



Για την διεκδίκηση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στον κλάδο Τεχνολογιών, Πληροφορικής και Επικοινωνιών

Μια ανάλυση της
Αγωνιστικής Πρωτοβουλίας Radical I.T.



RADICALIT
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΣΕ
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

radicalit.gr



3 | Εισαγωγή

Τι είναι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας;

Γιατί είναι αναγκαίες σήμερα

οι Συλλογικές Συμβάσεις;

Συλλογικές Συμβάσεις στον κλάδο ΤΠΕ

9 | Οικονομικές διατάξεις ΣΣΕ

Μισθός

Μετακινήσεις

Επιδόματα

Συμπέρασμα οικονομικών διατάξεων

Προσαυξήσεις

Πίνακας Τριετιών

Τριετίες

Παραδείγματα

16 | Εργάσιμος χρόνος & τηλεργασία

Ωράριο

Καθεστώς ετοιμότητας (stand-by)

Υπερωρίες

Άδειες

Διαλείμματα

Τηλεργασία

24 | Γονεϊκή Μέριμνα

27 | Υγεία & Ασφάλεια

Επαγγελματικές ασθένειες & δικαιώματα

Βαρέα & ανθυγιεινά

Επιπλέον διεκδικήσεις

31 | Πως θα υπογράψουμε ΣΣΕ

33 | Οι δικές μας απόψεις πάνω στην ΣΣΕ

Εισαγωγή 1

Το ΣΕΤΗΠ διαμόρφωσε μετά από πολύχρονη διαδικασία συνελεύσεων που ξεκίνησε το 2018 την πρότασή του για Κλαδική Συλλογική Σύμβαση. Με την μπροσούρα αυτή προσπαθούμε από τη μεριά μας¹ να αναλύσουμε τις σημαντικότερες πτυχές της, να την εξηγήσουμε απλά στους συναδέλφους και τις συναδέλφισσες μας, αλλά και να εξετάσουμε τους τρόπους που θα πιέσουμε να υπογραφεί και να ισχύσει για όλους και όλες μας βελτιώνοντας έτσι τις εργασιακές συνθήκες που βιώνουμε καθημερινά στις εταιρείες του κλάδου. Τέλος, ξεχωρίζουμε τα κομμάτια εκείνα που θα θέλαμε να είναι διαφορετικά, πιο «αιχμηρά» και πιο επικαιροποιημένα, ούτως ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στην δραματική επιδείνωση του βιοτικού μας επιπέδου, αλλά και τις σύγχρονες ανάγκες του ανθρώπου.



¹ Το Radical IT είναι μειοψηφούσα παράταξη στο συνδικάτο με εκπροσώπηση 3/13 έδρες στο ΔΣ με βάση τα αποτελέσματα των εκλογών του 2021.

1.1 Τι είναι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας;

Η συλλογική σύμβαση εργασίας² είναι ένα νομικό πλαίσιο που υπογράφεται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και καθορίζει όλες τις πτυχές της εργασίας μας, από την αμοιβή, μέχρι τις άδειες μας και τα διαλείμματα. Για παράδειγμα, όσοι και όσες αυτή τη στιγμή εργάζονται υπό το καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτως διάρκειας σύμβασης, ωραρίου κλπ, υπάγονται στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, την οποία ιστορικά υπογράφει η ΓΣΕΕ με κάποιες ενώσεις εργοδοτών.

Πέρα από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση, Συλλογικές Συμβάσεις μπορούν να υπογραφούν σε κλαδικό επίπεδο (π.χ. κλάδος Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών), σε επίπεδο επιχείρησης/ομίλου (πχ ΟΤΕ) και σε ομοιοεπαγγελματικές (πχ Τηλεφωνήτριες/ες)³. Οι όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι πάντα επικρατέστεροι από την εργατική νομοθεσία, εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους.

2 Ή σύμφωνα με τον ορισμό «Συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ) καλείται η γραπτή σύμβαση που διαπραγματεύεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες από ένα ή περισσότερα συνδικάτα με τη διεύθυνση μιας εταιρείας ή έναν σύνδεσμο επιχειρήσεων που ρυθμίζει τους όρους εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη διευθέτηση της μισθοδοσίας και των παροχών προς τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες από την εργοδότη εταιρεία. Συχνά περιλαμβάνει και τους κανόνες επίλυσης διαφωνιών μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων».

3 Στην Ελλάδα οι ΣΣΕ διακρίνονται σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας, σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών όλης της χώρας, σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας, σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας, σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

Επομένως, η πρόταση που αναλύουμε στο παρόν, είναι να υπογραφεί μια σύμβαση μεταξύ του συνδικάτου μας και της ένωσης των εργοδοτών του κλάδου (ΣΕΠΕ), η οποία θα έχει ευνοϊκότερους όρους εργασίας για μια σειρά ζητημάτων -όπως θα αναλύσουμε παρακάτω- και επικρατέστερο χαρακτήρα. Η σύμβαση, όταν υπογραφεί, θα έχει ισχύ για όλους τους εργοδότες του κλάδου.⁴

1.2 Γιατί είναι αναγκαίες σήμερα οι Συλλογικές Συμβάσεις;

- 1** Γιατί μόνο η ΣΣΕ μπορεί να εξασφαλίσει πραγματικές αυξήσεις στους μισθούς για όλους τους εργαζόμενους και εργαζόμενες στην εποχή του πληθωρισμού και της αισχροκέρδειας.
- 2** Γιατί η ΣΣΕ είναι δεσμευτική για την εργοδότη εταιρεία και υπερισχύει των εργατικών νόμων εν ισχύ δίνοντας έτσι την δυνατότητα σε ένα ισχυρό εργατικό κίνημα να καταργεί στην πράξη τους αντεργατικούς νόμους που ψηφίζουν οι διάφορες κυβερνήσεις.
- 3** Γιατί η ΣΣΕ εξασφαλίζει απλά τα κατώτερα μισθολογικά όρια, πράγμα που σημαίνει ότι συμβάσεις με ευνοϊκότερους όρους υπερισχύουν.
- 4** Γιατί μέσω της ΣΣΕ μπορούμε να ξανακερδίσουμε κεκτημένα χρόνων, όπως οι τριετίες.
- 5** Γιατί μέσω της ΣΣΕ μπορούμε να διεκδικήσουμε καλύτερους μη μισθολογικούς όρους, όπως λιγότερο εργάσιμο χρόνο, περισσότερες άδειες, μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, κ.α.

⁴ Για αρχή θα έχει ισχύ για τα μέλη της ένωσης των εργοδοτών. Σε δεύτερο χρόνο, όμως, σε περίπτωση που τα μέλη του ΣΕΠΕ απασχολούν το 50% + 1 των εργαζομένων του κλάδου, κάτι που συμβαίνει, τότε έχει γενική ισχύ για όλο τον κλάδο και λέγεται υποχρεωτική. Υποχρεωτική μπορεί να γίνει μια σύμβαση μόνο με Υπουργική Απόφαση (πχ ΣΣΕ Επισιτισμού-Τουρισμού 2022).

1.3 Συλλογικές Συμβάσεις στον κλάδο ΤΠΕ

Στον κλάδο Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών η κατάσταση που επικρατεί για τους εργαζόμενους δεν διαφέρει πολύ από τους υπόλοιπους κλάδους. Παρόλο που οι ίδιοι οι εργοδότες με «μελέτες» τους προειδοποιούν για έλλειψη εργατικού δυναμικού, κυρίως εξειδικευμένου με εκτίμηση για 120.000-140.000 έως το τέλος του 2030⁵, οι συνθήκες εργασίας και οι μισθοί διαρκώς χειροτερεύουν.

Αυτό που χαρακτηρίζει τον κλάδο είναι η έλλειψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, κλαδικής ή και επιχειρησιακών, αφού σε ένα κλάδο που εργάζονται περίπου 100.000 εργαζόμενοι και εργαζόμενες, σήμερα συλλογική σύμβαση έχουν μόνο οι εργαζόμενοι στον όμιλο ΟΤΕ και στη VICTUS Networks, δηλαδή μόλις το 15%. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μεγάλη συμπίεση του μέσου μισθού. Οι εργαζόμενοι με υψηλή εξειδίκευση υποχρεώνονται να δουλεύουν απλήρωτες υπερωρίες, ως αποτέλεσμα του καθεστώτος ετοιμότητας - stand by, σε καθεστώς τηλεργασίας με έλλειψη πολλές φορές οποιοδήποτε ελέγχου, ενώ αμείβονται με μισθούς πιο κάτω σε σχέση με τα προσόντα τους. Την ίδια ώρα οι εργαζόμενοι με χαμηλότερη εξειδίκευση όπως στα τηλεφωνικά κέντρα αμείβονται κυρίως με βάση τον κατώτερο μισθό.

Ακόμα και εκεί που υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις, όπως ο όμιλος ΟΤΕ, που σημείωσε αύξηση κερδών 2,8% και θα δώσει αυξημένο μέρισμα κατά 23% σε σχέση με το 2023, στο ύψος των 450 εκατομμυρίων ευρώ, οι ξεπουλημένες ηγεσίες του εργοδοτικού και γραφειοκρατικού συνδικαλισμού στην ΟΜΕ φροντίζουν οι μισθοί να παραμένουν από παγωμένοι έως μειωμένοι. Την ίδια ώρα που οι μεγαλοεργοδότες του κλάδου, όπως η Cosmote, Vodafone, Nova, UniSystems, Netcompany-Intrasoft, τσεπώνουν δισεκατομμύρια ευρώ από το ταμείο Ανάκαμψης της ΕΕ για τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Πάνω από 2,5 δισ. ευρώ την τελευταία τριετία και άλλα τόσα μέχρι το τέλος το 2025, ανάλογα με την απορρόφηση των κοινοτικών πακέτων.

Εκτός από τον εργοδοτικό συνδικαλισμό, καταλυτικό ρόλο στην ισοπέδωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων την τελευταία δεκαετία έπαιξε το μνημονιακό νομοθετικό πλαίσιο του 2010-2012 με το οποίο δρομολογήθηκαν:

5 Μελέτη Αποτίμησης Επάρκειας Ειδικών ΤΠΕ στην Ελλάδα, Πρωτογενής έρευνα ΣΕΠΕ / Deloitte, 2022

- 1** Η δυνατότητα απόκλισης των αποδοχών και των συνθηκών εργασίας της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.
- 2** Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22% και κατάργηση της ΕΓΣΣΕ 2010-12. Ο βασικός μικτός μισθός από 751 ευρώ πήγε στα 586 ευρώ. Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών και για τους μαθητευόμενους. Μάλιστα, προβλέφθηκε ότι οι παραπάνω μειώσεις γίνονται μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου.
- 3** 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.
- 4** Κατάργηση του δικαιώματος για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία μετά 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, ενώ ταυτόχρονα προβλέπεται περιορισμός της διαιτητικής απόφασης στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου.
- 5** Πάγωμα των αυξήσεων σε μισθούς και ωριμάνσεις τριετιών μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στη χώρα κάτω από το 10%.

Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, μία σειρά μεγάλων εταιρειών του κλάδου, όπως η Vodafone και η Wind, που υπέγραφαν συλλογικές συμβάσεις με τα αντίστοιχα σωματεία εργαζομένων στις αρχές της περασμένης δεκαετίας, να μην έχουν κάτσει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων έκτοτε. Ταυτόχρονα, αυτές οι αλλαγές στις Συλλογικές Συμβάσεις αποδυνάμωσαν τις κλαδικές συμβάσεις, οδηγώντας σε αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων από το 2010. Αρχικά επικεντρώθηκαν σε μη μισθολογικά θέματα, ενώ οι διαπραγματεύσεις μετατοπίστηκαν στη μείωση ή το πάγωμα των μισθών από το 2013 και μετά.

Τα βασικά χαρακτηριστικά των νέων επιχειρησιακών συμβάσεων περιλαμβάνουν:

- Στη συντριπτική πλειοψηφία αποδέχονται τη μείωση ή το πάγωμα του μισθού.
- Αναφέρονται κυρίως σε ζητήματα κανονισμού της εργασίας.
- Προσαρμόζονται στα νέα κατώτατα δεδομένα όπως ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ.
- Ορίζουν μία άνιση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων (νέοι – παλιοί), παραβιάζοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- Εισάγουν ονομαστικούς καταλόγους με μισθολόγιο, παραβιάζοντας την προστασία προσωπικών δεδομένων.
- Κατηγοριοποιούν δημιουργώντας διαφορετικές ταχύτητες εργαζομένων ανάλογα με τη φύση και τη διάρκεια της Σ.Σ.Ε.
- Κατηγοριοποιούν δημιουργώντας διαφορετικές ταχύτητες εργαζομένων ανάλογα με την ειδικότητα.
- Ορίζουν/αλλάζουν τον τρόπο εργασίας (εκ περιτροπής, μερική απασχόληση κλπ), παραβιάζοντας τη συναίνεση του εργαζομένου για αλλαγή του τρόπου εργασίας.
- Ορίζουν/αλλάζουν το χρόνο εργασίας (διακεκομμένο ωράριο, Σάββατα κλπ).
- Ορίζουν τους διαπραγματευτές σε περίπτωση αλλαγής στον τρόπο ή στο χρόνο εργασίας, κυρίως μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά.
- Αναφέρονται στη δυνατότητα μετακίνησης εργαζομένων μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά.
- Αναφέρονται στο δικαίωμα απεργίας και συνάπτουν ρήτρα ειρήνης (όροι προσφυγής σε ΟΜΕΔ ή απαγόρευσης απεργίας) (παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας).

Οικονομικές διατάξεις **2**

Η οικονομική πραγματικότητα που ζούμε, εμείς οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες στον κλάδο μας, δεν είναι διαφορετική από άλλους κλάδους. Η ακρίβεια, τα αυξημένα ενοίκια, ο πληθωρισμός και οι υπέρογκοι λογαριασμοί είναι μια κατάσταση που πλήττει τον κόσμο της εργασίας οριζόντια και με τεράστια ένταση. Πλέον ένας μέσος μισθός, που είναι γύρω στα 1000 ευρώ καθαρά -για να μη μιλήσουμε για το βασικό, εξαϋλώνεται στις πρώτες 15 μέρες του μήνα, ενώ το κόστος ζωής αυξάνεται διαρκώς χωρίς να φαίνεται φως στο τούνελ.

Η ζωή μας δεν μπορεί να είναι ένας αέναος αγώνας για την επιβίωση, στον οποίο μετράμε τι θα πληρώσουμε αυτό τον μήνα, αν μας παίρνει να καθυστερήσουμε το νοίκι ή έναν λογαριασμό και τι προσφορές έχει στα σούπερ μάρκετ. Ειδικά όταν η τεράστια ανάπτυξη του κλάδου μας δεν κρύβεται.

Είναι γεγονός ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες δουλεύουμε είναι τρομερά προσοδοφόρες. Ο ρυθμός ανάπτυξης των εταιρειών που παρέχουν I.T. υπηρεσίες ξεπέρασε το 20% το τέλος του 2023¹. Οι κολοσσοί του κλάδου βλέπουν συνεχώς μεγάλη αύξηση τζίρου, κύκλων εργασιών και κέρδους, ενώ αντικείμενα όπως ο ψηφιακός μετασχηματισμός, η ανάπτυξη δικτύων 5G, οι εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης, η διαχείριση big data, το cloud computing, και το Internet of Things, είναι λίγα από τα πολλά του κλάδου μας που βρίσκονται σε τεράστια ανάπτυξη.

Σύμφωνα με την ένωση των εργοδοτών του κλάδου², κάθε χρόνο μέχρι το 2030, θα υπάρχει ζήτηση για 15.000-16.000 νέους εξειδικευμένους εργαζόμενους, ενώ πάλι σύμφωνα με τον ΣΕΠΕ, οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι στον κλάδο φτάνουν στο 40%. Αντιλαμβανόμαστε επομένως ότι η αύξηση στον κλάδο είναι πολύ μεγάλη, οριζόντια και μας έχει ανάγκη. Έχει ανάγκη όλους τους συναδέλφους και τις συναδέλφισσες, ανεξαρτήτως ειδικότητας και θέσης.

1 Τάσεις του επιχειρείν: Πωλήσεις (1ο τρίμηνο 2024), Εθνική Τράπεζα

2 Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής & Επικοινωνιών Ελλάδας

Τώρα που μας έχουν ανάγκη, εμείς θα ζητήσουμε αυτά που δικαιούμαστε, αυτά που θα μας δώσουν δύναμη διαπραγμάτευσης απέναντι στους εργοδότες μας και τις ενώσεις τους, που βλέπουν τα έσοδά τους να αυξάνονται όλο και περισσότερο, ενώ κρατάνε τους μισθούς μας στα ίδια επίπεδα. Πάμε να δούμε τις σημαντικές οικονομικές διατάξεις που προτείνει η ΣΣΕ.

2.1 Μισθός

Η πρόταση του ΣΕΤΗΠ περιλαμβάνει αυξήσεις στους μισθούς εισαγωγής στον κλάδο, ανάλογα, με το μορφωτικό επίπεδο του καθενός. Αυτομάτως μπορούμε να δούμε ότι από το βασικό μισθό των 830€ (Απρίλης 2024) υπάρχει σοβαρή απόσταση στα 1000€, δηλαδή αύξηση 114€ καθαρά. Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στην διάταξη για **εξαμηνιαία αναπροσαρμογή των μισθών με βάση τον ανακοινωμένο πληθωρισμό**.

Μισθολογικές κατηγορίες	1ο κλιμάκιο εισαγωγής 0 έτη προϋπηρεσίας
5ετούς φοίτησης μηχανικός	1750
4ετούς φοίτησης ΑΕΙ αναλυτής (πληροφορική)	1450
4ετούς φοίτησης ΑΕΙ υπάλληλος γραφείου	1180
4ετούς φοίτησης ΑΕΙ λογιστής	1420
4ετούς φοίτησης ΑΕΙ εισπράκτορας, αποθηκάριος, κλητήρας, διανομέας	1170
4ετούς φοίτησης ΑΕΙ φύλακας, νυχτοφύλακας, θυρωρός	1330
4ετούς φοίτησης ΤΕΙ τεχνικός	1400
4ετούς φοίτησης ΤΕΙ αναλυτής (πληροφορική)	1200
4ετούς φοίτησης ΤΕΙ υπάλληλος γραφείου	1100
4ετούς φοίτησης ΤΕΙ λογιστής	1350
4ετούς φοίτησης ΤΕΙ εισπράκτορας, αποθηκάριος, κλητήρας, διανομέας	1089
4ετούς φοίτησης ΤΕΙ φύλακας, νυχτοφύλακας, θυρωρός	1250
Μεταλυκειακή Εκπαίδευση ηλεκτρονικός, τεχνικός, hardware μέσω των σχολών	1085
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση αναλυτής	1085
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση υπάλληλος γραφείου	1000

2.2 Επιδόματα

Η πρόταση περιλαμβάνει μια σειρά από επιδόματα¹:

- *Μεταπτυχιακού 10%.
- *Διδακτορικού 5%.
- *Ξένης γλώσσας 5%, για κάθε ξένη γλώσσα.
- *Υπεύθυνου ομάδας τεχνικών πεδίου όλων των τύπων εργασιών 15%.
- *Ανθυγιεινό επίδομα ακουστικού 10% για όσους δουλεύουν με ακουστικό.
- *Ανθυγιεινό επίδομα αποκλειστικού ακουστικού 12% σε όσους έχουν αποκλειστικό αντικείμενο εργασίας την τηλεφωνική εξυπηρέτηση.
- Επίδομα διαχειριστικών λαθών 5% για τους ταμίες και όσους εργαζόμενους διαχειρίζονται χρηματικά ποσά καθώς και σε υπαλλήλους που συναλλάσσονται με οποιεσδήποτε άλλες κινητές αξίες.
- *Φύλαξης και διαχείρισης υλικού αποθήκης 10%.
- *Για όλες τις τεχνικές διευθύνσεις ειδικά επιδόματα θέσης.
- *Ανθυγιεινό επίδομα σταθμού βάσης 15%.
- *Ανθυγιεινό αναρριχητών 22%.
- *Ανθυγιεινό επίδομα εναέριων 25%.
- *Επίδομα τροφής 10% ή χορήγηση πλήρους γεύματος ή δείπνου για όσους δουλεύουν σε εξωτερικές εργασίες.
- *Επίδομα εκτός έδρας.
- *Επίδομα επιμόρφωσης 5% σε περίπτωση που απαιτείται για την εκτέλεση του έργου.
- Σε όσους εργάζονται Κυριακές και επίσημες αργίες θα καταβάλλεται προσαύξηση 175%.
- Σε όσους εργάζονται νυκτερινές ώρες θα καταβάλλεται προσαύξηση 25%, καθώς και το προβλεπόμενο επιπλέον ρεπό.

¹ Τα επιδόματα είναι επί του μισθού εισαγωγής στην εκάστοτε κατηγορία. Με (*) σημειώνονται όσα επιδόματα δεν ισχύουν με βάση την υπάρχουσα νομοθεσία. Επίσης τα επιδόματα που αφορούν γονείς αναλύονται στο κεφάλαιο 4.

2.3 Προσαυξήσεις

Οι προσαυξήσεις για υπερεργασία¹ διαμορφώνονται από το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% (αύξηση 25%).

Οι προσαυξήσεις για υπερωρία² διαμορφώνονται από το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100% (αύξηση 60%).

2.4 Τριετίες

Η πρόταση της ΣΣΕ, αναγνωρίζει αναδρομικά την προϋπηρεσία των εργαζομένων σε οποιοδήποτε εργοδότη στον κλάδο, από τη στιγμή της υπογραφής της και ορίζει την **προσαύξηση σε 5% για κάθε τριετία μέχρι τα 18 χρόνια και έπειτα σε 10% για κάθε τριετία**. Τα ποσοστά αυτά ορίζονται επί των νέων μισθών εισαγωγής στον κλάδο. Με τις διατάξεις αυτές, ακυρώνεται στην πράξη ο νόμος Γεωργιάδη που ναι μεν «ξεπαγώνει» τις τριετίες με αύξηση στο 10% του κατώτατου μισθού μέχρι τα 9 χρόνια προϋπηρεσίας, αλλά θεωρεί το διάστημα 2010-2024 μη γενόμενο για αυτές.

2.5 Μετακινήσεις

Η θέση του σωματείου για το κόστος μετακίνησης του εργαζόμενου από και προς τον χώρο εργασίας είναι ότι πρέπει να μετακυλίεται στον εργοδότη, είτε με την εξασφάλιση μετακίνησης των εργαζομένων στον τόπο εργασίας τους με **μίσθωση πούλμαν**, είτε με **παροχή ετήσιας κάρτας απεριορίστων διαδρομών για όλα τα ΜΜΜ**. Με τον τρόπο αυτό μειώνεται σημαντικά ένα πάγιο έξοδο των εργαζομένων.

1 Υπερεργασία, σύμφωνα με την πρόταση για ΣΣΕ θεωρείται κάθε ώρα από τις 35 μέχρι τις 40 και όχι πάνω από μία την ημέρα.

2 Υπερωρία θεωρείται κάθε ώρα μετά την των 5 ωρών εβδομαδιαίως ή της 1 ώρας ημερησίως. Επίσης υπερωρία θεωρείται η εργασία πέραν του ωραρίου Σάββατο και Κυριακή.

2.7 Πίνακας Τριετιών

Μισθολογικές κατηγορίες	Έτη προϋπηρεσίας									
	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27+
5ετούς φοίτησης μηχανικός	1750	1837.5	1925	2012.5	2100	2187.5	2275	2450	2625	2800
4 ετούς φοίτησης ΑΕΙ										
αναλυτής (πληροφορική)	1450	1522.5	1595	1667.5	1740	1812.5	1885	2030	2175	2320
υπάλληλος γραφείου	1180	1239	1298	1357	1416	1475	1534	1652	1770	1888
λογιστής	1420	1491	1562	1633	1704	1775	1846	1988	2130	2272
εισπράκτορας, αποθηκάριος, κλητήρας, διανομέας	1170	1228.5	1287	1345.5	1404	1462.5	1521	1638	1755	1872
φύλακας, νυχτοφύλακας, θυρωρός	1330	1396.5	1463	1529.5	1596	1662.5	1729	1862	1995	2128
4 ετούς φοίτησης ΤΕΙ										
τεχνικός	1400	1470	1540	1610	1680	1750	1820	1960	2100	2240
αναλυτής (πληροφορική)	1200	1260	1320	1380	1440	1500	1560	1680	1800	1920
υπάλληλος γραφείου	1100	1155	1210	1265	1320	1375	1430	1540	1650	1760
λογιστής	1350	1417.5	1485	1552.5	1620	1687.5	1755	1890	2025	2160
εισπράκτορας, αποθηκάριος, κλητήρας, διανομέας	1089	1143.45	1197.9	1252.35	1306.8	1361.25	1415.7	1524.6	1633.5	1742.4
φύλακας, νυχτοφύλακας, θυρωρός	1250	1312.5	1375	1437.5	1500	1562.5	1625	1750	1875	2000
Απόφοιτοι δευτεροβάθμιας										
Μεταλυκειακή Εκπαίδευση ηλεκτρονικός, τεχνικός, hardware μέσων σχολών	1085	1139.25	1193.5	1247.75	1302	1356.25	1410.5	1519	1627.5	1736
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση αναλυτής	1085	1139.25	1193.5	1247.75	1302	1356.25	1410.5	1519	1627.5	1736
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση υπάλληλος γραφείου	1000	1050	1100	1150	1200	1250	1300	1400	1500	1600

2.8 Παραδείγματα

Πάμε να δούμε μερικά ενδεικτικά παραδείγματα συναδέλφων που θα δουν αύξηση στο μισθό τους αν υπογραφεί η πρόταση που καταθέτει το συνδικάτο μας:

Τηλεφωνήτρια στην Teleperformance με 4 χρόνια προϋπηρεσίας. Απόφοιτη ΑΕΙ με μεταπτυχιακό και πτυχίο ξένης γλώσσας. Είναι παντρεμένη και μητέρα ενός παιδιού 4 χρονών

Σήμερα		Με βάση την πρόταση ΣΣΕ	
Μικτός μισθός	1121	Μικτός μισθός (2ο κλιμάκιο)	1239
		Προσαύξηση λόγω πληθωρισμού (3%)	35,4
		Επίδομα ξένης γλώσσας (5%)	118
Σύνολο	1121	Επίδομα μεταπτυχιακού (10%)	59
		Ανθυγιεινό επίδομα ακουστικού (10%)	118
		Επίδομα γάμου (10%)	118
Κουπόνια	100	Επίδομα παιδιού (5%)	59
		Σύνολο	1746,4
		Κάλυψη δαπάνης φύλαξης παιδιών	260
Σύνολο (καθαρά)	900€ + 100€ κουπόνια	Σύνολο (καθαρά)	1564€

Νέος προγραμματιστής στην Intrasoft,
απόφοιτος ΑΕΙ με πτυχίο ξένης γλώσσας.

Σήμερα		Με βάση την πρόταση ΣΣΕ	
Μικτός μισθός	1100	Μικτός μισθός (1ο κλιμάκιο)	1450
		Προσαύξηση λόγω πληθωρισμού (3%)	43,5
Σύνολο	1100	Επίδομα ξένης γλώσσας (5%)	72,5
Κουπόνια	120	Σύνολο	1566
Σύνολο (καθαρά)	886€ + 120€ κουπόνια	Σύνολο (καθαρά)	1192€

Τεχνικός πεδίου ΟΤΕ με 17 χρόνια προϋπηρεσίας,
υπεύθυνος ομάδας. Απόφοιτος ΤΕΙ,
παντρεμένος με δύο παιδιά στο δημοτικό.

Σήμερα		Με βάση την πρόταση ΣΣΕ	
Μικτός μισθός	1286	Μικτός μισθός (6ο κλιμάκιο)	1750
		Προσαύξηση λόγω πληθωρισμού (3%)	42
		Υπεύθυνου ομάδας τεχνικών πεδίου όλων των τύπων εργασιών (15%)	210
Επίδομα πεδίου	55	Επίδομα γάμου (10%)	140
Επίδομα παιδιού (5%) x 2	95	Επίδομα παιδιού (5%) x 2	140
		Σύνολο	2282
Σύνολο	1436	Σύνολο (καθαρά)	1628
Σύνολο (καθαρά)	1106		

3 Εργάσιμος χρόνος και τηλεργασία

Ζούμε πολλά χρόνια μετά από την εργατική Πρωτομαγιά του 1886 στο Σικάγο που τέθηκε το αίτημα των τριών οχταώρων: 8 ώρες δουλειά, 8 ώρες ελεύθερος χρόνος, 8 ώρες ύπνος. Ιδιαίτερα σήμερα, η ανάπτυξη της τεχνολογίας και η διεύρυνση της αυτοματοποίησης στην παραγωγή θα έπρεπε να εξασφαλίζουν ποιοτικότερο βιοτικό επίπεδο για τους εργαζομένους με λιγότερο χρόνο εργασίας και μεγαλύτερους μισθούς. Αντ' αυτού στον κλάδο μας παρατηρούνται ως σύνηθες φαινόμενο τα ωράρια 8.30-9 ωρών, οι απλήρωτες υπερωρίες και τα εξαντλητικά standby, στο κυνήγι των υπερκερδών των εταιρειών.

Αν λάβουμε επίσης υπόψη ότι η Ελλάδα είναι ένας από τους πρωταθλητές στην Ευρώπη ως προς το μεγαλύτερο μέσο χρόνο εργασίας ανά εβδομάδα (41 ώρες/εβδομάδα), τότε θα πρέπει να αποτελεί δίκαιο και ρεαλιστικό αίτημα η δραστική μείωση του χρόνου εργασίας μας. Με βάση κιόλας τους τελευταίους αντεργατικούς νόμους το (ανώτατο) νόμιμο ωράριο εργασίας στη χώρα ορίζεται στις 45 ώρες ανά εβδομάδα (για πενήνήμερο μοντέλο εργασίας).

Η πρόταση μας για ΣΣΕ στοχεύει ώστε η αυξημένη παραγωγικότητα να τεθεί στην υπηρεσία των εργαζομένων και να έχουμε τη δυνατότητα να χαρούμε τον ελεύθερο μας χρόνο, γιατί άλλωστε δεν ζούμε για να δουλεύουμε.

3.1 Ωράριο

Η ρύθμιση του ωραρίου προς όφελος των εργαζομένων είναι βασικός πυλώνας της προτεινόμενης ΣΣΕ, διεκδικώντας:

- **Άμεση εφαρμογή του 7ωρου, 5ήμερου, 35ωρου**, χωρίς καμία μείωση των ισχυουσών αποδοχών που αφορούν είτε συλλογικές, είτε ατομικές συμβάσεις εργασίας. Αντίστοιχη αναλογική μείωση του χρόνου για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.
- **Το ωράριο να είναι συνεχές.** Όχι στα σπαστά ωράρια, (πχ 8:00-12:00 με 14:00-18:00) που κατακερματίζουν τον ελεύθερο χρόνο και καθιστούν διαθέσιμο τον εργαζόμενο όλη μέρα στερώντας στην πράξη τη δυνατότητα σε ξεκούραση και ψυχαγωγία.
- Ρύθμιση των εβδομαδιαίων ημερών ανάπαυσης αναφορικά κυρίως σε όσους/ες δεν δουλεύουν το παραδοσιακό μοντέλο Δευτέρα-Παρασκευή. Προτείνονται οι κανονικές βάρδιες να συνοδεύονται με 2 ημέρες ανάπαυσης σε 7 εργάσιμες, ενώ οι 24ωρες βάρδιες με 3 συνεχείς ημέρες ανάπαυσης ανά 5 ημέρες εργασίας.
- Απαγορεύεται οποιαδήποτε διευθέτηση του χρόνου εργασίας από την μεριά του εργοδότη, όπως περιγράφεται στις διατάξεις του νόμου Χατζηδάκη-Αδωνι.

3.2 Υπερωρίες

Σε αρκετές εταιρείες του κλάδου, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες και στις startup, παρατηρούνται φαινόμενα απλήρωτων/άγραφων υπερωριών με φόντο κάποια μακρινή υπόσχεση για ανέλιξη, κάποιο bonus ή ακόμα και σαν απλό προαπαιτούμενο για να επιτευχθούν οι «στόχοι μας». Σε άλλες πάλι, συνήθως μεγαλύτερες, μπορεί να καταγράφονται οι υπερωρίες αλλά η ίδια η ισχύουσα νομοθεσία επιτρέπει τις υποαμειβόμενες υπερωρίες με την υιοθέτηση του μοντέλου της «υπερεργασίας», ενώ δεν παρέχεται κάποια σημαντική προστατευτική ρύθμιση για τον περιορισμό της συχνότητας των υπερωριών. Άλλωστε και οι τελευταίοι εργασιακοί νόμοι χαλάρωσαν πολύ το πλαίσιο για τις υπερωρίες υπέρ της εργοδοσίας.

Γι' αυτό η πρόταση του σωματείου περιγράφει μια νέα βάση για το καθεστώς υπερωριών:

Σήμερα	Με βάση την πρόταση ΣΣΕ
Υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η απασχόληση πέραν των 45 ωρών εβδομαδιαίως και των 9 ωρών ημερησίως (για τους εργαζόμενους με το σύστημα του πενθημέρου).	Υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέρα των των 35 ωρών εβδομαδιαίως.
40-45 ώρες εβδομαδιαίως και μέχρι 1 ώρα ημερησίως: Αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.	35-40 ώρες εβδομαδιαίως και μέχρι 1 ώρα ημερησίως: Αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.
45+ ώρες εβδομαδιαίως ή πάνω από 1 ώρα ημερησίως: Αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% (ή 60% για πάνω από 150 ώρες υπερωρίας ετησίως).	40+ ώρες εβδομαδιαίως ή πάνω από 1 ώρα ημερησίως: Αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.
Η ημερήσια υπερωριακή απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 3 ώρες.	Η ημερήσια υπερωριακή απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 2,5 ώρες.
Σάββατο-Κυριακή-επίσημες αργίες: Αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% για το Σάββατο και 75% για Κυριακές και αργίες.	Σάββατο-Κυριακή-επίσημες αργίες: Αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Η επιλογή της διατάραξης του κανονικού ωραρίου και του καθημερινού προγράμματος του εργαζόμενου θα έρχεται πλέον με βαρύ τίμημα για τον ίδιο τον εργοδότη, που θα πρέπει να το λάβει σοβαρά υπόψιν.

Σημαντική σημείωση, ειδικά μετά την ψήφιση των νόμων Χατζηδάκη-Άδωνι για τα εργασιακά, είναι ότι το προσχέδιο της σύμβασης απαγορεύει ρητά οποιονδήποτε άλλο τρόπο αμοιβής της υπερωρίας, πέραν της χρηματικής.

3.3 Διαλείμματα

Τα συχνά διαλείμματα κατά τη διάρκεια του ωραρίου αποδεδειγμένα είναι πολύτιμα για την εξασφάλιση τόσο της σωματικής όσο και της ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Αποσυμπίεση, μείωση του εργασιακού άγχους, αποφυγή σωματικών παθήσεων (ξεκούραση ματιών, σωματική κίνηση) και κοινωνικοποίηση είναι μερικά από τα οφέλη.

Τα διαλείμματα με βάση τη ΣΣΕ θα ρυθμίζονται ως εξής:

- **Ο χρόνος διαλείμματος είναι χρόνος εργασίας και υπολογίζεται στο συνολικό ωράριο των εργαζόμενων.** Αυτό έρχεται σε σαφή αντίθεση με τη τρέχουσα νομοθεσία όπου το διάλειμμα δεν θεωρείται χρόνος εργασίας και συνεπώς ο χρόνος λήξης της ημερήσιας εργασίας παρατείνεται ανάλογα με τη διάρκεια του διαλείμματος.
- **Για όσους/ες έχουν ως κύρια απασχόληση τη λήψη/πραγματοποίηση κλήσεων** (τηλεφωνικά κέντρα): Τα διαλείμματα πραγματοποιούνται τμηματικά (κατά κανόνα) σε **τρία 10λεπτα και ένα 30λεπτο διάλειμμα**. Συνολικά 60 λεπτά διάλειμμα για εργασία πλήρους απασχόλησης και 30 λεπτά για 4ωρη μερική απασχόληση.
- **Για όσους/ες εργάζονται μπροστά σε οθόνη: Διαλείμματα εργασίας ανά 2 ώρες τουλάχιστον, διάρκειας 15 λεπτών.** Συνολικά 60 λεπτά διάλειμμα για εργασία πλήρους απασχόλησης και 30 λεπτά για 4ωρη μερική απασχόληση.
- Σε κάθε περίπτωση κάθε εργαζόμενος που εργάζεται πάνω από 4 ώρες δικαιούται χορήγηση διαλείμματος μισής ώρας.

3.4 Καθεστώς ετοιμότητας (standby)

Το προσχέδιο της ΣΣΕ προτείνει την κατάργηση του καθεστώτος ετοιμότητας (standby) και αντικατάσταση του με βάρδιες στα αντίστοιχα τμήματα. Έτσι θα πετύχουμε τη μείωση του φόρτου εργασίας και του άγχους παράλληλα με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Προφανώς κάτι τέτοιο οφείλει να υλοποιηθεί ως μέρος ενός συνολικότερου πλαισίου ριζικής μισθολογικής αναβάθμισης, όπως προτείνεται άλλωστε από το σωματείο. Όστε να μην καταφεύγουν οι εργαζόμενοι/ες στα standby σαν λύση ανάγκης για την εξασφάλιση καλύτερου μισθολογικού πακέτου. Να μην χρειάζεται να διαλέξουμε ανάμεσα στον ελεύθερο χρόνο με φίλους/οικογένεια ή μια αξιοπρεπή αμοιβή.

3.5 Άδειες

Οι άδειες που δικαιούται ένας εργαζόμενος σε ετήσια βάση εξασφαλίζουν τόσο κάποιες πολύτιμες στιγμές αναψυχής και ξεκούρασης όσο και τη διευκόλυνση σε μια σειρά ειδικών καταστάσεων, όπως η εγκυμοσύνη και οι σπουδαστικές υποχρεώσεις.

Πρέπει να είναι επίσης σαφές ότι ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια όλων των αδειών που περιγράφει η πρόταση για συλλογική σύμβαση θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας. Οι εργαζόμενοι αμείβονται για τις ημέρες απουσίας από τον εργοδότη τους και απολαμβάνουν όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση.

Σχετικά με την κανονική άδεια: Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές 20 εργάσιμες ημέρες τον πρώτο χρόνο, 21 εργάσιμες ημέρες τον δεύτερο, 22 εργάσιμες ημέρες τον τρίτο μέχρι τον ένατο. Με την συμπλήρωση του δέκατου χρόνου 25 εργάσιμες ημέρες και μετά τα εικοσιπέντε χρόνια 26 εργάσιμες ημέρες ανεξαρτήτως εργοδότη.¹

Ειδικές άδειες που προβλέπονται στην πρόταση της ΣΣΕ² και επεκτείνουν το υπάρχον νομικό πλαίσιο:

1 Η διαφορά έγκειται στο «ξεκλείδωμα» της 25ης άδειας, για την οποία σήμερα απαιτούνται 10 χρόνια εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά.

2 Όλες οι άδειες που προτείνονται στην ΣΣΕ είναι με αποδοχές, εκτός αν αναγράφεται το αντίθετο.

Σήμερα	Με βάση την πρόταση ΣΣΕ
Οι εργαζόμενες δικαιούνται 1 ημέρα άδειας για την πραγματοποίηση γυναικολογικού ελέγχου	Οι εργαζόμενες δικαιούνται 2 ημέρες άδειας για την πραγματοποίηση γυναικολογικού ελέγχου
Άδεια φροντιστή μέχρι 5 μέρες χωρίς αποδοχές	Άδεια 5 ημερών για την φροντίδα συγγενικού προσώπου που χρήζει υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, κατόπιν ιατρικής γνωμάτευσης και εφόσον κατοικεί στην ίδια οικία με τον εργαζόμενο.
Άδεια γάμου 5 ημερών για συμβάσεις πενήνήμερης εργασίας και 6 για εξαήμερη	Άδεια γάμου 7 εργάσιμων ημερών
Γονική άδεια για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας 4 μηνών, η οποία μπορεί να ληφθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 8 ετών. Αμείβονται οι 2 πρώτοι μήνες μέσω της ΔΥΠΑ με τον κατώτερο νομοθετημένο μισθό	Γονική άδεια με αποδοχές ανά τέκνο και για την περίοδο της προσχολικής αγωγής και για όλη την διάρκεια του σχολικού βίου του τέκνου (άδεια ανατροφής, φροντίδας, απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών) έως 2 ημέρες το μήνα και μέχρι συνολικά 10 το χρόνο επιπρόσθετες στην ισχύουσα νομοθεσία.
-	Επιπλέον 10 ημέρες άδειας (συνολικά 20 το χρόνο) για γονείς και κηδεμόνες που έχουν παιδιά με διανοητικά προβλήματα ή σωματική αναπηρία, κ.λ.π. που προβλέπονται από τον ν. 1483/84
-	Άδεια για διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις όσες χρειαστούν, χωρίς αποδοχές.
Εργαζόμενοι/ες που έχουν χηρέψει ή είναι διαζευγμένοι γονείς με την επιμέλεια του παιδιού δικαιούνται άδεια 6 ημερών αν έχουν 1-2 παιδιά ή 8 ημερών αν έχουν πάνω από 3	Άδεια 10 εργάσιμων ημερών σε όσους εργαζόμενους έχουν χηρέψει ή στον διαζευγμένο γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού.
Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 14 ημέρες επιπλέον άδεια με αποδοχές	Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 3 ημέρες άδεια με αποδοχές επιπρόσθετες στην ισχύουσα νομοθεσία.
Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς 2 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς α' και β' βαθμού	Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς 3 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς α' και β' βαθμού
Άδεια για μεταγίσεις αίματος και παραγώγων τους ή αιμοκάθαρσης 22 ημέρες το χρόνο με αποδοχές	Άδεια για μεταγίσεις αίματος και παραγώγων τους ή αιμοκάθαρσης 30 ημέρες το χρόνο με αποδοχές
Προβλέπονται άδειες μόνο για τον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γραμματέα των ΔΣ σε σχέση με τα πρωτοβάθμια σωματεία	Συνδικαλιστικές άδειες στα μέλη Διοικητικών Συμβουλίων σωματείων εργαζομένων ώστε να διευκολυνθεί η άσκηση των καθηκόντων τους

3.6 Τηλεργασία

Η εργασία εξ' αποστάσεως είναι μια ειδική μορφή απασχόλησης που εξαπλώθηκε στον κλάδο μας ραγδαία, ειδικά μετά την πανδημία του Covid το 2020. Πολλοί εργαζόμενοι/ες στον κλάδο απασχολούνται σε full remote ή hybrid θέσεις, οπότε είναι σημαντικό το σωματείο να προτείνει ένα πλαίσιο κανόνων και λειτουργίας που θα ρυθμίζουν τους όρους πραγματοποίησης της τηλεργασίας και θα προστατεύουν τα δικαιώματά των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την πρόταση της ΣΣΕ η τηλεργασία θα αμείβεται με βάση τους μισθούς που προβλέπει η κάθε συλλογική σύμβαση προσαυξημένους κατά 10% ανά ημέρα τηλεργασίας. Ως προς τους κανόνες και τις συνθήκες διεξαγωγής της:

- Επιτρέπεται η τηλεργασία εάν την αιτηθεί ο εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, αορίστου χρόνου, που έχει συμπληρώσει πλέον του 1 έτους εργασίας στον ίδιο εργοδότη και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, που δεν μπορεί να ξεπερνά την διάρκεια 6 μηνών, για την οποία διατηρεί το δικαίωμα της άμεσης ανάκλησης ανά πάσα στιγμή.
- Κανείς εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να είναι εξ ολοκλήρου τηλεεργαζόμενος. Δικαιούται να τηλεργαστεί το πολύ 2 ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας, τις οποίες επιλέγει σε μηνιαία βάση και δεν μπορούν να αλλάξουν και να μετατοπιστούν για οποιονδήποτε λόγο.
- Απαγορεύεται η τηλεργασία κατά την διάρκεια της μαθητείας, της πρακτικής άσκησης και της κατάρτισης.
- Η αφομοίωση από τους εργαζομένους νέων δεδομένων που σχετίζονται με την εκτέλεση του αντικειμένου της εργασίας είναι υποχρέωση του εργοδότη, είτε αφορά απλή ηλεκτρονική ενημέρωση, είτε σεμινάρια, είτε συναντήσεις, τα οποία γίνονται υποχρεωτικά εντός του ωραρίου. Κάθε άλλη απασχόληση του εργαζόμενου πριν την έναρξη και μετά τη λήξη του ωραρίου δηλώνεται και αποζημιώνεται με βάση τις αποδοχές για υπερωρία.
- Είναι υποχρέωση του εργοδότη να αποσυνδέει την πρόσβαση του εργαζόμενου στα αρχεία, στις πλατφόρμες, στις εφαρμογές, με φραγές στο λογισμικό, στα ηλεκτρονικά μηνύματα της επιχείρησης μετά την λήξη του ωραρίου. Απαγορεύεται οποιαδήποτε πριν και μετά τη λήξη του ωραρίου, κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών και κατά τη διάρκεια των ρεπό του εργαζόμενου. Αποκλειστικά υπεύθυνη για την τήρηση του ωραρίου είναι η εργοδότηρια επιχείρηση.

- Το κόστος Εργασίας βαραίνει αποκλειστικά την επιχείρηση και περιλαμβάνει: πάγια έξοδα (ενδεικτικά η/υ, ακουστικά και μικρόφωνα, άλλα εξαρτήματα, γραφεία, εργονομικές καρέκλες, κατάλληλος φωτισμός, αερισμός, θέρμανση, πυρόσβεση, σύμφωνα με τα απαραίτητα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων), σταθερά έξοδα (π.χ. έξοδα δικτύων ίντερνετ, ρεύματος, τηλεφωνίας κοκ), γραφική ύλη και αναλώσιμα. Προϋπάρχουσες παροχές που αφορούν γενικά τους εργαζόμενους δεν συμψηφίζονται με τα κόστη του τηλεεργαζόμενου (π.χ. τηλεπικοινωνιακό πακέτο).
- Ισχύουν όσα καταρχήν προβλέπει η εργατική νομοθεσία και η παρούσα σύμβαση για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, προσθέτοντας κάθε νέα πρόβλεψη και εκτίμηση για νέους επαγγελματικούς κινδύνους που προκύπτουν από το καθεστώς της τηλεεργασίας. Η τηλεεργασία δεν αντικαθιστά αναρρωτικές και οποιεσδήποτε άλλες άδειες. Η τήρηση των μέτρων Υγείας και ασφάλειας είναι αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη.
- Απαγορεύεται η χρήση των ψηφιακών καμερών και ειδικών λογισμικών για την παρακολούθηση και καταγραφή ενεργειών, η μαγνητοφώνηση ή η μαγνητοσκοπήση του εργαζόμενου. Δεν επιτρέπεται μετακύλιση ευθυνών του εργοδότη για την ασφάλεια επικοινωνιών και τη διαχείριση δεδομένων στον τηλεεργαζόμενο.
- Σε κάθε περίπτωση εργαζόμενος που επιστρέφει στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης μετά από τηλεεργασία, επανέρχεται αυτοδικαίως στη θέση και στους όρους εργασίας που του αντιστοιχούν.

4 Γονεϊκή Μέριμνα

Είναι γεγονός ότι οι λαϊκές οικογένειες βρίσκονται σε πολύ δύσκολη θέση. Πέρα από το αβάσταχτο οικονομικό βάρος που όλοι γνωρίζουμε πώς έχει η ανατροφή των παιδιών, το πλαίσιο που κάποτε προστάτευε σε ένα βαθμό τις έγκυες και νέες μητέρες έχει διαρραγεί ανεπανόρθωτα.

Οι απειλές/προτροπές για να μην «γκαστρώνονται» οι συναδέλφισσες παν και έρχονται, ενώ αν κάποια κάνει το «λάθος» να μείνει έγκυος, έρχεται αντιμέτωπη με τον ψυχολογικό εκβιασμό για να παραιτηθεί ή ακόμα και την απόλυση, όπως πρόσφατα συναδέλφισσα, μέλος του συνδικάτου μας, που εργαζόταν στη Vodafone της Άνοιξης (αν και πάρθηκε πίσω μετά από αγώνα του σωματείου της επιχείρησης που στηρίχθηκε και από το δικό μας).

Ένα αρκετά μεγάλο κομμάτι των ρυθμίσεων της ΣΣΕ αφορούν ευνοϊκότερες διατάξεις για γονείς. Σε συνδυασμό με διάφορες γενικότερες ρυθμίσεις (π.χ. όπως η μείωση ωραρίου σε 7ωρο – 5ήμερο – 35ώρο, υποχρεωτικές αργίες) δημιουργείται ένα συνολικότερο πλέγμα προστασίας για τους εργαζόμενους γονείς.

> Περιληπτικά, έχουμε την κατοχύρωση του ήδη υπάρχοντος επιδόματος γάμου (10%), τη θέσπιση επιδόματος παιδιών (5% για κάθε παιδί), τη θέσπιση επιδόματος φύλαξης τέκνων (260 ευρώ μηνιαία για παιδιά έως 6 ετών), προστασία εγκύων (ασφαλή πόστα, πρωινές βάρδιες), επέκταση άδειας κύησης και τοκετού (από 4 σε 8 μήνες), επέκταση προστασίας απόλυσης από 18 σε 24 μήνες, καθώς και μια σειρά από διευκολύνσεις εργάσιμου χρόνου για γονείς (μικρότερο ωράριο, περισσότερες ημέρες άδειας). Τέλος, ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στις έξτρα ευνοϊκές διατάξεις εργάσιμου χρόνου για τις μονογονεϊκές οικογένειες και τις οικογένειες με τέκνα με διανοητικά προβλήματα ή σωματική αναπηρία.

Σήμερα	Με βάση την πρόταση ΣΣΕ
Επίδομα γάμου: 10%	Επίδομα γάμου: 10%
Επίδομα τέκνου: Ανάλογα με το ύψος του εισοδήματος, από 28 μέχρι 70 ευρώ για κάθε παιδί για το πρώτο και δεύτερο παιδί και από 56 μέχρι 140 από το τρίτο και για κάθε επόμενο παιδί	Επίδομα τέκνου: 5%
Επίδομα φύλαξης παιδιού: Δεν έχει θεσπιστεί	Επίδομα φύλαξης παιδιού: 260 ευρώ/μήνα για παιδιά έως 6 ετών
Γονική άδεια: διάρκειας 4 μηνών, η οποία μπορεί να ληφθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 8 ετών. Αμείβονται μόνο οι 2 πρώτοι μήνες μέσω της ΔΥΠΑ με τον κατώτερο νομοθετημένο μισθό.	Γονική άδεια: με αποδοχές ανά τέκνο και για την περίοδο της προσχολικής αγωγής και για όλη την διάρκεια του σχολικού βίου του τέκνου (άδεια ανατροφής, φροντίδας, απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών) έως 2 ημέρες το μήνα και μέχρι συνολικά 10 το χρόνο επιπρόσθετες στην ισχύουσα νομοθεσία.
Γονική άδεια για γονείς και κηδεμόνες που έχουν παιδιά με διανοητικά προβλήματα ή σωματική αναπηρία: Δεν έχει θεσπιστεί.	Γονική άδεια για γονείς και κηδεμόνες που έχουν παιδιά με διανοητικά προβλήματα ή σωματική αναπηρία: Επιπλέον 10 ημέρες άδειας (συνολικά 20 το χρόνο).
Άδεια γονέων χωρίς αποδοχές: Δεν έχει θεσπιστεί.	Άδεια γονέων χωρίς αποδοχές: Για διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις όσες χρειαστούν, χωρίς αποδοχές.
Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες: Στους εργαζόμενους γονείς, που έχουν χρεώσει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.	Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες: Άδεια 10 εργάσιμων ημερών σε όσους εργαζόμενους έχουν χρεώσει ή στο διαζευγμένο γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού.
Πατρική άδεια γέννησης παιδιού: Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων εργάσιμων ημερών με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου.	Πατρική άδεια γέννησης παιδιού: Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 3 ημέρες άδεια με αποδοχές επιπρόσθετες στην ισχύουσα νομοθεσία.
Μειωμένο ωράριο εργασίας εργαζόμενων μητέρων: Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.	Μειωμένο ωράριο εργασίας εργαζόμενων μητέρων: Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για χρονικό διάστημα 24 μηνών από τον τοκετό είτε να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά 2 ώρες κάθε μέρα και τους επόμενους δέκα μήνες αντίστοιχα κατά 1 ώρα.

Σήμερα	Με βάση την πρόταση ΣΣΕ
Άδεια κύησης/τοκετού: Η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε 17 εβδομάδες για τις εργαζόμενες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Από αυτές, τις 8 εβδομάδες (56 ημέρες) πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες 9 μετά (63 ημέρες). Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δέκα επτά εβδομάδες.	Άδεια κύησης/τοκετού: Επέκταση της άδειας κύησης και τοκετού σε όλες τις γυναίκες. Να είναι δύο μήνες πριν τον τοκετό και έξι μετά με πλήρεις αποδοχές και ασφαλιστικά δικαιώματα. Επί πλέον ένα χρόνο γονική άδεια με πλήρεις αποδοχές και ασφαλιστικά δικαιώματα στη μάνα ή τον πατέρα.
Απαγόρευση απόλυσης εγκύου: Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.	Απαγόρευση απόλυσης εγκύου: Απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για 2 έτη μετά τον τοκετό.
Μειωμένο ωράριο εργασίας για γονείς τέκνων με αναπηρία: Οι γονείς, φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, καθώς και οι τεκμαίριζόμενες μητέρες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.	Μειωμένο ωράριο εργασίας για γονείς τέκνων με αναπηρία: Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά 2 ώρες (την ημέρα), για γονείς και κηδεμόνες που έχουν παιδιά με διανοητικά προβλήματα ή σωματική αναπηρία χωρίς περικοπές των αποδοχών τους.
Προστασία εγκύου από ανθυγιεινές εργασίες: Δεν έχει θεσπιστεί.	Προστασία εγκύου από ανθυγιεινές εργασίες: Για την περίοδο της εγκυμοσύνης η έγκυος απομακρύνεται από βαριές και ανθυγιεινές εργασίες χωρίς να χάνει τα δικαιώματά της (οικονομικά, ασφαλιστικά κ.α.). Σαν τέτοια θεωρείται και η εργασία σε βάρδιες, το ακουστικό, τα νυχτερινά.
Επιλογή βάρδιας για μέλη μονογονεϊκών οικογενειών: Δεν έχει θεσπιστεί.	Επιλογή βάρδιας για μέλη μονογονεϊκών οικογενειών: Τα μέλη των μονογονεϊκών οικογενειών εργάζονται μόνο πρωινή βάρδια, ή μπορούν εναλλακτικά να επιλέξουν όποια επιθυμούν μέχρι τα παιδιά να φτάσουν στην ηλικία των 10 ετών.
Πρωινή βάρδια για τις νέες μητέρες: Δεν έχει θεσπιστεί.	Πρωινή βάρδια για τις νέες μητέρες: Υποχρεωτική πρωινή εργασία και απαγόρευση των βαρδιών, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, της λοχείας, του θηλασμού και καθ' όλη τη διάρκεια της προσχολικής ηλικίας των παιδιών.

Υγεία και Ασφάλεια 5

Η εργασιακή απορρύθμιση των τελευταίων δεκαετιών, και ειδικά από το 2019 και μετά επί της διακυβέρνησης της Νέας Δημοκρατίας, έχει επιφέρει τεράστιες επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Η αύξηση του εργάσιμου χρόνου, η εντατικοποίηση της εργασίας και η ασυδοσία του κεφαλαίου με τις ευλογίες των κυβερνήσεων, έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη μέσων προστασίας στο όνομα της μεγιστοποίησης των κερδών. Οι συνθήκες αυτές οδήγησαν μόνο μέσα στο 2023 σε 61 νεκρούς και 261 σοβαρά τραυματίες, εν ώρα εργασίας.

Ως υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία μας, ορίζεται το σύνολο των μέτρων και προφυλάξεων εκείνων που μας εξασφαλίζουν την αποφυγή ατυχημάτων στο χώρο της δουλειάς, καθώς και πρόληψη παθήσεων, σωματικών/ψυχολογικών επιπτώσεων προερχόμενες από αυτή. Όταν μιλάμε για υγιεινή και ασφάλεια στο κλάδο μας, πρέπει να μιλήσουμε για τις επικίνδυνες ειδικότητες, τους εναερίτες, τους αναρριχητές, τους μηχανικούς βάσης/πεδίου, το προσωπικό καθαριότητας. Εκείνες δηλαδή τις ειδικότητες που ρισκάρουν τη ζωή τους και τη σωματική τους ακεραιότητα. Για αυτές η πρόταση του σωματείου μας εμπεριέχει πολλές ανακουφιστικές διατάξεις, κυρίως για την πρόληψη των ατυχημάτων, με την παροχή σωστού εξοπλισμού, κ.α.

Πρέπει να μιλήσουμε όμως και για τη πλειοψηφία των συναδέλφων στον κλάδο μας που δεν είναι οικοδόμοι, λιμενεργάτες, διανομείς και εργάτες παραγωγής. Είμαστε τηλεφωνήτριες, υπάλληλοι γραφείου, προγραμματιστές, τεχνικοί κλπ. Η εργασία μας, μπορεί ως επί το πλείστον να μην είναι επικίνδυνη για τη ζωή μας, αλλά γνωρίζουμε πολύ καλά τι επιφέρει η σταθερή δουλειά γραφείου, με συνεχή ακουστικό και οθόνη, χωρίς τον απαραίτητο εξοπλισμό και ενδιάμεσα διαλείμματα. Ξέρουμε επίσης, την ψυχολογική επίδραση που επιφέρει η πίεση να βγουν οι προθεσμίες.

5.1 Επαγγελματικές ασθένειες και δικαιώματα

Ασθένειες που προκύπτουν από τις συνθήκες εργασίας ή προϋπάρχουν και επιβαρύνονται εξαιτίας των συνθηκών εργασίας, ονομάζονται **επαγγελματικές ασθένειες**. Σε αυτές περιλαμβάνονται από την προτεινόμενη ΣΣΕ, ασθένειες όπως μυοσκελετικές, δερματικές και αναπνευστικές παθήσεις, προβλήματα όρασης, διάφορα είδη καρκίνου, ή ακόμα και φαινόμενα όπως το burnout εντός του εργασιακού χώρου (βλ. Πίνακα ασθενειών). Αυτή την στιγμή, οι ασθένειες που αναγνωρίζονται ως επαγγελματικές αφορούν -ως επί το πλείστον- την επίδραση βιοχημικών παραγόντων στους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα, από την τωρινή νομοθεσία προκύπτει υπάρχει αυστηρή σύνδεση μεταξύ ασθενειών (πχ: σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα) και των αιτιών που μπορεί να την προκαλέσουν, προκειμένου η ασθένεια να αναγνωριστεί ως επαγγελματική. Από την (αναγκαία) αναγνώρισή τους ως τέτοιες προκύπτουν συγκεκριμένα δικαιώματα, όπως:

- Χορήγηση ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης από τον ΕΦΚΑ για την θεραπεία της ασθένειας, χωρίς συμμετοχή του ασφαλισμένου.
- **Η καταβολή ολόκληρου του μισθού** (ο μισός από τον ΕΦΚΑ και ο μισός από τον εργοδότη), **αντί για τον μισό**, σε περίπτωση που η ασθένεια δεν χαρακτηρίζεται ως επαγγελματική, όπως τώρα, όπου η άδεια χρεώνεται ως αναρρωτική (βλ. Πίνακα ιατρικών αδειών).
- Κατοχυρώνεται η εργοδοτική εισφορά για την ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου από τον επαγγελματικό κίνδυνο.

5.2 Βαρέα και ανθυγιεινά

Ειδικά για όσους εργάζονται υπό συνθήκες μεγάλης έκθεσης σε κίνδυνο, δηλαδή «όσους εργαζόμενους έχουν αποκλειστικό αντικείμενο εργασίας την τηλεφωνική εξυπηρέτηση (αποκλειστικό ακουστικό), τεχνικούς πεδίου και σταθμών βάσης», προβλέπεται από την προτεινόμενη ΣΣΕ η **ένταξή τους στα βαρέα και ανθυγιεινά** (σημαίνει πιο «δυνατό ένσημο», πιο γρήγορη και μεγαλύτερη σύνταξη, όπως επίσης περισσότερες εισφορές απ' όλους). Αυτό σημαίνει την πρόωπη συνταξιοδότηση (στα ήδη πολλά 62 έτη) και άρα την μείωση των συνολικών ετών που ο/η εργαζόμενος/η εκτίθεται σε ακραίο κίνδυνο. Παράλληλα, πέραν από τις **δωρεάν γενικές ιατρικές εξετάσεις**, που προβλέπονται από την προτεινόμενη ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου, προβλέπονται **επιπλέον ειδικές εξετάσεις για όσους/ες εκτίθενται σε μεγαλύτερο κίνδυνο** (π.χ.: καρδιογράφημα για όσους εκτελούν χειρωνακτικές εργασίες, ακουόγραμμα για όσους εργάζονται με ακουστικό, καρκινικοί δείκτες για τους εργαζόμενους σε σταθμούς βάσης κινητής).

Ασθένεια	Σήμερα (Π.Δ. 41/2012)	Πρόταση ΣΣΕ
Διάφορα είδη καρκίνου	Ναι, βλ. σημείωση 1	Ναι
Αυχενικό σύνδρομο	Όχι	Ναι
Σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα	Ναι, βλ. σημείωση 2	Ναι
Οσφυαλγία	Όχι	Ναι
Άλλες μυοσκελετικές παθήσεις	Ναι, βλ. σημείωση 3	Ναι
Δερματικές παθήσεις	Ναι, με βάση μια σειρά χημικών παραγόντων	Ναι
Παθήσεις πνευμόνων	Ναι, με βάση μια σειρά χημικών παραγόντων	Ναι
Παθήσεις ανώτερου αναπνευστικού	Ναι, με βάση μια σειρά χημικών παραγόντων	Ναι
Εργασιακό στρες	Όχι	Ναι
Προβλήματα ακοής	Ναι, βλ. σημείωση 4	Ναι
Γενική σημείωση: για κάθε ασθένεια, υπάρχουν συγκεκριμένα αίτια με βάση τα οποία μπορεί να αναγνωριστεί ως επαγγελματική ή όχι		
- Αναγνωρίζονται καρκίνοι των πνευμόνων, ήπατος, δέρματος, ρινικών και παραρινικών κοιλοτήτων, αναπνευστικών οδών, ρινός, ουροδόχου κύστης, πνευμόνων λόγω εισπνοής αμιάντου, πρωτοπαθής καρκίνος των πνευμόνων. Για κάθε είδος καρκίνου, αναγνωρίζονται συγκεκριμένοι βιοχημικοί παράγοντες ως αίτια αυτών. - Σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα - ως αιτίες αναγνωρίζονται: - Παρατεταμένη πίεση σε ανατομικές θέσεις που προκαλούν τραύματα των νεύρων - Μικροτραυματισμοί και θέσεις ακατάλληλες που επιβαρύνουν τα άνω άκρα εξαιτίας εργασίας συνεχούς και επαναλαμβανόμενης - Άλλες μυοσκελετικές παθήσεις - ως αιτίες, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, αναγνωρίζονται: - Μηχανικές δονήσεις - Μικροτραυματισμοί και θέσεις ακατάλληλες που επιβαρύνουν τα άνω άκρα εξαιτίας εργασίας συνεχούς και επαναλαμβανόμενης - Βαρκοΐα ή κώφωση λόγω βλαπτικού θορύβου: - Οξεία (λόγω απότομης έκθεσης σε υψηλή στάθμη θορύβου): Νευροαισθητήριο βαρκοΐα, Ρήξη τυμπάνου – Αιμορραγία - Χρόνια (λόγω μακροχρόνιας έκθεσης σε υψηλή στάθμη θορύβου): Νευροαισθητήριο βαρκοΐα		

Πίνακας ασθενειών

	Αναρρωτική άδεια	Άδεια λόγω επαγγελματικής ασθένειας
Απουσία 1-3 ημέρες	Καταβολή του μισού μισθού με ευθύνη του εργοδότη	Καταβολή του μισού μισθού με ευθύνη του εργοδότη
Απουσία για περισσότερες από 3 ημέρες	Καταβολή του μισού μισθού από τον εργοδότη (για τις 3 πρώτες ημέρες). Καταβολή ολόκληρου μισθού για τις υπόλοιπες μέρες ασθένειας, με επιμερισμό μεταξύ του ΕΦΚΑ και του εργοδότη	Καταβολή ολόκληρου του μισθού από την 1η μέρα ασθένειας, με επιμερισμό μεταξύ του ΕΦΚΑ και του εργοδότη

Πίνακας ιατρικών αδειών

5.3 Επιπλέον διεκδικήσεις

Όμως το ζητούμενο δεν είναι μόνο η εκ των υστέρων αντιμετώπιση των επαγγελματικών ασθενειών, αλλά πολύ περισσότερο η πρόληψή τους. Αυτή ξεκινάει από την μείωση του εργάσιμου χρόνου και την παροχή των κατάλληλων μέσων προστασίας και πρόληψης, τόσο για όσους εκτίθενται σε άμεσο σωματικό κίνδυνο (πχ: εναερίτες, τεχνικοί πεδίου, αναρριχητές), όσο και για όσους εργαζόμενους εκτίθενται σε έμμεσο κίνδυνο, λόγω π.χ. πολύωρης καθιστικής στάσης του σώματός τους.

Συγκεκριμένα, όπως προβλέπει η προτεινόμενη ΣΣΕ:

- **Παροχή μέσων ατομικής προστασίας**, όπου απαιτείται, με ανανέωση τους ανά έτος και αποκλειστική επιβάρυνση του εργοδότη.
- **Εργονομικά γραφεία, καρέκλες, υποπόδια** για όλους τους εργαζόμενους σε γραφείο και **ατομικά ακουστικά** για όσους εργάζονται με ακουστικό **με αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη**.
- **Ετήσιο ιατρικό check up**: δωρεάν εξετάσεις γενικές, όρασης, καρδιογράφημα, και επιπλέον εξειδικευμένες εξετάσεις ανάλογα με το πεδίο εργασίας. Ιδιαίτερη φροντίδα στις εγκύους και γενικότερα στις εργαζόμενες γυναίκες.
- **Τον αυστηρό έλεγχο της εργασίας στον καύσωνα**:
 - Διακοπή των υπαίθριων εργασιών με πλήρη καταβολή του μισθού
 - Αποχή από την εργασία για τα άτομα υψηλού κινδύνου
 - Κατάλληλη διαμόρφωση των εσωτερικών χώρων (κλιματισμός, παροχή νερού)

Πώς θα υπογράψουμε ΣΣΕ;



Η υπογραφή κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας συνιστά σίγουρα ένα δύσκολο στόχο για το συνδικάτο μας.

- Αφενός η συνδικαλιστική εκπροσώπηση στον ιδιωτικό τομέα είναι ασθενής, με μια σειρά μνημονιακών μέτρων από το 2010 και μετά να έχουν συμβάλλει σε αυτή την εξέλιξη. Ενδεικτικά κάποιες κρίσιμες τομές ήταν η κατάργηση της υποχρεωτικότητας των κλαδικών ΣΣΕ και η άρση προστατευτικών διατάξεων σε σχέση με τις απολύσεις.
- Αφετέρου στον κλάδο μας δεν υπάρχει προηγούμενο υπογραφής κλαδικής ΣΣΕ, παρά μόνο επιχειρησιακών και μάλιστα σε λίγες μεγάλες εταιρείες που δραστηριοποιούνται χρόνια στην Ελλάδα. Σε έναν κλάδο σαν τον δικό μας με πολύ χαμηλή ηλικιακή σύνθεση του εργατικού δυναμικού, είναι γεγονός ότι οι περισσότεροι/ες έχουν βιώσει μόνο την πραγματικότητα των ατομικών συμβάσεων εργασίας και αρκετοί/ες να μην γνωρίζουν τι σημαίνει καν Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Ωστόσο, η υπογραφή κλαδικής ΣΣΕ είναι εφικτή, αν η διεκδίκησή της γίνει υπόθεση όλων των εργαζομένων του κλάδου που έχουν συμφέρον από αυτήν. Μερικά βήματα που απαιτούνται στο δρόμο για αυτή τη μάχη είναι τα εξής:

- **Η μαζικοποίηση τόσο του ΣΕΤΗΠ, όσο και των επιχειρησιακών σωματείων του κλάδου.** Ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών ενός σωματείου αυξάνει την διαπραγματευτική του δύναμη απέναντι στην αντίστοιχη εργοδοτική ένωση.
- **Μια μακρόπνοη καμπάνια ενημέρωσης όλων των συναδέλφων** με σχετική μπροσούρα, αφίσες, σποτάκια και μεθοδικό πρόγραμμα συσκέψεων-εκδηλώσεων που θα αναδείξει την χρησιμότητα των συλλογικών συμβάσεων στην καθημερινότητά μας, θα δώσει απαντήσεις σε ερωτήματα και θα αυξήσει την ορατότητα του αγώνα μας.

- **Ένα πρόγραμμα στοχευμένων κινητοποιήσεων και δράσεων** που θα κλιμακώνουν τον αγώνα μας και θα αυξάνουν συνεχώς την πίεση προς τους εργοδότες στον κλάδο ώστε να διαπραγματευτούν με το σωματείο. Τέτοιες είναι κινητοποιήσεις και συναντήσεις στο Σύνδεσμο Επιχειρήσεων Πληροφορικής & Επικοινωνιών Ελλάδας - ΣΕΠΕ, προειδοποιητικές κλαδικές στάσεις εργασίας και ο συντονισμός δράσεων με τα επιχειρησιακά σωματεία που διεκδικούν επιχειρησιακές ΣΣΕ.
- **Η ίδρυση νέων επιχειρησιακών σωματείων και η ανάπτυξη δυναμικών επιχειρησιακών αγώνων για υπογραφή ΣΣΕ**, όπως έγινε πρόσφατα στην Teleperformance. Είναι προφανές ότι η υπογραφή ΣΣΕ σε μία τόσο μεγάλη εταιρεία του κλάδου θα διαμορφώσει άλλο συσχετισμό δύναμης και για την διεκδίκηση κλαδικής συλλογικής σύμβασης.
- **Ο διακλαδικός συντονισμός με άλλα σωματεία που διεκδικούν ΣΣΕ**. Τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουμε στον κλάδο μας είναι κοινά με αυτά που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι και οι συναδέλφισσες μας σε όλους τους κλάδους, και άρα ο αγώνας θα πρέπει να είναι κοινός απέναντι στην εργοδοσία και την κυβερνητική πολιτική.
- **Τα παραπάνω βήματα θα ανοίξουν το δρόμο για ένα σημαντικό σταθμό στην εξέλιξη των διεκδικήσεων μας που είναι η προετοιμασία και οργάνωση της πρώτης κλαδικής απεργίας που θα δείξουμε την δύναμή μας.**

Οι δικές μας απόψεις πάνω στην ΣΣΕ 7

Τα τελευταία χρόνια, η εργασιακή πραγματικότητα στην χώρα μας έχει επιδεινωθεί δραματικά. Ακόμα και με έρευνες, εργαζόμαστε τις περισσότερες ώρες συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρώπης, την στιγμή που οι μισθοί γίνονται όλο και περισσότερο ανεπαρκείς για να καλύψουμε ακόμα και τις βασικές μας ανάγκες. **Η προτεινόμενη Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του ΣΕΤΗΠ αποτελεί ένα ενιαίο πακέτο**, το οποίο ορίζει τους ελάχιστους όρους με βάση τους οποίους οι εργαζόμενοι στον κλάδο θα εργάζονται αξιοπρεπώς. Ως εκ τούτου, πιστεύουμε πως η προτεινόμενη ΣΣΕ πρέπει να αποτελεί το έδαφος για την αλλαγή της παραπάνω εργασιακής πραγματικότητας και **να είναι περισσότερο διεκδικητική σε ορισμένα σημεία:**

1 Μισθολογικά

Με βάση την παρούσα πραγματικότητα, **η ΣΣΕ θα πρέπει να εξασφαλίζει πως κανένας/καμία εργαζόμενος/η δεν θα αμείβεται με λιγότερα από 1000 ευρώ καθαρά**, ενώ στην παρούσα πρόταση το κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο αμείβεται με 1000 ευρώ μικτά. Παράλληλα, θα πρέπει **να μειωθεί η ψαλίδα μεταξύ του κατώτερου και του ανώτερου μισθολογικού κλιμακίου μεταξύ ειδικοτήτων**, προκειμένου να ενισχυθεί η ενιαιότητα των εργαζομένων του κλάδου. Οι μισθολογικές αλλαγές θα πρέπει να γίνουν με γνώμονα αφενός την αύξηση των μισθών ειδικά των κατώτερων μισθολογικών κλιμακίων και αφετέρου την αναγνώριση των πτυχίων.

2 Άδειες/ελεύθερος χρόνος

Εργαζόμαστε σε ένα κλάδο όπου η κερδοφορία των επιχειρήσεων συνεχώς αυξάνεται, με χιλιάδες εργαζόμενους να δουλεύουν υπερωρίες, υπό καθεστώς stand-by, θυσιάζοντας δεκάδες ώρες από τον ήδη λιγοστό ελεύθερο χρόνο τους. Ανάγκες οι οποίες ενώ θα μπορούσαν να καλυφθούν με την πρόσληψη περισσότερων εργαζόμενων, που θα εργάζονται λιγότερες ώρες, η εργοδοσία επιλέγει να καλυφθούν με το ξεζούμισμα των ήδη υπαρκτών εργαζομένων. Σε αυτό το πλαίσιο πιστεύουμε πως το αίτημα για **5ημερη-6ωρη εργασία** πρέπει να μπαίνει μπροστά, σε συνδυασμό με την **αύξηση των ετήσιων αδειών πάνω από τις 21**, οι οποίες στην προτεινόμενη ΣΣΕ δεν διαφέρουν επί της ουσίας με το τί ισχύει ήδη. Παράλληλα, ιδιαίτερα στις μεγάλες πόλεις, όπως η Αθήνα, όπου οι αποστάσεις είναι μεγάλες, **ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής προς/από την δουλειά θα πρέπει να προσμετράται στον εργάσιμο χρόνο.**

3 Προστασία γυναικών

Ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια ραγδαία αύξηση των γυναικοκτονιών και ευρύτερα των περιστατικών έμφυλης βίας και έμφυλων διακρίσεων, γεγονός που δεν αφήνει ανεπηρέαστο και τον κλάδο μας. Με την πρόσφατη αλλαγή της νομοθεσίας, τα περιστατικά αυτά καταγγέλλονται στον προϊστάμενο ή στο HR, την στιγμή που ο θύτης συνήθως είναι ο ίδιος ο εργοδότης ή ο manager που εκμεταλλεύεται την σχέση εξουσίας που έχει. **Τα σωματεία θα πρέπει να αποτελούν ασπίδα μπροστά σε τέτοιου είδους περιστατικά**, να είναι εκείνα ο χώρος στον οποίο θα καταγγέλλονται αυτά τα περιστατικά. Παράλληλα πρέπει να προνοούν και για κάθε δυσκολία που ενδέχεται να συναντήσει μια γυναίκα λόγω του φύλου της, όπως έγινε και με την **ενσωμάτωση της άδειας δυσμνηόρροιας στην πρόταση του ΣΕΤΗΠ, έπειτα από πρόταση του Radical IT**, παρά την αρχικά επιθετική στάση της πλειοψηφούσας παράταξης του σωματείου απέναντί της.

4 Προστασία απολύσεων

Από την προτεινόμενη ΣΣΕ θα πρέπει να κατοχυρώνεται η δέσμευση του εργοδότη για την **αναγραφή του λόγου απόλυσης**, καθώς σε πολλές περιπτώσεις απολύονται συνάδελφοί μας με πρόφαση της απόδοσής τους, ενώ στην πραγματικότητα οι λόγοι είναι άλλοι. Με την αναγραφή του λόγου της απόλυσης, **ο εργοδότης θα είναι υποχρεωμένος να αποδείξει τον ισχυρισμό του**. Σε συνδυασμό με αυτό, θα πρέπει **να απαγορεύονται οι απολύσεις για πολιτικούς ή συνδικαλιστικούς λόγους, όπως είναι η συμμετοχή σε μια απεργία**.

5 Τηλεργασία

Κατά την γνώμη μας, οι περιορισμοί που μπαίνουν από την προτεινόμενη ΣΣΕ ως προς την συχνότητα και την διάρκεια της τηλεργασίας είναι αρκετά αυστηροί. Ταυτόχρονα δεν λαμβάνονται υπόψη παράγοντες, όπως η απόσταση του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου από τον χώρο εργασίας, την στιγμή που υπάρχουν εργαζόμενοι του κλάδου που μπορεί να ζουν ακόμα και σε άλλη πόλη από εκείνη στην οποία βρίσκεται η εταιρεία στην οποία εργάζονται. **Το σωματείο πρέπει να προτάξει το θετικό πλαίσιο διεκδικήσεων που θα βελτιώνει συνολικά την εργασιακή καθημερινότητα (και) από το γραφείο** -αναγνώριση χρόνου μεταφοράς από/προς το γραφείο ως εργάσιμου χρόνου, μείωση ωραρίου, κάρτες για τα ΜΜΜ, πούλμαν- προκρίνοντας παράλληλα τη συλλογικότητα και την κοινωνικοποίηση, αντί να την επιβάλλει με απαγορευτικές ποσοστώσεις τηλεργασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνουμε οι τρεις πρώτες διατάξεις να διαμορφωθούν ως εξής:

“Ο εργαζόμενος αιτείται ελεύθερα την απασχόληση από το γραφείο ή τη τηλεργασία, εφόσον δεν υπάρχει σημαντικό συγκρουόμενο και αιτιολογημένο συμφέρον από την εταιρεία. Ο ίδιος διατηρεί και το δικαίωμα της άμεσης ανάκλησης της εκάστοτε μορφής εργασίας ανά πάσα στιγμή.”

radicalit.gr