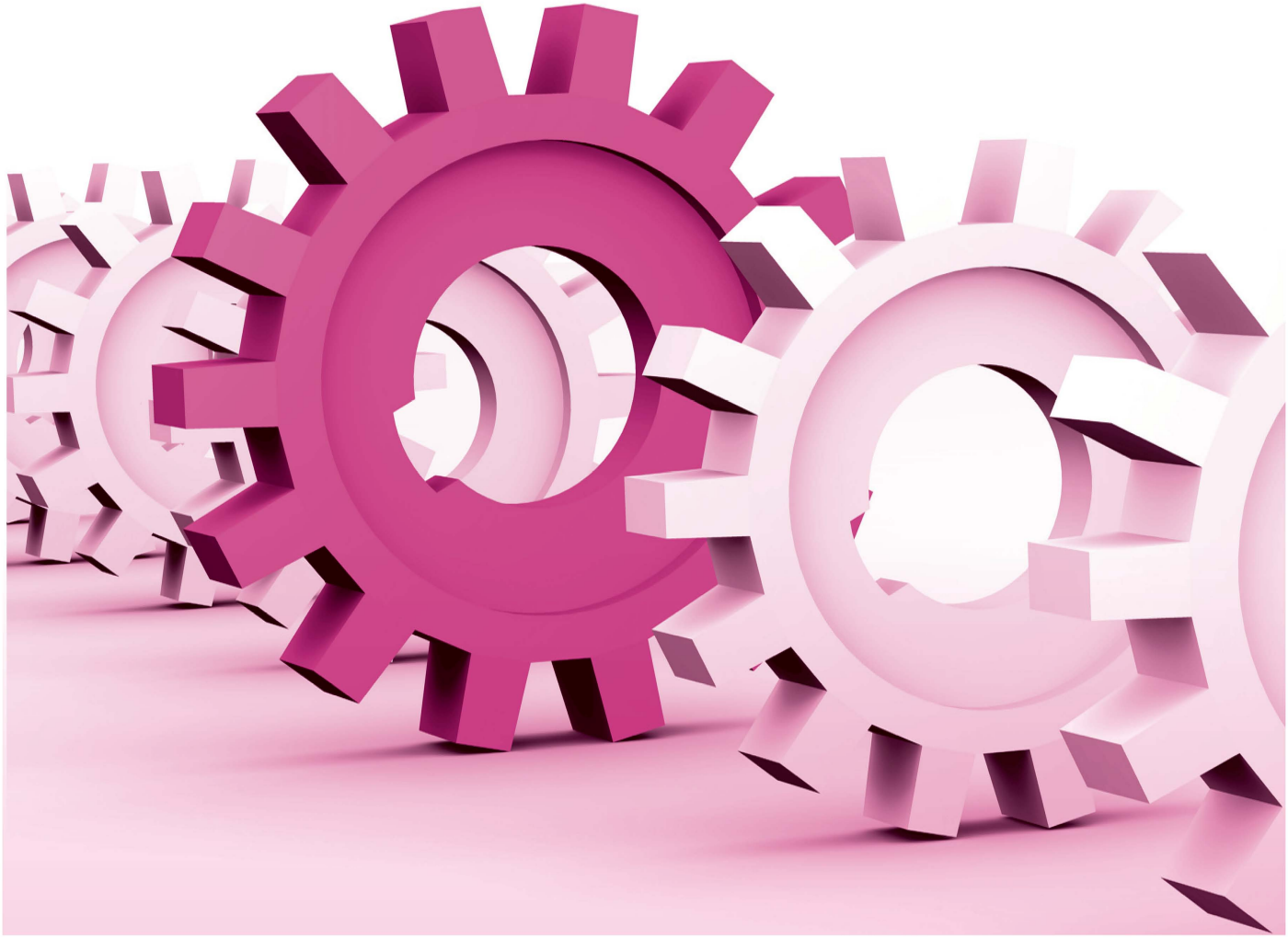
ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Του Γραφείου ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 150 Μάϊος 2008

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

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2008 – 2009



ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 150, Μάϊος 2008

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αποτελεί για τα συνδικάτα βασικό διεκδικητικό εργαλείο για την άρση των κοινωνικών ανισοτήτων και την βελτίωση των εισοδημάτων των εργαζομένων. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος, παρουσιάζει την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση που συμφώνησε η ΓΣΕΕ με τις εργοδοτικές οργανώσεις για το έτος 2008 και 2009.

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

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009

[Π.Κ. ΥΠ. ΑΠ/ΣΗΣ & ΚΟΙΝ/ΚΗΣ ΠΡΟ/ΣΙΑΣ 13/18-4-2008]

Στην Αθήνα, σήμερα την 2^{α} Απριλίου 2008, οι υπογράφοντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:
α) Δημήτριος Δασκαλόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του ΣΕΒ συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού
β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής
γ) Δημήτριος Αρμενάκης Πρόεδρος και Νικόλαος Τζίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής
και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Κώστας Πουπάκης Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1

Κατώτατα όρια αποδοχών 2008 και 2009

Α. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2007 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2006-2007, αυξάνονται ως εξής:

1. Την 1.1.2008 αυξάνονται κατά ποσοστό 3,45%.
2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2008 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1.9.2008 κατά ποσοστό 3,0%.
3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.4.2009 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2, αυξάνονται από 1.5.2009 κατά ποσοστό 5,50%.

Β. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής:
α) Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικό ημερομίσθιο	από 1ης	Ιανουαρίου 2008	ΕΥΡΩ 30,40
	από 1ης	Σεπτεμβρίου 2008	ΕΥΡΩ 31,31
	από 1ης	Μαΐου 2009	ΕΥΡΩ 33,03

β) Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικός μισθός :	από 1ης	Ιανουαρίου 2008	ΕΥΡΩ 680,59
	από 1ης	Σεπτεμβρίου 2008	ΕΥΡΩ 701,01
	από 1ης	Μαΐου 2009	ΕΥΡΩ 739,57

Γ. Τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες καθώς και για τους υπαλλήλους, που έχουν συμπληρώσει το 15° έτος της ηλικίας τους, αναλόγως με το ωράριο απασχόλησής τους.

Δ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο(2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5) .

Ε. Πίνακας αποδοχών προσαρτάται στην παρούσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως προσάρτημα Α και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 2

Έκτη τριετία στους εργατοτεχνίτες

Στους εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν 18ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή 18ετή προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη, με οποιαδήποτε ιδιότητα και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση (ΣΣΕ, Δ.Α. ή Υ.Α.), χορηγείται από 1ης-1-2008 και έκτη τριετία, ποσοστού 5%.

ΑΡΘΡΟ 3

Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά 25ετή εργασία

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι εξ (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα

ΑΡΘΡΟ 4

Άδειες απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού

Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού.

ΑΡΘΡΟ 5

Προσαύξηση της άδειας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών των τριτέκνων και πολυτέκνων

Από 1-1-2008 αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών και καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω.

ΑΡΘΡΟ 6

Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των αναδόχων γονέων

Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και Διαιτητικών Αποφάσεων (Δ.Α.) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς.

ΑΡΘΡΟ 7

Συμφωνία – Πλαίσιο για το στρες στην εργασία

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη, αναγνωρίζοντας τις επιπτώσεις του εργασιακού στρες στην υγεία των εργαζομένων και την οργάνωση της εργασίας, αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαισίου για το στρες στην εργασία, που συνήφθη την 27η Μαΐου 2004 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (BUSINESSEUROPE, πρ. UNICE),την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο «Συμφωνία – Πλαίσιο για το στρες στην εργασία» προσαρτάται στην παρούσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως Προσάρτημα Β και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 8

Μόνιμη Επιτροπή Διάλογου: «Βήμα Διαλόγου»

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συστήνουν Μόνιμη Επιτροπή Διαλόγου με την ονομασία «Βήμα Διαλόγου».

Σκοπός της Επιτροπής είναι η μελέτη, επεξεργασία και διαβούλευση σε θέματα και προβλήματα της αγοράς εργασίας και σε ευρύτερα ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, με προοπτική την κατά το δυνατόν εξεύρεση κοινά αποδεκτών θέσεων.

Η σύσταση της Επιτροπής εκτιμάται ότι θα είναι χρήσιμη λόγω της ολοένα διευρυνόμενης συμμετοχής των μερών στις κοινωνικές εξελίξεις και της ιδιαίτερης βαρύτητας, από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, της νομικά δεσμευτικής Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., λόγοι για τους οποίους ο μεταξύ τους διάλογος κρίνεται σκόπιμο να επεκτείνεται χρονικά πέραν της περιόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Καθένα από τα τέσσερα (4) συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη εκπροσωπείται στην Επιτροπή με ίσο αριθμό εκπροσώπων και όλες οι αποφάσεις της λαμβάνονται με ομοφωνία. Με ομόφωνη απόφασή των συμβαλλομένων μερών είναι επίσης δυνατόν η Επιτροπή ν' αποκτήσει ενδεχομένως νομική προσωπικότητα.

Η Επιτροπή συνέρχεται τακτικά ανά εξάμηνο και εκτάκτως οποτεδήποτε κριθεί ομόφωνα αναγκαίο. Στο έργο της επικουρείται από επιστήμονες και συμβούλους των συμβαλλόμενων μερών, που αποτελούν την τεχνική Γραμματεία της Επιτροπής και εφ΄ όσον κριθεί αναγκαίο, μπορεί να αναθέτει εργασίες και σε εξωτερικούς συνεργάτες. Μπορεί επίσης να συστήνει ειδικές επιτροπές ανά έργο.

ΑΡΘΡΟ 9

Άμεση Νομοθέτηση των Συμφωνιών της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν και ζητούν από την Κυβέρνηση να νομοθετεί άμεσα, με αυτούσιο περιεχόμενο, όλες τις συμφωνίες της εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ιδίως όσες δεν επιβαρύνουν τον κρατικό Προϋπολογισμό, λαμβάνοντας υπόψη ότι πρόκειται για εθνικές συμφωνίες, προϊόν υπεύθυνου κοινωνικού διαλόγου, που είναι επωφελείς για την οικονομία και την κοινωνία και εξασφαλίζουν ομαλές εργασιακές σχέσεις.

ΑΡΘΡΟ 10

Αδήλωτη Εργασία

Η αδήλωτη εργασία είναι σύνθετο φαινόμενο που δημιουργεί προβλήματα σε όλους: κράτος – εργαζόμενους – επιχειρήσεις. Στρεβλώνει την αγορά, υπονομεύει την ανάπτυξη, δημιουργεί συνθήκες μη υγιούς ανταγωνισμού, διευκολύνει την παραοικονομία, γεννά ανασφάλειες και επιδεινώνει το ασφαλιστικό σύστημα.

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν και ζητούν από την Κυβέρνηση να υιοθετήσει μια εθνική στρατηγική μέτρων τόσο για την πρόληψη όσο και την καταστολή της παραβατικότητας.

Ενδεικτικά αναφέρεται: η βελτίωση και ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, η δημιουργία υποδομών και πληροφοριακών εργαλείων, μέτρα διαφάνειας στο νομικό πλαίσιο, εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης.

ΑΡΘΡΟ 11

Εκσυγχρονισμός ΟΑΕΔ

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη διαπιστώνουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης της λειτουργίας του ΟΑΕΔ, με στόχο την αποτελεσματικότερη λειτουργία του και την εξοικονόμηση πόρων του Οργανισμού.

Στο πλαίσιο αυτό κρίνονται αναγκαία:

- Η αναβάθμιση του επίπεδου εξυπηρέτησης των πολιτών και η δημιουργία συστήματος μέτρησης της ικανοποίησης αυτής σε διαρκή βάση.
- Η δημιουργία συστήματος διαρκούς αποτύπωσης των αναγκών της ζήτησης της αγοράς εργασίας με άμεση λειτουργία ενιαίου, ολοκληρωμένου και ασφαλούς πληροφοριακού συστήματος καταγραφής ανέργων και δυνατότητα σύνδεσης online με ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις ή/και φορείς για την επίτευξη της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- Ο προγραμματισμός κατάρτισης άμεσα συνδεδεμένης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Η υιοθέτηση συστημάτων και διαδικασιών που συμβάλλουν στη οργάνωση των υπηρεσιών με διαφάνεια και αποτελεσματικότητα.

ΑΡΘΡΟ 12

Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ)

Α. Θεσμική κατοχύρωση αυτονομίας

Τα μέρη εμμένουν στην ανάγκη θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ με την μετατροπή του σε Ν.Π.Ι.Δ σύμφωνα με το σχέδιο νόμου που είχε προσαρτηθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003.

Β. Συνολική επιχορήγηση των εκπαιδευτικών δομών

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζοντας το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης, αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20%

Γ. Κατανομή επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών

Σύμφωνα δε με το άρθρο 12 παρ. 4& 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 το ποσοστό επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της Γ.Σ.Ε.Ε. (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ) ανέρχεται σε 45% και των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55% συνολικά (ειδικότερα ALBA & ΚΕΚ ΙΒΕΠΕ 20,75%, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 17,85%, ΚΑΕΛΕ & ΙΝΕΜ-ΕΣΣΕ 16,40%).

Δ. Επιχορήγηση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Με στόχο την συνέχιση της επιτυχούς λειτουργίας και την περαιτέρω ανάπτυξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν η επιχορήγηση από το ΛΑΕΚ να είναι ύψους μέχρι 3,0 % επί του συνόλου των ετησίων εισφορών που εισπράττονται υπέρ ΛΑΕΚ.
Το ακριβές ποσό θα ορίζεται από την Επιτροπή Διαχείρισης του ΛΑΕΚ, βάσει ομοφώνως εγκεκριμένου από τους Κοινωνικούς Εταίρους προϋπολογισμού - απολογισμού του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Το ποσοστό αυτό είναι πέραν του ποσοστού επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων της παραγράφου Β.

ΑΡΘΡΟ 13

Εξορθολογισμός της λειτουργίας του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.)

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν στην από κοινού ανάληψη πρωτοβουλίας, ώστε τα έσοδα του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.) να διατίθενται αποκλειστικά για τους σκοπούς που συστάθηκε ο Λογαριασμός.

Επίσης θα επιδιώξουν ν' αυξηθούν τα επιδόματα τέκνων που καταβάλλονται μέσω του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., ώστε ν' ανταποκρίνονται στις σύγχρονες αυξημένες ανάγκες φροντίδας των παιδιών.

Τέλος, συμφωνούν να καθιερωθεί η υποχρέωση κοινοποίησης ετήσιου Απολογισμού Εσόδων – Εξόδων του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. προς τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη.

ΑΡΘΡΟ 14

Προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑμΕΑ στη χρήση Η/Υ

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη στο πλαίσιο των επιβεβλημένων παρεμβάσεών τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης, συστήνουν στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν τις πολλαπλές δυνατότητες, τις οποίες προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία για τη δημιουργική και παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες, τους οποίους απασχολούν. Ειδικότερα σ' ό,τι αφορά στη χρήση Η/Υ, να προβαίνουν σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για τη διευκόλυνση της προσπελασιμότητάς τους (πχ. ασύρματη δικτύωση, φορητοί υπολογιστές, προσπελάσιμο πληκτρολόγιο, ιχνόσφαιρες, διακόπτες χεριών, διακόπτες ποδιών, σύστημα ελέγχου Η/Υ με το κεφάλι, εικονικό πληκτρολόγιο, πνευματικός διακόπτης, οθόνη και μεταφραστής Braille, αναγνώστης και μεγεθυντής οθόνης Η/Υ, αναγνώριση ομιλίας, τραπέζι στήριξης μεταβλητού ύψους κ.ά.), ούτως ώστε ο (η) χειριστής (-τρια) ΑμΕΑ να διευκολύνεται στη χρήση του Η/Υ.

ΑΡΘΡΟ 15

Εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη αναγνωρίζουν την αξία της επένδυσης στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων μέσω της γνώσης και την ανάγκη συνεχούς εξοικείωσης των εργαζομένων, νέων ή μεγαλύτερων σε ηλικία, στα νέα δεδομένα από την διάδοση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Στο πλαίσιο αυτό συστήνεται :

- Η διευκόλυνση των εργαζομένων προκειμένου να καταρτίζονται και επιμορφώνονται στις νέες τεχνολογίες, ώστε να αξιολογούν και να επεξεργάζονται αποτελεσματικά πληροφορίες, που σχετίζονται με το περιεχόμενο και τις προοπτικές της εργασίας τους.
- Η διασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους, όσον αφορά στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.
- Η υποστήριξη των εργαζόμενων για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων τους, όπως δεξιότητες επικοινωνίας (προφορική, γραπτή ή μέσω δικτύων), δεξιότητες χρήσης Η/Υ, τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες που συνδέονται με κάποιο προσόν ή ταλέντο.

ΑΡΘΡΟ 16

Αναπλήρωση από τον ΟΑΕΔ των μειωμένων αποδοχών των εργαζόμενων μαθητών εξαιτίας της εκ του νόμου προβλεπόμενης ανώτατης απασχόλησης έξι (6) ωρών

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού σε αίτημα προς την Κυβέρνηση για την ανάληψη από τον ΟΑΕΔ της υποχρέωσης καταβολής στους εργαζόμενους μαθητές, μέχρι τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, εφόσον φοιτούν στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το Κράτος, δύο επιπλέον ωρομισθίων για κάθε ημέρα απασχόλησής τους, υπό την προϋπόθεση ότι το ετήσιο φορολογητέο εισόδημά των γονέων τους δεν υπερβαίνει το εκάστοτε ισχύον αφορολόγητο όριο.

ΑΡΘΡΟ 17

Διατηρούμενες Διατάξεις

Α. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Β. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων Διαιτητικών Αποφάσεων εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2008.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον Σ.Ε.Β.

Ο Πρόεδρος

Δημ. Δασκαλόπουλος

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ι. Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας

Κ. Πουπάκης

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Δ. Ασημακόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικ. Σκορίνης

Για την Ε.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Δημ. Αρμενάκης

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικ. Τζίκας

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Α ΣΤΗΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	31.12.2007	ποσοστό αύξησης	1.1.2008	ποσοστό αύξησης	1.9.2008	ποσοστό αύξησης	1.5.2009
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	29,39	3,45	30,40	3,00	31,32	5,50	33,04
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	30,47	3,45	31,52	3,00	32,47	5,50	34,25
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετία	31,93	3,45	33,03	3,00	34,02	5,50	35,89
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετία	33,37	3,45	34,52	3,00	35,56	5,50	37,51
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετία	34,83	3,45	36,03	3,00	37,11	5,50	39,15
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετία	36,28	3,45	37,53	3,00	38,66	5,50	40,78
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία		3,45	39,05	3,00	40,22	5,50	42,43
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	32,33	3,45	33,45	3,00	34,45	5,50	36,34
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετία	33,41	3,45	34,56	3,00	35,60	5,50	37,56
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετία	34,87	3,45	36,07	3,00	37,16	5,50	39,20
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετία	36,31	3,45	37,56	3,00	38,69	5,50	40,82
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετία	37,77	3,45	39,07	3,00	40,25	5,50	42,46
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετία	39,22	3,45	40,57	3,00	41,79	5,50	44,09
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία			42,09	3,00	43,35	5,50	45,74

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	31.12.2007	ποσοστό αύξησης	1.1.2008	ποσοστό αύξησης	1.9.2008	ποσοστό αύξησης	1.5.2009
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	657,89	3,45	680,59	3	701,00	5,5	739,56
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	712,7	3,45	737,29	3	759,41	5,5	801,17
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετία	777,49	3,45	804,31	3	828,44	5,5	874,01
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετία	842,28	3,45	871,34	3	897,48	5,5	946,84
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	723,68	3,45	748,65	3	771,11	5,5	813,52
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετία	778,49	3,45	805,35	3	829,51	5,5	875,13
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετία	843,28	3,45	872,37	3	898,54	5,5	947,96
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετία	908,07	3,45	939,40	3	967,58	5,5	1020,80

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Β

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Συμφωνία – Πλαίσιο για το στρες στην εργασία

Συμφωνία – Πλαίσιο για το Εργασιακό Στρες (άγχος).

1/ Εισαγωγή

Το εργασιακό στρες έχει αναγνωρισθεί σε διεθνές, Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο ως θέμα ενδιαφέροντος που αφορά τόσο τους εργαζόμενους, όσο και τους εργοδότες. Διαπιστώνοντας 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.

2/ 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 αποσκοπεί στην απόδοση ατομικών ευθυνών για το στρες.

Αναγνωρίζοντας ότι η παρενόχληση και η βία στον χώρο εργασίας αποτελούν δυνητικούς αγχογόνους παράγοντες, θέματα για τα οποία τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη θα διερευνήσουν τη διαπραγμάτευση συγκεκριμένων ρυθμίσεων, η παρούσα Συμφωνία δεν ασχολείται με τη βία, την παρενόχληση και το μετα-τραυματικό στρες.

3/ Περιγραφή του στρες και του εργασιακού στρες

Το στρες είναι μια κατάσταση που συνοδεύεται από σωματική, ψυχολογική ή κοινωνική δυσαρέσκεια ή δυσλειτουργίες και η οποία 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 αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο σε παρόμοιες καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά σε παρόμοιες 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 οδηγεί 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.

4/ Διαπίστωση των προβλημάτων του εργασιακού στρες.

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου του στρες, η παρούσα Συμφωνία δε σκοπεύει να παράσχει 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 τα 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 : η 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), οι συνθήκες και περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε προσβλητική συμπεριφορά, θόρυβο, ζέστη, επικίνδυνες ουσίες κλπ), η επικοινωνία (αβεβαιότητα για τις απαιτήσεις της εργασίας, προοπτικές εργασίας ή επικείμενες αλλαγές κλπ), καθώς και υποκειμενικούς παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, αίσθημα αδυναμίας ανταπόκρισης στις απαιτήσεις, έλλειψη υποστήριξης κλπ).

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

5/ Ευθύνες εργοδοτών και εργαζομένων

Σύμφωνα με την Οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΚ, 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 στοχευμένα στην αντιμετώπιση αναγνωρισμένων αγχογόνων παραγόντων.

6/ Πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων εργασιακού στρες

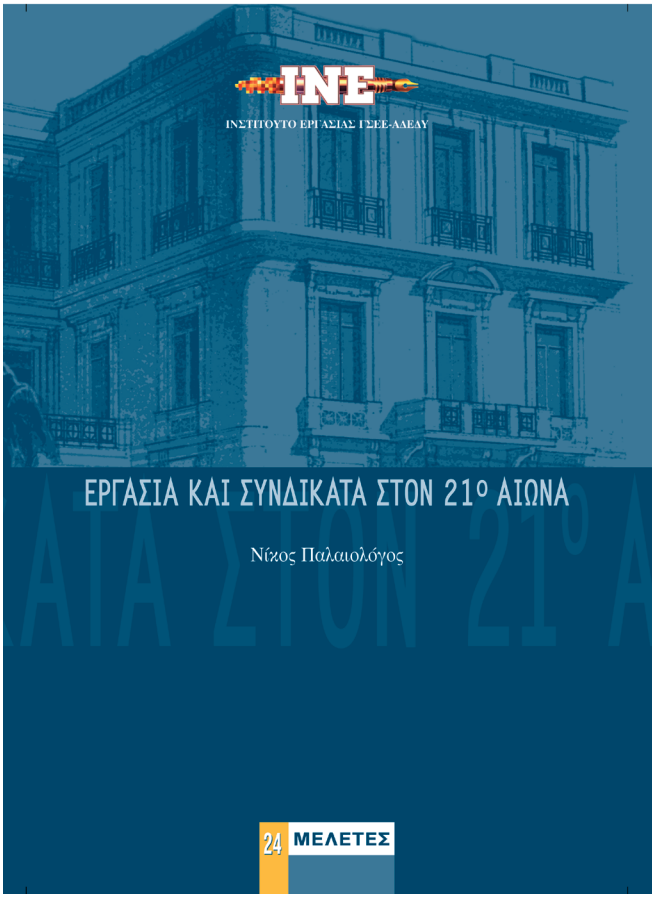
Η πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων εργασιακού στρες μπορούν να περιλαμβάνουν διάφορα μέτρα. Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι συλλογικά, ατομικά ή και τα δύο. Μπορούν να εισάγονται με τη μορφή λήψης συγκεκριμένων μέτρων που στοχεύουν στην αντιμετώπιση διαπιστωμένων αγχογόνων παραγόντων ή ως μέρος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

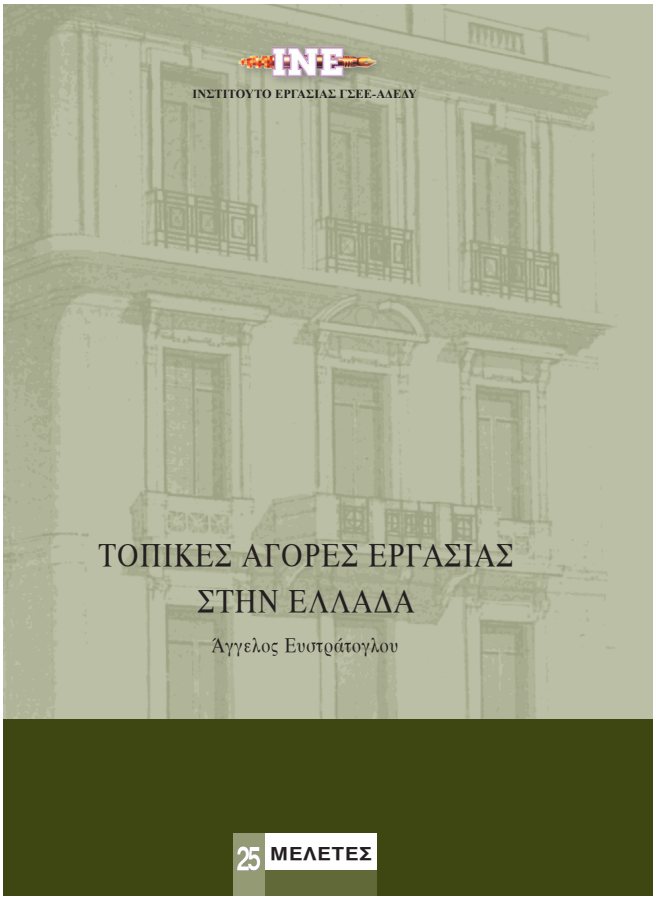
Στους χώρους εργασίας όπου οι απαιτούμενες ειδικές γνώσεις είναι ανεπαρκείς, μπορούν να κληθούν ικανοί εξωτερικοί εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις πρακτικές.

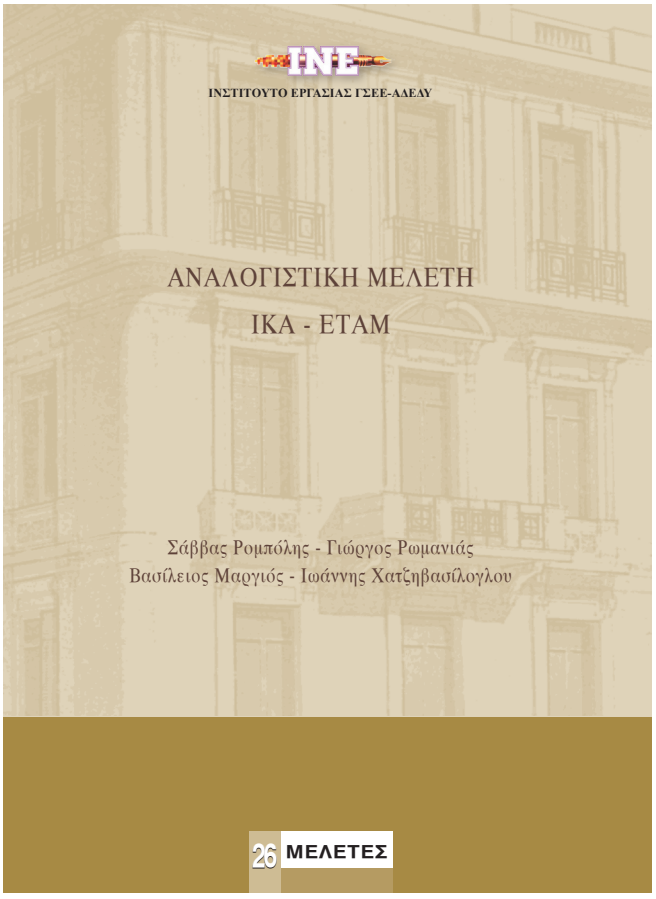
Από τη στιγμή που θα εφαρμοστούν, τα μέτρα κατά του εργασιακού στρες θα πρέπει να αναθεωρούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να εκτιμηθεί η αποτελεσματικότητά τους, η μέγιστη αξιοποίηση των πόρων και το εάν εξακολουθούν να είναι κατάλληλα ή αναγκαία.

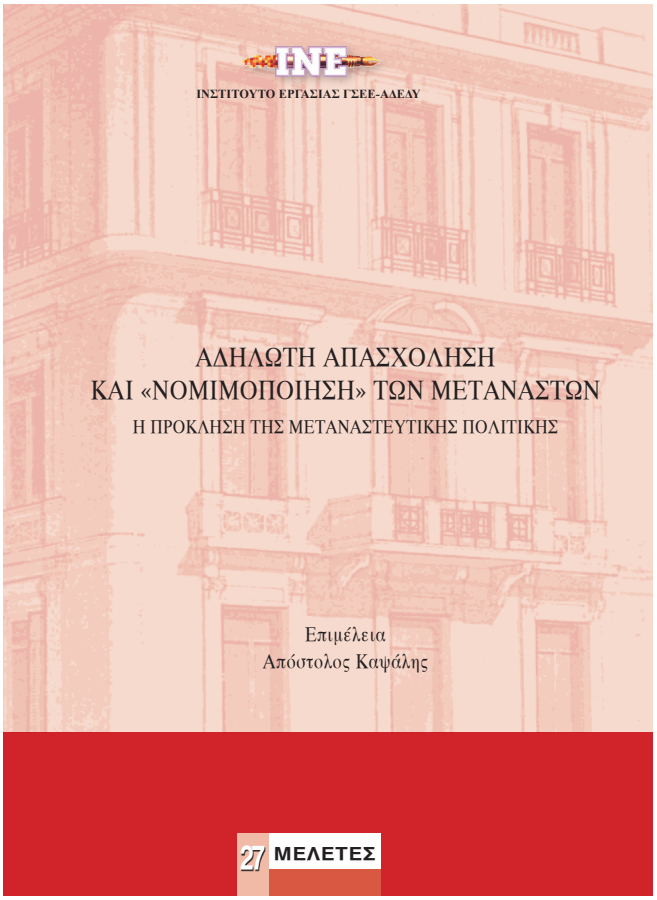
Τέτοια μέτρα θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να περιλαμβάνουν :

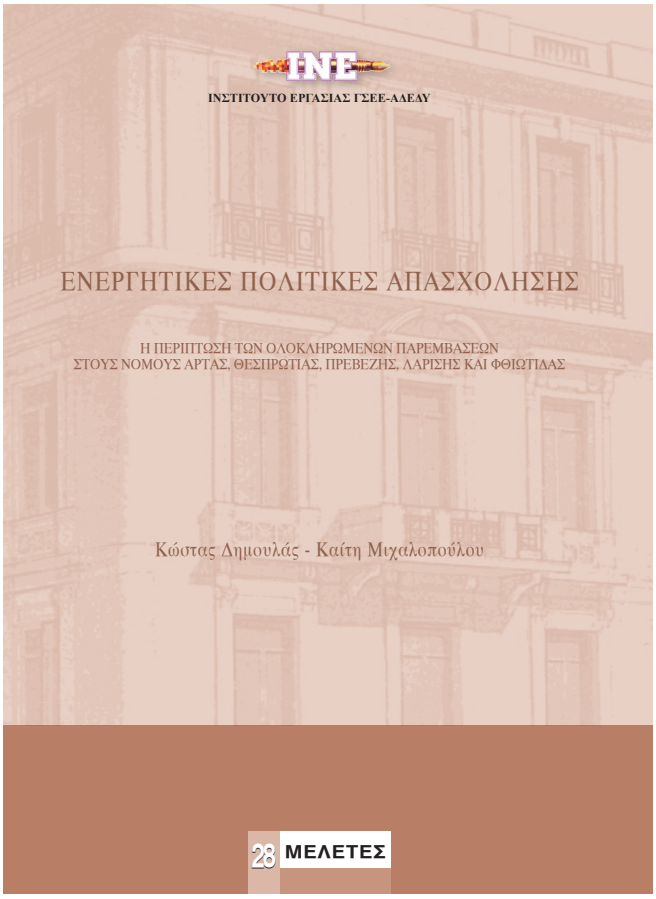
- μέτρα διαχείρισης και επικοινωνίας, όπως η διευκρίνιση των στόχων της επιχείρησης και του ατομικού ρόλου των εργαζομένων, η διασφάλιση επαρκούς στήριξης προς μεμονωμένους εργαζόμενους και ομάδες από τη διοίκηση της επιχείρησης, η αντιστοίχιση των ευθυνών και του ελέγχου στην εργασία και η βελτίωση 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.

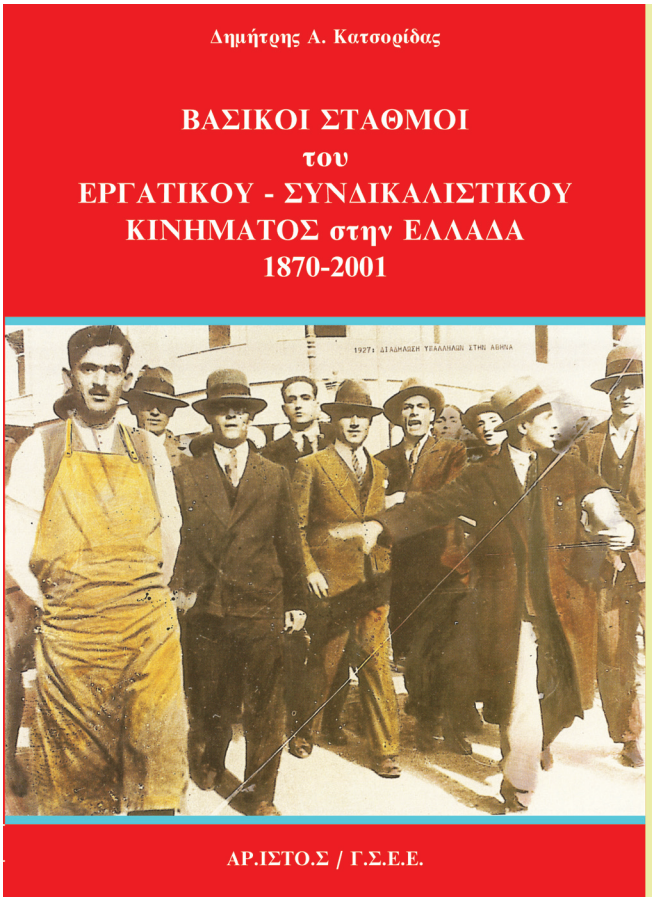

INE
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΟΝ 21ο ΑΙΩΝΑ
Νίκος Παλαιολόγος
24 ΜΕΛΕΤΕΣ

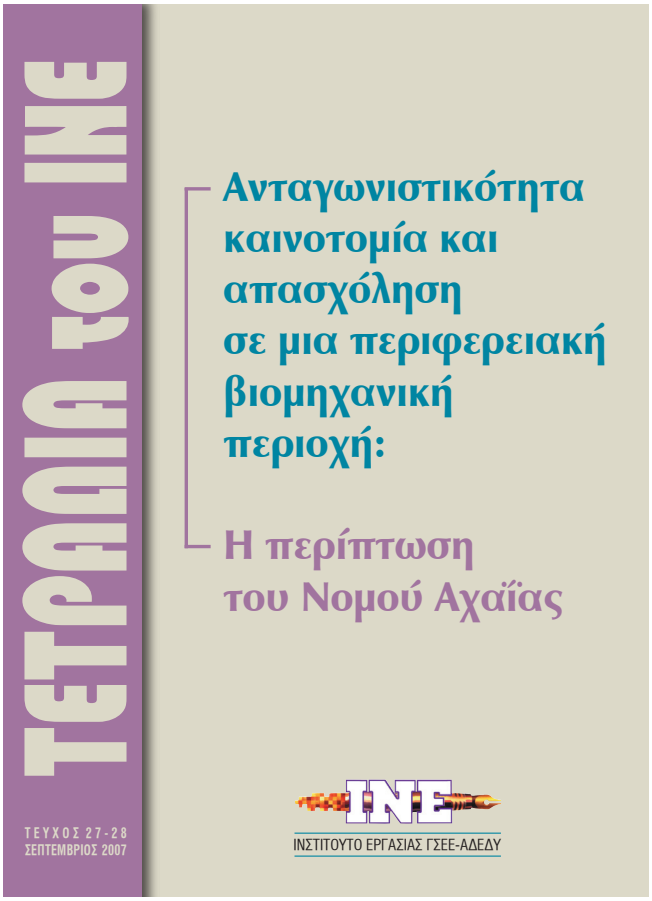

INE
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
Άγγελος Ευστράτογλου
25 ΜΕΛΕΤΕΣ

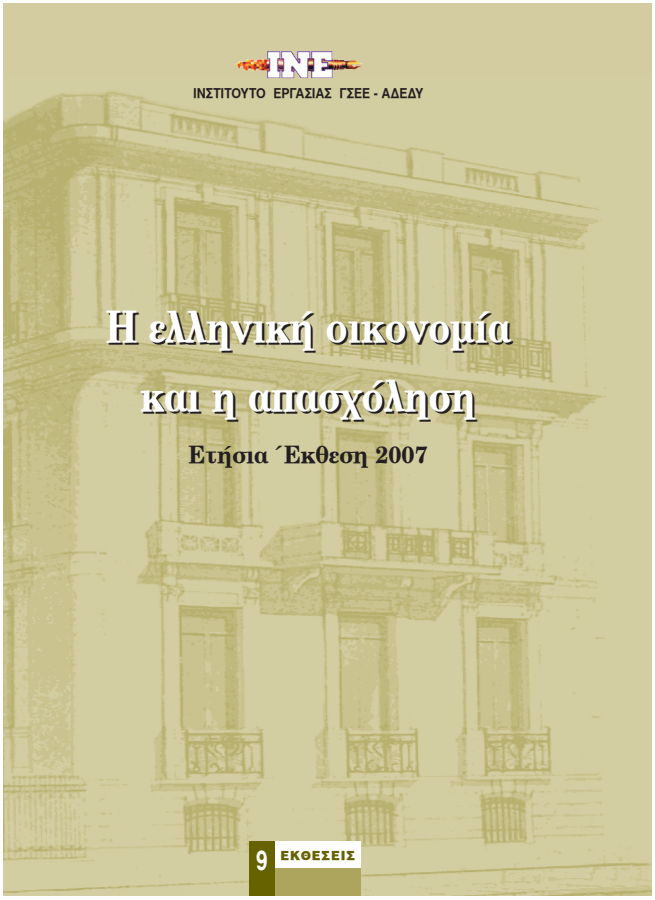

INE
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ
ΙΚΑ - ΕΤΑΜ
Σάββας Ρομπόλης - Γιώργος Ρωμανιάς
Βασίλειος Μαργιός - Ιωάννης Χατζηβασίλογλου
26 ΜΕΛΕΤΕΣ


INE
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ΑΔΗΛΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΚΑΙ «ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗ» ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ
Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
Επιμέλεια
Απόστολος Καψάλης
27 ΜΕΛΕΤΕΣ


ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ
ΣΤΟΥΣ ΝΟΜΟΥΣ ΑΡΤΑΣ, ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ, ΠΡΕΒΕΖΗΣ, ΛΑΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ
Κώστας Δημουλάς - Καίτη Μιχαλοπούλου
28 ΜΕΛΕΤΕΣ


Δημήτρης Α. Κατσορίδας
ΒΑΣΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ
του
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ - ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ
ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ στην ΕΛΛΑΔΑ
1870-2001
ΑΡ.ΙΣΤΟ.Σ / Γ.Σ.Ε.Ε.


ΤΕΤΡΑΔΙΑ του ΙΝΕ
Ανταγωνιστικότητα καινοτομία και απασχόληση σε μια περιφερειακή βιομηχανική περιοχή:
Η περίπτωση του Νομού Αχαΐας
ΤΕΥΧΟΣ 27-28
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2007
ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ


ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση
Ετήσια Έκθεση 2007
9 ΕΚΘΕΣΕΙΣ

