



ΗΜΕΡΙΔΑ

του Π.Α.ΜΕ
για τις συλλογικές
συμβάσεις εργασίας

ΔΕΥΤΕΡΑ 6 ΙΟΥΝΗ, 18.00 Μ.Μ
κινηματογράφος ΑΛΚΥΟΝΙΣ
(Ιουλιανού 42-46 πλ. Βικτωρίας)

ΘΕΜΑ:

**Η πάλη του εργατικού κινήματος
για κάλυψη των απωλειών
και ο αγώνας για αυξήσεις
στους μισθούς, στις συντάξεις,
στις κοινωνικές παροχές**

Π.Α.ΜΕ
Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο



Η μαύρη λίστα των ανατροπών από το 2010

Πρώτο μνημόνιο

Ν. 3845/2010

- Κατάργηση της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ των μισθωτών σε περίπτωση που ισχύουν ταυτόχρονα όροι διαφορετικών Συλλογικών Συμβάσεων. Δηλαδή, ο εργαζόμενος χάνει το δικαίωμα να απολαμβάνει τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Ν. 3863/2010

- Καθιέρωση της ειδικής σύμβασης μαθητείας για νέους ηλικίας 15 - 18 ετών με αμοιβή το 70% του γενικού κατώτατου μισθού.
- Μείωση κατά 20% της αμοιβής της υπερεργασίας και κάθε μορφής υπερωριακής απασχόλησης.
- Μείωση μέχρι και κατά 3/4 του χρόνου προειδοποίησης (από 24 σε 6 μήνες) της απόλυσης. Με την έγκαιρη προειδοποίηση δίνεται μόνο η μισή αποζημίωση, γεγονός που διευκολύνει τον εργοδότη να κάνει απολύσεις αφού αυτές «κοστίζουν» λιγότερο.
- Επίσης, οι ατομικές απολύσεις διευκολύνονται και γιατί ο εργοδότης μπορεί σε μεγαλύτερο, από πριν, χρονικό διάστημα να καταβάλλει την αποζημίωση.
- Αύξηση του ορίου ομαδικών απολύσεων. Από 4 σε 6 μηνιαίως για τις επιχειρήσεις από 20 έως 150 εργαζόμενους. Από 2% στο 5% για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων (το όριο του 2% ίσχυε για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων).

Ν. 3871/2010

- Η κυβέρνηση απαγόρευσε οποιαδήποτε μισθολογική αύξηση μέσω ΟΜΕΔ, για την περίοδο 2010 - 2012, που ήταν μεγαλύτερη της αύξησης που όριζε η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) στην ίδια περίοδο. Χαρακτηριστικό είναι ότι επειδή η ΕΓΣΣΕ για το 2010 δεν προέβλεπε καμία αύξηση, η απαγόρευση αυτή σήμαινε πάγωμα των μισθών.

Ν. 3899/2010

- Επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου από τους 2 στους 12 μήνες για τους εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα. Σε περίπτωση απόλυσης εντός της περιόδου αυτής ή με τη λήξη της ο εργαζόμενος δε δικαιούται αποζημίωση. Έτσι, ο εργοδότης μπορεί να εκμεταλλεύεται έναν εργαζόμενο επί 1 χρόνο και να τον απολύει αμέσως μετά καθώς η απόλυση δεν κοστίζει. Το μέτρο αυτό διευκολύνει την ανακύκλωση φθηνού εργατικού δυναμικού.
- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας «δανεισμού» εργαζομένων από τους 18 στους 36 μήνες.
- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας της επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας από 6 σε 9 μήνες ανά έτος. Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να επιβάλλει στους εργαζόμενους για ακόμα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα μείωση των ημερών και των ωρών εργασίας. Αυτό σημαίνει μειωμένες αποδοχές για τους εργαζόμενους και μεγαλύτερα κέρδη για τους εργοδότες καθώς προσαρμόζουν απόλυτα το εργατικό δυναμικό στις ανάγκες της παραγωγής.
- Κατάργηση της προσαύξησης στο ωρομίσθιο της μερικής απασχόλησης σε περίπτωση υπερωρίας και απασχόλησης με εβδομαδιαία εργασία κάτω των 20 ωρών.

- Εισαγωγή των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ για το χτύπημα του κατώτατου κλαδικού μισθού. Ήταν η πρώτη απόπειρα να επιβάλλεται μείωση των αποδοχών κάτω από τα όρια που προέβλεπαν οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις.

N. 3986/2011

- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μετά από 3 διαδοχικές ανανεώσεις από τους 24 στους 36 μήνες. Έτσι, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να κρατά για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ομήρους τους εργαζόμενους χωρίς να υποχρεούται να τους απασχολεί με συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- Ακόμα και ο παραπάνω περιορισμός των 36 μηνών αίρεται με το μέτρο που δικαιολογεί τη χωρίς όρια δυνατότητα ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε περίπτωση που ο εργοδότης επικαλεστεί δήθεν «αντικειμενικούς λόγους».
- Ενίσχυση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να αυξάνει τον ημερήσιο χρόνο εργασίας, πέραν του 8ωρου, για διάστημα 6 μηνών ανά έτος (αντί για 4 που ήταν πριν). Αυτός ο χρόνος δεν αμειβεται ως υπερωρία.
- Μείωση της επιδότησης των ανέργων σε 450 ημερήσια επιδόματα ανά 4ετία από το 2011 και σε 400 από το 2012-15. Αυτό σημαίνει περιορισμός του δικαιώματος λήψης του επιδόματος ανεργίας.

N. 4024/2011

- Ψηφίστηκε διάταξη με την οποία μέχρι το τέλος του 2012 καταργήθηκε η αρχή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, η οποία ίσχυε μέχρι τότε. Δηλαδή, οι εργοδότες που δεν υπογράφουν τη σύμβαση δεν είναι πλέον υποχρεωμένοι να την εφαρμόσουν.

Δεύτερο μνημόνιο

N. 4046/2012 (Εφαρμογή του άρθρου 1, παρ. 6)

- Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22% και κατάργηση της ΕΓΣΣΕ 2010-12. Ο βασικός μεικτός μισθός από 751 ευρώ πήγε στα 586 ευρώ. Το μεροκάματο από 33,57 ευρώ μεικτά πήγε στα 26,18 ευρώ μεικτά. Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών και για τους μαθητευόμενους. Από 751 ευρώ μεικτά στα 511 ευρώ μεικτά. Το μεροκάματο από 33,57 ευρώ μεικτά πήγε στα 22,83 ευρώ μεικτά.
- Οι παραπάνω μειώσεις γίνονται μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου.
- Μείωση του χρόνου μετενέργειας, μετά τη λήξη της ΣΣΕ, από 6 σε 3 μήνες. Από εκεί και πέρα διατηρούνται πλέον μόνο ο βασικός μισθός και τέσσερα επιδόματα, εφόσον προϋπάρχουν. Οι υπόλοιποι όροι των προηγούμενων ΣΣΕ καταργούνται χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου.
- Κατάργηση του δικαιώματος για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία μετά από την άρνηση της πρότασης του μεσολαβητή και καθιέρωση της από κοινού προσφυγής σε αυτήν. Έτσι, τα συνδικάτα δεν θα μπορούν πλέον να προσφεύγουν στον ΟΜΕΔ χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη (Σχετική τροποποίηση που έγινε το 2014, δεν αλλάζει ουσιαστικά τις δυνατότητες που έχει η εργοδοσία να μην υπογράψει συμβάσεις).

- Περιορισμός της διαιτητικής απόφασης στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου. Κριτήρια της απόφασης είναι οι οικονομικές συνθήκες, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την περίοδο του δεύτερου μνημονίου. Δηλαδή, ο στόχος είναι η διασφάλιση της κερδοφορίας του κεφαλαίου.
- Πάγωμα των αυξήσεων σε μισθούς και ωριμάνσεις μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στη χώρα κάτω από το 10%. Με δεδομένο ότι η ανεργία έχει φθάσει το 22% και θα συνεχίσει να αυξάνεται, ο όρος αυτός ουσιαστικά απαγορεύει οποιαδήποτε αύξηση για πολλά χρόνια.

N. 4093/2012

Σαν «κερασάκι στην τούρτα» των ανατροπών ακολούθησε τον Νοέμβριο του 2012 ο νόμος 4093, με τον οποίο αν και αφορούσε κυρίως το Ασφαλιστικό, επαναδιατυπώθηκαν παλιότερες διατάξεις και προστέθηκαν ορισμένες νέες για τα Εργασιακά.

- Επαναλαμβανόταν ο καθορισμός των κατώτερων μειωμένων αποδοχών και άνοιγε «παράθυρο» για την κατάργηση του επιδόματος γάμου από τους εργοδότες που δεν ήταν μέλη των οργανώσεων που δεσμεύονταν από την ΕΓΣΣΕ.
- Έκανε ακόμα χειρότερο το καθεστώς της αποζημίωσης λόγω απόλυσης υπαλλήλων, «παγώνοντας» το χρόνο προϋπηρεσίας και περιορίζοντας τον αριθμό των μισθών που δίνονταν για αποζημίωση, ειδικά πάνω από τα 16 χρόνια εργασίας στον ίδιο εργοδότη.
- Έδωσε τη δυνατότητα απασχόλησης των εργαζομένων στα εμπορικά καταστήματα και για τις ώρες μη λειτουργίας τους.
- Επέβαλε διακεκομμένο ωράριο και στα καταστήματα που λειτουργούν με συνεχές ωράριο.
- Έδωσε τη δυνατότητα στους εργοδότες στο εμπόριο να παρακάμπτουν το πενθήμερο και να επιβάλλουν εξαήμερη εργασία. Διευκόλυνε την εργοδοσία στο «σπάσιμο» της κανονικής άδειας σε δύο περιόδους μέσα στο χρόνο.







Κεντρική Εισήγηση του Τασιούλα Γιάννη, Προέδρου της Ομοσπονδίας Οικοδόμων & Συναφών Επαγγελματιών Ελλάδας

Η Εκτελεστική Γραμματεία του ΠΑΜΕ πήρε την πρωτοβουλία για τη διοργάνωση της σημερινής ημερίδας, με σκοπό να συζητήσουμε και να αναδείξουμε όλες τις πλευρές που σχετίζονται με ένα μεγάλο πρωταρχικό και καθοριστικής σημασίας μέτωπο που αφορά άμεσα όλη την εργατική τάξη.

Είναι οι μισθοί και τα μεροκάματα και οι όροι για την προστασία των εργαζομένων από την εκμεταλλευτική μανία του κεφαλαίου. Για την ακρίβεια, ο αγώνας για την απόκρουση της ενιαίας και σχεδιασμένης επίθεσης του κεφαλαίου για πιο μεγάλη και ακόμα πιο βαθιά εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης με τη συνεχή, δραστική μείωση μισθών και μεροκάματων και την μεγαλύτερη δυνατή αποδιοργάνωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και διαπραγματευτικής ικανότητας της εργατικής τάξης.



Έχουμε στα χρόνια αυτά δραματική επιδείνωση της θέσης της εργατικής τάξης και των όρων δουλειάς και συνδικαλιστικής δράσης, δυναμώνει η τάση της σχετικής κι απόλυτης εξαθλίωσης. Επομένως, το πρόβλημα της αύξησης μισθών και μεροκάματων αποκτά απόλυτη προτεραιότητα.

Αποκτά απόλυτη προτεραιότητα ο αγώνας για την κάλυψη των απωλειών που είχαμε και η εξασφάλιση των προϋποθέσεων για παραπέρα ουσιαστικές αυξήσεις. Χωρίς αμφιβολία το μέτωπο αυτό είναι πολύ σκληρό με την καπιταλιστική εργοδοσία και το κράτος.

Το ζήτημα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), της διεκδίκησης από το εργατικό κίνημα της αποκατάστασης συγκροτημένων δικαιωμάτων, για τους όρους δουλειάς, ήταν και παραμένει ένα μεγάλο μέτωπο ταξικής αντιπαράθεσης με το κεφάλαιο και τις δυνάμεις που το υπηρετούν.

Στην ιστορική πορεία της ταξικής πάλης, το εργατικό κίνημα κατέγραψε κατακτήσεις, νικηφόρα αποτελέσματα, που βελτίωναν και ανακούφιζαν τη ζωή των εργαζομένων.

Ταυτόχρονα, η πείρα δείχνει ότι το κεφάλαιο, ανεξάρτητα από τους ελιγμούς που έκανε κάτω από το βάρος της ταξικής πάλης και το συμβιβασμό που υποχρεωνόταν, ποτέ δεν εγκατέλειψε τη προσπάθεια συμπίεσης μισθών και δικαιωμάτων προς τα κάτω, γιατί αυτή η επιδίωξή του συνδεόταν άμεσα με τη διασφάλιση μεγαλύτερης κερδοφορίας του.

Στην κατεύθυνση αυτή, σταθερά προσπαθούσε και πολλές φορές πετύχαινε να ακυρώνει στην πράξη κατακτήσεις που βελτίωναν το μεροκάματο, τους όρους δουλειάς και ασφάλισης, ανεξάρτητα αν αυτοί έπαιρναν και τη μορφή νόμων του κράτους.

Ο καθοριστικός παράγοντας που επιδρούσε προς όφελος των εργαζομένων στην επίτευξη κατακτήσεων, αλλά πολύ περισσότερο στην εφαρμογή τους, ήταν το επίπεδο οργάνωσης της εργατικής τάξης, πρώτα και κύρια μέσα στους χώρους δουλειάς, σε επίπεδο κλάδου και συνολικά, σε συνδυασμό με άλλους αντικειμενικούς παράγοντες, όπως η παραγωγικότητα της εργασίας και το ποσοστό κέρδους ανά κλάδο.

Στις σημερινές συνθήκες, κάτω από το βάρος της καπιταλιστικής οικονομικής κρίσης, του χαμηλού βαθμού οργάνωσης της εργατικής τάξης και συνολικά του αρνητικού συσχετισμού που υπάρχει στο εργατικό κίνημα, του επιζήμιου ρόλου του κυβερνητικού, εργοδοτικού συνδικαλισμού, στην παλιά και τη νέα προσαρμοσμένη έκδοσή του και τη γραμμή που στήριζε και στηρίζει,

το εργατικό κίνημα δεν μπόρεσε να υπερασπιστεί τις κατακτήσεις του και να αντιμετωπίσει τη γενικευμένη επίθεση του κεφαλαίου.

Με τη στήριξη των εκάστοτε κυβερνήσεων επιταχύνθηκε το ξήλωμα των συγκροτημένων δικαιωμάτων και κατακτήσεων, το χτύπημα των μισθών, του μεροκάματου, της ασφάλισης, χειροτέρεψαν συνολικά οι όροι δουλειάς και αυξήθηκε ο βαθμός εκμετάλλευσης των εργαζομένων κατακόρυφα. Η κύρια επιδίωξη του κεφαλαίου είναι να κατεβάσει περαιτέρω τους μέσους κλαδικούς μισθούς προς το επίπεδο του κατώτατου μισθού.

Από τη σύντομη αυτή εισαγωγή, νομίζουμε ότι φαίνεται πολύ καθαρά η ξεχωριστή σημασία της ημερίδας που σήμερα πραγματοποιούμε. Είναι μια ακόμα σημαντική πρωτοβουλία και συμβολή του ΠΑΜΕ στους αγώνες της εργατικής τάξης και στο κίνημά της. Έρχεται σε μια περίοδο που ετοιμάζεται νέα σφοδρή επίθεση στα εργασιακά. Σήμερα φαίνεται πιο καθαρά το ταξικό περιεχόμενο των μνημονίων. Ότι αποτελούν τις απαιτήσεις της μεγαλοεργοδοσίας για την υποτίμηση της εργατικής δύναμης που γίνονταν πακέτα μέτρων και ψηφίζονταν από τις κυβερνήσεις που υπηρετούν τον καπιταλιστικό δρόμο ανάπτυξης.

Η επιβεβαίωση της εκτίμησής μας έρχεται από αυτά που είπε, την προηγούμενη εβδομάδα ο πρόεδρος του ΣΕΒ που στην ουσία προανήγγειλε την επίθεση με νέα μείωση μισθών και μεροκάματων, κατάργηση του 13^ο και 14^ο μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα σε τουριστική επιχείρηση στη Θεσσαλονίκη είχαμε την πρώτη επιχείρηση που «σπάει» ακόμα και τον άθλιο μισθό των 586 της ΕΓΣΣΕ και δίνει 500 ευρώ μεικτά για 12 μήνες. Επομένως η σημερινή δουλειά έχει και το χαρακτήρα της ετοιμότητας, της επαγρύπνησης, της προετοιμασίας για σκληρούς αγώνες που έχουμε μπροστά μας.

Συνάδελφοι,

Υπάρχουν ζητήματα που χρειάζεται να δώσουμε ξεχωριστή προσοχή και να αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης και θέλουμε για αυτό να ανοίξουμε πλατιά και ουσιαστική συζήτηση.

Δε θέλουμε με τη σημερινή ημερίδα απλά να καταγράψουμε ορισμένα προβλήματα, σοβαρά, οπωσδήποτε.

Θέλουμε να συζητήσουμε τη σημασία που έχει αυτό το μέτωπο και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για να ανοίξει. Δεν είναι από τα συνηθισμένα. Αφορούν την καρδιά της ταξικής αναμέτρησης με την ενιαία επιθετική πολιτική του κεφαλαίου. Την υπεράσπιση της εργατικής τάξης και του βιοτικού της επιπέδου από τη ληστική εκμετάλλευση του κεφαλαίου, τη διεκδίκηση των απωλειών που είχε και κυρίως τη διαμόρφωση των συνθηκών εκείνων που θα ενισχύσουν τη διαπραγματευτική της θέση απέναντι στην καπιταλιστική εργοδοσία.

Με λίγα λόγια, συζητάμε πως θα οργανώσουμε την αντιμετώπισή μας ενιαία, κατά κλάδο, πανελλαδικά.

Είναι ανάγκη, επομένως, να επικεντρώσουμε τη συζήτηση μας σε αυτό ακριβώς το ζήτημα. Πως θα δημιουργήσουμε αυτούς τους όρους που θα μας επιτρέπουν να περάσουμε στην αντιμετώπιση; Χρειάζεται πολύ μεγάλη προσπάθεια και αποφασιστικά βήματα στο βαθμό οργάνωσης των εργαζομένων, στην ενίσχυση της ταξικής γραμμής που προβάλλει και παλεύει στην πράξη το ΠΑΜΕ, τα σωματεία, οι ομοσπονδίες, τα εργατικά κέντρα, οι οργανώσεις που συσπειρώνονται σε αυτή τη γραμμή.

Σε αυτή την προσπάθεια, σε κάθε μέτωπο πάλης, είναι αναγκαίο ενιαία να δουλέψουμε και να δράσουμε με σκοπό:

- Την διαφώτιση, συσπείρωση και κινητοποίηση δυνάμεων.
- Καλή προετοιμασία για κάθε βήμα που θα κάνουμε.
- Να αντιπαλέψουμε με σθένος τις δυσκολίες και να αξιοποιήσουμε δυνατότητες.
- Να βοηθήσουμε να ξεπεραστούν αυταπάτες, λογικές επιζήμιες που οδηγούν στην άποψη «ότι τίποτα δεν αλλάζει», «τίποτα δεν μπορεί να γίνει», ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να ελπίζουν ότι θα ικανοποιηθούν τα συμφέροντα τους στη γραμμή της ταξικής συνεργασίας, στα πλαίσια του συμβιβασμού τους με τους στόχους και τα συμφέροντα του κεφαλαίου ή να περιμένουμε πότε θα έρθει η ανάπτυξη που ευαγγελίζεται η κυβέρνηση.

Για την εργατική τάξη δεν υπάρχει καμία ελπίδα κι όταν ακόμα περάσουμε σε κάποια ανάπτυξη αν δεν οργανώσει τον αγώνα της.

Για αυτό και οι αγώνες μας δε θα έχουν δυναμισμό και προοπτική αν δε συνδέονται με ισχυρή αμφισβήτηση της κυριαρχίας του κεφαλαίου. Είναι εχθρική προς την εργατική τάξη η άποψη που ταυτίζει τις ανάγκες της με τους στόχους του κεφαλαίου για ανταγωνιστικότητα, κερδοφορία, ανάκαμψη κερδών. Δεν αποδεχόμαστε, αμφισβητούμε αυτούς τους στόχους. Δε δεχόμαστε να δουλεύουμε για ένα ξεροκόμματο, όταν εμείς παράγουμε όλο τον πλούτο. Σε τελευταία ανάλυση, εμείς παλεύουμε για ανάπτυξη προς όφελος του λαού και όχι της καπιταλιστικής κερδοφορίας. Στο βαθμό που συνειδητοποιείται αυτή η ανάγκη θα έχουμε και αποτελεσματικούς διεκδικητικούς αγώνες.

Η κυβερνητική πολιτική στο ζήτημα των μισθών, ΣΣΕ, λαϊκού εισοδήματος

Συνάδελφοι,

Το κτύπημα των μισθών και δικαιωμάτων δεν είναι προσωρινό ή τυχαίο γεγονός που υλοποιείται ως αποτέλεσμα της κρίσης.

Η καπιταλιστική κρίση επιτάχυνε την επίθεση που η αφετηρία της βρίσκεται πιο πίσω στην περίοδο της καπιταλιστικής ανάπτυξης.

Η επίθεση συνδέεται με τα συμφέροντα του κεφαλαίου και έχει δρομολογηθεί και συμφωνηθεί από τις αρχές της δεκαετίας του '90 με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και τις μετέπειτα συμφωνίες. Να θυμηθούμε όλοι το βασικό στρατηγικό στόχο της ΕΕ για ευελιξία και κινητικότητα στην αγορά εργασίας που συνδέονται και με επιμέρους στόχους.

Σε αυτή την κατεύθυνση, έβαλαν πλάτη οι εκάστοτε κυβερνήσεις. Διαμόρφωσαν και ψήφισαν ένα ολόκληρο οπλοστάσιο που «έλυσε» τα χέρια του κεφαλαίου για να χτυπήσουν μισθούς και εργασιακές σχέσεις.

Αποκαλυπτικά γι' αυτό είναι τα στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη», σύμφωνα με τα οποία, **το 2015 φτάσαμε στο σημείο να έχουν καταγγεληθεί και να έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους τόσοι εργαζόμενοι, που σε απόλυτο αριθμό ξεπερνούν τον αριθμό των μισθωτών κατά το ίδιο έτος!**

Συγκεκριμένα, το 2015 ο αριθμός των μισθωτών ανήλθε σε 1.673.732 άτομα. Το ίδιο χρονικό διάστημα, οι «αποχωρήσεις» μισθωτών από την εργασία τους - όπως η αστική καταγραφή χαρακτηρίζει τις απολύσεις, τη λήξη συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τις «οικειοθελείς» αποχωρή-

σεις - ανήλθαν σε 1.709.052 άτομα! Ήταν, δηλαδή, σαν να εγκατέλειψε την εργασία του ή να την έχασε τουλάχιστον για μία φορά το σύνολο των μισθωτών της χώρας!

Ακόμα και αν εξαιρέσουμε τις λεγόμενες «οικειοθελείς» αποχωρήσεις, που βεβαίως πολλές φορές υποκρύπτουν απόλυση, και περιοριστούμε στις καταγγελίες συμβάσεων από τον εργοδότη και στη λήξη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ο αριθμός αυτός ξεπερνά το ένα εκατομμύριο (1.004.705 άτομα). **Δηλαδή, στη διάρκεια του χρόνου, το 60% των μισθωτών βίωσε τουλάχιστον μια απόλυση.**

Οι βασικοί πυλώνες αυτού του οπλοστασίου που οδηγούν στη συμπίεση των μισθών προς τα κάτω και ικανοποιούν την στρατηγική του κεφαλαίου είναι:

- ✓ Οι αντεργατικοί νόμοι που ψηφίστηκαν και εφαρμόζονται και ιδιαίτερα το νομικό πλαίσιο που καταργεί τις ΣΣΕ.
- ✓ Η αύξηση της φορολογίας και η μείωση του αφορολόγητου ορίου.
- ✓ Η ανεργία, που αξιοποιείται για να μειώνονται ακόμη παραπέρα οι μισθοί.
- ✓ Το χτύπημα των εργασιακών σχέσεων και του σταθερού ημερήσιου χρόνου εργασίας, η διαμόρφωση και γενίκευση των ελαστικών μορφών, που έχουν άμεση συνέπεια στο πως τελικά διαμορφώνονται μισθοί και μεροκάματα.

Συνάδελφοι

Οι βασικές πλευρές των αντεργατικών μέτρων, που προωθήθηκαν και υλοποιούνται παρά τις αρχικές διακηρύξεις της σημερινής κυβέρνησης για επαναφορά του κατώτερου μισθού, της 13^{ης} και 14^{ης} σύνταξης και μισθών στο δημόσιο, περιλαμβάνουν τα εξής:

- ✓ **Το 2012, με ΠΥΣ της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ – ΝΔ –ΔΗΜΑΡ, μειώθηκε κατά 22% ο κατώτερος μισθός της ΕΓΣΣΕ. Για τους νέους κάτω των 25 ετών η μείωση έφθασε στο 32%.**

Με τον ίδιο νόμο πάγωσαν τα επιδόματα που αφορούσαν τις τριετίες και το πάγωμα θα συνεχιστεί μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω από το 10%.

Σήμερα, το ποσοστό της ανεργίας είναι περίπου στο 26% με ότι αυτό συνεπάγεται για τους μισθούς και τη ζωή της εργατικής τάξης

Με τον ίδιο νόμο και με το ίδιο χρονικό ορίζοντα αναστέλλεται η εφαρμογή διατάξεων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων.

- ✓ Μείωση κατά τρεις μήνες της μετενέργειας κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών συμβάσεων. Μετά την πάροδο του τριμήνου και εφόσον δεν υπογραφεί νέα ισχύουν μόνο οι όροι που αφορούν το βασικό μισθό και τα επιδόματα τριετιών, τέκνων, σπουδών, επικίνδυνης εργασίας, εφόσον αυτά προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έληξαν. Κάθε άλλο επίδομα παύει να ισχύει.
- ✓ Με τους νόμους που ψηφίστηκαν αναστέλλεται η εφαρμογή της υποχρεωτικότητας και της γενίκευσης των ΣΣΕ.

Με βάση αυτή την αρχή, που υπήρχε και καταργήθηκε, υποχρεώνονταν στην εφαρμογή της υπογραφείσας ΣΣΕ αρχικά τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την υπέγραφαν. Μετά την παρέλευση ενός χρονικού διαστήματος η ΣΣΕ ήταν υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες, ανεξάρτητα αν ήταν ή όχι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων.

Σήμερα, ένας εργοδότης αποφεύγει πολύ εύκολα την εφαρμογή μιας σύμβασης ακόμα κι αν υπογραφεί είτε γιατί δεν είναι μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης είτε γιατί αποχωρεί από αυτήν.

- ✓ Με τους νόμους που ψηφίστηκαν δόθηκε η δυνατότητα στους εργοδότες με επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτουν με Ενώσεις Προσώπων και με ατομικές συμβάσεις να ανατρέπονται εργασιακές σχέσεις, με άμεση συνέπεια στο ύψος του μισθού.

Οι Ενώσεις Προσώπων στην ολότητά τους λειτουργούν σαν όργανα της εργοδοσίας. Η δυνατότητα αυτή οδήγησε στην αύξηση της μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας, παρακάμπτοντας όσα προβλέπουν οι κλαδικές ΣΣΕ και διευκολύνοντας την απόκλιση των μισθών προς τα κάτω και μέχρι τα όρια της ΕΓΣΣΕ.

Στην ουσία, με αυτό τον τρόπο καταργήθηκε η αρχή της ευνοϊκότερης ΣΣΕ, μια μεγάλη κατάκτηση του εργατικού κινήματος, ανοίγοντας το δρόμο για σύναψη μικρότερων συμβάσεων σε επίπεδο επιχείρησης ή σε ατομικές συμβάσεις, που δημιουργούσαν ακόμη χειρότερους όρους δουλειάς. Είναι αποκαλυπτικό το στοιχείο που δείχνει ότι από τα τέλη του 2012 μέχρι τα μέσα του 2014 έχουν συναφθεί (κυρίως με ενώσεις προσώπων) 1440 επιχειρησιακές συμβάσεις που στην συντριπτική τους πλειοψηφία προβλέπουν μειώσεις μεταξύ 10% - 40%. Τα τελευταία δύο χρόνια, μετά το «μπουμ» των επιχειρησιακών συμβάσεων που έγινε το 2012 (συνάφθηκαν 976 επιχειρησιακές συμβάσεις), χρονιά υπογραφής της αντεργατικής Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ αρ. 6) για τις συμβάσεις και τους κατώτερους μισθούς, σταδιακά παρατηρείται μια μείωση και των επιχειρησιακών συμβάσεων.

Ειδικοί εκτιμούν ότι η αποκλιμάκωση αυτή δείχνει ότι ένα όλο και πιο μεγάλο μέρος μισθωτών αμείβεται πλέον με τα κατώτερα μισθολογικά όρια (586 και 511 ευρώ μικτά) που καθορίστηκαν μονομερώς από την κυβέρνηση με την ΠΥΣ και ως εκ τούτου, οι εργοδότες αποφεύγουν να υπογράψουν ακόμα και οποιαδήποτε επιχειρησιακή σύμβαση που να προβλέπει αμοιβές και παροχές πάνω από αυτά που προβλέπονται στην κατάπτυστη ΕΓΣΣΕ.

Τα λεγόμενα «προγράμματα αντιμετώπισης της ανεργίας», η μαθητεία και άλλα, συμβάλλουν στη μείωση των μισθών στα κατώτερα επίπεδα.

Η εργοδοσία δεν αποδίδει το σύνολο αυτών των μισθών από τη τσέπη της. Χρηματοδοτείται από τα διάφορα προγράμματα, όπως από τον ΟΑΕΔ και εξασφαλίζει εργαζόμενους που τις κοστίζουν ακόμη λιγότερο και από το αίσχος των 20 ευρώ μεροκάματου που τελικά λαμβάνουν.

Το ύψος του συγκεκριμένου ημερομισθίου διαμορφώνει μισθό μικρότερο και από αυτόν της ΕΓΣΣΕ.

Ορισμένα ακόμη στοιχεία που καταγράφουν τις συνέπειες για τους εργαζόμενους:

- ✓ Γενικεύεται η απλήρωτη εργασία, αφού υπογράφονται ακόμη και συμβάσεις, όπου μέρος του μισθού θα αποδίδεται μέσω κουπονιών σούπερ μάρκετ.
- ✓ Η μείωση των μισθών οδήγησε σε μείωση των υπερωριών, των προσαυξήσεων στις υπερεργασίες. Οδήγησε στην απλήρωτη υπερωρία με τον εργαζόμενο να λαμβάνει αντί αμοιβής, ρεπό που στην πλειοψηφία ούτε αυτά δίνονται.
- ✓ Ταυτόχρονα, αυξήθηκε από δύο μήνες σε ένα χρόνο δουλειάς το δικαίωμα αποζημίωσης λόγω απόλυσης, με αποτέλεσμα οι εργοδότες να αξιοποιούν με τέτοιο τρόπο την υπογραφή συμβάσεων με τους εργαζόμενους ώστε να διασφαλίζουν ότι δεν θα τους δώσουν ποτέ αποζημίωση.

- ✓ Η συρρίκνωση του κατώτερου μισθού μείωσε και το επίδομα ανεργίας που είναι αυτόματα συνδεδεμένο μαζί του. Η μείωση αυτή φτάνει στο 21%!
- ✓ Η αύξηση των φορολογικών συντελεστών, η μείωση του αφορολόγητου ορίου, η αύξηση των έμμεσων φόρων και του ΦΠΑ στο 24%, είναι παράγοντες που μειώνουν μισθούς, το λαϊκό εισόδημα, που περιορίζουν την όποια μικρή δυνατότητα να καλύψουν βασικές ανάγκες.

Η σημερινή κυβέρνηση των ΣΥΡΙΖΑ – ΑΝΕΛ, παίρνοντας τη σκυτάλη από τις προηγούμενες, θέτει σε εφαρμογή όλο το υπάρχον αντεργατικό οπλοστάσιο και το διευρύνει με τη ψήφιση του μνημονίου 3, του συμπληρωματικού μνημονίου που ετοιμάζει και άλλων σχεδιασμών, για νέο χτύπημα στις εργασιακές σχέσεις.

Η κατάσταση που διαμορφώθηκε με την παρέμβαση του κράτους, των νόμων που ψηφίστηκαν αποτυπώνεται ανάγλυφα σε στοιχεία που δημοσιεύτηκαν στον τύπο την περασμένη εβδομάδα και φανερώνουν πως αγιοποιεί το νομοθετικό οπλοστάσιο η μεγαλοεργοδοσία για να επιβάλλει νέους χειρότερους όρους δουλειάς. Να δώσουμε δύο παραδείγματα; Σε επιχειρησιακή σύμβαση προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι θα δουλεύουν 6μερο και θα κάθονται μόνο Κυριακή. Το ανώτατο όριο ημερήσιας εργασίας είναι το 10ωρο με τον περιορισμό ότι οι συνολικές ώρες την εβδομάδα δεν θα ξεπερνούν, κατά μέσο όρο, το 40ωρο. Αν μέσα στο 4μηνο της διευθέτησης του χρόνου εργασίας συμπληρωθεί ο μέσος όρος τότε θα δίνονται στον εργαζόμενο συνεχόμενες μέρες ανάπαυσης. Δηλαδή με αυτή την σύμβαση χειροτερεύουν οι όροι δουλειάς, αυξάνονται οι παράγοντες που φθείρουν την υγείας του εργαζόμενου και η εργοδοσία λέει ότι για τις παραπάνω ώρες δουλειάς δεν θα δίνει άμεσα μαζί με το μισθό το λιγότερο επιπρόσθετη αμοιβή αλλά θα χορηγεί υποκριτικά μόνο άδεια ξεκούρασης μετά από 2-3 μήνες !! Πρόκειται για εξοργιστική κατάσταση που κυριαρχεί σε πολλούς χώρους δουλειάς. Άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα: σε μια σύμβαση η εργοδοσία δείχνει «μεγαλοψυχία» και δηλώνει ότι έχει την πρόθεση κατά την βούλησή της να δίνει ένα φιλοδώρημα στους εργαζομένους πάνω από τα 586 ευρώ. Γιατί όμως το κάνει; Την εξήγηση την δίνει βάζοντας στην σύμβαση τον εξής όρο με τίτλο «αντάλλαγμα παροχής υπηρεσιών- συμφωνία συμψηφισμού» όπου προβλέπεται ότι «στις ανώτερες των νομίμων αποδοχές που ισχύουν ή θα ισχύσουν για τους εργαζόμενους συμψηφίζεται και καταλογίζεται κάθε απαίτηση των εργαζομένων από τις ρητά αναφερόμενες αιτίες, σε εκτέλεση της παρούσας επιχειρησιακής σύμβασης» δηλαδή η εργοδοσία λέει ορθά κοφτά ότι απαγορεύονται οι απαιτήσεις και οι εργαζόμενοι να περιοριστούν σε όσα τους δίνει.

Υπάρχουν πολλά παραδείγματα, όπου υπογράφονται συμβάσεις ή προτείνει η εργοδοσία να υπογραφούν με την εξής τακτική. Η σύμβαση θα είναι ο βασικός μισθός των 586 ευρώ. Για τους παλιούς που αμείβονται με υψηλότερες κατά πολύ από το βασικό μισθό αποδοχές δεν θα μειωθούν οι μισθοί, αλλά θα είναι στην «ελευθεριότητα» του εργοδότη. Αυτό στην ουσία το αιτιολογούν με το πρόσχημα της μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών, καθώς έτσι τους δίνεται η δυνατότητα να μη μειώσουν τους μισθούς. Τέτοια κόλπα χρησιμοποιούν πολλά.

Αυτά τα παραδείγματα είναι ένα μικρό δείγμα που όμως αποκαλύπτουν την βαρβαρότητα που επικρατεί στους χώρους δουλειάς.

Κοντά σε αυτά η πρόσφατη ψήφιση του αντιστασιαστικού νόμου, όχι μόνο στέλνει τις συντάξεις στα «τάρταρα», αλλά ανοίγει δρόμο στην εργοδοσία να επιβάλλει χειρότερους όρους δουλειάς, μισθών και ασφάλισης.

Είναι εξοργιστική και συνάμα αποκαλυπτική η στάση της κυβέρνησης, που λίγο καιρό πριν φλόμωσε τα λαϊκά στρώματα στα ψέματα, για σκίσιμο των μνημονίων, επαναφορά μισθών και συντά-

ξων, που είχαν το θράσος να προσδιορίζουν χρονικά τη σταδιακή αποκατάσταση από τα τέλη του 2015 και μέσα στο 2016.

Αυτό το γεγονός, χρειάζεται να αποτελέσει κριτήριο για τους εργαζόμενους στην κατεύθυνση ότι οι λύσεις που έχουν ανάγκη θα προωθηθούν από το δικό τους αγώνα και όχι από τις εκάστοτε κυβερνήσεις, που παρά τα μεγάλα λόγια κινούνται στην ίδια στρατηγική τροχιά υπηρετήσης των συμφερόντων του κεφαλαίου.

Οι απώλειες των εργαζομένων από την επίθεση κεφαλαίου – κυβέρνησης

Συνάδελφοι,

Την περίοδο της κρίσης, το σύνολο των μισθών μειώθηκε από τα 85 δισεκατομμύρια το 2009 στα 56 δισεκατομμύρια το 2014, δηλαδή κατά 30 δις ευρώ (χωρίς να συνυπολογίζουμε την αύξηση της φορολογίας και συμπεριλαμβάνοντας μισθούς που αφορούν διευθυντικά στελέχη και οι αμοιβές τους δεν μειώθηκαν). Είναι αποκαλυπτικό πως ως ποσοστό του ΑΕΠ, το μερίδιο της εργασίας έπεσε από 61,9% το 2009 στο 53% το 2014.

Σε επίπεδο αγοραστικής δύναμης, ο μέσος ακαθάριστος μισθός στην Ελλάδα, κατά το 2014, φτάνει μόλις το 66% της αντίστοιχης μέσης αγοραστικής δύναμης των 15 πιο προηγμένων χωρών της Ε.Ε, από 82% το 2009 και 78.5% το 2011. η αγοραστική δύναμη έχει υποχωρήσει ακόμα και από τα επίπεδα του 2002 που βρισκόταν στο 75% του Ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Ο μέσος μισθωτός, πριν την φορολογία εισοδήματος του, έχει χάσει το 25% της αγοραστικής του δύναμης των αποδοχών που είχε το 2009, ενώ οι μισθωτοί ως σύνολο έχουν χάσει τα 2/5 της αγοραστικής τους δύναμης. Οι απώλειες στην αγοραστική δύναμη των μισθωτών γίνονται ακόμα μεγαλύτερες αν ληφθεί υπόψη η μεγάλη φορολογική αφαίμαξη των τελευταίων χρόνων. Συνυπολογίζοντας όλους αυτούς τους παράγοντες, μπορούμε να εκτιμήσουμε πως οι συνολικές απώλειες στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων φθάνουν ή και προσεγγίζουν το 50% την περίοδο της κρίσης.

Αναφορικά με τον κατώτατο μισθό, η περικοπή του προωθήθηκε με την Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου του Φλεβάρη του 2012, με την οποία μειώθηκε κατά 22% σε σχέση με αυτόν που προέβλεπε η ΕΓΣΣΕ στις 1/1/2012. Σε απόλυτα νούμερα σημαίνει ότι έπαιρναν ως κατώτερο μισθό 751,39 ευρώ άγαμοι και χωρίς προϋπηρεσία μετά τις μειώσεις έπαιρναν 586 ευρώ μεικτά και όσοι ήταν κάτω από 25χρονών 511 ευρώ μικτά δηλαδή η μείωση για αυτούς ήταν 32%. Η επίθεση στον κατώτατο μισθό είχε σαν αποτέλεσμα οι αποδοχές το 2014 να είναι χαμηλότερες ακόμα και από τα κατώτατα όρια των αρχών της δεκαετίας του 1990.

Αναφορικά με τους κλαδικούς μισθούς και τις απώλειες σε αυτούς, πρέπει να συνυπολογισθεί ως βασική αρνητική αλλαγή στο θεσμό των κλαδικών συμβάσεων ότι η υπογραφή νέων συμβάσεων δεν εξασφαλίζει τις μέχρι σήμερα αποδοχές των εργαζομένων. **Αυτό συμβαίνει γιατί σύμφωνα με το νόμο 4093/12 η διαπραγμάτευση για τους μισθούς μπορεί πλέον να ξεκινήσει ακόμη και από τα 586 ευρώ του κατώτατου μισθού, δίχως δηλαδή να θεωρούνται ως βάση διαπραγμάτευσης οι όροι της ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλλθηκε .** παράλληλα, ακόμη και αν υπογραφεί σύμβαση εντός τριμήνου της μετενέργειας, αν μια επιχείρηση δεν είναι μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης που την έχει υπογράψει, δεν δεσμεύεται για την εφαρμογή της όπως έχουμε αναφέρει . **Πιο απλά αν μια επιχείρηση δεν είναι μέλος εργοδοτικής οργάνωσης**

μπορεί να υπογράψει επιχειρησιακή, ή και ατομικές συμβάσεις, στα εξευτελιστικά επίπεδα του κατώτατου μισθού, αδιαφορώντας για την κλαδική ΣΣΕ.

Οι περισσότερες νέες κλαδικές ΣΣΕ που υπογράφηκαν μετά τη διαμόρφωση του νέου νομοθετικού πλαισίου περιέχουν σημαντικές μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους: στα ξενοδοχεία (-15%) στο εμπόριο (-6.3%), στις τράπεζες (-6%), στις εργοληπτικές και κατασκευαστικές επιχειρήσεις (-18%), στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων (-10%). Οι μειώσεις στο μέσο κλαδικό μισθό όπως καταγράφεται στα στοιχεία του ΙΚΑ κινούνται σε γενικές γραμμές στα ίδια επίπεδα. Στα τρόφιμα ποτά ο μέσος μισθός υποχώρησε κατά 11%, στον επισιτισμό – τουρισμό υποχώρησε κατά 16%, στο λιανικό εμπόριο κατά 9%, στην εκπαίδευση κατά 7,7%, στην υγεία κατά 11%. Οι μειώσεις αυτές των κλαδικών ΣΣΕ γίνονται ακόμη δραστικότερες για εκείνους τους εργαζόμενους που περνούν από πλήρη σε μερική απασχόληση. Και βέβαια πρέπει να συνυπολογισθεί και η μη τήρηση από εργοδότες του κλάδου της όποιας ΣΣΕ έχει υπογραφεί.

Ο ρόλος του κυβερνητικού – εργοδοτικού συνδικαλισμού

Εκτός από τις κυβερνήσεις, σημαντική βοήθεια στην υλοποίηση των αντεργατικών σχεδιασμών έδωσε ο κυβερνητικός – εργοδοτικός συνδικαλισμός.

Η πλειοψηφία στη ΓΣΕΕ σταθερά προωθούσε τη γραμμή του «κοινωνικού εταιρισμού», των «κοινωνικών διαλόγων», την πολιτική του κεφαλαίου που συμπυκνωνόταν στα συνθήματα της ανταγωνιστικότητας, της επιχειρηματικότητας, της επίτευξης των «εθνικών στόχων», που καθόριζε κάθε φορά για λογαριασμό του κεφαλαίου η εκάστοτε κυβέρνηση.

Όντας υπέρμαχη των θέσεων του κεφαλαίου, υπέγραψε σε περίοδο ανάπτυξης ΕΓΣΣΕ που έκανε τη μεγαλοεργοδοσία να τρίβει τα χέρια της. Είναι γνωστές οι περιφημες αυξήσεις των 30 και 77 λεπτών, που εκτός των άλλων, δημιουργούσαν ασφυκτικούς όρους και ήταν η βάση των διαπραγματεύσεων για τις κλαδικές συμβάσεις που ακολουθούσαν.

Ο ρόλος της πλειοψηφίας της ΓΣΕΕ δεν περιορίστηκε μόνο στο ζήτημα της υπογραφής ΕΓΣΣΕ. Η συμμετοχή τους στους «κοινωνικούς διάλογους» έδωσε επιπλέον όπλα στην μεγαλοεργοδοσία για την ανατροπή θεμελιωμένων δικαιωμάτων στις εργασιακές σχέσεις.

Η στάση της αθώνει και συμπληρώνει το αντεργατικό παζλ για την εξάπλωση των ελαστικών μορφών απασχόλησης, τις περικοπές που δικαιολογούνταν ως «μη μισθολογικό κόστος».

Έχουν μεγάλη ευθύνη για τη συμβολή τους στην ενίσχυση της κυβερνητικής επιχειρηματολογίας και της θεωρίας των ισοδύναμων μέτρων ως αντιστάθμισμα στα αντιλαϊκά μέτρα. Ισοδύναμα μέτρα που ήταν το ίδιο αντιλαϊκά.

Η πολεμική της απέναντι στο ΠΑΜΕ, τα εργατικά συνδικάτα και τις ομοσπονδίες, για μαξιμαλιστικά αιτήματα και πλαίσιο πάλης που δε συμβαδίζει με τις αντοχές της καπιταλιστικής οικονομίας, στην πράξη λειτούργησαν ως μοχλός πίεσης στους εργαζόμενους για να ρίξουν τον πήχη των απαιτήσεών τους. Έφτασε σε σημείο να επικυρώσει με την υπογραφή της τα 586 ευρώ που νομοθέτησε η προηγούμενη κυβέρνηση, την διάκριση εις βάρος των νέων κάτω των 25 χρονών με τα 511 ευρώ με την φθηνή δικαιολογία ότι το έκανε για να σωθεί ο θεσμός των συμβάσεων και το επίδομα γάμου!

Η πλειοψηφία της ΓΣΕΕ, ακόμη και σήμερα, επιβεβαιώνει ότι είναι στην απέναντι πλευρά, ενάντια στα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η στάση της στο περσινό δημοψήφισμα, η σταθερή προσήλωση στον καπιταλιστικό μονόδρομο, δεν αμφισβητείται. Εκείνο που προτάσσει είναι η καλύτερη διαχείριση που δήθεν θα εξανθρωπίσει τον καπιταλισμό.

Αλλά και όσοι σήμερα στέκονται στο πλευρό της κυβέρνησης και διαμορφώνουν το νέο κυβερνητικό συνδικαλισμό οδηγούν με τη ταχτική και το ρόλο τους στην ενσωμάτωση των εργαζομένων στη γραμμή του κεφαλαίου, καλλιεργώντας αυταπάτες και ψεύτικες προσδοκίες.

Είναι εξόφθαλμο, ότι όλοι αυτοί με νέο κυβερνητικό κουστούμι αναπαράγουν ξοφλημένες από την ίδια τη ζωή θεωρίες και επιχειρήματα που συγκλίνουν στην άποψη ότι χωρίς σύγκρουση με τα μονοπώλια το σύστημα του κεφαλαίου, αλλά με κοινωνικό διάλογο θα βελτιωθεί σιγά – σιγά, αργά – αργά η ζωή των εργαζομένων.

Η ανασύνταξη του εργατικού κινήματος, βασικός όρος για την αποτελεσματικότητα του αγώνα και την υπεράσπιση της ζωής των εργαζομένων

Συνάδελφοι και συναδέλφισσες,

Η οργάνωση της πάλης για την κάλυψη των απωλειών σε μισθούς και μεροκάματα, για ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο και ειδικά η επαναφορά του καθεστώτος των ΣΣΕ παραμένει στην προμετωπίδα του αγώνα μας, γιατί συνδέεται με όλους τους όρους ζωής και δουλειάς των εργαζομένων, γιατί επιδρά στο σήμερα και το αύριο. Συνδέεται με διάφορες κοινωνικές παροχές, επιδόματα ανεργίας, ασθένειας, τις συντάξεις.

Από αυτή την άποψη, είναι επείγουσα ανάγκη η οργάνωση της πάλης. Η αποτελεσματικότητα του αγώνα θα κριθεί στο βαθμό που θα γίνονται βήματα στην αντιμετώπιση των αρνητικών φαινομένων που έχουμε στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Πάνω στους αγώνες σε οξυμένα προβλήματα είναι ανάγκη να μετρήσουμε αποτελέσματα, που συνδέονται με την ανασύνταξη του κινήματος.

Σε αυτή την κατεύθυνση, χρειάζεται συγκεκριμένο σχέδιο σε κλαδικό επίπεδο, με ιεράρχηση χώρων που θα συζητήσουμε αναλυτικά με τους εργαζόμενους για το τι χρειάζεται να γίνει, που και πως θα δώσουμε μάχη με την εργοδοσία.

Στη μάχη αυτή θα ρίξουμε όσες εφεδρείες έχουμε, θα αξιοποιήσουμε δυνατότητες και τις κατάλληλες μορφές πάλης που θα ανεβάζουν την πίεση, τη διεκδίκηση απέναντι στην μεγαλοεργοδοσία και θα διαπαιδαγωγούν τους εργαζόμενους σε μαχητική στάση απέναντι στα συμφέροντα του κεφαλαίου.

Στην κατεύθυνση αυτή είναι ανάγκη να έχουμε πλήρη συνείδηση των συνθηκών που έχουν διαμορφωθεί. Συνθήκες έντονα αρνητικές, με πολλά προβλήματα και εμπόδια με τα οποία οφείλουμε να αναμετρηθούμε.

Έχουμε να αναμετρηθούμε:

- ✓ Με τις συνέπειες της κρίσης που συνεχίζεται, καθώς και το ψηλό ποσοστό ανεργίας και την πίεση που ασκούν στις γραμμές της εργατικής τάξης.
- ✓ Την επιθετικότητα της εργοδοσίας που στο όνομα της ανάπτυξης εντείνει την αδιαλλαξία της.
- ✓ Το αντεργατικό, αντιλαϊκό οπλοστάσιο με το οποίο έχει θωρακιστεί η εργοδοσία.

- ✓ Την υποχώρηση του κινήματος, το χαμηλό βαθμό οργάνωσης της εργατικής τάξης στους τόπους δουλειάς και το προδοτικό ρόλο των ανθρώπων της εργοδοσίας στο συνδικαλιστικό κίνημα, τον κατακερματισμό του συνδικαλιστικού κινήματος.
- ✓ Το κλίμα ηττοπάθειας, συμβιβασμού και μείωσης της απαιτητικότητας που έχει απλωθεί σε πλατιές μάζες της εργατικής τάξης.
- ✓ Την παραπλανητική προπαγάνδα της κυβέρνησης και των άλλων κομμάτων που παγιδεύουν τους εργαζόμενους σε αυταπάτες και ψεύτικες ελπίδες.

Είναι παράγοντες που δεν έχουμε περιθώρια να υποτιμήσουμε, αλλά να τους υπολογίζουμε ώστε να σχεδιάζουμε σε κάθε βήμα τους την ανατροπή τους.

Οφείλουμε, κατά συνέπεια, να συζητήσουμε πως θα εξουδετερώσουμε αυτά τα εμπόδια, όπως επίσης να δούμε καλύτερα τα όπλα που διαθέτουμε και πως θα ενισχύσουμε ακόμα καλύτερα το οπλοστάσιό μας.

- ✓ Ισχυρό όπλο είναι η ενότητα της εργατικής τάξης απέναντι στην εργοδοσία, στους μονοπωλιακούς ομίλους, σε κάθε εργοστάσιο, χώρο δουλειάς, σε κάθε κλάδο.

Είναι στόχος προς κατάκτηση και ταυτόχρονα όρος για νικηφόρους αγώνες. Μέτωπο με πολλές απαιτήσεις. Στο βαθμό που γίνονται βήματα σε αυτή την κατεύθυνση θα δημιουργούνται και καλύτερες προϋποθέσεις. Απαιτείται πολύ εξειδικευμένη δουλειά με σχέδιο σε κάθε κλάδο, σε κάθε τόπο δουλειάς και ταυτόχρονα υπολογισμός και σχέδιο για την αντιμετώπιση όλων εκείνων των παραγόντων και δυνάμεων που εμποδίζουν την ενότητα των γραμμών της εργατικής τάξης.

- ✓ Επιθετική και καλά οργανωμένη διαφώτιση, με εύστοχη και εξειδικευμένη επιχειρηματολογία.
- ✓ Συμμετοχή των εργαζομένων σε κάθε βήμα οργάνωσης του αγώνα που είναι ανάγκη να ανεβαίνει διαρκώς από κλάδο σε κλάδο, από εργοστάσιο, επιχείρηση. Είναι απαραίτητη, δηλαδή, η ουσιαστική βελτίωση της λειτουργίας των Συνδικάτων.
- ✓ Απαιτείται η μεγαλύτερη δυνατή συσπείρωση δυνάμεων κατά κλάδο και ένταξη σε αυτό τον αγώνα όσο γίνεται περισσότερων Σωματείων.
- ✓ Απαιτείται συντονισμένη και καλή οργάνωση αυτού του αγώνα, γιατί δεν μπορεί να επιτευχθούν οι στόχοι που θέτουμε αν δεν ανοίγουν ταυτόχρονα μέτωπα σε περισσότερους κλάδους, σε περισσότερα εργοστάσια κι επιχειρήσεις.
- ✓ Απαιτείται, ταυτόχρονα, και πολιτική συμμαχιών και συσπείρωση. Το κύριο μέτωπο είναι τα μονοπώλια, οι μονοπωλιακοί όμιλοι.
- ✓ Στο βαθμό που αντιμετωπίζουμε ενιαία αυτά τα καθήκοντα θα δημιουργούμε και τους καλύτερους όρους για νικηφόρους αγώνες και ταυτόχρονα θα προωθείται η ανασύνταξη του κινήματος.

Πλαίσιο διεκδικήσεων

Με κριτήριο τις ανάγκες των εργατικών και λαϊκών οικογενειών για μια αξιοπρεπή ζωή, είχαμε παλιότερα υπολογίσει ως ελάχιστη βάση τα 1.400 ευρώ. Έχει αξία αυτή η υπογράμμιση, γιατί δείχνει το πλήγμα που έχει δεχθεί σήμερα το εργατικό εισόδημα, αλλά και την προοπτική που έχουμε καθήκον να χαράξουμε στις διεκδικήσεις μας.

Πρώτο και βασικό μέτωπο είναι η αποκατάσταση των κατώτερων μισθών και μεροκάματων. Με βάση τα σημερινά δεδομένα, στη γραμμή της κάλυψης των απωλειών, απαιτούμε και παλεύουμε για κατώτατο μισθό στα 751 ευρώ για όλους, μέσα από Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση, ως αφετηρία. Να καταργηθεί η διάκριση για τους νέους.

Το αίτημα αυτό χρειάζεται να γίνει καθολικό όλης της εργατικής τάξης, όλων των κλάδων, όλων των Σωματείων.

Η πάλη για την κατάκτησή του είναι κριτήριο για τη στάση κάθε Συνδικάτου και συνδικαλιστικής παράταξης αν είναι με το μέρος των εργατών ή της εργοδοσίας.

Δεύτερο μέτωπο είναι η κατάργηση όλου του αντεργατικού πλαισίου για τις ΣΣΕ. Είναι βασική διεκδίκηση απέναντι στην κυβέρνηση, αλλά και την εργοδοσία. Η πάλη αυτή θα συνδυάζεται με τη διεκδίκηση αυξήσεων στους κλαδικούς μισθούς. Κάθε κλάδος εδώ είναι ανάγκη να επεξεργαστεί συγκεκριμένο πλαίσιο, να υπολογίσει τις απώλειες που είχε από το 2009 και να προσδιορίσει τις διεκδικήσεις του, με κριτήριο την κλαδική σύμβαση του 2009.

Ενιαίο καθήκον είναι η αποκατάσταση του νομικού πλαισίου των ΣΣΕ. Όπως, καθολική ισχύς και υποχρεωτικότητα των ΣΣΕ που δεσμεύει όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα αν είναι μέλη ή όχι σε εργοδοτικές οργανώσεις, καθολική ισχύ της ευνοϊκότερης σύμβασης που υπάρχει στον κλάδο με κατάργηση της δυνατότητας να υπογράφονται επιχειρησιακές με μικρότερους μισθούς και εργασιακούς όρους από αυτές που προβλέπει η κλαδική σύμβαση, εφαρμογή της μετενέργειας της ΣΣΕ μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ και κατάργηση του νόμου που αφορά των ΟΜΕΔ και τις ενώσεις προσώπων

Προτείνουμε να υπογραφεί κείμενο από όσο γίνεται περισσότερα Σωματεία και να κατατεθεί ως πρόταση νόμου στη Βουλή και σε όλα τα κόμματα εκτός της φασιστικής εγκληματικής οργάνωσης της Χρυσής Αυγής.

Επιπλέον διεκδικούμε:

Επαναφορά όλων των οικογενειακών, κλαδικών και άλλων επιδομάτων

Υπολογισμό της αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης (που πρέπει να δικαιολογείται και να περιορίζεται η πραγματοποίησή τους με πολύ αυστηρές προϋποθέσεις και σε εξαιρετικές περιπτώσεις, π.χ. αποκατάστασης ζημιών που δημιουργούν κινδύνους), με βάση τον κλαδικό μισθό και τις προσαυξήσεις που ίσχυαν πριν την ψήφιση των αντεργατικών νόμων. Σε αυτή την περίπτωση επιπλέον και άμεσα να χορηγείται άδεια ανάπαυσης (με χρονικό όριο την εβδομάδας που πραγματοποιήθηκαν οι υπερωρίες) και τέτοια που θα εξασφαλίζει την πενήνήμερη εργασία στην εβδομάδα και το σταθερό ημερήσιο χρόνο δουλειάς, δηλαδή το 8ωρο ή το 7ωρο για ορισμένους κλάδους.

Κατάργηση των προεδρικών διαταγμάτων που ισοπέδωσαν τις αποζημιώσεις.

Κατάργηση όλων των ρυθμίσεων που προβλέπουν αύξηση του ορίου των απολύσεων.

Κατάργηση κάθε ελαστικής μορφής εργασίας. Μόνιμη, σταθερή δουλειά με πλήρη μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα, 7ωρο – 5νθημερο – 35ωρο. Στην προοπτική των αγώνων μας πρέπει να μπει ως σταθερός στόχος η παραπέρα μείωση του εργάσιμου χρόνου, υπολογίζοντας την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και μια σειρά άλλους παράγοντες. Με το θέμα αυτό θα ασχοληθούμε πιο ειδικά σε επόμενες συναντήσεις μας.

Ορισμένα αποκαλυπτικά στοιχεία

Οι βασικές πλευρές των αντεργατικών μέτρων, που προωθήθηκαν και υλοποιούνται παρά τις αρχικές διακηρύξεις της σημερινής κυβέρνησης για επαναφορά του κατώτερου μισθού, της 13ης και 14ης σύνταξης και μισθών στο δημόσιο, περιλαμβάνουν τα εξής:

- Το 2012, με ΠΥΣ της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ - ΝΔ - ΔΗΜΑΡ, μειώθηκε κατά 22% ο κατώτερος μισθός της ΕΓΣΣΕ. Για τους νέους κάτω των 25 ετών η μείωση έφθασε στο 32%.

Με τον ίδιο νόμο πάγωσαν τα επιδόματα που αφορούσαν τις τριετίες και το πάγωμα θα συνεχιστεί μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω από το 10%.

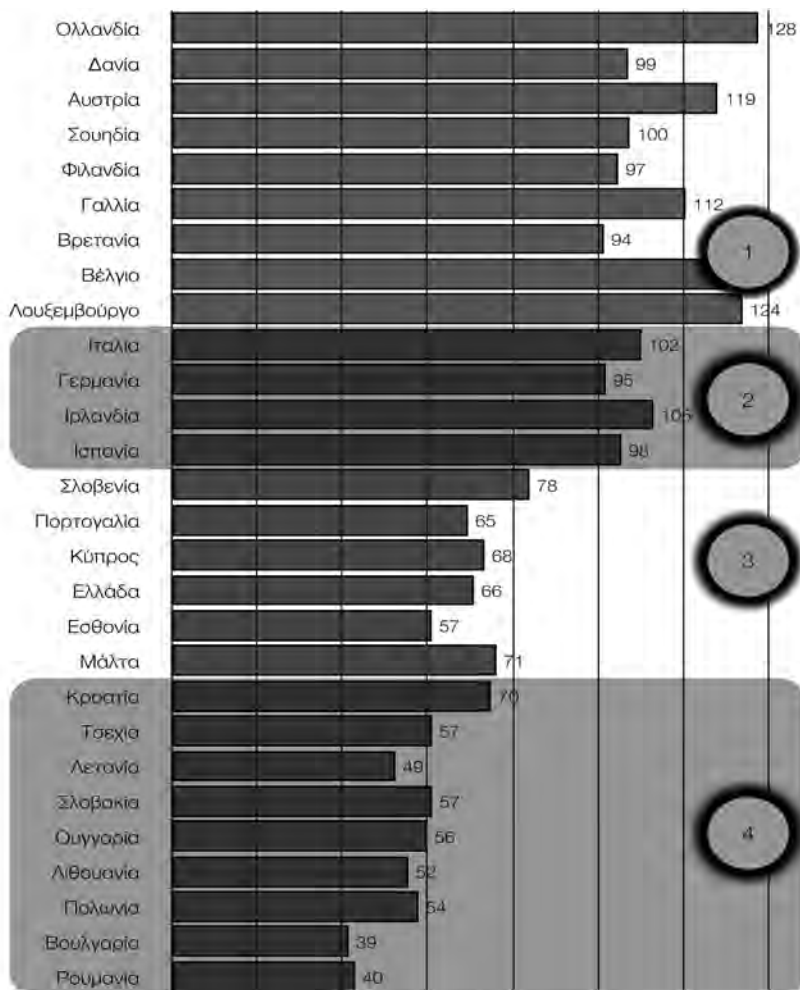
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ					
	2015	2015	2016	2016	
	ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑ- ΦΟΥΝ ΣΩΜΑΤΕΙΑ	ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΟΓΡΑ- ΦΟΥΝ ΣΩΜΑΤΕΙΑ	
					ΣΥΝΟΛΟ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	3	2	1	2	8
ΕΜΠΟΡΙΟ	8	9	5	4	25
ΕΝΕΡΓΕΙΑ	3	9	1	7	20
ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΣ	54	4	25	20	103
ΙΔ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	1	2			3
ΙΔ. ΥΓΕΙΑ	1	5		3	9
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	6	9	7	6	28
ΜΕΤΑΛΛΟ	3	15		9	27
ΤΡΟΦΙΜΑ	10	10	5	13	38
ΤΥΠΟΣ ΧΑΡΤΙ	2	5	1	1	9
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ		4		1	5
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΙΔ. ΥΠΑΛ.	5	14	2	10	31
ΦΑΡΜΑΚΟ	2	1	1	1	5
ΥΔΡΕΥΣΗ		5		2	7
Χ. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	4	4	4	5	17
ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟ	2	9	1	5	17
ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΕΣ		1			1
ΛΙΜΑΝΙΑ		11		5	16
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ		3	2	2	7
ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ		1		1	2
ΛΟΓΙΣΤΕΣ					

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ - ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ											
	2012	2012	2013	2013	2014	2014	2015	2015	2016	2016	
	ΕΝΩ- ΣΕΙΣ ΠΡΟΣ.	ΕΠΙΧ/ ΚΕΣ ΑΠΟ ΣΩΜΑ- ΤΕΙΑ	ΕΝΩ- ΣΕΙΣ ΠΡΟΣ.	ΕΠΙΧ/ ΚΕΣ ΑΠΟ ΣΩΜΑ- ΤΕΙΑ	ΕΝΩ- ΣΕΙΣ ΠΡΟΣ.	ΕΠΙΧ/ ΚΕΣ ΑΠΟ ΣΩΜΑ- ΤΕΙΑ	ΕΝΩ- ΣΕΙΣ ΠΡΟΣ.	ΕΠΙΧ/ ΚΕΣ ΑΠΟ ΣΩΜΑ- ΤΕΙΑ	ΕΝΩ- ΣΕΙΣ ΠΡΟΣ.	ΕΠΙΧ/ ΚΕΣ ΑΠΟ ΣΩΜΑ- ΤΕΙΑ	
											ΣΥΝΟΛΟ
ΒΙΟΜΗΧΑ- ΝΙΑ	20	5	6	11	3	3	3	2	1	2	56
ΕΜΠΟΡΙΟ	115	3	41	6	20	3	8	9	5	4	214
ΕΝΕΡΓΕΙΑ	6	3	1	9	5	11	3	9	1	7	55
ΕΠΙΣΤΙΤ- ΣΜΟΣ	129	5	67	6	43	13	54	4	25	20	366
ΙΔ. ΕΚΠΑΙ- ΔΕΥΣΗ	1	6	1	1	1	2	1	2			15
ΙΔ. ΥΓΕΙΑ	21	3	5	6	4	4	1	5		3	52
ΚΑΤΑΣΚΕΥ- ΕΣ	43	2	18	4	12	8	6	9	7	6	115
ΜΕΤΑΛΛΟ	26	97	8	16	5	12	3	15		9	191
ΤΡΟΦΙΜΑ	49	11	26	24	12	22	10	10	5	13	182
ΤΥΠΟΣ ΧΑΡΤΙ	15	6	10	4	2	8	2	5	1	1	54
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙ- ΝΩΝΙΕΣ	2	1		4		2		4		1	14
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΙΔ. ΥΠΑΛ.	26	3	12	17	14	11	5	14	2	10	114
ΦΑΡΜΑΚΟ	12	1	4	4	8	1	2	1	1	1	35
ΥΔΡΕΥΣΗ		6		4		7		5		2	24
Χ. ΒΙΟΜΗ- ΧΑΝΙΑ	4		3	7	5	4	4	4	4	5	40
ΧΡΗΜΑΤΟ- ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ	1	23	3	9	1	16	2	9	1	5	70
ΚΑΛΛΙΤΕ- ΧΝΕΣ		2		1				1			4
ΛΙΜΑΝΙΑ		1		12		3		11		5	32
ΜΕΤΑΦΟ- ΡΕΣ	8	3	2	4	2	8		3	2	2	34
ΤΑΧΥΔΡΟ- ΜΕΙΑ						2		1		1	4
ΛΟΓΙΣΤΕΣ	9		1								10

Την περίοδο της κρίσης, το σύνολο των μισθών μειώθηκε από τα 85 δισεκατομμύρια το 2009 στα 56 δισεκατομμύρια το 2014, δηλαδή κατά 30 δις ευρώ (χωρίς να συνυπολογίζουμε την αύξηση της φορολογίας και συμπεριλαμβάνοντας μισθούς που αφορούν διευθυντικά στελέχη και οι αμοιβές τους δεν μειώθηκαν).

Είναι αποκαλυπτικό πως ως ποσοστό του ΑΕΠ, το μερίδιο της εργασίας έπεσε από 61,9% το 2009 στο 53% το 2014.

Αγοραστική δύναμη μέσων ετήσιων αποδοχών, σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης, ΕΕ-15=100 (2014)

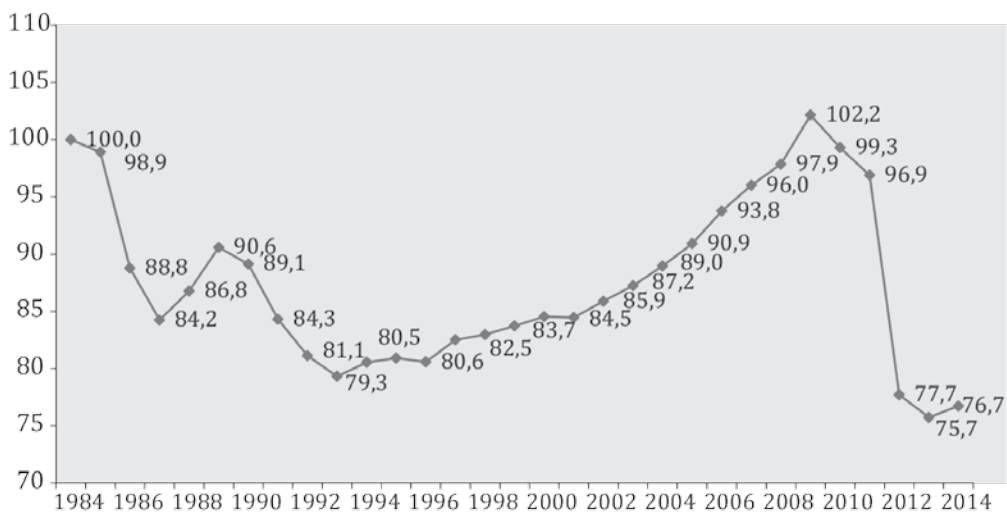


Ο μέσος μισθωτός, πριν την φορολογία εισοδήματος του, έχει χάσει το 25% της αγοραστικής του δύναμης των αποδοχών που είχε το 2009, ενώ οι μισθωτοί ως σύνολο έχουν χάσει τα 2/5 της αγοραστικής τους δύναμης.

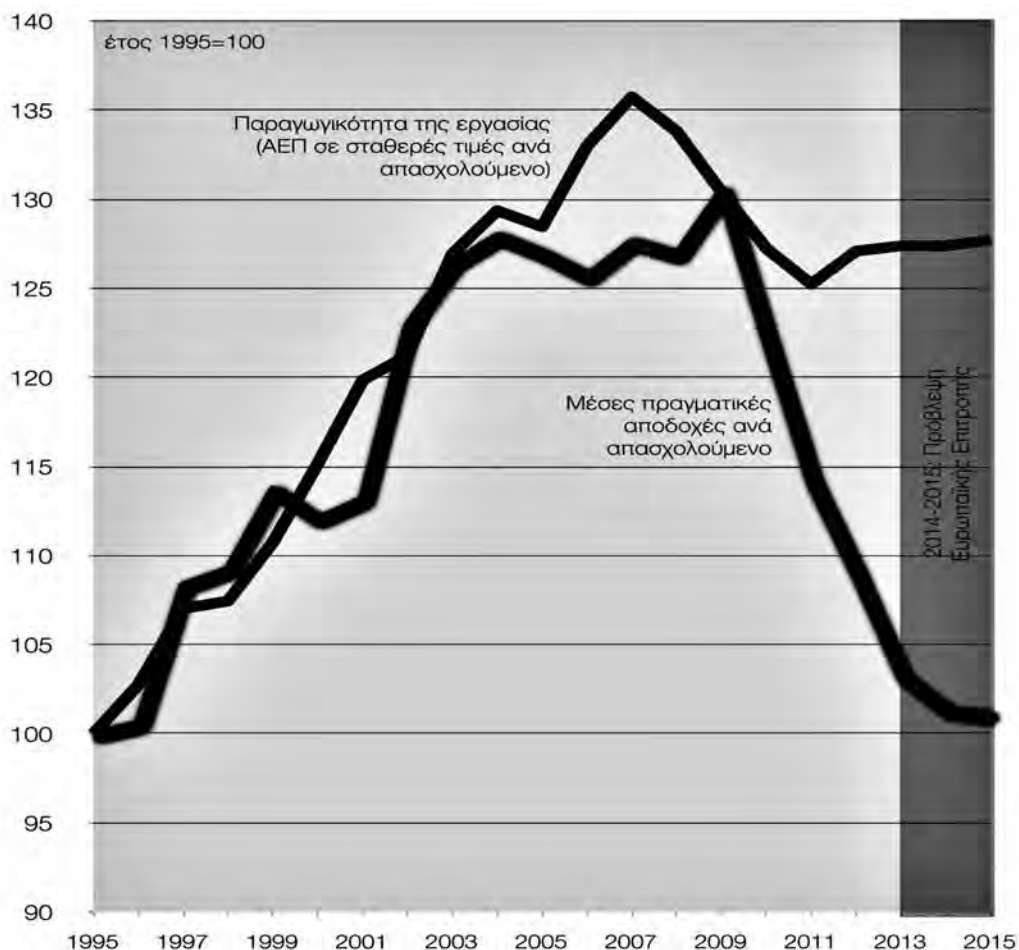
Οι απώλειες στην αγοραστική δύναμη των μισθωτών γίνονται ακόμα μεγαλύτερες αν ληφθεί υπόψη η μεγάλη φορολογική αφαίμαξη των τελευταίων χρόνων.

Συνυπολογίζοντας όλους αυτούς τους παράγοντες, μπορούμε να εκτιμήσουμε πως οι συνολικές απώλειες στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων φθάνουν ή και προσεγγίζουν το 50% την περίοδο της κρίσης.

Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα



Πραγματικές αμοιβές ανά απασχολούμενο και παραγωγικότητα, σε σταθερές τιμές, (1995-2013 και πρόβλεψη 2014-2015)



Στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων (-10%)

Ομιλία του Μετίν Εμπετούρκ, Προέδρου της Ομοσπονδίας Εμπορίου-Υπηρεσιών *Sosyal İş* Τουρκίας για την Απεργία στα Λερόυ Μερλίν

Αγαπητοί Συνάδελφοι χαιρετίζω τη σημερινή εκδήλωση εκ μέρους του συνδικάτου μου και είμαι πολύ χαρούμενος που βρίσκομαι μαζί σας.

Με απόφαση του συνδικάτου μας Sosyal-İş στις 18 Σεπτεμβρίου 2013 ξεκίνησε η διαδικασία απεργίας στο Leroy Merlin που ήταν η πρώτη φορά στην ιστορία της Τουρκίας που πραγματοποιήθηκε απεργία σε εμπορικό κέντρο κράτησε 16 μέρες και είμαστε περήφανοι που στο τέλος αυτού του αγώνα υπογράψαμε μια ικανοποιητική συλλογική σύμβαση.



Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Συντονίσαμε την οργάνωση στα 2 καταστήματα Leroy Merlin. Η διαδικασία της οργάνωσης ξεκίνησε το 2011. Στο Leroy Merlin εργάζονταν πάνω από 350 άτομα, το ένα κατάστημα βρισκόταν μέσα σε εμπορικό κέντρο και για μας είχε μια ιδιαίτερη σημασία διότι είχαμε δυσκολίες από πρακτικής πλευράς για την οργάνωση. Υπήρχαν δύο καταστήματα Leroy Merlin στην Άγκυρα και στην Προύσα και μια Κεντρική μονάδα προμηθειών στην Κωνσταντινούπολη. Οι πρώτες επαφές έγιναν στο κατάστημα της Προύσας.

Στην αρχή φτιάξαμε μια επιτροπή έρευνας από μελή μας που δούλευαν σε άλλες επιχειρήσεις στην Προύσα, πραγματοποιήσαμε συσκέψεις έξω από το κατάστημα, έγιναν συναντήσεις άτομο το άτομο. Αυτή η διαδικασία μας βοήθησε να μας εμπιστευτούν οι εργαζόμενοι και να ενισχύσουν την σχέση μας με αυτούς.

Η δουλειά γινόταν με υπευθυνότητα και σοβαρότητα για να έχουμε μια πλήρη εικόνα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο χώρο, έτσι ώστε να έχουμε όλα τα εργαλεία για το πώς να κινηθούμε. Πράγματι μετά από λίγο καιρό, τον Ιούνιο του 2012, άρχισαν να έρχονται σιγά σιγά οι πρώτες εγγραφές.

Στη συνέχεια ήρθαμε σε επαφή με κάποιους εργαζόμενους στο κατάστημα της Άγκυρας και εκεί καταφέραμε μέσα στον Ιούλιο του 2012 να γραφτούν σιγά σιγά κάποιοι εργαζόμενοι στο σωματείο.

Όλη αυτή η δουλειά έγινε βήμα βήμα, άτομο με άτομο με μυστικό τρόπο από την επιτροπή που είχαμε φτιάξει. Όταν έφτασε η οργάνωση της δουλειάς σε μία ωριμότητα τότε άρχισε η επίθεση από τους εργοδότες: να εμποδίζουν τη δράση του σωματείου μέσα στο χώρο. Απολύσανε σε πρώτη φάση δύο εργαζόμενους και αργότερα αλλά δύο άτομα.

Απαντήσαμε αμέσως στις απολύσεις, δώσαμε μάχη και νομικά, αλλά και με καθημερινή δράση μπροστά στα καταστήματα, ενημερώνοντας τους εργαζόμενους για τις εξελίξεις που τους περιμένουν. Το κεντρικό μας σύνθημα ήταν «το συνδικάτο είναι δικαίωμα, με το συνδικάτο έχεις δύναμη». Ταυτόχρονα ενημερώσαμε το κοινό για τον αγώνα των εργαζομένων στο Leroy Merlin, ότι η επίθεση στο συνδικαλισμό είναι άδικη και παράνομη.

Αργότερα, που είχαμε πλέον μελή μέσα στα καταστήματα, έπρεπε να δούμε τη διαχείριση της οργάνωσης ακόμα καλύτερα. Για αυτό φτιάξαμε μια καινούρια επιτροπή στην οποία συμμετείχε η διοίκηση του συνδικάτου, οι εκπρόσωποι παραρτημάτων του συνδικάτου μας και βέβαια με τους ίδιους τους εργαζόμενους που δούλευαν στα καταστήματα σε Προύσα και Άγκυρα.

Με υπομονή και επιμονή, καταφέραμε μετά από περίπου δυο χρόνια, τον Ιανουάριο του 2013, και κάναμε αίτηση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για να εξουσιοδοτηθούμε να κάνουμε συλλογικές διαπραγματεύσεις και το Φεβρουάριο μήνα ξεκινήσαμε διαπραγματεύσεις για συλλογική σύμβαση.

Λόγω της αποτυχίας μιας συμφωνίας εντός της νόμιμης προθεσμίας για συλλογικές διαπραγματεύσεις, το συνδικάτο μας κήρυξε απεργία. Ήταν η πρώτη απεργία που πραγματοποιήθηκε σε εμπορικά κέντρα. Μετά από 16 μέρες αγώνα υπογράψαμε συλλογική σύμβαση εργασίας για την πρώτη περίοδο (εξάμηνο). Το Leroy Merlin ανήκει στο όμιλο Adeo Maya που δραστηριοποιείται διεθνώς και τον Μάιο 2014 σταμάτησε τις δραστηριότητές του στην Τουρκία.

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΟ LEROY MERLIN

Η απεργία άρχισε στις 3 Οκτωβρίου 2013. Για τις περισσότερες από δύο εβδομάδες που διήρκεσε, υπήρχε ενθουσιασμός και αποφασιστικότητα από όλα τα κοινωνικά στρώματα, από βουλευτές, συνδικάτα, από τους πελάτες του εμπορικού κέντρου, από τα φόρουμ της πλατείας Taksim, τα πολιτικά κόμματα, τις δημοκρατικές μαζικές οργανώσεις και βέβαια μια πολύ μεγάλη υποστήριξη και αλληλεγγύη από τη διεθνή σκηνή.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Λόγω της αποτυχίας μιας συμφωνίας εντός της νόμιμης προθεσμίας για συλλογικές διαπραγματεύσεις, το συνδικάτο μας κήρυξε απεργία. Με την παρουσία των εργαζομένων και τα κοινωνικά στρώματα στις 18 Σεπτεμβρίου 2013 ανακοινώσαμε την απόφαση μας για την απεργία. Η ανακοίνωση έγινε ταυτόχρονα και στην Προύσα και στην Άγκυρα δηλώνοντας ότι εάν δεν δεχτούν τις διεκδικήσεις μας θα είμαστε σε απεργία

ΞΕΚΙΝΑ Η ΑΠΕΡΓΙΑ! ..

Την πρώτη ημέρα της απεργίας, στις 3 Οκτωβρίου, στις 12:30 διαβάστηκε το δελτίο τύπου μπροστά στα καταστήματα Leroy Merlin της Άγκυρας και της Προύσας προκειμένου να διαφωτιστεί το κοινό για της τελευταίες εξελίξεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Δηλώσαμε ότι εμείς δεν δεχόμαστε της απαράδεκτες προτάσεις και απαιτήσεις του εργοδότη Leroy Merlin.

Η πρώτη μέρα της απεργίας, ήταν σκηνή έντονης υποστήριξης και αλληλεγγύης. Με παρουσία Βουλευτών, μελών από διάφορα συνδικάτα και ομοσπονδίες DISK και Turk-iz, τα πολιτικά κόμματα και τις δημοκρατικές μαζικές οργανώσεις ανέβασαν τον απεργιακό αγώνα. Επιπλέον, διαβάστηκαν μηνύματα αλληλεγγύης από οργανώσεις του εξωτερικού.

ΔΙΑΝΟΜΗ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΓΛΕΝΤΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Η 3η μέρα της απεργίας ξεκίνησε με ενθουσιασμό. Έγινε μαζική εξόρμηση σε καταστήματα σε

Άγκυρα και Κωνσταντινούπολη για να ενημερώσουμε άλλη μια φορά το κοινό σχετικά με τη διαδικασία. Με τον τίτλο «Η υποστήριξή σας είναι το μέλλον μας. Είμαστε σε απεργία για τα δικαιώματά μας», το κοινό ανταποκρίθηκε με μεγάλο ενδιαφέρον. Την 4η μέρα της απεργίας, πραγματοποιήθηκε ένα μεγάλο γλέντι αλληλεγγύης για τους απεργούς, το οποίο κατακλύστηκε από επισκέπτες.

Αυξάνεται η διεθνής στήριξη

Την 6η ημέρα της απεργίας μας, συναντήθηκε αντιπροσωπεία από συνδικάτα της Γαλλίας με τους απεργούς στην Προύσα. Από την άλλη πλευρά, μια από τα μεγαλύτερες οργανώσεις από την Ελλάδα, το Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ) έστειλε μήνυμα υποστήριξης και αλληλεγγύης.

8. ΗΜΕΡΑ ΣΤΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥΠΟΛΗ

Συμπληρώνοντας την πρώτη εβδομάδα της απεργίας, στα κεντρικά της Leroy Merlin στην Κωνσταντινούπολη κάναμε περιφρούρηση στην μπροστινή είσοδο, όπου εκεί διαβάσαμε και το δελτίο τύπου

Το Δελτίο Τύπου έλεγε: «Καλέσαμε άλλη μια φορά τους εργοδότες Leroy Merlin να δεχτούν τα δίκαια αιτήματα των εργαζομένων και να ξεκινήσουν ξανά οι διαπραγματεύσεις για μια συμφωνία. Θα σας ενημερώνουμε πάντα για όλες τις δράσεις μας.»

Στα κεντρικά γραφεία, η εταιρεία είχε αφαιρέσει την πινακίδα Leroy Merlin για να μην εμφανίζεται στη φωτογραφίες.

ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΠΝΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΑΤΕΙΑ ΤΑΚΣΙΜ

Τα μέλη μας μετέφεραν την έμπνευση από τα γεγονότα της πλατείας Τακσίμ στον απεργιακό αγώνα, όπως με συμβολικές δράσεις, πχ διαβάσαμε όλοι από ένα βιβλίο ή στεκόμασταν ακίνητοι μπροστά στο χώρο της απεργίας.

Η ΑΠΕΡΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΓΙΟΡΤΗ!

Τα μέλη μας συνέχισαν την απεργία την παραμονή της γιορτής του Bayram. «Η απεργία σήμερα να γίνει γιορτή», καλούσε το δελτίο τύπου.

Καλούσαμε με το δελτίο τύπου να έρθει ο λαός να γιορτάσουμε μαζί και όπως γνωρίζουμε στις γιορτές που πάνε οι μικρότεροι και χαιρετάνε τους μεγαλύτερους, αυτή τη φορά να το αντιστρέψουμε και οι μεγαλύτεροι να δώσουν το χέρι στους μικρότερους, σε αυτόν τον αγώνα. Και έτσι ανταποκρίθηκαν και ήρθαν οι οικογένειες των εργαζομένων μαζί με τα παιδιά τους και γιορτάσαμε όλοι μαζί έξω από την εταιρεία.

Η ΝΙΚΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΜΑΣ!

Η πρώτη απεργία σε εμπορικό κέντρο της Τουρκίας, οδήγησε σε νίκη το βράδυ της 16ης ημέρας. Το συνδικάτο μας υπέγραψε με τους εργοδότες του Leroy Merlin συλλογική σύμβαση, την 16η

ημέρα της απεργίας, ως αποτέλεσμα μακρών συζητήσεων που διεξήχθησαν στις 18 Οκτωβρίου. Οι διεκδικήσεις του συνδικάτου μας είχαν γίνει σε μεγάλο βαθμό αποδεκτές.

Μοιραστήκαμε όλη τη διαδικασία της οργάνωσης του αγώνα και των διαπραγματεύσεων με τα μέλη μας. Συνεχίσαμε τις διαπραγματεύσεις πάντα με τη γνώμη των εργαζομένων, ακόμα και την τελευταία στιγμή, τη στιγμή της υπογραφής της σύμβασης. Και εμείς σαν συνδικάτο είπαμε ότι αυτός ο αγώνας ήταν μόνο η αρχή.

Για να ανατρέψουμε τις αντεργατικές πολιτικές, η τουρκική εργατική τάξη μαζί με την Ελληνική. Το Σοσιαλ Ις με το ΠΑΜΕ και όλοι στους αγώνες, μαζί στην γραμμή της ΠΣΟ μπορούμε να ανατρέψουμε την επίθεση των καπιταλιστών.



**Ομιλία του Σταύρου Λίτσα,
Προέδρου του Συνδικάτου Οικοδόμων Αθήνας
«Η πείρα της οργάνωσης της πάλης για τις ΣΣΕ στο κλάδο
των κατασκευών με υψηλά ποσοστά ανεργίας»**

Συνάδελφοι, θα ήθελα να πιάσω ορισμένες πλευρές που έχουν σχέση με την πάλη για υπογραφή ΣΣΕ.

Η ανεργία και ιδιαίτερα όταν αυτή είναι για μεγάλο διάστημα, πολύ περισσότερο όταν δεν υπάρχουν οι αναγκαίες παροχές για να καλύπτουν τον άνεργο, όπως συμβαίνει σήμερα, τον αναγκάζουν να υποκύπτει σε κάθε είδους εκβιασμούς του εργοδότη, από το ύψος του μεροκάματου, το ωράριο, έως τη μη τήρηση στοιχειωδών μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.

Οι εργοδότες, αξιοποιώντας τους νόμους που έχουν ψηφιστεί, αρνούνται να υπογράψουν σύμβαση στον κλάδο από το 2009. Για την ακρίβεια, «δέχονται» να υπογράψουν κλαδική σύμβαση που δεν ξεπερνάει ούτε ένα ευρώ την ΕΓΣΣΕ, δηλαδή τα 586 ευρώ. Επικαλούνται μάλιστα ότι αν ξεπεράσουν τα 586 ευρώ τότε θα φύγουν από τις εργοδοτικές οργανώσεις μέλη τους και ότι θα δημιουργηθεί «αθέμιτος ανταγωνισμός» εις βάρος όσων θα καλεστούν να εφαρμόσουν τη σύμβαση που θα έχει συμφωνηθεί.

Ως εκ τούτου, μας λένε 586 ευρώ για να τηρηθούν οι κανόνες της ανταγωνιστικότητας! Αυτό είναι ένα παράδειγμα που δείχνει τι σημαίνει ανταγωνιστικότητα για εμάς τους εργάτες.

Οι μεγάλες κατασκευαστικές εταιρίες που δρουν στον κλάδο αξιοποιούν μικρότερες εταιρίες και υπερβολάβους ως ενδιάμεσο μηχανισμό εκμετάλλευσης των εργαζομένων.

Έτσι τα όποια έργα γίνονται εκτελούνται με λιγότερο προσωπικό σε σχέση με πριν από την κρίση, με πολύ χαμηλότερα μεροκάματα, ασφάλιση, με χειρότερους όρους υγιεινής και ασφάλειας.

Τα μεγάλα δημόσια έργα είναι λίγα, εξελίσσονται αργά και σε συνδυασμό με τη μεγάλη ανεργία αυξάνουν τις δυσκολίες για την άσκηση πίεσης στην εργοδοσία και ανάπτυξη αγώνων.

Επίσης, ένα άλλο ζήτημα που δυσκολεύει την υπογραφή σύμβασης είναι η μεγάλη διασπορά του κλάδου και η μετακίνηση των συναδέλφων σε σύντομο χρονικό διάστημα, από εργοδότη σε εργοδότη, λόγω της φύσης της δουλειάς. Τα πράγματα είναι κάπως καλύτερα εκεί που το έργο διαρκεί για μεγάλο χρονικό διάστημα, π.χ. στο ΜΕΤΡΟ. Εδώ αξίζει να επισημάνουμε ότι ακόμα και σήμερα, αν και δίνουν μεροκάματα με βάση την τωρινή ΕΓΣΣΕ, οι εργολάβοι τα έργα τα παίρνουν υπολογίζοντας τα μεροκάματα με βάση τη σύμβαση του 2009, βγάζοντας κι από αυτό κέρδος.

Η εργοδοσία επίσης, αξιοποιεί την ανεργία για να καταργήσει μια σειρά κατακτήσεις που δυσκολεύεται να νομοθετήσει το πολιτικό της προσωπικό. Για παράδειγμα, έχουμε το φαινόμενο να οργιάζει η ανασφάλιστη δουλειά, το κλέψιμο των ενσήμων, την κατάργηση του 7ωρου και 5ημέρου, υποχρεωτικές υπερωρίες που δεν πληρώνονται, δηλαδή έχουμε προσπάθεια διαμόρφωσης μιας εργασιακής ζούγκλας.

Η έλλειψη μηχανισμών ελέγχου από το κράτος και η υποστελέχωση του ΣΕΠΕ, αφήνουν ελεύθερα τα χέρια της εργοδοσίας. Αυτό έχει σαν συνέπεια, πέρα από την αસυδοσία των εργοδοτών και την επιβολή όρων γαλέρας, να έχουν αυξηθεί δραματικά τα ατυχήματα, θανατηφόρα και μη.



Θα μπορούσαμε να βάλουμε μια σειρά άλλες επιπτώσεις, όμως το κύριο ζήτημα είναι πώς ξεπερνάμε αυτές τις δυσκολίες. Ο μόνος τρόπος είναι η συνεχής προσπάθεια οργάνωσης των εργαζομένων και ιδιαίτερα όταν αυτοί βρίσκονται στην ανεργία. Η διαμόρφωση διεκδικητικού πλαισίου πάλης, η προσπάθεια αυτό να γίνεται κτήμα όσο γίνεται από περισσότερους συναδέλφους, ο αγώνας για την κάλυψη των αναγκών αυτών και των οικογενειών τους. Η στήριξη και η ανάπτυξη της ταξικής αλληλεγγύης, όχι με τη μορφή της ελεημοσύνης, αλλά στη βάση ο άνεργος να σταθεί όρθιος για να παλέψει, να μην σκύψει το κεφάλι και όταν πιάσει δουλειά να μην αισθάνεται υποχρεωμένος στον εργοδότη που βρήκε ένα μεροκάματο και να υποχωρεί σε ό,τι απαιτεί το αφεντικό.

Έτσι προσπαθούμε να δουλέψουμε στο Συνδικάτο Οικοδόμων και έχουμε κάποια αποτελέσματα. Για παράδειγμα, στην επέκταση της γραμμής 3 του ΜΕΤΡΟ είχαμε την υπογραφή ΣΣΕ, με αυξήσεις 22-35%. Εκεί οι εργοδότες αξιοποίησαν το νομικό οπλοστάσιο και ξεκίνησαν το έργο με μεροκάματα 25-30 € σε οικοδόμους, αλλά και σε άλλους εργαζόμενους, όπως χειριστές, οδηγοί, φύλακες κ.τ.λ. Βέβαια υπήρχαν διαφοροποιήσεις από ειδικότητα σε ειδικότητα, όμως αυτό που κυριαρχούσε ήταν το κατώτατο της ΕΓΣΣΕ. Εδώ να πούμε ότι το έργο το είχε πάρει η κοινοπραξία, υπολογίζοντας τα μεροκάματα με βάση τη σύμβαση του 2009, δηλαδή με μεροκάματα 80-90 €.

Το βασικό συμπέρασμα που μπορούμε να πούμε όσον αφορά αυτό είναι ότι ο αγώνας διευκολύνθηκε όταν καταφέραμε να ιδρύσουμε σωματείο στο χώρο που είναι σε ταξική αγωνιστική κατεύθυνση. Αυτό ήταν το «κλειδί».

Πατώντας πάνω στα οξυμένα προβλήματα, αλλά κι αξιοποιώντας συναδέλφους που είχαν προηγούμενη πείρα από την οργανωμένη πάλη σε μεγάλα έργα, με τους οποίους όμως δεν είχαμε χάσει επαφή όταν ήταν άνεργοι, καταφέραμε και συγκεντρώσαμε τον απαραίτητο αριθμό συναδέλφων και στήσαμε σωματείο. Το πρώτο σημαντικό βήμα είχε γίνει, δηλαδή η οργάνωση των εργαζομένων στον τόπο δουλειάς.

Από εκεί και πέρα, με μαζικές διαδικασίες (ΓΣ, συσκέψεις, περιοδείες σε όλα τα πηγάδια και στο ποντίκι), η διοίκηση μαζί με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, με την καθοδήγηση του Συνδικάτου και της Ομοσπονδίας, διαμόρφωσε πλαίσιο πάλης, διεκδικώντας την υπογραφή ΣΣΕ που αφορούσε αυξήσεις κι αλλά αιτήματα, όπως η παροχή ενός κουτιού γάλα για όσους δουλεύουν στις σήραγγες, ατομικά μέτρα προστασίας, μέτρα υγιεινής και ασφάλειας κ.ά.

Η μάχη δεν ήταν εύκολη γιατί έπρεπε να διεξαχθεί όχι μόνο απέναντι στην κοινοπραξία, αλλά απέναντι και σε μια σειρά υπεργολάβους που δουλεύουν για την κοινοπραξία και τους αξιοποιεί ακριβώς για να διευρύνει το μέτωπο που θα πρέπει να ανοίξουμε, αλλά και για να μπορεί να εκμεταλλευτεί πολύ περισσότερο τους εργαζόμενους.

Έως την υπογραφή της σύμβασης δόθηκε η μάχη κλιμακώνοντας τον αγώνα και αξιοποιώντας όλα τα όπλα που είχαμε, από στάσεις εργασίας, κινητοποιήσεις, απεργίες, με την ενεργό συμμετοχή των συναδέλφων, την πλήρη ενημέρωση έπειτα από κάθε συνάντηση και τη συνδιαμόρφωση των επόμενων βημάτων. Η συμμετοχή ήταν καθολική, ακόμα και το ποντίκι σταματούσε, που αν σταματήσει χρειάζονται κάποιες ώρες για να ξαναπάρει μπροστά, αλλά κι αν μείνει πολλές ώρες αμετακίνητο, υπάρχει κίνδυνος να «κάτσει» από το βάρος κι αυτό σημαίνει επιπλέον δυσκολίες για την επαναλειτουργία του.

Έπειτα από 4 μήνες αγωνιστικών διεκδικήσεων και διαπραγματεύσεων καταφέραμε να υπογράψουμε ΣΣΕ με αυξήσεις και την κάλυψη και των υπόλοιπων αιτημάτων. Δεν καταφέραμε η σύμβαση να καλύπτει και τους εργαζόμενους των υπεργολάβων που είναι και οι περισσότεροι, ακριβώς γιατί δεν ισχύει η υποχρεωτικότητα και οι συγκεκριμένοι δεν έρχονταν καν για διαπραγμάτευση.

Όλα αυτά ήρθαν σιγά-σιγά, με μεθοδική δουλειά, με την αντιμετώπιση αντιλήψεων ότι «τίποτα δε γίνεται», κόντρα στην πτοπόθεια και τη μοιρολατρία, προτάσσοντας την ανάγκη της οργάνωσης και της συλλογικής διεκδίκησης από τους εργαζόμενους. Βέβαια, αυτό δε σημαίνει ότι επαναπαυόμαστε τώρα. Το αντίθετο, η σύμβαση είναι ένας διαρκής καθημερινός αγώνας στην πάλη με την εργοδοσία, γιατί αυτοί από τη μεριά τους προσπαθούν να αυξήσουν, όσο γίνεται περισσότερο τα κέρδη τους κι εμείς να αποσπάσουμε όσο γίνεται περισσότερο από τον ιδρώτα που μας κλέβουν. Τώρα είμαστε σε περίοδο όπου πάμε για υπογραφή νέας σύμβασης και παλεύουμε όχι μόνο για αυξήσεις, αλλά να αγκαλιάσει η σύμβαση το σύνολο των εργαζομένων, δηλαδή τους εργάτες στην κοινοπραξία και τους εργαζόμενους των εργολάβων, που μέχρι τώρα δεν έχουμε καταφέρει να ενταχτούν στη σύμβαση.

Διεκδικούμε, πέρα από αυξήσεις, να δοθεί σε όλους τους εργαζόμενους κάρτα απεριορίστων διαδρομών, γιατί δε μπορεί αυτοί που φτιάχνουν το ΜΕΤΡΟ να μην μπορούν, τουλάχιστον την περίοδο της κατασκευής του, να το χρησιμοποιούν δωρεάν. Επίσης, διεκδικούμε να μπει 4^η βάρδια στο ποντίκι, έτσι ώστε να μην αναγκάζονται οι εργαζόμενοι να δουλεύουν 12ωρα τα Σαββατοκύριακα για να βγουν τα ρεπό κ.ά.

Ενδιάμεσα, μετά τα περσινό καλοκαίρι και τα capital control, υποχρεώσαμε την εργοδοσία σε καταβολή μέρους των απωλειών (200 ευρώ) λόγω της υποχρεωτικής άδειας που είχε δοθεί στους εργαζόμενους με την αιτιολογία της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας.

Η πείρα του Συνδικάτου δείχνει ότι εκεί που καταφέρνουμε να οργανώσουμε τους εργαζόμενους, είτε αυτοτελώς με σωματείο είτε σαν παράρτημα είτε σαν σωματειακή επιτροπή εκεί μπορούμε και να αντιμετωπίσουμε με καλύτερους όρους την επιθετικότητα του κεφαλαίου, αλλά και να αποσπάσεις κατακτήσεις. Έτσι, είχαμε καταφέρει, την περίοδο των Ολυμπιακών Έργων, σε χώρους όπως το Ολυμπιακό χωριό, το αεροδρόμιο, το ΜΕΤΡΟ να έχουμε κάποια προστασία των εργαζομένων και να αποσπάσουμε αυξήσεις. Είναι χαρακτηριστική η δήλωση που είχε κάνει εκείνη την εποχή ο πρόεδρος της Hochtief: «Φτιάχνω αεροδρόμια σε όλο τον κόσμο, εδώ όμως το Συνδικάτο με ανάγκασε να εφαρμόσω όρους που δεν είχα πουθενά αλλού».

Αλλά και τώρα, την περίοδο της ύφεσης, έχουμε κάποιες επιτυχίες εκεί που καταφέρνουμε να οργανώσουμε τους εργαζόμενους. Άλλο παράδειγμα, εκτός από το ΜΕΤΡΟ, έχουμε στο ΚΠΙΣΝ, ένα εργοτάξιο που πέρασαν εκατοντάδες εργαζόμενοι, καταφέραμε να αντιμετωπίσουμε την επιθετικότητα και την αυθαιρεσία της εργοδοσίας, μόνο όταν στήσαμε εργοταξιακή επιτροπή. Μπορεί να μην καταφέραμε να αποσπάσουμε αυξήσεις, όμως σ' αυτές τις συνθήκες, το να πληρώνονται οι εργαζόμενοι στην ώρα τους, να μην τους κλέβουν την ασφάλιση είναι επιτυχία.

Το ίδιο είχαμε και στο εργοτάξιο του ΟΠΑΠ (Καβάλας), όπου μετά από καταγγελίες για σφαγή στην ασφάλιση και καθυστερήσεις στην πληρωμή, έπειτα από παρέμβαση του Συνδικάτου, είχαμε την πλήρη ασφάλιση των εργαζομένων και την αποτροπή από πλευράς της εργοδοσίας να τους βάλει ένα μήνα μέσα.

Συμπερασματικά, αυτό που αποδεικνύεται είναι ότι για να αντιμετωπίσουμε την επιθετικότητα του κεφαλαίου και να αποσπάσουμε όσο γίνεται περισσότερα από τον κλεμμένο μας ιδρώτα, ο μόνος τρόπος είναι η οργάνωση των εργαζομένων και η συλλογική διεκδίκηση, όχι μόνο στον τόπο δουλειάς, αλλά και για την ανακούφιση των ανέργων. Να γίνεται αντιληπτό συνεχώς από περισσότερους εργαζόμενους αυτό που λέμε στο Συνδικάτο ότι «το δάχτυλο σπάει, η γροθιά δε σπάει» και πρέπει να την νιώσουν με όλη της τη δύναμη, που προέρχεται από την οργάνωση όλο και περισσότερων εργαζομένων στο Συνδικάτο, αλλά κύρια στους τόπους δουλειάς.

Ομιλία για τις Ενώσεις Προσώπων από τον Παπαγεωργίου Νίκο, Πρόεδρο του Συνδικάτου Εργατοϋπαλλήλων Επισιτισμού - Τουρισμού - Ξενοδοχείων & Συναφών Επαγγελματιών Ν. Αττικής

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι

Μέρος, και μάλιστα το μεγαλύτερο, από τις αλλαγές που έφερε η καπιταλιστική κρίση στη ζωή των οικογενειών μας είναι η επίθεση στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Μια επίθεση καλά στοχευμένη, σχεδιασμένη και υλοποιημένη από το κεφάλαιο, τις κυβερνήσεις του και τα στηρίγματά του μέσα στο ίδιο το κίνημα.

Στοχευμένη γιατί αποτελεί χτύπημα στους όρους δουλειάς, κύρια στο σταθερό ημερήσιο χρόνο και στην τιμή της εργατικής δύναμης, που για τον καπιταλιστή, τον συλλογικό και τον ατομικό είναι πολύ σημαντικό ζήτημα. Το πιο σημαντικό μετά την εξασφάλιση της εξουσίας του πάνω στην εργατική τάξη.

Σχεδιασμένη γιατί η κατάργηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ίδιων των ΣΣΕ επιχειρείται εδώ και δεκαετίες, όταν από τις διαπραγματεύσεις μέχρι και την υπογραφή έγινε υπόθεση συνδικαλιστικών ηγεσιών που στηρίζουν με νύχια και δόντια αυτό το βάρβαρο σύστημα, μακριά από τους εργαζόμενους και κυρίως χωρίς κριτήριο τις ανάγκες τους.

Υλοποιημένη από την μεγαλοεργοδοσία σε ασαφή συνεργασία με τις πλειοψηφίες σε ΓΣΕΕ, σε ΑΔΕΔΥ, σε μια σειρά μεγάλες Ομοσπονδίες, στο έδαφος της διατήρησης χαμηλών των απαιτήσεων της τάξης μας, με οριακές ψευτοαυξήσεις σε εποχές ανάπτυξης και σημαντικές μειώσεις κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Όλες οι κυβερνήσεις, από του ΠΑΣΟΚ και της ΝΔ, μέχρι τις οικουμενικές και πρόσφατα των ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ, φρόντισαν να ρυθμίσουν όχι μόνο το πλαίσιο των διαπραγματεύσεων με σκοπό να εξυπηρετηθεί ο κοινωνικός διάλογος και η ταξική συνεργασία, αλλά προχώρησαν ακόμη και στην κατάργηση των κλαδικών ΣΣΕ όταν η ανάγκη να σωθούν τα κέρδη επέβαλε την απευθείας παρέμβαση του κράτους.

Επειδή όμως δεν ήταν αρκετό να μην υπογράφονται πλέον κλαδικές ΣΣΕ, μιας και αρκετοί παλιοί εργαζόμενοι διατηρούσαν τους όρους αμοιβής κι εργασίας από όσες ρυθμίσεις είχαν καταγγελλθεί, χρειαζόταν να βρουν τρόπο να ξεπερδεύουν από τα «απομεινάρια» των δικαιωμάτων που καταργήθηκαν.

Με την ψήφιση του Ν. 4024/2011 -και ειδικότερα με το άρθρο 37- προσδιόρισαν τις προϋποθέσεις και τους όρους σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων με στόχο την εύκολη και γρήγορη σύναψη αυτών, μέσα από τις Ενώσεις Προσώπων, όπου δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο.

Τί είναι αυτές οι Ενώσεις;

Οι Ενώσεις Προσώπων αναγνωρίζονταν ως συνδικαλιστικές οργανώσεις προσωρινού χαρακτήρα από το Ν. 1264/1982, χωρίς νομική προσωπικότητα αλλά και χωρίς ικανότητα σύναψης ΣΣΕ. Επρόκειτο δηλαδή για μορφές οργάνωσης που ποτέ και πουθενά δεν εμφανίστηκαν στην πράξη.



Πάνω σε αυτό πάτησαν δίνοντας την δυνατότητα στους εργοδότες να βάλουν μπροστά το στελεχικό τους δυναμικό και με την απόσπαση «συμφωνίας» των 3/5 των εργαζομένων σε μια επιχείρηση, να συστήνουν συνδικαλιστική οργάνωση, χωρίς να έχει προσωρινό χαρακτήρα και με τη δυνατότητα να συνάπτει επιχειρησιακές συμβάσεις.

Ακόμη και η ίδια διαδικασία ίδρυσης Ένωσης Προσώπων εξυπηρετεί απόλυτα το σκοπό των εργοδοτών, αφού απαιτείται μόνο μια ιδρυτική πράξη με δύο εκπροσώπους, που κατατίθεται στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιείται στον εργοδότη.

Δηλαδή Γιάννης κερνάει και Γιάννης πίνει.

Το επόμενο βήμα, συνήθως και την ίδια μέρα ίδρυσης μιας Ένωσης, είναι η σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ με όρους εργασίας που αναφέρονται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Συνεπώς η μείωση των αποδοχών φτάνει μέχρι το κατώτατο όριο μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε..

Μετά την υπογραφή της επιχειρησιακής ΣΣΕ η μείωση αποδοχών καθώς και οι άλλοι όροι ισχύουν και για το σύνολο του προσωπικού, αφού για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας που συμφωνείται και υπογράφεται από τέτοιες Ενώσεις υπερσχύει σε περίπτωση Συρροής ακόμη και με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας που είναι σε ισχύ.

Και τέλος, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 37, δεν υπάρχει κανένας περιορισμός όσον αφορά την διάρκεια εφαρμογής της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.

Είναι εκατοντάδες οι περιπτώσεις σύστασης Ενώσεων Προσώπων και υπογραφής τέτοιων συλλογικών συμβάσεων, με τις περισσότερες να εμφανίζονται στον κλάδο του τουρισμού-επισιτισμού.

Πρόσφατα μάλιστα, σε ξενοδοχείο της Θεσσαλονίκης υπογράφηκε επιχειρησιακή ΣΣΕ που προβλέπει βασικό μισθό μικρότερο ακόμα και από τον κατώταστο που ορίζει η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/2012, δηλαδή τα 586 μικτά, όταν ο κλάδος του τουρισμού βρίσκεται σε τροχιά ανάπτυξης.

Αλλά μέσα από τέτοιες ΣΣΕ δεν θίγονται μόνο οι μισθοί. Σοβαρό χτύπημα έχουν επιφέρει στον σταθερό ημερήσιο χρόνο δουλειάς, στον οποίο έτσι κι αλλιώς αναφέρεται η τιμή πώλησης της εργατικής δύναμης. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με την επιβολή 10ωρης -ή 12ωρης- δουλειάς και μάλιστα σε ατομικό επίπεδο, είναι η συνηθέστερη μεταβολή σε θεσμικούς όρους τέτοιων συμβάσεων που υπογράφονται από Ενώσεις Προσώπων. Αυτό πέρα από τη συνέπεια στην υγεία και στη ζωή του εργαζόμενου, καταργεί στην ουσία της αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας.

Συναδέλφισες, συνάδελφοι

Πρόκειται με μια λέξη για «Φάμπρικα» που στήνουν οι εργοδότες, με σκοπό να χτυπήσουν τις εργατικές κατακτήσεις και δικαιώματα, υλοποιώντας με τον πιο ακραίο τρόπο την υφιστάμενη αντεργατική νομοθεσία, είτε ακόμη και ξεπερνώντας την.

Ταυτόχρονα, όμως, έχει και μια άλλη, πιο σημαντική στόχευση, αφού μέσα απ' τη σύσταση των Ενώσεων Προσώπων, η εργοδοσία επιδιώκει ν' αποκόψει τους εργάτες απ' τα κλαδικά τους συνδικάτα, να εμποδίσει, δηλαδή, τη συσπείρωση των εργαζομένων σε κλαδικό επίπεδο, γνωρίζοντας πως η αλληλεγγύη και η ενωμένη πάλη των εργατών ανά κλάδο, είναι η μόνη που

μπορεί να δώσει απάντηση στην ένταση της εργοδοτικής επιθετικότητας. Συνέβαλε σε αυτό η για χρόνια τακτική του εργοδοτικού κυβερνητικού συνδικαλισμού να παίρνονται οι αποφάσεις σε οποιαδήποτε διαπραγμάτευση μακριά από τους εργαζόμενους, έχοντας σαν κριτήριο τα συμφέροντα των εργοδοτών κι όχι τις δικές μας ανάγκες. Η υπογραφή της ΕΓΣΣΕ, των όποιων συλλογικών συμβάσεων απέμειναν από τέτοιες οργανώσεις γίνεται στα βουβά, πολλές φορές και στα κρυφά, ενώ συνοδεύεται από ευχαριστήριες ανακοινώσεις κυβερνήσεων και της μεγαλοεργοδοσίας.

Κι όλα αυτά την ώρα που ετοιμάζονται οι επόμενες ανατροπές στα Εργασιακά, μεταξύ αυτών και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η συλλογική σύμβαση ήταν και είναι αποτέλεσμα του συσχετισμού δύναμης μεταξύ των δύο μερών που αφορά η υπογραφή της, των εργαζομένων και των εργοδοτών και άρα είναι προϋπόθεση η δημιουργία ενός κινήματος ισχυρού που να αποσπά κατακτήσεις, να βελτιώνει σημαντικά τη θέση των εργαζομένων, τη ζωή τους. Προσπάθεια του ταξικού κινήματος είναι η υπογραφή συλλογικών συμβάσεων μέσα από συλλογικές διαδικασίες, ως αποτέλεσμα ταξικής πάλης, με κριτήριο την κάλυψη των σύγχρονων αναγκών μας.

Άρα, χρειάζεται να πάμε άμεσα όπου έχουν συσταθεί Ενώσεις Προσώπων και να αναδείξουμε ζητήματα που ελάχιστα είναι γνωστά, ειδικά στους νέους, όπως τί είναι Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τί περιλαμβάνει, γιατί είναι σημαντική για τη ζωή μας μέσα κι έξω από τους χώρους δουλειάς. Ότι μέσα από τη συλλογική σύμβαση δεν περνά μόνο ο μισθός, αλλά και ο χρόνος δουλειάς, αφού σε αυτόν αναφέρεται η τιμή που πουλά ο εργαζόμενος την εργατική του δύναμη. Από αυτήν την τιμή εξαρτάται όχι μόνο το εισόδημά του σήμερα, αλλά και η σύνταξή του αύριο, η δυνατότητα να αποκαταστήσει την υγεία του, το δίκτυο προστασίας της μητρότητας, μια σειρά από δικαιώματα που σχετίζονται με την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο δουλειάς, με όρους και κανόνες που ξεχωρίζουν έναν εργαζόμενο από ένα σκλάβο.

Συνάδελφοι

Η διέξοδος που θα βοηθήσει στο δυνάμωμα των διεκδικήσεων παντού, είναι η οργάνωση στα σωματεία, η ανάπτυξη αγώνων σε κάθε κλάδο, ένα ταξικό εργατικό κίνημα, που μαζί με τους συμμάχους του θα είναι καρφί στο μάτι του κεφαλαίου και παράλληλα θα παραμερίσει τη σαπίλα του εργοδοτικού και κυβερνητικού συνδικαλισμού. Οι εργαζόμενοι, τα σωματεία πρέπει να πάρουμε την υπόθεση υπογραφής της ΕΓΣΣΕ και των κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων αποκλειστικά στα χέρια μας.

Η υπογραφή αξιοπρεπούς Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με κριτήριο την άμεση κάλυψη των απωλειών που συντελέστηκαν τα τελευταία χρόνια, είναι ζήτημα ζωτικής και ουσιαστικής σημασίας.

Χρειάζεται να δυναμώσει η πάλη για άμεση επαναφορά του κατώτερου μισθού στα 751 ευρώ, ως βάση για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, γιατί αλλιώς οι συνέπειες στους μισθούς θα παραμένουν, θα επιδεινώνεται συνεχώς η κατάσταση στο λαϊκό εισόδημα.

Η πρόταση του ΠΑΜΕ για την ΕΓΣΣΕ να γίνει στοιχείο της αγωνιστικής ενότητας, της συσπείρωσης και της οργάνωσης του εργατικού κινήματος και αφετηρία αντεπίθεσης.

Γι' αυτό καλούμε κι από αυτό εδώ το βήμα ΔΣ των σωματείων, των Ομοσπονδιών, των Εργατικών Κέντρων να πυκνώσουν τις μαζικές διαδικασίες, συζητώντας για την ΕΓΣΣΕ, τις κλαδικές συμβάσεις, να μη δεχτούμε νέες θυσίες για να διατηρούν και να πολλαπλασιάζουν την κερδοφορία τους μια χούφτα επιχειρηματικοί όμιλοι.

Να αναδείξουμε στους εργαζόμενους την αναγκαιότητα ύπαρξης συλλογικών συμβάσεων και να συμφωνήσουμε σε κοινό πλαίσιο που να γίνει υπόθεση του κάθε κλάδου, της κάθε περιοχής, του κάθε χώρου δουλειάς.

Να πάρουμε άμεσα πρωτοβουλίες σε κάθε περιοχή και κάθε χώρο δουλειάς, ώστε να συζητηθεί μέσα από μαζικές συλλογικές διαδικασίες το πλαίσιο που τα ταξικά σωματεία προτείνουν, να αποτελέσει σταθερό μέτωπο πάλης και σχέδιο διαπραγμάτευσης που θα κατατεθεί σε όλες τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Με βάση αυτές μας τις αποφάσεις να προετοιμαστούμε για σκληρούς αγώνες το επόμενο διάστημα.





Οι περισσότερες νέες κλαδικές ΣΣΕ που υπογράφηκαν μετά τη διαμόρφωση του νέου νομοθετικού πλαισίου περιέχουν σημαντικές μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους:

- Στα ξενοδοχεία (-15%)
- Στο εμπόριο (-6.3%)
- Στις τράπεζες (-6%)
- Στις εργοδηπτικές και κατασκευαστικές επιχειρήσεις (-18%)
- Στα τμήματα γραφεία ανεργιστών (-10%)



Ομιλία του Κακαβούλη Σπύρου, Προέδρου του Συλλόγου Σπουδαστών Δημοσίων ΙΕΚ Αττικής «Νεολαία και ελαστικές μορφές απασχόλησης, προγράμματα μαθητείας κλπ»

Το ζήτημα των Συλλογικών Συμβάσεων είναι ένα θέμα που καίει όλους τους εργαζόμενους, και ειδικότερα τους νέους. Οι εργοδότες, οι επιχειρηματικοί όμιλοι έχουν ανάγκη από εργατικό δυναμικό χωρίς συγκροτημένα δικαιώματα. Θέλουν εργαζόμενους όπου θα είναι απίκο όποτε και για όσο τους θέλει ο εργοδότης, με ταυτόχρονη εντατικοποίηση της δουλειάς, ώστε να αυξήσουν την εκμετάλλευση στο έπακρο. Κι όλα αυτά πάνε πακέτο με τους μισθούς-χαρτζιλίκι των 586 και 511 ευρώ μεικτά για άνω και κάτω των 25 ετών αντίστοιχα. Καθεστώς είναι και αυτό που συμβαίνει σε αρκετούς κλάδους, όπου οι εργοδότες ασφαλίζουν τους εργαζόμενους τους για μια ή δυο μέρες και απασχολούν όλημερο ή και 7ημερο, σε πολλές περιπτώσεις με 13ωρα και πάνω, με αποδοχές που δεν φτάνουν ούτε στο μισό ούτε αυτή την Γενική Σύμβαση της κακής ώρας που έχουν επιβάλει! Αυτό δεν είναι μόνο το μέλλον για τους νέους εργαζόμενους, αλλά ήδη το παρόν για αρκετούς από αυτούς.



Βέβαια, το κεφάλαιο λαμβάνει την αμέριστη στήριξη όλων των κυβερνήσεων, έτσι ώστε να τελειώνουν μια για πάντα με τα δικαιώματα των εργαζομένων. Είναι ακόμα φρέσκιες οι τρεις επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας που υπογράφηκαν και προβλέπουν αποδοχές χαμηλότερες κι από την εθνική σύμβαση. Επίσης, ξέρουμε ποιους ωφελούν τα προγράμματα ανακύκλωσης της ανεργίας που βγάζουν κατά καιρούς, προσφέροντας εντελώς δωρεάν εργατικό δυναμικό στην υπηρεσία των αφεντικών μας, όπου πέρα από αυτό, συντελεί και στην διάλυση όποιων συγκροτημένων εργατικών δικαιωμάτων είχε κατακτήσει το εργατικό κίνημα.

Δραματική είναι και η κατάσταση στις σχολές μαθητείας των ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ. Οι σπουδαστές, μόλις περάσουν την πύλη του χώρου δουλειάς τους παίρνουν το πρώτο μάθημα στην αγορά εργασίας, το μάθημα της υποταγής, ότι νόμος είναι ότι πει ο εργοδότης, αφού με το πρόσχημα της μαθητείας, καλούνται να κάνουν όλη την βρώμικη δουλειά. Τα κενά που υπάρχουν σε μόνιμο προσωπικό σε πολλές περιπτώσεις καλύπτονται από σπουδαστές της μαθητείας. Για παράδειγμα στην ΔΕΔΗΕ πρακτικάριοι που σπουδάζουν σαν ηλεκτρολόγοι να ασχολούνται με το ηλεκτρονικό σύστημα καταγραφής και ελέγχου των λογαριασμών, χωρίς να παίρνουν καμία γνώση πάνω στο αντικείμενο που σπουδάζουν. Σε πολλούς παιδικούς σταθμούς οι σπουδαστές καλύπτουν θέσεις μόνιμων λόγω έλλειψης προσωπικού, και υπάρχει συμβάν σπουδάστρια βρεφοκόμος να μπαίνει ακόμα και στο μαγειρείο. Σε κάποια αμαξοστάσια της ΟΣΥ (πρώην ΕΘΕΛ) οι πρακτικάριοι κυριολεκτικά την βρώμικη δουλειά καθώς καθαρίζουν τον χώρο δουλειάς τους λόγω έλλειψης καθαριστριών, χωρίς να είναι στις αρμοδιότητές τους) για μισθούς ψίχουλα της τάξης των 280 ευρώ τον μήνα για όλη δουλειά. Ο νόμος προβλέπει το ωράριο της πρακτικής να είναι 8 το πρωί με 2 το μεσημέρι και μετά θεωρία στην σχολή. Σε πολλές περιπτώσεις το ωράριο δεν τηρείται και απειλούν τους σπουδαστές με απόλυση σε περίπτωση που δεν συμμορφωθούν. Για παράδειγμα ζαχαροπλάστες σπουδαστές που κάνουν πρακτική τους σε ζαχαροπλαστεία τους αναγκάζουν να πίνουν βάρδια από τις 4 το πρωί κανονικά με τους άλλους εργαζόμενους υπό την απειλή ότι

θα χάσουν την πρακτική τους. Έχουμε παράδειγμα και από συναδέλφισσα που δούλευε 12ωρα σε κομμωτήριο και πληρωνόταν με βάση το 6ωρο και όταν διαμαρτυρήθηκε στον εργοδότη την απέλυσε. Και φυσικά, δεν καλύπτονται ούτε τα εισιτήρια και υπάρχει σοβαρό πρόβλημα με τις κλήσεις σπουδαστών που δεν μπορούν να αγοράσουν εισιτήριο, ούτε η σίτιση των σπουδαστών, με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται η οικογένεια και με αυτό το κόστος.

Ακόμα πιο τραγική είναι η κατάσταση στα ΙΕΚ, όπου δεκάδες χιλιάδες νέοι καταρτίζονται με σκοπό να αποκτήσουν ακόμα ένα εφόδιο στην μάχη με την ανεργία που σπάει κόκαλα. Οι καταρτιζόμενοι είναι από όλους τους κλάδους της οικονομίας, και ειδικότερα από εκείνους όπου μας λένε πως η χώρα έχει «συγκριτικά πλεονεκτήματα». Κυριαρχούν κλάδοι όπως ο τουρισμός, οι τηλεπικοινωνίες, οι εργαζόμενοι στην υγεία, στο φάρμακο οι οποίοι έχουν πολύ μεγάλη κερδοφορία και αφορά κυρίως επιχειρήσεις μεγάλης κλίμακας. Οπότε, δεν θα μπορούσαν παρά να προσπαθήσουν «εκπαιδεύσουν» εμάς τους σπουδαστές και στην απληρωσιά, καθώς, με την υποχρεωτική τσάμπα πρακτική που έχουν επιβάλει προκειμένου να πάρουμε την βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης, όχι μόνο προσφέρουν τσάμπα εργάτες για τους εργοδότες, αλλά την χρησιμοποιούν και σαν όχημα για να συνηθίσουμε στην τσάμπα δουλειά και να δεχτούμε πιο εύκολα να δουλεύουμε για όλο και πιο λίγα, κάμπτοντας ενδεχόμενες αντιδράσεις σε πιθανές καταστρατηγήσεις των συμβάσεων. Είναι χαρακτηριστικές περιπτώσεις συναδέλφων όπου, σε χώρους όπου κάνουν πρακτική, οι πρακτικάριοι να είναι περισσότεροι από τους κανονικούς εργαζόμενους με σύμβαση. Στην ειδικότητα των βρεφοκόμων συναντάμε πολύ συχνά να υπάρχει 1 μόνιμος εργαζόμενος και 3-4 πρακτικάριοι να κρατάνε παιδικό σταθμό. Φυσικά, κάθε έξι μήνες γίνεται και η απαραίτητη ανανέωση ώστε να μπει και η νέα φουρνιά αποφοίτων στο καζάνι της εκμετάλλευσης. Και σαν μην έφταναν όλα αυτά, οι σπουδαστές είναι ανασφάλιστοι καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών τους συμπεριλαμβανομένης και της πρακτικής. Μόνο οι σπουδαστές μέχρι 22 χρονών δικαιούνται ένα πάσο για μισό εισιτήριο, κάνουν μάθημα σε πολλές φορές, ακατάλληλες αίθουσες και εργαστήρια την ίδια ώρα που δίνουν τις παροχές για το κεφάλαιο με το τσουβάλι.

Αγώνας για υπογραφή ικανοποιητικών συμβάσεων δεν μπορεί να γίνει χωρίς την συμμετοχή της νεολαίας στους εργατικούς αγώνες, γι αυτό, ο Σύλλογός μας δίνει την μάχη καθημερινά ώστε να κερδηθούν συνειδήσεις με το διεκδικητικό πλαίσιο πάλης μας που βάζει σαν κύριο την κάλυψη όλων των σύγχρονων αναγκών των σπουδαστών και των οικογενειών τους, και τώρα που θεωρούνται καταρτιζόμενοι αλλά και σαν μελλοντικοί εργαζόμενοι.

Είναι φυσικό να μην υπάρχει συνδικαλιστική πείρα στους νέους εργαζόμενους, από την άλλη ο νέος που είναι στην μαθητεία, αποκτάει πολύ γρήγορα πείρα γιατί γρήγορα βγαίνει στην αγορά εργασίας. Ο νέος στην μαθητεία αμείβεται με 286 ευρώ το μήνα, νιώθει στο πετσί του την εκμετάλλευση πολύ σκληρά. Βλέπει στην πράξη τι θα πει εκμετάλλευση στο χώρο δουλειάς. Αυτό από μόνο του όμως δεν σημαίνει ότι μπορούν να καταλάβουν και πως πρέπει να αντιπαλέψουν αυτήν την κατάσταση. Όποιος σπουδαστής θέλει να απεργήσει συναντάει την εργοδοτική τρομοκρατία. Εκεί θυμούνται όλοι ότι εσύ είσαι σπουδαστής και δεν έχεις δικαίωμα να απεργήσεις, ότι εσύ δεν παράγεις μαθαίνεις. Από κοντά τρέχουν να συνδράμουν στην τρομοκράτηση των σπουδαστών και οι διευθυντές των σχολών. Συναδέλφισσα που έκανε πρακτική σε παιδικό και απέργησε, δέχτηκε έντονη κριτική από τον διευθυντή της, στην λογική ότι εν έχει δικαίωμα να απεργήσει. Εκεί άμεσα κινητοποιήθηκαν οι σπουδαστές με τα σωματεία και την Λαϊκή Επιτροπή της περιοχής που πήγαμε η σπουδάστρια σχολή ώστε να μην χάσει την πρακτική της κάτι και που κατάφεραν.

Έχοντας επίγνωση ότι αυτούς τους σπουδαστές θα τους συναντήσουμε αύριο στην δουλειά, παλεύουμε να ανεβάσουμε το επίπεδο των απαιτήσεων και την συσπείρωση εκατοντάδων σπουδαστών προκειμένου να έχουμε κατακτήσεις σε όλα τα επίπεδα.

Αγώνα που δεν δίνουμε μόνοι μας καθώς λαμβάνουμε κάθε βοήθεια από τα ταξικά σωματεία τα συνδικάτα που συσπειρώνονται στο ΠΑΜΕ. Αγώνας για να δυναμώσει η οργανωμένη συλλογική διεκδίκηση στις σχολές. Αναλαμβάνουμε πρωτοβουλίες και δράση ώστε μην επικρατήσει η εργασιακή ζούγκλα. Δεν είναι πρόσφατη η προσπάθεια των σωματείων να έρθουν σε επαφή με τους σπουδαστές που είναι στην κατάρτιση. Χρόνια γίνεται αυτή η προσπάθεια κόντρα, φυσικά, στην επιθυμία του υπουργείου, διάφορων διευθυντάδων και λοιπών καλοθελητών που παλεύουν να βάζουν εμπόδια στο να έρθουν οι σπουδαστές σε επαφή με τους αυριανούς πρωτοπόρους συναδέλφους τους. Πρέπει να εντείνει αυτή η προσπάθεια να τους χαλάσουμε την σούπα και να επιμείνουμε ακόμα πιο πολύ σ αυτή την κατεύθυνση και να σπάσει από τους ίδιους τους σπουδαστές στην πράξη, ακριβώς όπως γίνεται και στο ΙΕΚ της Αναβύσσου, για παράδειγμα, όπου οι σπουδαστές εκεί, οι οποίοι ανήκουν αποκλειστικά στον κλάδο του τουρισμού, αποφασιστικά γράφονται στο Συνδικάτο Επισιτισμού και Ξενοδοχοϋπαλλήλων και συμμετέχουν και στις μαζικές του εργασίες.

Τελειώνοντας, να τονίσω πως πρέπει να παίρνεται υπόψη η συνθετότητα της δουλειάς, η επίδραση που έχουν στις συνειδήσεις των νέων, τα μεροκάματα πείνας, οι συμβάσεις μαθητείας, οι διάφοροι εκβιασμοί μέσα στο χώρο εργασίας. Το κράτος παρεμβαίνει με διάφορες μορφές στις συνειδήσεις των νέων. Κάθε σωματείο λοιπόν, πρέπει να έχει ειδικό σχέδιο για τους νέους εργαζόμενους και να αποτελεί δείκτη αποτελεσματικότητας της δουλειάς των σωματείων το κατά πόσο μπαίνουν στην δράση μάζες νέων εργαζομένων, για να σπάμε τα ιδεολογήματα που βάζει το κεφάλαιο και να παρέμβουμε καθοριστικά στις συνειδήσεις των νέων.



Ομιλία του Θανάση Ευαγγελάκη, Α΄ Γραμματέα της Πανελληνίας Ένωσης Μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού

Συνάδελφοι,

Τα συμπεράσματα από την σημερινή ημερίδα των δυνάμεων του ΠΑΜΕ για τις ΣΣΕ πρέπει να συζητηθούν σε κάθε χώρο δουλειάς και όπως σωστά επισημαίνεται στην εισήγηση «Το ζήτημα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), της διεκδίκησης από το εργατικό κίνημα της αποκατάστασης συγκροτημένων δικαιωμάτων, για τους όρους δουλειάς, ήταν και παραμένει ένα μεγάλο μέτωπο ταξικής αντιπαράθεσης με το κεφάλαιο και τις δυνάμεις που το υπηρετούν».

Σε συνθήκες καπιταλιστικής κρίσης, αυτό που καταγράφεται είναι ότι το κεφάλαιο γίνεται βιαιότερο σε κάθε δικαίωμα των εργαζομένων, επιχειρήσεις κλείνουν αυξάνοντας την ανεργία, μειώνουν διαρκώς την τιμή της εργατικής δύναμης, για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και κερδοφορίας του.

Χαρακτηριστική είναι η κατάσταση στο χώρο των ναυτεργατών, με τους εφοπλιστές να συνεχίζουν να διατηρούν την πρωτοκαθεδρία κατέχοντας περίπου το **20%** στην παγκόσμια ναυτιλία και το **50%** στην Ε.Ε.

Για τους ναυτεργάτες οργιάζει η «μαύρη» ανασφάλιστη εργασία, πάνω από **60.000** εργάζονται χωρίς ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, με συναλλαγές σε ένα διεθνές παρασιτικό κύκλωμα με την συμβολή της εργατικής αριστοκρατίας των ναυτιλιακών γραφείων που απομυζά πάνω από **240** εκατ. δολάρια «μαύρο» χρήμα.

Αυτές οι συνθήκες έχουν διαμορφωθεί με την εφαρμογή του **v.2687/1953** και τις **11** τροποποιήσεις του **όρου 8** των εγκριτικών πράξεων νηολόγησης που έχουν γίνει από το **1980** μέχρι το **2006**, καθορίζοντας ότι οι εφοπλιστές καταβάλουν στους αλλοδαπούς ναυτεργάτες αποδοχές με βάση την χώρας προέλευσης τους και δεν βαρύνονται με ασφαλιστικές εισφορές στο ΝΑΤ.

Το αποτέλεσμα είναι στα ποντοπόρα πλοία με ελληνική σημαία το **25%** των ναυτεργατών να έχει ΣΣΕ – κοινωνική ασφάλιση, σε αντίθεση με το **75%** των ναυτεργατών που δεν έχουν συγκροτημένα δικαιώματα. Αυτή η πολιτική δημιούργησε τα ελλείμματα του ΝΑΤ που έχουν διαμορφωθεί στο **1 δις** ευρώ.

Κάθε φορά που έκαναν τροποποίηση του **όρου 8** των εγκριτικών πράξεων νηολόγησης το πρόσχημα ήταν ότι θα έρθουν πλοία στην ελληνική σημαία και θα αυξηθούν οι θέσεις εργασίας.

Αυτό που διαμορφώθηκε είναι ότι ούτε πλοία ήρθαν στην ελληνική σημαία, ούτε αυξήθηκαν οι θέσεις εργασίας, αντίθετα αποβλήθηκαν χιλιάδες ναυτεργάτες με συγκροτημένα δικαιώματα.

Εφοπλιστές – κυβέρνηση επιδιώκουν την εφαρμογή ατομικών συμβάσεων, με κατάργηση των ΣΣΕ, μειώσεις των οργανικών συνθέσεων των πλοίων, αξιώσεις και των εταίρων Ε.Ε – ΔΝΤ – ΕΚΤ που περιλαμβάνονται στα προαπαιτούμενα του 3ου μνημονίου.

Οι ΣΣΕ των ναυτεργατών έχουν να ανανεωθούν από το **2010** σε Ποντοπόρα, Μεσογειακά και Ακτοπλοϊκά φορτηγά πλοία, από το **2014** σε Ακτοπλοϊκά, Μεσογειακά – Τουριστικά, Πορθμεία. Στα Ρυμουλκά – Ναυαγοςωτικά ανανεώθηκαν το **2016** με μηδενικές αυξήσεις.



Στις διαπραγματεύσεις που έχουν γίνει το **2016** για την ανανέωση των ΣΣΕ, προκλητικές είναι οι δηλώσεις του προέδρου της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών που προτείνει να εφαρμοστούν **«όροι σύμφωνα με τα διεθνώς κρατούντα προκειμένου να μην θιγεί η ανταγωνιστικότητα»**, αυτό σημαίνει το **75%** των ναυτεργατών που είναι σήμερα χωρίς ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, να μετατραπεί σε **100%** με τραγικές συνέπειες στο σύνολο των δικαιωμάτων των ναυτεργατών.

Στην επιβατηγό ναυτιλία διατηρείται ο **v.4262/2014** που δίνει την δυνατότητα στις ναυτιλιακές εταιρείες να εφαρμόζουν επιχειρησιακές συμβάσεις κατά παρέκκλιση των ΣΣΕ, ενώ παρά τις δι-αρκείς μειώσεις των οργανικών συνθέσεων με νόμους και υπουργικές αποφάσεις ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας, προτείνει **«οι οργανικές συνθέσεις να καθορίζονται ανάλογα από τον αριθμό επιβατών»**. Στη τελευταία συνάντηση επανέφεραν την πρόταση τους ότι οι ναυτεργάτες των Γενικών Υπηρεσιών δεν είναι πλήρωμα, ενώ παράλληλα πρότειναν μηδε-νικές αυξήσεις.

Η ανεργία σύμφωνα με τα πλασματικά στοιχεία του ΓΕΝΕ, τον **Απρίλη** οι άνεργοι ήταν **2903**, οι άθλιες προϋποθέσεις που υπάρχουν αποκλείουν τους μακροχρόνια άνεργους από την επιδότηση «αίσχους» των **293** ευρώ για έγγαμους και **235** ευρώ για άγαμους, με αποτέλεσμα να παίρνουν επιδότηση **559** άνεργοι (**19,26%**).

Αυτά τα στοιχεία τα αναφέρουμε και επιβεβαιώνουν μια γενική αρχή, ότι όπου το κεφάλαιο κερδί-ζει περισσότερα και αναπτύσσεται, γίνεται πιο επιθετικό, δεν διστάζει μπροστά σε κανένα έγκλη-μα. Απορρίπτονται τα παραμύθια για «δίκαιη ανάπτυξη».

Την περίοδο της καπιταλιστικής κρίσης το **2010** και **2013**, το εφοπλιστικό κεφάλαιο και οι αντί-στοιχες κυβερνήσεις επέβαλλαν απεργιακούς αγώνες των ναυτεργατών πολιτικές επιστρευ-σεις, οι ναυτεργάτες με την έμπρακτη ταξική αλληλεγγύη των δυνάμεων του ΠΑΜΕ απάντησαν στις πολιτικές επιστρευσεις με **36** απεργίες.

Οι δυνάμεις της ΝΣΚ, του ΠΑΜΕ, στις διαπραγματεύσεις για την ανανέωση των ΣΣΕ έχουν κατα-θέσει ολοκληρωμένα την πρόταση τους, απαιτώντας ΣΣΕ που να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες και να εφαρμόζονται για το σύνολο των ναυτεργατών, ναυτολόγηση από το Γραφείο Ευ-ρέσεως Ναυτικής Εργασίας με ΣΣΕ και ασφάλιση στο ΝΑΤ στα ελληνόκτητα πλοία για όλους τους ναυτεργάτες. Προσαρμογή των οργανικών συνθέσεων στις αυξημένες – πραγματικές ανάγκες των πλοίων, μείωση του εργάσιμου χρόνου και ενίσχυση της προστασίας της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα.

Η πλειοψηφία της ΠΝΟ των δυνάμεων του κυβερνητικού – εργοδοτικού συνδικαλισμού, όχι μόνο υπογράφουν ΣΣΕ που δεν εφαρμόζονται για το σύνολο των ναυτεργατών, αντίθετα ως μέλος της ΙΤΦ/Διεθνούς Οργάνωσης Μεταφορών υπογράφουν με τους εφοπλιστές κατάπτυστες - απαρά-δεκτες συμβάσεις έναντι αμοιβής με τη καταβολή **5.000 - 8.000 δολάρια** για κάθε καράβι με ξένη σημαία, που καταλήγουν στα ταμεία της ΠΝΟ και της ΔΟΜ, με ετήσια έσοδα σύμφωνα με τον απολογισμό της ΠΝΟ για το **2015**, ανέρχονται στα **3.771.591,18 ευρώ!**

Χαρακτηριστική είναι και η τυχोδιωκτική στάση της διοίκησης της ΠΕΝΕΝ και στο ζήτημα των ΣΣΕ, σε ανακοίνωση της στις **3-6-2016** εγκალεί τις δυνάμεις του κομματικού συνδικαλισμού, τις δυνάμεις του ΠΑΜΕ, αναφέροντας τα σωματεία ΠΕΜΕΝ – ΣΤΕΦΕΝΣΩΝ – ΠΕΕΜΑΓΕΝ, να απα-ντήσουν «αν συμφωνούν οι ΣΣΕ να εφαρμόζονται για το σύνολο των ναυτεργατών».

Στην ίδια ανακοίνωση αναφέρει «ότι ουδείς κατά την διάρκεια της σύσκεψης συμφώνησε είτε με την κατάργηση της ελληνικής ΣΣΕ περί ποντοπόρων πλοίων και πολύ περισσότερο για εφαρμογή

ατομικών συμβάσεων σύμφωνα με τα ισχύοντα της ΙΤΕ, καταλήγοντας ότι υπάρχουν ομόφωνες αποφάσεις του Συνεδρίου, Γενικών Συμβουλίων αλλά και της διοίκηση της ΠΙΝΟ».

Αυτές οι δυνάμεις μόνο σύγχυση δεν έχουν είναι καιροσκόποι, ομορτιστές, εκθρεύονται τις ταξικές δυνάμεις, την ταξική πάλη, αυτές οι δυνάμεις υπονόμισαν και τις πρόσφατες απεργιακές κινητοποιήσεις ενάντια στο νόμο λαιμητόμο σε ασφαλιστικό – φορολογικό, προβοκάρizan την οργάνωση και συμμετοχή των ναυτεργατών με το υπόλοιπο εργατικό κίνημα.

Συνεργάζονται με την Ομοσπονδία υπαλλήλων του υπουργείου ναυτιλίας, τα σωματεία των πλοηγών, των καθηγητών της ναυτικής εκπαίδευσης που πλειοψηφούν οι συνδικαλιστικές δυνάμεις των ΠΑΣΚΕ, ΔΑΚΕ, ΣΥΡΙΖΑ, ΛΑΕ, ΑΝΤΑΡΣΥΑ, ήταν απεργοσπάστες στον 3ημερο απεργιακό αγώνα σε βάρος των εργαζομένων των Ρ/Κ που τους έγιναν ασφαλιστικά μέτρα και των μετεκπαιδευομένων σε ΚΕΣΕΝ – ΑΕΝ.

Η εφαρμογή των ΣΣΕ είναι μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την συντήρηση και αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης, για την ανάπτυξη της ταξικής πάλης.

Η λύση θα δοθεί στο δρόμο του αγώνα από το εργατικό κίνημα, διεκδικώντας το πλούτο που παράγει, είναι άμεσα συνδεδεμένο με την ανασύνταξη του εργατικού κινήματος σε ταξική κατεύθυνση.

Για τις ΣΣΕ, την κοινωνική ασφάλιση, την ανεργία, προγραμματίζουμε σειρά αγωνιστικών πρωτοβουλιών για την οργάνωση και ανάπτυξη αγώνων.



Ομιλία του Αλεξόπουλου Δημήτρη, Προέδρου του Σωματείου Προσωπικού Ιδιωτικών Κλινικών, Γηροκομείων, Εργαστηρίων, Διαγνωστικών Κέντρων και Συναφών Χώρων Αθήνας

Θα ήθελα να τονίσω τη σπουδαιότητα των πρωτοβουλιών όπως η σημερινή. Δίνεται πραγματικά η δυνατότητα στο κάθε εργαζόμενο, στον κάθε συνδικαλιστή να αποκτή την πραγματική, τη σφαιρική γνώση της κατάστασης. Γίνεται ένα χρήσιμο εργαλείο στα χέρια μας, στον αγώνα για αυξήσεις, για διεύρυνση δικαιωμάτων.

Σύντομα θα προσπαθήσω να σας μεταφέρω την εικόνα από το χώρο της ιδιωτικής υγείας από όπου προέρχομαι, με την πεποίθηση ότι αναγνωρίζουμε παρόμοιες καταστάσεις σε πολλούς άλλους κλάδους.

Βασική προϋπόθεση για να αντιληφθούμε το τι σημαίνει ιδιωτική υγεία είναι η κατανόηση του μεγέθους των μονοπωλίων του κλάδου Ενδεικτικά αναφέρω ότι 15.000 εργαζόμενοι απασχολούνται στους 7 μεγάλους ομίλους.

Από την άποψη της οικονομίας τα τελευταία χρόνια ενισχύθηκε η τάση συγκέντρωσης και συγκεντροποίησης όπως εκφράστηκε με εξαγορές, συγχωνεύσεις, ιδιωτικοποιήσεις από τη μία πλευρά και από την άλλη με αναστολή λειτουργίας κλινικών, με κλείσιμο μονάδων.

Από τη μία δηλαδή επενδύσεις εκατομμυρίων ευρώ σε τεχνολογικό εξοπλισμό ή σε λειτουργία νέων μονάδων από την άλλη καταστροφή ανθρώπινου δυναμικού και μηχανημάτων. Και βέβαια βασική παράμετρος και προϋπόθεση της μονοπωλίου αποτελεί η λειτουργία του δημόσιου συστήματος υγείας, η υποχρηματοδότηση του οποίου, ουσιαστικά σπρώχνει εκβιαστικά εκατοντάδες χρήστες υπηρεσιών υγείας στην αγκαλιά των μεγαλεμπόρων της υγείας.

Από την πλευρά των εργαζομένων, των εργατικών δικαιωμάτων και πιο ειδικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το πρώτο και κύριο είναι η διαίρεση των εργαζομένων σε κατηγορίες ανάλογα με τον εργοδοτικό φορέα που ανήκει ο εργοδότης. Στο κλάδο μας υπάρχουν 3 κλαδικές συμβάσεις εργασίας. Μια για τους εργαζόμενους σε κλινικές ομίλων, μια για μικρότερες κλινικές και μια για διαγνωστικά. Φυσικά η ατμομηχανή των συμβάσεων αυτή που καθορίζει την πορεία του κλάδου είναι η σύμβαση με τους εργοδότες των μεγάλων ομίλων. Αν προσθέσουμε στην εικόνα τις πάνω από 100 ειδικότητες βλέπουμε τη δυσκολία που μπαίνει όσον αφορά την κατεύθυνση της ενιαίας πάλης και πόσο επιτακτικά έρχεται στο προσκήνιο η ανάγκη ΜΙΑΣ κλαδικής σύμβασης με υποχρεωτική ισχύ.

Πάνω σε αυτό το έδαφος διεξάγουμε την πάλη για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και γενικότερα για τη διεύρυνση των δικαιωμάτων.

Το 2012 αποτέλεσε για το κλάδο μας ένα κομβικό σημείο, όπου οι ανατροπές σε θεσμικά και μισθολογικά ζητήματα υπήρξαν ριζικές. Δύο πλευρές αυτών των ανατροπών αξίζει να αναφερθούν

1) Οι ανατροπές καθαυτές. Σας τις αναφέρω κωδικοποιημένα. Κατάργηση επιδομάτων, που είχε ως αποτέλεσμα μισθολογικές απώλειες μέχρι και 30%, αλλά και κατάργηση θεσμικών δικαιωμάτων όπως ειδικά ωράρια, ειδικές άδειες, πράγμα που σήμαινε ότι απευθείας χαρίστηκαν στους εργοδότες χιλιάδες ώρες δωρεάν εργασίας. Βασική ανατροπή, ήταν ο μισθολογικός διαχωρισμός για τους νεοπροσλαμβανόμενους. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι αμείβονται με μικτές αποδοχές 630



ευρώ. Αυτές οι ανατροπές ενσωματώθηκαν στη συλλογική σύμβασης εργασίας το 2012 και έφεραν φαρδιά πλατιά την υπογραφή της ηγεσίας της ομοσπονδίας. Άρα λοιπόν μια δεύτερη πλευρά των ανατροπών ήταν ότι αυτές είχαν τη συναίνεση της Ομοσπονδίας. Ουσιαστικά το δευτεροβάθμιο όργανο η Ομοσπονδία έγινε ο φορέας διεύθυνσης της επιχειρηματολογίας της εργοδοσίας στους χώρους εργασίας. Ο «ρεαλισμός» των ζημιών, της ανταγωνιστικότητας, της κερδοφορίας έγινε κυρίαρχος. Υπονοήθηκε μάλιστα ότι η συνολική υποχώρηση δε θα θίξει δικαιώματα στους εργαζόμενους των μεγάλων ομίλων τροφοδοτώντας την συντηρητική λογική, ενώ ταυτόχρονα μικρότερες εταιρείες θα μπορέσουν να ξεπεράσουν την κρίση και να μπουν σε τροχιά κερδοφορίας.

Τι έγινε στην πραγματικότητα. Η απλήρωτη εργασία όχι μόνο δεν αντιμετωπίστηκε αλλά διογκώθηκε δημιουργώντας αφόρητη κατάσταση για χιλιάδες εργαζόμενους. Το κλείσιμο επιχειρήσεων δεν αποτράπηκε, ούτε φυσικά τα δικαιώματα των εργαζομένων στα μεγάλα μονοπώλια αφέθηκαν στο απυρόβλητο. Αντίθετα κύμα απολύσεων, ουσιαστικά αντικατάσταση παλιών εργαζομένων και φθηνή εργασία χαρακτήρισε τις εξελίξεις. Υπερ-εντατικοποίηση, αυθαιρεσίες, καταπάτηση ωραρίων κλπ βρέθηκαν στην ημερήσια διάταξη της εργοδοτικής επίθεσης.

Αυτή είναι η προσφορά του εργοδοτικού συνδικαλισμού στους εργαζόμενους.

Αυτό λοιπόν που λέμε αντιπαράθεση με τον εργοδοτικό συνδικαλισμό δεν είναι μια αντιπαράθεση ακαδημαϊκού τύπου, ανταλλαγής απόψεων διαφορετικών οπτικών και προσεγγίσεων αλλά μια αντιπαράθεση ουσίας, αντιπαράθεσης με την ίδια την εργοδοσία αφού αποδεικνύεται πως συνέβαλλε και συνεχίζει να συμβάλει αποφασιστικά στις ανατροπές.

Θα πρέπει όμως να πω ότι σε αυτή την αντιπαράθεση οι δυνάμεις μας, που συσπειρώνονται στο ΠΑΜΕ δεν αρκεστήκαμε στην γενική καταδίκη, αλλά επεξεργαστήκαμε συγκεκριμένη πρόταση κλαδικής σύμβασης, κάτι πρωτοποριακό για τον κλάδο μας. Φτιάξαμε δηλαδή αναλυτικά σύμβαση εργασίας που την καταθέσαμε στους εργαζόμενους, σε σωματεία, σε συνδικαλιστές ώστε να γίνει στόχος πάλης να αποτυπωθεί συγκεκριμένα, άρθρο προς άρθρο ποια σύμβαση θέλουμε, ποια σύμβαση υπηρετεί πραγματικά τις εργατικές ανάγκες.

Από κει και πέρα, η πάλη για ανάκτηση των απωλειών στον κλάδο μας συμπυκνώνεται στο αίτημα για επαναφορά των όρων της σύμβασης του 2009. Η διεκδίκηση είναι μια επίπονη και απαιτητική διαδικασία, χρειάζεται επιμονή, βαθιά κατανόηση της πραγματικότητας. Απαιτεί να εξηγηθεί καλά.

Εξάλλου η εργοδοσία δεν εξαντλεί τις αξιώσεις της. Σας αναφέρω ενδεικτικά ότι στις φετινές διαπραγματεύσεις για τη ΣΣΕ, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών, οι μεγαλοκλινικάρχες αξιώσανε νέα μισθολογική μείωση 6 % στο βασικό μισθό, κατάργηση επιδομάτων, κατάργηση του 5ήμερου, δυνατότητα δηλαδή το εβδομαδιαίο 40ωρο, να κατανέμεται σε 6 αντί για 5 ημέρες, αλλά και παγίωση του διαχωρισμού παλιών και νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων.

Τι δηλαδή επιδιώκει η εργοδοσία στον κλάδο. Ουσιαστικά, να υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις που δε θα έχουν κανένα περιεχόμενο υπεράσπισης δικαιωμάτων, θα χάνουν την ουσία τους, άρα δε θα υπάρχει και λόγος υπεράσπισης τους. Ποιος εργαζόμενος σήμερα θα δεχτεί να απεργήσει, να αγωνιστεί για να υπερασπίσει μια συλλογική σύμβαση που τον καταδικάζει να ζει με 500 ευρώ το μήνα και δε του δίνει καμιά προοπτική ?

Για αυτό το λόγο η επιμονή από τη μεριά του σωματείου μας, στην επαναφορά των ΣΣΕ στο ύψος του 2009, η επιμονή για σύμβαση με αυξήσεις, για διεύρυνση δικαιωμάτων, αποτελεί παρακαταθήκη για τους εργαζόμενους του κλάδου μας. Σήμερα φαίνεται πιο καθαρά στους εργαζόμενους

ότι ένα κομμάτι στο συνδικαλιστικό κίνημα δεν υποτάχτηκε στις δυσκολίες, δεν υποχώρησε στις λογικές του μικρότερου κακού ή του ρεαλισμού της εργοδοσίας αλλά σήκωσε το ανάστημα του ακόμα και στη πιο δύσκολη συγκυρία.

Μέσα από τον αγώνα για τις ΣΣΕ αναδεικνύονται και άλλες πλευρές εξίσου σημαντικές με την διεκδίκηση αυξήσεων.

- 1) Σε αντίθεση με τον εργοδοτικό συνδικαλισμό, που αναθέτει με πανηγυρικό τρόπο τις κλαδικές συμβάσεις στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ, μακριά και έξω από τους εργαζόμενους, παλεύουμε να γίνει η υπόθεση της συλλογικής σύμβασης εργασίας υπόθεση του κάθε εργαζόμενου. Με αυτή τη λογική αντί να αναθέσουμε τη σύναψη συμβάσεων στις υπηρεσίες του υπουργείου, πραγματοποιήσαμε παράσταση στα γραφεία του εργοδοτικού φορέα, συνδέουμε καθημερινά τον αγώνα ενάντια στην απλήρωτη εργασία στις απολύσεις, στις αυθαιρεσίες με το ζήτημα της διεκδίκησης κλαδικών συμβάσεων.
- 2) Απαιτούμε ΜΙΑ σύμβαση με υποχρεωτική καθολική ισχύ. Χτυπάμε δηλαδή τις συντεχνιακές λογικές και επιδιώκουμε την ενοποίησης της πάλης. Η εργοδοσία καλλιεργεί έντεχνα τη συντεχνιακή λογική. Προσέξτε ο εργοδότης του ομίλου ΥΓΕΙΑ, στον οποίο ανήκουν και τα νοσοκομεία ΜΗΤΕΡΑ και ΛΗΤΩ, δεν εφάρμοσε ταυτόχρονα τη κλαδική σύμβαση του 2012, με τις μειώσεις αλλά σταδιακά σε διάστημα 3 χρόνων.
- 3) Αξιοποιούμε τον αγώνα για τις συλλογικές συμβάσεις για να αναδείξουμε τις αιτίες της αντεργατικής επίθεσης. Ο αγώνας για συλλογικές συμβάσεις εργασίας που θα καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες δεν μπορεί να είναι ξεκομμένος ούτε από τις αιτίες ούτε από την προοπτική που δίνουμε. Και η προοπτική αυτή είναι η κατάργηση της εμπορευματοποίησης της υγείας. Το 2016 οι υπηρεσίες υγείας είναι πανάκριβες, απαγορευτικές ή πολύ χαμηλού επιπέδου, δε μπορεί να αξιοποιηθούν τα επιτεύγματα της επιστήμης ακριβώς γιατί η υγεία είναι εμπόρευμα. Όσο παραμένει εμπόρευμα όσο αποτελεί πηγή κερδοφορίας, η απαίτηση της εργοδοσίας για βάθεμα της εκμετάλλευσης θα είναι συνεχής.

Με βάση το παραπάνω πλαίσιο, οργανώνουμε τη πάλη για συλλογικές συμβάσεις καθολικές, υποχρεωτικές με διεκδίκηση αυξήσεων και με αιχμή το αίτημα για επαναφορά των απωλειών.

Το επόμενο βήμα είναι πλατιά σύσκεψη με εργαζόμενους και συνδικαλιστές του κλάδου στις 23/6. Στη πρωτοβουλία αυτή θα αξιοποιηθούν τα υλικά από τη σημερινή ημερίδα και θα δώσουμε τις δυνάμεις μας να φτάσει στο κάθε εργαζόμενο η επιχειρηματολογία μας. Και για αυτό κλείνοντας θα ήθελα να ξανατονίσω τη σημασία τέτοιων πρωτοβουλιών σαν τη σημερινή και την ανάγκη να αξιοποιούνται από τα σωματεία μας.

Ομιλία για την κατάσταση των μισθών στο Δημόσιο από τον Πατίδη Αντώνη, Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Δημόσιες Οικονομικές Υπηρεσίες

Στη συντριπτική πλειοψηφία του Δημοσίου δεν υπάρχουν ΣΣΕ. Ωστόσο, στους σχεδιασμούς της Κυβέρνησης ήταν και είναι να εφαρμοστούν ΣΣΕ και στο Δημόσιο. Αυτό εκφράστηκε στο προσχέδιο νόμου για το νέο μισθολόγιο του Δημοσίου, που το είχε επεξεργαστεί ο τότε Υπ. Εσωτερικών κ. Κατρούγκαλος, όπου υπήρχε πρόβλεψη για ΣΣΕ στο Δημόσιο με βασική αρχή την εξίσωση μισθών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Μάλιστα, το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου δεν περιελάμβανε μόνο την καθήλωση των μισθών στο Δημόσιο μέσω της εξίσωσής τους με τα τσακισμένα μεροκάματα του ιδιωτικού τομέα, αλλά προωθούσε επίσης ΣΣΕ ανά ειδικότητα (π.χ. άλλη για οικονομολόγους, άλλη για χημικούς και πάει λέγοντας), καλλιεργώντας με αυτό τον τρόπο το απόλυτο «διαίρει και βασίλευε», την πολυδιάσπαση των εργαζομένων. Και μπορεί η συγκεκριμένη διάταξη να αποσύρθηκε κάτω από τη γενικότερη κατακραυγή και την καταγγελία από τα ταξικά σωματεία, αλλά αποδεικνύει με τον πιο περίτρανο τρόπο ότι οι ΣΣΕ και στο Δημόσιο είναι ένα ζήτημα που βρίσκεται στους σχεδιασμούς της Κυβέρνησης. Επομένως, το θέμα της σημερινής ημερίδας του ΠΑΜΕ αφορά και τους δημόσιους υπαλλήλους.



Συνάδελφοι, τα τελευταία 7 χρόνια που μαίνεται η καπιταλιστική οικονομική κρίση, οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο έχουν βιώσει μια άνευ προηγουμένου επίθεση στα μισθολογικά και εργασιακά τους δικαιώματα, μια επίθεση που συνοδεύτηκε μάλιστα με μπόλικο κοινωνικό αυτοματισμό ως συστατικό στοιχείο της μόνιμης προσπάθειας της άρχουσας τάξης και των κυβερνήσεών της να διασπά τους εργαζόμενους και να τους χειραγωγεί.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το μισθολογικό κομμάτι, τα διάφορα νομοθετήματα με «προμετωπίδα» το ν. 4024/2011, τον περιβόητο ν. Μητσotάκη που προέβλεπε μείωση των κατώτερων βασικών αποδοχών, κατάργηση οικογενειακού επιδόματος και σχεδόν όλων των γενικών και κλαδικών επιδομάτων, αλλά και τη σύνδεση μισθολογικής εξέλιξης με βαθμό και αξιολόγηση, είχαν ως αποτέλεσμα: την εξαετία 2009 – 2015 ένας δημόσιος υπάλληλος να έχει ήδη υποστεί ονομαστικές μειώσεις που κυμαίνονται στο 45%, έχοντας χάσει συνολικά 6 μισθούς το χρόνο: 2 από την περικοπή του 13ου και του 14ου μισθού, 2 από τις αυξήσεις των μηνιαίων εισφορών και κρατήσεων (ΤΠΔΥ, ΕΚΑΣ, έκτακτη εισφ. αλληλεγγύης κλπ) και 2 ακόμα μισθούς από τη μισθολογική και βαθμολογική καθήλωση, το πάγωμα δηλ. των μισθολογικών κλιμακίων. Αν συνυπολογιστούν δε η φοροληστεία, τα χαράτσια, η ακρίβεια και οι ανατιμήσεις σε βασικά είδη κατανάλωσης, η συνολική μείωση σε πραγματικούς όρους αγγίζει ή και ξεπερνάει το 60%.

Πάνω σε αυτή την ήδη αφόρητη κατάσταση ήρθε να προστεθεί το νέο μισθολόγιο της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ - ΑΝΕΛ, ο νόμος 4354/2015 που επέφερε νέο πλήγμα στους μισθούς των δημ. υπαλλήλων ως μηχανισμός καθήλωσης και περαιτέρω μείωσης των εισοδημάτων τους. Και επειδή πάλι στα πλαίσια του κοινωνικού αυτοματισμού γνωρίζουμε ότι ακούστηκαν πολλά από διάφορα «παπαγαλάκια» του συστήματος για δήθεν αυξήσεις στους δημ. υπαλλήλους, εδώ χαρακτηριστικά να πούμε ότι από το ίδιο το έγγραφο που κατέθεσε ο κ. Χουλιαράκης στη Βουλή απαντώντας στην κριτική ότι τάχα «έδινε αυξήσεις», προκύπτει ότι με το νέο μισθολόγιο, η συ-

γκυβέρνηση κατάφερε να μειώσει τη μισθολογική δαπάνη στο Δημόσιο κατά 2,6 δις ευρώ για την τριετία 2016 – 2019.

Ένα παράδειγμα: Ένας νέος υπάλληλος στο Δημόσιο, με 5 χρόνια προϋπηρεσία, που προσπαθεί να κάνει οικογένεια, ΔΕ κατηγορίας (π.χ. βοηθός νοσηλεύτη ή βρεφονηπιοκόμου) έπαιρνε 963 ευρώ μισθό με το νόμο Μητσοτάκη ενώ με το νέο μισθολόγιο της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ – ΑΝΕΛ κατατάσσεται στο μισθολογικό κλιμάκιο των 918 ευρώ, που αποτελεί μείωση 45 ευρώ ή 5%. Βέβαια, η Κυβέρνηση θα συνεχίσει να του καταβάλλει αυτά τα 45 ευρώ ως προσωπική διαφορά (το μάθατε και οι υπόλοιποι με το ασφαλιστικό αυτό το κόλπο της «προσωπικής διαφοράς»). Όμως στους σχεδιασμούς Κυβέρνησης – Ε.Ε. – πλουτοκρατίας βρίσκεται η κατάργηση της «προσωπικής διαφοράς». Η νέα μεγάλη μείωση στους μισθούς του Δημοσίου θα προέλθει μέσα από την κατάργηση αυτού του κονδυλίου, όπως και παλιότερα δίδονταν επιδόματα αντί για αυξήσεις μισθών στο Δημόσιο, έτσι ώστε μια μέρα να έρθουν και να τα πάρουν όλα πίσω. Επίσης το νέο μισθολόγιο στοχοποιεί συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (ΥΕ / ΔΕ) τους οποίους θεωρεί «εργαζόμενους Β΄ κατηγορίας» και τους τιμωρεί επιβάλλοντάς τους τριετές χρονικό διάστημα για να αλλάξουν κλιμάκιο, σε αντίθεση με τα 2 έτη που ισχύει για τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Αν αυτό δεν είναι καραμπινάτη μείωση, αφού καθυστερεί τη μισθολογική εξέλιξη του εργαζομένου, τότε τι είναι; (είναι σα να γίνονται οι «τριετίες» στον ιδιωτικό τομέα «τετραετίες» ή «πενταετίες»).

Συμπερασματικά λοιπόν οι μισθοί των δημ. υπαλλήλων έχουν μειωθεί και θα μειωθούν κι άλλο, ενώ αντίστοιχη είναι η κατάσταση στο σύνολο των χωρών της Ε.Ε., με ή χωρίς μνημόνια, με επεκτατικό ή περιοριστικό μίγμα διαχείρισης. Σύμφωνα με στοιχεία της Κομισιόν και του ΟΟΣΑ, το 2014 η Ελλάδα δαπανούσε 12% του ΑΕΠ σε μισθούς δημοσίων υπαλλήλων (και αυτό το ποσοστό έχει συρρικνωθεί περαιτέρω), ενώ οι υπόλοιπες χώρες βρίσκονταν σε παρόμοια ποσοστά, ήτοι: Γαλλία 13%, Σουηδία 12,7%, το Βέλγιο 12,5%, Πορτογαλία 11,8%, Ισπανία 10,8% κλπ. Άρα η επίθεση στο εισόδημα των δημ. υπαλλήλων δεν είναι ελληνική ιδιαιτερότητα.

Πέρα όμως από τη μείωση στους μισθούς, το νέο μισθολόγιο σε συνδυασμό με τον πρόσφατο νόμο Βερναρδάκη με τίτλο «*Εθνικό Μητρώο Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, σύστημα αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων και άλλες διατάξεις*» (ν. 4369/16) ουσιαστικά συνδέουν την αξιολόγηση με το μισθό και τις απολύσεις. Με το μισθό γιατί μέσα από την αξιολόγηση συνδέεται η «απόδοση» με το βαθμό και κατά συνέπεια με τη μισθολογική εξέλιξη, και με τις απολύσεις γιατί για όσους αξιολογηθούν στην κλίμακα 0 – 24 ανοίγει ο δρόμος για να «πάνε σπίτι τους», ειδικά όταν υπάρχει και ο «αυτόματος κόφτης δαπανών» σαν δαμόκλειος σπάθη πάνω από το κεφάλι των εργ/νων.

Με αυτόν τον τρόπο, η αξιολόγηση όχι μόνο διατηρεί τον τιμωρητικό της χαρακτήρα αφού συνδέεται από χίλιες μπάντες με το μισθό, αλλά μέσα από επικίνδυνα σημεία (π.χ. συνέντευξη με κριτήριο τη «διαχείριση κρίσεων», «συμπεριφορά δημ. υπάλληλου εντός και εκτός υπηρεσίας κλπ») διώκει την άλλη άποψη, τιμωρεί την ελευθερία σκέψης και έκφρασης, τη διαφορετική ιδεολογική προσέγγιση των πραγμάτων.

Όλα τα παραπάνω αναδεικνύουν την ανάγκη η πάλη για βελτίωση των όρων αμοιβής και εργασίας να αποτελέσει ένα σημαντικό «κρίκο» της συνολικότερης πάλης των εργαζομένων στο Δημόσιο. Υπάρχουν όμως και εμπόδια σε αυτό το δρόμο που πρέπει να βαδίσουμε. Ένα βασικό πρόβλημα είναι τα διευθυντικά στελέχη, η κατεχόμενη εργατική αριστοκρατία στους χώρους του Δημοσίου, οι οποίοι με το νέο μισθολόγιο πριμοδοτούνται με διόλου ευκαταφρόνητα «επιδόματα ευθύνης», έχουν bonus επίτευξης στόχων κλπ. Στο Δημόσιο, αυτά τα στελέχη είναι κατά κανόνα μέλη των σωματείων, έχουν ενεργό συνδικαλιστική δράση, διαπλέκονται με μηχανισμούς

του αστικού κράτους ασκώντας σημαντική επιρροή στους δημ. υπαλλήλους και δημιουργώντας πρόσθετα εμπόδια στη μάχη για ΣΣΕ. Μεγάλο εμπόδιο είναι επίσης οι πολλαπλές εργασιακές σχέσεις που επικρατούν σήμερα στο δημόσιο (stage, εργολαβικοί, συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου / αορίστου χρόνου, πρακτικάριοι, εργαζόμενοι μέσω ΜΚΟ στις κοινωνικές δομές, 5μηνίτες και ωφελοούμενοι από προγράμματα κοινωφελούς εργασίας) ως αποτέλεσμα της ελαστικοποίησης των εργ. σχέσεων τους από τη δεκαετία του 1990 και μετά. Πόσο εύκολο είναι για παράδειγμα να «κατέβει σε κοινό αγώνα για ΣΣΕ» ένας μόνιμος υπάλληλος που μπορεί π.χ. να προσδοκά σε μία αύξηση μισθού ή σε ένα επίδομα (Β.Α.Ε.) και ένας ένας εργ/νος stage ή ένας 5μηνίτης που πρέπει να παλέψει ακόμα και για να αποσπάσει τα στοιχειώδη, δηλ. να έχει ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, να δικαιούται άδειες, να πληρώνεται στην ώρα του κλπ;

Ένας 5μηνίτης σε πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας για παράδειγμα, που ασκεί βαρύ και ανθυγιεινό επάγγελμα όπως η αποκομιδή σκουπιδιών ή μία 5μηνίτισσα που εργάζεται σε παιδικό σταθμό σε συνθήκες μεγάλης εντατικοποίησης προσέχοντας περισσότερα βρέφη από όσα της αναλογούν, δουλεύουν υπό τους εξής εργασιακούς όρους: αμείβονται με 19,6 ευρώ τη μέρα αν είναι πάνω από 25 ετών και με 17,1 ευρώ τη μέρα αν είναι κάτω από 25 ετών (υπεισέρχεται δηλ. ο άθλιος ηλικιακός διαχωρισμός που ισχύει και στον ιδιωτικό τομέα). Με βάση αυτό το ημερομίσθιο, τα ανώτατα όρια μηνιαίων αποδοχών είναι 490 ευρώ για πάνω από 25 χρ. και 427 ευρώ για κάτω από 25 χρ., τα οποία κάθε άλλο παρά σίγουρα είναι γιατί αυτοί οι «ωφελοούμενοι» δεν έχουν ασφάλιση, δε δικαιούνται άδειες (αναρρωτικές, κλπ) ή επιδόματα τέκνων, είναι στην κυριολεξία σκλάβοι του 21ου αιώνα. Αν λείψουν μια μέρα από τη δουλειά γιατί αρρώστησαν χάνουν το μεροκάματο. Αυτές οι εργασιακές σχέσεις όπως είναι φυσικό ασκούν τεράστιες πιέσεις και στους μόνιμους δημόσιους υπάλληλους με τους οποίους δουλεύουν δίπλα – δίπλα και υπονομεύουν την ενιαία πάλη για ΣΣΕ. Γιατί βλέπει ο μόνιμος αυτή την κατάσταση και σκέφτεται «πάλι καλά να λες, μια χαρά είμαστε εμείς». Κι αν δε το σκεφτεί από μόνος του, συνήθως σπεύδει να του το καταστήσει σαφές ο εκάστοτε εργοδότης, π.χ. ο δήμαρχος, στη λογική «Μη μιλάς, κοίτα πώς αμείβεται ο διπλανός». Επίσης, λειτουργεί και αντίστροφα, αφού πολλές φορές ο εργαζόμενος με τέτοιες συνθήκες γαλέρας βλέπει τον μόνιμο υπάλληλο σαν εχθρό του, σαν πηγή των προβλημάτων του, ιδιαίτερα αν πρόκειται για νέους ανθρώπους (και με τέτοιους έχουμε να κάνουμε κυρίως σε αυτά τα προγράμματα), οι οποίοι έχουν λίγη ή μηδενική συμμετοχή στο κίνημα, δεν έχουν κάνει ακόμα κτήμα τους την ταξική αλληλεγγύη, τη συναδελφικότητα και τη συντροφικότητα κλπ.

Η πρόκληση λοιπόν για το ταξικό κίνημα, για το ΠΑΜΕ, είναι πολύ μεγάλη, από τη στιγμή μάλιστα που αυτά τα προγράμματα έχουν «κατακλύσει» τις δημόσιες υπηρεσίες, τους δημόσιους οργανισμούς, την τοπική διοίκηση. Από την πλευρά τους, οι δυνάμεις του ΠΑΜΕ έχουν αναδείξει με πλήθος κινητοποιήσεων, παραστάσεων, ανακοινώσεων κλπ όλες αυτές τις απαράδεκτες σχέσεις εργασίας και τον πραγματικό ένοχο, τη μεγαλοεργοδοσία, με αιχμή το άμεσο πρόβλημα που εκείνη τη στιγμή «καίει» τους εργαζόμενους, π.χ. την καταβολή δεδουλευμένων ή την ανανέωση της σύμβασης που λήγει. Πόσες και πόσες πρωτοβουλίες σε αυτή την κατεύθυνση έχουν πάρει για παράδειγμα οι καθαριστές – καθαρίστριες στα δημόσια σχολεία μέσω της Πανελλαδικής Συντονιστικής Επιτροπής τους;

Την ίδια στιγμή, οι δυνάμεις του ΠΑΜΕ προτάσσουν ως αιτήματα τη μόνιμη και σταθερή δουλειά για όλους με πλήρη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, κατώτατο μισθό τα 751 ευρώ για όλους τους εργαζόμενους, απόδοση του επιδόματος ανεργίας για όλους χωρίς όρους και προϋποθέσεις για όσο διάστημα διαρκεί η ανεργία και αυτό το διάστημα να συνυπολογίζεται ως συντάξιμος χρόνος, την απαγόρευση πλειστηριασμών σε σπίτια ανέργων, τη διακοπή πληρωμών σε

τιμολόγια πρώην ΔΕΚΟ, την απαγόρευση διακοπής νερού – ρεύματος – τηλεφώνου. Και η πείρα συνάδελφοι δικαιώνει το ΠΑΜΕ και δείχνει ότι μόνο κάτω από το βάρος και την πίεση τέτοιων συνθημάτων, που ξεφεύγουν από τις «αντοχές της οικονομίας» και αποτυπώνουν το «ρεαλισμό του εργάτη» αντί για το «ρεαλισμό του κεφαλαίου» μπορεί κερδηθεί και η μικρότερη κατάκτηση που να αμβλύνει τις συνέπειες αυτής της βάρβαρης αντιλαϊκής πολιτικής. Μια τέτοια περίπτωση είναι και οι εργ/νοι στα 5μηνα στους δήμους, οι οποίοι, συσπειρωμένοι στο κλαδικό σωματείο τους, στο συνδικάτο ΟΤΑ Αττικής, στο ΠΑΜΕ, κατάφεραν να τους αναγνωριστούν τα ίδια δικαιώματα με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (όλων των ειδών οι άδειες, ωράριο, μέσα ατομικής προστασίας και απρόσκοπτη καταβολή μισθοδοσίας σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος) με έκδοση εγκυκλίου στην οποία ρητά αναφέρεται ότι για τους συμμετέχοντες σε αυτά τα προγράμματα δεν αναστέλλονται οι θεμελιώδεις έννοιες της εργατικής νομοθεσίας και της προστασίας των εργ/νων, όπως συνέβαινε αρχικά που θεωρούνταν «ωφελοούμενοι» και όχι εργαζόμενοι.

Συνεπώς υπάρχουν εμπόδια αλλά υπάρχουν και δυνατότητες. Το μεγαλύτερο όμως «αγκάθι» στην πάλη για ΣΣΕ ήταν και παραμένει η γενικότερη κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος, όπου παλιός και νέος κυβερνητικός συνδικαλισμός, η πλειοψηφία της ΑΔΕΔΥ που τον συναποτελεί, στήριξαν διαχρονικά την επιχειρηματολογία των εκάστοτε Κυβερνήσεων και «έβαλαν πλάτη» στις ανατροπές που βιώνουν σήμερα οι εργαζόμενοι, δυσκολεύουν την πάλη της εργατικής τάξης για ΣΣΕ. Για παράδειγμα, ο νόμος Βερναρδάκη για την αξιολόγηση (με ατομική στοχοθεσία, σύνδεση μισθού παραγωγικότητας κλπ) είναι ουσιαστικά υιοθέτηση της αντίστοιχης πρότασης της πλειοψηφίας της ΠΟΕ – ΟΤΑ. Ή όταν η κριτική της πλειοψηφίας της ΑΔΕΔΥ στο νόμο Μητσotάκη όσον αφορά την αξιολόγηση εξαντλείται στην ποσόστωση του 15% (η αξιολόγηση αυτή που δεν εφαρμόστηκε στην πράξη έβγαζε «σώνει και καλά» ένα 15% των συναδέλφων «σκάρτους»), τότε ουσιαστικά στρώνεται το έδαφος για να περάσουν όλες οι υπόλοιπες αντιδραστικές πτυχές που αναφέραμε παραπάνω χωρίς «να ανοίξει ρουθούνι». Επίσης, στο μισθολόγιο Ρέππα η ΠΑΣΚ έλεγε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι θα πάρουν αυξήσεις. Στην ίδια λογική, η τοποθέτηση του εκπροσώπου του ΜΕΤΑ στην Ε.Ε. της ΑΔΕΔΥ σχετικά με το νέο μισθολόγιο της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ – ΑΝΕΛ ήταν «μην εκπλαγείτε αν πάρουμε και αυξήσεις». Τα συμπεράσματα δικά σας...

Το ταξικό συνδικαλιστικό κίνημα στο Δημόσιο, όπως ειπώθηκε από προηγούμενους ομιλητές, σηκώνει «ψηλά τη σημαία» της ανάκτησης των απωλειών, της επαναφοράς των μισθολογικών – εργασιακών δικαιωμάτων των δημ. υπαλλήλων στα προ κρίσης επίπεδα. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕ:

- Επαναφορά 13ου και 14ου μισθού. Επαναφορά μισθών στα επίπεδα του 2009.
- Κατάργηση του ν. 4354/2015 (νέο μισθολόγιο) και ν. 4369/16 (αξιολόγηση).
- Καμία σύνδεση μισθού με τη λεγόμενη αποδοτικότητα.
- Δημόσια Κοινωνική Ασφάλιση, Υγεία – Πρόνοια για όλους. Να καταργηθεί ο «νόμος – λαιμητόμος». Αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών για κράτος και εργοδοσία, μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τους εργαζόμενους.
- Σταθερή μόνιμη δουλειά για όλους, μαζικοί διορισμοί, κατάργηση κάθε μορφής ελαστικής απασχόλησης.

Διεκδικητικό πλαίσιο ΠΑΜΕ

- Επαναφορά 13ου & 14ου μισθού / Επαναφορά μισθών στα επίπεδα του 2009
- Κατάργηση νέου μισθολογίου και νόμου για την αξιολόγηση

- Καμία σύνδεση μισθού – αποδοτικότητας
- Δημόσια Κοινωνική Ασφάλιση, Υγεία – Πρόνοια για όλους. Να καταργηθεί ο νόμος – λαιμητόμος
- Σταθερή, μόνιμη δουλειά για όλους, μαζικοί διορισμοί
- Κατάργηση ελαστικών μορφών εργασίας, μονιμοποίηση όλων των ΙΔΑΧ

Σύγκριση παλιού και νέου μισθολογίου (ν. Μητσotάκη Vs νόμος ΣΥΡΙΖΑ – ΑΝΕΛ): Μικτά ποσά, 12 μισθοί

	ΠΕ			ΤΕ			ΔΕ			ΥΕ		
ΕΤΗ	παλιό	νέο	+/-	παλιό	νέο	+/-	παλιό	νέο	+/-	παλιό	νέο	+/-
3	1.201	1.151	-50	1.141	1.092	-49	944	858	-86	858	780	-78
9	1.409	1.328	-81	1.338	1.257	-81	1.086	978	-108	911	866	-45
18	1.944	1.564	-380	1.847	1.477	-370	1.274	1.158	-116	1.027	995	-32
25	2.139	1.800	-339	1.992	1.697	-295	1.499	1.338	-161	1.158	1.124	-34

Μισθολογική δαπάνη στο Δημόσιο ως % του ΑΕΠ, 2014

Ελλάδα	12%
Γαλλία	13%
Σουηδία	12,7%
Βέλγιο	12,5%
Πορτογαλία	11,8%
Ισπανία	10,8%

Βασικά εμπόδια στην πάλη για ΣΣΕ στο Δημόσιο

- Διευθυντικά στελέχη / εργατική αριστοκρατία
- Πολλαπλές εργασιακές σχέσεις (stage, εργολαβικοί, συμβασιούχοι ορισμένου / αορίστου χρόνου, εργαζόμενοι μέσω ΜΚΟ, «ωφελοούμενοι»)
- Γενικότερη κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος

Διεκδικητικό πλαίσιο ΠΑΜΕ

- Επαναφορά 13ου & 14ου μισθού / Επαναφορά μισθών στα επίπεδα του 2009
- Κατάργηση νέου μισθολογίου και νόμου για την αξιολόγηση
- Καμία σύνδεση μισθού – αποδοτικότητας
- Δημόσια Κοινωνική Ασφάλιση, Υγεία – Πρόνοια για όλους. Να καταργηθεί ο νόμος – λαιμητόμος
- Σταθερή, μόνιμη δουλειά για όλους, μαζικοί διορισμοί
- Κατάργηση ελαστικών μορφών εργασίας, μονιμοποίηση όλων των ΙΔΑΧ

**Ομιλία της Λίνας Ράλλη, Μέλους του Δ.Σ.
της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Επισιτισμού
και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών, Εργαζομένης
στο Καζίνο της Πάρνηθας**

**Οι επιπτώσεις στις γυναίκες από το χτύπημα
των ΣΣΕ και των κοινωνικών παροχών**

Η πάλη για τις ΣΣΕ, την υπεράσπιση συνολικά των κατακτήσεων και των δικαιωμάτων της εργατικής τάξης αφορά και τις γυναίκες καθώς είναι εκείνες που ανέκαθεν, και πολύ περισσότερο στα χρόνια της κρίσης, αποτελούν το πιο εκμεταλλευόμενο τμήμα της εργατικής τάξης.

Στις δεκαετίες του 1980, 1990, 2000 υπήρξε μαζική συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία. Το 1981 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών 15-64 ετών ήταν μόλις 27,4%. Βέβαια σε αυτό το ποσοστό η αστική στατιστική εντάσσει και τις αυτοαπασχολούμενες, τις γυναίκες συμβοηθούντα μέλη (αυτές δηλαδή που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις χωρίς να αμείβονται και ανασφάλιστες) οι οποίες αποτελούσαν το 30% των εργαζόμενων γυναικών.



Το 2008, πριν την κρίση, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης φτάνει το 48,7%, ενώ το ποσοστό των γυναικών συμβοηθούντων μελών σε οικογενειακές επιχειρήσεις ήταν το 9,7% των εργαζόμενων γυναικών.

Ελαστικές σχέσεις εργασίας, συμβάσεις ενός μήνα -μιας μέρας ή και λίγων ωρών, δουλειά-σκλαβιά μέσα από «δουλεμπορικά» συνεργεία, που καταργούν στην πράξη το δικαίωμα του εργάτη να αμείβεται με Συλλογικές Συμβάσεις, ανεργία και αβεβαιότητα για το μέλλον είναι η πραγματικότητα που πολλές γυναίκες της εργατικής τάξης αντιμετώπιζαν έτσι κι αλλιώς και που τα τελευταία χρόνια έχει ενταθεί ακόμη περισσότερο.

Ενδεικτικά ορισμένα στοιχεία από το 2008:

Το γυναικείο εργατικό δυναμικό αποτελούσε το **39,82% του συνολικού εργατικού δυναμικού**.

Το 71,7% των μερικά απασχολούμενων ήταν γυναίκες

Το 65% των απλήρωτων εργαζομένων ήταν γυναίκες

Το 50,4% των εποχιακών εργαζομένων ήταν γυναίκες

Το 81,5% των μισθωτών γυναικών εργαζόταν με συμβάσεις αορίστου, μόνιμες (σημαντικό ποσοστό από αυτές εργάζονταν στο δημόσιο και έτσι εξηγείται και αυτό το ποσοστό)

Με πρόσχημα την ισότητα των δυο φύλων ΕΕ-κυβερνήσεις και εργοδοσία εξαπολύουν επίθεση σε στοιχειώδη δικαιώματα των γυναικών και της εργατικής τάξης συνολικά, υπηρετώντας την ανάγκη του κεφαλαίου να αυξήσει και να θωρακίσει την κερδοφορία του.

Από το 2008 έως το 2014 η ανδρική απασχόληση συρρικνώθηκε κατά 26,4%, ενώ η γυναικεία κατά 19%.

Οι εργαζόμενοι άνδρες με μερική απασχόληση αυξήθηκαν κατά 84,4%!!!, ενώ οι εργαζόμενες με μερική απασχόληση αυξήθηκαν κατά 7%.

Δηλαδή, γενικεύτηκε η ελαστική και μερική απασχόληση σε όλο το εργατικό δυναμικό.

Η μείωση της γυναικείας απασχόλησης έγινε μετά το 2010, που ξεκίνησαν οι επιπτώσεις των αντεργατικών, αντιλαϊκών μεταρρυθμίσεων στο δημόσιο τομέα, αλλά μειώθηκε και η ζήτηση για οικιακές υπηρεσίες από μεσαία στρώματα

Για το 2014 τα ποσοστά ανεργίας

20-24 ετών ήταν 55,9% στις γυναίκες και 47,4% στους άνδρες

25-29 ετών ήταν 42,4% στις γυναίκες και 37,8% στους άνδρες

Ενώ για το 4^ο 3μηνο του 2015

Το 55,2% των υποαπασχολούμενων ήταν γυναίκες, το 51,9% των ανέργων είναι γυναίκες ενώ στις ηλικίες 30-44 αυτό το ποσοστό είναι στο 55,2%.

Το αντεργατικό οπλοστάσιο έπληξε περισσότερο τις γυναίκες οι οποίες εργάζονται περισσότερο με μερική απασχόληση, ως ανειδίκευτες.

Η μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής, η επιβολή εκ περιτροπής εργασίας, η αντικατάσταση των Συλλογικών Συμβάσεων από ατομικές έχουν αρνητικές επιπτώσεις που δεν περιορίζονται στη μείωση στο μεροκάματο και κατ' επέκταση στο συντάξιμο μισθό των γυναικών. Η εξάπλωση των ατομικών συμβάσεων οδηγεί στην κατάργηση θετικών ρυθμίσεων και παροχών που περιείχονταν στις κλαδικές συμβάσεις, κατακτήσεων που μπορεί βέβαια να υπολείπονταν σε σχέση με τις σύγχρονες ανάγκες, αποτελούσαν όμως βοήθεια για τις εργαζόμενες.

Ας πάρουμε για παράδειγμα τον κλάδο του Επισιτισμού-Τουρισμού, κλάδο που ειδικά τα τελευταία χρόνια σημειώνει εντυπωσιακά οικονομικά αποτελέσματα και που κατά κύριο λόγο οι πλειοψηφία των γυναικών εργάζεται σε βαριές και δύσκολες ειδικότητες που δεν απαιτούν ιδιαίτερη εξειδίκευση.

Παρά το γεγονός ότι υπάρχει κλαδική ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων αυτή κατ' αρχάς εφαρμόζεται σε ελάχιστα ξενοδοχεία ακριβώς λόγω της κατάργησης της υποχρεωτικότητας των ΣΣΕ, αλλά και γιατί στη μεγάλη πλειοψηφία των εποχικών ξενοδοχείων κάνουν θραύση οι ενώσεις προσώπων που υπογράφουν ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ με μισθούς στα όρια της Εθνικής ή και κάτω από αυτή (πρόσφατα παραδείγματα στη Θεσσαλονίκη).

Οι εργαζόμενες που «νοικιάζονται» σε ξενοδοχεία μέσα από «δουλεμπορικά» για διάφορες θέσεις εργασίας (κατά κύριο λόγο καμαριέρες, καθαρίστριες και λαντζέρες) στη μεγάλη πλειοψηφία τους δεν αμείβονται με την κλαδική ΣΣΕ (μετά και τον εφαρμοστικό νόμο του 2012) και όπου γίνεται αυτό έχει επιτευχθεί κάτω από την παρέμβαση των ταξικών δυνάμεων μαζί με τις εργαζόμενες αυτές. Ακόμη όμως κι εκεί η εργοδοσία διαμορφώνει με τέτοιο τρόπο τα προγράμματα εργασίας και τις μέρες δουλειάς ώστε τελικά να αμείβονται λιγότερο.

Πιο συγκεκριμένα ο βασικός μισθός για παράδειγμα μιας καμαριέρας όπως αυτή προβλέπεται από την ΣΣΕ (μετά την μείωση 15% που επιβλήθηκε με την υπογραφή της πλειοψηφίας της Ομοσπονδίας - ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ - το 2012) είναι στα 796,58 και επίσης προβλέπονται και μια σειρά επιδόματα όπως ανθυγιεινό, επίδομα σχολής αλλά και επίδομα γάμου. Οι εργαζόμενες από τα συνεργεία υπογράφουν συμβάσεις που προβλέπουν μισθούς στο ύψος της Εθνικής ΣΣΕ ενώ ελάχιστες από αυτές πληρώνονται το επίδομα γάμου ή νυχτερινά και αργίες καθώς αυτές είναι οι συμφωνίες ανάμεσα στον άμεσο (γραφείο ενοικιάσεως εργαζομένων-«δουλεμπορικό») και τον έμμεσο εργοδότη (πχ ξενοδοχείο). Οι περισσότερες εργαζόμενες δουλεύουν πότε στο ένα και πότε στο άλλο ξενοδοχείο χωρίς συγκεκριμένο πρόγραμμα, περιμένοντας πάνω από το τηλέφωνο πότε θα τις καλέσουν για

δουλειά, έχοντας τες έτσι όχι μόνο σε καθεστώς μόνιμης ομηρίας αλλά παράλληλα τις αξιοποιούν σε κάθε περίπτωση και σαν απεργοσπαστικό μηχανισμό. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα μεγάλης ξενοδοχειακής μονάδας στην Αθήνα όπου σε εργαζόμενες από τέτοια συνεργεία είχαν να τους «δώσουν» μεροκάματο σχεδόν ένα χρόνο και τις κάλεσαν για δουλειά τη μέρα της απεργίας. Στο ίδιο μάλιστα ξενοδοχείο η αναλογία στο τμήμα ορόφων (καμαριέρες) είναι περίπου 50-50, δηλαδή μισές εργαζόμενες που έχουν προσληφθεί και ανήκουν στο μόνιμο προσωπικό του ξενοδοχείου και μισές που «νοικιάζονται».

Είναι σημαντικό το ότι οι εργαζόμενοι με ελαστικές μορφές απασχόλησης (συνεργεία, συμβάσεις λίγων μηνών ή και μιας ημέρας) επί τις ουσίας δεν έχουν κανένα δικαίωμα σε παροχές ασθένειας ακριβώς λόγω της φύσης αυτών των σχέσεων εργασίας με ελάχιστα μεροκάματα και ένσημα πράγμα που κατ' επέκταση σημαίνει ότι δεν υπάρχει ουσιαστικά καμία προστασία της μητρότητας για τις εργαζόμενες γυναίκες με τέτοιες μορφές απασχόλησης αφού δεν δικαιούνται άδειες κύησης-λοχείας κλπ. άρα και τα αντίστοιχα επιδόματα αλλά και το μειωμένο ωράριο θηλασμού αφού στην περίπτωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου η λήξη της σύμβασης δεν εκλαμβάνεται ως απόλυση.

Και όλα αυτά χωρίς να υπολογίζουμε όλες εκείνες της εργαζόμενες σε εποχικές επιχειρήσεις που έτσι κι αλλιώς εργάζονται από 4 μέχρι 6 το πολύ μήνες το χρόνο (σε πολλές περιπτώσεις χωρίς ρεπό για ολόκληρη σαιζόν) με ότι αυτό συνεπάγεται σε ασφαλιστικές καλύψεις και παροχές με το νέο νόμο-λαιμητόμο για το ασφαλιστικό αλλά και την χορήγηση του επιδόματος ανεργίας και λοιπών δικαιωμάτων, κάτι που αφορά άλλωστε το σύνολο της εργατικής τάξης αφού από το 2011 ο άνεργος θα πρέπει να έχει τουλάχιστον 125 ένσημα και δεν πρόκειται να επιδοτηθεί για παραπάνω από 400 μεροκάματα στην 4ετία. Για τον κλάδο του Επισιτισμού-Τουρισμού που είναι κλάδος με υψηλή εποχικότητα κυρίως στην περιφέρεια αυτό αντιπροσωπεύει επιδότηση ανεργίας για 3 μήνες και 5 μέρες το χρόνο!

Σε ότι έχει να κάνει δε με τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες Με βάση τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ **για το 2010** (δεν υπάρχουν πιο πρόσφατα), **οι μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών φτάνουν το 15%.**

2002 ήταν στο 25,5%

2006 ήταν το 20,7%

2007 στο 21,5%

2007 στο 22%

Η μείωση έχει να κάνει με την αύξηση της μερικής απασχόλησης και στο ανδρικό εργατικό δυναμικό, τις ελαστικές σχέσεις εργασίας.

Μερικά παραδείγματα κλάδων: Στοιχεία 2014

Τρόφιμα Ποτά: 38% των μισθωτών είναι γυναίκες.

Το μέσο ημερομίσθιο για τους άνδρες βρίσκεται στα 51,2 ευρώ και για τις γυναίκες στα 41,04 ευρώ.

Βιομηχανία Ένδυσης: 60% των μισθωτών είναι γυναίκες. Το ημερομίσθιο για άνδρες και γυναίκες ήταν 39,52 ευρώ.

Εντυπωσιακή είναι η μείωση που έχουμε το 2013-2014 στις αμοιβές των γυναικών στην προσωρινή απασχόληση, όπου είναι 7,8%. Στη μόνιμη απασχόληση η πτώση των αμοιβών στις γυναίκες είναι γύρω στο 5%.

Με την κατάργηση των ΒΑΕ καταδίκασαν όλους τους εργαζόμενους σε τουλάχιστον 10 χρόνια παραπάνω δουλειάς καταργώντας και την πενταετή διαφορά στα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης μεταξύ αντρών και γυναικών, ισοπεδώνοντας στο όνομα της ισότητας των φύλων κάθε ευνοϊκή διάταξη και ρύθμιση που ίσχυε για τις γυναίκες, ενώ με τον νόμο-λαιμπτόμο για το ασφαλιστικό που έφεραν τσακίζουν κάθε έννοια κοινωνικής ασφάλισης, εξισώνουν τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, καταργούν κυριολεκτικά την προστασία της μητρότητας. Κατάργησαν το δικαίωμα στην πρόωρη συνταξιοδότηση της μητέρας με ανήλικα παιδιά, με ΑμΕΑ κ.α.

Με τα συνθήματα περί «ισότητας των δύο φύλων» δεν αντιμετωπίζεται η απαξίωση του κοινωνικού ρόλου της μητρότητας. Στο κάτω-κάτω εργάτριες και εργοδότριες δεν έχουμε τα ίδια συμφέροντα πρώτα και κύρια γιατί ανήκουμε σε διαφορετικές τάξεις. Η μητρότητα βρίσκεται στο απόσπασμα, όταν εντείνεται η εργοδοτική επιθετικότητα που φτάνει μέχρι την απόλυση εγκύου ή τον εκβιασμό να υπογράψει η εργαζόμενη δήλωση ότι δε θα κάνει οικογένεια.

Η μητρότητα, βιολογική και κοινωνική διαδικασία, δημιουργεί ιδιαίτερες κοινωνικές ανάγκες και δεν αφορά μόνο ένα μικρό κομμάτι της ζωής μας και όμως αντιμετωπίζεται σαν κόστος από την εργοδοσία αλλά και το ίδιο το κράτος. Κατακτήσεις όπως η απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας των εγκύων καταργούνται στην πράξη από την εργοδοσία. Ακόμη όμως και το επίδομα τοκετού (900ευρώ), που αποτελούσε μια ανάσα για τις πρώτες ανάγκες του μωρού και δινόταν από τα ασφαλιστικά ταμεία, με Υπουργική Απόφαση δίνεται μόνο σε όσες ασφαλισμένες γεννούν στο σπίτι!!! Μας γυρνάνε δεκαετίες πίσω.

Έχει μειωθεί σημαντικά ο αριθμός των γυναικών που δικαιούνται και παίρνουν άδειες μητρότητας, γονικές ή θηλασμού, καθώς οι ανασφάλιστες αυξάνονται, οι αγρότισσες, οι αυτοαπασχολούμενες κλπ δεν την δικαιούνται. Μια εργαζόμενη με μπλοκάκι δεν δικαιούται απολύτως τίποτα σε περίπτωση που αποφασίσει να αποκτήσει οικογένεια, δεν δικαιούται άδεια τοκετού, μητρότητας κλπ., δεν θα πληρωθεί για όσους μήνες λείπει –αν της επιτραπεί να λείπει καθόλου– από την εργασία της, δεν έχει καμία διευκόλυνση σε σχέση με την ανατροφή των παιδιών (μειωμένο ωράριο κλπ.)

Με βάση τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Δ΄ τρίμηνο του 2014, 135.400 εργαζόμενες εργάζονταν με μερική απασχόληση - υποαπασχολούνταν, με το μεγαλύτερο ποσοστό στις ηλικίες 35-65 ετών, ενώ το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ανήλθε στο 29,6%, ιδιαίτερα στις νέες αγγίξε το 58,1%. Αυτές οι γυναίκες στερούνται μια σειρά επιδομάτων, τα οποία απαιτούν ορισμένο αριθμό ημερομισθίων (επίδομα γάμου, τοκετού, λοχείας, ασθένειας, ανεργίας κ.ά.). Μιλάμε για μισό μεροκάματο- μισό ένσημο. Το γεγονός αυτό διευκολύνει τους εργοδότες οι οποίοι καταβάλουν χαμηλές εισφορές, ή ακόμα δεν καταβάλουν και καθόλου εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία

Οι γυναίκες επιφορτισμένες και με την φροντίδα της οικογένειας συνολικά (παιδιά-νοικοκυριό-ηλικιωμένοι), υποκαθιστώντας έτσι τις κοινωνικές δομές που ξεθεμελιώνονται όλο και πιο πολύ με την εφαρμογή όλων των αντιλαϊκών νόμων των τελευταίων χρόνων, και έχοντας έτσι κι αλλιώς αυξημένη την αίσθηση της ευθύνης απέναντι στην οικογένεια είναι πιο ευάλωτες απέναντι στις εργοδοτικές επιθέσεις, τις πιέσεις, την τρομοκρατία και τους εκβιασμούς. Αξιοποιούνται σαν φτηνό εργατικό δυναμικό και παράλληλα σαν μέτρο πίεσης για την παραπέρα μείωση της τιμής της εργατικής δύναμης. Αξιοποιήθηκαν για να αιτιολογηθεί και να γενικευτεί η μερική απασχόληση.

Εμείς λέμε ότι αυτή ακριβώς η ευθνή απέναντι στη οικογένεια χρειάζεται να εκφραστεί με την αποφασιστική συμμετοχή των γυναικών μέσα από τα σωματεία, σε κατεύθυνση ρήξης με τα μονοπώλια και την εξουσία τους, με αγώνα για την κάλυψη των απωλειών που είχαμε τόσο στα χρόνια της καπιταλιστικής κρίσης όσο και της ανάπτυξης.

Με οργανωμένη ανυπακοή και απειθαρχία, κόντρα στην ηττοπάθεια και τους συμβιβασμούς παλεύουμε για να πάρει η εργατική τάξη στα χέρια της όλα όσα παράγει και τα αρπάζουν μια χούφτα καπιταλιστές.

Εκεί που η εργατική τάξη κατέκτησε την εξουσία και είχε τα μέσα παραγωγής στα χέρια της πρώτη προτεραιότητα ήταν πραγματικά η προστασία της γυναίκας, της μητρότητας και των παιδιών. Με παιδικούς σταθμούς μέσα σε εργοστάσια και μονάδες παραγωγής, ακόμη και στα πανεπιστήμια κάθε εργαζόμενη είχε απαλλαχτεί από την έννοια του που θα αφήσει το παιδί της για να πάει στη δουλειά ή να σπουδάσει.

Είναι ζήτημα αποφασιστικής σημασίας για την ανασύνταξη του εργατικού κινήματος να εξασφαλιστεί η συμμετοχή των γυναικών στα σωματεία και την οργάνωση του αγώνα. Και όταν μιλάμε για συμμετοχή των γυναικών στα σωματεία δεν εννοούμε απλώς να είναι γραμμένες οι γυναίκες στο σωματείο. Εννοούμε να συμμετέχουν ενεργά στη ζωή και τη δράση του σωματείου, στη λήψη των αποφάσεων και το σχεδιασμό. Να παίρνουν πρωτοβουλίες και να κινητοποιούν τους εργαζόμενους στο χώρο δουλειάς τους, να είναι πρωτοπόρες εργάτριες κι αγωνίστριες. Παράδειγμα για τους συναδέλφους τους στην πάλη ενάντια στην εργοδοτική αυθαιρεσία και τρομοκρατία, ενάντια σε κάθε πολιτική που στο στόχαστρο έχει το σύνολο της ζωής της εργατικής τάξης.

Ακριβώς λοιπόν επειδή ξέρουμε πολύ καλά ότι μόνο εύκολο δεν είναι για τις γυναίκες να συμμετέχουν στα σωματεία χρειάζεται να προσπαθούμε να παίρνουμε μέτρα για τη συμμετοχή τους. Όπως για παράδειγμα στον Επισιτισμό γίνεται προσπάθεια στα ανοιχτά ΔΣ να συμμετέχουν όσο το δυνατόν περισσότεροι εργαζόμενοι, οι νέες γυναίκες προσπαθούμε να φέρνουν και τα παιδιά τους και ορίζεται υπεύθυνος να τα προσέχει και να τα απασχολεί δημιουργικά.

Ακόμη όμως κι εκεί που δεν πλειοψηφούμε χρειάζεται μέσα από συσκέψεις και συζητήσεις σχεδιασμένες για τις γυναίκες να κάνουμε προσπάθεια να τις τραβήξουμε στην δράση, να μπουν οι ίδιες μπροστά στην πάλη για τη διεκδίκηση των σύγχρονων αναγκών μας.

Είναι ζητούμενο, που θα προχωρήσει και τη δουλειάς μας ένα βήμα παραπέρα, οι γυναίκες να αφήσουν στην άκρη όλους εκείνους που μας καταδικάζουν σε μίζερη ζωή, με συμβάσεις που μειώνουν τους μισθούς και αυξάνουν τις ώρες δουλειάς, με νόμους και μέτρα που μας στέλνουν από τη δουλειά στον τάφο, με συνθήκες εργασίας που μόνο με τα κάτεργα των σκλάβων μπορούν να συγκριθούν.



Παρέμβαση του Ηλία Τσιμπουκάκη, Γραμματέα Σωματείου Μισθωτών - Τεχνικών

Η δουλειά με το ΔΠΥ, το λεγόμενο «μπλοκάκι», ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '90, αξιοποιήθηκε από το κεφάλαιο ως **αιχμή της επίθεσης** για:

Την κατάργηση **δικαιωμάτων αυτονόμων** για την κλασσική μισθωτή εργασία

Την **υπονόμευση εφαρμογής και ισχύος των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**, επομένως της **εργατικής ενότητας** σε επίπεδο **επιχείρησης –ομίλου και κλάδου**.

Αρχικά αυτή η ελαστική σχέση εργασίας εμφανίστηκε στον κλάδο των Κατασκευών και στις μελετητικές εταιρείες για τους μισθωτούς μηχανικούς και τεχνικούς. Κατόπιν περιέλαβε άλλες κατηγορίες μισθωτών επιστημόνων όπως δικηγόρους σε νομικές εταιρείες και νομικά τμήματα εταιρειών, λογιστές, γιατρούς στον ιδιωτικό τομέα της υγείας, εργαζόμενους δημοσιογράφους στα ΜΜΕ, εκπαιδευτικούς.

Το «μπλοκάκι» αποτελεί όπλο στα χέρια της **εργοδοσίας για να συγκαλύπτει σχέσεις πραγματικής μισθωτής εργασίας**, για εργαζόμενους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, με μηνιαίο μισθό σε έναν εργοδότη, κάποιες φορές με μερική απασχόληση σε παραπάνω από έναν εργοδότη. Στην πραγματικότητα η εργασία τους υπόκειται στον έλεγχο -εποπτεία του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει το χρόνο και τόπο παροχής της εργασίας, ενώ ο εργοδότης έχει την αποκλειστική ιδιοκτησία του προϊόντος αυτής. Παρόλα αυτά με τυπικούς -νομικούς όρους καταγράφονται από τις αρχές του αστικού κράτους (εφορία, ασφαλιστικά ταμεία, επιθεώρηση εργασίας, Στατιστική) ως αυτοαπασχολούμενοι επαγγελματίες.

Το «μπλοκάκι», ως **σχέση εργασίας**, συνοψίζει τις ελαστικές σχέσεις και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας που το κεφάλαιο **σχεδιάζει να γενικεύσει και σε άλλες κατηγορίες πέραν των μισθωτών επιστημόνων**. Λύνει τα χέρια της εργοδοσίας από μια σειρά «υποχρεώσεις» και «δεσμεύσεις» για την κλασσική μισθωτή εργασία: **το «κόστος» ασφάλισης, τον 13ο και 14ο μισθό, την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης και το νομικό όριο αριθμού απολύσεων**. Η εργοδοσία αποφεύγει τη χορήγηση της νόμιμης άδειας με αμοιβή, της άδειας τοκετού και λοχείας για τις γυναίκες, της άδειας ασθενείας ή λόγω εργατικού ατυχήματος. Παρακάμπτει ακόμα και το τυπικό ωράριο απασχόλησης και την πληρωμή υπερωριών. Στην πράξη κατοχυρώνει την αποκλειστικά ατομική διαπραγμάτευση του εργαζόμενου με τον εργοδότη για το ύψος μισθού και τους όρους εργασίας.

Σήμερα το μπλοκάκι επεκτείνεται σε **πολλές νέες κατηγορίες εργαζόμενων και διαφορετικούς κλάδους** της καπιταλιστικής οικονομίας. Συνδέεται άμεσα με τη **διαρκή –δια βίου εργασιακή περιπλάνηση από κλάδο σε κλάδο**. Μόλις λίγες εβδομάδες πριν είχαμε την απόλυση συνδικαλίστριας του «Συνδικάτου Μετάλλου Μήτσος Παπαρήγας», **στη βιομηχανία Μετάλλου ΒΕΜΕΚΕΠ στο Βόλο, όπου εργάζονταν ως Μηχανικός με «μπλοκάκι» στον Ποιοτικό Έλεγχο του εργοστασίου**. Στην περίπτωση αυτή η εργοδοσία ισχυρίζεται ότι δεν προχώρησε σε απόλυση εργαζόμενου αλλά σε λύση σύμβασης με «εξωτερικό συνεργάτη» εργολάβο. **Αντίστοιχο είναι το παράδειγμα με τις Συμβάσεις Έργου καθαριστριών στα Δημόσια Νοσοκομεία**.



Επίσης **περιλαμβάνει νέους κλάδους που διατρέχουν οριζόντια βασικούς κλάδους της παραγωγής** όπως ο κλάδος της παροχής επιστημονικών –τεχνικών υπηρεσιών στον οποίον ανήκουν εταιρείες Συμβούλων –Πιστοποιήσεων –Υγείας & Ασφάλειας. Για **παράδειγμα** ένας **τεχνικός ασφαλείας** εργαζόμενος σε **ΕΞΥΠΠ** ταυτόχρονα μπορεί να καλύπτει εταιρείες και δραστηριότητες σε κλάδους **Τροφίμων –Φαρμάκου –Κατασκευών**.

Η επίθεση στα εργατικά δικαιώματα δεν ξεκίνησε με την καπιταλιστική κρίση και τα μνημόνια, όμως κλιμακώθηκε στο έδαφος της ανεργίας και της πολιτικής του αστικού κράτους για τη διαχείριση της κρίσης και τη θωράκιση της κερδοφορίας των ομίλων. Σήμερα βρίσκεται σε εξέλιξη νέα επίθεση από το κεφάλαιο και την Ε.Ε. που υλοποιεί η συγκυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ –ΑΝΕΛ. Η επίθεση αυτή θα σημάνει νέες απώλειες για τους εργαζόμενους. Με το νόμο λαιμητόμο για το ασφαλιστικό η κυβέρνηση, στην πραγματικότητα **νομιμοποίησε τελεσίδικα το «μπλοκάκι» ως βασικό τρόπο αμοιβής της εξαρτημένης εργασίας**. Ο νέος νόμος **κατοχυρώνει τα κίνητρα του εργοδότη για απασχόληση των μισθωτών με ΔΠΥ**. Το ποσό της εργοδοτικής συμμετοχής, 13,3% για την κύρια σύνταξη από το σύνολο του 38,5% των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών επί του μισθού, έχει τη δυνατότητα ο εργοδότης να **το μετακυλίσει άμεσα στις απολαβές του εργαζόμενου, μέσω των ατομικών συμφωνητικών** που συνοδεύουν την εργασία με το «μπλοκάκι».

Το τελευταίο διάστημα η εργοδοσία και ιδιαίτερα οι μεγάλοι όμιλοι προωθούν ατομικές συμβάσεις που περιλαμβάνουν απαράδεκτους όρους που παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις του 19^{ου} αιώνα. **Επιχειρούν να εισάγουν στις ατομικές συμβάσεις των εργαζόμενων αλλοδαπό εργατικό δίκαιο, αντιδραστικότερο απ' το ελληνικό, αξιοποιώντας το γεγονός πως κάποια εταιρεία του Ομίλου έχει έδρα σε άλλη χώρα**. Οι ρήτρες αυτές εφαρμόζονται παρά το γεγονός πως οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται στην Ελλάδα, **ενώ οι όροι αφορούν και εργαζόμενους που εργάζονται στην Ελλάδα**. Με την υλοποίηση τέτοιων συμβάσεων, ο εργαζόμενος για όποια εργατική διαφορά με τον εργοδότη, θα πρέπει να προσφύγει στα δικαστήρια της χώρας όπου έχει έδρα η εταιρεία. **Άλλες κραυγαλέες διατάξεις είναι η απαίτηση δέσμευσης του εργαζόμενου ότι δε θα πληρώνεται σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας ή τραυματισμού (ζητώντας του να διορίσει έναν αναπληρωτή για να κρατήσει ανοικτή τη θέση εργασίας του στον όμιλο μέχρι να επιστρέψει στη δουλειά) και να συμφωνήσει ρητά πως αν αρρωστήσει για αθροιστικά πάνω από 15 μέρες/έτος απολύεται**. Τον υποχρεώνουν να υπογράψει ρητή «δήλωση» ότι δε θεωρεί τον εαυτό του υπάλληλό του ομίλου και ότι θα αποζημιώνει ο ίδιος τον εργοδότη σε περίπτωση που προκύψουν απαιτήσεις κάποιου πελάτη προς τον όμιλο.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της πρακτικής είναι το κρούσμα εργοδοτικής τρομοκρατίας στον όμιλο ΕΛΛΑΚΤΩΡ. Ο όμιλος εκδικητικά απέλυσε εργαζόμενη μηχανικό με μπλοκάκι, γιατί αρνήθηκε να υπογράψει ατομική σύμβαση με τους παραπάνω πρωτοφανείς καταχρηστικούς όρους και απευθύνθηκε για στήριξη στο σωματείο της. Ενώ και η επιθεώρηση εργασίας «νίπτει τα χέρια της» και παραπέμπει την εργαζόμενη στα δικαστήρια για να βρει το δίκιο της.

Η προώθηση αλλοδαπού εργατικού δικαίου είναι απότοκο της οδηγίας Μπολκενστάιν. Οι συμβάσεις αλλοδαπού –βρετανικού δικαίου μέσω εξωχώριων εταιρειών (με εξωχώρια φορολόγηση), σε συνδυασμό με τη γενίκευση της ελαστικής εργασίας, αποτελούν τμήμα της συνολικής επιδίωξης του κεφαλαίου για την υπέρβαση της κρίσης και θωράκιση της κερδοφορίας του με νέες θυσίες των εργαζόμενων.

Μια ματιά στο σύντομο ιστορικό των συνδικαλιστικών αγώνων για κατάκτηση δικαιωμάτων από τους εργαζόμενους με Μπλοκάκι και την κατάργηση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων είναι

διδασκτική. Αποκαλύπτεται ο ρόλος του υποταγμένου κυβερνητικού –εργοδοτικού συνδικαλισμού, που έβαλε ουσιαστικά πλάτη για να επεκταθούν και να κυριαρχήσουν αυτές οι εργασιακές σχέσεις. Ο κυβερνητικός –εργοδοτικός συνδικαλισμός στον κλάδο των Κατασκευών, δηλαδή ο ΣΤΥΕ και η ΟΣΕΤΕΕ, όχι απλά δε δέχονταν να στηρίξουν αλλά ούτε να γράψουν ως μέλη τους, μισθωτούς Τεχνικούς με μπλοκάκι –εργαζόμενους στους κατασκευαστικούς ομίλους.

Η κατάσταση αυτή, ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, γέννησε την ανάγκη ενιαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης και διεκδίκησης, σε αντιπαράθεση με την εργοδοσία και τον εργοδοτικό συνδικαλισμό. Το Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών μετά από διαδοχικές δικαστικές προσφυγές των Εργοδοτικών Ενώσεων και του εργοδοτικού συνδικαλισμού, κέρδισε τη μάχη της μαζικότητας –αντιπροσωπευτικότητας στον κλάδο που του επέτρεψε να διαπραγματευτεί την υπογραφή κλαδικής ΣΣΕ.

Το αποτέλεσμα ήταν το 2008 να υπογραφεί στον ΟΜΕΔ κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η οποία περιέλαβε στο πεδίο ισχύος της και τους εργαζόμενους με μπλοκάκι στο σύνολο των κατασκευαστικών και μελετητικών εταιρειών. Η Σύμβαση αυτή αναγνώρισε **ίσα δικαιώματα για την εξαρτημένη εργασία ανεξάρτητα από τον τρόπο αμοιβής και αποτέλεσε την πρώτη ΣΣΕ που κάλυψε τα «μπλοκάκια»**. Η Σύμβαση βοήθησε στην κατοχύρωση κατώτατου μισθού, του δικαιώματος στην αποζημίωση απόλυσης, στη λήψη νόμιμης άδειας με αμοιβή.

Ωστόσο η κλιμάκωση της επίθεσης με το νομοθετικό οπλοστάσιο που έλυσε τα χέρια του κεφαλαίου για να χτυπήσει μισθούς και εργασιακές σχέσεις, η πίεση της ανεργίας στον κλάδο **οδήγησε σε ακύρωση των όποιων στοιχειωδών κατακτήσεων**. Στην ίδια κατεύθυνση πιέζουν η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας και οι υπηρεσίες του όπως Επιθεωρήσεις Εργασίας και ΣΕΠΕ. Είναι δεδομένος ο ρόλος του αστικού κράτους στην υπηρεσία του κεφαλαίου ανεξάρτητα από το ποιος βρίσκεται στην κυβέρνηση.

Το εύρος και το βάθος της επίθεσης του κεφαλαίου, η συνέχιση και κλιμάκωση της, ανεξάρτητα από την κυβέρνηση αστικής διαχείρισης, αναδεικνύουν το πιο κρίσιμο ζήτημα, για να προχωρήσουμε: **Τον προσανατολισμό της ταξικής πάλης, ώστε να σημαδεύει τον πραγματικό αντίπαλο, την άρχουσα τάξη των καπιταλιστών, το κράτος της, τις ιμπεριαλιστικές συμμαχίες που στηρίζουν, την ΕΕ και το ΝΑΤΟ.**

Το περιεχόμενο, το πλαίσιο πάλης πρέπει να ανεβάζει την απαιτητικότητα και μαχητικότητα των εργαζομένων. Η ανάπτυξη της δράσης για τα δικαιώματα των εργαζομένων με τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις πρέπει να μπολιάζεται με ριζοσπαστικούς στόχους πάλης για **κατάργηση των ατομικών συμφωνητικών και του Δελτίου, υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας με ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς για κάλυψη των απωλειών της κρίσης και ταυτόχρονα μείωση του χρόνου εργασίας**. Στόχους πάλης που βρίσκονται σε αντιπαράθεση με τη στρατηγική αύξησης των κερδών του κεφαλαίου.

Κανένα σωματείο και κανένας κλάδος εργαζομένων δεν μπορεί να αποκρούσει μόνος του αυτή τη συνολική αντεργατική επίθεση.

Απαιτείται συντονισμός και κοινή πάλη πρώτα από όλα σε επίπεδο κλάδου όπως δείχνει η πρόσφατη πείρα από τη μάχη ενάντια στα ατομικά συμφωνητικά αγγλικού δικαίου με τον όμιλο ΕΛΛΑΚΤΩΡ. Η κοινή παρέμβαση των Μισθωτών Τεχνικών με το Συνδικάτο και την Ομοσπονδία Οικοδόμων, σε εργοτάξια του Λεκανοπεδίου και κεντρικά γραφεία του Ομίλου, σε Επιθεώρηση Εργασίας και Υπουργείο, άσκησε πίεση στην εργοδοτική πλευρά,

πάγωσε προσωρινά την προσπάθεια για γενίκευση των κατάπτυστων ατομικών συμφωνητικών στους μηχανικούς του Ομίλου.

Η οργάνωση της πάλης στον κλάδο πρέπει να συμβάλλει στη συνολική ανασύνταξη του κινήματος, την οργάνωση της πάλης με τον ταξικό πόλο του εργατικού κινήματος, το ΠΑΜΕ, την αλλαγή συσχετισμού και απομόνωση σε κάθε χώρο των δυνάμεων του εργοδοτικού-κυβερνητικού συνδικαλισμού. Μ' αυτή την κατεύθυνση, το εργατικό κίνημα μπορεί να κάνει ένα αποφασιστικό βήμα που θα ανοίξει το δρόμο για να γίνει εργατική τάξη κυρίαρχη του πλούτου που παράγει.



Ομιλία της Γιώτας Ταβουλάρη, Προέδρου της Ομοσπονδίας Εργαζομένων Φαρμακευτικών & Συναφών Επαγγελματιών Ελλάδας

«Η στάση του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού στο ζήτημα των ΣΣΕ»

Η στάση του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού στο ζήτημα των ΣΣΕ, όχι μόνο κατά την τελευταία 7ετία της καπιταλιστικής κρίσης, αλλά και τα προηγούμενα χρόνια της καπιταλιστικής ανάπτυξης στην Ελλάδα, είναι απόρροια της βασικής κατεύθυνσης αυτών των δυνάμεων και καταδεικνύει την αφετηρία και τον προσανατολισμό τους.

Αυτές οι δυνάμεις δεν εκπροσωπούν την Εργατική Τάξη, αλλά τα αντίπαλα συμφέροντα. Στηρίζουν το εκμεταλλευτικό σύστημα και το υπερασπίζονται. Στηρίζουν ενεργητικά τη στρατηγική του κεφαλαίου και την αντιλαϊκή πολιτική. Κινούνται με βάση τα κριτήρια της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας των καπιταλιστικών επιχειρήσεων, τοποθετούνται υπέρ της «αντοχής της οικονομίας».

Στη βάση αυτή, διαχρονικά, αρνούνται και καταπολεμούν την ταξική πάλη, επιλέγουν το δρόμο της ταξικής συνεργασίας και των κοινωνικών διαλόγων, συμμετέχουν, κάθε φορά και κατά το δοκούν, με διάφορους ελιγμούς και προσχήματα, στο σχέδιο προώθησης των αντιδραστικών αναδιαρθρώσεων με τις ιδιωτικοποιήσεις και τις ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις, στην κοινωνική ασφάλιση, στο εισόδημα των εργαζομένων.

Οι δυνάμεις του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού είναι το μακρύ χέρι του μεγάλου κεφαλαίου – εργοδοσίας και των κομμάτων του μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα. Εξάλλου, η προέλευση των δυνάμεων αυτών είναι από τα κόμματα που στηρίζουν τον καπιταλιστικό δρόμο ανάπτυξης, με όποιο «μείγμα» ή «συνταγή» διαχείρισης. Είναι τα κόμματα που παραδοσιακά εναλλάσσονταν στην κυβέρνηση τα προηγούμενα χρόνια, δηλ. ΠΑΣΟΚ, ΝΔ (συνδικαλιστική έκφραση ΠΑΣΚΕ, ΔΑΚΕ), ο ΣΥΡΙΖΑ που κυβερνά τώρα (συνδικαλιστική έκφραση Α.Π. – ΜΕΤΑ), η ΛΑΕ (διάσπαση του ΣΥΡΙΖΑ που ελέγχει πλέον το ΜΕΤΑ) και όλοι οι υπόλοιποι που μπορεί να μην κυβερνούν, αλλά συμπληρώνουν το πολιτικό προσωπικό του μεγάλου κεφαλαίου. Όλοι αυτοί – με την πολιτική και συνδικαλιστική τους έκφραση – χειροκροτούσαν πριν 2,5 δεκαετίες, με μια φωνή, τη συνθήκη του Μάαστριχτ, που έβαλε τα θεμέλια στο αντεργατικό και αντισυνδικαλιστικό οικοδόμημα που «χτίζεται» μέχρι σήμερα. Όλοι μαζί έλεγαν τότε για την Ευρώπη της «ανάπτυξης» και της «ευημερίας». Όλοι μαζί, αργότερα, υπερθεμάτιζαν για την ΟΝΕ, για το «ισχυρό νόμισμα» και την «ισχυρή οικονομία». Όλοι μαζί, τον Ιούλη του 2015, στήριξαν το ψευτοδilemma του δημοψηφίσματος, είτε με την πλευρά του ΝΑΙ, είτε του ΟΧΙ, αλλά και με τις δυο εκδοχές να καταλήγουν στο ίδιο μνημόνιο, απλώς στη μια είχε την υπογραφή της ΕΕ και στην άλλη την υπογραφή της κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ. Πρόσφεραν και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην προώθηση των στρατηγικών στόχων του μεγάλου κεφαλαίου και των αντεργατικών – αντιλαϊκών πολιτικών των εκάστοτε κυβερνήσεων του. Και αυτοί που όψιμα – αφού συμμετείχαν στην πρώτη του κυβέρνηση - «αντιπολιτεύονται» το ΣΥΡΙΖΑ (ΛΑΕ – ΜΕΤΑ), εξακολουθούν να σπέρνουν στους εργαζόμενους τις ίδιες επικίνδυνες αυταπάτες που έφεραν το ΣΥΡΙΖΑ στην κυβέρνηση.







Ο εργοδοτικός – κυβερνητικός συνδικαλισμός, με την παλιά αλλά και τη σημερινή μετεξελιγμένη μορφή του, έχει βαρύτερες ευθύνες για τη σημερινή κατάσταση των εργαζομένων. Πιστός στο θεό της ανταγωνιστικότητας και της ταξικής συνεργασίας, σπέρνοντας το δηλητήριο του δήθεν ρεαλισμού, όχι μόνο δεν οργανώνει την απάντηση των εργαζομένων και των συνδικάτων μπροστά στη βάρβαρη και κλιμακούμενη επίθεση, αλλά ρίχνει νερό στο μύλο της εκμετάλλευσης, των άθλιων μισθών, του διαχωρισμού με βάση την ηλικία.

Ιδιαίτερα, όλα αυτά τα χρόνια της κρίσης, έχει συμβάλλει στην επιδείνωση της ζωής της εργατικής – λαϊκής οικογένειας. Δίνει σταθερά άλλοθι στην πολιτική των ψίχουλων, σπέρνει την ηττοπάθεια, καλλιεργεί την αναμονή, κρατώντας τους εργαζόμενους σε απόσταση από τους αγώνες. Στήριξε την «εναλλακτική, πιο φιλολαϊκή λύση» της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ – ΑΝΕΛ, ότι δήθεν θα επαναφέρει τις ΣΣΕ και τον κατώτερο μισθό, δημιουργώντας αυταπάτες στην εργατική τάξη, ότι μπορεί χωρίς οργάνωση και αγώνα, χωρίς σύγκρουση με τη μεγαλοεργοδοσία και το πολιτικό της προσωπικό, την Ε.Ε., να επανακτήσει δικαιώματα και κατακτήσεις που αυτοί οι ίδιοι τσάκισαν.

Η συμβολή του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού στην υπονόμηση των εργατικών – λαϊκών αγώνων, στην καλλιέργεια στάσης αναμονής και ανοχής σε αντιλαϊκά μέτρα και κυβερνήσεις, επιβεβαιώθηκε παταγωδώς την περίοδο της κρίσης και εξακολουθεί να στοιχίζει στο εργατικό κίνημα.

Ας δούμε, όμως, με συγκεκριμένα στοιχεία – παραδείγματα τα έργα και τις ημέρες του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού στο πεδίο της ΕΓΣΣΕ και γενικότερα των ΣΣΕ:

- Το 1999, όταν από την κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ ψηφίστηκε ο ν. 2738, που ουσιαστικά θεσμοθέτησε την ανυπαρξία των ΣΣΕ στο Δημόσιο και επέβαλε ως μόνο αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων τις μετατάξεις, τις συνθήκες εργασίας κ.α., οι τότε συνδικαλιστικές ηγεσίες ανακήρυξαν τη συγκεκριμένη εξέλιξη σαν ένα «σημαντικό βήμα». Στήριξαν, δηλαδή, με τη στάση τους τη δυνατότητα της κυβέρνησης να καθορίζει το ύψος των κατώτερων μισθών χωρίς το παραμικρό εμπόδιο και συνέβαλαν στο άνοιγμα του δρόμου της κατάρνησης των ΣΣΕ σε όλους τους εργαζόμενους.
- Η ΓΣΕΕ μέχρι και το 2008, όταν οι ρυθμοί ανάπτυξης της ελληνικής καπιταλιστικής οικονομίας τραβούσαν την ανηφόρα, υπέγραφε ΕΓΣΣΕ με αυξήσεις 0,66 και 0,77 ευρώ την ημέρα. Η ΕΓΣΣΕ της περιόδου 2008-2009 χαρακτηρίστηκε από τις τότε συνδικαλιστικές ηγεσίες ως «κορυφαία κατάκτηση». Και τότε, δηλαδή, η ΓΣΕΕ έβαζε ως κριτήριο την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και όχι τις ανάγκες των εργαζομένων, ούτε τις δυνατότητες που δημιουργεί ο παραγόμενος από αυτούς πλούτος. Επιπλέον, από τότε, οι ελαστικές μορφές απασχόλησης έχουν και τη δική της σφραγίδα, είτε μέσα από τη στήριξη των «κοινωνικών διαλόγων» που κατέληξαν σε νόμους αποσάθρωσης των εργασιακών σχέσεων, είτε με απευθείας στήριξη αυτών των νόμων. Για τις ελαστικές μορφές εργασίας η θέση των εργατοπατέρων της ΓΣΕΕ διατυπωνόταν ως εξής: «Θέσπιση κατώτατου ορίου ωρών εργασίας στη μερική απασχόληση στις τέσσερις ώρες ανά ημέρα και είκοσι ανά εβδομάδα. Θέσπιση ανώτατου επιτρεπόμενου ορίου των εργαζομένων με μειωμένη απασχόληση ανά επιχείρηση ή εκμετάλλευση στο 10% του προσωπικού τους, και «οι κοινωνικοί διαπραγματευτές είναι σε θέση να ρυθμίζουν μόνοι τους ανάλογα με τις ιδιαίτερες συνθήκες και περιστάσεις κάθε κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης τους ειδικούς όρους της όποιας διευθέτησης με ΣΣΕ [...]».
- Η πλειοψηφία της ΟΜΕ - ΟΤΕ υπέγραψε το 2005 τη ΣΣΕ που κατέργησε το καθεστώς μονιμότητας για τους εργαζόμενους που θα προσλαμβάνονταν από το 2006, στα πλαίσια της πολιτι-

κής των τότε κυβερνήσεων του ΠΑΣΟΚ και της ΝΔ για απελευθέρωση των τηλεπικοινωνιών, την οποία στήριξε και στηρίζει ο κυβερνητικός και εργοδοτικός συνδικαλισμός.

- Με την εκδήλωση της καπιταλιστικής κρίσης (2009 - 2010), οι δυνάμεις του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού συμπλέουν με την εργοδοσία και προβάλλουν ως κοινό στόχο «μέσα στη δύσκολη συγκυρία» τη διατήρηση της «αξιοπρέπειας» στις ΣΣΕ, «τη διασφάλιση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνουν οι προηγούμενες ΣΣΕ» και «ταυτόχρονη διασφάλιση των θέσεων εργασίας». Επί της ουσίας πρότειναν «μηδενικές αυξήσεις και μηδενικές απολύσεις». Και αυτό έπραξαν, υπογράφοντας ΣΣΕ 3ετούς διάρκειας (2010 – 2012) με μηδενικές αυξήσεις και «παγωμένα» δικαιώματα, αρχής γενομένης από την ΕΓΣΣΕ της ΓΣΕΕ. Βεβαίως, απολύσεις έγιναν χιλιάδες, γιατί καμιά ΣΣΕ δεν μπορεί να τις απαγορεύσει. Ανάλογες ΣΣΕ υπέγραψαν εκείνη την περίοδο και μια σειρά συνδικαλιστικές οργανώσεις που ελέγχει ο εργοδοτικός – κυβερνητικός συνδικαλισμός, όπως η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών, η Πανελλήνια Ένωση Φαρμακοποιών, το Πανελλήνιο Σωματείο Χημικών, διάφορες Ενώσεις Τύπου και ΜΜΕ. Παράλληλα, προσανατόλιζαν στην «αξιοποίηση κάθε θεσμικού μέσου υπέρ των εργαζομένων», δηλαδή προσφυγή στον ΟΜΕΔ.
- Στη ΔΕΗ υπογράφηκε, την ίδια περίοδο, ΣΣΕ με 3ετή διάρκεια και μόνο για το μόνιμο προσωπικό της, αφήνοντας δηλαδή απ' έξω τους χιλιάδες συμβασιούχους που απασχολούνται στην επιχείρηση καθώς και τους χιλιάδες εργαζόμενους στα εργολαβικά συνεργεία, εξαιρώντας δηλαδή το πιο κακοπληρωμένο και εκτεθειμένο στην εργοδοσία τμήμα του προσωπικού. Επίσης, έμειναν απ' έξω οι εργαζόμενοι στις δύο θυγατρικές της ΔΕΗ, τον ΔΕΔΔΗΕ και τον ΑΔΜΗΕ. Μία ακόμα ΣΣΕ διάσπασης των εργαζόμενων, νομιμοποίησης των ελαστικών μορφών απασχόλησης, όλου του σύγχρονου αντεργατικού οπλοστασίου. Αυτή η ΣΣΕ, που αφορά το πετσόκομμα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικών δικαιωμάτων και δίνει στη διοίκηση της ΔΕΗ το δικαίωμα να προχωρήσει σε απολύσεις κατά το δοκούν, επικαιροποιήθηκε πρόσφατα από τη συνδικαλιστική ηγεσία.
- Από το 2012 και μετά, με την καπιταλιστική κρίση σε εξέλιξη και τη διαμόρφωση του νέου νομοθετικού αντεργατικού πλαισίου που δίνει καίριο χτύπημα στις ΣΣΕ, ο εργοδοτικός – κυβερνητικός συνδικαλισμός δίνει ξανά αέρα στα πανιά των εργοδοτών και των πολιτικών τους εκφραστών, αφού σπεύδει να υπογράψει μεγάλες μειώσεις στους μισθούς και μάλιστα στο όνομα της «σωτηρίας» των συμβάσεων. Επίσης, συμπλέει με την εργοδοσία στο ζήτημα της μείωσης του «μη μισθολογικού κόστους», που οδηγεί στο τσάκισμα ασφαλιστικών και άλλων δικαιωμάτων και παροχών. Πρώτη και καλύτερη η ΓΣΕΕ, επικυρώνει το νομοθετημένο πια βασικό μισθό των 586 και 511 ευρώ, μέσα από την ΕΓΣΣΕ που υπογράφει και ανανεώνει κάθε χρόνο μέχρι σήμερα. Φέτος, μάλιστα, ενσωμάτωσε και το κείμενο της «Ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς», που υπογράφηκε στις 25/3/2010 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Ευρωπαϊκών Εργοδοτικών Συνδέσμων, Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων (BUSINESSEUROPE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).
- Την ίδια περίοδο υπογράφεται στον ΟΠΑΠ ΣΣΕ με μειώσεις μισθών κατά 14%, η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ) υπογράφει ΣΣΕ με μειώσεις που φτάνουν το 6,8%, η Ομοσπονδία Εργαζομένων στον ΟΤΕ υπογράφει ΣΣΕ που ορίζει ότι οι μισθοί μειώνονται μεσοσταθμικά κατά 11% για την 3ετία 2012 - 2014. Παρόμοια στάση κράτησε η πλειοψηφία (ΠΑΣΚΕ, ΔΑΚΕ) και στο εργοστάσιο του Μάνεση στη «Χαλυβουργία Θεσσαλίας», απο-

δεχόμενη την πεντάωρη εργασία και τη μείωση των μισθών. Στον κλάδο του Φαρμάκου, η ηγεσία της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ιατρικών Επισκεπτών (ΠΑΣΚΕ - ΔΑΚΕ - ΑΥΤΟΝΟΜΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ) πήρε πρωτοβουλία διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες για υπογραφή κοινής κλαδικής ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους σε Φάρμακο – Καλλυντικό, με σκοπό να εμβολίσει την κλαδική ταξική Ομοσπονδία (ΟΕΦΣΕΕ). Μιλούσαν για «αξιοπρεπή συμβιβασμό» και «εξαφάνισαν» σημαντικούς κατοχυρωμένους όρους, όπως το ωράριο, τα μισθολογικά κλιμάκια, ο κατώτερος μισθός κ.α. Ταυτόχρονα, στο πλαίσιο της ίδιας πρωτοβουλίας διατύπωσε «θέσεις» για την πολιτική φαρμάκου. Προτάσεις που θα διατύπωναν μέχρι και μάντζερ των εταιρειών, όπως *«Να στηριχθεί εμπράκτως η ελληνική παραγωγή, η έρευνα και η ανάπτυξη της φαρμακοβιομηχανίας και στην Ελλάδα»*. Δηλαδή να ενισχυθούν τα ντόπια μονοπώλια. Η ίδια ηγεσία της ΠΟΙΕ είναι αυτή που συμφώνησε, το 2012, με το Υπουργείο Εργασίας στη μετατροπή του επικουρικού Ταμείου του κλάδου Φαρμάκου (ΤΕΑΥΦΕ) σε Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου.

- Αξιοσημείωτη είναι και η περίπτωση της πλειοψηφίας της ΠΟΕ-ΟΤΑ που απαγορεύει, στην ουσία, στα Σωματεία μέλη της να εγγράψουν τους συμβασιούχους εργαζόμενους στους δήμους, αποκλείοντας στην πράξη αυτούς τους εργαζόμενους από τη ΣΣΕ.
- Οι δυνάμεις του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού έχουν συμβάλει σε μεγάλο βαθμό, όλο αυτό το διάστημα, στην επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων και στη μείωση των μισθών σε πολλές επιχειρήσεις, σε διάφορους κλάδους, με εσωτερικούς κανονισμούς που βαφτίζονται «συμβάσεις», με την υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων, είτε μέσω Ενώσεων Προσώπων, είτε μέσω Επιχειρησιακών Σωματείων, ακόμα και Κλαδικών Σωματείων που ελέγχουν. Τέτοια παραδείγματα, που φτάνουν ως τις συνθήκες «γαλέρας», έχουμε και στον κλάδο του Φαρμάκου και στον Τύπο – Χαρτί και στον Τουρισμό και αλλού.

Ο εργοδοτικός – κυβερνητικός συνδικαλισμός, όμως, είναι επικίνδυνος για τους εργαζόμενους και όταν κάνει «αγώνες» και όταν «διεκδικεί», κάτω από την πίεση του ταξικού κινήματος και των εργαζομένων, αλλά και για διάφορες σκοπιμότητες. Για παράδειγμα, μπορεί φαινομενικά να αντιπαράτίθεται, σήμερα, στη διάλυση των ΣΣΕ, αλλά με ένα επιχείρημα που αποπροσανατολίζει εκ των πραγμάτων την πάλη των εργαζομένων, δηλαδή ότι η κατάργηση των ΣΣΕ, η μισθολογική και όχι μόνο συμπίεση των εργαζομένων προς τα κάτω, συνιστά «αντιαναπτυξιακή» πολιτική. Αποκρύπτει, δηλαδή, τη στρατηγική στόχευση του μεγάλου κεφαλαίου για πιο φθηνή και ευέλικτη εργατική δύναμη ως «εργαλείο» για την αντιμετώπιση της κρίσης του αλλά κυρίως ως βάση για την ανάκαμψη και ανάπτυξή του.

Οι ίδιες οι εξελίξεις, όμως, στην Ελλάδα και αλλού αποκαλύπτουν τη στρατηγική του μεγάλου κεφαλαίου και προσφέρονται για να βγουν χρήσιμα συμπεράσματα από τους εργαζόμενους για την οργάνωση και τον προσανατολισμό της πάλης τους. Ας δούμε τι γίνεται αυτή την περίοδο στη Γαλλία, όπου η σοσιαλδημοκρατική κυβέρνηση – χωρίς «μνημόνια» και «δανειστές που πιέζουν» – φέρνει έναν αντεργατικό νόμο, για να τσακίσει εργασιακές σχέσεις και ΣΣΕ, να απελευθερώσει τις απολύσεις. Πριν λίγες μέρες, η ελληνική και η γαλλική κυβέρνηση συμφώνησαν τον «οδικό χάρτη στρατηγικής εταιρικής σχέσης» μεταξύ της Ελλάδας και της Γαλλίας. Κοινή περπατησιά, λοιπόν, από τη μια για την προστασία και την αύξηση των κερδών των επιχειρηματικών ομίλων, των επενδυτών και από την άλλη για την επιβολή σκληρών μέτρων στους εργαζόμενους, με αυταρχισμό και καταστολή.

Η ανάπτυξη και η έκφραση της ταξικής διεθνιστικής αλληλεγγύης, επομένως, έχει να κάνει τόσο με τη στήριξη των εργατικών αγώνων που ξεσπούν, όσο και με την εξαγωγή των σωστών συμπε-

ρασμάτων που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους να σταθούν ενιαία απέναντι στον ταξικό αντίπαλο, σε κάθε χώρα. Αυτό είναι υπόθεση των ταξικών δυνάμεων, σε αντιπαράθεση με τις δυνάμεις του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού.

Οι συνεπείς ταξικές δυνάμεις στο συνδικαλιστικό κίνημα, το ΠΑΜΕ, βρίσκονται στον αντίποδα της κατεύθυνσης και της δράσης των δυνάμεων του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού, τόσο στην περίοδο της καπιταλιστικής ανάπτυξης όσο και στην περίοδο της κρίσης. Με διαχρονικό κριτήριο διεκδίκησης και πάλης τις σύγχρονες και πραγματικές ανάγκες των εργαζόμενων, όπως διαμορφώνονται στη βάση του συνολικά παραγόμενου από αυτούς πλούτου, οργανώνουμε την πάλη και θέτουμε αντίστοιχα αιτήματα – στόχους για τις ΣΣΕ.

Η οργάνωση του αγώνα για τις ΣΣΕ, με όρους ταξικής αντιπαράθεσης και σύγκρουσης με τα εργοδοτικά συμφέροντα και επιδιώξεις, ήταν αυτή που έφερε κατακτήσεις, μισθολογικές και άλλες, σε αρκετές κλαδικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν την υπογραφή ταξικών Ομοσπονδιών και Σωματείων, όπως στο Φάρμακο, στον Τύπο, στα Τρόφιμα και αλλού. Αυτή η γραμμή πάλης έφερε τους εργαζόμενους πάνω από τη μιζέρια που τους επέβαλε η ΓΣΕΕ την περίοδο της καπιταλιστικής ανάπτυξης. Αυτή η γραμμή πάλης έχει συμβάλει καθοριστικά σήμερα, στην περίοδο της καπιταλιστικής κρίσης, στη διατήρηση μισθών και δικαιωμάτων σε κλάδους και επιχειρήσεις, στο να μην περάσει ο οδοστρωτήρας της λογικής του «μικρότερου – αναγκαίου κακού». Αυτή η γραμμή πάλης, στον αντίποδα του «ότι έγινε, έγινε», θέτει ως πρώτο στόχο για τις ΣΣΕ, σήμερα, την ανάκτηση απωλειών ως βάση για τη διεκδίκηση αυξήσεων που να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζόμενων.

Με οδηγό την πείρα τους, επομένως, οι εργαζόμενοι πρέπει να πάρουν την υπόθεση των ΣΣΕ στα χέρια τους και να οργανώσουν τον αγώνα τους με όρους ταξικής αντιπαράθεσης. Με συμμετοχή στα σωματεία τους και στις συλλογικές διαδικασίες, να απομακρύνουν τις δυνάμεις του εργοδοτικού – κυβερνητικού συνδικαλισμού και να ενισχύσουν την ταξική γραμμή πάλης και τις δυνάμεις που την υπηρετούν.

Αυτός ο δρόμος είναι μακρύς και απαιτητικός, αλλά είναι ο μόνος που μπορεί να οδηγήσει σε νίκες και να δώσει οριστική διέξοδο.



**Ομιλία του Βασίλη Αρχιμανδρίτη, Δικηγόρου,
υποψηφίου Διδάκτωρος Νομικής του Εθνικού Καποδιστριακού
Πανεπιστημίου Αθηνών, Επιτροπή Αγώνα Αυταπασχολούμενων
Δικηγόρων**

«Οι ανατροπές στο νομοθετικό πλαίσιο των ΣΣΕ»

Η εργατική τάξη της Χώρας, οι αυτοαπασχολούμενοι μικρών και μεσαίων εισοδημάτων, η μικρομεσαία αγροτιά, οι συνταξιούχοι και οι άνεργοι έχουν δίχως καμία αμφιβολία βιώσει στο πετσί της τα αποτελέσματα των λεγόμενων μνημονιακών πολιτικών. Είναι όμως οι μνημονιακές αυτές πολιτικές η ρίζα όλων όσα βιώνουμε σήμερα; Αυτές είναι οι αποκλειστικά υπεύθυνες πολιτικές που οδήγησαν στην πλήρη απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και εν γένει στην κατάργηση κοινωνικών δικαιωμάτων και κατακτήσεων;



Με μια πιο διεισδυτική ματιά, θα μπορούσε ο καθένας, εύκολα, να διαπιστώσει ότι οι μνημονιακές πολιτικές, το δίκαιο της κατεχόμενης χώρας που αναφέρεται συχνά από ΜΜΕ, πολιτικούς χώρους, ακόμα και από εξαιρετικούς πανεπιστημιακούς¹, δεν είναι τίποτα περισσότερο από την υλοποίηση των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικότερα της, διαβόητης πλέον, Συνθήκης του Μάαστριχτ και της πρώτης εξειδίκευσης αυτής, της «Λευκής Βίβλου» για την Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση, που εγκρίθηκε στη Σύνοδο Κορυφής της ΕΕ στις 10-11/12/1993.

Μήπως αδικούμε τους εαυτούς μας όταν, με ιώβειος επιμονή ισχυριζόμαστε ότι η υλοποίηση των αντεργατικών μεταρρυθμίσεων, στο ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, αποτελεί διαχρονικό στόχο και ανάγκη του κεφαλαίου προκειμένου το ίδιο να επιβιώσει πάνω στα εργατικά αποκαΐδια; Αναλογιστείτε πόσο επίκαιρα είναι όσα προέβλεπε η «Λευκή Βίβλος» για τις εργασιακές σχέσεις 23 χρόνια πριν:

- «Οι κατά κεφαλήν ονομαστικοί μισθοί δε θα πρέπει να αυξάνονται κατά ποσοστό υψηλότερο του 2-3% ετησίως» (θέση 1.5). Αυτό πρέπει να γίνεται «Σύμφωνα με τη βασική αρχή: παραγωγικότητα μείον μια ποσοστιαία μονάδα» (θέση 1.5) και «τον περιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων κάτω από την αύξηση της παραγωγικότητας» (θέση 8.8).

- «Όσον αφορά τη μείωση του κόστους εργασίας - σημειώνεται - έχουν υποβληθεί προτάσεις π.χ. για τη σύνδεση του επιπέδου αποδοχών με την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων και την παραγωγικότητα, ώστε να διευκολύνονται οι προσλήψεις νέων» (θέση 8.2).

- «Η καθιέρωση μεγαλύτερης ευελιξίας πρέπει να γίνει σε θέματα οργάνωσης της εργασίας, π.χ. καταργώντας τα εμπόδια που καταστούν δυσχερέστερη ή πιο δαπανηρή την απασχόληση με μειωμένο ωράριο ή τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου [...] Όσον αφορά την κατανομή του χρόνου εργασίας,

¹ Κουκιάδης Τραβλλος ΕΕΔ 2012.713

έχουν γίνει προτάσεις για υπολογισμό των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση ή για θέματα μείωσης των ωρών εργασίας σε περιόδους ύφεσης (διευθέτηση, εκ περιτροπής εργασία κλπ).»

-«Σε πολλές χώρες του Νότου η νομοθεσία που διέπει τους όρους απόλυσης των εργαζομένων με συμβάσεις απεριόριστου χρόνου διαρκείας πρέπει να χαλαρώσει» (Μέρος ΑΙ)

Με την υπαγωγή της χώρας στο Μηχανισμό Στήριξης και την υπογραφή του πρώτου Μνημονίου το 2010, η παραπάνω αναφερόμενη διαχρονική στόχευση, μεταξύ άλλων, για ευελιξία στην αγορά εργασίας – όλοι θα θυμόμαστε την λέξη ευαλφάλεια (ευελιξία και ασφάλεια)/flexicurity (flexibility and security) – μείωση του κόστους εργασίας και σταδιακή απαξίωση, έως και κατάργηση της συλλογικής αυτονομίας, υλοποιήθηκε βεβαιασμένα, απότομα και βάνουσα, με μια σειρά κανονιστικών ρυθμίσεων οι οποίες ψηφίστηκαν κατά κύριο λόγο μέχρι το έτος 2012 (Ν. 3846/2010, Ν. 3863/2010, Ν.3899/2010, Ν. 4024/2011, Ν. 4046/2012, Ν. 4093/2012, Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012).

Ο διακηρυγμένος στόχος του Μνημονίου, ο οποίος συμπυκνώνεται στην φράση *«μείωση του ονομαστικού μοναδιαίου κόστους εργασίας»*, δεν είναι άλλος από *«τον περιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων κάτω από την αύξηση της παραγωγικότητας»* που αναφέρεται στη Λευκή Βίβλο του 1993 (θέση 8.8.) και επαναλαμβάνεται σε πλήθος άλλων κειμένων και διακηρύξεων (ενδεικτικά αναφέρουμε: το λεγόμενο «Σύμφωνο Απασχόλησης» το οποίο υιοθετήθηκε από τη Σύνοδο Κορυφής της ΕΕ τον Ιούνιο του 1999, τη «Στρατηγική της Λισαβόνας», που αποφασίστηκε στη Σύνοδο Κορυφής της ΕΕ τον Μάρτιο του 2000, την Πράσινη Βίβλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τον Νοέμβριο του 2006 με τίτλο «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα», τη στρατηγική «ΕΕ 2020» κλπ.).

Μέτρο σύγκρισης είναι όχι μονό το επίπεδα των μισθών των βαλκανικών και των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης, αλλά και αυτό των ανταγωνιστριών, με την, Ε.Ε. οικονομιών, προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής και ευρωπαϊκής, οικονομίας μέσα στον διεθνή καταμερισμό. Η καπιταλιστική αναδιάρθρωση στην Ελλάδα, όπως και στις άλλες χώρες της περιφέρειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ακολουθεί την νέα οικονομική καπιταλιστική κρίση αναζητά, νέα περιθώρια αύξησης της κερδοφορίας απορρίπτοντας ως «εμπόδια» ή «αγκυλώσεις» κοινωνικά και εργασιακά κεκτημένα δεκαετιών.

Στο πλαίσιο της ενιαίας στρατηγικής της Ε.Ε. προωθούνται:

- Ενιαία πολιτική για δραστική μείωση των μισθών και μεροκάματων με σειρά μέτρων που αποσκοπούν στην κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και την προώθηση μορφών εναλλακτικής και μερικής απασχόλησης με διάφορες μορφές: ορισμένου χρόνου συμβάσεις, μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, ατομικές συμβάσεις, συμβόλαια μηδενικού ωραρίου κλπ
- Κατάργηση του σταθερού ημερήσιου χρόνου εργασίας, της μονιμότητας στη δουλειά στο Δημόσιο και ορισμένης πιο σταθερής στον ιδιωτικό τομέα, γενικευμένες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, όπως: Διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ενεργός κι ανενεργός χρόνος εργασίας (Οδηγία Σέρκας) κατάργηση υπερωριών, απελευθέρωση των απολύσεων, απελευθέρωση των υπηρεσιών στην ενιαία αγορά
- πλήρης ανατροπή συνδικαλιστικών κατακτήσεων, αναφορικά κυρίως με ζητήματα απεργίας, απαρτίας και σύγκλησης γενικών συνελεύσεων, νομιμότητας αυτών κλπ

Β. Η απώλεια των σημείων ισορροπίας

Η ειδοποιός διαφορά, σε σχέση με τις αλλαγές στο εργατικό δίκαιο τα προηγούμενα χρόνια, που επέφεραν τα Μνημόνια και οι εφαρμοστικοί νόμοι είναι ότι προκάλεσαν, εν ριπή οφθαλμού, τέτοιας εμβέλειας μεταβολές ώστε μετατόπισαν πλήρως τα σημεία ισορροπίας πάνω στα οποία στηριζόταν το οικοδόμημα των, συλλογικών κυρίως, εργασιακών σχέσεων, τις τελευταίες δεκαετίες.²

Το εργατικό δίκαιο διαμορφώθηκε ως ξεχωριστός κλάδος δικαίου προκειμένου να εξισορροπήσει την εγγενή αντίθεση ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία, τους αναφερόμενους σήμερα ως κοινωνικούς εταίρους. Η εξισορρόπηση αυτή πραγματοποιείται με νομοθετικές διατάξεις οι οποίες λειτουργούν υποκειμενικά, μεροληπτικά υπέρ του αδύνατου μέρους της εργασιακής σχέσης, δηλαδή του εργαζόμενου, ενισχύοντας τη θέση του προκειμένου να επέλθει η εν λόγω εξισορρόπηση.

Η συλλογική αυτονομία, μετά από titάνιους αγώνες, βρήκε τη συνταγματική αποτύπωσή της στο άρθρο 22 του Συντάγματος. Το καθεστώς διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, στηριζόταν, σε αυτήν, στη συλλογική αυτονομία, η οποία θεωρήθηκε ως η καρδιά του νεοαναπτυσσόμενου, χειραφετημένου από τις αστικόδικαικικές του καταβολές, εργατικού δικαίου.

Στο επίκεντρο της επίθεσης του κεφαλαίου δεν θα μπορούσε να μην βρεθεί το εργατικό δίκαιο (βάση-εποικοδόμημα) και ιδίως το επίκεντρό αυτού η συλλογική αυτονομία και οι επί μέρους θεσμοί που τη συγκροτούν και την υλοποιούν στην πράξη³. Οι θεσμοί- πυλώνες που γκρεμίστηκαν, κατά και κύριο βαρυσήμαντο λόγο, είναι η αρχή της εύνοιας, η δυνατότητα κήρυξης των συλλογικών συμβάσεων ως γενικών υποχρεωτικών και η διατήρηση των ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων και μετά τη λήξη της ισχύος τους.

1. Φαλκίδευση της Συλλογικής αυτονομίας

Όπως αναφέρθηκε η εξισορρόπηση της δομικής ανισότητας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη πραγματοποιείται με την μετατόπιση της διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας του πρώτου, από το ατομικό στο συλλογικό επίπεδο. Σύμφωνα με τη συλλογική αυτονομία, οι όροι εργασίας δεν αποτελούν αντικείμενο, ούτε κρατικής ρύθμισης, ούτε διαπραγμάτευσης μεταξύ της εργοδοτικής πλευράς και του μεμονωμένου εργαζόμενου, αλλά αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί τον κύριο ρυθμιστικό παράγοντα των εργασιακών σχέσεων, κατά περιορισμό της παντοδυναμίας του νομοθέτη⁴, με αποτέλεσμα όρος ΣΣΕ να μην μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί με τυπικό νόμο. Σύμφωνα με την απορρέουσα από τη συνταγματική διάταξη αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης, ο νομοθέτης, αφού διαμορφώσει ένα θεσμικό πλαίσιο γενικών όρων εργασίας, στη συνέχεια οφείλει να παρεμβαίνει μόνο επικουρικά, όταν δηλαδή η συλλογική αυτονομία δεν λειτουργεί⁵.

2 Παπαδημητρίου

3 Τραυλός ΕΔ 2012.712

4 Βλ. Κ. Χρυσόγονου, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2002, σ. 485.

5 Βλ. σχετικά Α. Καζάκου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, σ. 54, αλλά και Εγκύκλιο ΓΣΕΕ, υπ' αριθμ. 10, Αθήνα, 8 Νοεμβρίου 2011, Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο - Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, τ. 2, 1997, σ. 16 επ., Α.

Στο Μολώχ της ευόδωσης των απαιτήσεων του κεφαλαίου, και τούτη, η θεμελιώδης συνταγματική διάταξη παραβιάστηκε πολλάκις, ιδίως τα τελευταία χρόνια, όπως θα παρουσιαστεί συγκεκριμένα στη συνέχεια. Ιστορικά δεν είναι η πρώτη φορά που παρατηρείται κρατική παρέμβαση στη συλλογική αυτονομία (ενδεικτικά η διά νόμου απαγόρευση των αυξήσεων τη δεκαετία του 1980), όμως οι παρεμβάσεις αυτές περιορίζονταν δεν είχαν την ίδια ποσότητα και ποιότητα με τις σημερινές.

2. Η αρχή της εύνοιας - Συρροή επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. με κλαδική-ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε.

α. Αρχική ρύθμιση:

Σύμφωνα με την αρχή της εύνοιας, η οποία αποτυπώνεται νομικά στα αρ. 7 και 10 του Ν.1876/1990, αν η σχέση εργασίας ρυθμιζόταν από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονταν η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

β. Ισχύουσα ρύθμιση:

Η πρώτη προσβολή της αρχής αυτής έλαβε χώρα με την παρ. 7 του δεύτερου άρθρου του Ν. 3845/2010 και ολοκληρώθηκε με την παράγραφο 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, ο οποίος, τροποποιώντας την παράγραφο 2 του άρθρου 10 του Ν. 1876/90 σύμφωνα με το οποίο, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει, σε περίπτωση συρροής, τόσο της ομοιοεπαγγελματικής, όσο και της κλαδικής, έστω κι αν περιέχει δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους διατάξεις, με μόνο όριο τα επίπεδα της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου

3. Αναστολή κήρυξης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. ως γενικώς υποχρεωτικών.

α. Αρχική ρύθμιση:

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90, ο Υπουργός Εργασίας, με απόφασή του και μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος κάποια Σ.Σ.Ε. η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

β. Ισχύουσα ρύθμιση:

Σύμφωνα με την παράγραφο 6 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, αναστέλλεται η εφαρμογή της παραπάνω διάταξης, για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

Άρα, αφού, λοιπόν, δεν θα μπορούν να κηρυχθούν ως γενικώς υποχρεωτικές οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, θα δεσμεύουν και θα ισχύουν μόνον για τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Καρακατσάνη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 3η εκδ., 1992, σ. 110 επ., Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η εκδ., 2007, σ. 35 επ., Συλλογική Αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο, 1981, σ. 90 επ., Σ. Μουδόπουλου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο - Μεθοδολογικές προσεγγίσεις, 2005, σ. 55 επ.

Ακριβώς γι' αυτό το λόγο, η εφαρμογή της εν λόγω διάταξης οδήγησε πολλούς εργοδότες σε αποχώρηση από εργοδοτικές οργανώσεις, γνωρίζοντας, αφενός ότι είναι δυνατόν με τον τρόπο αυτό να αποφύγουν την εφαρμογή της ισχύουσας κλαδικής συλλογικής σύμβασης, αφετέρου ότι δεν μπορεί η κλαδική συλλογική σύμβαση που υπεγράφη να κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική.

Την ίδια στιγμή η παραπάνω ρύθμιση έχει οδηγήσει σε άρνηση διαβούλευσης και υπογραφής Σ.Σ.Ε., πλήθος εργοδοτικών οργανώσεων, πόσο μάλλον όταν απέναντί τους βρίσκονται εργατικά σωματεία τα οποία διεκδικούν υπογραφή Σ.Σ.Ε. που να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες. Τόσο η άρνησή της εργοδοσίας να υπογράψει κλαδικές Σ.Σ.Ε., όσο και η αποχώρηση, ή η απειλή περί αποχώρησης από τις κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις, ασκούν έντονη πίεση προς τα εργατικά σωματεία να μειώσουν το διεκδικητικό τους πλαίσιο προκειμένου να υπογραφεί έστω και μια τυπική κλαδική – ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. προς όφελος, φυσικά, της μία πλευράς της εργασιακής σχέσης.

4. Η μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων

A.

a. Αρχική ρύθμιση:

Οι κανονιστικοί όροι Σ.Σ.Ε., που έληγε ή καταγγελλόταν, εξακολουθούσαν να **ισχύουν για ένα εξάμηνο** και εφαρμόζονταν και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονταν στο διάστημα αυτό. Μετά την πάροδο του εξαμήνου (μετενέργεια) οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούσαν να ισχύουν μέχρις ότου λυνόταν ή τροποποιούνταν η ατομική σχέση εργασίας. (άρ. 9 Ν.1876/90).

β. Ισχύουσα ρύθμιση:

Οι κανονιστικοί όροι Σ.Σ.Ε. που θα **λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο (εξάμηνο για την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.)** από η λήξη ή την καταγγελία τους.

Μετά την πάροδο του τριμήνου (μετενέργεια) και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, **εξακολουθούν να ισχύουν** από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν **τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο** και τα επιδόματα **ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας**, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Σ.Σ.Ε. που έληξαν ή καταγγέθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας **που είχαν λήξει ή καταγγελθεί** και μέχρι την 14/02/2012 **είχε παρέλθει και το δέκμη παράτασης ισχύος** τους έχουν πάψει να παράγουν έννομα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις και οι όροι τους έχουν απολέσει τον κανονιστικό χαρακτήρα τους, **παραμένουν δε στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί ενοχικοί όροι.** (Ν.4046/2012 – ΠΥΣ 6/2012)

Τροποποίηση των όρων των συμβάσεων αυτών, δεν μπορεί να γίνει μονομερώς από τον εργοδότη.

Η μετενέργεια, δηλαδή το χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της εξάμηνης, πλέον τρίμηνης, υποχρεωτικής παράτασης ισχύος της Σ.Σ.Ε., έχει ιδιαίτερη σημασία στο εργατικό δίκαιο καθώς, σε περίπτωση λήξεως ή καταγγελίας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας διατηρείται η ισχύς των κανονιστικών διατάξεών της, πράγμα που επιτρέπει να μην προκαλείται, μέχρι να συναφθεί μια νέα συλλογική σύμβαση, μια ραγδαία επιδείνωση των όρων παροχής εργασίας. Με τη νέα ρύθ-

μηση η μετενέργεια οιονεί καταργείται, αφού ουσιαστικά, δίχως να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται, να καταβάλει ουδέν περισσότερο, των προαναφερθέντων (βασικός μισθός/.ημερομίσθιο και 4 επιδόματα). Στην πράξη η ουσιαστική κατάργηση της μετενέργειας έχει οδηγήσει στην μη υπογραφή Σ.Σ.Ε., ενώ όσες υπογράφονται έχουν υποβαθμισμένους εργασιακούς όρους⁶

Β. Οι κλαδικές ΣΣΕ ομογενοποιούν τους μισθούς και όρους εργασίας, καλύπτοντας όλους τους εργαζόμενους ενός κλάδου ή συναφών κλάδων, ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο τη συλλογικότητα και την ενότητα τωνεργαζομένων, ενώ απομακρύνουν και τον κίνδυνο χειραγώγησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη, κίνδυνος που υφίσταται ιδίως στις περιπτώσεις των μικρών επιχειρησιακών σωματείων, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα τις ενώσεις προσώπων στις οποίες θα αναφερθούμε στη συνέχεια.

Η κατάργηση της αρχής της εύνοιας και η αναστολή κήρυξης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. ως γενικώς υποχρεωτικών έχουν οδηγήσει στην απορρύθμιση της ιεραρχίας των συλλογικών συμβάσεων, μετατοπίζοντας το κέντρο βάρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από το επίπεδο του κλάδου, σχεδόν αποκλειστικά στο επίπεδο της επιχείρησης. Η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., αναδεικνύεται, με εξαίρεση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. σε κυρίαρχο ρυθμιστή των όρων αμοιβής και εργασίας⁷. Η αμφισβήτηση της δεσπόζουσας θέσης του κλάδου, εκτός από τις σημαντικές επιπτώσεις που έχει στον κλαδικό συνδικαλισμό, στις ίδιες τις εργατικές κατακτήσεις, στο εργατικό εισόδημα και στους όρους εργασίας, επηρεάζει ακόμα τον ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων του κλάδου, δημιουργώντας προϋποθέσεις ανέλεγκτου ανταγωνισμού (το λεγόμενο κοινωνικό dumping) των επιχειρήσεων της ίδιας οικονομικής δραστηριότητας, με τη διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού.

5. Η πολιτική της πλήρους αντιστροφής της σχέσης κρατικής και συλλογικής-αυτόνομης ρύθμισης⁸, εκτός των παραπάνω, υλοποιήθηκε επιπρόσθετα με τις εξής παρεμβάσεις, οι οποίες συνιστούν ευθεία αντισυνταγματική παρέμβαση, αντισυνταγματική υποκατάσταση των αυτόνομων συλλογικών ρυθμίσεων με νομοθετικές διατάξεις, σε αποφάσεις που αποτελούν προϊόν ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, μεταξύ των κοινωνικών ανταγωνιστών:

α. με τη ψήφιση του Ν. 4046/2012 (κεφάλαιο Ε' παρ. 28 και 29, και κεφάλαιο 4 παρ. 4.1) μειώθηκαν κατά 22% και 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, χωρίς περιοριστικούς όρους, οι ελάχιστοι μισθοί που ορίζονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

β. με το άρθρο 4 της Π.Υ.Σ. 6/28.2 αναστέλλεται η εφαρμογή όρων Σ.Σ.Ε., Δ.Α.,Υ.Α., ή Διοικητικών Πράξεων Κανονιστικού χαρακτήρα, όπως προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, περιλαμβανομένων της υπηρεσιακής ωρίμανσης (επιδόματα πολυετίας, χρόνου εργασίας, τριετίας, πενταετίας κλπ) για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%. Συνεπώς, για τον υπολογισμό των αποδοχών υπολογίζεται πλέον μόνο η προϋπηρεσία που έχει αποκτηθεί μέχρι 14/2/2012

6 ΕΕΔ 2012.699 Παπαδημητρίου

7 ΕΕΔ 2013.196 Αγγελική Καίσαρη

8 Τραυλος ΕΕΔ 2012.713

γ. Με το ίδιο άρθρο καταργούνται οι διατάξεις περί μονιμότητας που περιλαμβάνονται σε ΣΣΕ (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που ορίζεται ότι λήγουν σε κάποιο όριο ηλικίας ή με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου).

- με το Ν.4046/2012 οι Σ.Σ.Ε., από 14/2/2012 και μετά, συνάπτονται για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη.

δ. Με την Υποπ. ΙΑ11 παρ. 1 του Ν. 4093/2012, θεσπίστηκε σύστημα «νομοθετικού» καθορισμού του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου.

ι. Η ΕΓΣΣΕ δεν καθορίζει τους μισθολογικούς όρους εργασίας των εργαζομένων όλης της χώρας, παρά μόνον των εργαζομένων που απασχολούνται σε εργοδότες – επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο ΕΓΣΣΕ. Αυτοί συνεχίζουν να δεσμεύονται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου).

ii. Εργοδότες – επιχειρήσεις, που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο ΕΓΣΣΕ, συνεχίζουν να δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, αλλά δεν δεσμεύονται, από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου) από τους μισθολογικούς όρους που η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ορίζει. Από την 12.11.2012 οι συγκεκριμένοι εργοδότες – επιχειρήσεις δεσμεύονται από το νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό και. (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες, για συμπληρωθείσα υπηρεσία μέχρι τις 14/02/2012).

Οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ, αλλά και οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας δεν μπορούν να είναι δυσμενέστεροι από τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Γ. Μεσολάβηση και Διαιτησία

α. Αρχική ρύθμιση:

Σύμφωνα με τα άρθρα 14,15 και 16 του Ν. 1876/90, αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύγχαναν, τα ενδιαφερόμενα μέρη είχαν δικαίωμα, είτε κατόπιν συμφωνίας είτε μονομερώς, να αποταθούν στον Οργανισμό Μεσολάβησης Ελλήνων Διαιτητών (Ο.Μ.Ε.Δ.) και ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη Διαιτησία. Οι όροι της προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονταν με τη συνολολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις

β. Ισχύουσα ρύθμιση:

ι. Για την ιστορία, αξίζει να αναφερθεί ότι με το αρ.3 της ΠΥΣ 6/2012 περιορίστηκε, και στην πράξη καταργήθηκε, η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία αφού από τις **14/02/2012 η προσφυγή στη διαιτησία, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών**⁹. Παράλληλα η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζονταν αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και ημερομισθίου

9 Ο εξοβελισμός της Μεσολάβησης ως θεσμού διαπραγμάτευσης οφείλεται ακριβώς στην κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, άρα στην ουσιαστική παράλυσή της.

ου, και δεν επιτρεπόταν να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ ή Διαιτητικών Αποφάσεων.

ii. Στη συνέχεια, σύμφωνα με τη νέα διατύπωση του άρθρου 16 παρ. 2 Ν. 1876/1990 η προσφυγή στη Διαιτησία μονομερώς είναι δυνατή.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να προσφεύγουν στην διαιτησία, προς επίλυση **όλων των εργασιακών θεμάτων και όχι μόνο για τον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου.**

Δεν θα γίνει αναφορά σε ειδικότερα ζητήματα του θεσμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας καθώς δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας εισήγησης, αλλά είναι χρήσιμο για όσους ασχολούνται καθημερινά με το συνδικαλισμό και με το εργατικό δίκαιο εν γένει να γνωρίζουν την εξής λεπτομέρεια ή οποία δεν γίνεται άμεσα αντιληπτή.

Η παλαιά ρύθμιση της παρ. 5 του άρθρου 16 ανέφερε ότι *«Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης».*

Η ισχύουσα ρύθμιση της παρ. 5 του Ν.1876/1990 προβλέπει επιπλέον ότι *«Ο διαιτητής και η Επιτροπή Διαιτησίας...Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας.*

Επίσης η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά

Η παραπάνω διάταξη είναι βαθιά αντιδραστική, καθώς συνδέει την υποχρεωτική πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία της διαιτητικής απόφασης με τους στόχους που προβλέπονται στα Μνημόνια που υπογράφει η Χώρα. Αν αναλογιστεί δε κανείς ότι βρισκόμαστε υπό συνεχή και διαρκή έλεγχο είτε από το ΔΝΤ, είτε από την ΕΕ, είτε και από τους δύο μαζί, μέχρι να επιτευχθεί ο στόχος της μείωσης του μισθολογικού κόστους – άραγε σε τι επίπεδα; – και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας – σε σύγκριση με μισθούς Βουλγαρίας ή και Κίνας; – τότε τα περιθώρια και η νομική ευχέρεια που έχει ο Διαιτητής να θεσπίσει αυξήσεις σε μισθούς, ακόμα και σε κλάδους του οποίου τα χρηματοοικονομικά στοιχεία είναι θετικά, είναι απόλυτα περιορισμένος. Ακόμα και αν αποφασίσει να τα πράξει, η δικαστηριοποίηση του ελέγχου νομιμότητας της διαιτητικής απόφασης, μπορεί να οδηγήσει με ευκολία στην ακύρωση μιας τέτοιας απόφασης λόγω εναντίωσης στις διατάξεις του νόμου.

Δ. Ενώσεις Προσώπων

α. Το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 αντικατέστησε την παράγραφο 5 του άρθρο 3 του 1876/1990, σχετικά με τις ενώσεις προσώπων. Προϋποθέσεις ίδρυσης ένωσης προσώπων είναι: υπογραφή της ιδρυτικής πράξης τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρησης,

με ελάχιστο αριθμό εργαζομένων-μελών δέκα τουλάχιστον εργαζόμενους¹⁰, κατάθεση της πράξης στο Ειρηνοδικείο της έδρας της ένωσης και κοινοποίησή της στον εργοδότη.

β. Η ένωση προσώπων πλέον ιδρύεται **ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό**. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί αν εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/82.

γ. Η σημαντικότερη αλλαγή που επέφερε ο νομοθέτης με την αντικατάσταση της διάταξης της παρ.5 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, είναι η «αναβάθμιση»¹¹ της ένωσης προσώπων σε συνδικαλιστική οργάνωση ικανή να υπογράψει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., ικανότητα την οποία δεν είχε με το προηγούμενο καθεστώς. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η μη ύπαρξη επιχειρησιακού σωματείου.

δ. Συμπυκνώνοντας, με τις παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις, απλοποιήθηκε η διαδικασία σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Έτσι:

i. Αρμοδιότητα προς σύναψη τέτοιας σύμβασης έχει κάθε εργοδότης, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί.

ii. Εκ μέρους των εργαζομένων αυτήν την αρμοδιότητα έχει, κατά σειρά προτεραιότητας η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, θέση ή ειδικότητά τους. Στην περίπτωση που υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην επιχείρηση, τότε την ικανότητα προς σύναψη της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση (κατά την παράγραφο 1α του άρθρου 6 του Ν. 1876/90). **Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση**, η σύναψη της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας γίνεται από ένωση προσώπων. Αν η ένωση προσώπων συνάψει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε και στη συνέχεια διαλυθεί, η ισχύς της επιχειρησιακής ΣΣΕ παραμένει σε ισχύ, κάτι το οποίο είναι ενδεικτικό της βούλησης του νομοθέτη.

Ε. Παρουσίαση στοιχείων σχετικά με τη συλλογική διαπραγμάτευση, εστιάζοντας στις Ενώσεις Προσώπων.

Συνδυάζοντας την κατεύθυνση αποδυνάμωσης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με μια σύντομη κριτική της νέας ρύθμισης σχετικά με τις ενώσεις προσώπων μπορούμε να ισχυριστούμε τα εξής:

Ο νομοθέτης δεν είχε τη δικαιοπολιτική βούληση να δώσει στη νομική-συνδικαλιστική φαρέτρα των εργαζομένων άλλο ένα βέλος, ενισχύοντας την συνδικαλιστική δράση, την ελεύθερη άσκηση

¹⁰ Γράψε για αντίθετες απόψεις

¹¹ Λευκή Κιοσέ Παυλίδου Η συλλογική Διαπραγμάτευση σήμερα – Διαπιστώσεις – Τάσεις – Προοπτικές 14ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ σελ. 38

της και τη συλλογική οργάνωση και έκφραση αυτών. Σκοπός του νομοθέτη ήταν, και είναι, να αξιοποιηθούν οι ενώσεις προσώπων για την ευόδωση του στόχου της μείωσης «του μοναδιαίου κόστους εργασίας», της μείωσης δηλαδή της τιμής της εργατικής δύναμης. Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων απορρυθμίστηκε, η ενότητα των εργαζομένων επλήγη και κυρίως, υπό τον μανδύα των «ελευθέρων» συλλογικών διαπραγματεύσεων, εκχωρήθηκε η αρμοδιότητα καθορισμού των εργασιακών όρων αποκλειστικά στην εξουσία του εργοδότη¹².

Η ίδια η πραγματικότητα δικαίωσε όχι μόνο τις βλέψεις του νομοθέτη, αλλά και όλους όσοι χαρακτηρίζουν την ένωση προσώπων, μετά τις τροποποιήσεις, ως ένα νομικό έκτρωμα, όσο βερμπαλιστική και αν ακούγεται αυτή η φράση. Τα στοιχεία τα οποία ακολουθούν είναι χαρακτηριστικά και αμείλικτα, καταδεικνύοντας με τον πλέον απόλυτο τρόπο τον εκφυλιστικό ρόλο που έπαιξαν οι ενώσεις προσώπων ειδικά τα έτη 2011-2012, αλλά και σήμερα.

α. Αρχικά έχει ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι, ενώ μέχρι το 2010 συνάπτονταν, κατά μέσο όρο, ετησίως, 100 κλαδικές και 90-100 ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, μετά το 2010 και ιδίως την περίοδο 2012-2014 οι μεν κλαδικές ΣΣΕ μειώνονται αντιστοίχως 20 το 2012, 8 το 2013, και 4 το 2014, οι δε ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μειώνονται ανά έτος σε 17,15 και 10 αντίστοιχα.

β. Την ίδια ακριβώς περίοδο πολλαπλασιάζεται ο αριθμός των συναπτόμενων επιχειρησιακών συμβάσεων.

Ο παρακάτω πίνακας προερχόμενος από τη βάση δεδομένων που τηρεί ο ΟΜΕΔ¹³, αποτυπώνει την παραπάνω τάση, η οποία έλαβε χώρα μετά την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (27/10/2011). Ο πολλαπλασιασμός αυτός δεν οφείλεται, όπως είναι ηλίου φαινότατων, δυστυχώς, στην ταξική αφύπνιση και αντεπίθεση των εργαζομένων, στη θέλησή τους να αντισταθούν συλλογικά στον ορυμαγδό των αντιλαϊκών μέτρων, αλλά στην, πετυχημένη εκ του αποτελέσματος, προσπάθεια της εργοδοσίας να αξιοποιήσει το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο (α. την κατάργηση της αρχής της εύνοιας, β. την αναστολή της κήρυξης των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ως γενικών υποχρεωτικών γ. την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία. δ τη δυνατότητα ίδρυσης ενώσεων προσώπων με δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε.) προκειμένου να εξαναγκάσει

τους εργαζόμενους να υπογράψουν, δια των ενώσεων προσώπων κυρίως, επιχειρησιακές ΣΣΕ, με αποκλίνοντες όρους, χαμηλότερους φυσικά, από αυτούς που προέβλεπαν, μέχρι εκείνη τη χρονική στιγμή οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε.

Διαβάζοντας τον πίνακα παρατηρούμε ότι:

- από τις περί τις 230-250 που συνάπτονταν, ετησίως κατά μέσο όρο πριν το 2012
- το 2012 συνάπτονται 976 επιχειρησιακές συμβάσεις και το 72,3% από ενώσεις προσώπων,
- το 2013 συνάπτονται 410 και το 52,7% αυτών από ενώσεις προσώπων

12 Ν. Γαβαλάς, Η νέα διαιτησία και το Σύνταγμα, ΕΕργΔ 71, 2012, σ. 112 επ, 113.

13 Κ. Παπαδημητρίου και Χρ. Ιωάννου «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματά της στην πράξη τα έτη 2012-2014» Η συλλογική Διαπραγμάτευση σήμερα – Διαπιστώσεις – Τάσεις – Προοπτικές 14^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ σελ. 103 επ., Ιωάννης Χρ. & Παπαδημητρίου Κ. «Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012: τάσεις και προοπτικές», ΟΜΕΔ 2013

- ενώ μέχρι και ο Σεπτέμβριο του 2014 σε σύνολο 223 επιχειρησιακών συμβάσεων το 51,2% υπέγραψαν ενώσεις προσώπων¹⁴.

ΕΤΟΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ
2011	97	30	0	13	140
%	69,3	21,4	0	9,3	100
2012	173	705	97	1	976
%	17,7	72,3	9,9	0,1	100
2013	171	216	13	10	410
%	41,7	52,7	3,2	2,4	100
2014(9)	87	106	13	1	207
%	42,0	51,2	6,3	0,5	100

Ειδικά δε για το 2012, το ποσοστό των επιχειρησιακών συμβάσεων που υπέγραψαν Ενώσεις Προσώπων ανέρχεται στο 72,3%.

Μάλιστα, για να μην υπάρχει η ελάχιστη πιθανολόγηση ότι οι Ενώσεις Προσώπων λειτούργησαν ως μηχανισμός βελτίωσης των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων (όπως κατά κύριο λόγο συνέβαινε πριν την ψήφιση του Ν.4024/2011), παραθέτουμε τον παρακάτω πίνακα¹⁵, στον οποίο απεικονίζονται οι αποκλίσεις στις συμπεριφορές μεταξύ ΣΣΕ που συνάπτονται από επιχειρησιακά σωματεία έναντι αυτών που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων.

-Το 2012 παραμένουν σταθερές οι αποδοχές στο 1% των επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων έναντι του 33,5% των ΣΣΕ που συνάπτονται από Επιχειρησιακά Σωματεία.

- Αντίθετα, το ίδιο έτος μείωση και εφαρμογή αποδοχών της ΕΓΣΣΕ, προβλέπει το 66% των επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων, έναντι του 4% αυτών που συνάπτονται από Επιχειρησιακά Σωματεία.

Το έτος 2013, παραμένουν σταθερές οι αποδοχές στο 25% των επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από Ενώσεις Προσώπων και το 2014 το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 37,7%, αλλά τα ίδια έτη, το 2013 και το 2014 παραμένει υψηλό το ποσοστό των επιχειρησιακών ΣΣΕ των Ενώσεων Προσώπων που προσαρμόζουν μισθούς και ημερομίσθια στα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ, με 55% και 34% αντίστοιχα. Πάντως, και κατά τα έτη 2013 και 2014 παρατηρείται εκείνο που διαπιστώθηκε το 2012, δηλαδή ότι τα σωματεία σταθεροποιούν τις αποδοχές σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τις ενώσεις προσώπων.

14. Ο περιορισμός στην υπογραφή επιχειρησιακών ΣΣΕ έχει να κάνει με το γεγονός ότι από το 2014 βρίσκονται σε ισχύ ελάχιστες κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ επομένως δεν παρατηρείται η ανάγκη υπογραφής επιχειρησιακών με μισθούς χαμηλότερους των κλαδικών ΣΣΕ. Επίσης οι επιχειρησιακές αυτές συμβάσεις έχουν υπογραφεί για περισσότερα του ενός έτη οπότε δεν χρειάστηκε η ανανέωσή τους. Ακόμη μεγάλο μέρος των εργαζομένων αμείβεται πλέον με τον ελάχιστον νομοθετικά κατοχυρωμένο μισθό.

15 Κ.Παπαδημητρίου και Χρ. Ιωάννου «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματά της στην πράξη τα έτη 2012-2014» Η συλλογική Διαπραγμάτευση σήμερα – Διαπιστώσεις – Τάσεις –Προοπτικές 14^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ σελ. 110 επ.,

ΕΙΔΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	976 ΕΣΣΕ 2012 %	410 ΕΣΣΕ 2013 %	207 ΕΣΣΕ 9-2014 %
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	100,0	100,0	100,0
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	1,0	25,0	37,7
ΑΥΞΗΣΗ	0,3	-	0,9
ΜΕΙΩΣΗ 5%-9%	0,4	1,4	1,9
ΜΕΙΩΣΗ 10%-14%	3,5	3,7	0,9
ΜΕΙΩΣΗ 15%-19%	4,7	1,4	-
ΜΕΙΩΣΗ 20% και άνω	11,9	3,8	-
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΓΣΣΕ	65,4	41,7	23,6
ΑΛΛΟ	11,6	11,1	24,5
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΟΜΟΘΕΤ. ΚΑΤΩΤ. ΜΙΣΘΟΥ	1,1	13,0	10,4
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	100,0	100,0	100,0
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	33,5	36,3	51,7
ΑΥΞΗΣΗ	2,3	-	2,3
ΜΕΙΩΣΗ 5%-9%	4,1	7,0	4,6
ΜΕΙΩΣΗ 10%-14%	8,7	2,9	2,3
ΜΕΙΩΣΗ 15%-19%	2,9	2,3	1,1
ΜΕΙΩΣΗ 20% και άνω	7,5	1,2	-
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΓΣΣΕ	3,5	1,8	3,4
ΑΛΛΟ	36,7	43,3	32,2
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΟΜΟΘΕΤ. ΚΑΤΩΤ. ΜΙΣΘΟΥ	0,6	5,3	2,3

Τέλος, στο σύνολο των επιχειρησιακών συμβάσεων:

-το έτος 2012 παρατηρείται μείωση αποδοχών σε ποσοστό 67,8%. Αυξήσεις προέβλεπε το ελάχιστο ποσοστό του 0,7%.

Τα έτη 2013 και 2014 η κατάσταση σταθεροποιήθηκε.

-Μειώσεις αποδοχών προέβλεπε το 43,5 και το 26,1% των νέων επιχειρησιακών ΣΣΕ.

-Το 30,5% το 2013 και το 44% το 2014 των ΣΣΕ παρέμεινε σταθερό.

-Αυξήσεις στους μισθούς προέβλεπε το 0,2% το 2013 και το 1,4% το 2014

ΕΤΟΣ	12-2012	12-2013	9-2014
Αριθμός επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε.	976	410	207
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	16,1	30,5	44,0
ΑΥΞΗΣΗ	0,7	0,2	1,4
ΜΕΙΩΣΗ 5%-9%	1,0	3,9	3,4
ΜΕΙΩΣΗ 10%-14%	4,1	3,2	1,9
ΜΕΙΩΣΗ 15%-19%	3,9	2,0	1,0
ΜΕΙΩΣΗ 20% και άνω	10,0	2,2	-
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΓΣΣΕ	47,9	23,2	13,5
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	0,9	9,0	6,3
ΑΛΛΟ	15,4	25,8	28,5
Σύνολο	100,0	100,0	100,0

Στ. Ωράριο και χρόνος απασχόλησης

Εκτός από το πλήθος των αντιδραστικών, για τον εργαζόμενο, αλλαγών στο ατομικό εργατικό δίκαιο, καθώς και αυτών στο συλλογικό εργατικό δίκαιο που, συνοπτικά, παρουσιάστηκαν, στην παρούσα εισήγηση, ανατροπές επήλθαν στο εργάσιμο χρόνο, στην κατανομή και διευθέτησή του, κάτι το οποίο δεν πρέπει να προξενεί εντύπωση καθώς και τούτο είναι στρατηγική επιλογή της ΕΕ, τουλάχιστον, από τη δεκαετία 1993 όπως αναφέρθηκε εισαγωγικά.

Οι αλλαγές που επήλθαν από το έτος 2010 μέχρι σήμερα στον χρόνο απασχόλησης είναι συνοπτικά οι εξής:

1. Αποσύνδεση ωραρίου εργασίας εργαζομένων σε καταστήματα από το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1α της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων, από 12/11/012. Αυτό σημαίνει ότι μετά τη λήξη του ωραρίου οι εργαζόμενοι μπορούν να παραμένουν στο κατάστημα για την εκτέλεση υποστηρικτικών ή συμπληρωματικών εργασιών χωρίς όμως να παραβιάζονται οι διατάξεις για τα νόμιμα όρια εργασίας τους. Σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων αυτών, εφαρμόζονται όλες οι ρυθμίσεις που προβλέπουν την επιβολή κυρώσεων από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας.

2. Μεσημβρινή ανάπαυση (διακεκομμένο ωράριο εργασίας) απασχολούμενων σε καταστήματα συνεχούς ημερήσιας λειτουργίας.

Από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν.4093/2012, (περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.10) είναι δυνατόν στο πλαίσιο της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας να καθορίζεται μεσημβρινή ανάπαυση τουλάχιστον τριών ωρών (παρ. 6 του αρ. 42 του ν. 1892/1990) και για τους εργαζομένους σε καταστήματα που ακολουθούν συνεχές ωράριο, αρκεί να υπάρχει ρητός όρος στη σύμβαση εργασίας, για την εφαρμογή του διακεκομμένου ωραρίου εργασίας. Είναι δεδομένο ότι τα χρονικά όρια εργασίας πρέπει να τηρούνται.

3. Κατάργηση του υποχρεωτικού πενθημέρου στα καταστήματα

α. Με την περ. 1 της υποπ. ΙΑ.14 Ν. 4093/2012, αντικαθίσταται η διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 42 του Ν. 1892/90, η οποία προέβλεπε την υποχρεωτική οργάνωση της εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας σε πενθήμερη βάση, για τους εργαζόμενους στα καταστήματα. Αυτό σημαίνει ότι η διατήρηση του πενθημέρου θα είναι πλέον θέμα συμφωνίας των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και με την δυνατότητα που τους παρέχεται να καθορίζουν μέσω ΣΣΕ τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης για τους εργαζόμενους στα καταστήματα. Για τον καθορισμό των ημερών αυτών θα πρέπει να τηρείται η 40ωρη εβδομαδιαία απασχόληση που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ.

β. Για τους παλιούς εργαζόμενους σε καταστήματα όπου τηρούνταν το 5μερο, προκειμένου να αλλάξει η εβδομαδιαία εργασία σε 6μερο, πρέπει να υπάρξει συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη και τροποποίηση ως προς το σημείο αυτό, της ατομικής σύμβασης εργασίας.

γ. Σε περίπτωση που δεν υφίσταται όρος στη ΣΣΕ, με τον οποίο καθορίζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, εφαρμογή έχουν οι γενικές ρυθμίσεις για την εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα περί δυνητικού συστήματος οργάνωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, με πενθήμερο, όπως αυτό προβλεπόταν και ισχύει από την ΕΓΣΣΕ της 26-02-1975, η οποία κυρώθηκε με το Ν.133/1975, καθώς επίσης και τις διατάξεις για τις ημέρες που επιτρέπεται η λειτουργία των καταστημάτων.

4. Ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης.

Με την περ. 2 της υποπ. ΙΑ.14 Ν. 4093/2012, σε αντικατάσταση του αρ. 3 του ΠΔ.88/1999, καθιερώνεται για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων ωρών, ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση έντεκα συνεχών ωρών αντί των δώδεκα ωρών που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς. Η περίοδος αυτή των είκοσι τεσσάρων ωρών έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα.

Η ελάχιστη ημερήσια αυτή ανάπαυση, η οποία προβλέπεται ρητώς από την Οδηγία 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) ισχύει και για τις περιπτώσεις των βαρδιών έτσι όπως αυτές προβλέπονται ως σύστημα εργασίας στο Π.Δ. 88/99.

Ως εκ τούτου, σε εργαζόμενο που απασχολείται με σύστημα βαρδιών θα πρέπει από τη λήξη της μιας βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης, να μεσολαβεί ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών, χωρίς να περιορίζεται από την περίοδο των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών που έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα.





Αγ. Φιλοθέης 5β, 105 56 Αθήνα

Τηλ. 210 3301842, 210 3301847, 210 3833786 • Fax 210 3802 864

E-mail : pame@pamehellas.gr • <http://www.pamehellas.gr>