδοση **Οδηγού για τα Συνδικάτα** για την υποστήριξη θυμάτων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης (Νοέμβριος 2023).

3. Υποστήριξη Θυμάτων – Διαχείριση Καταγγελιών

Η Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – κοινωνικών Δικαιωμάτων, σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία της ΓΣΕΕ:

- Διαχειρίστηκε **μεγάλο αριθμό καταγγελιών εργαζομένων σε πανελλαδικό επίπεδο**, κυρίως γυναικών.
- Κατέγραψε:
 - Έντονο φόβο αντιποίνων
 - Υποαναφορικότητα περιστατικών
 - Γλωσσικά, γεωγραφικά και διαδικαστικά εμπόδια πρόσβασης στις Αρχές
 - Ιδιαίτερες δυσκολίες πρόσβασης στις Αρχές σε εργαζόμενους με ευέλικτες μορφές απασχόλησης (τηλεεργαζόμενοι/ες, εργαζόμενους/ες ορισμένου χρόνου στο δημόσιο Τομέα, εργαζόμενοι/ες με ψευδοσυμβάσεις έργου, εργαζόμενοι/ες με εργόσημο)

Η παρέμβαση πρωτοβάθμιων σωματείων, Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων υπήρξε καθοριστική για τη στήριξη των θυμάτων.

4. Θεσμικές και Πολιτικές Παρεμβάσεις

- Αποστολή επιστολών προς τις Υπουργούς Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Συνοχής & Οικογένειας για την αποκατάσταση των δομών τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και της σταθερής θεσμικής συμμετοχής των εργαζομένων στις πολιτικές ισότητας φύλου και παράνομων διακρίσεων
- Αποστολή επιστολών για την αποκατάσταση της λειτουργίας του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας και των Περιφερειακών του Τμημάτων, με σταθερή ενημέρωση για τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία από τις καταγγελίες θυμάτων ανισοτήτων, βίας και παρενόχλησης.
- Συμμετοχή στην εκπροσώπηση της ΓΣΕΕ στη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) στο πεδίο της ισότητας φύλου.
- Συγκέντρωση στοιχείων για τις παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ στην αξιολόγηση της κατάστασης εφαρμογής στην Ελλάδα της ισότητας φύλου και της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία.

- Υποστήριξη με στοιχεία στη διαμόρφωση των θέσεων της ΓΣΕΕ για το **Εθνικό Σχέδιο Δράσης κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας 2025–2028**.
- Συμμετοχή σε ημερίδες και δράσεις Πανεπιστημίων και οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών.

5. Επικοινωνία – Δημόσιος Λόγος

- Έκδοση **13 Δελτίων Τύπου** (2023–2025).
- Πάνω από **30 ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές συνεντεύξεις** σε τοπικά και εθνικά μέσα.
- Παραγωγή και διάχυση **βίντεο μηνύματος** για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας (8 Μαρτίου 2025).

Η ΓΣΕΕ και η Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών – Κοινωνικών Δικαιωμάτων (isotita@gsee.gr) επαναβεβαιώνει ότι:

Η ισότητα στη ζωή, στη μόρφωση, στην υγεία και στην εργασία **δεν αποτελεί προνόμιο ή παροχή**, αλλά **θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα**, άρρηκτα συνδεδεμένο με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Η Συνομοσπονδία παραμένει **δίπλα στις γυναίκες κάθε μέρα**, με θεσμική παρουσία, εργαλεία υποστήριξης και συλλογική δράση.



Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Οικολογίας & Περιβάλλοντος



Τα τελευταία τέσσερα χρόνια αποτέλεσαν μια περίοδο κρίσιμων εξελίξεων για τον κόσμο της εργασίας και για την ελληνική κοινωνία συνολικά. Η κλιματική κρίση, η ενεργειακή μετάβαση, η πανδημία της COVID-19, αλλά και οι κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις που ακολούθησαν, ανέδειξαν με ακόμη μεγαλύτερη σαφήνεια την ανάγκη να ενσωματωθεί η περιβαλλοντική διάσταση στην ατζέντα του συνδικαλιστικού κινήματος. Η Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ, αναγνωρίζοντας αυτή την πρόκληση, λειτούργησε ως θεσμικός φορέας διαμόρφωσης πολιτικής, οικοδόμησης συνεργασιών και στήριξης των εργαζομένων σε μια περίοδο ριζικών αλλαγών. Ο παρών απολογισμός καταγράφει το έργο, τις κύριες δράσεις και τις στρατηγικές συμμαχίες που διαμορφώθηκαν, προκειμένου να ενισχυθεί η θέση του συνδικαλιστικού κινήματος στον δημόσιο διάλογο για την πράσινη μετάβαση και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Ο Ρόλος και η Αποστολή της Γραμματείας

Η αποστολή της Γραμματείας Περιβάλλοντος εστιάζει στην ανάδειξη της σημασίας της περιβαλλοντικής διάστασης για την εργασία και την κοινωνία, καθώς και στην προαγωγή πολιτικών δίκαιης μετάβασης που προστατεύουν τους εργαζομένους και τις τοπικές κοινωνίες. Παράλληλα, συμμετέχει ενεργά στον δημόσιο διάλογο για το περιβάλλον και την κλιματική αλλαγή εκπροσωπώντας τη φωνή των εργαζομένων, ενώ οικοδομεί συμμαχίες με ερευνητικά ιδρύματα, διεθνείς οργανισμούς και περιβαλλοντικές οργανώσεις. Σημαντικός πυλώνας της λειτουργίας της είναι η ενίσχυση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών στελεχών σε θέματα περιβάλλοντος και βιωσιμότητας. Ο ρόλος αυτός απέκτησε ιδιαίτερη βαρύτητα λόγω της επιτάχυνσης της ενεργειακής μετάβασης στην Ελλάδα,

οδηγώντας τη Γραμματεία να ανοίξει διαύλους επικοινωνίας με κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς φορείς για τη σύμπραξη κοινών δράσεων που αφορούν ταυτόχρονα τους εργαζόμενους και την προστασία του περιβάλλοντος.

Στο πεδίο της ενεργειακής μετάβασης, η Γραμματεία στήριξε έμπρακτα τους εργαζόμενους στις λιγνιτικές περιοχές, συμμετέχοντας σε δημόσιες διαβουλεύσεις και καταθέτοντας τεκμηριωμένες προτάσεις. Κορυφαία στιγμή της διεθνούς παρουσίας της αποτέλεσε η παρέμβαση στην Ευρωπαϊκή Διάσκεψη Πολιτικής «**Μια Καθαρή, Δίκαιη και Ανταγωνιστική Ευρωπαϊκή Βιομηχανία**» (*A Clean, Just, and Competitive European Industry*) στις Βρυξέλλες (Σεπτέμβριος 2025). Στην εκδήλωση που φιλοξενήθηκε στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, η ΓΣΕΕ ένωσε τη φωνή της με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, απαιτώντας η δημόσια χρηματοδότηση για την καθαρή βιομηχανία να συνδέεται αυστηρά με ρήτρες κοινωνικής προστασίας, διατήρηση θέσεων εργασίας και σεβασμό των συλλογικών συμβάσεων.

Στο πλαίσιο των διεθνών διεργασιών, η ΓΣΕΕ ευθυγραμμίστηκε πλήρως με τα αιτήματα της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC) ενόψει της **COP30**, θέτοντας ως προτεραιότητα την κατάργηση των επιδοτήσεων στα ορυκτά καύσιμα και τη διασφάλιση ότι οι νέες «πράσινες» θέσεις εργασίας θα είναι ποιοτικές και ασφαλείς. Μέσω αυτών των παρεμβάσεων, η Γραμματεία κατέστησε σαφές ότι η δίκαιη μετάβαση δεν είναι σύνθημα, αλλά απαιτεί ισχυρή συνεργασία και δεσμευτικές πολιτικές που θα προστατεύουν το εισόδημα και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Εκπαίδευση, Ενημέρωση και Κοινωνική Διαβούλευση

Στον τομέα της εκπαίδευσης, η Γραμματεία Περιβάλλοντος επένδυσε συστηματικά στην κατάρτιση των συνδικαλιστικών στελεχών, υλοποιώντας

ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα διεθνών σεμιναρίων και εργαστηρίων. Κομβικό σημείο αυτής της προσπάθειας αποτέλεσε η στρατηγική συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI) και το INE ΓΣΕΕ, μέσω της οποίας διοργανώθηκαν εξειδικευμένες δράσεις για την κατανόηση των πολύπλευρων κοινωνικών επιπτώσεων της ενεργειακής κρίσης.

Η αρχή έγινε τον Φεβρουάριο του 2023 στο Παρίσι, με τη διοργάνωση του τριήμερου σεμιναρίου «**Η Ενεργειακή Φτώχεια στο Επίκεντρο**» (*Energy Poverty in the Spotlight*). Η δράση αυτή, προϊόν σύμπραξης με ευρωπαϊκά συνδικάτα, εστίασε στη βαθύτερη ανάλυση του φαινομένου της ενεργειακής φτώχειας στην ΕΕ. Μέσα από ομάδες εργασίας και παρουσιάσεις ειδικών, οι συμμετέχοντες εξέτασαν μεθοδολογίες μέτρησης της ενεργειακής φτώχειας, αντάλλαξαν καλές πρακτικές από τις χώρες τους και διαμόρφωσαν κοινές συνδικαλιστικές γραμμές δράσης για την αντιμετώπιση του φαινομένου, αναδεικνύοντας την ανάγκη για στοχευμένα μέτρα στήριξης των ευάλωτων νοικοκυριών.

Συνεχίζοντας αυτή τη δυναμική, τον Νοέμβριο του 2024 πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το εκπαιδευτικό πρόγραμμα «**Η Αρχή της Βιωσιμότητας στους Χώρους Εργασίας**» (*Sustainability First Principle in the Workplace*). Σε συνεργασία με τη ΣΕΚ Κύπρου, το σεμινάριο συγκέντρωσε συμμετέχοντες από διάφορες ευρωπαϊκές χώρες (όπως Βέλγιο, Ιταλία, Πολωνία), δίνοντας έμφαση στην ανάπτυξη διαπραγματευτικών δεξιοτήτων. Στόχος ήταν η ενδυνάμωση των συνδικάτων ώστε να συμμετέχουν ενεργά στη δημιουργία Σχεδίων Δίκαιης Μετάβασης και να προωθήσουν ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ.

Η εκπαιδευτική ατζέντα ολοκληρώθηκε με το σεμινάριο «**Μια Δίκαιη Ενεργειακή Μετάβαση**» (*A Just Energy Transition*) που έλαβε χώρα στο Παραλίμνι της Κύπρου τον Οκτώβριο του 2025. Σε αυτή τη διευρυμένη σύμπραξη, στην οποία συμμετείχε η ΓΣΕΕ, η ΣΕΚ Κύπρου και η συνομοσπονδία

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Οικολογίας & Περιβάλλοντος

PODKREPA της Βουλγαρίας, αναλύθηκαν ζητήματα ενεργειακής δημοκρατίας και κοινωνικών ανισοτήτων, με στόχο την ενίσχυση του ρόλου των συνδικάτων στη χάραξη εθνικών ενεργειακών στρατηγικών που εγγυώνται την κοινωνική συνοχή.



Η Εκστρατεία για Ευρωπαϊκή Οδηγία Δίκαιης Μετάβασης

Στο επίκεντρο της πολιτικής δράσης της Γραμματείας βρέθηκε η σθεναρή υποστήριξη της πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) για τη θέσπιση μιας δεσμευτικής **Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τη Δίκαιη Μετάβαση (Just Transition Directive)**. Η ΓΣΕΕ συντάχθηκε με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, αναδεικνύοντας ότι οι κλιματικοί στόχοι χωρίς κοινωνικό δίκτυο προστασίας αποτελούν «συνταγή αναταραχής».

Μέσω αυτής της καμπάνιας, η Γραμματεία διεκδίκησε θεσμικά εργαλεία που θα υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις και τα κράτη-μέλη να καταρτίζουν **Σχέδια Δίκαιης Μετάβασης** μέσω κοινωνικού διαλόγου πριν από οποιαδήποτε πράσινη αναδιάρθρωση. Βασικός στόχος της προτεινόμενης Οδηγίας είναι η διασφάλιση του δικαιώματος στην επανακατάρτιση χωρίς απώλεια εισοδήματος και η προτεραιότητα στη διατήρηση των εργαζομένων στις ίδιες ή σε νέες, ποιοτικές θέσεις εργασίας εντός της ίδιας περιοχής. Η προσπάθεια αυτή κορυφώθηκε με την υποστήριξη της Οδηγίας από την Επιτροπή Απασχόλησης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, γεγονός που αποτελεί

μια σημαντική πρώτη νίκη για το συνδικαλιστικό κίνημα.

Παράλληλα με τις διεθνείς αυτές δράσεις, η Γραμματεία ανέπτυξε εκπαιδευτικό υλικό για τη σύνδεση της περιβαλλοντικής πολιτικής με τα εργασιακά δικαιώματα, προωθώντας την έννοια του «πράσινου συνδικαλισμού». Ως ενεργός συνομιλητής με κυβερνητικούς φορείς και κοινωνικούς εταίρους, διασφάλισε ότι οι φωνές των εργαζομένων ακούγονται στα κέντρα λήψης αποφάσεων, καταθέτοντας τεκμηριωμένες προτάσεις για την ενσωμάτωση κοινωνικών κριτηρίων στις πράσινες πολιτικές, με κύριο μέλημα την προστασία της απασχόλησης και του εισοδήματος.

Συγκεκριμένα, η Γραμματεία Περιβάλλοντος έχει διαδραματίσει κεντρικό ρόλο σε αυτή τη σύμπραξη, συμμετέχοντας ενεργά στην ομάδα εργασίας για το **«Μέλλον της Εργασίας» (The Future of Work)** και σε κοινές δράσεις με τη Γερμανική Συνομοσπονδία Συνδικάτων (DGB).

Στρατηγικές Συμμαχίες: Η Συνεργασία με το Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Μεγάλης σημασίας για την εξωστρέφεια και την τεκμηρίωση των θέσεων της ΓΣΕΕ υπήρξε η πολυετής στρατηγική συνεργασία με το Ίδρυμα **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)**. Η σύμπραξη αυτή εστιάζει στη βαθύτερη ανάλυση των μετασχηματισμών που φέρνει η πράσινη μετάβαση στον κόσμο της εργασίας, με τη συμμετοχή του Γραμματέα Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ στην ομάδα εργασίας για το **«Μέλλον της Εργασίας» (The Future of Work)**.

Στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας, η Γραμματεία συνδιοργάνωσε και συμμετείχε σε σειρά υψηλού επιπέδου παρεμβάσεων τα τελευταία πέντε χρόνια:

- **Διάλογος για την Απολιγνιτοποίηση (2022):** Συμμετοχή στην εκδήλωση «Power to the People», όπου αναδείχθηκαν οι προκλήσεις για μια κοινωνικά δίκαιη απολιγνιτοποίηση, με τη Γραμματεία να θέτει επιτακτικά το ζήτημα της

προστασίας των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στις λιγνιτικές περιοχές.

- **Ευρωπαϊκή Σύμπραξη με την DGB (2024):** Τον Απρίλιο του 2024, σε συνεργασία με το FES και τη Γερμανική Συνομοσπονδία Συνδικάτων (DGB), πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες εξειδικευμένο εργαστήριο για την Πράσινη και Δίκαιη Μετάβαση. Εκεί, ο Γραμματέας Περιβάλλοντος υπογράμμισε ότι η μείωση των εκπομπών δεν μπορεί να αποτελεί τον μοναδικό στόχο της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας, ζητώντας παράλληλα ισχυρά μέτρα κοινωνικής προστασίας για τους εργαζομένους που επηρεάζονται από το Βιομηχανικό Σχέδιο της ΕΕ.
- **Πρωτοβουλία «The Future of Work» (2024):** Τον Μάιο του 2024, η Γραμματεία συμμετείχε ενεργά στην εκδήλωση του δικτύου Re-Public και του FES στην Αθήνα, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση προτάσεων για το πώς η εργασία

μπορεί να παραμείνει αξιοπρεπής και βιώσιμη σε ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Μέσα από αυτές τις κοινές δράσεις, η Γραμματεία Περιβάλλοντος πέτυχε να συνδέσει τα εθνικά αιτήματα με τον ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό λόγο, αντλώντας τεχνογνωσία και ενισχύοντας τη διαπραγματευτική ισχύ της ΓΣΕΕ στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Στόχοι για την Επόμενη Μέρα

Κλείνοντας αυτόν τον κύκλο δράσης, η Γραμματεία Περιβάλλοντος δεσμεύεται να συνεχίσει τον αγώνα για μια δίκαιη μετάβαση στην πράξη. Στόχος μας για τα επόμενα χρόνια είναι η περαιτέρω ενδυνάμωση του «πράσινου συνδικαλισμού», η διασφάλιση ότι οι ευρωπαϊκοί πόροι θα κατευθυνθούν σε βιώσιμες επενδύσεις έντασης εργασίας και η εγγύηση ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα μείνει απροστάτευτος απέναντι στις προκλήσεις της κλιματικής αλλαγής.



Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Υγιεινής και Ασφαλείας



Ολοκληρώθηκε μία τριετία μεγάλων προκλήσεων στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ) που χαρακτηρίστηκε από την ραγδαία κλιμάκωση των εργατικών δυστυχημάτων με καταγραφή αρνητικής επίδοσης εικοσαετίας για το 2025. Κληθήκαμε να ανταποκριθούμε στα δεδομένα αυτής της ανθρωποθυσίας, αναπτύσσοντας δράση σε όλα τα επίπεδα.

Βρεθήκαμε δίπλα στα Εργατικά Κέντρα και στις Ομοσπονδίες. Πραγματοποιήσαμε δεκάδες ημερίδες και 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 στη 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, Ανάπτυξης, Αγροτικής Ανάπτυξης, Ενέργειας και Περιβάλλοντος και Υγείας.

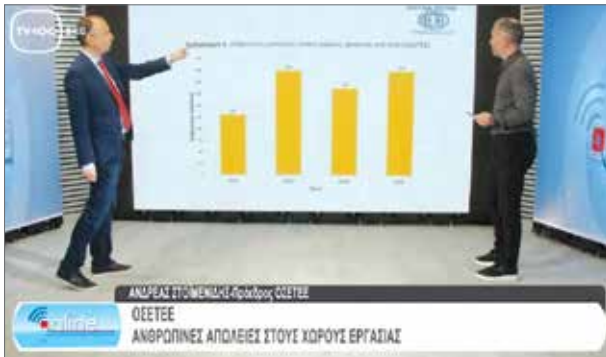


Συμμετείχαμε με πλήρες πρόγραμμα θέσεων σε μεγάλα εθνικά και διεθνή συνέδρια και ημερίδες ως κεντρικοί ομιλητές.

Δημιουργήσαμε ένα πλαίσιο δημόσιου διαλόγου με εκατοντάδες τηλεοπτικές, ραδιοφωνικές και ηλεκτρονικές συνεντεύξεις και αφιερώματα και με πλήθος άρθρων συμπεριλαμβανομένων τεχνικών και επιστημονικών περιοδικών.

Αναδείξαμε το θέμα της ελλιπούς καταγραφής των εργατικών δυστυχημάτων και της μη καταγραφής

των επαγγελματιών ασθενειών και σε συνεργασία με την Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, αναπτύξαμε μια διαρκή ανεξάρτητη επιστημονική έρευνα για την καταγραφή των θανάτων στην εργασία. Η έρευνα αυτή αποτελεί το βασικό, αναμφισβήτητο 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 ουσιαστική συνεργασία με τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό ΥΑΕ.

Σε διεθνές επίπεδο, με ομόφωνη απόφαση Εργαζομένων, Εργοδοτών και Κυβερνήσεων αναλάβαμε την Προεδρία της Μόνιμης Επιτροπής της Κομισιόν για την ΥΑΕ στις εξορυκτικές δραστηριότητες, ενώ συνεχίζουμε στην Προεδρία της Ομάδας Εργασίας VISION Zero της Commission. Παράλληλα εκπροσωπήσαμε τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα στην 5μελή Επιτροπή Ανάδειξης Καλύτερων Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων στην ΥΑΕ, ενώ συμμετείχαμε ουσιαστικά στις συνεδριάσεις της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ε.Ε. και του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την ΥΑΕ. Οι Ευρωπαίοι συνάδελφοί μας και οι κοινωνικοί και κυβερνητικοί μας εταίροι, αναγνώρισαν τη δουλειά που γίνεται από τα Συνδικάτα στην Ελλάδα και μας εμπιστεύτηκαν την Προεδρία του Ευρωπαϊκού Οργανισμού ΥΑΕ. Τον Ιούλιο του 2025 εκπροσωπήσαμε τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα στον Ευρω- Ιαπωνικό Διάλογο για την ΥΑΕ στο Τόκιο.

Για το επόμενο διάστημα υπάρχει ανοιχτός προγραμματισμός και τρέχουν δράσεις σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο. Η Ελλάδα το 2026 θα αποτελέσει το επίκεντρο των δράσεων των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων στα θέματα ΥΑΕ με δράσεις για τη θερμική καταπόνηση, τους χημικούς παράγοντες και άλλα σημαντικά ζητήματα.



Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος

Κατά την περίοδο 2023–2025, η ελληνική κοινωνία χαρακτηρίζεται από την έντονη και διαρκή αύξηση των τιμών βασικών ειδών διατροφής, το υψηλό ενεργειακό κόστος και την όξυνση της στεγαστικής κρίσης. Παράλληλα, η απασχόληση αυξάνεται αλλά με τα εισοδήματα από μισθωτή εργασία καθυλωμένα. Οι παράγοντες αυτοί, σε συνδυασμό με τη διαχρονικά χαμηλή αγοραστική δύναμη των καταναλωτών, συνθέτουν ένα πολύ-παραγοντικό φαινόμενο κρίσης του κόστους ζωής, το οποίο διαδέχεται την παρατεταμένη οικονομική κρίση και την υγειονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας.

Η Ένωση Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας της ΓΣΕΕ δέχεται σε καθημερινή βάση πλήθος αναφορών από καταναλωτές, οι οποίοι καταγγέλλουν αθέμιτες πρακτικές προμηθευτών, εκφράζουν τη δυσφορία τους για την ένταση του φαινομένου της ακρίβειας ή μεταφέρουν την αδυναμία τους να διαχειριστούν τη σημερινή οικονομική πραγματικότητα. Παράλληλα, η εντεινόμενη πίεση που ασκούν τα τραπεζικά ιδρύματα και τα funds στους δανειολήπτες έχει καταστεί συστηματικό φαινόμενο, καθώς επιταχύνονται οι διαδικασίες αναγκαστικής εκτέλεσης για την είσπραξη απαιτήσεων από στεγαστικά και καταναλωτικά δάνεια. Ως αποτέλεσμα, παρατηρείται ραγδαία αύξηση των κατασχέσεων ακινήτων και των δεσμεύσεων τραπεζικών λογαριασμών, με τους καταναλωτές να αδυνατούν πλέον να ανταποκριθούν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις.

1. ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΟΠΙΚΩΝ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ

Τα πενήντα εννέα (59) Τοπικά Παραρτήματα σε πενήντα εννέα (59) πόλεις σε όλη την Ελλάδα συνεισφέρουν στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των καταναλωτών ενώ παρεμβαίνουν για τα κατα-

ναλωτικά 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.

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»
- 2.2. Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Ενιαίου Φορέα Ελέγχου Τροφίμων (ΕΦΕΤ)
- 2.3. Τακτικό Μέλος της Επιτροπής Προστασίας Ψυχικής Υγείας Ανήλικων Καταναλωτών στο πλαίσιο του άρθρου 7α του νόμου 2251/94
- 2.4. Μέλος της Θεματικής Επιτροπής για ζητήματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης της Γενικής Γραμματείας Χρηματοπιστωτικού Τομέα και Διαχείρισης Ιδιωτικού Χρέους του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών στο πλαίσιο της «Εθνικής Στρατηγικής Χρηματοοικονομικού

Εγγραμματισμού» στην Ελλάδα

- 2.5. Μέλος των Π.Ε. Κεντρικού Τομέα Αθηνών, Νότιου Τομέα Αθηνών, Πειραιά και Δυτικής Αττικής, της Επιτροπής Διαχείρισης Αγορών Παραγωγών (Ε.Δ.Α.Π.).
- 2.6. Τακτικό Μέλος της Επιτροπής Επίλυσης Διαφορών ΕΛΤΑ, του άρθρου 13 του Ν 2251/94
- 2.7. Τακτικό Μέλος της Επιτροπής Επίλυσης Διαφορών ACS, του άρθρου 13 του Ν 2251/94

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο:

- 2.8. Η Ε.Ε.Κ.Ε. είναι Μέλος από το 2017 της Ευρωπαϊκής Ένωσης Καταναλωτών European Consumer Union (ECU), και από τον Απρίλιο του 2025 καταλαμβάνει τη μία από τις δύο Αντιπροεδρίες στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- 2.9. 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.
- 2.10. Συνεργαζόμενο Μέλος του Finance Watch, ευρωπαϊκής μη κερδοσκοπικής οργάνωσης, η οποία εκπροσωπεί 60 οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών με όραμα ένα μεταρρυθμισμένο χρηματοπιστωτικό σύστημα.
- 2.11. Τακτικό Μέλος του Safe Food Advocacy Europe, 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.
- 2.12. Συνεργαζόμενο Μέλος του Active Citizens Network, 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, κα-

θώς 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. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΚΡΙΒΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΑΣ

Η ΕΕΚΕ υλοποιεί πολυεπίπεδη και τεκμηριωμένη δράση για την προστασία των καταναλωτών και τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς. Κεντρικός άξονας της παρέμβασής της αποτελεί η συστηματική παρακολούθηση και ανάλυση των τιμών βασικών αγαθών σε όλα τα στάδια της αλυσίδας αξίας, από την παραγωγή έως τη λιανική διάθεση, καθώς και η αξιολόγηση της εφαρμογής των κυβερνητικών μέτρων στήριξης των ευάλωτων νοικοκυριών.



Παράλληλα, παρεμβαίνει καταγγέλλοντας αθέμιτες εμπορικές πρακτικές, καταθέτει τεκμηριωμένες προτάσεις προς τα αρμόδια Υπουργεία και τις εποπτικές Αρχές και υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης και κοινωνικής αλληλεγγύης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη στήριξη του πρωτογενούς τομέα, με την ανάδειξη των πιέσεων που δέχονται αγρότες και κτηνοτρόφοι λόγω του αυξημένου κόστους παραγωγής,

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος

των χαμηλών τιμών διάθεσης και των επιπτώσεων της κλιματικής κρίσης, καθώς και των στρεβλώσεων στην αλυσίδα «από το χωράφι στο ράφι».

Συμμετέχει ενεργά στον δημόσιο διάλογο για κρίσιμα ζητήματα πολιτικής τροφίμων και εμπορίου, όπως η Συμφωνία Μερκосуύρ και η χρήση Νέων Γονιδιωματικών Τεχνικών, σε συνεργασία με καταναλωτικούς, αγροτικούς και περιβαλλοντικούς φορείς. Οι παρεμβάσεις της συνέβαλαν σε απτά αποτελέσματα, όπως η επιβολή διοικητικών προστίμων για παραβάσεις του πλαφόν κερδοφορίας, η αντιμετώπιση καταχρηστικών τραπεζικών χρεώσεων και η προώθηση ολοκληρωμένων προτάσεων για την αντιμετώπιση της στεγαστικής κρίσης, η οποία αναγνωρίζεται ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα.

3.2. ΡΥΘΜΙΣΗ ΟΦΕΙΛΩΝ

Από το 2011 η Ε.Ε.Κ.Ε. ρυθμίζει κόκκινα δάνεια παρέχοντας στους δανειολήπτες υποστήριξη και λύσεις στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας. Η δράση αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη ρύθμιση των οφειλών των δανειοληπτών και τη διάσωση της κύριας κατοικίας και της περιουσίας τους.



Βάσει των στοιχείων που προκύπτουν:

1. Κατά το **έτος 2025** η Ε.Ε.Κ.Ε. παρέιχε συμβουλευτική υποστήριξη σε καταναλωτές με συνολικό

ποσό οφειλής **24.227.333,53€**. Σε ρύθμιση με πιστωτικά ιδρύματα, funds και εισπρακτικές, προχώρησαν καταναλωτές με συνολικό ποσό οφειλής **3.250.223,90€**. Από το ποσό των **3.250.223,90€**, ρυθμίστηκε και αποπληρώνεται το **70,83%**, ποσό ύψους **2.302.128,47€**, ενώ επετεύχθη οριστική διαγραφή οφειλών σε ποσοστό **29,17%** ήτοι **948.095,43€**.

2. Κατά το **έτος 2024**, η Ε.Ε.Κ.Ε. παρέιχε συμβουλευτική υποστήριξη σε καταναλωτές με συνολικό ποσό οφειλής **6.620.085,40€**. Σε ρύθμιση με πιστωτικά ιδρύματα, funds και εισπρακτικές, προχώρησαν καταναλωτές με συνολικό ποσό οφειλής **829.670,61€**. Από το ποσό των **829.670,61€**, ρυθμίστηκε και αποπληρώνεται το **60,16%**, ποσό ύψους **499.134,47€**, ενώ επετεύχθη οριστική διαγραφή οφειλών σε ποσοστό **39,84%** ήτοι **330.536,14€**.

3. Κατά το **έτος 2023**, η Ε.Ε.Κ.Ε. παρέιχε συμβουλευτική υποστήριξη σε καταναλωτές με συνολικό ποσό οφειλής **7.106.675,65€**. Σε ρύθμιση με πιστωτικά ιδρύματα, funds και εισπρακτικές, προχώρησαν καταναλωτές με συνολικό ποσό οφειλής **1.774.678,12€**. Από το ποσό των **1.774.678,12€**, ρυθμίστηκε και αποπληρώνεται το **44,75%**, ποσό ύψους **794.191,95€**, ενώ επετεύχθη οριστική διαγραφή οφειλών σε ποσοστό **55,25%** ήτοι **980.486,17€**.

3.3. 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, αποκατά-

σταση βλαβών, επιστροφή χρημάτων κ.λ.π.)

Βάσει των στοιχείων που προκύπτουν από τις υποθέσεις που διαχειρίστηκε η Ε.Ε.Κ.Ε. τα έτη 2023-2025, σε ποσοστό 99,2% επιλύθηκαν οι καταγγελίες υπέρ του καταναλωτή και σε ποσοστό 0,8% υπέρ του προμηθευτή.

3.4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

3.4.1. 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).

3.4.2. ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ

Η Ε.Ε.Κ.Ε. κατά τα έτη 2023-2025, διοργάνωσε, συνδιοργάνωσε και συμμετείχε σε **εξήντα μία (61) συνολικά εκδηλώσεις**, στις οποίες ανέδειξε τις δράσεις της, παρουσίασε καλές πρακτικές και κατέθεσε προτάσεις και θέσεις υπέρ των καταναλωτών. Αναλυτικά:

Το έτος 2023:

1. Στις 4 Φεβρουαρίου η Ε.Ε.Κ.Ε. βραβεύεται από το Εργατικό Κέντρο Φλώρινας για το κοινωνικό της έργο στη Δυτική Μακεδονία.



2. Στις 14 Φεβρουαρίου συμμετέχει στη διαδικτυακή συνάντηση της Ομάδας Εργασίας Χρηματοοικονομικής Ένταξης του Finance Watch και καταθέτει την εμπειρία της και τις δράσεις στην Ελλάδα.
3. Στις 23 Φεβρουαρίου, συμμετέχει σε εκδήλωση του Ελληνικού Δικτύου για την Καταπολέμηση της Φτώχειας, με θέμα, το Κόστος ζωής, η ακρίβεια, η ανισότητα και τη φτώχεια.
4. Στις 21, 22 και 23 Φεβρουαρίου συμμετέχει διαδικτυακά, σε Εργαστήριο που πραγματοποιήθηκε στο Παρίσι, στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών δράσεων του Ινστιτούτου των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, με θέμα: «Η ενεργειακή φτώχεια στο προσκήνιο».
5. Στις 8 Μαρτίου, συμμετέχει με ομιλήτη στη διαδικτυακή εκδήλωση της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC), με θέμα «The future of EU Funds for Cohesion and a Just Transition: with or without workers?»
6. Στις 4 Απριλίου συμμετέχει με ομιλήτη στην εκδήλωση του ΣΥΡΙΖΑ με θέμα «Κόκκινα Δάνεια. Υπάρχει λύση, έχουμε το σχέδιο».
7. Στις 14 Απριλίου συμμετέχει στη διαδικτυακή και τελική εκδήλωση της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC), με θέμα « The future of EU Funds for Cohesion and a Just Transition: with or without workers?»
8. Στις 18 Απριλίου συμμετέχει σε Εργαστήριο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εκπαίδευση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των καταναλωτών από τις Ενώσεις καταναλωτών που δραστηριοποιούνται στα κράτη μέλη.
9. Στις 25 Απριλίου συμμετέχει στο Σεμινάριο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο: «Πρωτοβουλίες για Τοπικές Συμβουλές στους Καταναλωτές.»
10. Στις 25 Απριλίου επίσης, συμμετέχει διαδικτυακά σε εκδήλωση του ΟΟΣΑ για την Εθνική

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος

Στρατηγική για τον Χρηματοοικονομικό Αλφαριθμητισμό στην Πολωνία.

11. Στις 9 και 17 Μαΐου παρουσιάζει καλές πρακτικές για τη συμβουλευτική των καταναλωτών στον τομέα των δανείων καθώς και το νομικό πλαίσιο για τα κόκκινα δάνεια που ισχύει στην Ελλάδα, σε δύο διαδικτυακές εκδηλώσεις/Εργαστήρια στο πλαίσιο του διακρατικού έργου “ReStart” που αφορά στη δημιουργία δικτύου συμβουλευτικής καταναλωτών στον τομέα των δανείων στην Ιταλία.
12. Στις 6 Ιουλίου, συμμετέχει στις Βρυξέλλες: Α) Στο συνέδριο με θέμα “2023 CONSUMERS COME FIRST. Safety, Inclusion and Sustainability at the Heart of EU Legislation” Β) Στη Γενική Συνέλευση των Μελών του Safe Food Advocacy Europe.
13. Στις 23 Οκτωβρίου 2023, συμμετέχει ως Stakeholder στο έργο H2020/BioRecer και παρίσταται στην εκδήλωση των Stakeholders που πραγματοποιήθηκε στη Θεσσαλονίκη. Η Ε.Ε.Κ.Ε. στην εν λόγω εκδήλωση εκπροσώπησε ταυτόχρονα και την European Consumer Union.
14. Στις 6 Νοεμβρίου, συμμετέχει με ομιλητή στην τελική εκδήλωση του έργου H2020/Nudge που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες, με θέμα: Saving energy through nudging – How can behavioural science be used to create energy-saving incentives for end consumers?. Η Ε.Ε.Κ.Ε. στην εν λόγω εκδήλωση εκπροσώπησε ταυτόχρονα και την European Consumer Union.
15. Στις 7 Νοεμβρίου, συμμετέχει σε συνεδρίαση για τις επιπτώσεις της ακρίβειας στους καταναλωτές με τον Πρόεδρο του ΠΑ.ΣΟ.Κ. – Κινήματος Αλλαγής και τους αρμόδιους τομεάρχες και στελέχη του κοινοβουλευτικού κόμματος.
16. Στις 9 Νοεμβρίου συμμετέχει στην εκδήλωση του Υπουργείου Ανάπτυξης που πραγματοποιείται στην Αθήνα, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Δικαιοσύνης και Καταναλωτών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα: “Εθνικός Διάλογος - Νέα ατζέντα για τους καταναλωτές – Προτεραιότητες και δράσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση των μελλοντικών προκλήσεων των καταναλωτών”.
17. Στις 22 Νοεμβρίου συμμετέχει σε Ομάδα Εργασίας του Safe Food Advocacy Europe για τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις της ΕΕ αναφορικά τις ετικέτες τροφίμων και την 1η Δεκεμβρίου σε αντίστοιχη Ομάδα Εργασίας με θέμα Διατροφή και Περιβάλλον.
18. Στις 28 Νοεμβρίου 2023, παρίσταται με ομιλητή στη συνεδρίαση της Κοινοβουλευτικής Ομάδας του ΠΑΣΟΚ-ΚΙΝΑΛ και καταθέτει την εμπειρία της, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι δανειολήπτες καθώς και τις θέσεις της σχετικά με το ιδιωτικό χρέος και τα κόκκινα δάνεια.
19. Στις 12 Δεκεμβρίου, παρουσιάζει τις δράσεις της στον τομέα των τροφίμων, στην ημερίδα της Ομοσπονδίας Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων, με θέμα Ενδυνάμωση της Αγρο-Διατροφικής Αλυσίδας μέσω του Κοινωνικού Διαλόγου και τίτλο της ομιλίας: «Κοινωνική ένταξη και διατροφή. Η πρόσβαση των καταναλωτών σε επαρκή και ασφαλή τρόφιμα».



Το έτος 2024

20. Στις 25 Ιανουαρίου εκπρόσωποι της Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχουν στην εκδήλωση που διοργανώθηκε από τη Γενική Γραμματεία Χρηματοπιστωτικού Τομέα και Διαχείρισης



Ιδιωτικού Χρέους του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών σε συνεργασία με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (DG REFORM), για το έργο «Εθνική Στρατηγική για τον Χρηματοοικονομικό Εγγραμματισμό».

21. Στις 13 Φεβρουαρίου συνδιοργανώνεται συνέδριο από την ΓΣΕΕ και την Ε.Ε.Κ.Ε. με θέμα: «Η ακρίβεια στον θεό- πως τα κέρδη της απληστίας πολλαπλασιάζουν τις τιμές από το χωράφι στο ράφι».
22. Στις 15 Φεβρουαρίου, η κοινοπραξία του έργου Preventia, της οποίας εταίρος είναι η Ε.Ε.Κ.Ε., πραγματοποίησε την εναρκτήρια συνάντησή της στις Βρυξέλλες.
23. Στις 13 Μαρτίου συμμετέχει και υποστηρίζει το συλλαλητήριο των Αγροτών στην Αθήνα.
24. Στις 18-23 Μαρτίου πραγματοποιεί workshop σε μαθητές Γυμνασίου και διεξάγει καμπάνια ενημέρωσης στο πλαίσιο του θεσμού Global Money Week (GMW), με κεντρικό θέμα: “Protect your money, secure your future”.
25. Στις 2 Απριλίου συμμετέχει στο Working Group «Food and Consumers’ Information» που διοργανώνεται από το Safe Food Advocacy Europe.
26. Στις 2 Απριλίου συμμετέχει με ομιλήτη στη συζήτηση που διοργανώνει το InSocial με θέμα: «Ακρίβεια, Φόροι και (στρεβλή) ανάπτυξη το σταυροδρόμι των ανισοτήτων»
27. Στις 11 και 12 Απριλίου πραγματοποιείται study visit στη Ρώμη, στα γραφεία της Cittadinanzattiva/ACN καθώς και σε δομή πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, για την ανταλλαγή καλών πρακτικών στο πλαίσιο του έργου Build/E-geia. Στο Εργαστήριο συμμετέχουν επίσης εκπρόσωποι του Ινστιτούτου Έρευνας για την Καινοτομία και την Ανάπτυξη.
28. Στις 13 και 14 Απριλίου συμμετέχει με ομιλήτη στο συνέδριο που διοργανώνει η HELLAS PHARM με θέμα: Με την κοινωνία στο Επίκεντρο. Ανοικτή συζήτηση για τις παθογένειες της κοινωνίας: α) τη δημόσια υγεία και την προσβασιμότητα στο φάρμακο β) το αίσθημα ισονομίας στην Υγεία γ) το κόστος ζωής και η καθημερινότητα.
29. Στις 22 και 23 Απριλίου εκπρόσωποι της Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχουν στην εναρκτήρια συνάντηση του έργου H2020 EcoReady/Living Labs



Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος

- που πραγματοποιείται στη Θεσσαλονίκη.
30. Στις 6 Μαΐου συμμετέχει με ομιλητή στο Working Group «Food and Environment», που διοργανώνεται από το Safe Food Advocacy Europe.
 31. Στις 10 Ιουνίου, η Ε.Ε.Κ.Ε. και το IMMKA διοργανώνουν διαδικτυακή εκδήλωση με θέμα: «Δικαιώματα υγείας στην ΕΕ: Η Τρίτη Ηλικία στην Ελλάδα», στο πλαίσιο του έργου Build/E-geia.
 32. Στις 18 Ιουνίου συμμετέχει στο Working Group «Food and Health», που διοργανώνεται από το Safe Food Advocacy Europe.
 33. Την 1η Ιουλίου συμμετέχει με ομιλητή στη Γενική Συνέλευση του Safe Food Advocacy Europe στο οποίο παρουσιάζεται η αύξηση του πληθωρισμού των τροφίμων στην Ελλάδα, οι δράσεις και οι προτάσεις αντιμετώπισής της από την Ε.Ε.Κ.Ε.
 34. Στις 29 Σεπτεμβρίου ο Πρόεδρος της Ε.Ε.Κ.Ε. είναι κεντρικός ομιλητής στην εκδήλωση του Δήμου Νίκαιας-Αγ.Ι.Ρέντη για τη Διεθνή Ημέρα Ενημέρωσης για την Απώλεια και την Σπατάλη τροφίμων που πραγματοποιήθηκε στις 29/09/2024.
 35. Στις 2 Οκτωβρίου 2024 εκπρόσωποι της Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχουν στη διαδικτυακή συνάντηση των ενδιαφερομένων μερών του έργου BioRecer που έλαβε χώρα στην Ιταλία.
 36. Στις 16 Οκτωβρίου, συμμετέχει με ομιλητή στη διαδικτυακή εκδήλωση που διοργανώθηκε από τον Κτηνοτροφικό Σύλλογο Περιφέρειας Αττικής- Άγιος Γεώργιος, στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας Αγρότισσας (15 Οκτ) και της Παγκόσμιας Ημέρας Φαγητού (16 Οκτ).
 37. Στις 5,6 και 7 Νοεμβρίου, συμμετέχει σε Εργαστήριο που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα, με θέμα: «Η Αρχή της Βιωσιμότητας στον Χώρο Εργασίας» στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών δράσεων του European Trade Union Institute (ETUI), που διοργανώνεται από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και τη ΣΕΚ (Κύπρος).
 38. Στις 12 Νοεμβρίου η Ε.Ε.Κ.Ε. διοργανώνει σε συνεργασία με τον Δήμο Ελευσίνας διαδικτυακή εκδήλωση με θέμα: «Υγιεινή διατροφή και κοινωνική ένταξη ευάλωτων καταναλωτών» στο πλαίσιο του έργου Build/E-geia.
 39. Στις 12 Νοεμβρίου η Ε.Ε.Κ.Ε. διοργανώνει στο Τμήμα Φυσικοθεραπείας του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Εργαστήριο με θέμα «Δικαιώματα Υγείας στην ΕΕ για την Τρίτη Ηλικία», στο πλαίσιο του έργου Build/E-geia.
 40. Στις 26 Νοεμβρίου συμμετέχει με ομιλητή σε Στρογγυλό Τραπέζι Εργασίας των Ενώσεων Καταναλωτών που διοργανώθηκε από τη Διεύθυνση Γραμματείας Παραγωγικών Φορέων & Επιχειρηματικότητας της Νέας Δημοκρατίας.
 41. Στις 28 Νοεμβρίου ξεκινούν Δράσεις Ενημέρωσης σε 11 ΚΑΠΗ του Δήμου Νίκαιας – Αγ. Ι. Ρέντη με τίτλο: «Ακρίβεια, Σπατάλη Τροφίμων και Κοινωνική ανισότητα». Οι δράσεις ολοκληρώνονται τον Μάρτιο του 2025.
 42. Στις 13 Δεκεμβρίου εκπρόσωποι της Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχουν στο Webinar: «Ετικέτες και πιστοποίηση για προϊόντα βιολογικής προέλευσης: Αντιμετώπιση του greenwashing και αύξηση της εμπιστοσύνης των καταναλωτών».
 43. Στις 17 Δεκεμβρίου η Ε.Ε.Κ.Ε. συν-διοργανώνει και συμμετέχει με ομιλητές σε ημερίδα με θέμα: ΚΛΙΜΑΤΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ «Η συμβολή του ζωντανού ευδόκιμου αγρο-οικολογικού εργαστηρίου (THALLA) στην αντιμετώπιση των μελλοντικών προκλήσεων».
- Το έτος 2025**
44. Στις 25 Φεβρουαρίου η Ε.Ε.Κ.Ε. και το Ινστιτούτο Μελετών Καινοτομίας και Ανάπτυξης, πραγ-

ματοποιούν εκδήλωση με θέμα: Δικαιώματα Υγείας της Τρίτης Ηλικίας, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο του έργου ΕΕ-Υγεία του προγράμματος BUILD – Building a robust and democratic civic space όπου παρουσιάζεται το έργο και τα αποτελέσματα του.

45. Στις 11 Απριλίου η Ε.Ε.Κ.Ε. πραγματοποιεί εκδήλωση με τίτλο «Γύρω από το τραπέζι μου», μια πρωτοβουλία πολιτισμικής παρέμβασης για την πρόληψη και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα Μη Μεταδοτικά Νοσήματα (MMN), με επίκεντρο τους μετανάστες και τις κοινότητες υποδοχής.
46. Στις 10 και 11 Απριλίου 2025 στη Γενική Συνέλευση της European Consumer Union (ECU) που πραγματοποιήθηκε στη Ρώμη, δόθηκε η ευκαιρία στα μέλη της ECU να συζητήσουν και να ανταλλάξουν απόψεις για το μέλλον του Οργανισμού καθώς και για τα κρίσιμα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι καταναλωτές σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Από τη Γενική Συνέλευση, εξελέγη το νέο Διοικητικό Συμβούλιο στο οποίο η Ε.Ε.Κ.Ε., έλαβε τη μία από τις δύο Αντιπροεδρίες.
47. Στις 30 Απριλίου συμμετέχει με κεντρικό ομιλήτη στην ανοιχτή εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στο Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Έδεσσας και Αλμωπίας με θέμα: «Η διαμόρφωση των τιμών: Από το χωράφι στο ράφι».
48. Στις 08 Μαΐου συμμετέχει ως εταίρος στη συνεδρίαση του Consortium Management Board που πραγματοποιείται στις Βρυξέλλες στο πλαίσιο του προγράμματος Preventia- NCDs prevention and health promotion through training, networking, and awareness-raising across the EU.
49. Στις 12 Ιουνίου η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει διαδικτυακά στη Γενική Συνέλευση του Finance Watch.
50. Στις 22 και 23 Ιουνίου η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει με ομιλήτη στα Ζωντανά Εργαστήρια του έργου Thalla στη Λάρισα με επίκεντρο την καλλιέργεια βιομηχανικής τομάτας, στο στρογγυλό τραπέζι-συζήτηση, για την παρουσίαση των πρώτων αποτελεσμάτων από τα ζωντανά εργαστήρια, και στη συζήτηση με εκπροσώπους από τα Δημοτικά Συμβούλια Νέων και κατοίκων και αγροτών των γύρω περιοχών.
51. Στις 12 Ιουνίου συμμετέχει στα διαδικτυακά σεμινάρια της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις Αντιπροσωπευτικές Αγωγές τα οποία ολοκληρώνονται τον Δεκέμβριο.
52. Στις 23 Ιουνίου συμμετέχει διαδικτυακά με ομιλήτη στη Γενική Συνέλευση του Safe Food Advocacy Europe, στην οποία παρουσιάζεται η εξέλιξη των πληθωριστικών τιμών στα βασικά είδη διατροφής στην Ελλάδα, και, ως καλή πρακτική η δράση που υλοποίησε με τίτλο «Γύρω από το τραπέζι μου».
53. Στις 8 Ιουλίου συμμετέχει διαδικτυακά με ομιλήτη σε εργαστήριο που διοργανώνει το Safe Food Advocacy Europe σχετικά με τις εναλλακτικές πρωτεΐνες.
54. Τον Σεπτέμβριο ξεκινούν 11 ενημερωτικές εκδηλώσεις σε 11 ΚΑΠΗ του Δήμου Νίκαιας – Αγ. Ι. Ρέντη με θέμα «Ασφαλείς Τραπεζικές Συναλλαγές και Ηλεκτρονικές Απάτες». Οι εκδηλώσεις ολοκληρώνονται τον Φεβρουάριο του 2026.
55. Στις 11 Σεπτεμβρίου συμμετέχει με ομιλήτη ως official stakeholder του έργου BioRecer, στη διαδικτυακή εκδήλωση «Shaping trust in Bio-Based products innovation: digital tools for reliable certification».
56. Στις 20 και 21 Οκτωβρίου συμμετέχει στο Infofest της ΓΣΕΕ. Στο πλαίσιο του Infofest διοργανώνει δύο εκδηλώσεις με τίτλο: α) Ποιος ευθύνεται για την ακρίβεια β) Δικαίωμα στη Στέγαση: Ώρα για Προστασία & Πραγματικές Λύσεις Παράλληλα πραγματοποιήθηκαν πέ-



ντε Flash Talks, στις εξής θεματικές: α) «Ακατάσχετος Λογαριασμός: Νομικό δικαίωμα κάθε πολίτη» β. «Υπερχρεωμένοι Δανειολήπτες: Υπάρχει τρόπος να διακανονίσω τις οφειλές μου;» γ) «Τρόποι αντιμετώπισης εισπρακτικών εταιρειών» δ) «Υγιή Παιδιά, Υγιές Μέλλον: Η δύναμη της σωστής διατροφής» ε) «Διατροφή και Πρόληψη Μη Μεταδοτικών Νοσημάτων».

57. Στις 29 Οκτωβρίου συμμετέχει με ομάδα εκπροσώπων σε συνάντηση εργασίας με τον Πρόεδρο του ΠΑΣΟΚ Κινήματος Αλλαγής με θέμα συζήτησης, τη ραγδαία αύξηση του κόστους ζωής, τις στρεβλώσεις στην αγορά και την ανάγκη για αποτελεσματικούς μηχανισμούς εποπτείας και διαφάνειας.
58. Στις 4 Νοεμβρίου συμμετέχει σε συνάντηση του ΕΛΙΑΜΕΠ στο πλαίσιο της παρουσίασης του όγδοου κειμένου της σειράς «Κείμενα Ενημέρωσης Ευρωπαϊκής Οικονομίας», με τίτλο «Το στεγαστικό πρόβλημα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα: Βασικές συνιστώσες και πολιτικές αντιμετώπισης».
59. Στις 20 Νοεμβρίου συμμετέχει με ομιλητή στο συνέδριο του SAFE “Consumers Come First” στις Βρυξέλλες με θέμα Geographical Indications: Consumer Perceptions and Future Perspectives.

60. Στις 24 Νοεμβρίου συμμετέχει με ομιλητή στο 4ο σεμινάριο του Κύκλου Εκπαιδευτικών σεμιναρίων της Εθνικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με θέμα «Κρίση του κόστους ζωής και κοινωνικά δικαιώματα».

61. Στις 28 Νοεμβρίου η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει με ομιλητή στην ενημερωτική εκδήλωση του έργου THALLA για την κλιματική αλλαγή και την επισιτιστική ασφάλεια, με επίκεντρο τη βιώσιμη ανάπτυξη, την αγροοικολογία και τη συμμετοχική ανάπτυξη σχεδίων αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών και προτάσεων πολιτικής στον τομέα της αγροδιατροφής.

3.4.3. ΔΕΛΤΙΑ ΤΥΠΟΥ

Κατά τα έτη 2023-2025 δημοσιεύονται συνολικά εκατόν εξήντα οκτώ (168) 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.

3.4.4. ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΗΛΕΟΠΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Κατά τα έτη 2023-2025 παρατίθενται συνολικά πεντακόσιες δέκα οκτώ (518) 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.

3.4.5. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΑ/ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΕΡΓΙΕΣ

3.4.5.1. Την 20η Νοεμβρίου 2024, η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει αυτόνομα στη Γενική Απεργία που κηρύσσει η ΓΣΕΕ με κεντρικό αίτημα «Η Ακρίβεια και τα Ενοίκια στον Θεό, οι Μισθοί στα Τάρταρα».

3.4.5.2. Την 9η Απριλίου 2025 η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει αυτόνομα στη Γενική Απεργία που κηρύσσει η ΓΣΕΕ με κεντρικό αίτημα «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Πραγματικές Αυξήσεις ενάντια στην Ακρίβεια».

3.4.6. MOBILE APP: “Bitewatch”

Το “Bitewatch” είναι μία εφαρμογή κινητών τηλεφώνων η οποία αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου Preventia. Είναι ένα καινοτόμο ψηφιακό εργαλείο που έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει τους καταναλωτές στη λήψη πιο ενημερωμένων, υγιεινών και ασφαλών διατροφικών επιλογών. Η εφαρμογή είναι διαθέσιμη για λήψη στο Apple App Store και στο Google Play Store.

Με το BiteWatch, οι καταναλωτές μπορούν να σκα-

νάρουν το barcode των προϊόντων στα σούπερ μάρκετ και να έχουν άμεση πρόσβαση σε ξεκάθαρα και επιστημονικά τεκμηριωμένες πληροφορίες σχετικά με τα προϊόντα που επιλέγουν. Η εφαρμογή είναι διαθέσιμη σε όλες τις χώρες της ΕΕ, στις εξής γλώσσες: Αγγλικά, Ιταλικά, Ισπανικά, Γαλλικά και Ολλανδικά.

4. ΚΑΜΠΑΝΙΕΣ

Κατά τα έτη 2023-2025 πραγματοποιήθηκαν δεκαπέντε (15) **καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των καταναλωτών** μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα της Ε.Ε.Κ.Ε.:

4.1. Διατροφική εκπαίδευση για έφηβους

Καμπάνια ενημέρωσης των καταναλωτών για τη δημιουργία ολοκληρωμένης διατροφικής εκπαίδευσης για έφηβους, η οποία αφορά τις βασικές αρχές διατροφής, τις σωματικές δραστηριότητες, τις διατροφικές διαταραχές, τις διακρίσεις και τον εκφοβισμό καθώς και τους κινδύνους για την υγεία που σχετίζονται με την ανθυγιεινή διατροφή.

4.2. Τα μικρά μυστικά της αγοράς

Στο πλαίσιο της καμπάνιας αναρτώνται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και στην ιστοσελίδα, δελτία τύπου, παρεμβάσεις αλλά και προϊόντα στα οποία παρατηρείται υπερβολική αύξηση τιμής από το χωράφι στο ράφι ή σημαντικές διαφορές στις τιμές πολυεθνικών προϊόντων μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4.3. Για τη Θεσσαλία

Καμπάνια ενημέρωσης των καταναλωτών για τις ανάγκες των περιοχών της Θεσσαλίας που επλήγησαν από την κακοκαιρία Daniel. Στο πλαίσιο αυτό, οι καταναλωτές ευαισθητοποιούνται για τη συλλογή τροφίμων και ειδών πρώτης ανάγκης αλλά και εν-

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος

μερώνονται για τις αθέμιτες πρακτικές των προμηθευτών στις πληγείσες περιοχές.



4.4. Ενημέρωση των καταναλωτών για ρύθμιση των οφειλών

Στο πλαίσιο της καμπάνιας δημοσιεύονται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους 2024 και σε τακτά χρονικά διαστήματα, δελτία τύπου με χρήσιμες πληροφορίες για τη ρύθμιση οφειλών.

4.5. Το Καλάθι του Νοικοκυριού – Εικαστική αποτύπωση της ακρίβειας 2021-2024. Περιλαμβάνει συγκριτική αποτύπωση των τιμών των τροφίμων και ειδών πρώτης ανάγκης του ελληνικού νοικοκυριού κατά την περίοδο 2021-2024.



4.6. Ακρυλαμίδιο: Συμβουλές μείωσης έκθεσης του ακρυλαμίδιου στα ψημένα προϊόντα. Αποτελείται από βίντεο με οδηγίες για την αποφυγή του ακρυλαμίδιου κατά τη διάρκεια μαγειρέματος και εικαστική αποτύπωση με συμβουλές για την αποφυγή της κατανάλωσής του.

4.7. Συγκριτική αποτύπωση τιμών προϊόντων πολυεθνικών εταιρειών στην Ελλάδα και άλλες χώρες της ΕΕ: Ανάρτηση τιμών των προϊόντων των πολυεθνικών εταιρειών στην Ελλάδα και σε κράτη μέλη της ΕΕ.

4.8. OECD, Global Money Week 2024: Learn Save Earn. Στο πλαίσιο της συμμετοχής της Ε.Ε.Κ.Ε. στο Global Money Week 2024 του ΟΟΣΑ, διαδικτυακή καμπάνια με τίτλο «Learn Save Earn».

4.9. Από την παραγωγή στην κατανάλωση: Γίνε Συμμέτοχος

Πληροφορίες για τις τιμές των προϊόντων από το χωράφι στο ράφι.

4.10. Πρόληψη: το κλειδί για τα Μη Μεταδοτικά Νοσήματα (MMN)

Στο πλαίσιο του έργου Preventia, πραγματοποιείται καμπάνια όπου δημοσιεύονται posts και δελτία τύπου με χρήσιμες πληροφορίες για την υγιεινή διατροφή.

4.11. Ιδιωτική στέγασση στην Ελλάδα

Στο πλαίσιο της στεγαστικής κρίσης, πραγματοποιείται καμπάνια όπου δημοσιεύονται posts και δελτία τύπου με χρήσιμες πληροφορίες για τα δικαιώματα των μισθωτών και εκμισθωτών, τη ρύθμιση των στεγαστικών δανείων, κλπ.



4.12. Ακρίβεια: Μύθοι και αλήθειες: Εικαστική αποτύπωση της ακρίβειας 2021-2025. Περιλαμβάνει συγκριτική αποτύπωση των τιμών των τροφίμων και ειδών πρώτης ανάγκης του ελληνικού νοικοκυριού συγκριτική παρουσίαση τιμών 2023-2025.

4.13. Διαμαρτυρία κατά της ακρίβειας: 15 Μάρτη δεν ψωνίζουμε!



Αίτημα οι άμεσες και ουσιαστικές λύσεις στο πρόβλημα της ακρίβειας που μαστίζει τους καταναλωτές:

- Μείωση των τιμών των τροφίμων και των βασικών ειδών του νοικοκυριού.
- Αύξηση των ελέγχων και των κυρώσεων σε περιστατικά αισχροκέρδειας.
- Ουσιαστική στήριξη των ευάλωτων νοικοκυριών.
- Διαφάνεια στην ενημέρωση των καταναλωτών.
- Δημοσιοποίηση των εταιρειών και των προϊόντων που κερδοσκοπούν.
- Ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης με την αύξηση του μισθού και των συντάξεων.

4.14. OECD, Global Money Week 2025: Think before you follow, wise money tomorrow.

Στο πλαίσιο της συμμετοχής της Ε.Ε.Κ.Ε. στο Global Money Week 2025 του ΟΟΣΑ, διεξήχθη διαδικτυακή καμπάνια με τίτλο "Think before you follow, wise money tomorrow"

4.15. Safe2Eat / ΕΦΕΤ

Ενημερωτική εκστρατεία #Safe2EatEU 2025 της Ευρωπαϊκής Αρχής για την Ασφάλεια των Τροφίμων (EFSA), που παρουσιάζεται στην Ελλάδα υπό την εποπτεία του Ενιαίου Φορέα Ελέγχου Τροφίμων (ΕΦΕΤ). Η #Safe2EatEU έχει ως στόχο να ενημερώσει και να δώσει πρακτικές συμβουλές σε θέματα διατροφής και ασφάλειας τροφίμων για να λαμβάνουν οι καταναλωτές, συνειδητές αποφάσεις, σύμφωνα με τις δικές τους ανάγκες και δυνατότητες.

4.16. BiteWatch: Η εφαρμογή που φέρνει μια νέα οπτική στη διατροφή μας

Στο πλαίσιο του έργου Preventia, τον Δεκέμβριο του 2025 ξεκινά η κυκλοφορία της νέας εφαρμογής

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος

BiteWatch, ενός καινοτόμου ψηφιακού εργαλείου που έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει τους καταναλωτές στη λήψη πιο ενημερωμένων, υγιεινών και ασφαλών διατροφικών επιλογών. Η εφαρμογή είναι διαθέσιμη για λήψη στο Apple App Store και στο Google Play Store. Με το BiteWatch, οι καταναλωτές μπορούν να σκανάρουν το barcode των προϊόντων στα σούπερ μάρκετ και να έχουν άμεση πρόσβαση σε ξεκάθαρες και επιστημονικά τεκμηριωμένες πληροφορίες σχετικά με τα προϊόντα που επιλέγουν. Η εφαρμογή είναι διαθέσιμη σε όλες τις χώρες της ΕΕ, στις εξής γλώσσες: Αγγλικά, Ιταλικά, Ισπανικά, Γαλλικά και Ολλανδικά.



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).





6. ΕΡΕΥΝΕΣ - ΜΕΛΕΤΕΣ

Η Ε.Ε.Κ.Ε. με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και εν τέλει την προστασία των καταναλωτών, κατά τα έτη 2023-2025, διεξήγαγε τις ακόλουθες έρευνες και μελέτες:

- 6.1. Η συμπεριφορά του καταναλωτή την περίοδο Ακρίβειας στην Ελλάδα, 2023
- 6.2. Οι επιπτώσεις της υπερχρέωσης στους καταναλωτές 2019-2022, 2023
- 6.3. Έρευνα Δικαιώματα Υγείας στην ΕΕ. Η Τρίτη Ηλικία στην Ελλάδα, 2024
- 6.4. Στατιστική Ανάλυση καταναλωτικών καταγγελιών, 2024
- 6.5. Αναλυτική παρουσίαση Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών, 2024
- 6.6. Υπέρβαση της στεγαστικής κρίσης, 2025

7. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ και ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

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 2023-2025, κατέθεσε υπέρ των καταναλωτών, **είκοσι επτά (27) προτάσεις και παρεμβάσεις** σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Κατά το έτος 2023

1. Η Ε.Ε.Κ.Ε. καταθέτει στα κοινοβουλευτικά κόμματα στην Ελλάδα και στα αρμόδια Υπουργεία και Αρχές, προτάσεις και σχέδια δράσης για την αντιμετώπιση των πληθωριστικών τιμών και της κερδοσκοπίας. Στο πλαίσιο αυτό υπεβλήθη έγγραφο στον Υπουργό Ανάπτυξης στις 25 Ιανουαρίου 2023 στη συνέντευξη τύπου του Υπουργείου στην οποία συμμετείχε ο Πρόεδρος της Ε.Ε.Κ.Ε. κατόπιν σχετικής πρόσκλησης του Υπουργού.
2. Στις 23 Ιανουαρίου, κατόπιν προσκλήσεως κατατέθηκαν οι προτάσεις για την αντιμετώπιση της ακρίβειας και της κερδοσκοπίας στο κοινοβουλευτικό κόμμα ΣΥΡΙΖΑ Π.Σ.
3. Στις 31 Ιανουαρίου υποβάλλει αίτημα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Διαχειριστή του Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΔΕΔΔΗΕ), για τη γνωστοποίηση των στοιχείων σχετικά με τον αριθμό των νοικοκυριών που είναι ενταγμένα στο Κοινωνικό Οικιακό Τιμολόγιο (ΚΟΤ), τον αριθμό των νοικοκυριών τα οποία καταναλώνουν πάνω από 500 KWh τον μήνα, τον αριθμό των αγροτών στους οποίους η επιδότηση μειώνεται σε σχέση με τον Ιανουάριο και τον αριθμό των επαγγελματιών και εμπορικών τιμολογίων ρεύματος με παροχή ισχύος μέχρι και άνω των 35 KVa.
4. Στις 2 Φεβρουαρίου υποβάλλει αίτημα στον ΕΦΕΤ προκειμένου να γνωστοποιήσει τη σημασία της αριθμητικής σήμανσης (π.χ. 1,2,3,4 κλπ) στη βάση της πλαστικής συσκευασίας (μπου-

Απολογισμός Δράσεων Γραμματείας Καταναλωτικού Κινήματος

κάλι) του σοκολατούχου γάλακτος MILKO της εταιρείας ΔΕΛΤΑ Ανώνυμης Βιομηχανικής και Εμπορικής Εταιρείας Τροφίμων.

5. Στις 5 Φεβρουαρίου καταθέτει τις προτάσεις της στο ΠΑΣΟΚ/ΚΙΝΑΛ για την Απόφαση του Αρείου Πάγου για τα Κόκκινα Δάνεια.
6. Στις 14 Φεβρουαρίου υποβάλλει ερώτημα για τον δημόσιο φωτισμό στον Δήμο Αγίας Παρασκευής ο οποίος παρέμενε ανοιχτός καθ' όλες τις ώρες της ημέρας για επτά συνεχόμενες ημέρες. Αιτείται την άμεση παρέμβαση του Δήμου για τη λειτουργία του φωτισμού τις ώρες που προβλέπεται όταν την ίδια στιγμή χιλιάδες πολίτες προσπαθούν να εξοικονομήσουν ενέργεια.
7. Τον Φεβρουάριο στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2020/1828 στην εθνική νομοθεσία καταθέτει στην Επιτροπή Παραγωγής και Εμπορίου τις παρατηρήσεις της στη διαβούλευση για τα εξής θέματα:
 - Τη δυνατότητα των ενώσεων καταναλωτών να ασκούν αντιπροσωπευτικές αγωγές.
 - Τη θεσμοθέτηση του δικαιώματος σε οποιονδήποτε Δήμαρχο να ορίζει όσες Κυριακές και σε όσες περιοχές επιθυμεί την λειτουργία των καταστημάτων.
 - Τις παρατηρήσεις της Ε.Ε.Κ.Ε. για τη λειτουργία του Καλαθιού του Νοικοκυριού.
8. Στις 22 Φεβρουαρίου κατατίθενται οι απόψεις και προτάσεις στα θέματα της ακρίβειας και των δανείων στο κόμμα ΜΕΡΑ 25.
9. Στις 12 Απριλίου συνυπογράφει το κείμενο πολιτικής που προτάθηκε από το Finance Watch με θέμα: «Η ΕΕ πρέπει να επιμείνει στη δέσμευσή της για πλήρη εφαρμογή της Βασιλείας III και να συμβάλλει στην ενίσχυση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας».
10. Τον Απρίλιο καταθέτει τη Διαρκή Επιτροπή Παραγωγής απόψεις σχετικά με το σχέδιο νό-

μου του Υπουργείου Ανάπτυξης «Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2021/2101 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Νοεμβρίου 2021 για την τροποποίηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2013/34 όσον αφορά στη δημοσιοποίηση στοιχείων φορολογίας εισοδήματος από ορισμένες επιχειρήσεις και υποκαταστήματα – Επικαιροποίηση εθνικής νομοθεσίας για τις υποχρεώσεις δημοσιότητας των εταιρειών και άλλες επείγουσες διατάξεις».

11. Στις 7 Νοεμβρίου, αποστέλλει Εξώδικη πρόσκληση προς την Διυπηρεσιακή Μονάδα Ελέγχου της Αγοράς (ΔΙ.Μ.Ε.Α.) και τον Υπουργό Ανάπτυξης που στόχο έχει να γνωστοποιηθούν στο καταναλωτικό κοινό τα προϊόντα της αθέμιτης κερδοφορίας των πολυεθνικών εταιρειών.
12. Στις 16 Νοεμβρίου, δημοσιεύει το περιεχόμενο της τοξικολογικής μελέτης του Safe Food Advocacy Europe η οποία αναφέρεται στις επιδράσεις του ζιζανιοκτόνου με την επωνυμία «γλυφosatη» συμπεριλαμβανομένης της καρκινογένεσης, της νευροτοξικότητας, των επιδράσεων πολλών γενεών, της τοξικότητας οργάνων, της ενδοκρινικής διαταραχής και της προγεννητικής αναπτυξιακής τοξικότητας.

Κατά το έτος 2024

13. Στις 29 Ιανουαρίου υποβάλλει αίτημα στη Γενική Γραμματέα Χρηματοπιστωτικού Τομέα και Διαχείρισης Ιδιωτικού Χρέους, για τη συμπερίληψη της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην «Εθνική Στρατηγική για τον Χρηματοοικονομικό Εγγραμματισμό στην Ελλάδα».
14. Στις 12 Φεβρουαρίου υποβάλλει αίτημα στο Γαλλο-ελληνικό φορέα Υπερθαλάσσιας ζεύξης Ρίου-Αντιρρίου Α.Ε. (Γέφυρα Α.Ε.) να μειώσει το κόστος διέλευσης για τους κατοίκους της περιοχής, του εργαζόμενους με τόπο εργασίας στην απέναντι πλευρά της Γέφυρας και των

ασθενών που μεταβαίνουν τακτικά για οποιαδήποτε θεραπεία και πρέπει να τη διασχίσουν.

15. Στις 20 Ιουνίου υποβάλλει αίτημα στη ΔΕΗ, για την έκδοση εγκυκλίου που να καθορίζει την προθεσμία πληρωμής σε χρονικό διάστημα, όχι μικρότερο των είκοσι οκτώ (28) ημερών από την ημερομηνία επίδοσης του λογαριασμού στο ταχυδρομείο και ουδέποτε η ημερομηνία λήξης της προθεσμίας πληρωμής να είναι εντός του μηνός έκδοσης του λογαριασμού.
16. Στις 10 Σεπτεμβρίου 2024 υποβάλλει κοινή επιστολή με την ΟΙΕΛΕ στους κ.κ. Υπουργούς Ανάπτυξης, και Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού με αίτημα την Άμεση Επαναφορά του Παρατηρητηρίου Διδάκτρων.
17. Στις 30 Σεπτεμβρίου υποβάλλει αίτημα στον Πρωθυπουργό της Ελλάδας για τη μόνιμη και διαρκή μείωση του τέλους διοδίων της Αττικής Οδού και στους νυν συνδρομητές της Αττικής Οδού που διαθέτουν συνδρομητικά προγράμματα αλλά και να επιβληθεί η υποχρέωση και όχι το δικαίωμα στον παραχωρησιούχο για την εφαρμογή πολιτικών εκπτώσεων στους συχνούς χρήστες.
18. Στις 4 Δεκεμβρίου καταθέτει στον Ειδικό Συντονιστή Προστασίας Καταναλωτή της Νέας Δημοκρατίας, θέσεις και προτάσεις που αφορούν το καταναλωτικό κίνημα στην Ελλάδα.
19. Εξώδικη πρόσκληση προς την Διυπηρεσιακή Μονάδα Ελέγχου της Αγοράς (ΔΙ.Μ.Ε.Α.) και τον Υπουργό Ανάπτυξης που στόχο έχει να γνωστοποιηθούν στο καταναλωτικό κοινό τα προϊόντα της αθέμιτης κερδοφορίας των εταιρειών.

Κατά το έτος 2025

20. Στις 7 Απριλίου καλεί την Κυβέρνηση να προχωρήσει σε ουσιαστικές παρεμβάσεις για την ακρίβεια και τον σεβασμό στις πραγματικές τους ανάγκες, καθώς, ανακοίνωσε την έναρξη

του «Καλαθιού του Πάσχα», όμως στην πράξη το μέτρο δεν εφαρμόστηκε πουθενά.

21. Στις 30 Μαΐου απαιτεί άμεσα μέτρα για προσιτές και αξιόπιστες θαλάσσιες μεταφορές και για την προστασία των εργαζομένων, καθώς, η αύξηση των ακτοπλοϊκών ναύλων επιβαρύνει το κόστος ζωής στα νησιά και την καθημερινότητα κατοίκων και επισκεπτών, προκαλώντας γενικευμένες ανατιμήσεις και προβλήματα στις μετακινήσεις.
22. Στις 18 Ιουλίου καταγγέλλει τις νέες υπέρογκες χρεώσεις που επιβάλλονται στους καταναλωτές μέσω ΑΤΜ. Οι πρακτικές αυτές καταγγέλλονται ως αδιαφανείς και αντίθετες στο ευρωπαϊκό δίκαιο, ενώ η Πολιτεία καλείται να παρέμβει άμεσα για την προστασία των καταναλωτών και τον περιορισμό της τραπεζικής κερδοσκοπίας.
23. Στις 6 Οκτωβρίου, παρεμβαίνει για τη δημιουργία Ανεξάρτητης Αρχής Προστασίας του Καταναλωτή με ελεγκτικές αρμοδιότητες και επιβολή προστίμων και επισημαίνει ότι οι ανεξάρτητες αρχές δεν αρκούν από μόνες τους για την αντιμετώπιση της ακρίβειας αφού υπάρχει ο κίνδυνος μετακύλισης πολιτικών ευθυνών. Τονίζεται δε ότι, αν προχωρήσει η ενοποίηση αρμοδιοτήτων, πρέπει να συμμετέχουν στη διοίκηση εκπρόσωποι παραγωγών και καταναλωτών, ώστε να υπάρξει ουσιαστική και δίκαιη εποπτεία της αγοράς.
24. Στις 10 Οκτωβρίου εκφράζει επιφυλάξεις για την αποτελεσματικότητα του μέτρου σχετικά με την διπλή αναγραφή της τιμής στα προϊόντα, καθώς δεν έχουν οριστεί τα προϊόντα ούτε διασφαλίζεται ότι θα αναγράφεται η πραγματική τιμή παραγωγού. Ζητά σαφή ρύθμιση ώστε η υποχρεωτική αναγραφή να αφορά αποκλειστικά την τιμή παραγωγού, ώστε να υπάρξει ουσιαστική διαφάνεια και έλεγχος της αισχροκέρδειας.
25. Στις 27 Οκτωβρίου, προτείνει ολοκληρωμένο

σχέδιο για την αντιμετώπιση της στεγαστικής κρίσης, βασισμένο σε κοινωνική δικαιοσύνη, εταιρική ευθύνη, πολυμορφικούς φορείς και χρηματοδοτικές καινοτομίες. Οι προτάσεις περιλαμβάνουν αύξηση μακροχρόνιας ενοικίασης, επαναγορά κατοικιών, αξιοποίηση δημόσιων ακινήτων, ενίσχυση προσιτής οικοδομής, αναβίωση παλιών διαμερισμάτων και εξισορρόπηση βραχυχρόνιων–μακροχρόνιων μισθώσεων. Στόχος η στέγη να γίνει πυλώνας κοινωνικής συνοχής και οικονομικής σταθερότητας.

26. Στις 8 Δεκεμβρίου, καταγγέλλει καθυστερήσεις στην αποστολή λογαριασμών ΔΕΗ μέσω ΕΛΤΑ, που οδηγούν σε ληξιπρόθεσμες οφειλές χωρίς ευθύνη των καταναλωτών. Επισημαίνεται ότι η ψηφιακή ενημέρωση δεν είναι εφικτή για εύλωτες ομάδες και ενοικιαστές. Ζητείται από τη ΔΕΗ να μην επιβάλλει τόκους υπερημερίας σε τέτοιες περιπτώσεις και να εξασφαλίσει έγκαιρη και ορθή αποστολή λογαριασμών.
27. Στις 21 Ιουλίου, καλεί την Επιτροπή Ανταγωνισμού να διαπιστώσει αν συντρέχει παραβίαση της εθνικής και ενωσιακής νομοθεσίας εκ μέρους των Τραπεζών αλλά και κάθε άλλου νομικού προσώπου που επιβάλλουν υπερβολικές χρεώσεις σε ΑΤΜ, χωρίς εύλογους όρους και σε βάρος κυρίως των καταναλωτών με περιορισμένη ψηφιακή επάρκεια, εφόσον αυτό μπορεί να συνιστά κατάχρηση δεσπόζουσας θέσης, παραβιάζοντας το άρθρο 2 του ν. 3959/2011 και το άρθρο 102 της ΣΛΕΕ.

8. ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΙΣ

Κατά το έτος 2023, η ΕΕΚΕ συμμετέχει στην ενσωμάτωση της ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2020/1828, σχετικά με τις αντιπροσωπευτικές αγωγές για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων των καταναλωτών και για την κατάργηση της οδηγίας 2009/22/ΕΚ.

Κατά το έτος 2024, η ΕΕΚΕ συμμετέχει:

1. στην ενσωμάτωση της ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2020/1828, σχετικά με τις αντιπροσωπευτικές αγωγές για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων των καταναλωτών και για την κατάργηση της οδηγίας 2009/22/ΕΚ
2. στη «Σύσταση ομάδας εργασίας για την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο των Οδηγιών:
 - (α) 2023/2225 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Οκτωβρίου 2023 σχετικά με τις συμβάσεις πίστωσης για καταναλωτές και την κατάργηση της οδηγίας 2008/48/ΕΚ και
 - (β) 2023/2673 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Νοεμβρίου 2023 για την τροποποίηση της οδηγίας 2011/83/ΕΕ όσον αφορά τις συμβάσεις χρηματοοικονομικών υπηρεσιών που συνάπτονται εξ αποστάσεως και για την κατάργηση της οδηγίας 2002/65/ΕΚ.

Κατά το έτος 2025, η ΕΕΚΕ συμμετέχει:

1. στη διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τον νόμο για την ψηφιακή δικαιοσύνη.
2. στη δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση για τη «Σύσταση και λειτουργία Ανεξάρτητης Αρχής Εποπτείας της Αγοράς και Προστασίας του Καταναλωτή, ρυθμίσεις για την Επιτροπή Ανταγωνισμού και λοιπές διατάξεις» και επίσης, στην ακρόαση των φορέων που πραγματοποιήθηκε από την Επιτροπή Παραγωγής και Εμπορίου.

9. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Η Ε.Ε.Κ.Ε. διαθέτει μεγάλη εμπειρία στην εκπαίδευση των καταναλωτών. Έχει δημιουργήσει εκπαιδευτικά υλικά και έχει πραγματοποιήσει πλήθος εκπαι-

δευτικών προγραμμάτων. Πιο συγκεκριμένα κατά τα έτη 2023-2025, εστιάζει σε μαθητές, νέους και στην τρίτη ηλικία αλλά και σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης:

1. Περισσότεροι από 2.500 μαθητές δημοτικού, γυμνασίου και λυκείου έχουν εκπαιδευτεί στην υγιεινή διατροφή και την αποφυγή των Μη Μεταδοτικών Νοσημάτων (MMN), την ανάγνωση και την κατανόηση των ετικετών των τροφίμων, την υπερκατανάλωση της ζάχαρης, την κλιματική κρίση, την επισιτιστική ασφάλεια και την προστασία της βιοποικιλότητας, τον χρηματοοικονομικό εγγραμματισμό, μέσα από το δίκτυο 100 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που διαθέτει η Ε.Ε.Κ.Ε.
2. Εστίαση στην Τρίτη ηλικία: 784 ηλικιωμένοι εκπαιδευτήκαν στα δικαιώματά τους στην υγεία και τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες υγείας, ευαισθητοποιήθηκαν στο ζήτημα της σπατάλης τροφίμων της κοινωνικής συνοχής και της κρίσης του κόστους ζωής, των ηλεκτρονικών συναλλαγών, ήλθαν σε επαφή με ψηφιακές τραπεζικές συναλλαγές και κατανόησαν τις ηλεκτρονικές απάτες.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτικές δράσεις της ΕΕΚΕ για τον Χρηματοοικονομικό Εγγραμματισμό και την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης των υπερχρεωμένων νοικοκυριών συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση του ΟΟΣΑ για την «Εθνική Στρατηγική για τον Χρηματοοικονομικό Εγγραμματισμό». Θετικά αξιολογείται το καινοτόμο σύστημα παρακολούθησης των αποτελεσμάτων των δράσεων που έχει εγκαθιδρύσει η ΕΕΚΕ το οποίο συνίσταται στην καταμέτρηση των ενεργειών υποστήριξης χρηματοπιστωτικών διαφορών από το δίκτυο στήριξης των υπερχρεωμένων καταναλωτών και του επωφελοδίκτου κοινωνικού αντικτύπου.

Τέλος, το mobile app “Traveler Rights GR”, το οποίο αναπτύχθηκε από την ΕΕΚΕ το 2018, το βιβλίο σε ηχητική μορφή με τίτλο Αλφαβητάρι του Ταξιδιώτη και τα βίντεο που τα συνοδεύουν, περι-

λαμβάνονται στο Consumer Education Hub (CEH) της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης (DG JUST) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

9.1 Η Ε.Ε.Κ.Ε. στο GLOBAL MONEY WEEK (GMW) του ΟΟΣΑ 2024 και 2025

Η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει στον θεσμό **Global Money Week (GMW) του ΟΟΣΑ** από το 2024, όπου κάθε χρόνο για μία εβδομάδα κατά τον μήνα Μάρτιο πραγματοποιεί δράσεις για την εξοικείωση παιδιών και νέων με τον χρηματοοικονομικό εγγραμματισμό.

Το GMW 2024 έχει θέμα **“Protect your money, secure your future”**. Στο πλαίσιο του GMW 2025, δημιουργείται εκπαιδευτικό υλικό και πραγματοποιούνται workshops σε 90 μαθητές 12-13 ετών με θέμα τις ασφαλείς διαδικτυακές συναλλαγές. Ταυτόχρονα, πραγματοποιείται διαδικτυακή καμπάνια με την προβολή σεναρίων μέσω βίντεο με target group τόσο τα παιδιά και τους νέους όσο και το ευρύ κοινό, με στόχο την εξοικείωσή τους και την ενημέρωσή τους γύρω από τις συνθέςστερες ερωτήσεις στις διαδικτυακές συναλλαγές και τα δικαιώματά τους στις εξ αποστάσεως αγορές.

Το GMW 2025 έχει θέμα **“Think before you follow, wise money tomorrow”**, εστιάζοντας στην ασφάλεια των χρημάτων και στην υπεύθυνη διαχείριση των προσωπικών οικονομικών με επίγνωση πιθανών κινδύνων, όπως οι ηλεκτρονικές απάτες, οι απάτες πληρωμής, το phishing κ.ά. Στο πλαίσιο του GMW 2025, δημιουργείται εκπαιδευτικό υλικό και πραγματοποιούνται workshops σε 75 μαθητές ηλικίας 12-13 ετών με θέμα την χρηματοοικονομική εκπαίδευσή τους και τον εντοπισμό αξιόπιστων πηγών πληροφόρησης στο διαδίκτυο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Ταυτόχρονα, πραγματοποιείται διαδικτυακή καμπάνια ευαισθητοποίησης των γονιών για την προστασία των παιδιών από περιστατικά παραπλανητικής επιρροής influencers με στόχο τη σημασία της ενημέρωσης, καθοδήγησης και επίβλεψης των νέων καθώς και τη δημιουργία βάσεων για ενημερωμένους καταναλωτές που μπορούν να αξιολογούν τις διαδικτυακές πηγές πληροφόρησης για χρηματοοικονομικά θέματα.

9.2 Καινοτόμα εκπαιδευτική δράση με τη δημιουργία Λαχανόκηπου σε δημοτικό σχολείο

Στο πλαίσιο του έργου THALLA, η Ε.Ε.Κ.Ε. αναπτύσσει καινοτόμο εκπαιδευτικό υλικό σε συνδυασμό με την εγκατάσταση ενός πρότυπου σχολικού λαχανόκηπου και θερμοκηπίου σε Δημοτικό Σχολείο, δημιουργώντας έναν χώρο βιωματικής μάθησης για τους μαθητές. Ο λαχανόκηπος ο οποίος περιλαμβάνει υπερυψωμένα παρτέρια, σύστημα άρδευσης, μετεωρολογικό εξοπλισμό και αποθήκη κήπου, επέτρεψε στα παιδιά να γνωρίσουν τη γη, την καλλιέργεια, τη βιοποικιλότητα και τη βιώσιμη διατροφή μέσα από πρακτική εμπειρία. Η δράση ενισχύεται από εκπαιδευτικά εργαστήρια σε συνεργασία με το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, προσφέροντας στους μαθητές γνώσεις για την κλιματική κρίση, την επισιτιστική ασφάλεια και την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση. Η εκπαιδευτική δράση, το 2024, απέσπασε Χάλκινο βραβείο για το μαθητικό κυλικείο και την μαθητική επιχειρηματικότητα, με έμφαση στη διατροφική αγωγή. Το 2025, διακρίθηκε για την προώθηση της βιώσιμης εκπαίδευσης, την περιβαλλοντική συνείδηση και την υπεύθυνη στάση απέναντι στην κλιματική αλλαγή.



9.3 Εκπαιδεύσεις Ψηφιακής ένταξης για την Τρίτη Ηλικία

Στο πλαίσιο του προγράμματος BUILD, η Ε.Ε.Κ.Ε. πραγματοποίησε έναν ολοκληρωμένο κύκλο εκπαίδευσης για άτομα άνω των 65 ετών σε απομακρυσμένες περιοχές της Ημαθίας και της Καστοριάς, με στόχο την ενδυνάμωση των ψηφιακών τους δεξιο-

τήτων και την πρόσβασή τους στις ψηφιακές υπηρεσίες υγείας. Συμμετείχαν συνολικά 124 ηλικιωμένοι, οι οποίοι γνώρισαν στην πράξη βασικές λειτουργίες ψηφιακών εργαλείων, ενισχύοντας έτσι τη δυνατότητά τους να εξυπηρετούνται αυτόνομα και με ασφάλεια.

9.4 Ψηφιακά Εργαλεία

BiteWatch — Μια νέα οπτική στη διατροφή: Μέσα από το πρόγραμμα Preventia, η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετείχε στην ανάπτυξη της καινοτόμας εφαρμογής με το όνομα BiteWatch που επιτρέπει στους καταναλωτές να ενημερώνονται άμεσα και αξιόπιστα για τη διατροφική αξία των προϊόντων που αγοράζουν. Με δυνατότητα σάρωσης barcode, το BiteWatch παρέχει πληροφορίες για ζάχαρη, αλάτι, λιπαρά, πρόσθετα, καθώς και τον βαθμό επεξεργασίας (NOVA score), ενώ προσφέρει εξατομίκευση σύμφωνα με τις διατροφικές προτιμήσεις του χρήστη.

10. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

10.1. Η Ε.Ε.Κ.Ε. συμμετέχει ως Κοινωνικός Εταίρος, για την υλοποίηση Συνοδευτικών Μέτρων στις Κοινωνικές Συμπράξεις Βοιωτίας, Ευβοίας Σκύρου, Ευρυτανίας, Φωκίδας και Λάρισας στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Επισιτιστικής και Βασικής Υλικής Συνδρομής για το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας για τους Απόρους (TEBA/FEAD). Ωφελούμενοι των παροχών του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Επισιτιστικής και Βασικής Υλικής Συνδρομής για το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας για τους Απόρους (TEBA/FEAD)», είναι άτομα και οικογένειες, τα οποία διαβιούν σε συνθήκες ακραίας φτώχειας. Τον Μάιο του 2023 ολοκληρώνονται οι δράσεις (ατομική και ομαδική συμβουλευτική, εκπαιδεύσεις κ.α.) που υλοποιήθηκαν σε συνεργασία με την Κοινωνική Σύμπραξη της Π.Ε. Λάρισας.

10.2. Τον Ιανουάριο του 2023 ολοκληρώνεται το πρόγραμμα «Βιωματικό Εργαστήρι:

Τρίτη Ηλικία & Ψηφιακές Συναλλαγές» του Ιδρύματος Μποδοσάκη. Στόχος του έργου είναι η βελτίωση της ασφαλούς χρήσης χρηματοπιστωτικών προϊόντων, υπηρεσιών και διαδικασιών από τους ηλικιωμένους δια μέσου της πρακτικής εξοικειώσής 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 επωφελούμενους. Η ομάδα στόχου του προτεινόμενου έργου είναι τα άτομα τρίτης ηλικίας άνω των 60 ετών. Το μέγεθος της ομάδας στόχου ανέρχεται σε εκατόν εξήντα (160) άτομα συνολικά.

10.3. Τον Νοέμβριο του 2023 ανακοινώνεται η συνέχιση δύο έργων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ+):

10.3.1. Food4Inclusion/Healthy, το οποίο προσπαθεί να καταστήσει προσβάσιμη την υγιεινή διατροφή μέσα από δράσεις όπως, η αναδιανομή τροφίμων ή τα υγιεινά προσβάσιμα γεύματα σε εστιατόρια για άτομα που έχουν ανάγκη. Το έργο υποστηρίζει, επίσης, την καλύτερη οικονομική προσιτότητα των προϊόντων διατροφής σε όλη την Ευρώπη και την κοινωνική ένταξη των υψηλού κινδύνου και μειονεκτούντων πληθυσμιακών ομάδων.

10.3.2. Food4Inclusion/TAO – 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 TAO στους μαθητές. Το έργο ολοκληρώνεται με την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της δράσης, η οποία θα πραγμα-

τοποιηθεί από τους ίδιους τους επωφελούμενους.

10.4. Τον Ιανουάριο του 2024 πραγματοποιείται η έναρξη του έργου «Preventia» στο πλαίσιο του EU4Health/HADEA για την Πρόληψη των Μη Μεταδοτικών Νοσημάτων και την προαγωγή της υγείας μέσω εκπαίδευσης, δικτύωσης και ευαισθητοποίησης σε όλη την ΕΕ στο πλαίσιο του προγράμματος EU4HEALTH/HADEA

10.5. Τον Μάρτιο του 2024 ξεκινά το έργο Γνωσιολογικός Εμπλουτισμός Ευρωπαϊκών Δικαιωμάτων Υγείας της Τρίτης Ηλικίας (ΕΕ-Υγεία/E-geia) το οποίο υλοποιείται από την Ένωση Εργαζομένων Καταναλωτών Ελλάδας σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Μελετών Καινοτομίας και Ανάπτυξης στο πλαίσιο του Προγράμματος BUILD.

10.6. Τον Μάιο του 2024 η Ε.Ε.Κ.Ε. ξεκινά την υλοποίηση του έργου Thalla. Στο πλαίσιο ενός Πανευρωπαϊκού Δικτύου Ζωντανών Εργαστηρίων του έργου H2020 ECOREADY, το Ζωντανό Ευδόκιμο Αγρο-οικολογικό Εργαστήριο (THALLA) διοργανώνει μια σειρά από δράσεις έρευνας, ανάπτυξης, διάχυσης και ευαισθητοποίησης της κοινότητας γύρω από τα κρίσιμα ζητήματα της κλιματικής κρίσης, της επισιτιστικής ασφάλειας και της βιοποικιλότητας, με στόχο την ενδυνάμωση και την ενίσχυση της ανθεκτικότητας του αγροδιατροφικού συστήματος.

10.7. Τον Μάιο του 2025 πραγματοποιείται η έναρξη του έργου Consumers (Re)generation/ (CoRe), του European Innovation Council and SMEs Executive Agency (EISMEA) με σκοπό να συμβάλλει στη βελτίωση της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης των καταναλωτών σχετικά με τα δικαιώματα, τις ευθύνες και τις επιλογές τους στην αγορά και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των καταναλωτών στις αγορές εντός καταστήματος και στο διαδίκτυο.

Απολογισμός Δράσης Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ)

Θεσμική Ταυτότητα

Το **Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ)** αποτελεί δομή της **Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.)** και λειτουργεί αδιάλειπτα από το έτος 2000, παρέχοντας δωρεάν, έγκαιρη και αξιόπιστη ενημέρωση στους εργαζόμενους και στους ανέργους σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Το ΚΕΠΕΑ λειτουργεί συμπληρωματικά προς τα συνδικάτα, τα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες, ενισχύοντας τη διασύνδεση των εργαζομένων με το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα και συμβάλλοντας στην καθοδήγηση εξατομικευμένων εργασιακών και ασφαλιστικών ζητημάτων.

Μέσα Υποστήριξης και Ψηφιακές Υποδομές

Κατά την τριετία 2023–2025, το ΚΕΠΕΑ αξιοποίησε σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, διασφαλίζοντας πανελλαδική πρόσβαση χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς. Ειδικότερα λειτουργούν:

- αναβαθμισμένη πλατφόρμα ηλεκτρονικής διαχείρισης ερωτημάτων
- κωδικοποιημένο ηλεκτρονικό «Αλφαβητάριο» εργατικής νομοθεσίας
- ενημερωτική ιστοσελίδα www.kepea.gr
- online εφαρμογές υπολογισμού εργασιακών δικαιωμάτων
- επίσημη εφαρμογή ΚΕΠΕ App για κινητές συσκευές
- Digital Office για απομακρυσμένη λειτουργία και άμεση εξυπηρέτηση

Το ΚΕΠΕΑ αποτελεί σήμερα έναν από τους πλέον

οργανωμένους ψηφιακούς πυλώνες πληροφόρησης εργαζομένων στη χώρα.

Κύριες Πρωτοβουλίες και Παρεμβάσεις Τριετίας του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

Κατά την τελευταία τριετία, το ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ ανέπτυξε ένα σημαντικό και πολυδιάστατο έργο με στόχο την ενίσχυση της ενημέρωσης, της προστασίας και της πρακτικής υποστήριξης των εργαζομένων σε κρίσιμα ζητήματα εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον, το Κέντρο προχώρησε σε στοχευμένες παρεμβάσεις εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης των υπηρεσιών του, αξιοποιώντας τόσο την έντυπη παραγωγή όσο και τις δυνατότητες της ψηφιακής τεχνολογίας.

Ψηφιακός εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση υπηρεσιών

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην αναβάθμιση της επίσημης ιστοσελίδας και της διαχειριστικής πλατφόρμας του ΚΕΠΕΑ, με στόχο τη βελτίωση της εμπειρίας των χρηστών και τη διευκόλυνση της πρόσβασης στις παρεχόμενες υπηρεσίες. Η αναβάθμιση αυτή επέτρεψε την πιο άμεση και λειτουργική πλοήγηση των εργαζομένων, καθώς και την αποτελεσματικότερη προβολή του διαθέσιμου πληροφοριακού και υποστηρικτικού υλικού.

Παράλληλα, αναπτύχθηκαν και εμπλουτίστηκαν καινοτόμες ψηφιακές εφαρμογές, μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να λαμβάνουν άμεση και έγκυρη πληροφόρηση, να πραγματοποιούν αυτόνομα υπολογισμούς βασικών εργασιακών παροχών και να επικοινωνούν με το ΚΕΠΕΑ και τη ΓΣΕΕ σε ένα ενιαίο ψηφιακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό,

κατά την τριετία προστέθηκαν νέες δυνατότητες υπολογισμού, όπως η **ανταποδοτική σύνταξη, το μειωμένο ωράριο μητρότητας, οι αποδοχές και το επίδομα αδείας**, καθώς και ο **υπολογισμός δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων για εργαζόμενους με ωρομίσθιο**.

Η ανάπτυξη των ψηφιακών αυτών εργαλείων αποτελεί σημαντικό βήμα ενίσχυσης της διαφάνειας και της δυνατότητας των εργαζομένων να γνωρίζουν με ακρίβεια τι δικαιούνται, χωρίς μεσάζοντες, μέσα από αξιόπιστες και θεσμικά τεκμηριωμένες διαδικασίες.

Παραγωγή θεματικών οδηγών και ενημερωτικού υλικού

Σημαντικό μέρος της δραστηριότητας του ΚΕΠΕΑ κατά την τριετία αποτέλεσε η παραγωγή θεματικών εκδόσεων που απευθύνονται άμεσα στους εργαζόμενους και ενισχύουν τη γνώση γύρω από βασικά δικαιώματα και παροχές. Ειδικότερα, εκδόθηκε ο οδηγός για τα δικαιώματα των γονέων με τίτλο **«Γονείς και Δικαιώματα»**, καθώς και ειδική έκδοση αφιερωμένη στις ψηφιακές εφαρμογές του Κέντρου, με τίτλο **«ΚΕΠΕ App: Όλα σου τα δικαιώματα με ένα click»**.

Οι εκδόσεις αυτές λειτουργούν ως εργαλεία ενημέρωσης και ενδυνάμωσης, προσφέροντας στους εργαζόμενους εύληπτη, τεκμηριωμένη και χρηστική πληροφόρηση για καθημερινά ζητήματα εργασιακής πραγματικότητας.

Παράλληλα, στο πλαίσιο της αξιοποίησης σύγχρονων μορφών επικοινωνίας, δημιουργήθηκαν σύντομα και κατανοητά ενημερωτικά video που παρουσιάζουν τις online εφαρμογές του ΚΕΠΕΑ και αναδεικνύουν τη σημασία της γνώσης των δικαιωμάτων ως εργαλείου προστασίας και διεκδίκησης.

Εξωστρέφεια και δημόσια παρουσία

Το ΚΕΠΕΑ ενίσχυσε την εξωστρέφειά του και την άμεση επαφή με τους εργαζόμενους μέσω της

παρουσίασης των υπηρεσιών και των ψηφιακών εφαρμογών του στο **Info Fest της ΓΣΕΕ (20-21/10/2025) στο Σύνταγμα**. Η δράση αυτή συνέβαλε ουσιαστικά στη διάχυση του έργου του Κέντρου σε ευρύτερα ακροατήρια και στην ενίσχυση της δημόσιας παρουσίας του ως θεσμικού φορέα στήριξης της εργασίας.

Διαρκείς λειτουργίες ενημέρωσης και θεσμικής υποστήριξης

Παράλληλα με τις κύριες πρωτοβουλίες της τριετίας, το ΚΕΠΕΑ συνέχισε να παρέχει σε σταθερή βάση κρίσιμες υπηρεσίες ενημέρωσης και υποστήριξης. Ενδεικτικά, πραγματοποιήθηκε συνεχής επικαιροποίηση του Αλφαριθμητικού Ευρετηρίου – Ηλεκτρονικής Βιβλιοθήκης Εργασιακών Θεμάτων, σύμφωνα με τις εξελίξεις στο εργατικό και ασφαλιστικό δίκαιο, ενώ διατηρήθηκε τακτική ροή δελτίων τύπου και ενημερωτικών παρεμβάσεων για την τρέχουσα επικαιρότητα.

Επιπλέον, ενισχύθηκε η παρουσία του Κέντρου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με στόχο τη διάχυση έγκυρης πληροφόρησης, ενώ αξιοποιήθηκαν και οι δυνατότητες άμεσης ενημέρωσης μέσω push notifications για νομοθετικές εξελίξεις και νέες εφαρμογές.

Η Ψηφιακή Εφαρμογή ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ (ΚΕΠΕ App) ως Σύγχρονο Εργαλείο Υποστήριξης των Εργαζομένων

Στο πλαίσιο του συνολικού έργου του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ για την προστασία, την ενημέρωση και την ενίσχυση των εργαζομένων, ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στην ανάπτυξη της επίσημης ψηφιακής εφαρμογής ΚΕΠΕ App, η οποία συνιστά ένα ουσιαστικό βήμα εκσυγχρονισμού και ποιοτικής αναβάθμισης των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον κόσμο της εργασίας. Η εφαρμογή σχεδιάστηκε με στόχο τη διασφάλιση της άμεσης, εύκολης και δωρεάν πρόσβασης των εργαζομένων σε έγκυρη πληροφόρηση

Απολογισμός Δράσης Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ)

και πρακτική υποστήριξη για κρίσιμα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, αξιοποιώντας τις δυνατότητες της σύγχρονης ψηφιακής τεχνολογίας. Η δημιουργία και λειτουργία της ΚΕΠΕ App ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εποχής και ενισχύει περαιτέρω τον θεσμικό ρόλο του ΚΕΠΕΑ ως σταθερού πυλώνα ενημέρωσης, προστασίας και στήριξης των εργαζομένων, συμβάλλοντας ουσιαστικά στη διεύρυνση της πρόσβασης στη γνώση και στη θωράκιση των δικαιωμάτων τους.

Η ΚΕΠΕ App λειτουργεί ως ένα ολοκληρωμένο ψηφιακό εργαλείο που συγκεντρώνει σε ένα ενιαίο σημείο την ενημέρωση για την εργατική νομοθεσία, την τεκμηριωμένη γνώση για ασφαλιστικά ζητήματα, τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες υπολογισμού βασικών δικαιωμάτων, καθώς και τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας των εργαζομένων με το ΚΕΠΕΑ. Παράλληλα, σε πλήρη σύνδεση με την επίσημη ιστοσελίδα του Κέντρου (www.kepea.gr), η εφαρμογή παρέχει πρόσβαση σε όλες τις διαθέσιμες διαδικτυακές υπηρεσίες, διαμορφώνοντας ένα ενιαίο ψηφιακό περιβάλλον δικαιωμάτων.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η δυνατότητα που προσφέρεται στους εργαζόμενους να πραγματοποιούν αυτόνομα και με αξιοπιστία υπολογισμούς για βασικά εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, όπως η **αποζημίωση απόλυσης**, τα **δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα**, οι **άδειες** και οι **αποδοχές αδείας**, οι **υπερωρίες**, η **υπερεργασία**, η **νυχτερινή απασχόληση** και η **εργασία την έκτη ημέρα**, καθώς και ζητήματα που αφορούν **ασφαλιστικές παροχές και συνταξιοδοτικά δικαιώματα**. Με τον τρόπο αυτό, η εφαρμογή ενισχύει τη διαφάνεια και επιτρέπει στους εργαζόμενους να γνωρίζουν με ακρίβεια τι πραγματικά δικαιούνται, διευκολύνοντας την τεκμηρίωση των αξιώσεών τους.

Πέρα από τους υπολογισμούς, η ΚΕΠΕ App παρέχει **έγκυρη ενημέρωση σε πραγματικό χρόνο μέσω ειδοποιήσεων για κρίσιμες νομοθετικές αλλαγές και εξελίξεις**, προσφέρει **ηλεκτρονική βιβλιοθήκη εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων**, δίνει τη

δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής ερωτημάτων από τους εργαζόμενους και ενισχύει τη σύνδεσή τους με τη ΓΣΕΕ σε ένα οργανωμένο και σύγχρονο ψηφιακό περιβάλλον. Έτσι, το ΚΕΠΕΑ αξιοποιεί τις δυνατότητες της τεχνολογίας ώστε η θεσμικά τεκμηριωμένη πληροφόρηση να φτάνει άμεσα στον εργαζόμενο, ενισχύοντας την προστασία του απέναντι σε αυθαιρεσίες και παραβιάσεις δικαιωμάτων.

Η ΚΕΠΕ App υπερβαίνει τον ρόλο της απλής ενημέρωσης και λειτουργεί ως εργαλείο ουσιαστικής ενδυνάμωσης των εργαζομένων: διευκολύνει τον έλεγχο μισθών, παροχών και αποζημιώσεων, υποστηρίζει την τεκμηρίωση δικαιωμάτων και ενισχύει τη θεσμική υποστήριξη και τη συλλογική διεκδίκηση μέσω αξιόπιστης πληροφόρησης. Ως αναπόσπαστο τμήμα της ψηφιακής παρουσίας του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, αποτελεί πλέον σταθερό μηχανισμό υποστήριξης, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της πρόσβασης στη γνώση και στην αποτελεσματικότερη προστασία των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

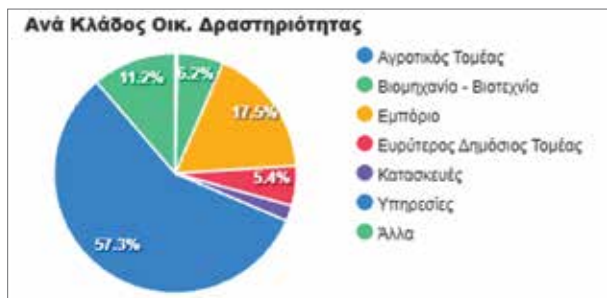


Στατιστικά Στοιχεία εξυπηρέτησης (2023–2025)

Κατά την εξεταζόμενη τριετία, το ΚΕΠΕΑ παρέιχε υπηρεσίες πληροφόρησης και καθοδήγησης σε:

27.532 καταχωρημένους εργαζόμενους.

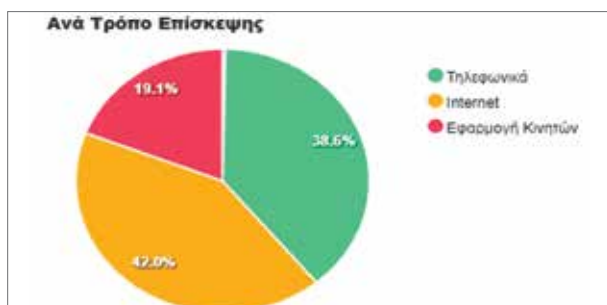
Κατανομή Αιτημάτων ανά Κλάδο Απασχόλησης (2023-2025)



Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023-2025.

Η κατανομή των αιτημάτων ανά κλάδο απασχόλησης καταδεικνύει ότι η πλειονότητά τους προέρχεται από τον τομέα των Υπηρεσιών (57,3%), γεγονός που αντανακλά τόσο τη μεγάλη συγκέντρωση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα όσο και την αυξημένη εμφάνιση εργασιακών ζητημάτων σε αυτόν. Ακολουθεί το Εμπόριο με ποσοστό 17,5%, ενώ η Βιομηχανία – Βιοτεχνία αντιστοιχεί σε 11,2%, καταγράφοντας επίσης σημαντική παρουσία αιτημάτων από τους παραγωγικούς κλάδους. Ο Αγροτικός Τομέας συγκεντρώνει 6,2%, ο Ευρύτερος Δημόσιος Τομέας 5,4%, ενώ μικρότερα ποσοστά καταγράφονται στις Κατασκευές και σε λοιπούς κλάδους.

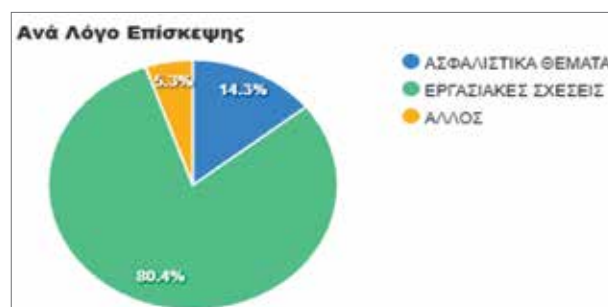
Τρόπος Πρόσβασης στις Υπηρεσίες ΚΕΠΕΑ (2023-2025)



Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023-2025.

Η εξυπηρέτηση των εργαζομένων και ανέργων κατά την τριετία 2023-2025 πραγματοποιήθηκε κυρίως μέσω απομακρυσμένων και ψηφιακών καναλιών επικοινωνίας. Συγκεκριμένα, το Internet αποτέλεσε τον βασικό τρόπο πρόσβασης στις υπηρεσίες του ΚΕΠΕΑ με ποσοστό 42,0%, ενώ ακολούθηί η τηλεφωνική επικοινωνία με 38,6%. Σημαντική παρουσία καταγράφει και η χρήση της εφαρμογής κινητών συσκευών, η οποία συγκεντρώνει ποσοστό 19,1%, επιβεβαιώνοντας τη διεύρυνση των διαθέσιμων εργαλείων ενημέρωσης και υποστήριξης των ωφελούμενων.

Θεματική Κατανομή Ερωτημάτων (2023-2025)



Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023-2025.

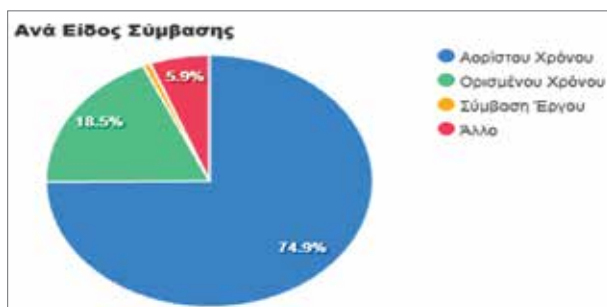
Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της τριετίας 2023-2025, η συντριπτική πλειονότητα των επισκέψεων στο ΚΕΠΕΑ αφορά ζητήματα εργασιακών σχέσεων, τα οποία αντιστοιχούν στο 80,4% του συνόλου των αιτημάτων. Το ιδιαίτερα υψηλό αυτό ποσοστό καταδεικνύει την ένταση και τη συχνότητα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην καθημερινή τους εργασιακή πραγματικότητα, όπως θέματα αμοιβών, ωραρίων, συμβάσεων, απολύσεων και άσκησης βασικών εργασιακών δικαιωμάτων. Παράλληλα, αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο του ΚΕΠΕΑ ως σημείο αναφοράς για την παροχή έγκυρης ενημέρωσης και υποστήριξης σε ζητήματα εργασιακής νομοθεσίας.

Απολογισμός Δράσης Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ)

Τα ασφαλιστικά ζητήματα καταλαμβάνουν ποσοστό 14,3%, επιβεβαιώνοντας τη σταθερή και διαχρονική ανάγκη των εργαζομένων για εξειδικευμένη πληροφόρηση σε θέματα ασφάλισης, συνταξιοδότησης και κοινωνικών παροχών. Η παρουσία αυτών των αιτημάτων συνδέεται τόσο με τη σύνθετη ασφαλιστική νομοθεσία όσο και με τις συχνές μεταβολές του θεσμικού πλαισίου, γεγονός που καθιστά αναγκαία τη συνεχή καθοδήγηση από αρμόδιους φορείς.

Τέλος, ποσοστό 5,3% αφορά λοιπά θέματα, τα οποία δεν εντάσσονται άμεσα στις δύο βασικές κατηγορίες, ωστόσο αναδεικνύουν το εύρος και την πολυπλοκότητα των ζητημάτων που απασχολούν τους εργαζομένους. Η κατηγορία αυτή υπογραμμίζει την πολυδιάστατη λειτουργία του ΚΕΠΕΑ, το οποίο καλείται να ανταποκρίνεται σε ένα ευρύ φάσμα αναγκών, πέραν των καθαρά εργασιακών και ασφαλιστικών ζητημάτων.

Κατανομή εξυπηρετούμενων ανά τύπο σύμβασης εργασίας (2023-2025)



Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023-2025.

Η ανάλυση των στοιχείων της τριετίας 2023-2025 αποτυπώνει ότι η πλειονότητα των εργαζομένων που απευθύνθηκαν στο ΚΕΠΕΑ απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου, ποσοστό που ανέρχεται στο 74,9% του συνόλου. Το εύρημα αυτό αντανακλά τη μεγάλη συμμετοχή εργαζομένων σε σταθερές μορφές απασχόλησης, οι οποίοι, ωστόσο, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικά εργασιακά

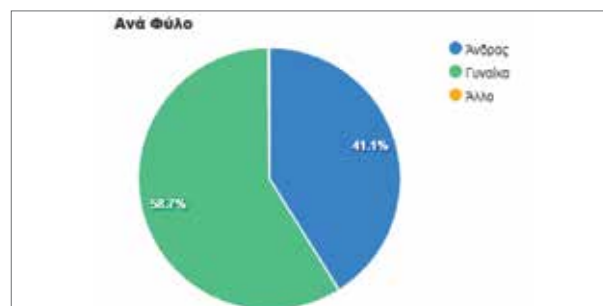
ζητήματα που τους οδηγούν στην αναζήτηση υποστήριξης.

Παράλληλα, ποσοστό 18,5% αφορά εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου, γεγονός που αναδεικνύει την εκτεταμένη παρουσία ευέλικτων και συχνά επισφαλών μορφών απασχόλησης. Η κατηγορία αυτή συνδέεται με αυξημένες ανάγκες ενημέρωσης και προστασίας, ιδίως σε ζητήματα ανανέωσης συμβάσεων, λήξης εργασιακής σχέσης και δικαιωμάτων.

Οι συμβάσεις έργου εμφανίζονται σε ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό, στοιχείο που μπορεί να αποδοθεί τόσο στη φύση των αιτημάτων που απευθύνονται στο ΚΕΠΕΑ όσο και στη δυσκολία σαφούς διάκρισης μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας, γεγονός που συχνά αποθαρρύνει την προσφυγή των συγκεκριμένων εργαζομένων στη δομή.

Τέλος, ποσοστό 5,9% αφορά λοιπές μορφές σύμβασης, υπογραμμίζοντας την πολυμορφία των εργασιακών σχέσεων και την ανάγκη παροχής εξειδικευμένης νομικής και συνδικαλιστικής υποστήριξης. Συνολικά, η κατανομή αυτή αναδεικνύει τη συνύπαρξη σταθερών και επισφαλών μορφών απασχόλησης, καθώς και τις αυξημένες ανάγκες υποστήριξης που καταγράφηκαν από το ΚΕΠΕΑ κατά την εξεταζόμενη περίοδο.

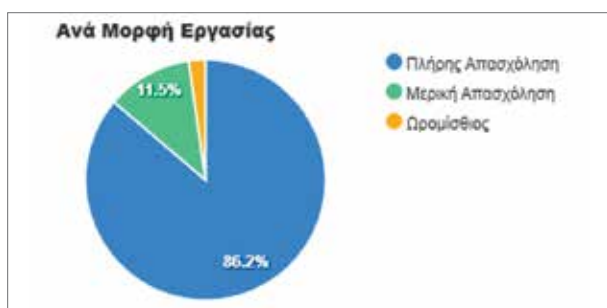
Δημογραφικά Στοιχεία Ωφελούμενων (2023-2025) - Κατανομή αιτημάτων ανά φύλο



Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023-2025.

Τα δημογραφικά στοιχεία των ωφελούμενων του ΚΕΠΕΑ δείχνουν ότι η πλειονότητα των ερωτημάτων προέρχεται από γυναίκες (58,7%), ενώ οι άνδρες αντιστοιχούν στο 41,1%, στοιχείο που αναδεικνύει τη σημαντική συμμετοχή των γυναικών στην αναζήτηση ενημέρωσης και υποστήριξης για εργασιακά ζητήματα.

Κατανομή εξυπηρετούμενων ανά μορφή απασχόλησης

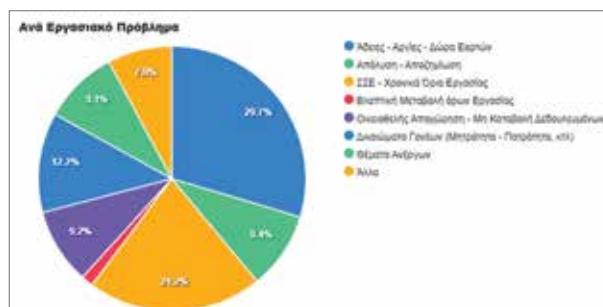


Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023–2025.

Παράλληλα, η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων που απευθύνονται στο ΚΕΠΕΑ εργάζεται με πλήρες ωράριο (86,2%), γεγονός που καταδεικνύει ότι τα εργασιακά προβλήματα αφορούν και εργαζόμενους σε τυπικά σταθερές μορφές απασχόλησης. Αντίθετα, ποσοστό 11,5% αφορά εργαζόμενους με μερική ή ευέλικτη απασχόληση, κατηγορία που εμφανίζει αυξημένες ανάγκες υποστήριξης λόγω μεγαλύτερης εργασιακής επισφάλειας.

Η επεξεργασία των στοιχείων της τριετίας 2023–2025 αναδεικνύει ότι το συχνότερο εργασιακό πρόβλημα για το οποίο οι εργαζόμενοι απευθύνονται στο ΚΕΠΕΑ αφορά ζητήματα αδειών, αργιών και δώρων εορτών, τα οποία αντιστοιχούν στο 29,7% του συνόλου των αιτημάτων, καταδεικνύοντας τη συστηματική παραβίαση βασικών και κατοχυρωμένων εργασιακών δικαιωμάτων.

Κύρια εργασιακά αιτήματα εργαζομένων (2023–2025)



Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023–2025.

Σε ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό (21,2%) καταγράφονται ζητήματα που αφορούν Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) και χρονικά όρια εργασίας, αποτυπώνοντας τις συνέπειες της απορρύθμισης του συλλογικού πλαισίου και την αναγκαιότητα υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλους τους κλάδους.

Ποσοστό 12,2% αφορά δικαιώματα γονέων (μητρότητα, πατρότητα, γονικές άδειες κ.λπ.), αναδεικνύοντας τη διαρκή ανάγκη πληροφόρησης και προστασίας σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

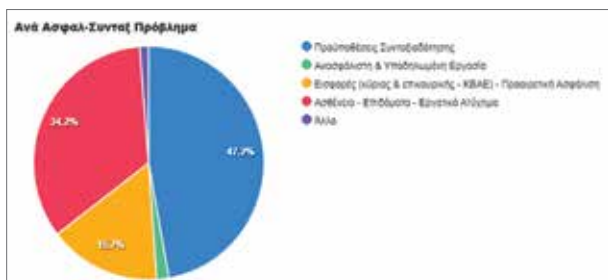
Τα ζητήματα απόλυσης και αποζημίωσης αντιστοιχούν στο 9,4%, ενώ θέματα οικειοθελούς αποχώρησης και μη καταβολής δεδουλευμένων συγκεκριμένων συνολικά ποσοστό 9,2%.

Παράλληλα, τα θέματα ανέργων ανέρχονται σε 9,1%, επιβεβαιώνοντας τον σημαντικό ρόλο του ΚΕΠΕΑ και στην υποστήριξη όσων βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας.

Τέλος, ποσοστό 7,9% αφορά λοιπά εργασιακά ζητήματα, ενώ καταγράφεται και μικρό ποσοστό αιτημάτων που σχετίζονται με βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, το οποίο, αν και μικρότερο σε απόλυτα μεγέθη, παραμένει κρίσιμο ως δείκτης υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Απολογισμός Δράσης Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ)

Κατανομή ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών αιτημάτων (2023–2025)



Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, επεξεργασία στοιχείων τριετίας 2023–2025.

Τα περισσότερα αιτήματα που αφορούν ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ζητήματα σχετίζονται με τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, οι οποίες συγκεντρώνουν ποσοστό 47,2%, αναδεικνύοντας την ανάγκη για έγκυρη και εξειδικευμένη πληροφόρηση σε ένα ιδιαίτερα σύνθετο θεσμικό πλαίσιο.

Σημαντικό ποσοστό, 34,2%, αφορά θέματα ασθένειας, επιδομάτων και εργατικού ατυχήματος, επιβεβαιώνοντας τη σημασία της κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία του εισοδήματος των εργαζομένων.

Ζητήματα που αφορούν εισφορές κύριας και επικουρικής ασφάλισης, ΚΒΑΕ και προαιρετική ασφάλιση αντιστοιχούν σε ποσοστό 15,7%, ενώ μικρότερα ποσοστά καταγράφονται σε περιπτώσεις ανασφάλιστης ή υποδηλωμένης εργασίας, καθώς και σε λοιπά ασφαλιστικά θέματα.

Η κατανομή αυτή υπογραμμίζει τον κρίσιμο ρόλο του ΚΕΠΕΑ στην παροχή αξιόπιστης ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής υποστήριξης προς τους εργαζόμενους.

Επισκεψιμότητα – Στατιστικά Χρήσης – Downloads

Επισκεψιμότητα ιστοσελίδας www.kepea.gr ανά μήνα (2023–2025)

Η επισκεψιμότητα της ιστοσελίδας του ΚΕΠΕΑ κατά την τριετία 2023–2025 αποτυπώνεται αναλυτικά

στον παρακάτω πίνακα.

Μήνας	Αριθμός Επισκέψεων	Σελίδες
Ιαν-2023	642.663	13.163.140
Φεβ-2023	590.066	11.948.953
Μαρ-2023	777.772	15.853.721
Απρ-2023	716.723	14.465.961
Μαϊ-2023	649.114	12.954.277
Ιουν-2023	640.367	13.588.766
Ιουλ-2023	599.182	11.968.143
Αυγ-2023	532.672	10.101.521
Σεπ-2023	690.671	13.391.917
Οκτ-2023	764.830	16.465.587
Νοε-2023	839.741	16.777.648
Δεκ-2023	1.064.952	19.447.410
Ιαν-2024	889.039	16.823.595
Φεβ-2024	710.295	14.107.784
Μαρ-2024	796.142	15.808.136
Απρ-2024	1.032.191	20.910.183
Μαϊ-2024	799.819	22.645.166
Ιουν-2024	830.307	19.852.858
Ιουλ-2024	838.379	15.411.017
Αυγ-2024	632.073	10.560.343
Σεπ-2024	488.756	306.519
Οκτ-2024	533.381	3.205.867
Νοε-2024	528.957	3.335.602
Δεκ-2024	517.729	4.411.488
Ιαν-2025	509.606	3.507.273
Φεβ-2025	483.704	3.030.602
Μαρ-2025	674.286	3.506.788
Απρ-2025	694.031	3.745.537
Μαϊ-2025	709.371	2.676.827
Ιουν-2025	884.119	2.982.720
Ιουλ-2025	886.362	3.554.808
Αυγ-2025	738.167	2.605.454
Σεπ-2025	464.372	3.007.603
Οκτ-2025	421.974	3.023.068
Νοε-2025	308.599	2.925.570
Δεκ-2025	311.427	3.628.424

Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, στατιστικά επισκεψιμότητας 2023–2025

Σημείωση: Από τον Σεπτέμβριο 2024 και εξής, τα στοιχεία «Σελίδες» αποτυπώνονται με διαφοροποιημένη μεθοδολογία καταγραφής/παρακολούθησης επισκεψιμότητας, γεγονός που επηρεάζει τη συγκρισιμότητα με τους προηγούμενους μήνες.

Εγκαταστάσεις εφαρμογής ΚΕΠΕ App (Google Play & App Store)

Εγκαταστάσεις Κερεα App από Google Play Store

Πηγή	Επισκέψεις	Downloads	Ποσοστό %
Όλες οι πηγές επισκεψιμότητας	77.433	56.202	72,58%
Αναζήτηση Google Play	35.411	28.536	80,59%
Διαφημίσεις και παραπομπές	31.387	24.393	77,72%
Εξερεύνηση Google Play	10.635	3.273	30,78%

Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, στοιχεία πλατφορμών εφαρμογών 2023–2025.

Συνολικά καταγράφηκαν 56.202 εγκαταστάσεις της εφαρμογής σε συσκευές Android μέσω της επίσημης σελίδας του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ στο Google Play Store

Εγκαταστάσεις Κερεα App από App Store

Πηγή	Downloads
Όλες οι πηγές επισκεψιμότητας	23.393
App Store Search	12.471
Web Referrer	5.060
App Referrer	4.746
App Store Browse	985
Unavailable	131

Πηγή: ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, στοιχεία πλατφορμών εφαρμογών 2023–2025.

Συνολικά καταγράφηκαν 23.393 εγκαταστάσεις της εφαρμογής σε συσκευές iPhone και iPad μέσω της επίσημης σελίδας του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ στο App Store.

Συνολικά καταγράφηκαν 79.595 εγκαταστάσεις της εφαρμογής σε κινητές συσκευές μέσω των πλατφορμών Google Play και App Store

Συμπερασματικά

Το έργο της τελευταίας τριετίας αποτυπώνει τη σταθερή προσήλωση του ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ στη διεύρυνση της πρόσβασης των εργαζομένων στα δικαιώματά τους, στην αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων και στην παροχή θεσμικά τεκμηριωμένης ενημέρωσης και υποστήριξης. Οι παρεμβάσεις αυτές ενισχύουν ουσιαστικά τον ρόλο του Κέντρου ως πυλώνα προστασίας, γνώσης και ενδυνάμωσης των εργαζομένων, συμβάλλοντας στη συλλογική υπεράσπιση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων στη σύγχρονη εποχή.

Η δυναμική αυτή αποτυπώνεται και στην απήχηση των ψηφιακών υπηρεσιών του ΚΕΠΕΑ. Συνολικά περισσότεροι από 350.000 χρήστες έχουν δημιουργήσει λογαριασμό στην πλατφόρμα του Κέντρου και έχουν λάβει προσωπικούς κωδικούς πρόσβασης, προκειμένου να αξιοποιούν άμεσα τις διαθέσιμες online εφαρμογές. (Διευκρινίζεται ότι ο αριθμός των 27.532 αφορά καταχωρημένους ωφελούμενους που υπέβαλαν ερωτήματα και έλαβαν εξατομικευμένη καθοδήγηση κατά την τριετία 2023–2025, ενώ οι 350.000 εγγεγραμμένοι χρήστες αντιστοιχούν στο συνολικό πλήθος λογαριασμών πρόσβασης στις online εφαρμογές της πλατφόρμας). Εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενοι έχουν ήδη κάνει χρήση των εργαλείων αυτών, τα οποία πλέον δεν λειτουργούν μόνο ως μέσα ενημέρωσης, αλλά και ως ουσιαστικά υποστηρικτικά και διαπραγματευτικά εργαλεία για την τεκμηρίωση και τη διεκδίκηση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων τους.

Παράλληλα, η συστηματική ανάπτυξη των ψηφιακών εφαρμογών, η συνεχής επικαιροποίηση του περιεχομένου και η έγκυρη πληροφόρηση που παρέχεται μέσω της ιστοσελίδας και της ΚΕΠΕ App έχουν ενισχύσει σημαντικά τη δημόσια παρουσία και την αναγνωρισιμότητα του ΚΕΠΕΑ. Το γεγονός αυτό αποτυπώνεται και στην αυξημένη διαδικτυακή απήχηση, καθώς το Κέντρο καταγράφεται πλέον ως μία από τις βασικές πηγές αναφοράς για εργασιακά ζητήματα στις δημοφιλέστερες μηχανές αναζήτησης (π.χ. Google).

ΓΣΕΕ
24^{ωρη} πανελλαδική
ΑΠΕΡΓΙΑ

ΑΚΟΥΣΤΕ
ΤΙΣ ΦΩΝΕΣ

ΠΕΜΠΤΗ 16 ΜΑΡΤΙΟΥ 2023
ΠΛΑΤΕΙΑ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΩΡΑ 11:00

ΓΣΕΕ-ΕΚΑ
ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ

1^η ΔΕΥΤΕΡΑ
ΜΑΗ
Εργατική 2023
ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ

ΓΙΑ ΕΝΑ ΠΑΡΟΝ ΚΑΙ
ΕΝΑ ΜΕΛΛΟΝ
χωρίς Ακρίβεια
Κοινωνική φτώχεια
Εργασιακή επισφάλεια
Ανισότητες

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ 11π.μ.

ΓΣΕΕ
ΕΡΓΑΣΙΑ & ΠΡΟΟΔΟΣ
ΜΕ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Δικαιώματα
Δικαιοσύνη
Ισότητα
Ποιότητα Ζωής
Αξιοπρεπή Ωράρια

Συλλογικές Συμβάσεις

2023 ΔΕΘ 9 ΣΑΒΒΑΤΟ
ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΟ
9 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΑΓΑΛΜΑ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΩΡΑ 18:00

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ
17 ΑΠΡΙΛΗ

η ΑΚΡΙΒΕΙΑ στο Θεό
οι ΜΙΣΘΟΙ στα Τάρταρα

Θέλουμε
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Θέλουμε
ΠΙΣΩ τις ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ
μας ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
και τα ΘΕΛΟΥΜΕ ΤΩΡΑ!

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΤΕΤΑΡΤΗ 17 ΑΠΡΙΛΗ
ΠΛ. ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ | ΩΡΑ 11:00

ΓΣΕΕ

24 ΩΡΗ **ΑΠΕΡΓΙΑ**

1^η **ΜΑΗ** **ΤΕΤΑΡΤΗ**
2024

**ΠΑΝΤΟΥ ΟΚΤΑΩΡΟ,
ΠΑΝΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ,
Ο ΑΓΩΝΑΣ
ΣΥΝΕΧΙΖΕΤΑΙ!**

**ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ 11π.μ.**

ΓΣΕΕ-ΕΚΟ

2024 ΔΕΘ 7 **ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΟ**
ΣΑΒΒΑΤΟ
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ

**ΠΡΩΤΟΙ στην ακρίβεια
ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΙ στους
ΜΙΣΘΟΥΣ**

**Συλλογικές Συμβάσεις
Εργασίας ΠΑΝΤΟΥ!**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΑΓΑΛΜΑ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΩΡΑ 18:00

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

**ΤΕΤΑΡΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ
20 ΝΟΕΜΒΡΗ**

η **ΑΚΡΙΒΕΙΑ** και τα **ΕΝΟΙΚΙΑ**
στο **Θεό**
οι **ΜΙΣΘΟΙ** στα **Τάρταρα**

Θέλουμε
πραγματικές αυξήσεις,
με τις **ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ**
μας **ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ**
και τα **θέλουμε ΤΩΡΑ!**

**ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΕΤΑΡΤΗ 20 ΝΟΕΜΒΡΗ
ΠΛ. ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ | ΩΡΑ 11:00**

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΤΕΜΠΗ
28.2.2023
ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΥΓΓΕΝΩΝ
ΘΥΜΑΤΩΝ ΤΕΜΠΩΝ
28.2.2023

**ΠΑΛΛΑΪΚΗ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ
28 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ**

Σε όλους τους καθορισμένους χώρους
από το Σύλλογο των Συγγενών
των Θυμάτων των ΤΕΜΠΩΝ

- ✓ Για την ανεύρεση και την **ΑΠΟΚΑΛΥΨΗ**
των υπαιτιών της Εθνικής Τραγωδίας
στα ΤΕΜΠΗ
- ✓ Για την τιμωρία τους όσο ψηλά
κι αν βρίσκονται

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ

- ✓ Για να μην ξαναθρηνήσει η Ελλάδα
- ✓ Για την Ασφάλεια των Πολιτών της χώρας

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΡΑΤΟΥΣ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΤΕΤΑΡΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ
9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

και **ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ
ΑΥΞΗΣΕΙΣ**
ενάντια στην
ΑΚΡΙΒΕΙΑ

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΕΤΑΡΤΗ 9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ
ΠΛ. ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ | ΩΡΑ 11:00

ΓΣΕΕ-ΕΚΑ

1 24ωρη Απεργία
ΠΕΜΠΤΗ **ΜΑΗ**
2025



Το όραμα των εργατών
του Σικάγο μας οδηγεί:
*Εργασιακή αξιοπρέπεια,
δίκαιες αμοιβές, ποιότητα ζωής!*

**ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ
ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ 11π.μ.**

ΓΣΕΕ-ΕΚΟ

6 **ΔΕΘ** 2025
Σάββατο
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΟ



**ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ
& ΕΞΑΘΛΙΩΣΗ
ΤΕΛΟΣ!**

Συλλογική διεκδίκηση
για ένα **καλύτερο αύριο**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΑΓΑΛΜΑ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΩΡΑ 18:00

ΓΣΕΕ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΤΕΤΑΡΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ
1 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ

ΟΧΙ ΣΤΟ 13ΩΡΟ!



Ο χρόνος εργασίας δεν είναι
εμπόρευμα **ΕΙΝΑΙ Η ΖΩΗ ΜΑΣ**

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ και ΜΕΙΩΣΗ
του ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΡΑ!**

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΕΤΑΡΤΗ 1 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ
ΠΛ. ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ | ΩΡΑ 11:00



Αφίσες & Φωτογραφικό υλικό







www.gsee.gr

**ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ**

Τηλ.: 210 8202100 • Fax: 210 8202186

• e-mail: info@gsee.gr

ΓΣΕΕ - Γραφείο Τύπου

Τηλ.: 210 8202296 • e-mail: press1@gsee.gr

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)

Τηλ.: 210 3327710 • Fax: 210 3304452

• e-mail: info@inegsee.gr

**ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΑΝΕΡΓΩΝ
(ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ)**

Τηλ.: 210 0083630 & 640 • Fax: 210 8202186

• e-mail: infokepea@kepea.gr

**ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ
ΕΛΛΑΔΑΣ (ΕΕΚΕ)**

Τηλ.: 210 8817730 • Fax: 210 8817784

• e-mail: info@eeke.gr

**ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ)**

Τηλ.: 210 5218700 • Fax: 210 5218754

• e-mail: info@kanep-gsee.gr

ΑΡΧΕΙΟ ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ (ΑΡΙΣΤΟΣ)

Τηλ.: 210 8202100 • Fax: 210 8202186