

ΠΡΟΣ**Τα Εργατικά Κέντρα
και Ομοσπονδίες
Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.**

**Θέμα: Ομαδικές απολύσεις –Συνδικαλιστικός Νόμος - Απεργία
10 αλήθειες για τις εξελίξεις σε βάρος του κόσμου της εργασίας**

Συνάδελφοι,

Εν μέσω νέων μνημονιακών δεσμεύσεων και εφαρμοστικών νομοθετημάτων, μιας αντι-ασφαλιστικής μεταρρύθμισης, λουκέτων στις επιχειρήσεις και φορολογικής επιδρομής, η Κυβέρνηση έχει αναλάβει την υποχρέωση να προχωρήσει σε αλλαγές στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των ομαδικών απολύσεων, στο νόμο για την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση και την απεργία.

Οι αντοχές της κοινωνίας έχουν ισοπεδωθεί όχι μόνο από τις πολιτικές λιτότητας της τελευταίας εξαετίας, αλλά και από την πολιτική ρητορική, κυβερνώσα ή μη, και τα κροκοδείλια δάκρυα για την προστασία των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, όταν στις πλάτες αυτών των ομάδων στηρίζεται το μνημονιακό οικοδόμημα.

Η δύναμη της ΓΣΕΕ είναι ο κόσμος της εργασίας. Είναι οι εργαζόμενοι, οι άνεργοι, οι απολυμένοι, οι καθημερινοί μαχητές και οι απόμαχοι της εργασίας σε όλη την ελληνική επικράτεια. Είναι η ενωτική ΓΣΕΕ, με τα 79 Εργατικά Κέντρα και τις 68 κλαδικές και επαγγελματικές Ομοσπονδίες. Είναι οι εκλεγμένοι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι στα πρωτοβάθμια σωματεία, στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις, στη Συνομοσπονδία που έχουν αφιερώσει την καθημερινότητα και τη ζωή τους στην υπεράσπιση των εργατικών συμφερόντων, αδιαφορώντας για τις διώξεις και τις επιθέσεις.

Σε πείσμα των επιθέσεων και των χτυπημάτων κάτω από τη μέση σε βάρος του συνδικαλιστικού Κινήματος, η κοινωνία γνωρίζει ότι:

1. Ο κόσμος της εργασίας έχει αγωνιστεί με κάθε τρόπο και μέσο στα χρόνια των μέτρων λιτότητας με αγώνες, διαδηλώσεις και απεργίες, έχοντας απέναντι ένα «νέο» Κράτος απόλυτο και μοναδικό αντι-ρυθμιστή των εργασιακών του δικαιωμάτων με νομοθετήματα εξπρές και μια εργοδοσία να απειλεί και να απολύει αξιοποιώντας όλες τις δυνατότητες υπερενίσχυσης του διευθυντικού δικαιώματος.

2. Τα βασικότερα μέσα συλλογικής προστασίας και δράσης, οι ΣΣΕ και η απεργία, έχουν στοχοποιηθεί από τους δανειστές της χώρας από το 2010. Όλες οι

Κυβερνήσεις των Μνημονίων έχουν ευθύνη για τον ασφυκτικό εργασιακό, ασφαλιστικό και οικονομικό κλοιό που έχουν τοποθετήσει τους εργαζόμενους, ο οποίος θα σφίξει περισσότερο με τις δεσμεύσεις της παρούσας Κυβέρνησης να προχωρήσει σε νέα απορρύθμιση «χωρίς επιστροφή σε παλαιότερα πλαίσια πολιτικής».

3. Το πλαίσιο των ΣΣΕ έχει υποβαθμισθεί δραματικά, με τον κατώτατο μισθό να είναι αποκλειστικά στα χέρια της Κυβέρνησης, τις κλαδικές ΣΣΕ να μην μπορούν να παράσχουν ένα δίχτυ ισότητας και ασφάλειας λόγω της μη επέκτασής τους και τις επιχειρησιακές ΣΣΕ να εμπεδώνονται ως εργαλείο χειροτέρευσης των όρων εργασίας, με ρυθμιστές στο όνομα όλων των εργαζομένων όχι τους εκλεγμένους δημοκρατικά εκπροσώπους τους, αλλά τα εργοδοτικά μορφώματα των «ενώσεων προσώπων». Προκαλεί λοιπόν τουλάχιστον απορία η αντίδραση του Υπουργείου Εργασίας στον καταϊγισμό επιχειρησιακών ΣΣΕ, με πρόσφατα παραδείγματα της Κρήτης ή της Θεσσαλονίκης που υπογράφηκαν από ενώσεις προσώπων και έσπασαν τον κατώτατο μισθό και την κλαδική ΣΣΕ του τουρισμού.

4. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον κρατισμού, εργοδοτικής αυθαιρεσίας, εργασιακής απομόνωσης και εξατομίκευσης, το μόνο που ακόμα δημιουργεί εμπόδια είναι η ελεύθερη συνδικαλιστική δράση, είναι δηλαδή τα συνδικάτα, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και τα μέσα συλλογικού τους αγώνα, με κορυφαίο την απεργία. Στα δικαιώματα αυτά έχουν αναλάβει να στοχεύσουν οι νέες νομοθετικές παρεμβάσεις, με απώτερο στόχο τα νέα εφαρμοστικά νομοθετήματα να γίνουν χωρίς αντιδράσεις, με εργαζόμενους απογυμνωμένους από συλλογική προστασία.

5. Ο συνδικαλιστικός νόμος, δηλαδή ο ν. 1264/1982, αποτελεί ιστορικό και εμβληματικό μεταπολιτευτικό νομοθέτημα, το οποίο σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί ορόσημο για τα θεμελιώδη δημοκρατικά δικαιώματα. Περιέχει την ελάχιστη προστασία της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και ειδικά για την απεργία θέτει πολλές και αυστηρότατες προϋποθέσεις για την κήρυξή της (σύγκληση γενικής συνέλευσης, μυστική ψηφοφορία, τήρηση προθεσμιών προειδοποίησης, τοποθέτηση προσωπικού ασφαλείας ή ελάχιστης λειτουργίας για τις κοινωφελείς επιχειρήσεις). Αυτές τις ήδη αυστηρές προϋποθέσεις θα πάει η Κυβέρνηση να αλλάξει; Δηλαδή θα μας ζητήσει να ενημερώνουμε τους εργοδότες πολλές ημέρες πριν την απεργία μας, ώστε στο μεσοδιάστημα αυτοί είτε να μας απολύουν και να μας βάζουν σε εκ περιτροπής εργασία, είτε να προσφεύγουν δικαστικά για να εμποδίσουν την κινητοποίηση; Ποιες είναι οι «βέλτιστες πρακτικές» που θέλουν οι δανειστές και η Κυβέρνηση δέχτηκε να επιβληθούν στο ελληνικό πλαίσιο; Μήπως στις ευρωπαϊκές χώρες που φαίνεται ότι έχουν πιο αυστηρό πλαίσιο, ισχύει παράλληλα και αυστηρή προστασία και σεβασμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας;

Επιπλέον για την κατασυκοφάντηση και τις απειλές για τη χρηματοδότηση των συνδικάτων απαντάμε με την αλήθεια και δυνατά: Η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει την απόδοση βάσει παραστατικών μόνο των εξόδων που είναι απαραίτητα για τη στοιχειώδη λειτουργία των οργανώσεων σε όλη την Ελλάδα (στέγαση, φως, νερό, τηλέφωνο), τη γραμματειακή τους υποστήριξη με αυστηρές προϋποθέσεις αριθμού μελών και ύψους αποδοχών, την κάλυψη μέρους των εξόδων από τις εκλογικές διαδικασίες. Τα χρήματα αυτά προέρχονται από τις

εισφορές των εργαζομένων προς τον πρ. Οργανισμό Εργατικής Εστίας, που βίαια και αυθαίρετα καταργήθηκε από τις προηγούμενες Κυβερνήσεις και πέρασε με όλη του τη σημαντική ακίνητη και κινητή περιουσία (αποθεματικά) στον ΟΑΕΔ, δεν επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό και κυρίως δεν αποδίδονται από το ΙΚΑ που συνεισπράττει τις σχετικές εισφορές στον Ενιαίο Λογαριασμό για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών. Αυτή είναι η αλήθεια.

6. Για την απεργία, πάνω από όλα το ίδιο Σύνταγμα της χώρας μας είναι σαφές ως προς την ανεπιφύλακτη αναγνώριση του δικαιώματος απεργίας των εργαζομένων, το οποίο στο άρθρο 23 παρ.2 ορίζει ότι: «Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων». Το Υπουργείο Εργασίας γνωρίζει από τα επανειλημμένα υπομνήματα και παραστάσεις της ΓΣΕΕ και όλου του συνδικαλιστικού Κινήματος διαχρονικά ότι η ρύθμιση αυτή εν τοις πράγμασι καταλύεται με μέσο τη διαστρεβλωτική συνταγματική ερμηνεία, τη δικαστηριακή πρακτική και τη νομοθετική παραγωγή. Με την κατάσταση που έχει πλέον διαμορφωθεί δεν είναι δυνατό να μιλάμε για περιορισμούς του δικαιώματος απεργίας ή για αυστηρή νομολογία. Στην πραγματικότητα πρόκειται για κατάργηση του δικαιώματος απεργίας. Είναι προφανές λοιπόν ότι το Υπουργείο Εργασίας θα προχωρήσει σε ρυθμίσεις – ταφόπλακα του δικαιώματος στην απεργία.

7. Για το περιβόητο «λοκ-άουτ» των εργοδοτών, αποτέλεσε μία από τις σημαντικότερες κατακτήσεις του Συνδικαλιστικού Κινήματος και παρέμβασης της ΓΣΕΕ στη συνταγματική αναθεώρηση του 1975, η απαγόρευση της ανταπεργίας των εργοδοτών, ως μέσου απάντησης εκδηλουμένης αγωνιστικής κινητοποίησης των εργαζομένων. Η μη θεσμοθέτηση του λοκ-άουτ δεν είναι ζήτημα πολιτικής βούλησης της Κυβέρνησης ή επιτυχούς εξέλιξης των διαπραγματεύσεων, ως ισοδύναμου μέτρου στον περιορισμό του απεργιακού δικαιώματος που θα επιχειρηθεί να επιβληθεί. Η μη αναγνώριση δικαιώματος ανταπεργίας των εργοδοτών εντάσσεται στο πλαίσιο της υποχρέωσης συμμόρφωσης της εκτελεστικής εξουσίας με το Σύνταγμα και τη νομοθεσία, αλλά και την σχετική ειδική μνεία στον πρόσφατα επικυρωθέντα από τη χώρα αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Ας μην παραβιάζει λοιπόν η Κυβέρνηση ανοιχτές θύρες, όταν την αναγνώριση της ανταπεργίας δεν την επιθυμούν ούτε οι ίδιες οι εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις, όπως έχουν δηλώσει επίσημα.

8. Για τις συνδικαλιστικές άδειες, τα ψέματα πρέπει να τελειώσουν. Ο ν. 1264/1982 περιέχει ένα αυστηρό πλαίσιο χορήγησης αδειών απουσίας από την εργασία των εκλεγμένων εργαζομένων σε θέσεις ευθύνης στα διοικητικά συμβούλια των συνδικαλιστικών οργανώσεων με κλιμάκωση ανάλογα με τον αριθμό των εκπροσωπούμενων εργαζομένων και το βαθμό της εκπροσώπησης. Στα πρωτοβάθμια σωματεία είναι από 3 έως 5 ημέρες το μήνα και όχι για όλο το Διοικητικό Συμβούλιο, στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις από 9 ημέρες έως όλη τη θητεία ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτουν και όχι για όλα τα μέλη της Διοίκησής τους και στα 45 μέλη της Διοίκησης της Συνομοσπονδίας είναι για το σύνολο της θητείας τους. Στο χρόνο αυτό οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι πρέπει να μπορούν να είναι στο πλευρό των συναδέλφων τους στην επιχείρηση, στον κλάδο, στο επάγγελμα, στην πόλη, την περιφέρεια, αλλά και όλη την επικράτεια σε

κάθε στιγμή που θα τους χρειαστούν απέναντι στους εργοδότες, σε δικαστήρια, σε επιθεωρήσεις εργασίας, σε ασφαλιστικές καταγγελίες, σε διαπραγματεύσεις, σε θεσμικές εκπροσωπήσεις σε υπουργεία και κρατικούς φορείς, αλλά και σε ευρωπαϊκούς και διεθνείς θεσμούς εκπροσώπησης και όργανα. Στην Ελλάδα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι εκλεγμένοι μέσα από γενικές συνελεύσεις και δημοκρατικές διαδικασίες και δεν είναι αμειβόμενα επαγγελματικά στελέχη, όπως είναι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Ας ανατρέξει η Κυβέρνηση να δει στα δικαστήρια πόσες υποθέσεις απολύσεων και βλαπτικών μεταβολών, αλλά και ποινικές διώξεις για συνδικαλιστική δράση εκκρεμούν σε βάρος εκπροσώπων των εργαζομένων. Μήπως θεωρεί ότι οι τα σχέδιά της για τις Τράπεζες και τις ιδιωτικοποιήσεις θα προχωρήσουν πιο «ομαλά» εάν εξουδετερωθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων; Μήπως η εργοδοσία του ιδιωτικού τομέα θα κινηθεί πιο «ομαλά» σε απολύσεις, και κυρίως ομαδικές απολύσεις και μειώσεις μισθών όταν έχουν εξουδετερωθεί οι εκπρόσωποι των εργαζομένων; Μήπως θέλουν τους εργαζόμενους μόνους τους στις καταγγελίες τους στις Επιθεωρήσεις Εργασίας χωρίς την παρουσία εκπροσώπων των συνδικάτων; Μήπως θέλουν ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας χωρίς εκπροσώπους των εργαζομένων;

9. Και για τις ομαδικές απολύσεις τα ψέματα πρέπει να σταματήσουν. Τα συγκριτικά στοιχεία από όλη την Ευρώπη, τα οποία έχει επιβεβαιώσει με εκθέσεις του το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, αλλά και η αξιολόγηση του εθνικού θεσμικού πλαισίου και των διαδικασιών, έχουν καταδείξει ότι το ισχύον νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα είναι εναρμονισμένο με την ευρωπαϊκούς και διεθνείς κανόνες. Ήδη βέβαια έχει επιβληθεί από το 2010 πληθώρα αντεργατικών ρυθμίσεων που έχουν μειώσει παράλληλα και την προστασία από την απόλυση και το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης. Καμιά βέβαια από αυτές τις απορρυθμίσεις, όπως και όλες τις υπόλοιπες σε βάρος των εργαζομένων, δεν οδήγησε στην πολυπόθητη ανάπτυξη, ούτε απέτρεψε το κλείσιμο επιχειρήσεων, ούτε πολύ περισσότερο δημιούργησε νέες πραγματικές θέσεις εργασίας (και όχι προσωρινές στο πλαίσιο προγραμμάτων). Η ΓΣΕΕ πάγια αναφέρει στο Υπουργείο Εργασίας ότι ακόμα και το ήδη υφιστάμενο πλαίσιο για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζεται και τα σωματεία αγωνίζονται για να μάθουν πληροφορίες για τις εξελίξεις στις επιχειρήσεις και συχνά αιφνιδιάζονται με ομαδικές απολύσεις που είναι ακριβώς κάτω από το όριο αυτών που θεωρούνται ομαδικές, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους για την προστασία των εργαζομένων. Ποιος είναι λοιπόν ο σκοπός των νέων παρεμβάσεων; Ποιες επιχειρηματικές αναδιαρθρώσεις σκοπεύουν να εξυπηρετηθούν από την περαιτέρω μείωση του επιπέδου προστασίας στις ομαδικές απολύσεις, με τα συνδικάτα αποδυναμωμένα αφού και το δικαίωμα απεργίας τους θα έχει ουσιαστικά φμωθεί;

10. Πρέπει να γίνει επιτέλους γνωστή ποια είναι η θέση και η στάση του Υπουργείου απέναντι στις αποφάσεις των ελληνικών Δικαστηρίων, αλλά και των διεθνών οργάνων ελέγχου της εφαρμογής δεσμευτικών για την Ελλάδα διεθνών κειμένων. Μετά από τις προσφυγές της ΓΣΕΕ, των οργανώσεων μελών της, πρωτοβάθμιων σωματείων και μεμονωμένων εργαζομένων/απολυμένων έχουν αναγνωρισθεί ως αντικείμενες στο Σύνταγμα και τη διεθνή νομοθεσία οι διατάξεις για τη διαφοροποίηση της αμοιβής των νέων έως 25 ετών (-32%), για τη μη καταβολή αποζημίωσης για τον πρώτο χρόνο εργασίας σε περίπτωση απόλυσης, για

την κατάχρηση της εργοδοτικής επιβολής εκ περιτροπής εργασίας, για τις ενώσεις προσώπων ως προς τη δυνατότητα να υπογράφουν επιχειρησιακές ΣΣΕ και να δεσμεύουν το σύνολο του προσωπικού, για την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και την παρέμβαση στο περιεχόμενο της διαιτητικής απόφασης, για την παρέμβαση στο περιεχόμενο της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, για την παρέμβαση στο κλαδικό επίπεδο διαπραγμάτευσης και την ουσιαστική κατάργηση της επεκτασιμότητας των κλαδικών ΣΣΕ και της αρχής της εύνοιας και άλλες. Πού πήγε η υποχρέωση συμμόρφωσης της ελληνικής Πολιτείας με αυτές τις αποφάσεις; Εάν το Κράτος δεν συμμορφώνεται με τις δικαστικές αποφάσεις περιμένει από τους εργοδότες να το κάνουν; Τι μήνυμα δίνει στην κοινωνία; Αυτό εννοεί η Κυβέρνηση ως ανάπτυξη με κοινωνικό πρόσημο;


Η ΓΣΕΕ ήταν, είναι και θα συνεχίσει να είναι σε διαρκή επαγρύπνηση και ετοιμότητα για όλα αυτά τα ζητήματα. Ο κόσμος της εργασίας γνωρίζει την αλήθεια, δεν θέλει την απομόνωσή του και θα έχει, αλλά και θα δημιουργεί πάντα τις δυνάμεις για να προστατευθεί και να πολεμήσει εναντίον των επιθέσεων στα δικαιώματά του με στόχο την πλήρη αποκατάστασή τους.

Καλούμε τον κόσμο σε συσπείρωση γύρω από τα πρωτοβάθμια σωματεία, τα Εργατικά Κέντρα, τις Ομοσπονδίες και τη ΓΣΕΕ στον καθημερινό αγώνα που δίνει το σύνολο του συνδικαλιστικού Κινήματος της χώρας.

Επισυνάπτονται πίνακες με τις συνδικαλιστικές άδειες και τη διαδικασία κήρυξης απεργίας για τη διευκόλυνση των δράσεών μας.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς,

Ο Πρόεδρος
Γιάννης Παναγόπουλος



Ο Γενικός Γραμματέας
Νικόλαος Κιουτσούκης

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
(Ν.1264/82 αρ. 17,18, Ν.2224/94 αρ.6)

ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ
Γ΄ ΒΑΘΜΟΣ		
<u>Μέλη Δ.Σ.</u> της πιο αντιπροσωπευ- τικής τριτοβάθμιας οργάνωσης	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Β΄ ΒΑΘΜΟΣ		
<u>Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας</u> Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη.	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
<u>Πρόεδρος</u> Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1501 και ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη.	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του	Με αποδοχές
<u>Πρόεδρος</u> Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως 1500 μέλη.	15 ημέρες του μήνα	Με αποδοχές
<u>Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας,</u> των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργάνωσεων.	15 ημέρες του μήνα	Χωρίς αποδοχές
<u>Μέλη Δ.Σ.</u> των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργάνωσεων	9 ημέρες του μήνα	Χωρίς αποδοχές
<u>Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής</u> της αμέσως επόμενης αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας οργάνωσης.	Το 1/3 των ημερών της πλέον αντιπροσω- πευτικής	Χωρίς αποδοχές
Α΄ ΒΑΘΜΟΣ		
<u>Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας</u> πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων, αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι 500 και άνω	5 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
<u>Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας</u> πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργάνωσεων, αν τα μέλη που εκπροσωπούν είναι λιγότερα από 500.	3 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και Τριτοβάθμιες οργανώσεις κατά τη διάρκεια συνεδρίων	Όλη τη διάρκεια του συνεδρίου	Χωρίς αποδοχές

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΗΡΥΞΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Α΄ ΒΑΘΜΟΣ		
Επιχειρησιακά – Κλαδικά – Ομοιοεπαγγελματικά σωματεία τοπικού χαρακτήρα	Απεργία	Απόφαση Γενικής Συνέλευσης Απαρτία βάσει ν. 1264/1982 και Αστικού Κώδικα Μυστική ψηφοφορία
	Ολιγόωρη στάση εργασίας (μεμονωμένη)	Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου (εκτός εάν διαφορετικά το Καταστατικό)
	Περισσότερες στάσεις εργασίας (μέσα στην ίδια ημέρα ή εβδομάδα)	Απόφαση Γενικής Συνέλευσης Απαρτία βάσει ν. 1264/1982 και Αστικού Κώδικα Μυστική ψηφοφορία
Επιχειρησιακά – Κλαδικά – Ομοιοεπαγγελματικά σωματεία ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης	Απεργία Στάση Εργασίας	Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου (εκτός εάν διαφορετικά το Καταστατικό)
Β΄ ΒΑΘΜΟΣ Ομοσπονδίες Εργατικά Κέντρα	Απεργία Στάση Εργασίας	Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου (εκτός εάν διαφορετικά το Καταστατικό)
Γ΄ ΒΑΘΜΟΣ Γ.Σ.Ε.Ε.	Απεργία Στάση Εργασίας Απεργία αλληλεγγύης (πολυεθνικές)	Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου