ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Ταχ. Γραφείο ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 145 Δεκέμβριος 2007

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2008



ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

• Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 145, Δεκέμβριος 2007

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Οι κατακτήσεις δεκαετιών που έχουν επιτευχθεί από το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας μας, στο περιεχόμενο της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων, δέχονται σοβαρά πλήγματα με αποτέλεσμα να επιδεινώνεται η θέση των εργαζομένων και να μειώνεται συνεχώς το μερίδιο της εργασίας στο παραγόμενο εισόδημα Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αυξάνουν τις τιμές των προϊόντων τους περισσότερο από την εξέλιξη του κόστους εργασίας διευρύνοντας τα περιθώρια κέρδους τους και συμβάλλοντας στην αύξηση των πληθωριστικών πιέσεων. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σύμφωνα με την οποία «η απώλεια ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας προέρχεται από την αύξηση των περιθωρίων κέρδους». Η ανάλυση της πραγματικής φορολογικής επιβάρυνσης στα κράτη-μέλη καταλήγει στην διαπίστωση ότι στην Ελλάδα παρατηρείται ουσιαστική στασιμότητα στην έμμεση φορολογία (17% του ΑΕΠ το 2005), ενώ αντίθετα είναι αυξημένη η συνεισφορά των φόρων επί της εργασίας (από 34,1% του ΑΕΠ το 1995 σε 38% του ΑΕΠ το 2005) και οι φόροι επί των κεφαλαίων αυξήθηκαν από 11,8% του ΑΕΠ το 1995 σε 15,4% του ΑΕΠ το 2004 (τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία). Οι εξελίξεις αυτές στην φορολογική επιβάρυνση των Ελλήνων φορολογουμένων (5.507.897 το οικονομικό έτος 2005) αναδεικνύουν το εύρος και το βάθος της φορολογικής ανισότητας σε βάρος των μισθωτών και των συνταξιούχων. Οι διαπιστώσεις αυτές, αναφέρονται σε κείμενο – πρόσκληση της ΓΣΕΕ προς τους εργοδοτικούς φορείς, για την έναρξη των διαπραγματεύσεων για την νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και δημοσιεύονται στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επιπλέον στο τεύχος αυτό δημοσιεύεται κείμενο της ΓΣΕΕ σχετικά με τη συνοπτική παρουσίαση των θέσεων της ΓΣΕΕ για την χρηματοδότηση του ασφαλιστικού συστήματος. Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας

ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

Μνήμη

Νίκου Παλαιολόγου

Στις 21 Δεκεμβρίου 2007 έφυγε από την ζωή, σε ηλικία 52 ετών, ο επιστημονικός σύμβουλος του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Νίκος Παλαιολόγος μετά από πολύχρονη ασθένεια.

Ο Νίκος ήταν πτυχιούχος Πολιτικών Επιστημών και Φιλοσοφίας του Πανεπιστημίου Freie Universitaet του Βερολίνου. Στο ίδιο Πανεπιστήμιο πραγματοποίησε τις Μεταπτυχιακές του σπουδές τις οποίες ολοκλήρωσε με την εκπόνηση της μεταπτυχιακής του εργασίας με θέμα: «Συμβολή στα όρια της θεωρίας του νέου Μαρξ». Ανακηρύχθηκε (1991) Διδάκτωρ Πολιτικών Επιστημών του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σπουδών του Παντείου Πανεπιστημίου με την ολοκλήρωση της Διδακτορικής του διατριβής με θέμα: «Συνδικάτα και Μισθωτοί εργαζόμενοι: Το πρόβλημα της συγκρότησης και εκπροσώπησης των συμφερόντων των μισθωτών από τα ελληνικά συνδικάτα».

Την επαγγελματική και επιστημονική του δραστηριότητα ο Νίκος Παλαιολόγος άρχισε από το Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, συνεργαζόμενος ταυτόχρονα με Πανεπιστημιακά Τμήματα και Ερευνητικά Πανεπιστημιακά Ινστιτούτα για την διδασκαλία μαθημάτων όπως, «Εισαγωγή στην Ιστορία των Πολιτικών Θεωριών», «Συνδικαλισμός και Αγορά Εργασίας» καθώς και για την συμμετοχή του σε ομάδες έρευνας στο πλαίσιο εκπόνησης ερευνητικών προγραμμάτων.

Το επιστημονικό πεδίο της έρευνας και μελέτης (Συνδικάτα, Αγορά εργασίας και Μισθωτοί εργαζόμενοι) οδήγησε τον Νίκο Παλαιολόγο από το 1996 στον φυσικό ερευνητικό του χώρο, το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στο οποίο η έρευνά του συνδυάστηκε και με την άμεση υποστήριξη της δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Οι προβληματισμοί και οι γνώσεις του σχετικά με την έρευνα της οργάνωσης, της λειτουργίας και της εκπροσώπησης των συμφερόντων των μισθωτών από το ευρωπαϊκό και ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, του επέτρεψαν τα τελευταία χρόνια να συγγράψει το εξαιρετικό επιστημονικά και αναλυτικά βιβλίο «Εργασία και Συνδικάτα τον 21ο αιώνα» το οποίο κοσμεί την σειρά μελετών του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Αυτή την γνώση που γοητευόταν να κατακτά ο Νίκος Παλαιολόγος μας την άφησε με το επιστημονικό του έργο αλλά και με το ήθος του και την αγωνιστικότητά του με την οποία υπερασπιζόταν την αξιοπρέπεια της μισθωτής εργασίας.

ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2008

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι διαπραγματεύσεις για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), μεταξύ των άλλων ρυθμίζει το περιεχόμενο του κατώτατου μισθού, βασικού στοιχείου για την δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής. Ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες αξιοπρεπούς διαβίωσης, με δεδομένο ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αντιπροσωπεύει μόλις το 54% του αντίστοιχου μέσου όρου των χωρών της Ευρώπης, όπου εφαρμόζεται ο θεσμός του κατώτατου μισθού.

Όμως, οι κατακτήσεις δεκαετιών που έχουν επιτευχθεί από το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας μας, δέχονται σοβαρά πλήγματα στο περιεχόμενο της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων, με αποτέλεσμα να επιδεινώνεται η θέση των εργαζομένων και να μειώνεται συνεχώς το μερίδιο της εργασίας στο παραγόμενο εισόδημα. Είναι χαρακτηριστικό ότι το μερίδιο της εργασίας στο ΑΕΠ του επιχειρηματικού τομέα από 58% (1981-1985) μειώθηκε σε 56% (1986-1990), σε 52% (1993-1997) και σε 44% (2004-2006). Παράλληλα, κατά το 2006, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα ήταν +2,8% και η χώρα μας κατέλαβε την δεύτερη θέση μετά την Φινλανδία. Η αντίστοιχη αύξηση στις άλλες χώρες της σύγκλισης, στην Ισπανία, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία ήταν μικρή (0,8% στις χώρες της Ιβηρικής Χερσονήσου και 1,6% στην Ιρλανδία. Ο συνδυασμός του επιπέδου αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα (2006) με την αύξηση κατά 2,4% στις μέσες πραγματικές αμοιβές, συνεπάγεται μείωση κατά 0,4% του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος.

Η πτωτική τάση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος που παρατηρείται στην Ελλάδα, παρά το γεγονός ότι είναι το χαμηλότερο κόστος εργασίας στην ΕΕ-15, δεν αποτυπώνεται στην μείωση του επιπέδου των τιμών και στην βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Πράγματι, η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας επιδεινώθηκε την τελευταία εξαετία κατά 13% (Τ.τ.Ε, 2006) επειδή ανατιμήθηκε το ευρώ, αυξήθηκαν τα περιθώρια κέρδους (12,2% Ε.Ε-15, 12% στην ζώνη του ευρώ και 19,9% στην Ελλάδα το 2006 σε σχέση με το 1995).

Η συμβολή του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (ΥΠΕΘΟ, Ιούνιος 2007, σελ. 11) στην μεταβολή των τιμών από 1,9 εκατοστιαίες μονάδες το 2004 μειώθηκε σε 1,1 εκατοστιαίες μονάδες το 2006, των κερδών από 0,9 εκατοστιαίες μονάδες το 2004 αυξήθηκε σε 1,5 εκατοστιαίες μονάδες το 2006, των έμμεσων φόρων από 0,2 εκατοστιαίες μονάδες το 2004 σε 0,0 το 2006 και των τιμών των εισαγόμενων προϊόντων από 0,2 εκατοστιαίες μονάδες το 2004 αυξήθηκε σε 0,8 εκατοστιαίες μονάδες το 2006.



Στην κατάταξη (2004) των κρατών-μελών της Ε.Ε.-27, η Ελλάδα κατείχε την πρώτη θέση με κριτήριο το μερίδιο των κερδών στον επιχειρηματικό τομέα (το μερίδιο των κερδών ισούται προς το ακαθάριστο λειτουργικό πλεόνασμα ως ποσοστό της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας), το οποίο ανερχόταν σε 56,1% έναντι 37,9% του μέσου όρου της ευρωζώνης και 36,3% της Ε.Ε–27. Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αυξάνουν τις τιμές των προϊόντων τους περισσότερο από την εξέλιξη του κόστους εργασίας, διευρύνοντας τα περιθώρια κέρδους τους και συμβάλλοντας στην αύξηση των πληθωριστικών πιέσεων. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (22/11/2006, σελ. 90) σύμφωνα με την οποία «η απώλεια ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας προέρχεται από την αύξηση των περιθωρίων κέρδους».

Η ανάλυση της πραγματικής φορολογικής επιβάρυνσης στα κράτη-μέλη καταλήγει στην διαπίστωση ότι στην Ελλάδα παρατηρείται ουσιαστική στασιμότητα στην έμμεση φορολογία (17% του ΑΕΠ το 2005), ενώ αντίθετα είναι αυξημένη η συνεισφορά των φόρων επί της εργασίας (από 34,1% του ΑΕΠ το 1995 σε 38% του ΑΕΠ το 2005) και οι φόροι επί των κεφαλαίων αυξήθηκαν από 11,8% του ΑΕΠ το 1995 σε 15,4% του ΑΕΠ το 2004 (τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία). Οι εξελίξεις αυτές στην φορολογική επιβάρυνση των Ελλήνων φορολογουμένων (5.507.897 το οικονομικό έτος 2005) αναδεικνύουν το εύρος και το βάθος της φορολογικής ανισότητας σε βάρος των μισθωτών και των συνταξιούχων.

Ταυτόχρονα, οι φορείς άσκησης της οικονομικής πολιτικής στην Ελλάδα ισχυρίζονται ότι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα είναι υπερβολικά ρυθμισμένη και γι΄αυτό απαιτείται μεγαλύτερη ευελιξία (αγνοώντας τις πρόσφατες «μεταρρυθμίσεις» στα εργασιακά και κυρίως την υπερβολικά μεγάλη άτυπη ευελιξία που επικρατεί), μείωση των ασφαλιστικών εισφορών (έμμεσο κόστος εργασίας) και κατάργηση των κατώτατων ορίων των μισθών και ημερομισθίων. Πρόκειται για θέσεις σε λάθος κατεύθυνση και πλήρως αναποτελεσματικές, τόσο για τη βελτίωση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας, όσο και για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης. Παράλληλα, οι συγκεκριμένες προσεγγίσεις αδιαφορούν ή στην καλύτερη των

περιπτώσεων αντιλαμβάνονται την κοινωνική συνοχή και τη στήριξη των οικονομικά αδυνάτων με όρους φιλανθρωπίας. Απέναντι στις παραπάνω θέσεις τα συνδικάτα θέτουν το κύριο ζήτημα της αναδιανομής το οποίο απαιτεί αναβάθμιση της εργασίας γενικότερα (και των αμοιβών ειδικότερα), ανακατανομή των φορολογικών βαρών, προστασία των δημόσιων και κοινωνικών αγαθών και καθολική πρόσβαση σ' αυτά, καταπολέμηση της φτώχειας και τέλος ανακατανομή πόρων υπέρ της κοινωνικής προστασίας και της προστασίας του περιβάλλοντος.

Στην κατεύθυνση αυτή η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ως θετικό προσανατολισμό της οικονομίας την πορεία πραγματικής σύγκλισης, που μπορεί να εξασφαλισθεί με όρους «ευφυούς ανάπτυξης» και του επιπέδου καινοτομίας και τεχνολογίας της παραγωγής, αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και ζωής για τους εργαζόμενους, βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας και της λειτουργίας (χρηματο-οικονομικής, οργανωτικής, λειτουργικής, ασφαλιστικής) του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Η πρόταση των συνδικάτων για το 35ωρο και γενικότερα για τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, αποτελεί πολιτική πρόταση που προωθεί την ποιότητα ζωής και την απασχόληση.

Θεωρούμε ότι η μείωση της ανεργίας πρέπει ν' αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της αναπτυξιακής διαδικασίας και ότι οι πολιτικές αγοράς εργασίας και απασχόλησης πρέπει απαραίτητα να αποβλέπουν στη δραστική αντιμετώπιση του οδυνηρού φαινομένου των εκατοντάδων χιλιάδων ανέργων με νέες σταθερές και ασφαλείς θέσεις εργασίας και όχι με θέσεις ψευδοαπασχόλησης. Διεκδικούμε την άμεση αντιμετώπιση των προβλημάτων και αναγκών των ανέργων, παράλληλα με την προώθηση αποτελεσματικών πολιτικών κοινωνικής προστασίας, στήριξης και επανένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Υποστηρίζουμε ένα εναλλακτικό μοντέλο βιώσιμης (οικολογικά και κοινωνικά) ανάπτυξης, που θα βασίζεται σε υψηλούς ρυθμούς παραγωγικότητας της εργασίας και στην ενίσχυση του ρόλου της μισθωτής εργασίας. Συστατικά στοιχεία μιας τέτοιας πολιτικής είναι η τεχνολογική και οργανωτική αναβάθμιση της παραγωγικής βάσης, η προώθηση αναδιαρθρώσεων και εκσυγχρονισμών, η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού για τη μείωση της ανεργίας, τη μείωση του εργατικού κόστους και των ελαστικών μορφών απασχόλησης.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί επίσης ότι οι πολιτικές ανάπτυξης και απασχόλησης είναι άμεσα συνδεδεμένες με το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης και οι θετικές διέξοδοι στο ζήτημα της απασχόλησης (δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, επανένταξη μακροχρονίως ανέργων κλπ) διευκολύνουν την αντιμετώπιση των μεγάλων σύγχρονων προκλήσεων του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος.

Πέραν των γενικών αυτών προβλημάτων οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ακρίβειας, που έρχεται μεν από το παρελθόν, έχει όμως τώρα γιγαντωθεί και οι εξελίξεις σχετικά με την αύξηση της τιμής του πετρελαίου προοιωνίζουν ακόμη δυσμενέστερες εξελίξεις.

Σε καθεστώς αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας, τα εισοδήματα υφίστανται διπλή «καθήλωση» λόγω και της ακρίβειας.

Εστιάζουμε την προσοχή μας στο ζήτημα του πετρελαίου καθώς η τιμή του αυξάνεται και οδηγεί τους χαμηλόμισθους (και χαμηλοσυνταξιούχους) σε αδυναμία ν' ανταποκριθούν στις ανάγκες που δημιουργούνται. Επιπλέον, η ενδεχόμενη αύξηση των συντελεστών του ΦΠΑ κατά 2 μονάδες θα συμβάλλει άμεσα στην αύξηση των τιμών περίπου κατά 1%. Εάν οι αυξήσεις των τιμών προκαλέσουν νέο κύμα ανατιμήσεων και κερδοσκοπίας, τότε η συνολική επίπτωση της αύξησης του ΦΠΑ στον πληθωρισμό θα είναι τουλάχιστον 2,2%. Επακόλουθο της αύξησης του πληθωρισμού θα είναι η μείωση της αγοραστικής δύναμης των μισθών και η επιβράδυνση της συνολικής ζήτησης. Ως αποτέλεσμα θα είναι η μείωση της απασχόλησης κατά 0,6% (20.000 περίπου άτομα).

Στη συγκυρία αυτή το συνδικαλιστικό κίνημα και ενόψει της έναρξης των διαπραγματεύσεων για την νέα Εθνική Συλλογική Σύμβαση τονίζει ότι:

- Οι κατακτήσεις των εργαζομένων αποτελούν κυρίαρχη και μη διαπραγματεύσιμη αξία και δεν τίθενται σε αμφισβήτηση δικαιώματα ως έκφραση μιας ιδιότυπης κοινωνικής αλληλεγγύης την οποία μόνο οι εργαζόμενοι καλούνται κατά καιρούς να εκδηλώνουν, την ίδια στιγμή που οι πλέον κατέχοντες παραμένουν στο «απυρόβλητο».

- Οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να παραμείνουν το αποκλειστικό μέσο διαμόρφωσης των κατώτατων αμοιβών με περιεχόμενο αναβάθμισής τους. Η Γ.Σ.Ε.Ε. αποκλείει οποιαδήποτε προσπάθεια επιβουλής τους είτε μέσα από την κατάργηση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως τρόπου καθορισμού των κατώτατων μισθών είτε από οποιαδήποτε απόπειρα διάβρωσης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων, προκειμένου να επιτυγχάνονται και νόμιμα πλέον δυσμενέστεροι όροι, νομιμοποιώντας τις ήδη εκτεταμένες παράνομες πρακτικές μέρους της εργοδοσίας.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. επισημαίνει την ανάγκη κατοχύρωσης της αξιοπιστίας και της ειλικρίνειας των εμπλεκομένων φορέων στις διαπραγματεύσεις και σεβασμού του περιεχόμενου των συλλογικών συμβάσεων που έχει υπογραφεί και αποφυγή επίκλησης της ανάγκης ρύθμισης από την κρατική εξουσία να νομοθετήσει για θέματα είτε που έχουν συμφωνηθεί από τους κοινωνικούς φορείς είτε θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο διαπραγμάτευσής τους. Οι κοινωνικοί φορείς πρέπει να επιδεικνύουν την προσήλωσή τους στη συλλογική αυτονομία και να μην επιτρέπουν τις κρατικές παρεμβάσεις στην συλλογική διαπραγμάτευση.

ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΝ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

Οι διαπραγματεύσεις για τους μισθούς και τα ημερομίσθια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008 θα πρέπει να επικεντρωθούν στα παρακάτω πεδία:

1 Καταβολή εφάπαξ από 1-1-2008 του ποσοστού της προβλεπόμενης αύξησης του δείκτη τιμών καταναλωτή (ΔΤΚ).

2 Πρόσθετη αύξηση με βάση την προβλεπόμενη αύξηση της παραγωγικότητας το 2008.

Πρόκειται για συμμετοχή στο οικονομικό αποτέλεσμα από την αύξηση του Ακαθάριστου Εγχωρίου Προϊόντος και της παραγωγικότητας, στην οποία η συμβολή των εργαζομένων είναι αναμφισβήτητη

Το άθροισμα των ποσοστών αύξησης του ΔΤΚ και της παραγωγικότητας αποτελούν το «ουδέτερο» (μηδενικό) περιθώριο διαπραγμάτευσης σε σχέση με τα εισοδηματικά μερίδια. Με άλλα λόγια, ακόμη και αν οι εργαζόμενοι διεκδικήσουν και πάρουν όλο το ποσοστό αύξησης της παραγωγικότητας τα εισοδηματικά μερίδια παραμένουν σταθερά.

3 Πρόσθετη αύξηση για τη σταδιακή σύγκλιση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα με την ΕΕ των 15.

Η απόσταση που χωρίζει τους μισθούς στην Ελλάδα είναι μεγαλύτερη από την απόσταση που χωρίζει την παραγωγικότητα της εργασίας από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με άλλα λόγια υστερούμε περισσότερο σε μισθούς από ότι υστερούμε σε παραγωγικότητα. Το γεγονός ότι επί σειρά ετών η αύξηση των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα υστερεί των αυξήσεων της παραγωγικότητας, έχει ως αποτέλεσμα :

- τη μείωση του πραγματικού κόστους εργασίας (έχουμε το πιο φτηνό κόστος εργασίας στην Ε.Ε.-15, αν συνυπολογιστεί η παραγωγικότητα και από τις μεγαλύτερες μειώσεις του πραγματικού μοναδιαίου κόστους εργασίας τα τελευταία έτη),
- την αύξηση της κερδοφορίας (έχουμε από τους υψηλότερους δείκτες κερδοφορίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και του ΟΟΣΑ),
- και τη μείωση του μεριδίου εργασίας στο προϊόν στο σύνολο της οικονομίας και ιδιαίτερα στον επιχειρηματικό τομέα (έχουμε από τα χαμηλότερα μερίδια εργασίας στο προϊόν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης).

Οι πραγματικοί μισθοί στην Ελλάδα πρέπει να αυξηθούν ουσιαστικά ώστε να αποκατασταθεί το επίπεδο της αγοραστικής τους δύναμης και να βρεθούν στο επίπεδο που αντιστοιχεί στο σημερινό επίπεδο της παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας, προκειμένου να ξεκινήσει η διαδικασία σύγκλισης με τους πραγματικούς μισθούς των άλλων ευρωπαϊκών χωρών.

4 Διορθωτικό ποσοστό για την κάλυψη απωλειών εισοδήματος λόγω αύξησης της τιμής του πετρελαίου και πρόβλεψη ρήτρας για οποιοδήποτε γεγονός, το οποίο θα επηρεάσει τις βασικές παραδοχές επί των οποίων έγινε η διαπραγμάτευση (π.χ πληθωρισμός, παραγωγικότητα κ.α.).

Αυτοδιοίκηση και αυτονομία του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ)

Εργαζόμενοι και εργοδότες πρέπει από κοινού και αποφασιστικά να καταστήσουν σαφές ότι υπό την παρούσα νομική μορφή του, ο ΛΑΕΚ δεν μπορεί ν' ανταποκριθεί επαρκώς στην εκπλήρωση των σκοπών, για τους οποίους συνεστήθη από τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη.

Τα μέρη είναι αντίθετα στην πρακτική των κυβερνήσεων, μέσω της κρατικής κηδεμονίας του ΛΑΕΚ, να καλύπτουν κατά το δοκούν ελλείμματα που προκύπτουν κατά την άσκηση κυβερνητικής κοινωνικής πολιτικής από τις ειδικές για τον ΛΑΕΚ εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων. Οι εισφορές αυτές καθιερώθηκαν με εθνική συλλογική σύμβαση ως πόροι του, με κατηγορηματική βούληση την αυτοδιαχείρισή τους για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσα από δράσεις που κρίνονται ως ενδεδειγμένες από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες των εργαζομένων και εργοδοτών, οι οποίες εκ των πραγμάτων έχουν πλήρη επαφή και γνώση των πραγματικών αναγκών και τη δυνατότητα να προκρίνουν αποτελεσματικές λύσεις.

Ως ενδεδειγμένη λύση της αυτονομίας του ΛΑΕΚ θεωρείται η άμεση μετατροπή του σε ΝΠΙΔ, σύμφωνα με το Σχέδιο Νόμου που είχε προσαρτηθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (2002-2003) και ως επικαιροποιημένο αίτημα επαναλαμβάνεται έκτοτε σε όλες τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Αφού ληφθούν υπ'όψιν τα πορίσματα των επιτροπών που μελέτησαν τα προβλήματα, τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν την ευθύνη του στρατηγικού επαναπροσανατολισμού των δράσεων του ΛΑΕΚ με καινοτόμες πρωτοβουλίες και τη ριζική βελτίωση της λειτουργικότητας και αποδοτικότητάς του για την εκπλήρωση των σκοπών του.

Όσον αφορά στην επιχορήγηση των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων των μερών επαναλαμβάνεται η απόφαση το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20%, εκ των οποίων το 45% για τις εκπαιδευτικές δομές της Γ.Σ.Ε.Ε. και το 55% για τις εκπαιδευτικές δομές του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων.

Κατάργηση της υπερεργασίας – υπερωριακή απασχόληση

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι: οι εργοδοτικές οργανώσεις, τιμώντας τα συμφωνηθέντα με το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005, να υποβάλουν κοινό αίτημα με τη Γ.Σ.Ε.Ε. προς την Κυβέρνηση για την κατάργηση των διατάξεων του Ν.3385/05, με τις οποίες επανεμφανίσθηκε ο ελληνικής εμπνεύσεως θεσμός της υπερεργασίας και να ζητούμε την επαναφορά σε ισχύ του προηγούμενου καθεστώτος για τις υπερωρίες με μόνη διαφορά την απαλλαγή από την υποχρέωση αναγγελίας και λήψης άδειας για υπερωρίες, που αφορούν την 44η και 45η ώρα της εβδομάδας, διατηρουμένου του τότε ισχύοντος, ποσοστού πρόσθετης αμοιβής τους στο 50% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Με τις σχετικές διατάξεις του Ν.3385/05, τις οποίες ασμένως υποδέχθηκαν οι εργοδοτικές οργανώσεις, παρά τις διαφορετικές συμφωνίες τους με τη Γ.Σ.Ε.Ε., μειώθηκε η προσαύξηση για πρόσθετη απασχόληση των απασχολούμενων με πενθήμερο από +50% σε +25% για τις ώρες από 41η έως 45η και για τους απασχολούμενους με εξαήμερο, για τις πρόσθετες ώρες από 41η έως 48η, με ταυτόχρονη επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη να τις απαιτεί από τον εργαζόμενο και μάλιστα χωρίς διατυπώσεις, χωρίς συμψηφισμό τους για τον υπολογισμό της κλιμακωτής προσαύξησης των υπερωριών, χωρίς οι ώρες αυτές να συνυπολογίζονται στο μέγιστο ανά εξάμηνο επιτρεπόμενο αριθμό υπερωριών.

Μείωση του χρόνου εργασίας με κατεύθυνση το 35ωρο

Ζητούμε την άμεση επανέναρξη του διαλόγου για τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κατά τις διατάξεις του άρθρου 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005.

Παρά τα συμφωνηθέντα κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2004-2005, κατά τις οποίες η εργατική πλευρά αποδέχθηκε το διευθυντικό δικαίωμα στη χρήση της 44ης και 45ης ώρας (άρθρο 6) με προσαύξηση 50%, υπό τον όρο μίας συμφωνίας στο μέλλον για τη μείωση του χρόνου εργασίας (άρθρο 5), η εργοδοτική πλευρά, μετά την επαναφορά, με το Ν.3385/2005, του αναχρονιστικού και αντεργατικού θεσμού της υπερεργασίας, εμφανίσθηκε αδιάλλακτη, αρνούμενη το διάλογο για μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι η νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επιβάλλεται να αποτελέσει την αφετηρία νέου κύκλου τελεσφόρου διαλόγου για μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας με στόχο το 35ωρο, ώστε να αναγνωρισθεί έμπρακτα. η ουσιώδης συμβολή των εργαζομένων στον παραγόμενο πλούτο και να εξισορροπηθούν οι αρνητικές για τις θέσεις απασχόλησης συνέπειες της τεχνολογικής προόδου, από την οποία οι επιχειρήσεις μονομερώς ωφελούνται.

Κατάργηση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας ή πλήρης και αποκλειστική υπαγωγή της στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να συμφωνηθεί ρήτρα στη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για δυνατότητα σύναψης συμφωνιών διευθέτησης μέσα από όλα τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (του άρθρου 3 του Ν.1876/90) και, σε περίπτωση διαφωνίας, εκούσια προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. ήταν και είναι αντίθετη με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και ιδιαίτερα με τους όρους της τετράμηνης διευθέτησης του Ν.3385/05, διότι είναι μορφή ακραίας ευελιξίας σε βάρος των εργαζομένων και ισχυρό αντικίνητρο για νέες προσλήψεις σε περίοδο μάλιστα αυξημένης ανεργίας.

Πάντως σε κάθε περίπτωση, ενδεχόμενη συμφωνία διευθέτησης θα πρέπει να συνοδεύεται από αντισταθμιστικό όφελος για τους εργαζόμενους και να έχει τις εγγυήσεις των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, λύση σύμφωνη με το Σύνταγμα και τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, συμβατή με το κοινοτικό δίκαιο, προσαρμοσμένη σε πραγματικές, όχι προσχηματικές ή εικαζόμενες ανάγκες.

Ο σοβαρός κοινωνικός αντίκτυπος στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων και η ανάγκη να διέρχονται οι διαδικασίες μεταβολής του ωραρίου μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης έχουν επισημανθεί, ανάμεσα σε άλλους και από την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στην από 9/3/2006 Απόφαση – Γνωμάτευση για τη «Συμφιλίωση του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου» των εργαζομένων.

Αντίθεση στο διαχωρισμό εργαζομένων σε παλαιούς και σε νέους με περιορισμένα δικαιώματα

Η Γ.Σ.Ε.Ε. ζητεί ρητή και κατηγορηματική ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., καταδίκης των πο-

λιτικών διαχωρισμού των εργαζομένων σε παλαιούς και νέους με περιορισμένα δικαιώματα, οι οποίες συνιστούν κατάφωρη παραβίαση της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας και της δεσμευτικότητας των συλλογικών συμβάσεων.

Αρχής γενομένης από το Ν. 3429/2005 για τις ΔΕΚΟ, τείνουν να επεκταθούν πολιτικές διάκρισης των εργαζομένων (και των ασφαλισμένων) σε παλαιούς και νέους, προκειμένου να διευκολυνθεί η επιβολή μέτρων βλαπτικών για τους εργαζόμενους.

Με τη δημιουργία εργαζομένων δύο ταχυτήτων παραβιάζεται το άρθρο 4 του Συντάγματος (αρχή της ισότητας) και οι κανόνες για τη δεσμευτικότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Γενικών Κανονισμών Προσωπικού) που περιέχουν κανονιστικούς όρους με ισχύ νόμου, όροι που για τους νεοπροσλαμβανόμενους (ή τους νεώτερους στην κοινωνική ασφάλιση) δεν θα εφαρμόζονται.

Η αόριστη επίκληση του γενικού συμφέροντος δεν είναι δυνατόν να θεμελιώνει την απαλλαγή από κάθε αρχή νομιμότητας ούτε ν'αποτελεί το διαβατήριο για ρυθμίσεις υπεράνω των νόμων και του Συντάγματος. Το γενικό συμφέρον πρέπει ν'αντικατοπτρίζει κοινωνικές ισορροπίες και να εκφράζει τη συνισταμένη των αντιμαχόμενων συμφερόντων της κοινωνίας, όχι μόνο το συμφέρον των εργοδοτών ή του Κράτους ως εργοδότη.



Αύξηση του αριθμού των τριετιών και του ποσοστού τους

Ζητούμε για τους υπαλλήλους 4 τριετίες προς 10% και για τους εργατοτεχνίτες 6 τριετίες προς 8%.

Στους αμειβόμενους με τις αποδοχές της ΕΓΣΣΕ, πέραν του οικογενειακού επιδόματος (γάμου), το μόνο επίδομα που προβλέπεται είναι το επίδομα τριετίας (τρείς τριετίες για τους υπαλλήλους προς 10% και πέντε για τους εργατοτεχνίτες προς 5% επί των γενικών κατωτάτων ορίων, μισθών και ημερομισθίων αντίστοιχα).

Η απόκτηση εμπειρίας αυξάνει την παραγωγικότητα του εργαζόμενου, επομένως πρέπει ν' αμείβεται επιπρόσθετα.

Αύξηση του οικογενειακού επιδόματος, επίδομα τέκνων

Ζητούμε αύξηση του ποσοστού οικογενειακού επιδόματος (γάμου) στους αμειβόμενους με τις αποδοχές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ώστε να γίνει 15% και επιπλέον επίδομα τέκνου 5% για το πρώτο παιδί, 7,5% για το δεύτερο και 12% για το τρίτο και πάνω.

Εξίσωση της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών με εκείνη των υπαλλήλων

Ο Ν.2112/20, όπως ισχύει, πρέπει να εφαρμοσθεί και στους εργατοτεχνίτες και οι αποζημιώσεις τους σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους πρέπει να εναρμονισθούν με εκείνες των υπαλλήλων, με ανάλογη προσαρμογή των αποζημιώσεων της παρ.1 του άρθρου 3 του β.δ. 16/18.7.1920, ώστε να υπάρξει επιτέλους ριζική διευθέτηση αυτής της αδικίας, σε βάρος των εργατοτεχνιτών.

Η διάταξη του άρθρου 3 παρ.1 του Β.Δ. 16/18.7.1920, όπως ισχύει, η οποία προβλέπει αποζημίωση απροειδοποίητης απόλυσης για τους εργατοτεχνίτες, μικρότερη εκείνης που προβλέπει για τους υπαλλήλους (άρθρο 1 εδ. β΄του Ν. 2112/1920) εισάγει άμεση διάκριση σε βάρος των εργατοτεχνιτών και αντίκειται στις διατάξεις των άρθρων 4 παρ.1 και 22 παρ.1 εδ.β΄ του ισχύοντος Συντάγματος. Η εν λόγω αποζημίωση έχει θεσμοθετηθεί ως «μέτρο πρόνοιας», που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των αναγκών συντήρησης του μισθωτού που μένει άνεργος. Με την αποζημίωση αυτή, ο απολυθείς θα μπορέσει να αντιμετωπίσει τις άμεσες βιοποριστικές του ανάγκες, οι οποίες τόσο για τον εργατοτεχνίτη, όσο και για τον υπάλληλο είναι ίδιες.

Αργίες

Επανερχόμαστε στο αίτημά μας, να αυξηθεί το ποσοστό της επιπλέον αμοιβής όσων εργάζονται τις αργίες στο 100%.

Επίσης, να συμπεριληφθούν στις υποχρεωτικές αργίες: Θεοφάνεια, Καθαρά Δευτέρα, Μεγάλη Παρασκευή, 28η Οκτωβρίου, 26η Δεκεμβρίου.

Ετήσια κανονική άδεια

Ζητούμε: α) εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία πέντε (5) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία έξι (6) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, να δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές 30 εργάσιμων ημερών, εφόσον εργάζονται με εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία ή 25 ημερών, εάν εργάζονται με πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία και β) εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία ή προϋπηρεσία 25 ετών να δικαιούνται άδεια 3 εργασίμων ημερών επιπλέον της νόμιμης, αν εργάζονται πενθήμερο και 4 εργασίμων ημερών, αν εργάζονται εξαήμερο.

Σύμφωνα με το ισχύον καθεστώς, με τη συμπλήρωση δέκα χρόνων υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή δώδεκα χρόνων προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται 25 εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου και 30 ημέρες με εξαήμερο ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Η παραπάνω χρονική περίοδος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας πρέπει να μειωθεί τουλάχιστον στο μισό και να προστεθούν 3 ημέρες επιπλέον κανονικής άδειας (επί πενθημέρου) στους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους με προϋπηρεσία 25 ετών.

Αναπροσαρμογή του επιδόματος κανονικής άδειας

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η αναπροσαρμογή του επιδόματος κανονικής αδείας,

ούτως ώστε να καλύπτει το σύνολο των ημερών αδείας, όταν αυτές υπερβαίνουν το ½ του μήνα.

Ο νομοθέτης που θέσπισε το επίδομα αδείας απέβλεπε κυρίως να διευκολυνθεί ο σκοπός της αναψυχής του μισθωτού, που υπό τις σημερινές συνθήκες περιορίζεται σημαντικά από το ανώτατο όριο των αποδοχών 15 και 13 ημερών για τον αμειβόμενο με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο αντίστοιχα.

Η κατάργηση αυτού του περιορισμού, άμεσα θα τονώσει τη ζήτηση στην Οικονομία και θα ωφελήσει τις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα στην ελληνική Περιφέρεια.

Κάλυψη του κόστους μετακίνησης προς και από τον τόπο εργασίας

Ζητούμε, στις περιπτώσεις που οι επιχειρήσεις δεν μεταφέρουν με δικά τους μεταφορικά μέσα τους εργαζόμενους προς και από τον τόπο εργασίας, ν'αναλάβουν μέρος του κόστους μετακίνησης των εργαζομένων τους με τη χορήγηση ειδικών δελτίων δωρεάν χρήσης των Μέσων Μαζικής Μεταφοράς κατά τις ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας.

Εκτιμούμε ότι οι συγκοινωνιακοί φορείς δεν θα είναι δύσκολο να συμφωνήσουν στη μαζική προμήθεια από τους εργοδότες τέτοιων δελτίων με πολύ σημαντική έκπτωση.

Το μέτρο αυτό θα έχει πολλαπλή προστιθέμενη αξία και συμβολή στη βιώσιμη ανάπτυξη, καθώς συνδυάζει την κοινωνική διάσταση με την οικονομική και την περιβαλλοντική. Αναμενόμενα οφέλη είναι η μείωση της κατανάλωσης καυσίμων με ταυτόχρονη μείωση της παραγόμενης ατμοσφαιρικής ρύπανσης, καθώς και η βελτίωση των κυκλοφοριακών συνθηκών, με όλα όσα αυτή συνεπάγεται για τη βελτίωση της λειτουργίας της πόλης και της ποιότητας ζωής.

Μερική απασχόληση

Ζητούμε ρυθμίσεις για:

1 *Καθιέρωση ανώτατου ορίου ποσοστού απασχολούμενων με μειωμένη απασχόληση ίσο με το 10% του προσωπικού με πλήρη απασχόληση της συγκεκριμένης επιχείρησης.*

2 *Ελάχιστο χρόνο μερικής απασχόλησης τις τέσσερις ώρες την ημέρα και είκοσι την εβδομάδα.*

3 *Η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων να είναι ίση με τις αποδοχές που αναλογούν στη μειωμένη διάρκεια της εργασίας προσαυξημένες κατά 25% και σε καμία περίπτωση κατώτερες του μισού των αποδοχών της αντίστοιχης θέσης πλήρους απασχόλησης.*

Η μερική απασχόληση πρέπει να λειτουργεί σε πλαίσιο, που να εξασφαλίζει αξιοπρεπή εργασία και να μην υποκαθιστά την πλήρη, σταθερή και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση.

Η προβλεπόμενη στο άρθρο 7 του Ν. 2874/2000 προσαύξηση της αμοιβής κατά 7,5% για όσους το ωράριο είναι μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως και οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους δεν είναι μεγαλύτερες των οικείων συμβάσεων, θεωρείται

ανεπαρκέστατο για την εκπλήρωση των σκοπών της διάταξης του νόμου και, επιπλέον, κακώς περιορίζεται στους απασχολούμενους κάτω των 4 ωρών.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Άδεια κυοφορίας και λοχείας (μητρότητας)

α. *Ζητούμε να χορηγηθεί μια επιπλέον εβδομάδα αδείας στις εργαζόμενες πριν ή μετά τον τοκετό, ώστε η συνολική άδεια μητρότητας ν' αναπροσαρμοσθεί σε δέκα οκτώ (18) εβδομάδες και*

β. *Σε περίπτωση που η μητέρα δεν επιθυμεί να κάνει χρήση του χρόνου της άδειας κυοφορίας, δηλ. της άδειας προ του τοκετού, να μπορεί, με δήλωσή της συνοδευόμενη από ιατρική γνωμάτευση, να κάνει χρήση του ημίσεως του χρόνου αδείας που δικαιούται προ του τοκετού, μεταφέροντας ισόποσο χρόνο αδείας, της οποίας δεν έκανε χρήση, ως άδεια μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).*

Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2000-2001 η άδεια μητρότητας διαμορφώθηκε στις δέκα επτά (17) συνολικά εβδομάδες.

Η ανάγκη στήριξης της οικογένειας και δημογραφικοί επιπλέον λόγοι επιβάλλουν την αύξηση της άδειας μητρότητας σε 18 εβδομάδες.

Άδεια μητρότητας στη θετή μητέρα

Αίτημά μας είναι, να χορηγηθούν εννέα (9) εβδομάδες στη θετή μητέρα κατ'αναλογία με τη χορηγούμενη άδεια στη φυσική μητέρα μετά τον τοκετό της. Χρονική αφετηρία της άδειας μητρότητας της θετής μητέρας να είναι η αποδεδειγμένη ανάληψη της επιμέλειας του προς υιοθεσία παιδιού.

Άδεια στον πατέρα λόγω γέννησης τέκνου

Ζητούμε σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας να δικαιούται πέντε (5) εργάσιμες ημέρες άδειας με αποδοχές για όσους εργάζονται με πενθήμερο και εξ (6) για όσους εργάζονται με εξαήμερο.

Οι τρεις από τις πέντε (ή εξ) ημέρες της άδειας πατρότητας να χορηγούνται αμέσως μετά τον τοκετό, και οι υπόλοιπες να χορηγούνται κατά τη διάρκεια της μετά τον τοκετό άδειας της μητέρας (άδεια λοχείας).

Την άδεια αυτή να τη δικαιούται και ο θετός πατέρας κατ'αναλογία με τον φυσικό πατέρα και με χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001 (άρθρο 10) ο πατέρας ήδη δικαιούται δύο (2) ημέρες άδειας με αποδοχές, άδεια που θεωρήθηκε τότε ως πρώτο βήμα για την περαιτέρω διεύρυνσή της, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης μέτρων με σκοπό τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Απαγόρευση αναιτιολόγητης απόλυσης του γονέα, κατά την περίοδο του δικαιώματος μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του νεογέννητου παιδιού

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι, πέραν της απαγόρευσης απόλυσης σύμφωνα με το άρθρο 15

του Ν. 1483/84, να απαγορεύεται και να είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης(-ου¬) από τον εργοδότη και κατά το χρονικό διάστημα, κατά το οποίο κάνει χρήση του δικαιώματος μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Η προστασία από την απόλυση να ισχύει και για τον πατέρα, εφόσον κάνει εναλλακτικά χρήση του μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού, για όσο χρόνο διαρκεί το μειωμένο ωράριο.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύεται η απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, ένα έτος μετά τον τοκετό ή και κατά την απουσία για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθενείας, που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Η προτεινόμενη ρύθμιση είναι κοινωνικά επιβεβλημένη και εναρμονισμένη με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ περί της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, στο άρθρο 7 της οποίας αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι (άνδρες και γυναίκες), που είναι δικαιούχοι δικαιωμάτων που σχετίζονται με τη μητρότητα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση λόγω της άσκησης των δικαιωμάτων αυτών.

Πρόσθετη άδεια στον διαζευγμένο γονέα

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η πρόσθετη άδεια με αποδοχές έξι ή οκτώ εργασίμων ημερών του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 για τη διευκόλυνση του μόνου γονέα στις μονογονεϊκές οικογένειες, να ισχύει με τους ίδιους όρους στους(-ις) εν διαστάσει και διαζευγμένους (-ες) γονείς, οι οποίοι (-ες) έχουν αποδεδειγμένα τη γονική μέριμνα παιδιού ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων.



Θεωρούμε ώριμο, δίκαιο και εύλογο το αίτημα διευκόλυνσης και του διαζευγμένου και εν διαστάσει γονέα, που έχει αποδεδειγμένα την επιμέλεια παιδιού μέχρι 12 ετών, με την επέκταση και σ'αυτόν της ισχύουσας πρόσθετης άδειας των έξι ή οκτώ ημερών το χρόνο, για την αντιμετώπιση των πρόσθετων βαρών, που έχει επιφορτισθεί.

Ρυθμίσεις για την ανάδοχη οικογένεια

Αίτημά μας είναι να συμφωνηθεί ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κατά την οποία όλες οι διατάξεις προηγούμενων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και αντίστοιχων διαιτητικών αποφάσεων, που ισχύουν και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, να εφαρμόζονται αναλόγως και στους ανάδοχους γονείς.

Οι ανάδοχοι γονείς, που δεν είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, αλλά αποδεδειγμένα συμβιώνουν με ανήλικα παιδιά, βαρύνονται με την ανατροφή τους και ασκούν την επιμέλειά τους, πρέπει να έχουν όμοιας έκτασης διευκολύνσεις και προστασία, διότι οι υποχρεώσεις τους είναι ίδιες.

Γονική άδεια ανατροφής

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η γονική άδεια να δίνεται με αποδοχές κατά το ήμισυ από τον εργοδότη και κατά το ήμισυ από τον Ο.Α.Ε.Δ., ως επιπλέον συμπληρωματική παροχή μητρότητας

Με το Ν.1483/84, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 25 του Ν.2639/98 έχει ρυθμισθεί νομοθετικά η γονική άδεια ανατροφής (3 ½ μήνες, μέχρι το παιδί συμπληρώσει ηλικία 3 ½ ετών, για κάθε γονέα) χωρίς αποδοχές.

Στη χώρα μας ελάχιστοι κάνουν χρήση του δικαιώματος της γονικής άδειας ανατροφής, εξαιτίας της στέρησης των αποδοχών κατά το χρονικό διάστημα αυτής της άδειας.

Οι ρυθμίσεις για τη γονική άδεια αποτελούν μερική και ανεπαρκή εφαρμογή της Οδηγίας 96/34/ΕΚ, η οποία υιοθέτησε την Συμφωνία Πλαίσιο για τη γονική άδεια των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Η κοινοτική νομοθεσία προβλέπει τη χορήγηση γονικής άδειας έως το 8ο έτος του παιδιού με ταυτόχρονη προστασία των εργαζόμενων από απόλυση εξαιτίας της αίτησης ή της χρήσης της γονικής άδειας. Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η γονική άδεια έχει μεγαλύτερη διάρκεια, σε πολλές δε από αυτές καταβάλλονται οικονομικές παροχές.

Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών της οικογένειας

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι οι εργαζόμενοι (-ες) να δικαιούνται, μετά από αίτησή τους, άδεια απουσίας από την εργασία, με αποδοχές, για ασθένεια του παιδιού τους ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, μέχρι δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες κατ'έτος, που αυξάνεται σε δεκαέξι (16), αν έχει δύο παιδιά και σε είκοσι τέσσερις (24), αν έχει τρία παιδιά και άνω.

Η άδεια αυτή να χορηγείται επίσης στους θετούς γονείς και στις μονογονεϊκές οικογένειες (διαζευγμένους ή εν διαστάσει, χήρους-ες και άγαμη μητέρα) στον γονέα που έχει την επιμέλεια του τέκνου.

Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984, του άρθρου 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2000-2001 προβλέπεται άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι 6 εργάσι-

μες ημέρες κατ'έτος, που αυξάνεται σε 8, αν έχει δύο παιδιά και σε 12, αν έχει τρία παιδιά και άνω.

Αυτοτελές του δικαιώματος άδειας παρακολούθησης σχολικής επίδοσης για κάθε παιδί

Ζητούμε η προβλεπόμενη στο άρθρο 9 του Ν. 1483/1984 άδεια σχολικής παρακολούθησης να είναι αυτοτελής για κάθε παιδί.

Η ερμηνεία κρίνεται απαραίτητη για να διευκρινισθεί ότι η δυνατότητα απουσίας από την εργασία για την παρακολούθηση μέσα στο σχολικό έτος της επίδοσης των παιδιών, είναι αυτοτελής για κάθε παιδί. Η ερμηνεία αυτή είναι επιβεβλημένη και εύλογη, διότι σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων του ενός παιδιών που φοιτούν στο σχολείο, οι γονείς πρέπει να ανταποκρίνονται επαρκώς στην επίβλεψή τους.

Αιτιολόγηση των απολύσεων

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η καθιέρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να αιτιολογεί εγγράφως την απόλυση σε όλες τις περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Απαγόρευση απόλυσης εργαζομένου παθόντα κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης από εργατικό ατύχημα

Η μείωση ενδεχομένως της απόδοσης του εργαζόμενου λόγω του ατυχήματος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρείται σπουδαίος λόγος απόλυσής του, ούτε και η κατάργηση τμήματος της επιχείρησης στο οποίο εργάζεται.

Η προτεινόμενη ρύθμιση είναι κοινωνικά επιβεβλημένη και δίκαιη, διότι υπάρχουν περιπτώσεις και ειδικότερα μετά την πάροδο των σχετικών προθεσμιών για άσκηση αγωγών από την αδικοπραξία, που ο εργοδότης απολύει τον παθόντα κατευθείαν ή με το πρόσχημα της κατάργησης του τμήματος. Γι' αυτό η απόλυση πρέπει να είναι απολύτως άκυρη.

Προστασία εργαζομένων πλησίον της σύνταξης

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι ν'απαιτείται «σπουδαίος λόγος» για την καταγγελία της ατομικής σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εργαζόμενου (ης), που του (της) υπολείπονται έως πέντε χρόνια για τη συμπλήρωση της κατά περίπτωση ηλικίας πλήρους συνταξιοδότησης.

Ο «σπουδαίος λόγος» για την ενδεχόμενη απόλυσή τους, εφαρμοζόμενος ήδη στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου για πρόωρη λήξη τους, σ' ένα βαθμό μπορεί να εξισορροπήσει τη δυσχέρεια ανεύρεσης νέας εργασίας από ηλικιωμένους εργαζόμενους.

Εργαζόμενοι και νέες τεχνολογίες

Ζητούμε δέσμευση και κατευθυντήρια αρχή στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για:

- τη διευκόλυνση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, για να εξοικειωθούν με τις νέες τεχνολογίες, ώστε να αξιολογούν και να επεξεργάζονται αποτελεσματικά πληρο-

φορίες, που σχετίζονται με το περιεχόμενο και τις προοπτικές της εργασίας τους.

- την υποστήριξη των εργαζόμενων από τις επιχειρήσεις για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων τους, όπως δεξιότητες επικοινωνίας (προφορική, γραπτή ή μέσω δικτύων), δεξιότητες χρήσης Η/Υ, τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες που συνδέονται με κάποιον προσόν ή ταλέντο.

Οι σύγχρονες εξελίξεις επιβάλλουν τη συνεχή προσαρμογή των εργαζομένων, νέων ή μεγαλύτερων σε ηλικία, στα νέα δεδομένα που απαιτούν επίκαιρη επαγγελματική πληροφόρηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, ώστε να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και να εντάσσονται ή επανεντάσσονται ομαλότερα, ευκολότερα και αποτελεσματικότερα στην εργασιακή ζωή.

Συμπλήρωση των μειωμένων αποδοχών των εργαζομένων μαθητών

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι, τα συμβαλλόμενα μέρη να επανέλθουν με κοινό διάβημα προς τον ΟΑΕΔ, για να αναλάβει την καταβολή στους εργαζόμενους μαθητές δύο επιπλέον ωρομισθίων, για κάθε ημέρα εργασίας τους, ώστε να τους εξασφαλίζεται αμοιβή οκτάωρης απασχόλησης για εργασία εξ ωρών.

Εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το Κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται από το νόμο να απασχολούνται περισσότερες από 6 ώρες την ημέρα.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

1 *Πρόσθετη άδεια για αναπηρία 50% και άνω*

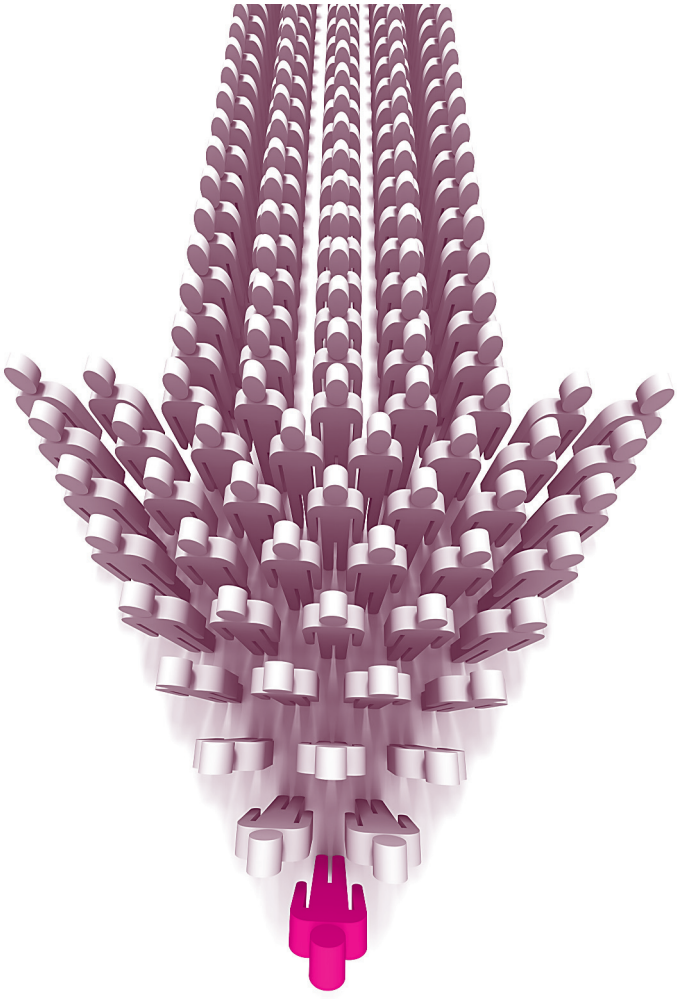
Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι οι εργαζόμενοι (-ες), με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω να δικαιούνται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας.

Για λόγους κοινωνικής ευαισθησίας επιβάλλεται η στήριξη των εργαζομένων με 50% αναπηρία, που είναι ικανοί προς εργασία, αλλά αντιμετωπίζουν αυξημένα προβλήματα από την αναπηρία τους.

2 *Προσπελασιμότητα στη χρήση Η/Υ*

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να υπάρξει ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που να δίνει κατεύθυνση στις επιχειρήσεις να εκμεταλλευθούν τις πολλαπλές δυνατότητες, τις οποίες προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία για τη δημιουργική και παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες. Ειδικότερα σε ότι αφορά στη χρήση Η/Υ, να προβαίνουν σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για τη διευκόλυνση της προσπελασιμότητάς τους (ασύρματη δικτύωση, φορητοί υπολογιστές, προσπελάσιμο πληκτρολόγιο, touch pads, trackballs, τραπέζι στήριξης μεταβλητού ύψους), ούτως ώστε ο (η) χειριστής (-τρια) να αισθάνεται οικείος με τον τρόπο που χειρίζεται τα βοηθήματα και το σύνολο του Η/Υ.

Τα τεχνολογικά αυτά βοηθήματα χρησιμοποιούνται ευρέως στις περισσότερες χώρες της Δυτικής Ευρώπης και της Αμε-



ρικής έχοντας επιφέρει σημαντικές βελτιώσεις στην επαγγελματική, κοινωνική αλλά και προσωπική ζωή χιλιάδων ανθρώπων με αναπηρία. Από τη στιγμή μάλιστα που ελάχιστες είναι πλέον οι εργασίες, οι οποίες δεν μπορούν να διεκπεραιωθούν μέσω ενός ηλεκτρονικού υπολογιστή, η αποκατάσταση της προσπελασιμότητας στην τεχνολογία μπορεί να θεωρηθεί ως ένα από τα σημαντικότερα βήματα για την κοινωνική ενσωμάτωση των ανθρώπων με αναπηρία.

Αποδοχές συνδικαλιστικών αδειών

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι όλοι οι εργαζόμενοι (-ες) που κάνουν χρήση της συνδικαλιστικής άδειας του άρθρου 17 του Ν. 1264/1982, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, να δικαιούνται από τον εργοδότη τις αποδοχές, που θα ελάμβαναν και την υπηρεσιακή εξέλιξη που θα είχαν, αν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειας.

Η χρήση των συνδικαλιστικών αδειών εμποδίζεται από τις οικονομικές συνέπειές της για τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τις δυσκολίες που συναντούν στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη, με αποτέλεσμα να τους στερείται ουσιωδώς το εκ του Συντάγματος και του νόμου δικαίωμα και υποχρέωση για εκπροσώπηση και υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

1 *Υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης ενόψει ομαδικών απολύσεων*

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να υπάρξει ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., με την οποία να επισημαίνεται η αναγκαιότητα ουσιαστικής και όχι τυπικής ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει ομαδικών απολύσεων. Επίσης, να καθιερωθεί υποχρέωση κατάθεσης κοινωνικού σχεδίου (social plan) για τις επιχειρήσεις που προβαίνουν σε ομαδικές απολύσεις, παράλληλα με την ισχύουσα υποχρέωση για σύνταξη σχετικής οικονομοτεχνικής μελέτης και πριν από τις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η πρόσκληση του εργοδότη σε διαβουλεύσεις πριν τις ομαδικές απολύσεις εξαντλείται συνήθως στο τυπικό στοιχείο της αποστολής της πρόσκλησης. Τα στοιχεία που συνήθως δίνονται από την εργοδοτική πλευρά, πέραν της γενικότητάς τους, είναι εξαιρετικά ανεπαρκή και δεν εξαντλούν την υποχρέωση πληροφόρησης των εργαζομένων, που επιβάλλει ο νόμος στον εργοδότη (άρθρο 3 του ν. 1387/83).

2 *Συνυπολογισμός των συμφωνημένων απολύσεων για την εξεύρεση του επιτρεπομένου αριθμού των ομαδικών απολύσεων*

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι οι «συμφωνημένες απολύσεις», δηλαδή οι απολύσεις κατά τις οποίες υπάρχει μεν καταγγελία από τον εργοδότη, συγχρόνως όμως υπάρχει και συναίνεση του μισθωτού στην απόλυση, η οποία (συναίνεση) λαμβάνεται συνήθως έναντι ανταλλαγμάτων, όπως είναι π.χ. η καταβολή προσθέτων αποζημιώσεων ή η παροχή άλλων κινήτρων προς οικειοθελή αποχώρηση, να συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του επιτρεπομένου αριθμού των ομαδικών απολύσεων και την εφαρμογή του Ν.1387/83, όπως ισχύει.

«Συμφωνημένες Απολύσεις», ένα από τα αιτήματα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι οι απολύσεις κατά τις οποίες υπάρχει μεν καταγγελία από τον εργοδότη, συγχρόνως όμως υπάρχει και συναίνεση του μισθωτού στην απόλυση

Στις συμφωνημένες απολύσεις, κατ' ουσίαν ο εργοδότης επιβάλλει στον εργαζόμενο να συμφωνήσει στη λύση της σύμβασής του, προκειμένου να αποφύγει μία επικείμενη και βέβαιη απόλυση. Δηλαδή, η απόλυση προκαλείται από τον εργοδότη, άρα δεν έχει σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου και πρέπει να εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των οδηγιών 92/56 και 98/59 κατά την ερμηνεία του ν.1387/83, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων.

Διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων μετά τη μεταβίβαση επιχείρησης (εξαγορές, συγχωνεύσεις)

Αιτήματα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι:

Τα συμβαλλόμενα μέρη, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, κάνοντας χρήση της δυνατότητάς τους να εισαγάγουν σχετικές διατάξεις μέσω συμφωνίας, να συναποδεχθούν τα εξής:

1. *Σε περίπτωση μεταβίβασης εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, οι κανονιστικοί όροι προϋπάρχουσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας των εργαζομένων της μεταβιβαζόμενης να παρατείνονται για πενταετή μεταβατική περίοδο προσαρμογής ως όροι αναγκαστικής φύσεως των ατομικών συμβάσεων εργασίας τους.*

2. *Ανάληψη από την εξαγοράζουσα ή απορροφώσα επιχείρηση των υποχρεώσεων από τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης και συνέχιση τυχόν υφισταμένων πρόσθετων ομαδικών ασφαλιστικών προγραμμάτων ή Λογαριασμών, που λειτουργούσαν στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης.*

ΣΣΕ σε επίπεδο Ομίλων επιχειρήσεων

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να υπάρξει ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με την οποία τα συμβαλλόμενα μέρη να αναγνωρίζουν τη σκοπιμότητα και χρησιμότητα της προώθησης συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων, τις οποίες έχουν τη βούληση να υποστηρίξουν.

Στις σημερινές συνθήκες πολλαπλασιάζονται και αποκτούν ολοένα σημαντικότερο ρόλο οι όμιλοι επιχειρήσεων εθνικού, πολυεθνικού, κλαδικού και πολυκλαδικού χαρακτήρα.

Παράλληλα ο αυξανόμενος ρόλος των ομίλων επιχειρήσεων συνυφαίνεται με σειρά προβλημάτων σχετικών με την πολιτική τους και τις εργασιακές σχέσεις σε διεπιχειρησιακό επίπεδο.

Προκύπτει λοιπόν ανάγκη να προωθηθούν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων, που θα επιλύουν τα ανακύπτοντα ζητήματα στο επίπεδο αυτό.

Συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι τα συμβαλλόμενα μέρη ν' αναλάβουν την υποχρέωση να αναδείξουν τη σκοπιμότητα και να υποστηρίξουν συστήματα οικονομικής συμμετοχής των εργαζομένων, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιχειρήσεις, υπό τη μορφή παροχής μετοχών ή διάθεσης μέρους των κερδών τους.

Θεωρούμε αυτονόητο ότι οι παροχές αυτές δεν θα καταλογίζονται στις νόμιμες αποδοχές που προβλέπουν οι κλαδικές, οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις και η ΕΓΣΣΕ.

Επίσης, τα μέρη να επιδιώξουν την ανεύρεση κατάλληλων φορολογικών και ασφαλιστικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνονται αυτά τα συστήματα και να αποφεύγεται η υπέρμετρη επιβάρυνση ή δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους και τα Ταμεία τους.

Δεδομένου ότι μέχρι σήμερα δεν υπήρξαν σχετικές φορολογικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις για το θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων, επανερχόμαστε στο αίτημα αυτό και ζητούμε τα συμβαλλόμενα μέρη να αναδείξουν εκ νέου τη σκοπιμότητα προώθησης αυτής της ρύθμισης μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιχειρήσεις και εισαγωγής σχετικής ρύθμισης μέσα στις ΣΣΕ.

Περιβάλλον

Τα συμβαλλόμενα μέρη πρέπει ν'αντιμετωπίζουν από κοινού τα ζητήματα των επιπτώσεων στο περιβάλλον από τις παραγωγικές διαδικασίες και την παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο των αρχών της βιώσιμης ανάπτυξης, η οποία εμπεριέχει την οικονομική, την κοινωνική και περιβαλλοντική διάσταση της ανάπτυξης.

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι:

- *Ενεργοποίηση Εθνικής Επιτροπής για το Περιβάλλον με τη συμμετοχή της Κυβέρνησης (συναρμόδια Υπουργεία), των παραγωγικών τάξεων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, Επιμελητηρίων) και της Αυτοδιοί-*

κησης. Η επιτροπή αυτή να κληθεί να αντιμετωπίσει κρίσιμα ζητήματα, όπως αυτά των πολιτικών για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, την ενεργειακή αποδοτικότητα, την προώθηση των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, τη διαχείριση των χημικών, τη διαχείριση των υδατικών πόρων, την προστασία των δασών κ.ά.

- *Μελέτη και παρακολούθηση της απασχόλησης στον τομέα του περιβάλλοντος με διπλό θετικό όφελος τόσο στην προστασία του περιβάλλοντος όσο και στην κοινωνία.*

- *Ανάπτυξη της περιβαλλοντικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω κοινών πρωτοβουλιών των συμβαλλομένων.*

- *Δημιουργία προϋποθέσεων διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών διαπραγματευτών για την αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τις δραστηριότητές τους.*

- *Προτροπή και παροχή στήριξης για την εισαγωγή θεμάτων περιβάλλοντος στο πλαίσιο των κάθε είδους Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.*

- *Για την προώθηση των πιο πάνω να συσταθεί Ομάδα εργασίας με ένα εκπρόσωπο από κάθε συμβαλλόμενη οργάνωση και έργο το σχεδιασμό της υλοποίησής τους.*

Εφαρμογή των διατάξεων των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε στους οικιακούς μισθωτούς

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι, οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990, καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, να ισχύουν και για τους οικιακούς μισθωτούς, οικόσιτους και μη οικόσιτους (υπηρεσίες κάλυψης οικιακών αναγκών, φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων προσώπων κλπ).

Οι αμφιβολίες ως προς το αν μπορούν να συνάπτονται ΣΣΕ για τους οικιακούς μισθωτούς, εφόσον δεν υπάρχει αντίστοιχη εργοδοτική οργάνωση, έχουν οδηγήσει τη νομολογία στη λαθεμένη και στενή ερμηνεία ότι από το πεδίο εφαρμογής του Ν. 1876/1990 (άρθρο 1 παρ.1), εξαιρούνται οι οικιακοί μισθωτοί οι οποίοι, πλην αντιθέτου συμφωνίας, έχουν αξίωση για τον ειθισμένο μισθό και όχι για τα προβλεπόμενα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., πέραν της εξαιρέσεώς τους και από τις ειδικές διατάξεις για το χρόνο εργασίας των μισθωτών για εργασία κατά τις Κυριακές, αργίες, ημέρες αναπαύσεως, για υπερεργασία, υπερωριακή εργασία κλπ.

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1 *Σύσταση Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου*

Ζητούμε τη σύσταση Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου, η λειτουργία του οποίου θα αποσκοπεί στη σύνδεση της πρόληψης (εξειδίκευση προδιαγραφών πρόληψης ατυχήματος) με την αποκατάσταση (ιατρική, επαγγελματική και κοινωνική αποκατάσταση) και την καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.

Μέχρι σήμερα, δεν έχει αντιμετωπισθεί με επάρκεια ένα πολύ σημαντικό κοινωνικοοικονομικό πρόβλημα, που αφορά στην καταγραφή των επαγγελματικών ασθενειών και κυρίως στην αποκατάσταση των εργαζομένων μετά από εργατικά ατυχήματα.

Η συνέχιση αυτής της απαράδεκτης κατάστασης έχει αναπόφευκτα ως αποτέλεσμα τη δημιουργία μεγάλου αριθμού εργαζομένων, που οδηγούνται στην πρόωρη συνταξιοδότηση, τον κοινωνικό αποκλεισμό, δημιουργεί δε μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα αλλά και μεγάλη επιβάρυνση των ταμείων.

2 Όροι υγείας και ασφάλειας εργαζομένων σε εργολαβίες και υπεργολαβίες.

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι συμφωνία των μερών με το ακόλουθο περιεχόμενο:

Στην περίπτωση εκτέλεσης εργολαβικής και υπεργολαβικής εργασίας, οι υποχρεώσεις και ευθύνες του εργοδότη ως προς την υγεία και ασφάλεια, τις οποίες ορίζει η κείμενη νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης διατήρησης ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος εργασίας, αφορούν στην επιχείρηση [είτε επιχείρηση – χρήστη είτε (υπ)εργολάβο] α) στις εγκαταστάσεις της οποίας γίνεται το έργο και β) στην επιχείρηση που είναι υπεύθυνη για τα μηχανήματα, τον εξοπλισμό, τα εργαλεία και υλικά, που χρησιμοποιούνται κατά την εκτέλεση του έργου.

3 Αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να υπάρξει ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ως δεσμευτική κοινή δήλωση των μερών με το εξής περιεχόμενο:

Τα μέρη αναλαμβάνουν να προωθήσουν και να υποστηρίξουν πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης και την διασφάλιση του σεβασμού της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων στο εσωτερικό των επιχειρήσεων:

- *να μη περιορίζεται η δυνατότητα των εργαζομένων να εκφράζουν τη γνώμη τους, να επικοινωνούν με τους συναδέλφους τους ή τον προϊστάμενό τους,*
- *να μην περιορίζονται οι εργαζόμενοι στη δυνατότητά τους να διατηρούν τις κοινωνικές τους σχέσεις,*
- *να μην πλήττεται η κοινωνική τους αναγνώριση,*
- *να μην υπόκεινται σε διακρίσεις ή να μην ταπεινώνονται μέσω των εργασιών που τους ανατίθενται,*
- *να μην υποβάλλονται σε ψυχολογική πίεση ή σε επικίνδυνες για την υγεία τους εργασιακές συνθήκες.*

Στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη σε σχέση με τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων περιλαμβάνεται και η προστασία της πνευματικής του υγείας, καθώς και η υποχρέωση πρόληψης των κινδύνων που σχετίζονται με την ηθική παρενόχληση (mobbing), ώστε να εξασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του κάθε εργαζόμενου στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Ως «ηθική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή επαναλαμβανόμενης ή

συστηματικής λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς του εργοδότη (ή του προσώπου που τον αντιπροσωπεύει στη διεύθυνση της επιχειρήσεώς του) βάναυσης ή προσβλητικής της προσωπικότητας του εργαζομένου (ή ομάδας εργαζομένων), η οποία έχει ως συνέπεια, με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, την προσβολή της αξιοπρέπειας ή της ψυχικής και σωματικής ακεραιότητας του εργαζόμενου.

4 *Συμφωνία – Πλαίσιο για το στρες στην εργασία*

1 *Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι τα μέρη να αποφασίσουν την ενσωμάτωση μέσω της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της ευρωπαϊκής συμφωνίας–πλαισίου για το εργασιακό στρες, που εγκρίθηκε την 27η Μαΐου 2004 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE) την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).*

Αποσκοπώντας στην άμεση εφαρμογή της, το κείμενο της Συμφωνίας–Πλαισίου να προσαρτηθεί στη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., αποτελώντας αναπόσπαστο τμήμα της.

2 *Περαιτέρω, αίτημα την Γ.Σ.Ε.Ε. είναι, τα συμβαλλόμενα μέρη, αναγνωρίζοντας τις επιπτώσεις του εργασιακού στρες στην υγεία των εργαζομένων και την οργάνωση της εργασίας, να αποφασίσουν τη σύσταση επιτροπής, όπου θα εκπροσωπούνται ισομερώς, με τον συντονισμό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Έργο της Επιτροπής αυτής, να είναι η διενέργεια έρευνας για τα αίτια δημιουργίας του εργασιακού άγχους, καθώς και την πρόληψη ή τη διαχείριση των προβλημάτων από το εργασιακό στρες. Επίσης, τα συμβαλλόμενα μέρη, αξιοποιώντας τα συμπεράσματα της μικτής αυτής Επιτροπής, να διαμορφώσουν κοινές θέσεις για την προώθηση λύσεων για το πρόβλημα αυτό.*

Συμφωνία – Πλαίσιο για το Εργασιακό Στρες (άγχος)

➡ Εισαγωγή

Το εργασιακό στρες έχει αναγνωρισθεί σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο ως θέμα ενδιαφέροντος που αφορά τόσο τους εργαζόμενους, όσο και τους εργοδότες. Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για συγκεκριμένη και κοινή δράση στο θέμα αυτό και αναμένοντας τη διαδικασία διαβούλευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το στρες, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συμπεριέλαβαν το θέμα αυτό στο πρόγραμμα εργασίας του κοινωνικού διαλόγου 2003-2005.

Το στρες μπορεί να έχει επιπτώσεις σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο και οποιοδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, το πεδίο δραστηριότητας ή τη μορφή της εργασιακής σύμβασης ή σχέσης. Στην πράξη βέβαια δεν θίγονται απαραιτήτως όλοι οι χώροι εργασίας και όλοι οι εργαζόμενοι.

Η αντιμετώπιση του εργασιακού στρες μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα και καλύτερης ποιότητας συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία,



με συνακόλουθα οικονομικά και κοινωνικά πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και το σύνολο της κοινωνίας. Η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασιακού στρες.

➥ Σκοπός

Ο σκοπός της παρούσας Συμφωνίας είναι να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και την κατανόηση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για το εργασιακό στρες, και να επιστήσει την προσοχή τους σε ενδείξεις που μπορούν να καταδείξουν προβλήματα σχετικά με το στρες στην εργασία.

Στόχος αυτής της Συμφωνίας είναι να παράσχει στους εργοδότες και τους εργαζόμενους ένα πλαίσιο για την αναγνώριση και πρόληψη ή διαχείριση των προβλημάτων εργασιακού στρες. Δεν τίθεται ζήτημα ανάθεσης ατομικών ευθυνών για το στρες.

Αναγνωρίζοντας ότι η παρενόχληση και η βία στον χώρο εργασίας αποτελούν δυνητικούς αγχογόνους παράγοντες, αλλά ότι οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, στο πρόγραμμα εργασίας για τον Κοινωνικό Διάλογο 2003-2005, θα διερευνήσουν τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης μιας συγκεκριμένης συμφωνίας γι' αυτά τα θέματα, η παρούσα Συμφωνία – πλαίσιο δεν ασχολείται με τη βία, την παρενόχληση και το μετατραυματικό στρες.

➥ Περιγραφή του στρες και του εργασιακού στρες

Το στρες είναι μια κατάσταση που συνοδεύεται από σωματική, ψυχολογική ή κοινωνική δυσαρέσκεια ή δυσλειτουργίες

και το οποίο προέρχεται από άτομα που αισθάνονται ανίκανα να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τους τίθενται.

Το άτομο είναι καλά προσαρμοσμένο για να αντιμετωπίζει τη βραχυχρόνια έκθεση σε πίεση, η οποία μπορεί να θεωρηθεί και ως θετική, έχει, όμως, μεγαλύτερη δυσκολία να αντιμετωπίσει την παρατεταμένη έκθεση σε έντονη πίεση. Επιπλέον, διαφορετικά άτομα μπορεί να αντιδράσουν με διαφορετικό τρόπο σε συναφείς καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά σε συναφείς καταστάσεις σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του/της.

Το στρες δεν αποτελεί ασθένεια, αλλά η παρατεταμένη έκθεση σε αυτό μπορεί να μειώσει την αποδοτικότητα στην εργασία και να προκαλέσει προβλήματα υγείας.

Το στρες που προκαλείται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος ενδεχομένως να οδηγήσει σε αλλαγές στη συμπεριφορά και σε μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία. Όλες οι εκδηλώσεις του στρες στην εργασία, δεν μπορούν να θεωρηθούν ως εργασιακό στρες. Το εργασιακό στρες μπορεί να προκληθεί από διαφορετικούς παράγοντες, όπως περιεχόμενο εργασίας, οργάνωση της εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και έλλειψη επικοινωνίας κλπ.

➡ Αναγνώριση των προβλημάτων του εργασιακού στρες

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου του στρες, η παρούσα Συμφωνία δε σκοπεύει να δώσει έναν εξαντλητικό κατάλογο των δυνητικών αγχογόνων παραγόντων. Εντούτοις, το υψηλό ποσοστό απουσίας από την εργασία ή οι αλλαγές στο προσωπικό, οι συχνές διαπροσωπικές συγκρούσεις ή παράπονα από εργαζόμενους είναι μερικές από τις ενδείξεις που μπορούν να καταδείξουν την ύπαρξη εργασιακού στρες.

Η διαπίστωση του κατά πόσον υπάρχει πρόβλημα εργασιακού στρες μπορεί να περιλαμβάνει την ανάλυση διάφορων παραγόντων όπως: οργάνωση της εργασίας και των διαδικασιών της (διευθέτηση του χρόνου εργασίας, βαθμός αυτονομίας, σύνδεση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των απαιτήσεων της εργασίας, φόρτος εργασίας κλπ), συνθήκες και περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε προσβλητική συμπεριφορά, θόρυβο, ζέστη, επικίνδυνες ουσίες κλπ), επικοινωνία (αβεβαιότητα για τις απαιτήσεις της εργασίας, προοπτικές εργασίας ή επικείμενες αλλαγές κλπ), καθώς και υποκειμενικοί παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, αίσθημα αδυναμίας να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις, έλλειψη υποστήριξης κλπ).

Όταν εντοπιστεί ένα πρόβλημα εργασιακού στρες, πρέπει να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη, εξάλειψη ή μείωσή του. Η ευθύνη για τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων βαρύνει τους εργοδότες. Αυτά τα μέτρα πρέπει να εφαρμόζονται με τη συμμετοχή και τη συνεργασία των εργαζομένων και/ ή των αντιπροσώπων τους.

➡ Ευθύνες εργοδοτών και εργαζομένων

Σύμφωνα με την οδηγία πλαίσιο 89/391, όλοι οι εργοδότες έχουν νομική υποχρέωση να προστατεύουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Η υποχρέωση αυτή αφορά και προβλήματα

εργασιακού στρες στο βαθμό που ενέχουν κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη γενική υποχρέωση να συμμορφώνονται με τα προστατευτικά μέτρα που καθορίζονται από τον εργοδότη.

Η αντιμετώπιση των προβλημάτων του εργασιακού στρες μπορεί να γίνει και στο πλαίσιο μιας συνολικής διαδικασίας αξιολόγησης κινδύνου, μέσω μιας ξεχωριστής πολιτικής για το στρες και/ ή με συγκεκριμένα μέτρα αντιμετώπισης αναγνωρισμένων αγχογόνων παραγόντων.

➥ Πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων εργασιακού στρες

Η πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων εργασιακού στρες μπορούν να περιλαμβάνουν διάφορα μέτρα. Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι συλλογικά, ατομικά ή και τα δύο. Μπορούν να εισαχθούν με τη μορφή λήψης συγκεκριμένων μέτρων που στοχεύουν στην αντιμετώπιση διαπιστωμένων αγχογόνων παραγόντων ή ως μέρος μιας ολοκληρωμένης πολιτικής κατά του στρες, η οποία περιλαμβάνει τόσο προληπτικά όσο και κατασταλτικά μέτρα.

Στους χώρους εργασίας όπου η απαιτούμενες ειδικές γνώσεις είναι ανεπαρκής, μπορούν να κληθούν ικανοί εξωτερικοί εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις πρακτικές.

Από τη στιγμή που θα εφαρμοστούν, τα μέτρα κατά του εργασιακού στρες πρέπει να αναθεωρούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να εκτιμηθεί η αποτελεσματικότητά τους, η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των πόρων και το εάν εξακολουθούν να είναι κατάλληλα ή αναγκαία.

Τέτοια μέτρα θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να περιλαμβάνουν:

- μέτρα διαχείρισης και επικοινωνίας που στοχεύουν στη διευκρίνιση των στόχων της επιχείρησης και του ατομικού ρόλου των εργαζομένων, διασφάλιση επαρκούς στήριξης προς μεμονωμένους εργαζόμενους και ομάδες από τη διοίκηση της επιχείρησης, αντιστοίχιση των ευθυνών και του ελέγχου στην εργασία, βελτίωση της οργάνωσης εργασίας και των διαδικασιών της, των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας,

- εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων με σκοπό την αύξηση της ευαισθητοποίησης τους και κατανόησης του στρες, των πιθανών αιτιών που το προκαλούν και τους τρόπους αντιμετώπισής του και/ ή την προσαρμοστικότητά τους στις αλλαγές,

- παροχή πληροφοριών προς τους εργαζόμενους και διαβούλευσης μαζί τους και/ ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και πρακτικές.

➥ Εφαρμογή και παρακολούθηση

Στο πλαίσιο του άρθρου 139 της Συνθήκης, αυτή η εθελοντική Ευρωπαϊκή Συμφωνία–πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη των UNICE/UEAPME και ETUC (καθώς και της συντονιστικής επιτροπής EUROCARDES/

CEC) να την εφαρμόσουν, σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές σχετικά με τη διοίκηση και την εργασία στα Κράτη–Μέλη και τις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Τα συμβαλλόμενα μέρη προσκαλούν τις οργανώσεις-μέλη τους στις υποψήφιες για ένταξη χώρες να εφαρμόσουν αυτή τη Συμφωνία.

Η εφαρμογή της Συμφωνίας θα υλοποιηθεί σε διάστημα 3 χρόνων από την ημερομηνία υπογραφής της.

Οι οργανώσεις – μέλη θα υποβάλουν έκθεση για την εφαρμογή της Συμφωνίας στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Κατά τη διάρκεια των πρώτων 3 χρόνων μετά την ημερομηνία υπογραφής της Συμφωνίας, η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θα ετοιμάσει έναν ετήσιο πίνακα όπου θα αναφέρεται η πορεία εφαρμογής της Συμφωνίας. Μια πλήρης έκθεση για τις δράσεις εφαρμογής θα ετοιμασθεί από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου κατά τον τέταρτο χρόνο.

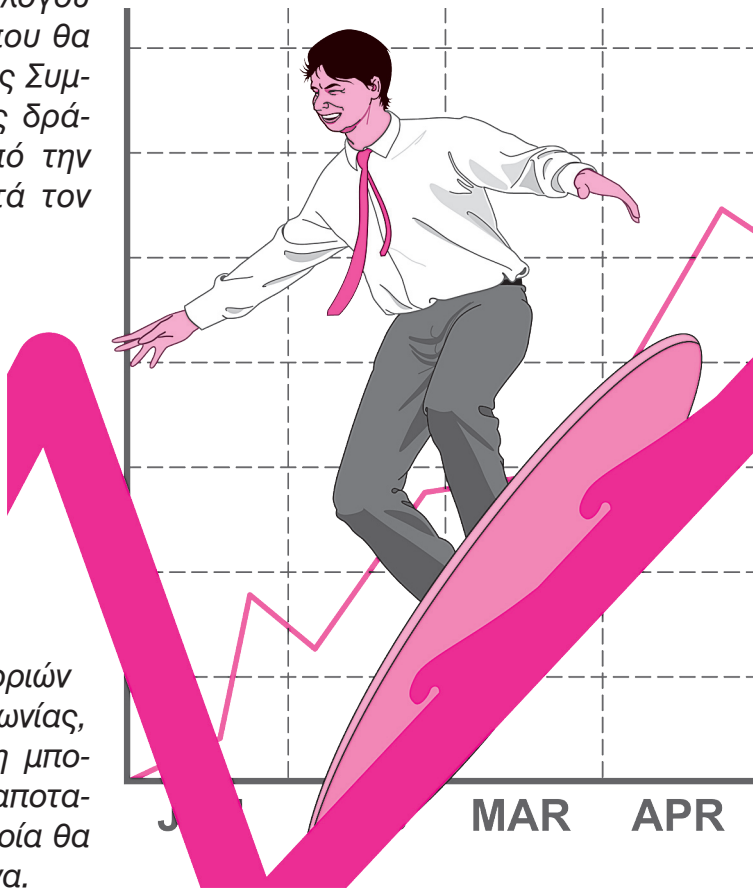
Τα συμβαλλόμενα μέρη θα αξιολογήσουν και αναθεωρήσουν τη Συμφωνία οποιαδήποτε χρονική στιγμή με την πάροδο 5 χρόνων από την ημερομηνία υπογραφής, αν ζητηθεί από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σε περίπτωση ερωτημάτων και αποριών σχετικά με το περιεχόμενο της Συμφωνίας, οι εμπλεκόμενες οργανώσεις – μέλη μπορούν από κοινού ή μεμονωμένα να απευθύνονται στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα απαντήσουν από κοινού ή μεμονωμένα.

Κατά την υλοποίηση της Συμφωνίας, τα μέλη των συμβαλλομένων μερών θα αποφεύγουν την επιβολή περιττών βαρών στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις.

Η εφαρμογή αυτής της Συμφωνίας δεν στοιχειοθετεί τη μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζόμενους στο πλαίσιο αυτής της Συμφωνίας.

Η Συμφωνία δεν περιορίζει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού επιπέδου, συμφωνίες που προσαρμόζουν και/ ή συμπληρώνουν την παρούσα Συμφωνία με τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες των εμπλεκόμενων κοινωνικών εταίρων.



ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
(ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΓΣΕΕ)

1 Η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί σήμερα

Η ΓΣΕΕ δεν συμμετέχει στη συζήτηση στη Βουλή για το ασφαλιστικό. Επιχειρήσαμε, ακόμη και την ύστατη ώρα, να πείσουμε το Υπουργείο Απασχόλησης να καταθέσει την κυβερνητική πρόταση έστω και λίγες ώρες πριν την έναρξη της κοινής συνεδρίασης των 2 κοινοβουλευτικών Επιτροπών, ώστε να μπορέσουμε να την μελετήσουμε και να προπαρασκευαστούμε αναλόγως για τη συζήτηση κατά τη συνεδρίαση των Επιτροπών.

Η κυβέρνηση αρνήθηκε να καταθέσει τις προτάσεις της εγκαίρως με το αιτιολογικό ότι η κατάθεσή τους θα γίνει κατά τη συνεδρίαση των Κοινοβουλευτικών Επιτροπών.

Μετά την εξέλιξη αυτή, η ΓΣΕΕ διαπνεόμενη από την επιδίωξη ουσιαστικού και όχι επικοινωνιακού χαρακτήρα διαλόγου, καταθέτει πριν από τη συνεδρίαση των 2 κοινοβουλευτικών Επιτροπών τις δικές της προτάσεις για τη διασφάλιση της επαρκούς χρηματοδότησης του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.

Οι προτάσεις μας αυτές που αποτελούν τμήμα των συνολικών επεξεργασμένων θέσεων της Συνομοσπονδίας μας για τη μεταρρύθμιση του ΣΚΑ, συνιστούν και την απάντησή μας στις όποιες συναφείς κυβερνητικές προτάσεις κατατεθούν στη Βουλή στη σημερινή κοινή συνεδρίαση των 2 Επιτροπών.

2 Το περιεχόμενο της ενότητας «Χρηματοδότηση του ΣΚΑ».

Η χρηματοδότηση του ΣΚΑ περιλαμβάνει τις ειδικότερες ενότητες:

- Καταγραφή, χρονικός προσδιορισμός και μορφή εξόφλησης των υποχρεώσεων του κράτους προς τα ασφαλιστικά Ταμεία (κυρίως προς το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ).
- Εξόφληση καθυστερουμένων ασφαλιστικών εισφορών και παράλληλα αποτελεσματική καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της εισφορο-αποφυγής.
- Εξεύρεση νέων πόρων για την άντληση επαρκών κονδυλίων προς αποκατάσταση του σπαταληθέντος αποθεματικού του ΣΚΑ.

3 Η ποσοτικοποίηση των 3 διαστάσεων της Χρηματοδότησης του ΣΚΑ.

Κάθε προσπάθεια ακριβούς ποσοτικής αποτύπωσης των 3 πιο πάνω διαστάσεων του ζητήματος της χρηματοδότησης προϋποθέτει τη γνώση της σχετικής κίνησης των αντίστοιχων λογαριασμών.

Με βάση, ακριβώς, την πληροφόρηση που έχουμε, τα σημερινά συναφή μεγέθη διαμορφώνονται ως εξής:

Πρώτη διάσταση: προσδιορισμός του ύψους των υποχρεώσεων του κράτους προς το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

- *Υποχρεώσεις λόγω μη επαρκούς καταβολής του θεσμοθετημένου πόρου του Ν. 3029/2002 (1 % του ΑΕΠ).*

Με συνεκτίμηση και του έτους 2008 (τελευταίου έτους της προβλεπόμενης 6ετίας για τον προσδιορισμό ως μέσου ποσοστού του 1 % του ΑΕΠ), οι συνολικές υποχρεώσεις του κράτους ανέρχονται σε **3,38 δις ευρώ, πλέον 500 εκ. ευρώ** περίπου λόγω της (αναδρομικής) αναθεώρησης του ΑΕΠ σε ποσοστό 9,6 %.

- *Υποχρεώσεις λόγω μη καταβολής του θεσμοθετημένου πόρου 3,80 % υπέρ του κλάδου Ασθενείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.*

Παρά τη ρητή υποχρέωση του κράτους να συμμετέχει, με βάση το άρθρο 35 του Ν. 2084/1992, στην ενίσχυση του Κλάδου Παροχών Ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με ποσοστό 3,80%, επί της μισθοδοσίας των ασφαλιζομένων από 1.1.1993, στον Πίνακα των εσόδων του Ιδρύματος και υπό τον Κωδικό 09.10.2141 (συμμετοχή του κράτους -σελ. Γ-39 και Γ-43) αναγράφεται **μηδενική, αναμενόμενη για το 2008, είσπραξη.**

Το φαινόμενο αυτό εντοπίζεται από το έτος 2003, με συνέπεια οι συσσωρευμένες, εξ αυτής της αιτίας, υποχρεώσεις του κράτους προς το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ να υπερβαίνουν τα 3,2 δις αυρώ, ενώ αναμένεται να αυξηθούν κατά 1,1 δις ευρώ ακόμη για το έτος 2008.

Προκύπτει, δηλαδή, ότι, αν το κράτος ξεπλήρωνε τις υποχρεώσεις του, ο Κλάδος Ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ θα ήταν πλεονασματικός, ενώ, λόγω ακριβώς της συμπεριφοράς του κράτους, ο Κλάδος εμφανίζεται ελλειμματικός και τρέφεται από τις σάρκες των άλλων Κλάδων του Ιδρύματος, με συνέπεια να κλονίζει την οικονομική υγεία και των κλάδων αυτών.

Συνεπώς, ο Κλάδος Παροχών Ασθένειας εμφανίζει, μόνο για το 2008, έλλειμμα άνω του 1,1 δις ευρώ (έναντι ελλείμματος 700 εκ. ευρώ του 2007), οφειλόμενο, εξ ολοκλήρου, στην άρνηση του κράτους να εκπληρώσει τις νομοθετημένες υποχρεώσεις του.

- Συσσώρευση οφειλών λόγω άσκησης (κρατικής) κοινωνικής πολιτικής (υποχρεωτικά κατώτατα όρια συντάξεων κλπ) μέσω των ασφαλιστικών Ταμείων.

Οι εκ της αιτίας αυτής συσσωρευμένες, μέχρι σήμερα, υποχρεώσεις του κράτους προς το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ξεπερνούν το 1,5 δις ευρώ.

- *Υποχρεώσεις του κράτους λόγω αθέτησης της δέσμευσής του να εξοφλήσει υποχρεώσεις του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.*

Με τη σύμβαση μεταξύ κράτους και ΙΚΑ-ΕΤΑΜ περί ρύθμισης των συσσωρευμένων από το 1975 οφειλών του κράτους προς το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, προβλέφθηκε η εξόφληση μέρους των οφειλών του κράτους μέσω της ανάληψης από αυτό της υποχρέωσης

να καλύψει τμήμα των οφειλών του Ιδρύματος προς τρίτους. Στη συνέχεια, όμως, το κράτος έχει αθετήσει τη δέσμευσή του αυτή και δεν έχει καλύψει ένα υπόλοιπο 1,2 δις ευρώ από το σύνολο των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει.

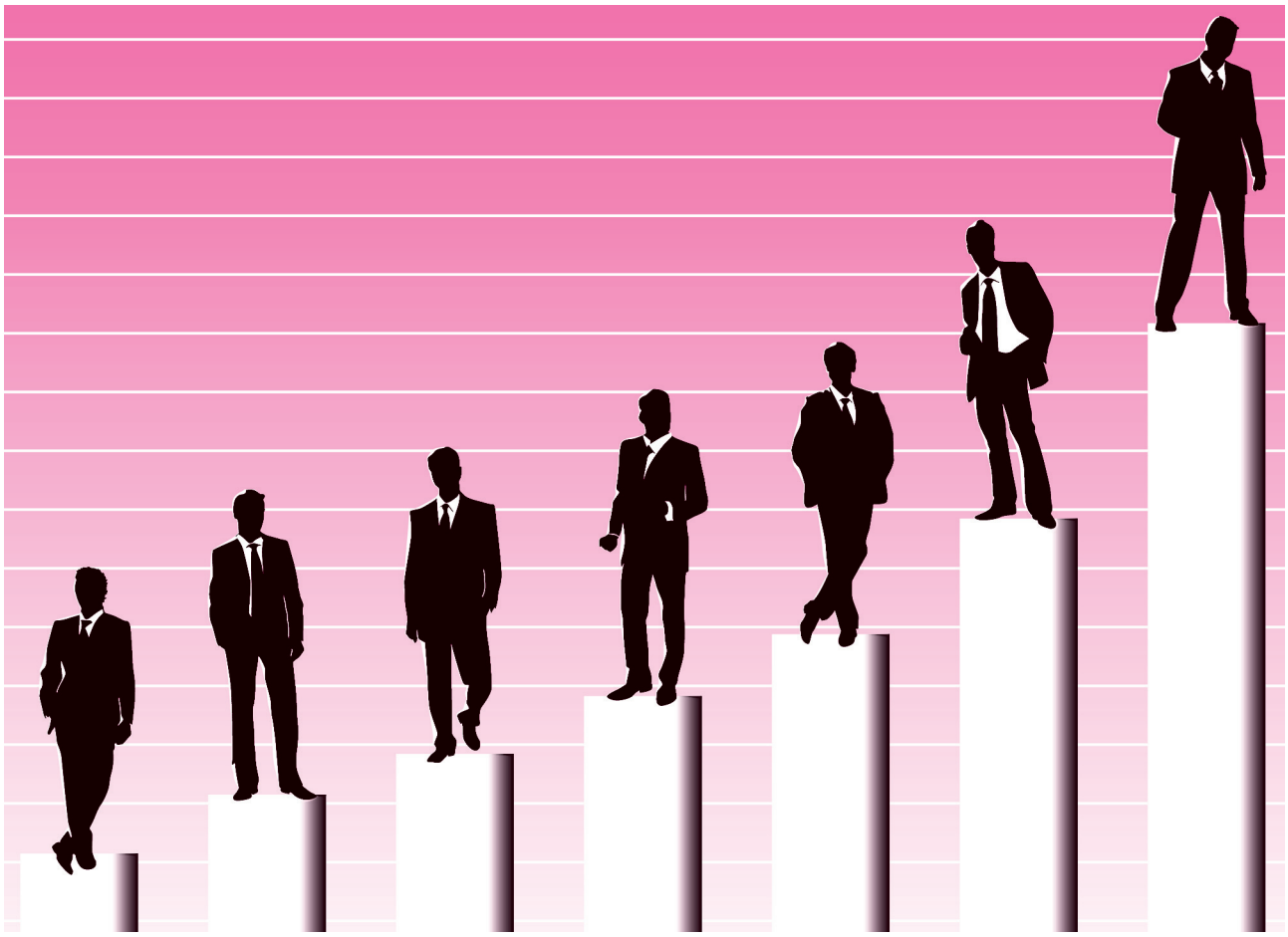
Εξάλλου, στο πιθανό ερώτημα περί της μορφής ή του προσφορότερου τρόπου εξόφλησης των υποχρεώσεων του κράτους προς το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, η απάντηση είναι ότι πρέπει να επιδιωχθεί η άμεση καταβολή των οφειλομένων.

Με δεδομένη, όμως, τη στενότητα του κρατικού προϋπολογισμού δεν μπορεί να αποκλεισθεί και η μερική εξόφληση μέσω της έκδοσης βραχυχρόνιων η μεσοπρόθεσμων κρατικών ομολόγων.

Η σχετική διευθέτηση, πάντως, μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ κράτους και ΓΣΕΕ.

Δεύτερη διάσταση: καθυστερούμενες ασφαλιστικές εισφορές.

Από τα υφιστάμενα στοιχεία προκύπτει ότι το κράτος, μαζί με τις δημόσιες επιχειρήσεις, οφείλει σήμερα από καθυστερούμενες ασφαλιστικές εισφορές 1,5 περίπου δις ευρώ. Επισημαίνεται, μάλιστα, ότι το μεγαλύτερο τμήμα των οφειλών αυτών προέρχεται από ασφαλιστικές εισφορές



που έχουν εισπραχθεί από τους εργαζόμενους χωρίς να έχουν αποδοθεί (περιπτώσεις υπεξαίρεσης).

Η εξόφληση των καθυστερούμενων αυτών ασφαλιστικών εισφορών πρέπει να συνδυασθεί με συγκεκριμένο πρόγραμμα άμεσης προληπτικής αντιμετώπισης του συνεχούς επιδεινούμενου φαινομένου της εισφοροδιαφυγής.

Τρίτη διάσταση: η ανάγκη εντοπισμού πηγών άντλησης νέων πόρων για τη χρηματοδότηση του ΣΚΑ.

Η εξόφληση των συσσωρευμένων υποχρεώσεων του κράτους σε συνδυασμό με την πάταξη της εισφοροδιαφυγής, αποτελούν αναγκαίες προϋποθέσεις για την εξυγίανση του ΣΚΑ και τη μακροχρόνια βιωσιμότητά του. Δεν επαρκούν, όμως.

Σε αλλεπάλληλες επεξεργασίες μας, έχουμε καταδείξει ότι είναι πλέον επείγουσα η αποκατάσταση του αποθεματικού του συστήματος που έχει αναλωθεί για εξω-ασφαλιστικές χρήσεις.

Στις ίδιες επεξεργασίες μας, έχουμε υποδείξει ως πιθανές πηγές άντλησης νέων πόρων και τις ακόλουθες (ενδεικτική και όχι περιοριστική απαρίθμηση):

- Τμήμα της κερδοφορίας των δημόσιων επιχειρήσεων.
- Ποσοστό του προϊόντος της αποκρατικοποίησης δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών.
- Θέσπιση ειδικής έκτακτης επιβάρυνσης στα υψηλά εισοδήματα.
- Θέσπιση ειδικής έκτακτης επιβάρυνσης στις επιδοτούμενες επιχειρήσεις που μετατρέπονται σε εντάσεως κεφαλαίου από εντάσεως εργασίας.
- Έκτακτη φορολόγηση των διανεμόμενων κερδών των επιχειρήσεων (περιλαμβανομένων και των Τραπεζών).
- Ποσοστό επί των εκτός προϋπολογισμού εσόδων των ειδικών λογαριασμών.
- Ποσοστό επί των υπεραξιών γης και γενικότερα ακίνητης περιουσίας.
- Ποσοστό επί των πάσης φύσεως εσόδων από ποινές και πρόστιμα για παραβάσεις της νομοθεσίας, διαφθορά κλπ
- Ποσοστό από τις εισπράξεις του ΟΠΑΠ -Λαχεία.
- Ποσοστό επί των καταλογισθέντων πρόσθετων ποσών φόρων κλπ.

Εννοείται, ότι, η αναλογική συμμετοχή των πηγών αυτών στα αναμενόμενα συνολικά ετήσια έσοδα μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο επεξεργασίας και προβολής πολλών εναλλακτικών συναφών σεναρίων, αρκεί τα αναμενόμενα συνολικά, εξ εκάστου σεναρίου έσοδα, να είναι επαρκή για το σχηματισμό του αναγκαίου αποθεματικού.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 21 Νοεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε ημερίδα του Ε.Κ Ναυπλίου με κεντρικό ομιλητή τον Επιστημονικό Διευθυντή Σάββα Ρομπόλη και εισήγηση με θέμα: «Οι σύγχρονες εξελίξεις στη κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα».

➜ 23-25 Νοεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στα πλαίσια του προγράμματος (Equal) διοργάνωσε σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης για την κοινωνική προστασία. Στα σεμινάρια συμμετείχαν συνδικαλιστικά στελέχη από τα Ε. Κ Κομοτηνής, Ξάνθης, Καβάλας, Ορεστιάδας, Δράμας και Αλεξανδρούπολης.

➜ 1 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Ε. Κ Θεσσαλονίκης, διοργάνωσε ημερίδα με θέμα: «Οι σχεδιαζόμενες αλλαγές στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης» και κεντρικό εισηγητή το Γ. Ρωμανιά.

➜ 1 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με την Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων, διοργάνωσε ημερίδα με θέμα: «Οι σχεδιαζόμενες αλλαγές στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης» και κεντρικό εισηγητή το Γ. Ρωμανιά.

➜ 2 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Ε. Κ Καβάλας διοργάνωσε ημερίδα με θέμα: «Οι σχεδιαζόμενες αλλαγές στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης» και κεντρικό εισηγητή το Γ. Ρωμανιά.

➜ 4 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ – ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ, συμμετείχε με κεντρικό ομιλητή (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε η ΟΤΟΕ σε συνεργασία με το Σύλλογο Υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας. Το θέμα της ημερίδας ήταν: «Το Επικουρικό Ταμείο των υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας.

➜ 5 Δεκεμβρίου 2007

Σε συνεργασία του Περιφερειακού ΙΝΕ Κρήτης του Νομαρχιακού Παραρτήματος της ΑΔΕΔΥ στο Ηράκλειο και του Ε.Κ Ηρακλείου διοργανώθηκε ημερίδα με κεντρικό ομιλητή τον Γιώργο Ρωμανιά Επιστημονικό Σύμβουλο του ΙΝΕ και θέμα: «Οι σχεδιαζόμενες αλλαγές στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.