



ΔΥΝΑΜΩΝΟΥΜΕ ΤΗΝ ΠΑΛΗ:

**ΓΙΑ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ

ΠΛΗΡΗ & ΣΤΑΘΕΡΗ ΔΟΥΛΕΙΑ

7ΩΡΟ - 5ΗΘΗΜΕΡΟ - 35ΩΡΟ

Το ΣΕΤΗΠ είναι το σωματείο των εργαζομένων στον κλάδο μας που συλλογικά, ελεύθερα, εθελοντικά, δημοκρατικά, συμμετέχουν, συζητάνε, μεταφέρουν τους προβληματισμούς τους, προτείνουν διεκδικήσεις, οργανώνουν δράσεις και κινητοποιήσεις για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Μέλη του σωματείου μπορούν να γίνουν όλοι οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις του κλάδου, ανεξάρτητα από την ειδικότητα, την σχέση εργασίας, το φύλο, την θρησκεία κτλ. Από το 2007 που ιδρύθηκε, μέχρι και σήμερα είναι μπροστά στον αγώνα όλων των εργαζομένων του κλάδου, στην προσπάθεια για την υπεράσπιση και την διεύρυνση των δικαιωμάτων μας. Το συνδικάτο μας με συγκεκριμένες πρωτοβουλίες και με κριτήριο τα συμφέροντα των εργαζομένων έχει κάνει συγκεκριμένες προσπάθειες να συντονίσουμε την δράση μας με όλα τα επιχειρησιακά σωματεία του κλάδου.



Το συνδικάτο μας το 2018 συνέταξε το πρώτο σχέδιο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) για όλους τους εργαζόμενους στον κλάδο. Στην συνέλευση μας που θα πραγματοποιηθεί την 1η Ιούνη θα κάνουμε συζήτηση και θα επικαιροποιήσουμε το σχέδιο για την ΣΣΕ, ώστε να ανταποκρίνεται στην κατάσταση που αντιμετωπίζουμε στην εργασία μας και την καθημερινότητά μας.

Τι ισχύει σήμερα;

Το 2012, με κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ – ΝΔ, ξεκίνησε το ξήλωμα της ΕΓΣΣΕ, με μείωση κατά 22% του κατώτερου μισθού. Συνέχισε η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ το 2019, που εφάρμοσε το νόμο του 2013 της ΝΔ και παγίωσε την κατάργηση του καθορισμού του κατώτερου μισθού μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις εργοδοσίας – εργαζομένων, καθόρισε τον ορισμό της από την εκάστοτε κυβέρνηση με βάση «την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη, από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών και της ανταγωνιστικότητας». Ταυτόχρονα πάγωσε τις μισθολογικές ωριμάνσεις που μέχρι τότε ίσχυαν ως τριετίες. Ακολούθησε ο πιο πρόσφατος **νόμος Χατζηδάκη**, που καταργεί την πληρωμή των υπερωριών και την κυριακάτικη αργία, μονιμοποιεί την τηλεργασία, διευθετεί το χρόνο εργασίας, επιβάλλει την ατομική σύμβαση ως ισχυρότερη των ΣΣΕ. Κατά συνέπεια:

Ο κατώτερος μισθός έχει καθοριστεί με νόμο και είναι μετά την πρόσφατη «αύξηση» 713 ευρώ μικτά, δηλαδή σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που ίσχυε το 2009! Με αυτόν αμείβονται οι περισσότεροι εργαζόμενοι στη χώρα και με εξαίρεση τους εργαζόμενους στον όμιλο ΟΤΕ (ΟΤΕ, Cosmote, CTS, Γερμανός και e- Value) και στην Victus, όπου υπάρχουν επιχειρησιακές συμβάσεις, είναι και ο μισθός για τον οποίο υποχρεώνονται οι εργοδότες ως κατ' ελάχιστο να αμείβουν τους εργαζόμενους.

Υπάρχουν ελάχιστες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, που κι αυτές οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να τις εφαρμόσουν γιατί από το 2012 δεν είναι υποχρεωτική η εφαρμογή τους.

Υπάρχουν εκατοντάδες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που υπέγραψαν εργοδοτικά σωματεία, ή οι περίφημες «Ενώσεις Προσώπων» που συστήνουν οι ίδιοι οι εργοδότες με τα διευθυντικά τους στελέχη και μειώνουν στο κατώτερο όριο μισθούς και δικαιώματα.

Υπάρχουν οι ατομικές συμβάσεις στο μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων, όπου ο εργοδότης καθορίζει, με την απειλή της ανεργίας, το επίπεδο μισθών και δικαιωμάτων.

ΗΡΘΕ Η ΩΡΑ ΝΑ ΜΠΕΙ ΕΝΑ ΤΕΛΟΣ



Στο ΣΕΤΗΠ, μαζί με εκατοντάδες άλλα σωματεία και ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα που συσπειρώνονται στο ΠΑΜΕ παλεύουμε για τα εξής:

- Επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και υπογραφή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στα 825€
- Κατάργηση του αντεργατικού νομικού πλαισίου για τις ΣΣΕ
- Καθολική ισχύς και υποχρεωτικότητα των ΣΣΕ, που δεσμεύει όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα αν είναι μέλη ή όχι σε εργοδοτικές οργανώσεις
- Καθολική ισχύς 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
- Να υπάρξει ρήτρα αναπροσαρμογής των μισθών με βάση τον πληθωρισμό.

- Εφαρμογή της μετενέργειας μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ
- Κατάργηση του θεσμού των Ενώσεων Προσώπων και του νόμου για τον ΟΜΕΔ
- Κατάργηση όλων των απεργοκτών νόμων και του Ν. Χατζηδάκη που καταργεί το 8ωρο μονιμοποιεί την τηλεργασία βάζει χέρι στην λειτουργία των συνδικάτων και προχωράει στο ηλεκτρονικό φακέλωμα.

Ο κλάδος μας είναι ένας από τους κλάδους που ρίχνουν βάρος τα μεγάλα μονοπώλια και οι πολιτικοί τους εκπρόσωποι στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Ο στρατηγικός στόχος του ψηφιακού μετασχηματισμού και η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει δώσει την δυνατότητα μεγάλης αύξησης της παραγωγικότητας και μεγάλης κερδοφορίας για τα μεγάλα μονοπώλια, που την ίδια στιγμή επιδοτούνται είτε μέσω κρατικών έργων, είτε με απευθείας επιδοτήσεις για να προχωρήσουν ταχύτερα οι επενδύσεις στα νέα δίκτυα 5G και FTTH. **Μαζί με διαμετακομιστικό κόμβο η χώρα μας μετατρέπεται και σε τηλεπικοινωνιακό κόμβο, όπως επίσης σε κόμβο συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων.**

Ταυτόχρονα οι εργασιακές συνθήκες διαρκώς επιδεινώνονται. Οι εργοδότες στην πληροφορία τους αρνούνται να υπογράψουν ΣΣΕ και εκεί που υπογράφουν το κάνουν με μείωση δικαιωμάτων και μισθών. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την άκρατη εντατικοποίηση της δουλειάς, χιλιάδες ώρες απλήρωτης εργασίας και την ζωή των εργαζομένων αντί να βελτιώνεται, να γίνεται διαρκώς χειρότερη. **Ακόμα και για τους εργαζόμενους με υψηλή εξειδίκευση που παίρνουν λίγο καλύτερους μισθούς, η ζωή έχει γίνει λάστιχο και μέσα στις συνθήκες που ζούμε, με τον πληθωρισμό στα ύψη, η κάλυψη ακόμα και βασικών αναγκών τίθεται σε αμφισβήτηση.**

Αρκετούς μήνες πριν το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία βρεθήκαμε αντιμέτωποι με ένα μεγάλο κύμα ανατιμήσεων στα είδη λαϊκής κατανάλωσης, στο ρεύμα, στα καύσιμα. Το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ καταγράφει απώλεια αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, λόγω του κύματος ακρίβειας που συνεχίστηκε και τον Δεκέμβριο του 2021 και πιο συγκεκριμένα, ότι η απώλεια αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού έφτασε το 10,4%, ενώ του μέσου μισθού των εργαζομένων μερικής απασχόλησης άγγιξε το 13,7%. Τον ίδιο μήνα το μέσο μηνιαίο ατομικό διαθέσιμο εισόδημα απώλεσε περίπου το 7% της αγοραστικής του δύναμης σε ετήσια βάση. **Η πολεμική σύγκρουση έκανε την κατάσταση ακόμα πιο δύσκολη με αποτέλεσμα ακόμα και εργαζόμενοι που διατηρούσαν μισθούς σε καλύτερα επίπεδα να αντιμετωπίζουν πρόβλημα κάλυψης ακόμα και βασικών αναγκών και με τους εργαζόμενους που αμείβονται στα κατώτερα όρια να τίθεται πλέον ανοιχτά το ζήτημα της επιβίωσης. Το πρόβλημα αυτό θα γίνει ακόμα μεγαλύτερο το επόμενο διάστημα, καθώς ο πόλεμος στην Ουκρανία συνεχίζεται χωρίς να φαίνεται στον ορίζοντα αποκλιμάκωση, με τις εκτιμήσεις να κάνουν λόγο ακόμα και για επισιτιστική κρίση.**

Οι ελαστικές σχέσεις ήρθαν στον σύνολο του κλάδου εδώ και χρόνια και επιθετικά έχουν εξαπλωθεί παντού και στον πυρήνα του κλάδου με μπλοκάκια, ενοικίαση, εργολαβίες κ.α. Η σημαντική τομή, όμως, στην επέκταση της ευελιξίας της εργασίας τα τελευταία 2 χρόνια είναι η εφαρμογή της τηλεργασίας. Η κυβέρνηση στα πλαίσια της συνολικότερης πολιτικής της για την πανδημία από 1η Μάρτη σταμάτησε το καθεστώς υποχρεωτικής τηλεργασίας, που είχε επιβάλει στο όνομα της προστασίας της υγείας και προκειμένου οι εργοδότες να μην αναλάβουν κανένα κόστος τήρησης των μέτρων. Ταυτόχρονα η τηλεργασία όπως έχουμε εκτιμήσει ήταν και είναι πάγια επιδίωξη της εργοδοσίας ως μιας επιπλέον ελαστική σχέση

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι η έγγραφη συμφωνία που διαπραγματεύεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και διεκδίκησης μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας:

► **Ρυθμίζουν** τον ημερήσιο, και εβδομαδιαίο εργάσιμο χρόνο, που είναι το σημείο αναφοράς των μισθών μας.

► **Καθορίζουν** την τιμή που οι εργαζόμενοι πουλάνε την εργατική τους δύναμη (μισθός, μεροκάματο) κατά τρόπο συλλογικό, έτσι ώστε να μην μπορεί ο κάθε εργοδότης να την καθορίζει όπως αυτός θέλει.

► **Περιλαμβάνουν** τους όρους εργασίας των εργαζομένων, αλλιά και μια σειρά δικαιώματα που έχει κατακτήσει η εργατική τάξη τους δυο προηγούμενους αιώνες. Χωρίς αυτές οι εργαζόμενοι δεν έχουμε καμιά δύναμη απέναντι στις ορέξεις των εργοδοτών, οι οποίοι θα συνεχίζουν να καθορίζουν με ατομικούς όρους τη ζωή μας, μέσα κι έξω από τους χώρους δουλειάς.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

α. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. (ΕΓΣΕΕ)

β. Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.

γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμεταλλεύσεως ή επιχείρησης.

δ. ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό.

εργασίας που όπως αποδείχθηκε και στην πράξη και εφαρμόζεται με το νόμο Χατζηδάκη, καθιστά τον εργαζόμενο διαθέσιμο 24/7, ρίχνει όλες τις ευθύνες και τα βάρη στις πλάτες του, όπως η τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας, της διαφύλαξης των προσωπικών δεδομένων κα. Οι εργοδότες προσπαθούν να επιβάλουν την τηλεργασία και πάντα με ατομική διαπραγμάτευση. Από τη Unify που προχώρησαν σε ατομικές τροποποιητικές μέχρι τον ΟΤΕ που υποχρέωσε τους εργαζόμενους να αποδεχτούν την πολιτική για την τηλεργασία, οι εργοδότες περνούν στην εφαρμογή της. Ταυτόχρονα εφαρμόζουν, την διευθέτηση του χρόνου εργασίας στον κλάδο με την επέκταση της ετοιμότητας για εργασία και μέσα από “κανονισμούς εργασίας”.



ΣΥΣΠΕΙΡΩΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΜΑΣ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΑΣ

Η επικαιροποίηση του πλαισίου πάλης και του σχεδίου για ΣΣΕ που προτείνουμε στους εργαζόμενους του κλάδου παίρνει υπόψη την κατάσταση που έχει διαμορφωθεί. Με κριτήριο τις ανάγκες μας διαμορφώνουμε αιτήματα και πατώντας πάνω στο σχέδιο ΚΣΣΕ που είχαμε διαμορφώσει το 2018 βάζουμε μπροστά τις διεκδικήσεις μας στο σήμερα και απαιτούμε.

- Πλήρης και σταθερή εργασία για όλους με 7ωρο 5ημερο 35ωρο και κατάργηση όλων των ελαστικών σχέσεων εργασίας
- Υπογραφή κλαδικής ΣΣΕ, κανείς εργαζόμενος στον κλάδο κάτω από τα 945€, πραγματικές αυξήσεις σε όλους τους μισθούς
- Ξεπάγωμα των ωριμάνσεων και ένταξη στα αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια με αναγνώριση όλης της προϋπηρεσίας.
- Όχι στην σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα της εργασίας. Όχι στα συστήματα αξιολόγησης
- Αναγνώριση των ειδικοτήτων, των καθηκόντων της θέσης εργασίας, σαφείς προσδιορισμός του τόπου εργασίας.
- Προστασία της συνδικαλιστικής δράσης και των συνδικαλιστικών ελευθεριών
- Να καταργηθεί η τηλεργασία και οι ατομικές τροποποιητικές συμβάσεις που την επιβάλουν. Μέτρα για την επιστροφή στους χώρους δουλειάς. Προστασία των τηλεεργαζόμενων από την εργοδοτική αυθαιρεσία.
- Αναγνώριση των βαρέων - ανθυγιεινών ειδικοτήτων του κλάδου και των επαγγελματικών ασθενειών, όπως το σύγχρονο φαινόμενο της εργασιακής εξουθένωσης (burn out).
- Προστασία της μητρότητας και της πατρότητας. Κάλυψη των εξόδων των παιδικών σταθμών μέχρι την κάλυψη των αναγκών προσχολικής αγωγής από το κράτος.
- Μέτρα για την ασφαλή μετακίνηση των εργαζομένων στους χώρους δουλειάς. Επαναφορά όπου λειτουργούσαν και επιβολή πούλημαν για τη μεταφορά στον χώρο δουλειάς. Δωρεάν κάρτα απεριορίστων διαδρομών για τα ΜΜΜ.
- Απαιτούμε τώρα φθινό ρεύμα, κατάργηση της ρήτρας αναπροσαρμογής και του χρηματιστηρίου της ενέργειας.
- Τήρηση όλων των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας με έλεγχο της εργοδοσίας
- Αραίωση των γραφείων και ενοικίαση επιπλέον χώρων ώστε με έναν πιο μόνιμο τρόπο να εξασφαλίζεται σταθερή θέση εργασίας. Το desk sharing είναι υγειονομικά επικίνδυνο και χωρίς covid.
- Καθημερινή παρουσία γιατρού εργασίας σε όλους τους χώρους