

Π Ρ Ο Σ Κ Λ Η Σ Η

Για την έναρξη διαπραγματεύσεων με σκοπό την κατάρτιση και υπογραφή νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τον καθορισμό των γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων των μισθωτών όλης της χώρας και τη ρύθμιση άλλων θεμάτων.

Από

Τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Πατησίων 69.

Προς

1. Τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, οδός Ξενοφώντος 5, Αθήνα.
2. Τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, οδός Αριστοτέλους 46, Αθήνα.
3. Την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, οδός Μητροπόλεως 42, Αθήνα.

Κοινοποίηση:

1. Υπουργείο Οικονομικών.
2. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
3. Κεντρική Υπηρεσία Σ.ΕΠ.Ε., Γραφείο Ειδ.Γραμματέα, Σταδίου 29.
4. Νόμιμο εκπρόσωπο Ο.Α.Ε.Δ., Εθνικής Αντιστάσεως 8, Άλιμος
5. Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, Αμαλίας 34

Η Διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε. στη συνεδρίαση του Γενικού της Συμβουλίου της 18^{ης}/12/2009 αποφάσισε να κινήσει τη διαδικασία του άρθρου 4 του Ν.1876/90 και να σας καλέσει σε διαπραγματεύσεις, με σκοπό την κατάρτιση και υπογραφή νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, οι όροι της οποίας θα αποτελούν συνέχεια των ρυθμίσεων των προηγούμενων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

I. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010

Η τρέχουσα κρίση αναδεικνύει με τον πιο οδυνηρό τρόπο ότι οι χρηματαγορές αποδείχθηκαν τουλάχιστον ανεπαρκείς (και επικίνδυνες), και ότι οι αγορές δεν αυτορυθμίζονται ενώ τα Κράτη και οι Κεντρικές Τράπεζες αναγκάστηκαν να παρέμβουν μαζικά. Πέρα όμως των χρηματοπιστωτικών της διαστάσεων, η τρέχουσα κρίση αντικατοπτρίζει κατά βάθος την κρίση ενός μοντέλου ανάπτυξης που στηρίχτηκε σε υψηλά επίπεδα ανισότητας και σε υψηλά επίπεδα δανεισμού. Το επίπεδο ανισοτήτων στο οποίο έχουν φτάσει οι δυτικές κοινωνίες αποτελεί φρένο για την ανάπτυξη τους. Η σημερινή κρίση αναμένεται να διογκώσει το ήδη υπάρχον πρόβλημα της φτώχειας τόσο ως προς το εύρος όσο και ως προς την ένταση του.

Πολλές επιχειρήσεις θεωρούν ότι για να αποκαταστήσουν τα περιθώρια κέρδους πρέπει να παγώσουν (ή ακόμη και να μειώσουν) τους πραγματικούς μισθούς, ενώ σε κάθε ευκαιρία που προτείνεται (ή επιβάλλεται) από την εργοδοτική πλευρά μία «μισθολογική έκπτωση» τεκμηριώνεται από τις διοικήσεις με βάση τον ίδιο «ενάρετο κύκλο» : η θυσία που θα γίνει από τους εργαζόμενους θα αποτρέψει απολύσεις, θα συμβάλει στην αποκατάσταση των περιθωρίων κέρδους της επιχείρησης και μεσο-μακροπρόθεσμα θα ευνοήσει τις επενδύσεις που θα οδηγήσουν σε μελλοντικές προσλήψεις και σε μισθολογικές αυξήσεις. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με αυτή την επιχειρηματολογία της «αναγκαίας θυσίας» αυτό αποτελεί μονόδρομο αν θέλουμε να βγούμε από την κρίση.

Ωστόσο η πραγματικότητα δείχνει ότι πρόκειται για μία λανθασμένη άποψη, διότι η μείωση της οικονομικής δραστηριότητας στις ΗΠΑ, στην Ευρώπη και στην Ιαπωνία δεν οφείλεται σε ένα πρόβλημα κόστους, αλλά στην πτώση της ζήτησης των νοικοκυριών. Με άλλα λόγια η κρίση των επιχειρήσεων δεν προέρχεται από τις υπερβολικές αμοιβές αλλά αντίθετα από την υστέρηση τους (δηλ. το χαμηλό επίπεδο των αμοιβών). Μία γενικευμένη μείωση (ή πάγωμα) των πραγματικών μισθών θα ήταν άκρως αντι-παραγωγική (και αυτό δεν το υποστηρίζουν μόνο τα συνδικάτα).

Στην ευρωζώνη, ενώ διαπιστώνεται μία τάση μείωσης του μισθολογικού κόστους στην βιομηχανία κατά την τελευταία δεκαετία, ωστόσο αυτό δεν απέτρεψε την παραγωγή να καταποντιστεί το 2008. Πέρα όμως από την συζήτηση για τα μισθολογικά ζητήματα, το πρόβλημα προέρχεται κυρίως από ανεπάρκειες σε επίπεδο καινοτομίας και σε δαπάνες έρευνας τεχνολογίας, ικανές να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Κατά συνέπεια μία γενικευμένη μείωση (ή πάγωμα) των μισθών θα αποτελούσε ένα είδος διευκόλυνσης για τους managers, και κυρίως ένας τρόπος ώστε να αποφύγουν να αναλάβουν επιχειρηματικά και επενδυτικά ρίσκα.

Επίσης όμως και κυρίως, η μείωση των πραγματικών μισθών οδηγεί απλά σε μεταφορά του βάρους της κρίσης στους μισθωτούς απαλλάσσοντας τους μετόχους. Εδώ και τουλάχιστον μία δεκαετία στην Ευρώπη αλλά και στις ΗΠΑ η κερδοφορία του κεφαλαίου ακολουθεί μία καμπύλη πολύ πιο ανοδική από αυτή των πραγματικών μισθών. Η διαφορά αυτή δικαιολογείται υποτίθεται από το ρίσκο που αναλαμβάνει ο επιχειρηματίας, ενώ η «ασφάλεια» που προσφέρει το στάτους της μισθωτής εργασίας δικαιολογεί υποτίθεται μια μικρότερη αμοιβή. Αν όμως αντιστρέψουμε αυτή την λογική, αν δηλαδή ο μισθωτός είναι πιο εκτεθειμένος στον κίνδυνο και βλέπει παράλληλα την αμοιβή του να συρρικνώνεται, (πέρα των ζητημάτων κοινωνικής δικαιοσύνης και συνοχής που ανακύπτουν) τότε είναι σίγουρο ότι τα νοικοκυριά απέχουν κατά πολύ από το να αποφασίσουν να αυξήσουν την κατανάλωση τους.

Σ' ό,τι αφορά στην ελληνική πραγματικότητα, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι, στα πλαίσια της τρέχουσας οικονομικής κρίσης και της εφαρμοζόμενης οικονομικής πολιτικής, ενώ οι χαμηλόμισθοι επωφελούνται λιγότερο από την αποκλιμάκωση του μέσου όρου του πληθωρισμού και επιβαρύνονται δυσανάλογα από την έμμεση φορολογία και την αύξηση των φόρων κατανάλωσης, υφίστανται ήδη και θα υποστούν ενδεχομένως και τις

μεγαλύτερες συνέπειες από την συρρίκνωση των δημόσιων δαπανών που σχετίζονται με την παροχή διάφορων κοινωνικών υπηρεσιών ή κοινωνικών βοηθημάτων (επιδομάτων).

Με την οικονομική κρίση οι κατώτατοι μισθοί – όπως και το σύνολο των μισθών – δέχονται ισχυρές πιέσεις με αντάλλαγμα ή πρόσχημα την διατήρηση της απασχόλησης. Ειδικότερα στην Ελλάδα δεδομένων :

- των επιθέσεων αμφισβήτησης που δέχονται τα τελευταία χρόνια οι κλαδικές συμβάσεις αλλά και ο θεσμός μεσολάβησης και διαίτησίας
- της διεύρυνσης της σφαίρας των επισφαλών θέσεων και μορφών εργασίας
- του εύρους της αδήλωτης εργασίας και της χρόνιας ανεπάρκειας που παρουσιάζουν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί της αγοράς εργασίας

Ο κατώτατος μισθός αποτελεί την ελάχιστη (αλλά όχι ικανή) συνθήκη ώστε :

- να προστατευτούν τα χαμηλότερα στρώματα της μισθωτής εργασίας
- να αποτραπεί η αύξηση του ποσοστού των φτωχών εργαζομένων (η Ελλάδα με διπλάσιο ποσοστό φτωχών εργαζομένων (14%) από το μέσο όρο (7%) κατέχει ήδη την πρωτιά στην ΕΕ)
- να επηρεαστεί προς μία άλλη κατεύθυνση η εισοδηματική πολιτική και η διανομή του εισοδήματος (και του παραγόμενου πλούτου)

Στην περίοδο κρίσης που διανύουμε, ο κατώτατος μισθός διαδραματίζει ένα διπλό ρόλο που είναι, αφενός η προστασία των ασθενέστερων στρωμάτων της μισθωτής απασχόλησης αφετέρου σηματοδοτεί γενικότερα, μέσα από τον καθορισμό των αυξήσεων, τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται την έξοδο από την κρίση οι κοινωνικοί διαπραγματευτές.

Εμείς πιστεύουμε ότι μία τάση γενικευμένου περιορισμού των μισθών μπορεί να έχει δραματικά αποτελέσματα αυξάνοντας τους κινδύνους για επιδείνωση της ύφεσης και αποπληθωρισμού. Στην περίπτωση αυτή, θα υπάρξουν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση λόγω της μείωσης της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών και της κατανάλωσης επαυξάνοντας την οικονομική ύφεση και τον κίνδυνο να οδηγηθεί η οικονομία σε αποπληθωρισμό.

Η χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση και η νέα αβεβαιότητα που προκύπτει δημιουργούν νέες συνθήκες για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών. Ειδικότερα στην περίπτωση της Ελλάδας τυχόν περιορισμένες αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς θα σήμαινε και θα σηματοδοτούσε μια προσπάθεια να πληρώσουν την κρίση οι χαμηλά αμειβόμενοι και οι φτωχότεροι εργαζόμενοι, θα είχε άμεσα αρνητικά αποτελέσματα στο εισόδημα και στην διαβίωση των εν λόγω μισθωτών οδηγώντας σε αύξηση του ποσοστού των φτωχών εργαζομένων στην Ελλάδα που είναι ήδη το υψηλότερο στην ΕΕ και ανέρχεται στο 14% (ποσοστό διπλάσιο από το μέσο όρο της ΕΕ που ανέρχεται στο 7%), θα είχε επίσης, δεδομένης της υψηλής ροπής προς κατανάλωση των χαμηλών εισοδημάτων, αρνητικές επιπτώσεις στην ζήτηση.

Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο και δοκιμάζονται στην περίοδο κρίσης που διανύουμε και ο κατώτατος μισθός και η συλλογική διαπραγμάτευση μπορούν να συμβάλουν ώστε να αποτραπεί η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών και ειδικότερα των χαμηλόμισθων και να προστατευτούν τα πιο ευάλωτα τμήματα της μισθωτής εργασίας χάρη στο μισθολογικό κατώφλι που αντιπροσωπεύει ο κατώτατος μισθός.

Οι εργοδοτικές Οργανώσεις πρέπει ν'αναλάβουν τις ευθύνες τους κατά τη διαπραγμάτευση των νέων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, που θα συμφωνηθούν με την νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. προτείνει την άμεση σύναψη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετήσιας διάρκειας με έναρξη ισχύος την 1^η-1-2010 και με αύξηση σε ΕΥΡΩ για τα κατώτερα της Εθνικής Σύμβασης.

Περαιτέρω, με ειδική ρήτρα σ'αυτήν την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. απαραίτητα να δεσμευθούμε ότι αμέσως μετά θα ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για ποσοστιαία αύξηση, μετά από στάθμιση όλων των δεδομένων, με σημείο εκκίνησης το νέο βασικό που θα έχει προκύψει, καθώς και για τα θεσμικά αιτήματα, που περιέχονται στην παρούσα Πρόσκληση για την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι διαπραγματεύσεις αυτές θα διεξαχθούν ως συνέχεια αυτών που θα ξεκινήσουν με την παρούσα Πρόσκληση και θα οδηγήσουν σε πρόωρη τροποποιητική της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2010 συμφωνία συμπληρώνοντάς την, με βάση την αρχή της συλλογικής αυτονομίας.

Εφόσον οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν αποδεχθούν ως σύνολο την ως άνω προτεινόμενη διαδικασία (η οποία εμπεριέχει και ουσία όσον αφορά τη βελτίωση του βασικού μισθού / ημερομισθίου, αφού θα αποτελεί τη νέα βάση για τον προσδιορισμό των ποσοστιαίων αυξήσεων της νέας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), τότε οι διαπραγματεύσεις θ'ακολουθήσουν την πάγια μέθοδο και η οικονομική διεκδίκησή μας θα καθορισθεί σε ύψος που καλύπτει τον πληθωρισμό, ποσοστό σύγκλισης και βεβαίως με βάση τις κοινωνικές ανάγκες που δημιουργεί η δύσκολη συγκυρία.

II. ΘΕΣΜΙΚΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010

Α΄ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Μερική απασχόληση - Εκ περιτροπής εργασία

Αίτημα: Θέσπιση κατώτατου ορίου ωρών εργασίας στη μερική απασχόληση στις τέσσερις ώρες ανά ημέρα και είκοσι ανά εβδομάδα.

Αίτημα: Θέσπιση ανώτατου επιτρεπόμενου ορίου των εργαζομένων με μειωμένη απασχόληση ανά επιχείρηση ή εκμετάλλευση στο 10% του προσωπικού τους.

Αίτημα: Η προσαύξηση των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων κατά επτάμισυ τοις εκατό (7,5%), που καθιερώθηκε αρχικά με το ν. 2639/1998, να θεσπισθεί στο είκοσι τοις εκατό (20%) της καταβαλλόμενης αμοιβής και να μην αφορά μόνο όσους αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών ούτε μόνο όσους εργάζονται με μερική απασχόληση διάρκειας μικρότερης των τεσσάρων ωρών ημερησίως. Με βάση την αρχή της μη διάκρισης και ίσης μεταχείρισης η προσαύξηση να ισχύσει για όλους τους μερικώς απασχολούμενους.

Αίτημα: Να θεσπισθεί με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ότι η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο εφ' όσον την προβλέπει επιχειρησιακή ή (και) κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, όπου και θα καθορίζονται οι ειδικότερες προϋποθέσεις πραγματοποίησης της.

Αίτημα: Να θεσπισθεί η δυνατότητα εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας μόνο με έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτού, όπως ίσχυε πριν το ν. 1892/1990, κατά τη διάρκεια ισχύος του ν.δ. 2961/1954 (άρθρο 13).

Αίτημα: Να θεσπισθεί ανώτατο επιτρεπόμενο χρονικό όριο πχ ενός μηνός ανά έτος για τη μερική και εκ περιτροπής εργασία εργαζομένου, όταν τροποποιείται μία ήδη υφιστάμενη σχέση πλήρους απασχόλησής του.

Αίτημα: Να θεσπισθεί απαγόρευση αξίωσης από τον μερικώς απασχολούμενο πρόσθετης εργασίας πέραν του ορίου του συμφωνημένου ωραρίου, όταν αυτή η εργοδοτική αξίωση λαμβάνει ένα πάγιο χαρακτήρα, καθώς και στην περίπτωση παρακολούθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης, ακόμη και εάν η δυνατότητα, παροχής πρόσθετης εργασίας είχε προβλεφθεί στη σύμβαση εργασίας. Ομοίως εάν ο εργαζόμενος δεν προειδοποιείται έγκαιρα από τον εργοδότη.

Αίτημα: Ο υπολογισμός του χρόνου προϋπηρεσίας του μερικώς απασχολούμενου να γίνεται κατ' αντιστοιχία με τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου προϋπηρεσίας εργαζομένου στην ίδια επιχείρηση κατά πλήρες ωράριο. Να θεσπισθεί ότι ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος κανονικής υπηρεσίας τόσο στον ίδιο τον εργοδότη όσο και στο επάγγελμα. Επίσης ότι για την προϋπηρεσία του μερικώς απασχολούμενου αθροίζονται οι τυχόν παράλληλες απασχολήσεις του σε πολλούς εργοδότες.

2. Χρόνος εργασίας

2.1. Αίτημα: Κατάργηση της υπερεργασίας και επαναφορά σε ισχύ του προ του ν.3385/05 νομικού καθεστώτος για τις υπερωρίες σε συνδυασμό με τα συμφωνηθέντα με το άρθρ.6 της ΕΓΣΣΣΕ 2004-2005, το οποίο προέβλεψε την απαλλαγή για υπερωρίες που αφορούν την 44η και 45 ώρα της εβδομάδας από την υποχρέωση άδειας της αρχής ή αναγγελίας, διατηρουμένου του τότε ισχύοντος ποσοστού πρόσθετης αμοιβής τους στο 50% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

2.2. Αίτημα: Κατάργηση των δύο συστημάτων διευθέτησης του άρθρου 2 του ν.3385/2005 που αποτελούν μορφή τόσο ακραίας ευελιξίας ώστε στην πράξη να τύχουν σχεδόν μηδενικής εφαρμογής, όπως άλλωστε και τα προηγούμενα συστήματα διευθέτησης. Το π.δ. 88/1999 «ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας» με το οποίο η χώρα μας συμμορφώθηκε για την Οδηγία 93/104/Ε.Κ., καθώς και το π.δ. 76/1999, με το οποίο τροποποιήθηκαν διατάξεις του π.δ. 88/1999 και συμμορφώθηκε η χώρα μας στην Οδηγία 2000/34/Ε.Κ. καθιστούν ούτως ή άλλως δυνατή τη θεσμοθέτηση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Αντί για αποτυχημένες και εκτός πραγματικότητας νομοθετικές ρυθμίσεις για τη διευθέτηση, που πλήττουν βάναυσα τη συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία, ασφαλιστική δικλείδα θα ήταν η ευθεία, αποκλειστική και πλήρης υπαγωγή της σε όλα τα είδη των σεσ του άρθρου 3 του ν.1876/90 και σε περίπτωση διαφωνίας η εκουσία προσφυγή στον ΟΜΕΔ.

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 σεσ, στις οποίες απαραίτητα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και αντισταθμιστικά οφέλη για την πλευρά των εργαζομένων

(ηχ μείωση του συμβατικού ωραρίου ως μέσου όρου σε περίπτωση διευθέτησης, αύξηση αμοιβής του κανονικού ωρομισθίου – 1 ώρα πρόσθετης απασχόλησης = 1.3 από άποψη αμοιβής – έγκαιρη προειδοποίηση, δυνατότητα μεταφοράς των ωρών με ad hoc συμφωνίες, κουμπαράς ωρών, bonus, όπως συμβαίνει στις χώρες της ΕΕ.

2.3. Αίτημα: Μείωση του χρόνου εργασίας, με κατεύθυνση το 35ωρο.

Η συμφωνία της εργατικής πλευράς, στην ΕΓΣΣΕ 2004-2005 να είναι χωρίς τις νόμιμες διατυπώσεις η 44η και 45η ώρα εργασίας την εβδομάδα αποτελούσε το αντάλλαγμα για την έναρξη μετα' τους Ολυμπιακούς αγώνες ουσιαστικού διαλόγου για τη μείωση του χρόνου εργασίας (άρθρο 5 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005). Μετά τη νομοθετική παρέμβαση του ν.3385/05 για την επαναφορά της υπερεργασίας και τη μείωση των πρόσθετων αμοιβών για τις υπερωρίες, η εργοδοτική πλευρά δεν τίμησε την υπογραφή της και δεν έστερξε να προσέλθει σε διάλογο για τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Ζητούμε άμεση έναρξη του διαλόγου για τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

2.4. Αίτημα: Η υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας με εργασία κατά την 6η ημέρα να αμειβεται ως υπερεργασία (ή ιδιόρρυθμη υπερωρία), δηλ. με προσαύξηση στο μέτρο που υπερβαίνει το 40ωρο και όχι με απλό ωρομίσθιο κατά τις διατάξεις αδικαιολόγητου πλουτισμού, όπως εσφαλμένα έχει επικρατήσει στη νομολογία, που θεωρεί ότι η εργασία κατά την 6η ημέρα κρίνεται αυτοτελώς, αποκομμένη από τον υπόλοιπο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.

Μετά την καθιέρωση του πενθήμερου και του 40ωρου η αμοιβή της 6ης ημέρας (Σάββατο) με απλό ωρομίσθιο αποτελεί εντελώς αδικαιολόγητη ευελιξία, προσθέτοντας έως και 8 ώρες την εβδομάδα εργασία χαμηλού κόστους, οι οποίες προστίθενται στις 5 ώρες την εβδομάδα επιτρεπόμενης με το ν.3385/05 υπερεργασίας πλέον των 40 ωρών, με την χαμηλή προσαύξηση του 25%.

3. Τηλεργασία

Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006 - 2007 ενσωματώσαμε στη χώρα μας αυτούσια την ευρωπαϊκή συμφωνία για την τηλεργασία. Εντούτοις σε ορισμένα θέματα η ευρωπαϊκή συμφωνία χρειάζεται εξειδίκευση, ώστε να αποκτήσει λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητα η προστασία των τηλεεργαζόμενων (βλ. και Κεφάλαιο 6 της Ενδιάμεσης Έκθεσης του 1998 της Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής υπό τον ομ. Καθηγητή κ. Ι. Κουκιάδη).

Αίτημα: Για τους λόγους αυτούς προτείνονται προς υιοθέτηση με την νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. οι εξής ρήτρες:

1. Στοιχεία σύμβασης εργασίας.

Ο εργοδότης κατά τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως εργασίας παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντα του μισθωτού, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου απασχόλησης, την αποκατάσταση του κόστους τηλεπικοινωνιών.

2. Ανάκληση μετάβασης σε καθεστώς τηλεεργασίας.

Σε περίπτωση μεταγενέστερης συμφωνία για την τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση συγκεκριμένης προθεσμίας, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

3. Προστασία ιδιωτικής ζωής.

Ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την ιδιωτική ζωή του μισθωτού, τηρώντας πάντοτε τις ρυθμίσεις της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων. Για τον ίδιο σκοπό στη σύμβαση εργασίας ορίζονται τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία είναι δυνατόν να απασχολείται ο μισθωτός από τον εργοδότη (ανώτατος χρόνος εργασίας, όρια διακεκομμένου ωραρίου). Σε περίπτωση τηλε-ετοιμότητας ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

4. Κόστος συντηρήσεως συσκευών και χρήσης δικτύων.

Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στο μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών εργασίας που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στο μισθωτό, εκτός εάν στη ατομική σύμβαση ορίζεται διαφορετικά. Στη ατομική σύμβαση ορίζεται επίσης ο τρόπος αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού.

5. Υγιεινή και ασφάλεια.

Ο εργοδότης εξασφαλίζει, πριν την έναρξη της απασχόλησης, μελέτη στην οποία πραγματοποιείται εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου και εξετάζεται η εργονομική και λοιπή διευθέτηση του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Η μελέτη αυτή πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους του ν. 1568/1985 και του π.δ. 17/1996.

6. Συνδικαλιστικά δικαιώματα

Ο εργοδότης, το αργότερο εντός δύο μηνών από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

4. Εργολαβίες

Αίτημα: Στην περίπτωση εργολαβικής ανάθεσης εργασιών ή/και υπηρεσιών:

1. Να νομοθετηθεί άμεσα η υποχρέωση στο Δημόσιο- ΔΕΚΟ αλλά και στον ιδιωτικό τομέα, όπου γίνεται ανάθεση έργου, η μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εταιρείας ανάθεσης – εταιρείας έργου) σύμβαση να υπερβαίνει κοστολογικά το σύνολο των αποδοχών των εργαζομένων και το ελάχιστο κόστος υλικών κλπ. Διαφορετικά υποκρύπτει συμπίεση του εργατικού κόστους και κατά συνέπεια μη τήρηση Σ.Σ.Ε. και Εργατικής Νομοθεσίας. Να γίνει άμεσα αναλογιστική μελέτη σε όλους τους οργανισμούς του δημοσίου- ΔΕΚΟ για το κόστος των υπηρεσιών αυτών σε σχέση με το κόστος της απασχόλησης του μόνιμου προσωπικού και να συνεκτιμηθεί η κοινωνική υποχρέωση του κράτους έναντι των εργαζομένων για αξιοπρεπή εργασία, μισθό και ασφάλιση.
2. Να καθιερωθεί με νομοθετική ρύθμιση η συνυπευθυνότητα του αναθέτοντα το έργο και της επιχείρησης, αναφορικά με τις εργοδοτικές υποχρεώσεις, όπως περιγράφονται από νομοθετικές ρυθμίσεις και Σ.Σ.Ε. και να προβλεφθούν συγκεκριμένες ποινές για τον αναθέτοντα και άμεσα να κηρύσσεται έκπτωτη η επιχείρηση (εργολάβος) που δεν εφαρμόζει τις σχετικές προβλέψεις. Σε αυτή την περίπτωση τη μισθολογική και ασφαλιστική ευθύνη να την αναλαμβάνει αυτός που δέχεται τις υπηρεσίες των εργαζομένων (όπως προβλέπει η σχετική εγκύκλιος του ΙΚΑ για τους εργαζόμενους στις οικοδομικές εργασίες).
3. Η αμοιβή των εργαζομένων του κλάδου να γίνεται μέσω τραπεζής για να αποδεικνύεται σαφώς το ύψος της αμοιβής και ο χρόνος πληρωμής τους. Κρίνεται απαραίτητο λόγω σωρείας καταγγελιών για υπαρπαγή υπογραφής των εργαζομένων σε αποδείξεις διαφορετικού ποσού αμοιβής από αυτό που πραγματικά λαμβάνουν.
4. Να παρέχονται όλα τα έγγραφα που αφορούν σύνταξη συμβάσεων έργων στις αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ώστε να μπορούν να ελέγχουν την τήρηση των Σ.Σ.Ε. και της Εργατικής Νομοθεσίας, χωρίς να «επικαλούνται» οι αρμόδιες αρχές ζήτημα «προσωπικών δεδομένων» και να υποχρεούνται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εισαγγελική παραγγελία.
5. Κάθε μήνα να χορηγείται υποχρεωτικά (εάν υπάρχει κενό στην νομοθεσία να καλυφθεί) αναλυτική βεβαίωση αποδοχών που να εμφανίζονται:
Ειδικότητα
Ώρες εργασίας- Ημέρες εργασίας – τόπος εργασίας
Αμοιβή σύμφωνα με Σ.Σ.Ε.
Επιδόματα
Υπερωρίες – Υπερεργασία – Κυριακές – Αργίες – Νυχτερινά
6. Ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών ΙΚΑ- ΣΕΠΕ- ΣΕΠΥ και συγκριτικός έλεγχος μέσω των άλλων Δημόσιων Υπηρεσιών. Η ασφαλιστική ενημερότητα να συγκρίνεται ως προς τα στοιχεία με τη φορολογική ενημερότητα των επιχειρήσεων. Παράδειγμα: Εργολαβική Εταιρεία καθαρισμού που έχει 40 πολυκατοικίες (φορολογική ενημερότητα) με 3 εργαζόμενους (ασφαλιστική ενημερότητα) είναι προφανές ότι χρησιμοποιεί μαύρη ανασφάλιστη εργασία.
7. Κοινοί έλεγχοι, ώστε να είναι αποτελεσματικοί, από τους συναρμόδιους ελεγκτικούς φορείς (ΙΚΑ – ΣΕΠΕ – ΣΕΠΥ – Αρμόδια Συνδικαλιστική Οργάνωση). Συγκρότηση ειδικής επιτροπής ελέγχου των εργολάβων που θα αποτελείται από έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου, έναν εκπρόσωπο του ΙΚΑ, έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών με αρμοδιότητες ακόμα και ακύρωσης της σύμβασης έργου των εργοδοτών που δεν τηρούν την εργατική νομοθεσία.
8. Για να καταστεί δυνατός ο αναφερόμενος έλεγχος χρειάζεται νομοθετική ρύθμιση που να προβλέπει ότι οι εταιρείες υποχρεούνται να καταθέτουν στις επιθεωρήσεις εργασίας καταστάσεις προσωπικού ανά συγκεκριμένο έργο και όχι συγκεντρωτικές των επιχειρήσεων τους (κλωνοποίηση εργαζομένων).
9. Ένταξη όλου του κλάδου των εργαζομένων στην καθαριότητα στα Βαρέα Ανθυγιεινά επαγγέλματα χωρίς προϋποθέσεις, ανεξάρτητα των ωρών εργασίας.
10. Υποχρεωτική εκπαίδευση των εργαζομένων για την τήρηση των προδιαγραφών Υγιεινής και Ασφάλειας. Μελέτη από το ΕΛΙΝΥΑΕ για τον επαγγελματικό κίνδυνο - μέτρα προστασίας υγιεινής και ασφάλειας προσωπικού. Να υπάρχει έλεγχος από τις αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των προβλεπόμενων για τήρηση Ατομικού Βιβλιαρίου Υγείας (εμβολιασμοί και προληπτική υγιεινή) που είναι υποχρέωση του εργοδότη να τηρούνται.
11. Να υπάρχει ορισμένος εκπρόσωπος εργαζομένων από την οικεία κλαδική οργάνωση προκειμένου να ενισχυθεί ο έλεγχος της εφαρμογής της Νομοθεσίας και εκπρόσωπος των εργαζομένων στον εργολάβο στην Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας του χώρου που γίνεται το έργο.
12. Σε σχέση με τους οικονομικούς μετανάστες να ισχύσει συνολικά η πρόταση της ΓΣΕΕ όπως έχει ανακοινωθεί (χωρίς όρους ενσήμων νομιμοποίησης – άμεση δυνατότητα ενσήμων, άμεση νομιμοποίηση).

5. Αδήλωτη εργασία

Προκειμένου να περιορισθεί η αδήλωτη εργασία, που αποτελεί ακραία μορφή της άτυπης ευελίξις με αντιαναπτυξιακές και αντι-ανταγωνιστικές συνέπειες για τις υγιείς επιχειρήσεις, αρχής γενομένης από τις τουριστικές:

Αιτήματα:

- Θέσπιση ανώτατου επιτρεπόμενου ορίου ανά επιχείρηση των μαθητευομένων που κάνουν πρακτική άσκηση στις τουριστικές και συναφείς επιχειρήσεις έως ποσοστού 10% του προσωπικού τους.
- Αποτελεσματική αντιμετώπιση του προβλήματος της υποκατάστασης των θέσεων εργασίας ειδικευμένου προσωπικού. Θέσπιση ρήτρας για υποχρέωση του εργοδότη να γίνεται η πρακτική άσκηση των σπουδαστών – μαθητών σύμφωνα με την επαγγελματική δεοντολογία κάθε ειδικότητας, δίπλα σε επαγγελματία της αντίστοιχης ειδικότητας κάθε τμήματος.
- Ανάλυση πρωτοβουλίας για άμεση υλοποίηση των προβλέψεων του άρθρου 10 του Ν. 3667/2008 για την κατάρτιση Κανονισμού Πρακτικής Άσκησης ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών – μαθητών (υπογραφή σχετικής ΚΥΑ).
- Θέσπιση ελάχιστης σύνθεσης προσωπικού στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, ανάλογα με την κατάταξή τους (αστέρια ή κλειδιά) και τα τμήματα που λειτουργούν σε κάθε μονάδα.

**Β' ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
ΚΑΙ ΤΙΣ ΒΛΑΠΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Αίτημα: Καθιέρωση υποχρεωτικής κατάθεσης κοινωνικού σχεδίου (social plan) για τις επιχειρήσεις στο στάδιο της διαβούλευσης, όταν ο εργοδότης έχει κινήσει διαδικασία ομαδικών απολύσεων, παράλειψη του οποίου θα επιφέρει ακυρότητα των απολύσεων. Ο εργοδότης να έχει την υποχρέωση να προτείνει εναλλακτικές λύσεις και συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα (Οδηγ. 98/59 άρθρο 2) με σκοπό την επαναπασχόληση ή τον επαγγελματικό αναπροσανατολισμό των εργαζομένων. Τα συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα ως μέρος του γενικότερου κοινωνικού σχεδίου αναφέρονται σε μετατάξεις, μεταθέσεις, κλιμάκωση των απολύσεων, παροχή πρόσθετων αποζημιώσεων, οικονομικές διευκολύνσεις για αυτοαπασχόληση, επανεκπαίδευση, σύνδεση με προγράμματα απασχόλησης.

Αίτημα: Αιτιολόγηση των απολύσεων. Καθιέρωση υποχρέωσης του εργοδότη να αιτιολογεί εγγράφως την απόλυση σε όλες τις περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Αίτημα: Η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου εργαζόμενων, που τους υπολείπονται έως πέντε χρόνια για τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης, να επιτρέπεται μόνο για «σπουδαίο λόγο», όπως προβλέπεται για την πρόωρη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Αίτημα: Οι «συμφωνημένες απολύσεις» να συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του επιτρεπόμενου αριθμού των ομαδικών απολύσεων. Οι απολύσεις αυτές προκαλούνται από τον εργοδότη και προκειμένου οι εργαζόμενοι ν' αποφύγουν μία επικείμενη και βέβαιη απόλυση, πειθαναγκάζονται να δεχθούν συνήθως πρόσθετη αποζημίωση και να εμφανισθούν ότι συμφωνούν στην απόλυσή τους.

Αίτημα: Στην περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης (εξαγορές, συγχωνεύσεις) οι όροι προϋπάρχουσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, Κανονισμού, μακράς επιχειρησιακής συνήθειας να παρατείνονται για τουλάχιστον πενταετή περίοδο και να συνεχίζονται από τη διάδοχη επιχείρηση τυχόν υφιστάμενα πρόσθετα ομαδικά ασφαλιστικά Προγράμματα ή Λογαριασμοί.

Αίτημα: Εξίσωση της αποζημίωσης λόγω απόλυσης των εργατοτεχνιτών με την αποζημίωση των υπαλλήλων. Η απαράδεκτη και αντισυνταγματική διάκριση σε βάρος των εργατοτεχνιτών πρέπει επιτέλους να διευθετηθεί.

Γ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

&

ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΙΜΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΣΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.

Σκοπός των προτεινόμενων ρυθμίσεων είναι η προστασία της μητρότητας και της οικογένειας και η παροχή διευκολύνσεων στους εργαζόμενους γονείς με όρους ισότητας.

Το πλαίσιο αυτό των αιτημάτων μας, ανταποκρίνεται επαρκέστερα στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζόμενων γονέων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με περαιτέρω θετική επιρροή στη γυναικεία απασχόληση, την ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις και την αντιμετώπιση του σοβαρού προβλήματος της δημογραφικής γήρανσης.

Για μεγάλο μέρος των αιτημάτων μας οι εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις έχουν δεσμευτεί μέσω των αντίστοιχων ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων ήδη από το 2005 (Συμφωνία για το «Πλαίσιο Δράσεων για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων»), αλλά και πρόσφατα μετά την υπογραφή της νέας (αναθεωρητικής) ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας για τη γονική άδεια (Ιούνιος 2009). Περαιτέρω, για τη διατύπωση των αιτημάτων της Γ.Σ.Ε.Ε. λήφθηκαν επίσης υπόψη οι πρόσφατες εξελίξεις στην κοινοτική νομοθεσία και τη νομολογία του ΔΕΚ (τροποποίηση Οδηγίας 92/85/ΕΚ για την προστασία της μητρότητας), οι επισημάνσεις Διεθνών Οργανισμών (ΠΟΥ, ΔΟΕ) για την ενίσχυση της προστασίας της μητρότητας, την προώθηση της αξίας του μητρικού θηλασμού και την ανάγκη σφυρηλάτησης δεσμού ανάμεσα στο παιδί και τη μητέρα, αλλά και με τον πατέρα κατά τα πρώτα στάδια της ζωής του, καθώς και η νομολογία των ελληνικών Δικαστηρίων για τα σχετικά θέματα, που επιβάλλει για λόγους ασφάλειας δικαίου, την υιοθέτηση των σχετικών ρυθμίσεων ως κατωτάτων ορίων προστασίας των εργαζόμενων γυναικών, των εργαζόμενων μητέρων και πατέρων, των παιδιών τους και των λοιπών προστατευόμενων από αυτούς μελών.

1. Προστασία της μητρότητας & της πατρότητας

1.1. Αίτημα: Άδεια μητρότητας (κυοφορίας και λοχείας)

- Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας να ορισθεί σε είκοσι (20) εβδομάδες, εκ των οποίων οι οκτώ (8) εβδομάδες ν'αποτελούν υποχρεωτική άδεια κυοφορίας και οι εννέα (9) εβδομάδες υποχρεωτική άδεια λοχείας. Οι υπόλοιπες τρεις (3) εβδομάδες άδειας μητρότητας να αποτελούν διάστημα άδειας ελεύθερης επιλογής της εργαζόμενης ως προς το χρόνο χορήγησής τους πριν ή μετά τον τοκετό. Η επιλογή αυτή να δηλώνεται με σχετικό αίτημα της εργαζόμενης, που υποβάλλεται ένα μήνα τουλάχιστον πριν από την έναρξη της άδειας.
- Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας μητρότητας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιζεται χρόνος συνολικής άδειας μητρότητας 20 εβδομάδων.
- Οι τρεις (3) εβδομάδες της άδειας μητρότητας, που αποτελούν ελεύθερη επιλογή της εργαζόμενης ως προς το χρόνο χρήσης τους, να μπορούν να χορηγηθούν εναλλακτικά στον πατέρα, εφόσον αποδεδειγμένα η μητέρα δεν κάνει χρήση τους.
- Ο χρόνος της άδειας μητρότητας ν'αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

1.2. Αίτημα: Άδεια μητρότητας σε περίπτωση πολύδυμου τοκετού

Σε περίπτωση πολύδυμου (δίδυμα, τρίδυμα κλπ) τοκετού:

- η υποχρεωτική άδεια λοχείας να αυξάνεται κατά τέσσερις (4) εβδομάδες για κάθε επιπλέον παιδί
- η άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο) να αυξάνεται σε ημερήσια βάση κατά 30' λεπτά για κάθε επιπλέον παιδί για 30 μήνες από τη λήξη της άδειας λοχείας.

1.3. Αίτημα: Άδεια μητρότητας στη θετή μητέρα

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

1.4. Αίτημα: Προστασία εργαζόμενης σε περίπτωση επιπλοκών κατά την κύηση ή τον τοκετό

- Η χορήγηση ολόκληρου του χρόνου της προβλεπόμενης άδειας λοχείας σε περίπτωση γέννησης νεκρού εμβρύου και η μη διακοπή της στην περίπτωση που το νεογνό πεθάνει κατά τη διάρκειά της. Στην πρώτη περίπτωση η εργαζόμενη να προσκομίζει βεβαίωση ειδικού ιατρού (μαιευτήρα) ότι υπήρξε τοκετός.
- Η χορήγηση άδειας 2 εβδομάδων σε περίπτωση διακοπής της εγκυμοσύνης λόγω επιπλοκών πριν την 28η εβδομάδα της κύησης και
- Η προστασία από την απόλυση μετά τον τοκετό που προβλέπεται από το νόμο, να ισχύει και σε περίπτωση γέννησης νεκρού εμβρύου.

[βλ. σχετικά ΝΣΚ 194/2005 και ΑΠ 1362/2009]

1.4. Αίτημα: Απαγόρευση απόλυσης νέας μητέρας

Η επέκταση του χρόνου απαγόρευσης καταγγελίας της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της για το σύνολο του προβλεπόμενου χρόνου μετά τον τοκετό, που καλύπτεται από τη δυνατότητα σωρευτικής άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται από το άρθρο 142 του Ν. 3655/2008.

1.5. Αίτημα: Απαγόρευση ανατιολόγητης απόλυσης του γονέα, κατά την περίοδο του δικαιώματος άδειας φροντίδας (μειωμένο ωράριο) για τη φροντίδα του νεογέννητου παιδιού.

- Πέραν της απαγόρευσης απόλυσης που προβλέπεται από τη νομοθεσία (άρθρο 15 Ν. 1483/1984, άρθρο 10 ΠΔ 176/1997), να απαγορεύεται και να είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη και κατά το συνολικό χρονικό διάστημα που διαρκεί το μειωμένο ωράριο, ανεξάρτητα της μορφής, με την οποία γίνεται η χρήση του.
- Η προστασία από την απόλυση να ισχύει και για τον πατέρα, εφόσον κάνει εναλλακτικά χρήση του μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

1.5. Αίτημα: Άδεια στον πατέρα λόγω γέννησης τέκνου

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

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

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

1.6. Αίτημα: Το δικαίωμα άδειας λόγω θανάτου συγγενούς του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 χορηγείται και για τους συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό κατά το άρθρο 1464 ΑΚ.

Η ερμηνεία ότι συμπεριλαμβάνεται και οι συγγενείς εξ αγχιστείας κρίνεται απαραίτητη λόγω συναφών ερωτημάτων.

2. Προώθηση ισότιμης συμμετοχής εργαζομένων ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις.

2.1. Αίτημα: Άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)

Το μειωμένο ωράριο φροντίδας παιδιού να μπορεί να το ζητήσει ο εργαζόμενος πατέρας (φυσικός ή θετός), εφόσον δεν κάνει χρήση αυτού η μητέρα είτε αυτή εργάζεται ως μισθωτή είτε απασχολείται με οποιονδήποτε τρόπο εκτός σπιτιού.

Προκειμένου να χορηγηθεί η άδεια αυτή στον πατέρα, θα πρέπει αυτός να προσκομίσει στον εργοδότη του:

α) βεβαίωση του εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια αυτή είτε

β) σε περίπτωση που η σύζυγός του απασχολείται σε μη μισθωτή εργασία, τα αποδεικτικά στοιχεία και δικαιολογητικά που είναι κατά το νόμο ικανά και πρόσφορα να παράσχουν πλήρη απόδειξη προς τούτο (πχ. υπεύθυνη δήλωση της ίδιας, όπου να αναγράφεται το επάγγελμά της και ότι κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας του συζύγου της απασχολείται και η ίδια εκτός σπιτιού και είναι εκ των πραγμάτων αδύνατο να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου, αντίγραφο εκκαθαριστικού σημειώματος ΔΟΥ, από το οποίο να προκύπτει το ασκούμενο επάγγελμα, βεβαίωση ασφαλιστικού Οργανισμού για την υπαγωγή της εργασίας της συζύγου στην ασφάλισή του κλπ).

[Βλ. σχετικά ΝΣΚ 496/2007 και 462/2008]

2.2. Αίτημα: Γονική άδεια ανατροφής

- Σ'ό,τι αφορά στο αυτοτελές και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα κάθε εργαζόμενου γονέα για τη χορήγηση γονικής άδειας ανατροφής του άρθρου 5 του Ν. 1483/1984, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, αφενός να αυξηθεί ο χρόνος διάρκειάς του σε 4 μήνες, αφετέρου να επιμηκυνθεί το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο αυτό μπορεί να χορηγηθεί έως το 8ο έτος της ηλικίας του παιδιού.

- Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου ή χηρείας, ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου, τη γονική άδεια ανατροφής και μέχρι 8 μήνες να δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

[Για τις μονογονεϊκές οικογένειες η άδεια τώρα αντιστοιχεί σε 6 μήνες]

- να διευκρινισθεί ότι η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

[Το πρόβλημα έχει προκληθεί από εσφαλμένη ερμηνεία Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ]

- ως προς την αμοιβή της γονικής άδειας, να δίνεται με αποδοχές κατά το ήμισυ από τον εργοδότη και κατά το ήμισυ από τον ΟΑΕΔ, ως συμπληρωματική γονική παροχή.

3. Προστασία μονογονεϊκών οικογενειών

3.1. Αίτημα: Πρόσθετη άδεια στον διαζευγμένο γονέα

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

4. Προστατευόμενα μέλη οικογένειας

4.1. Αίτημα: Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών της οικογένειας

Η άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει (αρθρ. 11 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, αρθρ. 5 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009), να χορηγείται για κάθε εξαρτώμενο μέλος κατά την έννοια του άρθρου 2 του Ν. 1483/1984 και όχι μόνο για τα παιδιά, μέχρι τη συμπλήρωση του αριθμού των προστατευόμενων προσώπων υπέρ των οποίων χορηγείται το δικαίωμα αυτό.

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

Απασχόληση με όρους ισότητας και χωρίς διακρίσεις

Αίτημα: Ίση μεταχείριση παλαιών και νέων εργαζομένων.

Ρητή και κατηγορηματική ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., καταδίκης των πολιτικών διαχωρισμού των εργαζομένων σε παλαιούς και νέους με περιορισμένα δικαιώματα, οι οποίες συνιστούν κατάφωρη παραβίαση της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας και της δεσμευτικότητας των συλλογικών συμβάσεων. Κατάργηση των αντεργατικών διατάξεων του Ν. 3429/2005 για τις ΔΕΚΟ.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σε επίπεδο Ομίλων Επιχειρήσεων

Αίτημα: Αναγνώριση με ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της σκοπιμότητας και χρησιμότητας της προώθησης συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων.

Προσωπικά δεδομένα εργαζομένων

Αίτημα: Κατά το στάδιο αναζήτησης εργασίας οι εργοδότες να ζητούν μόνο τις πληροφορίες και τα προσωπικά δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία και πρόσφορα για την εκτίμηση της καταλληλότητας και των ικανοτήτων των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας (πχ τίτλοι σπουδών, άδεια εργασίας όπου απαιτείται, προϋπηρεσία κλπ).

[Βλ. σχετικά αποφάσεις Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα 8/2006, 37/2008]

Υγεία & Ασφάλεια των εργαζομένων

1. Αίτημα: Σύσταση Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου

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

Η μη καταγραφή των επαγγελματικών ασθενειών και κυρίως το υπάρχον έλλειμμα στην αποκατάσταση των εργαζομένων μετά από εργατικά ατυχήματα προκαλούν πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, επιβάρυνση των Ταμείων και τον κοινωνικό αποκλεισμό των θυμάτων.

2. Αίτημα: Άδεια 2 εργάσιμων για τις ελάχιστες απαιτούμενες προληπτικές ετήσιες ιατρικές εξετάσεις.

Χορήγηση σε εργαζόμενους (-ες) άνω των 40 ετών άδειας δύο (2) ημερών το χρόνο με αποδοχές, προκειμένου να υποβληθούν στις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις προληπτικού ελέγχου, κυρίως για:

α) προσυμπτωματικό έλεγχο για τα καρδιαγγειακά νοσήματα (έλεγχο υπέρτασης, χοληστερόλης και του σακχάρου του αίματος).

β) προσυμπτωματικό έλεγχο για τον καρκίνο, του οποίου η έκβαση σχετίζεται με την πρώιμη διάγνωση (προσυμπτωματικό έλεγχο καρκίνου του μαστού και τραχήλου της μήτρας στις γυναίκες, του προστάτη στους άνδρες και του παχέος εντέρου και στα δύο φύλα).

Προστασία & διευκόλυνση ατόμων με αναπηρία

1. Αίτημα: Πρόσθετη άδεια

Χορήγηση στους(-ις) εργαζόμενους(-ες) με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω κάθε ημερολογιακό έτος άδειας με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας.

2. Αίτημα: Μειωμένο ωράριο.

- Τη μείωση του ωραρίου του άρθρου 8 του Ν.1483/84 να δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που συντηρούν σύζυγο, ο οποίος για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί (ισχύει ήδη μόνο για τα παιδιά ΑμεΑ).
- Η μείωση του ωραρίου να γίνεται χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών του εργαζόμενου (σήμερα γίνεται με περικοπή), εφόσον η αναπηρία των παιδιών τους είναι άνω του 67%, βεβαιούμενη με γνωμάτευση των αρμόδιων υγειονομικών επιτροπών του ΙΚΑ.

- Τη μείωση αυτή του ωραρίου να δικαιούνται και οι θετοί γονείς, οι εργαζόμενοι που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια παιδιών – ατόμων με αναπηρία, καθώς και οι εργαζόμενοι μόνοι – γονείς παιδιών με αναπηρία.

Προστασία περιβάλλοντος

1. Αίτημα: Δελτία από τον ΟΕΕ για δωρεάν χρήση μέσων μαζικής μεταφοράς.

Να γίνει από κοινού πρόταση στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας για χορήγηση στους δικαιούχους της, ειδικών δελτίων δωρεάν χρήσης των αστικών μέσων μαζικής μεταφοράς στις εργάσιμες ημέρες, μέτρο με κοινωνικά χαρακτηριστικά, αλλά και πολλαπλές θετικές συνέπειες στην εθνική Οικονομία και το Περιβάλλον.

2. Μετάβαση στην Πράσινη Ανάπτυξη

Αίτημα: Να δεσμευθούν τα μέρη ότι θ'αναλάβουν ενεργή δράση, προκειμένου να εξασφαλισθεί η πληρέστερη δυνατή απασχόληση κατά την προσαρμογή και μετάβαση που επιβάλλουν η αλλαγή του κλίματος και οι τεχνολογικές αλλαγές για την πράσινη ανάπτυξη.

Στο πλαίσιο αυτό είναι απαραίτητη η εξασφάλιση θέσεων πλήρους, σταθερής και αξιοπρεπούς εργασίας, πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων, ένταξης των νέων και άλλων μειονεκτικών ομάδων στην αγορά εργασίας, συνδυαζόμενες με την ενίσχυση της κοινωνικής ασφάλισης και με πολιτικές κοινωνικής συνοχής, που θα οδηγήσουν στην αυξημένη συμμετοχή των εργαζομένων στην αναπτυξιακή προοπτική της χώρας.

3. Αίτημα: Κοινές δράσεις για το περιβάλλον

- Ενεργοποίηση Εθνικής Επιτροπής για το Περιβάλλον με τη συμμετοχή της Κυβέρνησης (συναρμόδιων Υπουργείων), της Γ.Σ.Ε.Ε., των παραγωγικών τάξεων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ), Επιμελητηρίων και της Αυτοδιοίκησης. Η επιτροπή αυτή να κληθεί να αντιμετωπίσει κρίσιμα ζητήματα, όπως αυτά των πολιτικών για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, την ενεργειακή αποδοτικότητα, την προώθηση των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, τη διαχείριση των χημικών, τη διαχείριση των υδατικών πόρων, την προστασία των δασών κ.ά. Μελέτη και παρακολούθηση της απασχόλησης στον τομέα του περιβάλλοντος με διπλό θετικό όφελος τόσο στην προστασία του περιβάλλοντος όσο και στην κοινωνία.
- Ανάπτυξη της περιβαλλοντικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω κοινών πρωτοβουλιών των συμβαλλομένων.
- Δημιουργία προϋποθέσεων διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών διαπραγματευτών για την αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από την Ανάπτυξη.
- Προτροπή και παροχή στήριξης για την εισαγωγή θεμάτων περιβάλλοντος στο πλαίσιο των κάθε είδους Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

III. ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ

1. Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Στην Ευρώπη, ο κατώτατος μισθός υπάρχει προ πολλού σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και το Βέλγιο, καθιερώθηκε πιο πρόσφατα στο Ηνωμένο Βασίλειο (1999) και στην Ιρλανδία (2000) ενώ στα περισσότερα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κατώτατος μισθός θεσπίστηκε στην αρχή της περιόδου μετάβασης (δεκαετία 1990).

Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο υπάρχει σήμερα στα 20 από τα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και στην υποψήφια Τουρκία. Συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός θεσμοθετημένος σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό) ισχύει σε εννέα από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο). Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στην βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), είτε προκύπτει από την συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα) και εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα. Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο ισχύει επίσης και στα 11 από τα 12 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ρουμανία) και σχεδόν σε όλα ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στην βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών. Επίσης σε ορισμένες χώρες προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των τιμών ή /και αυξήσεις, πράγμα που επιτρέπει την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών και την ενίσχυση τους.

Στις υπόλοιπες 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Σουηδία, Φιλανδία, Ιταλία και Κύπρο) **δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί** που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι **σε κλαδικό επίπεδο**. Στις χώρες αυτές υπάρχουν παραδοσιακά ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις και υπάρχει, μέχρι στιγμής τουλάχιστον, μία προτίμηση για τους κλαδικούς κατώτατους μισθούς. Ωστόσο σε χώρες όπως η **Γερμανία**, διεξάγεται συζήτηση κατά τα τελευταία έτη για την θέσπιση και κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι μετά την επανένωση των δύο Γερμανιών και γενικότερα την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται μεγαλύτερος κατακερματισμός στην αγορά εργασίας και έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Με άλλα λόγια, η συλλογική διαπραγμάτευση που παραδοσιακά ορίζει τους κατώτατους μισθούς σε κλαδικό επίπεδο δεν είναι σε θέση να αποτρέψει την αύξηση ενός κακοπληρωμένου τμήματος της μισθωτής εργασίας λόγω της αύξησης της μετανάστευσης και του πολλαπλασιασμού των άτυπων συμβάσεων εργασίας. Στην **Σουηδία**, η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με την υπόθεση "Laval" ανέδειξε τις αδυναμίες του υπάρχοντος μοντέλου συλλογικής διαπραγμάτευσης, στα πλαίσια του οποίου δεν προβλέπεται κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις αυξημένες μεταναστευτικές ροές από τις βαλτικές κυρίως χώρες θέτει υπό συζήτηση το θέμα θέσπισης ενός γενικευμένου κατώτατου μισθού. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η σπουδαιότητα των κατώτατων μισθών έχει αυξηθεί και αποτελούν σε πολλές περιπτώσεις σημαντικό στοιχείο στην γενικότερη διαμόρφωση των μισθών ειδικότερα στις χώρες της

Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης , ενώ παρατηρείται γενικότερα από την αρχή της τρέχουσας δεκαετίας αύξηση των κατώτατων μισθών ως ποσοστό του μέσου μισθού ¹ .

Οι βασικοί λόγοι που εξηγούν γενικότερα το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τους κατώτατους μισθούς την τελευταία δεκαετία στην Ευρώπη σχετίζονται με την νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας, που χαρακτηρίζεται από την σημαντική αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης που συνδέονται με περισσότερη επισφάλεια και λιγότερα δικαιώματα για τους εργαζόμενους, με την αύξηση του ποσοστού των χαμηλά αμειβόμενων και των φτωχών εργαζομένων για τους οποίους ο κατώτατος μισθός θα μπορούσε να θεωρηθεί ένα εργαλείο ώστε να υπάρχει ένα μισθολογικό κατώφλι για όλους τους εργαζόμενους. Η αύξηση της κινητικότητας του κεφαλαίου και -σε μικρότερο βαθμό- του εργατικού δυναμικού στην διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, έχουν προκαλέσει, λόγω της σοβαρής υστέρησης που παρατηρείται στο επίπεδο της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής αλλά και των εθνικών πολιτικών, ένα είδος κοινωνικού dumping ειδικότερα στις περιπτώσεις που γίνεται χρησιμοποίηση κακοπληρωμένων εργαζόμενων μεταναστών για να ασκηθεί πίεση στους μισθούς των εργαζομένων της χώρας υποδοχής.

Από την αρχή της τρέχουσας δεκαετίας, σχεδόν σε όλες τις χώρες όπου υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο παρατηρήθηκαν πραγματικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού που στόχευαν στην βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων. Ωστόσο η τάση αυτή φαίνεται να ανακόπτεται το 2008 λόγω της σημαντικής και γρήγορης αύξησης των τιμών σε βασικά είδη κατανάλωσης το πρώτο εξάμηνο του 2008, η οποία σε πολλές χώρες δεν αντισταθμίστηκε από αντίστοιχες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό. ² Στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης ασκούνται σήμερα ισχυρές πιέσεις από την πλευρά των εργοδοτών για πάγωμα (ή ακόμη και μείωση) των μισθών, επιδιώκοντας σε κάποιες περιπτώσεις να συμψηφίσουν μέρος των ζημιών τους με την συμπίεση του κόστους εργασίας, σε άλλες να αποφύγουν μείωση των περιθωρίων κέρδους εκμεταλλευόμενες την κατάσταση της κρίσης και θέτοντας ως δίλημμα στους εργαζόμενους την απόλυση ή την αποδοχή μείωσης του μισθού (ειδικότερα στον τομέα των υπηρεσιών όπου παρατηρείται χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα είναι ορατός ο κίνδυνος να οδηγηθεί ένα μέρος των εργαζομένων στην ομάδα των χαμηλόμισθων). Θεωρούμε ότι στο πλαίσιο ενός αβέβαιου οικονομικού περιβάλλοντος ο κατώτατος μισθός πρέπει να είναι ένα εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων και των φτωχών εργαζομένων.

1.1. Επίπεδα κατώτατων μισθών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2009

Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat³ για συγκρίσεις ανάμεσα στις διάφορες χώρες, αφορούν στους κατώτατους μηνιαίους μισθούς των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση τον Ιανουάριο του 2009. Πρόκειται για τους κατώτατους μηνιαίους μικτούς μισθούς δηλαδή τους μισθούς πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι. Πρέπει να σημειωθεί ότι στα στοιχεία αυτά η Eurostat λαμβάνει υπόψη τις περιπτώσεις, όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως.

Από την σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ, προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι ήδη μεγάλες στην ΕΕ-15, ανάμεσα στις νότιες χώρες μέλη (Πορτογαλία, Ελλάδα και Ισπανία) και στις υπόλοιπες χώρες παλιά μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και βέβαια είναι ακόμη μεγαλύτερη η απόσταση που χωρίζει τους κατώτατους μισθούς των νέων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης – με εξαίρεση την Μάλτα και την Σλοβενία – από

¹ “Industrial relations in Europe 2008”, European Commission 2009

² Thorsten Schulten «Minimum wages in Europe : new debates against the background of economic crisis, ETUI Policy Brief, Issue 2/2009.

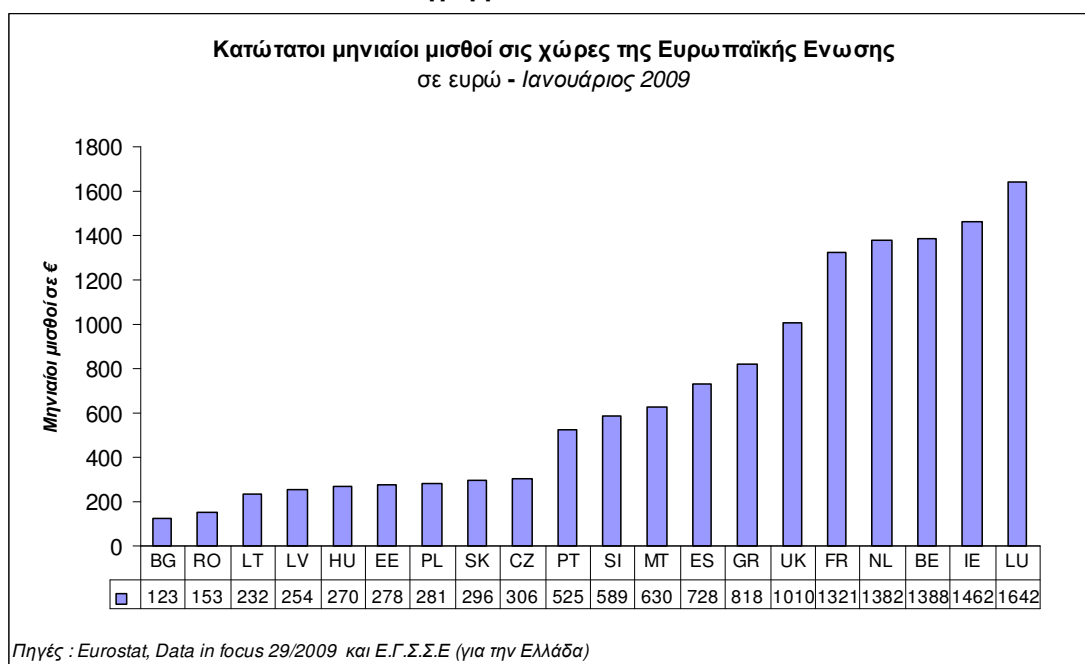
³ Beate CZECH «Minimum Wages in January 2009” , Eurostat, Data in focus 29/2009.

τους αντίστοιχους μισθούς τόσο των χωρών μελών του ευρωπαϊκού νότου όσο κυρίως των υπολοίπων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία του Διαγράμματος 1, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

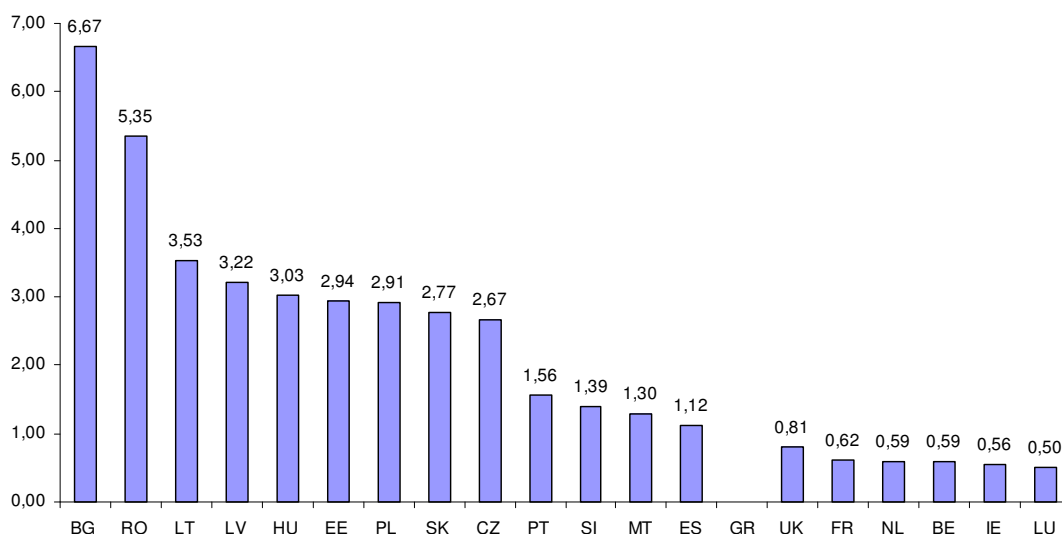
- μεταξύ 1010 και 1642 ευρώ, σε μία πρώτη κατηγορία χωρών που αποτελείται από το Ηνωμένο Βασίλειο, την Γαλλία, το Βέλγιο την Ολλανδία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο,
- μεταξύ 525 και 818 ευρώ, σε μία δεύτερη κατηγορία χωρών που αποτελείται από την Πορτογαλία, την Σλοβενία, την Μάλτα, την Ισπανία και την Ελλάδα
- τέλος, κυμαίνεται μεταξύ 123 και 306 ευρώ στα υπόλοιπα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2

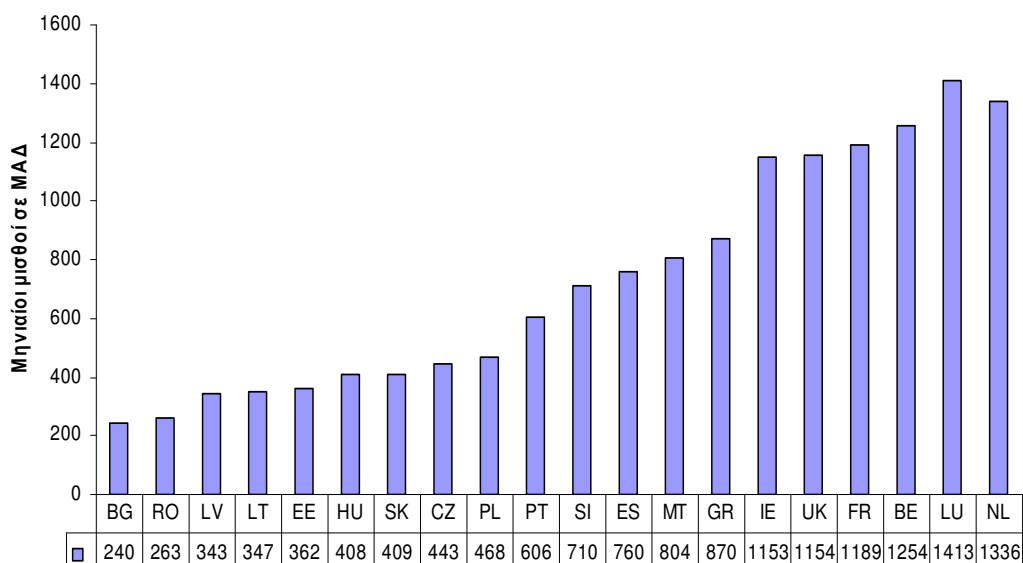
Αναλογία κατώτατου μηνιαίου μισθού σε € στην Ελλάδα έναντι άλλων κρατών μελών της Ε.Ε, 2009



Το διάγραμμα διαβάζεται ως εξής : ο κατώτατος μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα σε ευρώ είναι 6,7 φορές μεγαλύτερος από τον κατώτατο μισθό στην Βουλγαρία, ενώ ανέρχεται μόλις στο 50% του αντίστοιχου κατώτατου μισθού στο Λουξεμβούργο...

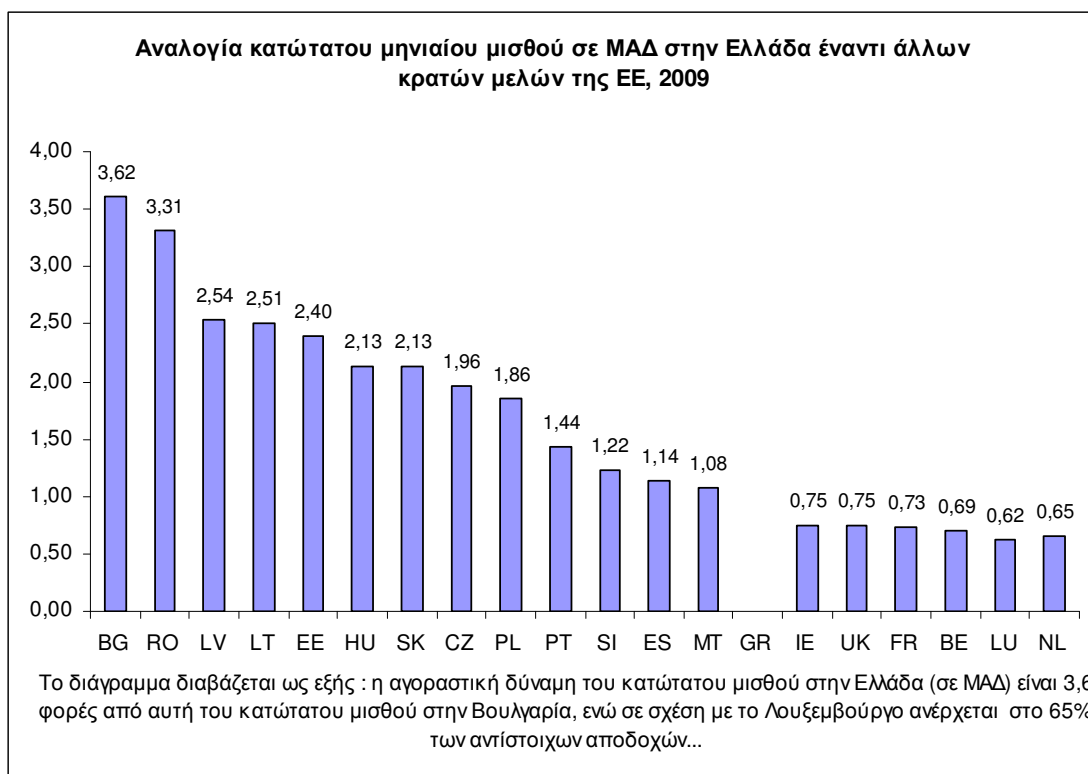
Διάγραμμα 3

**Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί στις χώρες της Ε.Ε το 2009
σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης**



Πηγή: Eurostat, και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (για την Ελλάδα)

Διάγραμμα 4



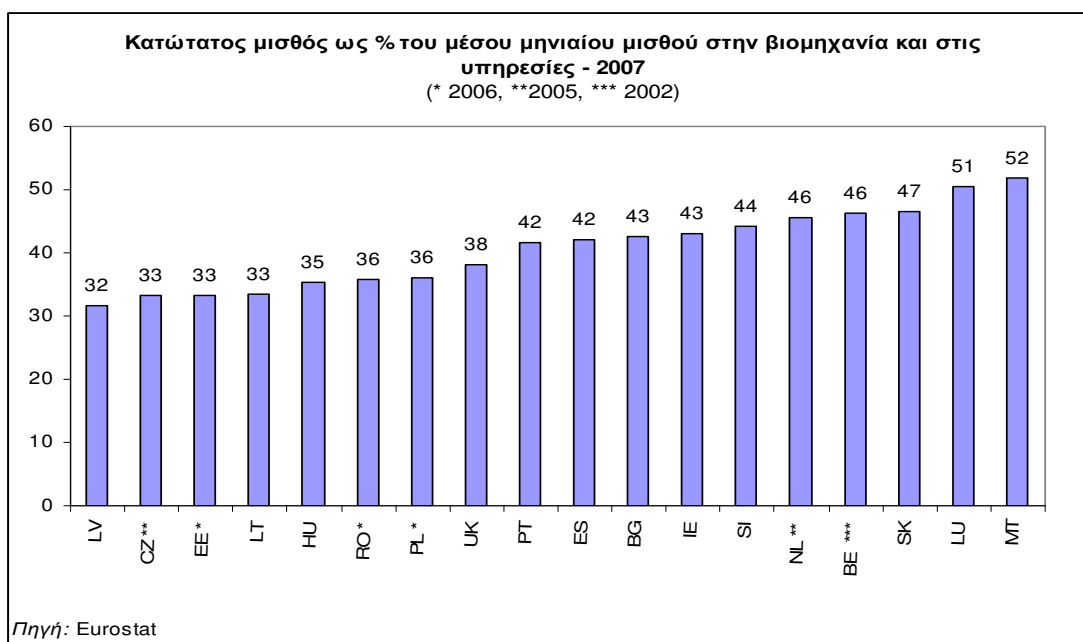
Στην σύγκριση σε απόλυτα μεγέθη, διαπιστώνεται ότι ο κατώτατος μηνιαίος μισθός την Ελλάδα σε ευρώ, είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην μεγάλη πλειοψηφία των νέων κρατών μελών της ΕΕ (ιδιαίτερα αν εξαιρεθούν η Σλοβενία και η Μάλτα). Αντίθετα όμως, **ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε ευρώ στην Ελλάδα, συνεχίζει να υστερεί σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών των πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (στις οποίες ισχύει ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο) **και ανέρχεται περίπου στο 60% του αντίστοιχου κατώτατου μισθού της πρώτης αυτής κατηγορίας χωρών, ενώ βρίσκεται σε ευνοϊκότερη θέση έναντι του αντίστοιχου κατώτατου μισθού των χωρών της δεύτερης κατηγορίας** (Διάγραμμα 2).

Στα Διαγράμματα 3 και 4, η σύγκριση των κατώτατων μισθών γίνεται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές των τιμών ανάμεσα στις χώρες για ένα καλάθι αγαθών και υπηρεσιών τα οποία είναι συγκρίσιμα και αντιπροσωπευτικά. Στόχος είναι να εξαλειφθούν οι διαφορές του επιπέδου των τιμών στις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών. Επομένως οι κατώτατοι μισθοί που εκφράζονται σε εθνικό νόμισμα, μετατρέπονται σε μία κοινή «επίπλαστη» νομισματική μονάδα ώστε η αγοραστική τους δύναμη να είναι συγκρίσιμη.

Ανάμεσα στα δύο διαγράμματα (1 και 3), η κατάταξη των χωρών παραμένει σχεδόν αμετάβλητη, διαπιστώνεται όμως ότι οι αποστάσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών είναι μικρότερες όταν τα στοιχεία εκφράζονται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης από ότι σε ευρώ.

Τέλος, η αναλογία μεταξύ κατώτατου μισθού και μέσου μισθού στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες στις διάφορες χώρες (για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat) κυμαίνεται από 32% στην Λετονία μέχρι και 52% στην Μάλτα (Διάγραμμα 5).

Διάγραμμα 5



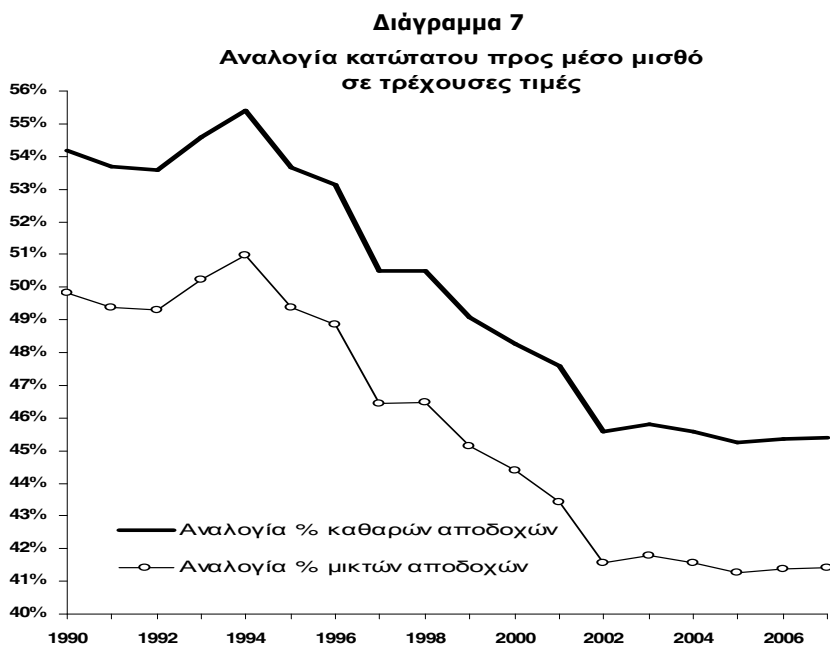
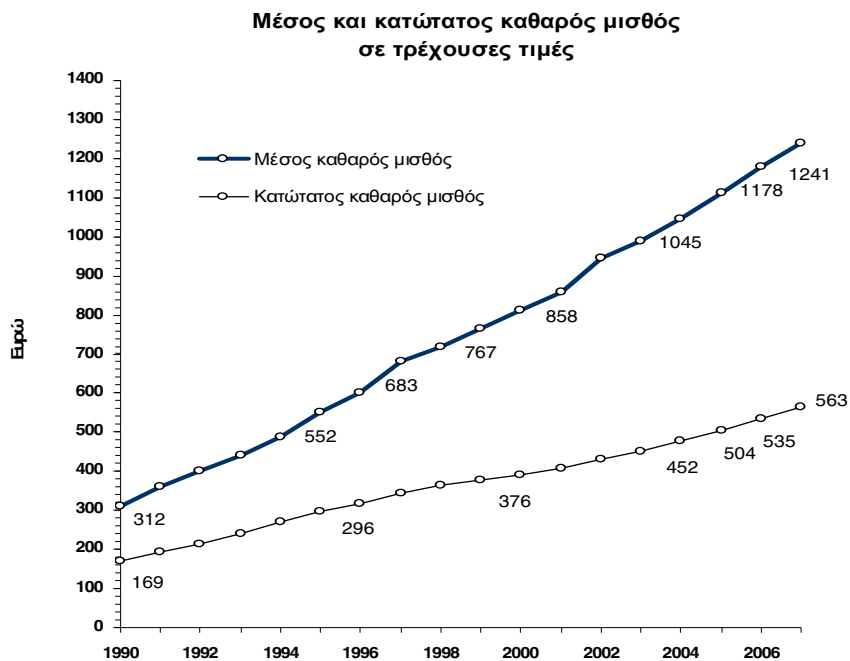
1.2 Σύγκριση κατώτατου και μέσου μισθού στην Ελλάδα

Με βάση τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DGII) και της ΕΓΣΣΕ υπολογίσαμε τις καθαρές αποδοχές για τον μέσο μισθό και για τον κατώτατο μισθό, με τις ακόλουθες παραδοχές: (1) Το άθροισμα εργοδοτικών εισφορών και εισφορών του εργαζόμενου ανέρχεται στο 44% των ακαθάριστων αποδοχών. (2) Η επιβάρυνση για τον κατώτατο μισθό από το 2001 ανέρχεται σε 43%. (3) Ο μέσος καθαρός μισθός επιβαρύνεται με φορολογική επιβάρυνση 8%.

Όπως φαίνεται στα διαγράμματα, ο μέσος καθαρός μισθός αυξήθηκε ταχύτερα από τον κατώτατο καθαρό μισθό, έτσι ώστε η αναλογία τους να μειωθεί από το 55% περίπου το 1994 σε 45% περίπου κατά την εξαετία 2002-2007. Η αντίστοιχη αναλογία των μικτών αποδοχών (καθαρές αποδοχές + εισφορές εργαζομένου) είναι ελαφρώς χαμηλότερη, αλλά η τάση εξέλιξης είναι εξίσου πτωτική: ενώ ανερχόταν σε 51% περίπου το 1994, είχε μειωθεί σε 41% περίπου κατά την εξαετία 2002-2007.

Υπάρχει επομένως, σταθεροποίηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ κατώτατου και μέσου μισθού από το 2002 μέχρι σήμερα, πλην όμως το χάσμα παραμένει σε ιστορικά υψηλά επίπεδα.

Διάγραμμα 6



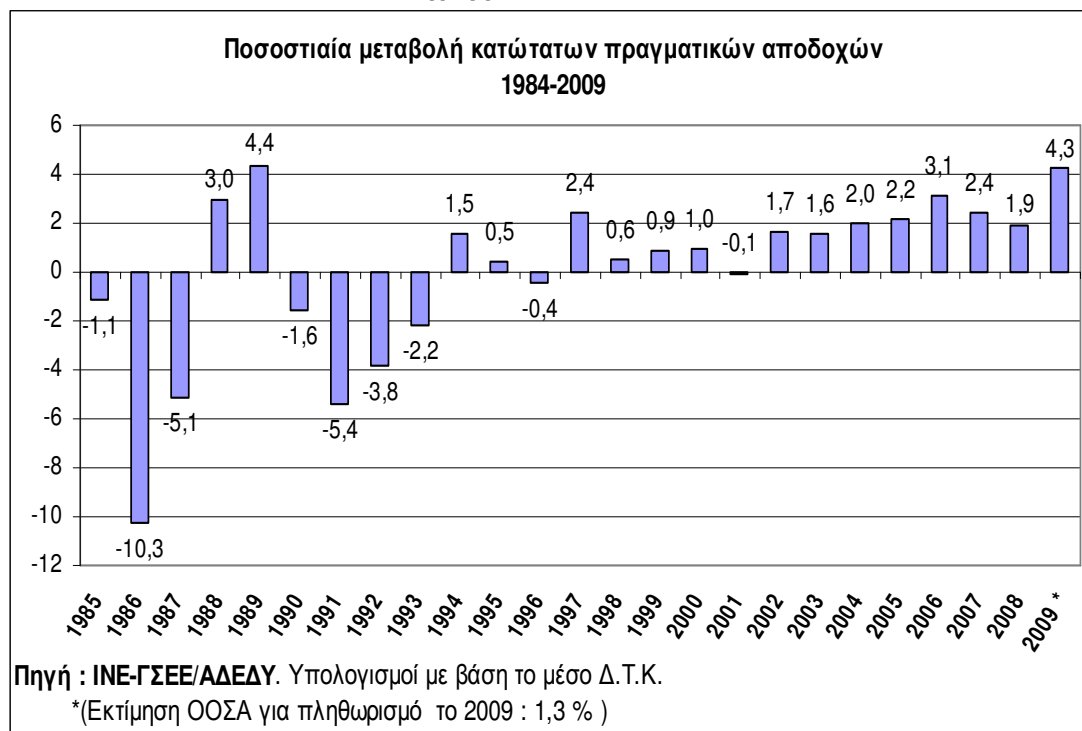
2.Εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών την τελευταία 25ετία στην Ελλάδα

Ο Πίνακας 1 (στο τέλος του κειμένου) καταγράφει την εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών -κατώτατου μισθού και ημερομισθίου- στην Ελλάδα για την περίοδο 1984-2009, όπως αυτές διαμορφώνονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ και Διαιτητικές αποφάσεις.

Με βάση τα δεδομένα του πίνακα 1, στα διαγράμματα 8 και 9 απεικονίζεται η εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών την περίοδο 1984 – 2009 λαμβάνοντας υπόψη τις ετήσιες ονομαστικές αποδοχές ανά

έτος (σε 12μηνη βάση) και αποπληθωρίζοντας με τον ΔΤΚ σε μέσα επίπεδα. Διαπιστώνεται στα εν λόγω διαγράμματα ότι, ενώ υπάρχει μια σταδιακή αύξηση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1990, ωστόσο όμως ο ρυθμός μεταβολής αυτής της εξέλιξης δεν έχει ακόμη επιτρέψει το 2008 την διαμόρφωση του επιπέδου των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στο ανώτερο επίπεδο της περιόδου (1984-2008).

Διάγραμμα 8



Έχουμε με άλλα λόγια δύο διακριτές περιόδους:

- Στη διάρκεια της πρώτης περιόδου (1984-1996) έχουμε σημαντική μείωση των πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά 20 περίπου εκατοστιαίες μονάδες (από 100 το έτος 1984 ο δείκτης μειώνεται στο 79,3 το έτος 1993 και διατηρείται στα επίπεδα του 80 μέχρι το έτος 1996)
- Στη διάρκεια της δεύτερης περιόδου (1997-2008) έχουμε ονομαστικές αυξήσεις που υπερβαίνουν τον πληθωρισμό σε μέσα επίπεδα και μία ανάκτηση εν μέρει της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού - που απωλέσθη την προηγούμενη περίοδο - κατά 18 περίπου εκατοστιαίες μονάδες (από το 80 ο δείκτης ανέρχεται στο 98 το 2008) χωρίς ωστόσο να υπάρξει πλήρης ανάκτηση και να καταφέρει να επανέλθει στα επίπεδα του έτους 1984.

Διάγραμμα 9



Η πορεία των πραγματικών κατώτατων αποδοχών το 2009 θα εξαρτηθεί από την εξέλιξη του πληθωρισμού. Αν ο πληθωρισμός διαμορφωθεί σε μέσο επίπεδα στο 1,3% το 2009 (πρόβλεψη ΟΟΣΑ⁴), τότε θα προκύψουν πραγματικές αυξήσεις για τον κατώτατο μισθό της τάξης του 4,3%. Ωστόσο ακόμη και με την επιβεβαίωση αυτής της πρόβλεψης για τον πληθωρισμό, ο κατώτατος μισθός σε πραγματικούς όρους μόλις θα ξεπερνά τα επίπεδα του έτους 1984, πράγμα που σημαίνει ότι η αύξηση αυτή θα επέτρεπε απλά και μόνο να καλυφθούν οι απώλειες που υπέστη η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού από τον πληθωρισμό στο σύνολο της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ σημαίνει ταυτόχρονα ότι στην διάρκεια όλων αυτών των ετών, οι αμειβόμενοι με τις κατώτατες αποδοχές επ' ουδενί επωφελήθηκαν από την όποια αύξηση της παραγωγικότητας (και δεν έχουν λάβει μερίδιο από την ανάπτυξη).

Επίσης πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι **ο πληθωρισμός για τους χαμηλόμισθους είναι υψηλότερος του μέσου όρου** λόγω της διάρθρωσης της κατανάλωσης των νοικοκυριών με χαμηλά εισοδήματα και της διαμόρφωσης των τιμών σε επιμέρους βασικά αγαθά και υπηρεσίες. Κατά συνέπεια η διαμόρφωση και δημοσίευση από την ΕΣΥΕ (όπως αυτό γίνεται σε άλλες χώρες) διαφοροποιημένων Δεικτών Τιμών Καταναλωτή ανά κατηγορία εισοδήματος, θα επέτρεπε να ληφθούν υπόψη οι εν λόγω διαφορές, τόσο σε επίπεδο υπολογισμών όσο κυρίως σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον κατώτατο μισθό, ενώ θα ήταν επίσης χρήσιμοι οι δείκτες αυτοί για τον καθορισμό των αυξήσεων στις συντάξεις και σε άλλα κοινωνικά επιδόματα/βοηθήματα.

⁴ OECD Economic Outlook 85, Ιούνιος 2009.

Πίνακας 1: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στην Ελλάδα 1984-2009

ΕΓΣΣΕ – ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΠΟ – ΕΩΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ (δραχμές)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ	ΜΙΣΘΟΣ (δραχμές)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ %	ΕΤΗΣΙΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (12 μήνες) δρχ.	Ποσοστό αύξησης ετήσιων ονομαστικών αποδοχών (σχέση προηγ. Έτους)	(Ποσοστό μεταβολής) Σύγκριση μέσου ετήσιου ΔTK κάθε έτους με τον αντίστοιχο προηγ. έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
ΕΓΣΣΕ 1984	1.5-31.8.84	1202	10,8	27012	10,8	341596	-	18,6%	-
	1.5-31.8.84	1285	6,9	28876	6,9				
	1.9-31.12.84	1314	2,2	29511	2,2				
ΕΓΣΣΕ 1985	1.1-30.4.85	1422	8,2	31931	8,2	402912	17,9%	19,2%	-1,09%
	1.5-31.8.85	1516	6,6	34038	6,6				
	1.9-31.12.85	1548	2,1	34759	2,1				
1986	1.1-31.4.86	1618	4,5	36316	4,5	445436	10,5%	23,1%	-10,25%
	1.5-31.8.86	1639	1,3	36792	1,3				
	1.9-31.12.85	1716	4,7	38251	4				
1987	1.1-30.4.87	1787	4,1	40100	4,8	491700	10,38%	16,4%	-5,1%
	1.5-31.8.87	1805	1	40501	1				
	1.9-31.12.87	1886	4,5	42324	4,5				
ΕΓΣΣΕ 1988	1.1-31.4.88	2074	10	46443	9,7	575172	16,9%	13,5%	+3%
	1.4-31.8.88	2106	1,5	47143	1,5				
	1.9-31.12.88	2243	6,5	50207	6,5				
ΕΓΣΣΕ 1989	1.1-30.4.89	2450	9,3	54828	9,2	682840	18,7%	13,7%	+4,39%
	1.5-31.8.89	2475	1	55376	1				
	1.9-31.12.89	2705	9,3	60506	9,3				
ΕΓΣΣΕ 1990	1.1-31.8.90	2911	7,6	65105	7,6	808992	18,4%	20,4%	-1,6%
	1.9-31.12.90	3118	7,1	69727	7,1				
ΕΓΣΣΕ 1991	1.1.91	3315	6,3	74121	6,3	914358	13,02%	19,5%	-5,4%
	1.7.91	3501	5,6	78272	5,6				
1992	1.1.92	3721	6,28	83160	6,24	1017882	11,3%	15,8%	-3,8%
	1.7.92	3870	4	86487	4				
ΕΓΣΣΕ 1993	1.1.93	4081	5,45	91206	5,45	1138644	11,8%	14,4%	-2,2%
	1.7.93	4411	8,08	98568	8,07				
ΕΓΣΣΕ 1994	1.1.94	4632	5	103497	5	1282332	12,6%	10,9%	+1,53%
	1.7.94	4934	6,5	110225	6,5				
1995	1.1.95	5132	4	114634	4	1403124	9,41%	8,9%	+0,46%
	1.7.95	5336	4	119220	4				
ΕΓΣΣΕ 1996	1.1.96	5531	3,5	123520	3,5	1511880	7,75%	8,2%	- 0,41%
	1.7.96	5753	4	128460	4				
1997	1.1.97	6000	1% +	133962	1% +	1633662	8,05%	5,5%	2,4%
	1.7.97	6195	3,25%	138315	3,25%				
ΕΓΣΣΕ 1998	1.1.98	6364	0,2%+2,5	142056	0,2%+2,5	1721718	5,39%	4,8%	0,56%
	1.7.98	6492	%	144897	%				
			2%		2%				
1999	1.1.99	6609	0,4% +	147513	0,4% +	1782548	3,53%	2,6%	0,9%
	1.7.99	6701	1,4%	149578	1,4%				
			1,4%		1,4%				
ΕΓΣΣΕ 2000	1.1.00	6882	0,7% + 2%	153643	0,7% + 2%	1857474	4,2%	3,2%	0,97%
	1.7.00	6986	1,5%	155947	1,5%				
2001	1.1.01	7111	1,8%	158754	1,8%	1919274	3,3%	3,4%	-0,09%
	1.7.01	7218	1,5%	161136	1,5%				

ΕΓΣΣΕ – ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΠΟ – ΕΩΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ (ευρώ)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ	ΜΙΣΘΟΣ (ευρώ)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ %	ΕΤΗΣΙΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (12 μήνες) - ευρώ.	Ποσοστό αύξησης ετήσιων ονομαστικών αποδοχών (σχέση προηγ. Έτους)	(Ποσοστό μεταβολής) Σύγκριση μέσου ετήσιου ΔTK κάθε έτους με τον αντίστοιχο προηγ. έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικώ ν αποδοχών
ΕΓΣΣΕ 2002 (σε ευρώ)*	1.1.02	21,95	1,1%+	490,04	1,1%+ 2,5%	5933,39	5,34%	3,6%	1,68 %
	1.7.02	22,35	2,5%	498,86	1,8%				
2003	1.1.03	23,29	0,3% +	519,87	0,3% + 3,9%	6238,44	5,14%	3,5%	1,58%
			3,9%						
ΕΓΣΣΕ 2004	1.1.04	24,22	4%	540,66	4%	6545,88	4,93%	2,9%	1,97 %
	1.9.04	25,01	2% + 8 ευρώ (μηνιαίως)	559,98	2% + 8,5ευρώ (μηνιαίως)				
2005	1.1.05	25,56	2,2%	572,30	2,2%	6943,12	5,78%	3,5 %	2,2 %
	1.9.05	26,41	3,3%	591,18	3,3%				
ΕΓΣΣΕ 2006	1.1.06	2,9%	27,17	608,33	2,9%	7370,52	6,44%	3,2%	3,13%
	1.9.06	2,9%	27,96	625,97	2,9%				
2007	1.5.07	5,1%	29,39	657,89	5,1%	7766,92	5,38 %	2,9%	2,41%
ΕΓΣΣΕ 2008	1.1.08	3,45%	30,40	680,59	3,45%	8248,72	6,2%	4,2	1,91%
	1.9.08	3%	31,32	701	3%				
2009	1.5.09	5,5%	33,04	739,56	5,5%	8720,48	5,71%	1,3	4,3% ***

* Από το έτος 2002 και μετά οι αποδοχές είναι σε ευρώ

** Πρόβλεψη ΟΟΣΑ για πληθωρισμό 1,3 % το 2009

*** Υπό τον όρο ότι θα επιβεβαιωθούν οι προβλέψεις για τον πληθωρισμό.

Πηγή: **ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ** (Χρ. Τριανταφύλλου)

Κύριοι,

Με την επιφύλαξη ότι τα προαναφερόμενα αιτήματα, όπως και όσα άλλα διεκδικούν οι εργαζόμενοι, θα τα αναπτύξουμε και προφορικά, σας καλούμε μέσα στις προθεσμίες που θέτει ο Ν. 1876/90, να ορίσετε τους εκπροσώπους σας για την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Η πρώτη συνάντηση προτείνουμε να πραγματοποιηθεί στα γραφεία της Γ.Σ.Ε.Ε., οδός Πατησίων 69, Αθήνα και οι επόμενες, εφόσον βεβαίως χρειασθούν, μπορούν να πραγματοποιηθούν εκ περιτροπής στα Γραφεία των Οργανώσεών σας, διαδοχικώς όπως έγινε και στα προηγούμενα χρόνια.

Σας γνωρίζουμε ότι από την πλευρά μας εκπρόσωποι της Γ.Σ.Ε.Ε. θα είναι τα μέλη του Προεδρείου της Γ.Σ.Ε.Ε. ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ, Πρόεδρος, ΓΙΩΡΓΟΣ ΤΣΑΛΙΚΑΚΗΣ, Γενικός Γραμματέας, ΓΙΩΡΓΟΣ ΓΑΒΡΙΛΗΣ, Αναπλ. Πρόεδρος, ΒΑΓΓΕΛΗΣ ΜΟΥΤΑΦΗΣ, Γραμματέας Οργανωτικού, ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΘΩΜΑΣ, Γραμματέας Οικονομικού, ΜΑΝΩΛΗΣ ΚΟΝΤΟΠΑΝΟΣ, Αναπλ. Γεν. Γραμματέας, ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΤΑΥΡΗΣ, Αναπλ. Γραμ. Οργανωτικού, ΦΩΤΗΣ ΑΓΑΔΑΚΟΣ, Αναπλ. Γραμ. Οικονομικού, ΣΤΑΘΗΣ ΑΝΕΣΤΗΣ, Γραμματέας Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων, συνεικουρούμενοι από μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Γ.Σ.Ε.Ε. και από νομικούς συμβούλους ή ειδικούς επιστήμονες – συνεργάτες, εφόσον αυτό θεωρηθεί απαραίτητο. Αρμόδιος δικαστικός επιμελητής να επιδώσει την παρούσα σε όσους απευθύνεται, αντιγράφοντάς την ολόκληρη στο αποδεικτικό επίδοσής της.

Αθήνα, 30/12/2009

Με εντολή της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος
Γιάννης Παναγόπουλος

Ο Γενικός Γραμματέας
Γιώργος Τσαλικάκης

