ΣΕΚ

1944

29ο

ΠΑΓΚΥΠΡΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΣΕΚ

5-7 Οκτωβρίου 2021

ΕΚΘΕΣΗ ΔΡΑΣΗΣ

2016 - 2020

29ο Παγκύπριο Συνέδριο ΣΕΚ

Λευκωσία 5-7 Οκτωβρίου 2021

ΕΚΘΕΣΗ ΔΡΑΣΗΣ
2016 - 2020

MAZI διαμορφώνουμε τη νέα εποχή

Εισαγωγή στην Έκθεση Δράσης

Η οικονομική κρίση αποτέλεσε μια σκληρή πραγματικότητα για την Κυπριακή κοινωνία, τους εργαζόμενους και τις πλείστες επιχειρήσεις. Συνειδητά η ΣΕΚ και το συνδικαλιστικό κίνημα γενικότερα, μέσα από τη σύνεση και συναίνεση που επέδειξε, δημιούργησε τις προϋποθέσεις για άμεση διαχείριση της κρίσης, συμβάλλοντας στην προώθηση της δημοσιονομικής πειθαρχίας, της στήριξης θέσεων εργασίας, όπως και του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων μέσα από συμφωνημένες και ελεγχόμενες παγοποιήσεις ή μειώσεις μισθών και παρεμφερών ωφελημάτων, με ορίζοντα επαναφοράς την ανάκαμψη της Κυπριακής οικονομίας.

Στο πλαίσιο αυτό, τονίστηκε εμφαντικά από τη ΣΕΚ πως, «συνειδητά έχουμε επιλέξει να αποτελούμε μέρος της λύσης και όχι του προβλήματος». Η στάση αυτή, επαινέθηκε από το σύνολο του πολιτικού κόσμου και σε ανώτατο επίπεδο από τον ίδιο τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας Νίκο Αναστασιάδη.

Αυτή ακριβώς τη συνέπεια, διατήρησε το συνδικαλιστικό κίνημα και την επόμενη ημέρα της κρίσης. Με σύνεση και σοβαρότητα, μακριά από υπερφίαλες και ατεκμηρίωτες διακηρύξεις και ανέφικτες διεκδικήσεις. Αξιοποιώντας το ίδιο ακριβώς θεσμικό πλαίσιο που αποτελεί την ειδοποιό διαφορά σε σχέση με άλλα κράτη της Ε.Ε που αντιμετώπισαν ανάλογα οικονομικά προβλήματα, την τριμερή συνεργασία και τον κοινωνικό διάλογο, όπως και τη διμερή συνεργασία ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες για διαχείριση των εργασιακών σχέσεων σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο.

Η συνδικαλιστική θέση και στάση διαπραγμάτευσης την περίοδο που ανασκοπούμε, είναι σαφής και έχει επιφέρει θετικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους, στον ιδιωτικό όσο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αναδεικνύοντας και το ρόλο του ανθρώπινου κεφαλαίου στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, των οργανισμών και της οικονομίας ευρύτερα. Επιτεύχθηκε η πλήρης επαναφορά μισθολογικών και παρεμφερών ωφελημάτων, με ιδιαίτερη έμφαση στα ταμεία προνοίας, εκεί όπου υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση και συλλογική σύμβαση σε ισχύ. Επιπρόσθετα διεκδικήσαμε και πετύχαμε μισθολογικές αυξήσεις, εκεί όπου η οικονομική πορεία των επιχειρήσεων το δικαιολογούσε.

Κληθήκαμε να διαχειριστούμε μια σειρά από θέματα εργασιακής, κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής διεκδίκησης και το πράξαμε με επάρκεια, συνέπεια και επιτυχία.

Πετύχαμε την πλήρη εφαρμογή του ΓΕΣΥ, για το οποίο χρειάστηκε να δηλώσουμε με σαφήνεια και ξεκάθαρά πως, αν χρειαζόταν θα το επιβάλλαμε. Με απόλυτη προσήλωση στην ανάγκη για υλοποίηση της μέγιστης κοινωνικής μεταρρύθμισης, η οποία θα έδινε ανάσες ζωής στο σύνολο του νόμιμου πληθυσμού της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Υπερβήκαμε τα προβλήματα, παρακάμψαμε τις σκοπιμότητες και πετύχαμε ένα κοινωνικά δίκαιο και αλληλέγγυο σύστημα υγείας, που παρά τα προβλήματα που

προκύπτουν, συνεχίζει να στηρίζει τις ανάγκες υγείας του συνόλου του πληθυσμού. Ένα Γενικό Σύστημα Υγείας, που μπόρεσε να δημιουργήσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την επιτυχή διαχείριση της πανδημίας που ακολούθησε, επιβεβαιώνοντας το επιβεβλημένο της ύπαρξής του.

Παράλληλα, μπορέσαμε να διατηρήσουμε ζωντανό το θεσμό της Α.Τ.Α, μέσα από τη Συμφωνία Πλαίσιο 2018-2020 ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και η οποία επεκτάθηκε για ακόμα ένα χρόνο λόγω της πανδημίας, δίνοντας τη δυνατότητα επαναφοράς της, στη βάση της φιλοσοφίας της, η οποία αφορά τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών, παρέχοντας τη δυνατότητα διατήρησης της εργατικής ειρήνης, ως απότοκο της συνομολόγησης συλλογικών συμβάσεων μεγαλύτερης διάρκειας.

Την ίδια στιγμή, πετύχαμε την υλοποίηση ενός μεγάλου στόχου του συνδικαλιστικού κινήματος, στη βάση της νομοθετικής προστασίας βασικών όρων των συλλογικών συμβάσεων στην οικοδομική και στη ξενοδοχειακή βιομηχανία, διασφαλίζοντας τους εργαζόμενους σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό και αποτρέποντας τον αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα σε εργαζόμενους και ανάμεσα σε επιχειρήσεις.

Επιπρόσθετα, η ΣΕΚ έθεσε ανάμεσα στις προτεραιότητές της και τον σχεδιασμό και εφαρμογή μιας πράσινης φορολογικής μεταρρύθμισης, η οποία θα περιορίζει τη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, μεταφέροντας την στη ρύπανση, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται και ο στόχος της πράσινης ανάπτυξης στη βάση και της κυκλικής οικονομίας. Εισήγηση η οποία έχει εγκριθεί από το Υπουργικό Συμβούλιο, έχει συμπεριληφθεί στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και αναμένεται ότι σύντομα θα τεθεί προς συζήτηση στο πλαίσιο του απαραίτητου και απαιτούμενου κοινωνικού διαλόγου.

Στο πλαίσιο της ανάγκης για καλύτερη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και αποτροπής φαινομένων που παραπέμπουν στην αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία, δημιουργήθηκε το απαιτούμενο νομοθετικό πλαίσιο για τη λειτουργία της Ενιαίας Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων, ενώ την ίδια στιγμή προωθήθηκαν θέματα που αφορούν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, συνυπογράφηκε μετά από πρωτοβουλία της ΣΕΚ ο Κώδικας αποτροπής φαινομένων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, όπως επίσης και εισηγήσεις για βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Επίσης, η ΣΕΚ αξιοποιώντας και τη συμμετοχή της στα σώματα λήψης αποφάσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, προώθησε συγκεκριμένες εισηγήσεις που αφορούν την εισαγωγή εθνικού κατώτατου μισθού στην Κύπρο, όπως επίσης και πρωτοβουλίες για τη διαχείριση των θεμάτων που προκύπτουν από την τηλεργασία, μέσα και από τη νομοθετική και οποιαδήποτε άλλη ρύθμιση της, στο πλαίσιο συμφωνίας των Κοινωνικών Εταίρων.

Παράλληλα, η ΣΕΚ έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στη συζήτηση για τη μεταρρύθμιση του Συνταξιοδοτικού, με τρόπο που θα διασφαλίζεται η βιωσιμότητα του ΤΚΑ και την

ίδια στιγμή θα κατοχυρώνεται η παραχώρηση αξιοπρεπούς επιπέδου συνταξιοδοτικών ωφελημάτων.

Δυστυχώς η πανδημία ανέτρεψε ή επιβράδυνε αρκετούς από τους σχεδιασμούς, αλλά ταυτόχρονα επίσπευσε και αρκετές από τις αλλαγές στην αγορά εργασίας που θα πρέπει να τύχουν άμεσης διαχείρισης.

Η ΣΕΚ μαζί με τους υπόλοιπους κοινωνικούς εταίρους και το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθόρισε τους άξονες διαχείρισης των προβλημάτων στην αγορά εργασίας, στη βάση της προώθησης συγκεκριμένων και στοχευμένων σχεδίων για στήριξη των εργαζομένων, της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας.

Οι εξελίξεις της περιόδου που ανασκοπούμε, έχουν καταδείξει για ακόμα μία φορά πως, ο ρόλος των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων είναι σημαντικός και απαραίτητος για τη διατήρηση κοινωνικών, οικονομικών και εργασιακών ισορροπιών. Η τεκμηριωμένη διεκδίκηση του εφικτού, του ηθικού, του πρέποντος, του δίκαιου και του ωφέλιμου, μπορεί να λειτουργεί προς όφελος των εργαζομένων, των επιχειρήσεων, της ίδιας της πολιτείας, του κοινωνικού συνόλου και της οικονομίας.

Η ΣΕΚ συνεχίζει να συνδικαλίζεται, να πολιτεύεται και να διεκδικεί στη βάση αυτών των στοιχείων, μακριά από στείρες αρνήσεις και αχρείαστες αντιπαραθέσεις. Η ιστορική διαδρομή και πορεία, σε συνάρτηση με τα επιτεύγματα, αποτελούν αδιάψευστο κριτή στη διαδικασία αξιολόγησης της ύπαρξης της μεγαλύτερης πλέον συνδικαλιστικής οργάνωσης και ενός κοινωνικού κινήματος, όπως είναι η ΣΕΚ.

ΑΠΟ ΤΟ 28ο ΣΤΟ 29ο ΠΑΓΚΥΠΡΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Το 28ο Παγκύπριο Συνέδριο της ΣΕΚ πραγματοποιήθηκε από τις 25 – 27 Μαΐου 2016 στο ξενοδοχείο HILTON PARK στη Λευκωσία.

Δικαίωμα συμμετοχής στο Συνέδριο είχαν 456 αντιπρόσωποι, οι οποίοι προσκλήθηκαν να λάβουν μέρος. Παρέστησαν 412. Δηλαδή υπήρξαν 44 απουσίες. Η συμμετοχή ανήλθε στο 90,4%.

Το Συνέδριο της ΣΕΚ, πραγματοποιήθηκε με απόλυτη επιτυχία και η γενική διαπίστωση όλων των συμμετεχόντων, αλλά και των προσκεκλημένων ήταν θετική, τόσο ως προς την διοργάνωση, όσο και ως προς την θεματολογία που αναπτύχθηκε.

Στην εναρκτήρια τελετή του Συνεδρίου, προσκλήθηκε και υπεύθυνε χαιρετισμό ο πρόεδρος της Δημοκρατίας κ Νίκος Αναστασιάδης, η Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κα Ζέτα Αιμιλιανίδου, άλλοι Υπουργοί, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας της ETUC Peter Scherrer, ο Γενικός Γραμματέας της ΓΣΕΕ Γιάννης Παναγόπουλος και ο πρόεδρος της TURK-SEN Arslan Piciacli.

Παρευρέθηκαν επίσης αρχηγοί και εκπρόσωποι πολιτικών κομμάτων, πολιτειακών αξιωματούχων και πολλοί άλλοι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών, εργοδοτικών και άλλων οργανωμένων συνόλων καθώς επίσης και αντιπρόσωποι από διάφορες χώρες της Ευρώπης.

Το συνέδριο κλήθηκε να ανασκοπήσει την προηγούμενη τετραετία για όλα τα θέματα που απασχολούν το Κίνημα μας, τόσο στα διάφορα επαγγελματικά θέματα που άπτονται της αγοράς εργασίας, της οικονομίας και ευρύτερα της κοινωνίας, όσο και για τα οργανωτικά και οικονομικά αποτελέσματα.

Οι σύνεδροι ενημερώθηκαν για τις δράσεις του Κινήματος και για τις διάφορες εκδηλώσεις που πραγματοποιήθηκαν, με στόχο την προώθηση των διαχρονικών αρχών και αξιών της ΣΕΚ και ενέκριναν την Έκθεση Δράσης για την τετραετία 2012-2015.

Κατά τη διάρκεια του συνεδρίου είχαν την ευκαιρία να αναπτύξουν σημαντικά κοινωνικοοικονομικά θέματα η Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κα Ζέτα Αιμηλιανίδου, ο διευθυντής του Υπουργείου Οικονομικών κ. Χρίστος Πατσαλίδης και ο πρόεδρος της ΕΟΚΕ κ Γιώργος Ντάσης. Οι σύνεδροι είχαν την ευκαιρία να συζητήσουν και να υποβάλουν εισηγήσεις προς τους προσκεκλημένους για θέματα που τους αφορούν.

Παράλληλα, το συνέδριο ασχολήθηκε με τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούσαν την αγορά εργασίας την συγκεκριμένη περίοδο, αλλά επίσης λήφθηκαν μέσα από σειρά ψηφισμάτων σημαντικές αποφάσεις πολιτικής, στις οποίες το Κίνημα μας είχε στηρίξει την πολιτική του παρέμβαση για αυτή την πενταετία.

Οι αντιπρόσωποι στο Συνέδριο εξέφρασαν εισηγήσεις και προβληματισμούς για τα διάφορα εργασιακά προβλήματα, αλλά και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και για αρκετά άλλα κοινωνικά και οικονομικά θέματα, τα οποία επηρεάζουν την καθημερινότητα τους.

Το 28ο Παγκύπριο Συνέδριο, όπως και κάθε Συνέδριο, εξέλεξε τη νέα Γενική Γραμματεία του Κινήματος ως εξής:

1.	Ανδρέας Φ. Μάτσας	Γενικός Γραμματέας
2.	Μιχάλης Μιχαήλ	Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας
3.	Πανίκος Αργυρίδης	Γενικός Οργανωτικός
4.	Σάββας Κούλάς	Γενικός Ταμίας
5.	Ελισσαίος Μιχαήλ	Γραμματέας Δημοσίων & Διεθνών Σχέσεων

Όπως καθορίζεται και στο Καταστατικό μας, το Παγκύπριο Συνέδριο λαμβάνει συγκεκριμένες θέσεις στα θέματα της επικαιρότητας και δίνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα θέματα που απασχολούν την εργατική τάξη και τον τόπο μας γενικότερα.

Στο πλαίσιο αυτό, το Γενικό Συμβούλιο καθορίζει με λεπτομέρεια, λαμβάνοντας υπόψη και τα δεδομένα που υπάρχουν, την πολιτική του Κινήματος για κάθε επιμέρους θέμα.





29ο Παγκύπριο Συνέδριο ΣΕΚ

ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Α. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΕΚ

Γ. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΣΕΚ

Δ. ΥΠΟΜΝΗΜΑΤΑ – ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ

Ε. ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΕΚ ΜΕ ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΥΣ ΚΑΙ ΚΡΑΤΙΚΟΥΣ ΑΞΙΩΜΑΤΟΥΧΟΥΣ

ΣΤ. ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Ζ. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η. ΔΡΑΣΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ

Θ. ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΕΚ

Ι. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΣΕΚ & ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΒΕΛΤ. ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ ΜΕΛΩΝ ΣΕΚ

Κ. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Λ. ΠΑΝΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΦΟΡΟΥΜ

Μ. ΣΥΜΕΤΟΧΗ ΣΕΚ ΣΕ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ, ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΚΑΙ Δ.Σ. ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Ν. ΕΚΘΕΣΗ ΕΛΕΓΚΤΩΝ (KPMG)

Α. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Οι Κανονισμοί συνεδρίου, έχουν εγκριθεί από το Γενικό Συμβούλιο της ΣΕΚ στις 22 Ιουλίου 2021 και οι οποίοι βασίζονται στο Καταστατικό της ΣΕΚ.

Οι κανονισμοί προβλέπουν ότι:

1. Όλοι οι αντιπρόσωποι θα πρέπει να βρίσκονται στις θέσεις τους στις 5:45μ.μ, ώρα έναρξης συνεδρίου

2. Ο Πρόεδρος του Συνεδρίου κηρύσσει την έναρξη και τη λήξη κάθε συνόδου.

3. Αντιπρόσωπος ο οποίος επιθυμεί να μιλήσει στο Συνέδριο θα πρέπει να ζητήσει το λόγο από το προεδρείο, συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο «Αίτηση Ομιλίας».

4. Αντιπρόσωπος που λαμβάνει το λόγο θα περιορίζει την ομιλία του αυστηρά εντός του υπό συζήτηση θέματος και θα απευθύνεται προς το προεδρείο.

5. Κανένας αντιπρόσωπος δεν δικαιούται να μιλήσει για δεύτερη φορά στο ίδιο θέμα.

6. Έκτακτες εισηγήσεις υποβάλλονται γραπτώς στο προεδρείο το οποίο και θα αποφασίσει αν γίνονται δεκτές προς συζήτηση στο Συνέδριο. Όταν μια έκτακτη εισήγηση τεθεί προς συζήτηση, ο εισηγητής δικαιούται να αναπτύξει την εισήγησή του για πέντε λεπτά. Προτού ληφθεί απόφαση ο εισηγητής δικαιούται να δευτερολογήσει. Σε τέτοια περίπτωση θα περιορίζει την ομιλία του σε δύο λεπτά.

7. Αντιπρόσωπος που παίρνει το λόγο για πρώτη φορά κατά τη συζήτηση της Έκθεσης Δράσης θα περιορίζει την ομιλία του στα 8 λεπτά κατά ανώτατο όριο.

8. Αντιπρόσωπος που παίρνει το λόγο κατά τη συζήτηση άλλων θεμάτων θα περιορίζει την ομιλία του σε πέντε λεπτά.

9. Οι ψηφοφορίες γίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Καταστατικού της ΣΕΚ.

10. Η απόφαση του προεδρείου, όσον αφορά την ερμηνεία των παρόντων κανονισμών ή οποιουδήποτε ζητήματος, για το οποίο δεν προνοούν οι υφιστάμενοι κανονισμοί και το Καταστατικό, θα είναι τελεσίδικη.

11. Το συνέδριο υιοθετεί αποφάσεις διαδικαστικές, που έχουν εγκριθεί από το Γενικό Συμβούλιο της ΣΕΚ

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΕΚ

1. ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΜΑ:

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, η στάση της Τουρκίας και του εκπροσώπου της Τ/Κ κοινότητας ΕρσίνΤατάρ, ο οποίος διαδέχθηκε τον Μουσταφά Ακιντζί τον Οκτώβριο του 2020 έχει αποθρασυνθεί ακόμη περισσότερο, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μεγαλύτερη δυσκολία στη διαδικασία εξεύρεσης κοινά αποδεκτής διευθέτησης στο Κυπριακό πρόβλημα.

Παράλληλα, η Τουρκία θέτει ξεκάθαρα, επίσημα και επιτακτικά πλέον, τη λύση δύο κρατών, η οποία δημιουργεί διχοτομικές τάσεις και δυσκολεύει ακόμη περισσότερο τη διαδικασία διαπραγμάτευσης, ως απότοκο ενδεχομένως και της δημοτικότητας του Προέδρου Ερντογάν. Αυτή η τοποθέτηση ενδεχομένως να δημιουργήσει ακόμα σοβαρότερα προβλήματα, αν τα Ηνωμένα Έθνη και η Ε.Ε δεν ανακόψουν αυτή την προσπάθεια, μέσα από σαφείς τοποθετήσεις αλλά και ανάλογες πολιτικές οι οποίες θα επιφέρουν κόστος στην Τουρκία.

Αναντίλεκτα, το αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα θα είναι ιδιαίτερα κρίσιμο σε σχέση με την εξελικτική πορεία που θα λάβουν οι διαπραγματεύσεις, όπως και το υπόβαθρο που έχει δημιουργηθεί σε συνάρτηση με το πλαίσιο επίλυσης του προβλήματος, λαμβάνοντας υπόψη και το γεγονός πως, στην Αμμόχωστο καταβάλλεται προσπάθεια για να δημιουργηθούν νέα τετελεσμένα.

Σημειώνεται πως, παρά τις προσδοκίες που είχαν δημιουργηθεί και επί Τ/Κ εκπροσώπησης Μουσταφά Ακιντζί, επιβεβαιώθηκε για ακόμα μία φορά και στην πράξη, ακριβώς όπως και επί Μεχμέτ Αλί Ταλάτ, πως η αδιάλλακτη στάση της κατοχικής Τουρκίας και οι μαξιμαλιστικές προσεγγίσεις της, τόσο στο Κυπριακό όσο και στα ευρύτερα Ελληνοτουρκικά ζητήματα, αποτρέπουν τη δυνατότητα και την προοπτική επίτευξης κοινά αποδεκτής λύσης, η οποία θα εδράζεται στις αρχές και αξίες της Ε.Ε, όπως και στη βάση του Κοινοτικού Κεκτημένου.

Ιστορικά καταγράφεται πως, η τριετία που προηγήθηκε του Ιουνίου του 2017, με κορύφωση τη διαδοχή του Ντερβίς Έρογλου από τον Μουσταφά Ακιντζί το 2015, δημιούργησε μια νέα προσδοκία ως απότοκο και της δρομολόγησης μιας νέας διαπραγματευτικής διαδικασίας, έχοντας επιβεβαιώσει τις βασικές αρχές της λύσης.

Η διαδικασία αυτή οδήγησε σε διαφαινόμενη σημαντική πρόοδο, με αποτέλεσμα να συγκληθεί η Διάσκεψη για την Κύπρο στο Κρανς Μοντανά, τον Ιούνιο του 2017, από τον Γ.Γ του ΟΗΕ, Αντόνιο Γκουτέρες.

Η Διάσκεψη, στην οποία έλαβαν μέρος, η Κυπριακή Δημοκρατία, η Τ/Κ πλευρά, οι τρεις εγγυήτριες δυνάμεις και η Ε.Ε ως παρατηρητής, κατέληξε σε αδιέξοδο, ως αποτέλεσμα της επιμονής της Τουρκίας για διατήρηση των επεμβατικών της δικαιωμάτων και μόνιμη παρουσία στρατευμάτων στην Κύπρο.

Παρά την αρνητική στάση της Τουρκίας, ο Γ.Γ του ΟΗΕ συνέχισε να στοχεύει στην επανέναρξη της διαδικασίας των συνομιλιών, έχοντας διορίσει την Τζέην Χολ Λουτ

ως Ειδική Σύμβουλο για την ανάλογη προετοιμασία του εδάφους.

Η προεργασία και οι διαδοχικές επαφές, δημιούργησαν τις προϋποθέσεις για συνάντηση του Γ.Γ του ΟΗΕ με τον Πρόεδρο Αναστασιάδη και τον Τ/Κ ηγέτη στο Βερολίνο το Νοέμβριο του 2019, κατά την οποία επαναβεβαιώθηκε η δέσμευση για μια λύση που θα βασίζεται στη διζωνική, δικοινοτική ομοσπονδία με πολιτική ισότητα, όπως αυτή ορίζεται στα σχετικά ψηφίσματα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ).

Σήμερα, βρισκόμαστε σε ένα ιδιαίτερα και κομβικά κρίσιμο σημείο, σε ότι αφορά τα επόμενα βήματα επίλυσης του Κυπριακού. Η αποθράσυνση και προκλητικότητα της Τουρκίας, η οποία αποτυπώνεται ανάμεσα σε άλλα και μέσα από τη νέα μορφή εισβολής στην Κυπριακή ΑΟΖ και με ένα ανάλογα στοχευμένο μεταναστευτικό εποικισμό, θα πρέπει να μας οδηγήσουν στην αξιοποίηση του νέου γεωπολιτικού και γεωστρατηγικού περιβάλλοντος που δημιουργείται στην περιοχή μας.

Σαφώς, η αναβάθμιση του γεωπολιτικού ρόλου της Κυπριακής Δημοκρατίας, θα πρέπει να οδηγήσει σε ένα συγκροτημένο σχεδιασμό «υψηλής στρατηγικής» ως αντιστάθμισμα στην Τουρκική «στρατηγική της εκμηδένισης» και της «στρατηγικής της εξουθένωσης».

Ο αμοιβαίος φόβος και η μεγιστοποίηση του συμφέροντος αποτελούν βασικά κίνητρα της στρατηγικής συμπεριφοράς των κρατών. Αυτή την αρχή, οφείλουμε να αξιοποιήσουμε ακόμα πιο άμεσα, καθώς η προσπάθεια της Τουρκίας για ενίσχυση της «δόσης ισχύος» της, θα οδηγήσει στη μη «ισορροπημένη δόση ισχύος», συσπειρώνοντας τα άλλα κράτη εναντίον της.

Αναντίλεκτα λοιπόν, η σύγκλιση συμφερόντων αποτελεί βασικό άξονα δημιουργίας συμμαχιών, σε μια συνάρτηση οικονομικής, διπλωματικής και στρατιωτικής δύναμης, στη βάση και στο πλαίσιο των αρχών που διέπουν το διεθνές δίκαιο και το Κοινοτικό Κεκτημένο, όπως ήδη έχει σημειωθεί.

Η ΣΕΚ θα συνεχίσει να συνδράμει προς την προσπάθεια επίλυσης του προβλήματος και να αξιοποιεί τη διεθνή της δραστηριοποίηση προς όφελος των συμφερόντων της Κυπριακής Δημοκρατίας. Σε αυτό το πλαίσιο, μετά από παραστάσεις της ΣΕΚ και παρέμβαση του Γενικού Γραμματέα κατά τη συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, τον Ιούνιο 2019 στις Βρυξέλες, μετά από συνεννόηση και με τον Υπουργό Εξωτερικών της Κυπριακής Δημοκρατίας, υιοθετήθηκε Ψήφισμα υπέρ της Κύπρου, καταδικάζοντας την εισβολή της Τουρκίας στην Κυπριακή ΑΟΖ.

2. ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ (ΓΕΣΥ)

Την 1η Ιουνίου 2019, ξεκίνησε η εφαρμογή της πρώτης φάσης του Γενικού Συστήματος Υγείας και ένας μεγάλος και διαχρονικός στόχος που έθεσε η ΣΕΚ έγινε πραγματικότητα. Σε όλη αυτή τη μεγάλη προσπάθεια, το κίνημα της ΣΕΚ ήταν πάντα πρωταγωνιστής αφού, από το 1960 υποστήριζε με συνέπεια τη δημιουργία ενός εθνικού ποιοτικού συστήματος υγείας που θα μετέτρεπε το αγαθό της υγείας σε δικαίωμα για όλους τους πολίτες, χωρίς διακρίσεις και χωρίς οποιαδήποτε οικονομικά και κοινωνικά εμπόδια, στη βάση της ισότητας και της αλληλεγγύης.

Η ΣΕΚ πρωτοπόρησε στη δημιουργία Ταμείων Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης των εργαζομένων Μελών της τα οποία λειτουργούσαν από το 1960, με βάση συνεισφορές που καθορίζονταν στις συλλογικές συμβάσεις και ειδικούς κανονισμούς οι οποίοι καθόριζαν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μελών. Τα συγκεκριμένα Ταμεία λειτουργούσαν πάντοτε στη βάση της αλληλεγγύης και παρά το γεγονός ότι δεν παρείχαν πλήρη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη προς τα μέλη, εν τούτοις αποδείχθηκαν ιδιαίτερα επωφελή και χρήσιμα για τους εργαζομένους, καλύπτοντας σε ένα βαθμό τις ανάγκες από την απουσία ενός εθνικού και καθολικού συστήματος υγείας. Με την εφαρμογή του ΓεΣΥ, οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις υπέγραψαν σχετική συμφωνία για το μέλλον και τη μετεξέλιξη των συγκεκριμένων ταμείων.

Οι μελέτες για την εφαρμογή εθνικού συστήματος υγείας ξεκίνησαν από το 1966, και χρειάστηκε να περάσουν 53 χρόνια για να υλοποιηθεί ο μεγάλος αυτός κοινωνικός στόχος. Βασικό εμπόδιο στην εφαρμογή του ΓεΣΥ υπήρξε η έλλειψη πραγματικής βούλησης από το πολιτικό σύστημα για να στηρίξει τη μεταρρύθμιση, η οποία ήταν και αποτέλεσμα της μεγάλης αντίδρασης και πιέσεων από τα μεγάλα ιδιωτικά συμφέροντα, που πάντα λειτουργούσαν στον τομέα της υγείας.

Το 2016 ήταν μια χρονιά έντονης δράσης της ΣΕΚ και άλλων Οργανώσεων για την προώθηση του Γενικού Συστήματος Υγείας, και υπήρξε καθοριστική στην ευαισθητοποίηση της μεγάλης πλειοψηφίας του κοινωνικού συνόλου, το οποίο απαίτησε οργανωμένα και αποφασιστικά από την Πολιτεία την εφαρμογή του ΓεΣΥ. Σε όλη αυτήν την προσπάθεια η ΣΕΚ υπήρξε πρωταγωνιστής με συνεχείς παρεμβάσεις της προς την κυβέρνηση, πολιτικά κόμματα, καθημερινές ανακοινώσεις, διασκέψεις κλπ. Παράλληλα, συστάθηκε η Κοινωνική Συμμαχία στην οποία μετείχαν συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι καταναλωτές, οι ασθενείς, οι οργανώσεις πολύτεκνων, οι συνταξιούχοι και άλλοι φορείς, με βασικό στόχο την προώθηση του ΓεΣΥ. Ήταν η πρώτη φορά στα δρώμενα της Κύπρου που συστάθηκε μια ισχυρή Κοινωνική Συμμαχία, της οποίας ο ρόλος υπήρξε καθοριστικός στο τελικό αποτέλεσμα.

Μετά τις σοβαρές πιέσεις που άσκησε η ΣΕΚ και η Κοινωνική Συμμαχία προς το πολιτικό σύστημα, και τη μεγάλη αποδοχή των θέσεων για προώθηση του ΓεΣΥ από ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο, η κυβέρνηση προχώρησε σε νέο κύκλο επαφών με τα πολιτικά κόμματα και τον Ιούλιο και Σεπτέμβριο του 2016 έγιναν δύο νέες συνα-

ντήσεις του Προέδρου της Δημοκρατίας με τους αρχηγούς όλων των κοινοβουλευτικών κομμάτων, με σκοπό να οριστικοποιηθούν οι βασικοί άξονες του Γενικού Συστήματος Υγείας. Οι συναντήσεις υπήρξαν καθοριστικές και συμφωνήθηκαν ξανά οι βασικές αρχές του ΓεΣΥ: ένα καθολικό και μονοασφαλιστικό σύστημα, υγείας με πάροχο τον Οργανισμό Ασφάλισης Υγείας (ΟΑΥ), σύστημα τριμερών εισφορών καθώς και ο οδικός χάρτης σταδιακής εφαρμογής του ΓεΣΥ μέχρι το 2020).

Οι βασικές αρχές του ΓεΣΥ εγκρίθηκαν ομόφωνα από το Υπουργικό Συμβούλιο στις 7 Οκτωβρίου 2016, και στις 18 Οκτωβρίου 2016 κατατέθηκαν στη Βουλή τα δύο νομοσχέδια που αφορούσαν τη λειτουργία του ΓεΣΥ και την αυτονόμηση των κρατικών νοσοκομείων. Αμέσως μετά την κατάθεση των δύο νομοσχεδίων ξεκίνησε η συζήτηση και ο διάλογος στην επιτροπή Υγείας της Βουλής, όπου συμμετείχαμε σε όλες τις συζητήσεις που προσκληθήκαμε και καταθέσαμε τις θέσεις του κινήματος τονίζοντας την ανάγκη όπως η Βουλή αρθεί επιτέλους στο ύψος των περιστάσεων και να ψηφίσει τα νομοσχέδια, λαμβάνοντας υπόψη το όφελος των πολιτών και να αγνοήσει τις αντιδράσεις οικονομικών και άλλων συμφερόντων που επιθυμούσαν διατήρηση της υφιστάμενης κατάστασης.

Στις 30 Μαρτίου 2017, υπογράφηκαν τα συμβόλαια για την ετοιμασία του λογισμικού συστήματος και την παροχή όλων των υποστηρικτικών υπηρεσιών του ΓεΣΥ για επτά χρόνια, μεταξύ του ΟΑΥ και της NCR, όπου με τη συμφωνία αυτή ενισχύθηκε η δυναμική πορεία εφαρμογής του ΓεΣΥ.

Στις 15 Μάιου 2017, σε σύσκεψη που κάλεσε στο γραφείο του ο Υπουργός Υγείας κ. Γ. Παμπορίδης, του οποίου ο ρόλος υπήρξε καθοριστικός στην εφαρμογή του ΓεΣΥ, υπογράφηκε η τελική συμφωνία πλαίσιο, για το ύψος των εισφορών προς το ΓεΣΥ, γεγονός που επιβεβαίωσε την οριστική πορεία προώθησης του. Τη συμφωνία προσυπέγραψαν ο Υπουργός Υγείας εκ μέρους της κυβέρνησης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ΣΕΚ, ΠΕΟ, ΠΑΣΥΔΥ, ΔΕΟΚ και το ΚΕΒΕ. Η ΟΕΒ αρνήθηκε να υπογράψει τη συμφωνία.

Η 16η Ιουνίου 2017 αποτελεί την πλέον σημαντική και ιστορική ημέρα για το ΓεΣΥ, όταν η Βουλή των Αντιπροσώπων ψήφισε ομόφωνα τα δύο νομοσχέδια για την εφαρμογή του ΓεΣΥ και της αυτονόμησης των κρατικών νοσηλευτηρίων. Η ομόφωνη ψήφιση των νομοσχεδίων δεν υποδηλώνει ότι η προσπάθεια ήταν εύκολη, αφού μέχρι λίγες ημέρες πριν τη ψήφιση του, κάθε άλλο παρά ξεκάθαρες ήταν οι θέσεις των πολιτικών κομμάτων, ενώ οι πιέσεις και αντιδράσεις των οικονομικών συμφερόντων που δεν στήριζαν το ΓεΣΥ περιλαμβανομένων και των ιατρών και ιδιωτικών νοσηλευτηρίων ήταν τεράστιες και επεδίωξαν την περαιτέρω αναβολή της ψήφισης των νομοθεσιών.

Η παρέμβαση της ΣΕΚ υπήρξε και πάλι καταλυτική. Λίγες μέρες πριν ψηφιστούν σε νόμο τα δύο νομοσχέδια, με δημόσια ανακοίνωση στις 14 Ιουνίου 2017, έθεσε όλο το πολιτικό σύστημα ενώπιον των ευθυνών του, απαιτώντας την καθολική ψήφιση των δύο νομοσχεδίων υπογραμμίζοντας ότι, «ο λόγος ανήκει πλέον στους 56 Βουλευτές που καλούνται συνολικά και έκαστος ξεχωριστά να αναμετρηθούν με την ιστορία και την αξιοπρέπεια τους».

Μετά την ομόφωνη ψήφιση των νέων νομοθεσιών στις 16 Ιουνίου 2017 επιταχύνθηκαν οι σχεδιασμοί για εφαρμογή του Γενικού Συστήματος Υγείας και η βασική ευθύνη και αρμοδιότητα του ανατέθηκε στον Οργανισμό Ασφάλισης Υγείας, ο οποίος ανέλαβε την ολοκλήρωση όλων των απαιτούμενων διαδικασιών και της ετοιμασίας όλων των κανονισμών και νομοθεσιών για την ομαλή εφαρμογή του ΓεΣΥ.

Στις 21 Ιανουαρίου 2020 ξεκίνησε η εγγραφή των προσωπικών ιατρών στο ΓεΣΥ και ένα μήνα αργότερα, στις 18 Φεβρουαρίου άνοιξε η εγγραφή και για τους ειδικούς ιατρούς.

Η έναρξη εισφορών για την πρώτη φάση του ΓεΣΥ ξεκίνησε την 1η Μαρτίου 2019, σύμφωνα με τις πρόνοιες της νομοθεσίας και τη συμφωνία πλαίσιο που συνυπέγραψαν στις 15 Μάιου 2017 οι Κοινωνικοί Εταίροι.

Στις 24 Απριλίου 2019, άρχισε η εγγραφή των ασθενών στο ΓεΣΥ και την 1η Ιουνίου 2019 ξεκίνησε η πρώτη φάση του ΓεΣΥ, η οποία κάλυπτε την εξωνοσοκομειακή περίθαλψη (υπηρεσίες προσωπικών και ειδικών ιατρών, εργαστηριακές εξετάσεις και φάρμακα).

Η ενδονοσοκομειακή περίθαλψη ξεκίνησε την 1η Ιουνίου 2020 ενώ η ένταξη των υπολοίπων Επαγγελματικών Υγείας (Φυσιοθεραπευτές, Λογοπαθολόγοι, Κλινικοί Διαιτολόγοι, Κλινικοί Ψυχολόγοι και Εργοθεραπευτές, ξεκίνησε τον Δεκέμβριο του 2020).

Τα πρώτα δείγματα γραφής του ΓεΣΥ δικαιώνουν το Κίνημα μας που πρωτοστάτησε στην εφαρμογή ενός μονοασφαλιστικού, καθολικού και αλληλέγγυου Συστήματος Υγείας. Στα πιο δύσκολα βήματα της αρχικής του ανάπτυξης, δοκιμάστηκε και σε μια πρωτόγνωρη υγειονομική και οικονομική πρόκληση, την πανδημία του κορωνοϊού, κατάφερε και άντεξε και στήριξε την κοινωνία, καλύπτοντας με επάρκεια τις ανάγκες της υγείας.

Το ΓεΣΥ, παρά τη μεγάλη αμφισβήτηση και πολεμική που δέχθηκε πριν την εφαρμογή του, έχει αγκαλιαστεί από ολόκληρη την κοινωνία και καλείται να αφουγκράζεται πάνω σε μια συνεχή και επιστημονική βάση τις ανάγκες των ασθενών, βελτιώνοντας τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά τις υπηρεσίες που προσφέρει.

Ποσοστά εισφορών στο ΓεΣΥ

Κατηγορίες Εισφορέων	**Ποσοστό Εισφορών**
Μισθωτός (δημόσιου και ιδιωτικού τομέα)	2,65%
Εργοδότης	2,90%
Κράτος	4,70%
Αυτοτελώς εργαζόμενος	4,00%
Συνταξιούχος	2,65%
Εισοδηματίας (π.χ. ενοίκια, τόκοι, μερίσματα)	2,65%
Αξιωματούχος	2,65%

Το μέγιστο συνολικό ετήσιο ποσό για κάθε φυσικό πρόσωπο πάνω στο οποίο θα καταβάλλονται εισφορές, είναι το ποσό των €180.000.

3. ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΝΕΡΓΙΑ - ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τα χρόνια που μεσολάβησαν από το προηγούμενο συνέδριο, (25-27 Μαΐου 2016), υπήρξαν ιδιαίτερα κρίσιμα για την αγορά εργασίας.

Παρά το θετικό γεγονός της μείωσης της ανεργίας, εντούτοις την υπό επισκόπηση περίοδο υπήρξε σοβαρή απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, υπήρξαν φαινόμενα παραβίασης συλλογικών συμβάσεων από αρκετούς εργοδότες, ενώ η αδήλωτη εργασία ήταν σε έξαρση με ότι αυτό συνεπάγεται για τη νομιμότητα στο κράτος και την ευρωστία του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το οποίο στερείται τεράστιων εσόδων.

Επίσης τα τελευταία χρόνια εισήχθηκε παράτυπα στην αγορά εργασίας μια νέα μορφή επισφαλούς απασχόλησης, αυτή της αγοράς υπηρεσιών, με αποτέλεσμα να πλήττονται τα δικαιώματα των εργαζομένων που εργάζονται με δυσμενέστερους όρους απασχόλησης.

Σε σχετικό έγγραφο που επιδόθηκε στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας το Φεβρουάριο του 2018, τονίζονται για το θέμα της ανεργίας ανάμεσα σε άλλα και τα εξής:

«Παρά το γεγονός ότι, η κυπριακή οικονομία καταγράφει συνεχείς θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης, η πραγματική οικονομία απειλείται από τη ψηλή ακόμα ανεργία, παρά την πτωτική τάση που ακολουθεί. Ιδιαίτερα σοβαρό πρόβλημα υπάρχει με την ανεργία των νέων και τη μακροχρόνια ανεργία, όπου σε μέσους όρους τόσο το 2016 όσο και το 2017, σχεδόν ένας στους δύο νέους ήταν άνεργος για διάστημα πέραν των 6 μηνών.

Στη βάση αυτών των δεδομένων, θα πρέπει να υπάρξει εντατικοποίηση των προσπαθειών για περαιτέρω περιορισμό της ανεργίας και μακριά από γραφειοκρατικές διαδικασίες να προωθηθούν πιο δραστικές αναπτυξιακές πολιτικές που θα δημιουργούν νέες ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Παράλληλα, θα πρέπει να σημειωθεί πως, η εξαγγελία των αναπτυξιακών έργων θα πρέπει να συνοδεύεται και από την έγκαιρη εκτέλεση τους, καθώς αποτελούν σημαντικό πυλώνα ανάπτυξης και ουσιαστικής ανάκαμψης της οικονομίας.

Περαιτέρω, θα πρέπει να αξιοποιηθεί ακόμα περισσότερο ο ρόλος της ΑνΑΔ, τόσο σε σχέση με την προώθηση και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης, όσο και στην αξιοποίηση της καταγραφής προβλέψεων και προοπτικών της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε η στόχευση να είναι ακόμα πιο τεκμηριωμένη και εφικτή στην υλοποίηση.

Στην προσπάθεια για περαιτέρω αναχαίτιση της ανεργίας, είναι απολύτως αναγκαία η διασύνδεση των αναγκών της αγοράς εργασίας με το εκπαιδευτικό σύστημα, η αναβάθμιση της τεχνικής κατάρτισης και η συζήτηση για τη δημιουργία ενδιάμεσου εκπαιδευτικού φορέα που να καλύπτει το κενό που δημιουργήθηκε μεταξύ της τεχνικής εκπαίδευσης και της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, στο πρότυπο της εκπαίδευσης που παρείχε το ΑΤΙ.»

Επιπρόσθετα αναφέρεται πως, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στη δημιουργία θέσεων εργασίας στους τομείς της γαλάζιας οικονομίας, όπως και στην προώθηση της πράσινης ανάπτυξης. Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί και στην πάταξη της παρανομίας μέσα από τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας, γι᾽ αυτό κρίνεται αναγκαία η σύσταση της Ενιαίας Υπηρεσίας Επιθεωρητών που θα ελέγχει την αγορά εργασίας.

Στα πλαίσια των διορθωτικών πολιτικών η ΣΕΚ υποστηρίζει πως, θα πρέπει να επανακαθοριστεί η στρατηγική απασχόλησης αλλοδαπών από Τρίτες Χώρες και να σταματήσει η εκμετάλλευση της ανθρώπινης εργασίας.

Η ανεργία σε αριθμούς

Την περίοδο 2016 – 2019 υπήρξε καθοδική πορεία του ανεργιακού δείκτη, ενώ το 2020 υπήρξε αύξηση της ανεργίας ως αποτέλεσμα της συρρίκνωσης της οικονομικής δραστηριότητας λόγω της πανδημίας.

Η εγγεγραμμένη ανεργία, (αριθμός ανέργων), σε μέσους όρους ήταν ως εξής:

2016 38593 άτομα

2017 33681 άτομα

2018 26766 άτομα

2019 22321 άτομα

2020 30171 άτομα

Στη διάρκεια όλης της περιόδου (2016 – 2020), οι περισσότεροι άνεργοι ήταν στους τομείς του Εμπορίου και των Υπηρεσιών Εστίασης π.χ. ξενοδοχειακή βιομηχανία, ενώ ακολουθούσαν οι άνεργοι στους τομείς της μεταποίησης και των κατασκευών.

Επαγγελματικά οι περισσότεροι άνεργοι ήταν καθαριστές, κλητήρες, ανειδίκευτοι εργάτες, υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλητές.

Επίσης οι περισσότεροι άνεργοι, σε ποσοστά που κυμαίνονται από το 69,3% έως το 72,2% της ολικής ανεργίας ήταν Ελληνοκύπριοι.

Αδήλωτη Απασχοληση

Στην υπό επισκόπηση περίοδο υπήρχε σοβαρή αδήλωτη εργασία. Πρόκειται για παρανομία τεραστίων διαστάσεων που ανατρέπει την ευνομία και την τάξη στην αγορά εργασίας και στερεί σημαντικά έσοδα και πόρους από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η αδήλωτη, αλλά και η υποδηλωμένη εργασία εντοπίζεται κυρίως στην ξενοδοχειακή βιομηχανία, (το πρώτο πεντάμηνο του 2017 ανήλθε στο 23.45%), όπως επίσης και στα Κέντρα Αναψυχής που σε κάποιες περιπτώσεις ξεπέρασε το 22%.

Ανάλογα άσχημη κατάσταση παρουσιάζεται κατά καιρούς και στην οικοδομική βιομηχανία.

Το υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσω της αρμόδιας υπηρεσίας, την πενταετία 2016 – 2020 έλεγξε συνολικά 61,256 εργοδοτούμενους και εντόπισε 8,451 αδήλωτους, δηλαδή ποσοστό 13.79%.

Στον πιο κάτω πίνακα φαίνονται οι έλεγχοι κατά έτος:

	Σύνολο Εργοδοτουμένων	Σύνολο Αδήλωτων	Ποσοστό
2016	14434	2223	15.40%
2017	10343	1587	15.34%
2018	13718	1972	14.37%
2019	15356	1946	12.67%
2020	7405	723	9.76%
ΣΥΝΟΛΟ	**61256**	**8451**	**13.79%**

Με βάση την υφιστάμενη νομοθεσία επιδίδονται εξώδικα πρόστιμα και γίνονται συλλήψεις για παράνομη εργοδότηση.

Την περίοδο 2016 – 2020, επιβλήθηκαν πρόστιμα σε 3,388 περιπτώσεις και το σύνολο των διοικητικών προστίμων ανήλθε στα €5,420,600.

Ενιαία Υπηρεσία Επιθεωρήσεων

Η ΣΕΚ διαχρονικά τόνιζε την ανάγκη να παταχθεί η αδήλωτη απασχόληση, η οποία δημιουργούσε σημαντικά προβλήματα στην αγορά εργασίας και πίεζε τις αρμόδιες αρχές του κράτους να συμβάλουν με νομοθετική ρύθμιση για τη δημιουργία μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής των σχετικών εργατικών νομοθεσιών, έτσι ώστε να υπάρξει ουσιαστικός και αποτελεσματικός έλεγχος των παρανομούντων εργοδοτών και δημιουργίας ενός αυστηρότερου πλαισίου.

Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται από την ύπαρξη της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας, η Κυβέρνηση, (με τη σύμφωνη γνώμη όλων των Κοινωνικών Εταίρων που μετέχουν στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα), ετοίμασε και κατάθεσε στη Βουλή νομοσχέδιο για τη σύσταση Ενιαίας Υπηρεσίας Επιθεωρητών.

Κάτω από την εποπτεία της Υπηρεσίας θα τεθεί ο έλεγχος της εφαρμογής 28 συνολικά νομοθεσιών που αφορούν το σύνολο των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως είναι π.χ. η νομοθεσία για την προστασία των μισθών, οι νόμοι του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο έλεγχος του διατάγματος για τον κατώτατο μισθό, οι όροι εργοδότησης στα Κέντρα Αναψυχής και στα Ξενοδοχεία κ.λ.π.

Το συγκεκριμένο νομοσχέδιο κατατέθηκε στη Βουλή από τον Ιούνιο του 2017 και παρά της εξαντλητικής συζήτησης και επεξεργασίας που έτυχε στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Εργασίας, υπήρξε σοβαρή καθυστέρηση στην ψήφιση του σαν αποτέλεσμα διαφόρων προσκομμάτων που τέθηκαν από κάποια κοινοβουλευτικά κόμματα.

Τελικά το νομοσχέδιο ψηφίστηκε σε νόμο στις 3 Ιουλίου 2020. Υπέρ ψήφισαν 50 βουλευτές, 3 εναντίον και υπήρξε και 1 αποχή.

4. Μισθοί – Κατώτατος Μισθός

Οι μισθοί μέχρι και το 2016 ακολουθούσαν μια πτωτική πορεία ως αποτέλεσμα των επιπτώσεων που προκάλεσε η οικονομική κρίση τα αμέσως προηγούμενα χρόνια.

Από επίσημα στοιχεία που περιλαμβάνονται στις Εργατικές Στατιστικές, προκύπτει η πιο κάτω εικόνα για την κίνηση των ονομαστικών και πραγματικών μισθών για την περίοδο 2016 – 2019:

	Ονομαστικοί όροι	Πραγματικοί όροι
2016	-0.2%	1.2%
2017	0.7%	0.2%
2018	2.4%	1%
2019	2.1%	1.8%

Ως πηγή των πιο πάνω στοιχείων είναι το αρχείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τα στοιχεία αναφέρονται στον Οκτώβρη κάθε χρόνου.

Τα στοιχεία σε πραγματικούς όρους αναφέρονται σε ποσοστά σε ονομαστικούς όρους που αποπληθωρίστηκαν με το Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Ένα άλλο στοιχείο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τις απολαβές των μισθωτών, είναι το ποσοστό τους, ως μέρος του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ).

Από το 2011 έως και το 2020 οι απολαβές των μισθωτών ως ποσοστό του ΑΕΠ ακολούθησαν πτωτική πορεία, ενώ την ίδια ώρα το καθαρό λειτουργικό πλεόνασμα των επιχειρήσεων, (δηλαδή τα κέρδη), ακολούθησαν ανοδική πορεία.

Το 2011 οι απολαβές των μισθωτών ως ποσοστό του ΑΕΠ ήταν στο 48.1% και το 2020 μειώθηκαν στο 45.4%.

Η πορεία μείωσης ήταν κατά έτος η εξής:

Έτος	%		Έτος	%
2011	48.1%		2016	43.3%
2012	48.2%		2017	43.8%
2013	46.4%		2018	44%
2014	45.2%		2019	44.5% εκτίμηση
2015	44.2%		2020	45.4% εκτίμηση

Κερδοφορία Επιχειρήσεων

Και ενώ οι απολαβές των μισθωτών ως ποσοστό του ΑΕΠ ακολούθησαν την πιο πάνω καθοδική πορεία, το καθαρό λειτουργικό πλεόνασμα των επιχειρήσεων, αυξήθηκε από το 18.5% του ΑΕΠ το 2011 στο 23.3% το 2020.

Η κερδοφορία των επιχειρήσεων ως ποσοστό του ΑΕΠ ακολούθησε την ακόλουθη ανοδική πορεία:

Έτος	%		Έτος	%
2011	18.5%		2016	23.2%
2012	18%		2017	22.7%
2013	19.3%		2018	22.5%
2014	19.2%		2019	22.4% εκτίμηση
2015	21.2%		2020	23.3% εκτίμηση

Από τα πιο πάνω στοιχεία που περιλαμβάνονται στους Εθνικούς Λογαριασμούς που καταρτίζονται από τη Στατιστική Υπηρεσία προκύπτει το συμπέρασμα πως, από την ανάκαμψη της οικονομίας από το 2015 έως και το 2018, η μεγέθυνση του ΑΕΠ κατανεμήθηκε στους συντελεστές παραγωγής, σε μεγαλύτερο ποσοστό στο «καθαρό λειτουργικό πλεόνασμα» των επιχειρήσεων παρά στους μισθούς. Με απλά λόγια, ενώ οι επιχειρήσεις έκαναν κέρδη, δεν έδιναν αυξήσεις και αυτό αφορούσε περισσότερο τον ιδιωτικό τομέα.

Μηνιαίες απολαβές

Ένα άλλο ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο που αφορά τους μισθούς, είναι η εκατοστιαία κατανομή των εργαζομένων με βάση τις ακαθάριστες μηνιαίες απολαβές.

Το 2019 το 39.2% των εργαζομένων είχε ακαθάριστες μηνιαίες απολαβές κάτω από €1249. Το ποσοστό αυτό το 2016 ήταν στο 42.6%.

Κατώτατος Μισθός

Όπως είναι γνωστό ο κατώτατος μισθός στην Κύπρο αναπροσαρμόζεται κάθε Απρίλιο με διάταγμα που εκδίδει ο/η εκάστοτε υπουργός Εργασίας.

Από την 1η Απριλίου 2012 είναι παγοποιημένος και προνοεί μισθό πρόσληψης τα €870 μηνιαίως και μετά από εξάμηνη συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ανέρχεται στα €924.

Στο διάταγμα που βρίσκεται σε ισχύ αναφέρεται ότι, ο κατώτατος μισθός καλύπτει πωλητές, γραφείς, νοσηλευτικούς βοηθούς, βοηθούς παιδοκόμους, βοηθούς βρεφοκόμους, σχολικούς βοηθούς, φρουρούς, φροντιστές και καθαριστές.

Όσον αφορά τους φρουρούς και τους καθαριστές στο διάταγμα του 2012 τονίζονται τα εξής:

«Ο κατώτατος ωριαίος μισθός που καταβάλλεται σε φρουρό ο οποίος εργοδοτείται στην Κύπρο, είναι €4.90 ευρώ, ενώ μετά από έξι μήνες υπηρεσία αυξάνεται σε €5.20 ευρώ.

Ο κατώτατος ωριαίος μισθός που καταβάλλεται σε καθαριστή ο οποίος εργοδοτείται στην Κύπρο, ανέρχεται σε €4.55 ευρώ, ενώ μετά από έξι μήνες υπηρεσία αυξάνεται σε €4.84 ευρώ.»

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται η πορεία του κατώτατου μισθού από το 2008 μέχρι και το 2019, καθώς επίσης και ο διάμεσος μισθός:

Έτος	Κατώτατος μισθός πρόσληψης	Μετά από 6μηνη υπηρεσία	Διάμεσος μισθός	% Διάμεσου
2008	€743	€789	€1621	45.83
2009	€791	€840	€1670	47.36
2010	€835	€887	€1566	53.32
2011	€855	€909	€1607	53.20
2012	€870	€924	€1611	54.00
2013	€870	€924	€1586	54.85
2014	€870	€924	€1522	57.16
2015	€870	€924	€1509	57.65
2016	€870	€924	€1498	58.07
2017	€870	€924	€1497	58.11
2018	€870	€924	€1519	57.27
2019	€870	€924	€1556	55.91

Με απόφαση του υπουργικού συμβουλίου που λήφθηκε το 2003, έπρεπε ο κατώτατος μισθός να ανέλθει το 2008 στο 50% του διάμεσου μισθού.

Σήμερα, όπως φαίνεται και στον πίνακα σε τιμές 2019, ο κατώτατος μισθός στην Κύπρο ανέρχεται στο 55.91% του διάμεσου μισθού.

Εθνικός Κατώτατος Μισθός

Για το θέμα της εισαγωγής εθνικού κατώτατου μισθού στην Κύπρο έγινε αρκετή συζήτηση στα πλαίσια του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος και ήδη υπάρχει ειλημμένη πολιτική κυβερνητική απόφαση που αναφέρει πως: «για το θέμα του εθνικού κατώτατου μισθού, θα ξεκινήσει κοινωνικός διάλογος όταν η ανεργία βρεθεί γύρω στο 5% (συνθήκες πλήρους απασχόλησης) από το 8% που είναι σήμερα».

Αυτή η απόφαση ανακοινώθηκε από την Κυβέρνηση εκ νέου τον Γεννάρη του 2021, όταν κοινοβουλευτικά κόμματα επιχείρησαν να «εμβολιάσουν» τον κρατικό προϋπολογισμό σε μια προσπάθεια να ψηφίσουν την έγκριση του.

Η ΣΕΚ διαφώνησε με αυτή την προσπάθεια των πολιτικών κομμάτων και αφού υπενθύμισε πως, για το θέμα αυτό έγιναν και σχετικές μελέτες τόσο από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας όσο και από την Ευρωπαϊκή Ένωση, επανέλαβε την ισχυρή άποψη πως, το θέμα της εισαγωγής Εθνικού Κατώτατου Μισθού, πρέπει να συζητηθεί και να ολοκληρωθεί στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα, εκεί που οι κοινωνικοί εταίροι απέδειξαν, διαχρονικά, πως μπορούν να πετύχουν συναίνεση στα πλαίσια της τριμερούς διαβούλευσης.

5. ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ 2016 - 2020

Η κυπριακή οικονομία τα προηγούμενα χρόνια κατέγραφε, (αρχής γενομένης από το 2015), θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης, με εξαίρεση βέβαια το 2020 που λόγω της πανδημίας έπεσε σε βαθειά ύφεση.

Πιο αναλυτικά κατ' έτος η οικονομία παρουσίασε τα αριθμητικά δεδομένα που παρουσιάζονται στον πιο κάτω πίνακα:

	2016	2017	2018	2019	2020
Ρυθμός Ανάπτυξης (%ΑΕΠ)	6.7	4.4	4.1	3.2	-5.1
Ανεργία % Ε.Ε.Δ.	12.9	11.1	8.4	7.1	7.6
Πληθωρισμός %	-1.2	0.7	0.8	0.5	-0.3
Δημοσιονομικό Ισοζύγιο (%ΑΕΠ)	0.1	1.9	2.9	1.5	-5.1
Δημόσιο Χρέος (%ΑΕΠ)	103.4	93.9	100.6	95.5	116.8

Τα πιο πάνω στοιχεία ως το 2019 προέρχονται από το Στρατηγικό Πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής 2021 – 2023 που εγκρίθηκε από το υπουργικό συμβούλιο στις 25 Ιουνίου 2020.

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στο 2020, αφού λόγω της πανδημίας ή κυπριακή οικονομία έπεσε σε ύφεση της τάξης του -5.1% του ΑΕΠ.

Με εξαίρεση το πρώτο τρίμηνο που η οικονομία κατέγραψε θετικό ρυθμό ανάπτυξης της τάξης του 1.1% τα υπόλοιπα τρίμηνα είχαμε την εξής εικόνα: το δεύτερο τρίμηνο -12.5%, το τρίτο -4.6% και το τέταρτο τρίμηνο του 2020 μείωση της τάξης του -4.4%.

Όσον αφορά την ανεργία, (στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού), ανά τρίμηνο το 2020 υπήρξε η πιο κάτω εικόνα:

Α' τρίμηνο 32,803 άνεργοι ή 7.3%

Β' τρίμηνο 30,451 άνεργοι ή 6.8%

Γ' τρίμηνο 37,234 άνεργοι ή 8.2%

Δ' τρίμηνο 36,677 άνεργοι ή 8 %

Προβλήματα

Αυτή την ώρα η κυπριακή οικονομία εξακολουθεί να παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα όπως είναι π.χ.:

•η ανεργία των νέων και η μακροχρόνια ανεργία η οποία ανέρχεται στο 29.7%.

•η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, η ύπαρξη της αδήλωτης εργασίας, η παραβίαση των συλλογικών συμβάσεων, το καθεστώς αγοράς υπηρεσιών κλπ

•η χαμηλή παραγωγικότητα η οποία συμβάλλει στη διάβρωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας

•ο μεγάλος αριθμός μη εξυπηρετούμενων δανείων που θέτει υπό σοβαρή αμφισβήτηση την αξιοπιστία του τραπεζικού συστήματος.

•Η εξάρτηση της οικονομίας από το πετρέλαιο, αφού σχεδόν όλη η ενέργεια (94.9%) που καταναλώνεται στην Κύπρο προέρχεται από τη χρήση προϊόντων πετρελαίου

•η Κύπρος – δυστυχώς – παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ευρώπη στα θέματα επενδύσεων στην Έρευνα και την Καινοτομία

Προοπτικές

Παρά τα πιο πάνω προβλήματα και παρά τις οποιεσδήποτε γεωπολιτικές εξελίξεις στην ευρύτερη περιοχή που γειτνιάζει με την Κύπρο, αλλά και τα όσα συμβαίνουν στην Ευρώπη π.χ. έξαρση μετανάστευσης και διαχείριση των επιπτώσεων του Brexit, η κυπριακή οικονομία και το μέλλον της εξαρτώνται αυτή την ώρα από την πανδημία του κορωνοϊού και τις επιπτώσεις που αυτή δημιούργησε όπως είναι π.χ. η απώλεια τουριστών και εισοδημάτων, η αύξηση και διαχείριση της ανεργίας κλπ.

Η αύξηση των εμβολιασμών δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες ανάπτυξης, κυρίως για το δεύτερο εξάμηνο του 2021.

Σχέδιο Ανάκαμψης

Το μακροπρόθεσμο μέλλον της κυπριακής οικονομίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αποτελεσματική και έγκαιρη υλοποίηση του Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας που η Κύπρος υπέβαλε προς την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το κυπριακό σχέδιο προνοεί συνολικά κονδύλια €1.2δισ. εκ των οποίων το €1δισ. σε χορηγίες και €0.2δισ. σε δάνεια.

Στρατηγικό στόχο του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου αποτελεί, όπως αναφέρει το υπουργείο Οικονομικών, «η ενίσχυση της ανθεκτικότητας της οικονομίας και του δυναμικού της χώρας για οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική βιώσιμη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και ευημερία».

Στο σχέδιο περιλαμβάνονται μεταρρυθμίσεις που αφορούν το φορολογικό σύστημα, την Τοπική Αυτοδιοίκηση, το δικαστικό σύστημα, το περιβάλλον, τις μεταφορές, την πράσινη οικονομία, τον ψηφιακό μετασχηματισμό κλπ.

Εκτιμάται πως, η υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων θα επιφέρουν αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) κατά 7% την περίοδο 2022 – 2026.

6. ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ

Εδώ και περισσότερο από τέσσερα χρόνια η ΣΕΚ με τεκμηριωμένες θέσεις προωθεί την ιδέα για την εκπόνηση και εφαρμογή μιας νέας ολοκληρωμένης φορολογικής μεταρρύθμισης, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι, η προηγούμενη έγινε το 2002, κάτω από την τότε ανάγκη για εναρμόνιση της Κύπρου με το Ευρωπαϊκό κεκτημένο, στα πλαίσια της προετοιμασίας για ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Με διάφορες ενέργειες π.χ. υπομνήματα στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, στο υπουργείο Οικονομικών, με αρθρογραφία και ανακοινώσεις η ΣΕΚ δημιούργησε την κοινή γνώμη για την ανάγκη νέων φορολογικών αλλαγών και σχεδιασμών.

Σε υπόμνημα που υποβλήθηκε στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας Νίκο Αναστασιάδη στις 20 Φεβρουαρίου 2018, στη διάρκεια σχετικής συνάντησης, αναφέρονται για το θέμα της φορολογικής μεταρρύθμισης τα εξής:

«Με δεδομένο το γεγονός πως, η προηγούμενη ολοκληρωμένη φορολογική μεταρρύθμιση έγινε το 2002, επιβάλλεται η έναρξη ενός δομημένου κοινωνικού διαλόγου με στόχο, πάντοτε στο πλαίσιο των οικονομικών δυνατοτήτων του τόπου, το σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας γενικής φορολογικής μεταρρύθμισης προς την κατεύθυνση της δικαιότερης κατανομής του εθνικού εισοδήματος, λαμβάνοντας υπόψη ότι η οικονομική κρίση έχει πλήξει περισσότερο τους μισθωτούς και έχει αυξήσει τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες.

Την ίδια στιγμή, υπάρχει ανάγκη και δυνατότητα συζήτησης επιπρόσθετων μέτρων έτσι ώστε να δημιουργηθεί μια νέα δυναμική ισόρροπης ανάπτυξης, μέσα από την οποία να προωθείται η κοινωνική δικαιοσύνη, στη βάση της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς.

Στο πλαίσιο αυτό και στη βάση της διαπίστωσης της μελέτης του Υπουργείου Οικονομικών του 2015 πως, «η μείωση των φόρων αποτελεί το κλειδί για την ανάπτυξη», η ΣΕΚ έχει καταθέσει συγκεκριμένες εισηγήσεις, οι οποίες θα πρέπει να αξιολογηθούν και αξιοποιηθούν ανάλογα.

Μεταξύ άλλων εισηγούμαστε όπως:

•Υιοθετηθούν πολιτικές πράσινης φορολογίας, που είναι δημοσιονομικά ουδέτερες, τροχιοδρομώντας έσοδα προς το κράτος, δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας και συμβάλλοντας στη μείωση του κόστους εργασίας

•Μειωθεί η φορολογία στα καύσιμα, καθώς τα 2/3 της τιμής αφορούν φόρους κατανάλωσης και Φ.Π.Α

•Να μειωθεί σταδιακά ή να επανασχεδιαστεί το ύψος της επιβάρυνσης του ΦΠΑ

•Να μειωθεί η φορολογική επιβάρυνση των καταθετικών / αποταμιευτικών αποδόσεων, ύψους 30%

•Στόχευση για πάταξη της φοροδιαφυγής, στη βάση και της δημόσιας διαπόμπευσης (name and shame).»

Πριν αλλά και μετά την υποβολή του πιο πάνω υπομνήματος, ημερολογιακά σημειώθηκαν τα πιο κάτω γεγονότα:

Στις 31 Μαρτίου 2016 συνέρχεται το Γενικό Συμβούλιο της ΣΕΚ σε τακτική συνεδρία και με σχετική απόφαση του καλεί το υπουργείο Οικονομικών να καλέσει το συνδικαλιστικό κίνημα σε κοινωνικό διάλογο, με στόχο μια ευρύτερη φορολογική μεταρρύθμιση, που θα βρίσκεται στα πλαίσια των οικονομικών δυνατοτήτων του κράτους.

Στις 6 Οκτωβρίου 2016 ο γενικός γραμματέας της ΣΕΚ Ανδρέας Φ. Μάτσας, απέστειλε για το θέμα σχετική επιστολή στον υπουργό Οικονομικών Χάρη Γεωργιάδη, ενώ στις 26 Οκτωβρίου 2016 γίνεται τεχνοκρατική συνάντηση λειτουργών του υπουργείου Οικονομικών με εκπροσώπους της ΣΕΚ και συζητούνται οι σκέψεις, οι ιδέες και οι απόψεις του Κινήματος για το θέμα της φορολογικής μεταρρύθμισης, ενώ αρχές Νοεμβρίου οι κατ' αρχήν θέσεις της ΣΕΚ υποβάλλονται και γραπτώς στο υπουργείο Οικονομικών. Στη συνάντηση επικεφαλής του κλιμακίου του υπουργείου Οικονομικών ήταν ο κ. Γιώργος Παντελή, διευθυντής στη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών και Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ τη ΣΕΚ εκπροσώπησαν ο Μιχάλης Μιχαήλ, αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας και ο Χρίστος Καρύδης, υπεύθυνος του Τμήματος Οικονομικών Μελετών.

Στις 12 Ιουλίου 2017 το Τμήμα Οικονομικών Μελετών και η Συνδικαλιστική Σχολή της ΣΕΚ διοργανώνουν εξειδικευμένο σεμινάριο – εργαστήρι, με θέμα «την ανάγκη για μια νέα φορολογική μεταρρύθμιση». Στο σεμινάριο παρουσίασαν σχετική θεματολογία: ο Γιώργος Παντελή, διευθυντής στη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών και Ευρωπαϊκής Ένωσης στο υπουργείο Οικονομικών, ο Δρ. Θεόδωρος Ζαχαριάδης, αναπληρωτής καθηγητής στο Τμήμα Επιστήμης και Τεχνολογίας Περιβάλλοντος στο ΤΕΠΑΚ, η Μαργαρίτα Λιασή, νομικός από τον οίκο KPMG και ο Χρίστος Καρύδης, οικονομολόγος υπεύθυνος στο Τμήμα Οικονομικών Μελετών της ΣΕΚ.

Στο σεμινάριο έλαβαν μέρος όλα τα στελέχη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΣΕΚ και μέσα από τις συζητήσεις και τις αναλύσεις προέκυψε το συμπέρασμα πως, οι συγκυρίες σήμερα ευνοούν την έναρξη κοινωνικού διαλόγου για μια συνολική φορομεταρρύθμιση, στην οποία έχει θέση και η πράσινη φορολογία.

Παρόμοια σεμινάρια έγιναν για όλο το μηχανισμό της ΣΕΚ σε παγκύπρια βάση. Σε αυτά δίδαξαν ο Δρ. Θεόδωρος Ζαχαριάδης και ο Χρίστος Καρύδης.

Στις 4 Μαΐου 2018 ο υπουργός Οικονομικών Χάρης Γεωργιάδης, στη διάρκεια συνάντησης του με την Εκτελεστική Επιτροπή της ΣΕΚ συζητά το θέμα και συμφωνεί πως, η Κύπρος χρειάζεται μια πράσινη φορολογική μεταρρύθμιση.

Το Σεπτέμβριο του 2019 το υπουργικό συμβούλιο κατά τη διάρκεια της έγκρισης του κρατικού προϋπολογισμού για το 2020 αποφάσισε να τεθεί σε δημόσιο διάλογο το πλαίσιο για μια «πράσινη» φορολογική μεταρρύθμιση.

Σχετική αναφορά έκαμε και ο υπουργός Οικονομικών Κωνσταντίνος Πετρίδης στην ομιλία του στη βουλή των Αντιπροσώπων στις 6 Δεκεμβρίου 2019, με την ευκαιρία

της συζήτησης για τον κρατικό προϋπολογισμό του 2020. Είπε συγκεκριμένα ότι:

«Εντός του 2020 αναμένεται επίσης, η έναρξη υλοποίησης της σημαντικής επένδυσης που αφορά το νέο μηχανογραφικό σύστημα του Τμήματος Φορολογίας, ενώ θα τεθεί σε δημόσιο διάλογο το πλαίσιο για μια «Πράσινη» φορολογική μεταρρύθμιση».

Η πανδημία δεν επέτρεψε την προώθηση του συγκεκριμένου θέματος το 2020.

Παρά ταύτα η ΣΕΚ κατάθεσε εκ νέου τις εισηγήσεις της για μια πράσινη φορολογική μεταρρύθμιση σε σχετικό έγγραφο που υπέβαλε στο υπουργείο Οικονομικών στα πλαίσια της ετοιμασίας των προτάσεων της Κύπρου για το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2027 που υποβλήθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η πράσινη φορολογία ως μέσο επίτευξης της προστασίας του περιβάλλοντος και προώθησης μέτρων κοινωνικής και εργασιακής ανταποδοτικότητας

Η ΣΕΚ ανέδειξε και προώθησε τα τελευταία χρόνια ένα θέμα που παράλληλα με τη γενικότερη συζήτηση για τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις και τη ψηφιοποίηση, θα κυριαρχήσει ως προτεραιότητα υψηλής πολιτικής μεταρρύθμισης και αφορά την πράσινη φορολογία, (μια ουδέτερη περιβαλλοντική φορολογία), η οποία θα συζητηθεί και θα εφαρμοστεί το επόμενο διάστημα, με βάση και την πρόσφατη απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου.

«Καμία θέση εργασίας σε έναν νεκρό πλανήτη». Μια παραδοχή που αναδεικνύει την ανάγκη προστασίας του περιβάλλοντος, της κοινωνίας και των εργαζομένων, επιβεβαιώνοντας την ακαδημαϊκή τεκμηρίωση του ΤΕΠΑΚ, για τη σημασία της πράσινης φορολογίας ως βασική παράμετρος μιας στοχευμένης φορολογικής μεταρρύθμισης.

Αδιαμφισβήτητα, η ουδετερότητα στην πράσινη δημοσιονομική πολιτική αποτελεί μια σημαντική προϋπόθεση για το σχεδιασμό μιας συνολικής προσέγγισης η οποία θα δημιουργεί θετικές επιδράσεις από τη φορολόγηση του άνθρακα, (προς αυτή την κατεύθυνση βρίσκεται και η πρόσφατη απόφαση της Κυβέρνησης), και εξουδετερώνει τις βραχυπρόθεσμες αρνητικές παρενέργειες που μπορεί να προκύψουν στα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος και στις βιομηχανίες υψηλής έντασης ενέργειας, όπως και στις ευάλωτες επιχειρήσεις. Αντισταθμιστικά, μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφοροι μηχανισμοί αντιμετώπισης τέτοιων επιπτώσεων, όπως είναι η επιδότηση για τεχνολογικές μεταβολές και οι φορολογικές εκπτώσεις.

Οι πολιτικές για την ενεργειακή μετάβαση και οι περιβαλλοντικές δημοσιονομικές μεταρρυθμίσεις είναι απαραίτητες, τόσο από περιβαλλοντική όσο και από κοινωνική άποψη. Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως, οι μεταρρυθμίσεις του οικολογικού φόρου, μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και στη χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος κατά τη διάρκεια των δημογραφικών μεταβάσεων.

Σύμφωνα με την Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ούρσουλα Φον Ντερ Λάϊεν,

«η προώθηση μιας πράσινης συμφωνίας αποτελεί προτεραιότητα στο πλαίσιο ενός επενδυτικού σχεδίου για τη δημιουργία μιας βιώσιμης Ευρώπης, διασφαλίζοντας ότι οι επιχειρήσεις μας μπορούν να ανταγωνίζονται επί ίσης όροις». Προς αυτή την κατεύθυνση, είναι σημαντικό να επιτευχθεί μια πιο συμμετοχική και βιώσιμη ανάπτυξη, γεγονός που αποτελεί μέρος της στρατηγικής Ευρώπη 2020, όπως επίσης και οι φιλόδοξοι στόχοι της συμφωνίας του Παρισιού και αυτοί του 2030, για τη μείωση των εκπομπών σε άνθρακα κατά 40%, όπως και ότι αυτοί θα έχουν οικονομικό κόστος.

Αναπόφευκτα, η μεταβατική περίοδος χρειάζεται ένα ειδικό τρόπο αντιμετώπισης και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικός. Άλλωστε, η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην κλιματική δράση και τη φορολογική μεταρρύθμιση, τόσο στην Κύπρο όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) της οποίας η ΣΕΚ αποτελεί πλήρες μέλος, θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια δίκαιη μετάβαση, λαμβάνοντας υπόψη πως:

•η μετάβαση θα διαφοροποιήσει έντονα την αγορά εργασίας και ως εκ τούτου, θα πρέπει να εντοπιστούν και να αξιολογηθούν οι κίνδυνοι και οι νέες ευκαιρίες

•η αποτροπή των κινδύνων, των τάσεων και των επιπτώσεων στους εργαζόμενους βρίσκεται στο επίκεντρο των δράσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων

•η διάσταση της ουδετερότητας της πράσινης δημοσιονομικής πολιτικής και των μεταρρυθμίσεων μπορεί να υλοποιηθεί πιο ομαλά και να γίνει αποδεκτή από την κοινωνία, ως αποτέλεσμα της εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων

•η διαδικασία μπορεί να είναι πιο διαφανής και κοινωνικά ισορροπημένη

Παράλληλα, είναι σημαντική η προώθηση και η εισαγωγή:

•βιομηχανικών πολιτικών οι οποίες να επιτρέπουν τη δημιουργία πράσινων και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας

•τεχνολογικής καινοτομίας και έρευνας και σε επενδύσεις ανάπτυξης, με στόχο την προστασία της βιομηχανίας από τον κίνδυνο διαρροής άνθρακα

•επένδυσης σε πράσινες τεχνολογίες

•στρατηγικών κατάρτισης και η συνομολόγηση συμβάσεων με στόχο τη χαρτογράφηση των αναγκών σε νέες δεξιότητες

•επαρκών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και συνταξιοδοτικών συστημάτων

Είναι σαφές πως, ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας χάραξης της πράσινης φορολογικής μεταρρύθμισης, με το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής διαπραγμάτευσης να επεκτείνεται στον αντίκτυπο της πράσινης μετάβασης, στην απασχόληση και στους μισθούς, στη διαδικασία απαλλαγής από τον άνθρακα, όπως και στις ανάγκες σε δεξιότητες και στην υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, μπορεί να επιτευχθεί ισορροπημένη μεταρρυθμιστική πολιτική, προς όφελος τόσο της οικονομίας και των επιχειρήσεων, όσο και των εργαζομένων, της ευρύτερης κοινωνίας και βέβαια του περιβάλλοντος.

7. ΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗ

Στην Κύπρο – δυστυχώς – υπάρχει φοροδιαφυγή τεραστίων διαστάσεων, ενώ υπάρχουν εκατοντάδες εκατομμύρια ανείσπρακτοι φόροι.

Αυτή η κατάσταση αποτελεί μόνιμη απειλή για την ευρωστία των δημοσίων οικονομικών.

Η ΣΕΚ ανησυχεί για αυτή την κατάσταση και κατ᾽ επανάληψη κάλεσε την πολιτεία να εκπονήσει και να εφαρμόσει πολιτικές πάταξης του απαράδεκτου αυτού φαινομένου.

Κατά καιρούς εισηγηθήκαμε, ανάμεσα σε άλλα και τα εξής:

•Να εντατικοποιηθεί η διαδικασία είσπραξης των καθυστερημένων φόρων και να επισπευσθούν από τα δικαστήρια οι διαδικασίες εκδίκασης των φορολογικών υποθέσεων.

•Να ποινικοποιηθεί η μη καταβολή επιβεβαιωμένου φόρου εισοδήματος. Η μη καταβολή του ΦΠΑ είναι ήδη ποινικό αδίκημα. Αυτό πρέπει να γίνει και με το Φόρο Εισοδήματος.

•Να υπάρξει απευθείας καταβολή του ΦΠΑ στο κράτος κατά τη διάρκεια της συναλλαγής. Αρκετές επιχειρήσεις κατακρατούν για μεγάλα διαστήματα τα ποσά που εισπράττουν ως Φόρο Προστιθέμενης Αξίας, και αυτό συνιστά παρανομία.

Με την εισήγηση της ΣΕΚ που μπορεί να εφαρμοσθεί αποτελεσματικά με τη χρήση της νέας τεχνολογίας, θα εκλείψει αυτή η παρανομία και το κράτος θα εισπράττει έγκαιρα τα φορολογικά έσοδα που του ανήκουν.

•Να δημοσιεύεται ο φορολογικός κατάλογος με όσους χρωστούν φόρους. Στα πλαίσια της διαφάνειας, οι πολίτες δικαιούνται να γνωρίζουν τους επώνυμους φοροφυγάδες. Να γίνει τρόπος ζωής η δημόσια διαπόμπευση (name and shame).

Για τη ΣΕΚ η ευρωστία της κυπριακής οικονομίας μέσα από την πάταξη της φοροδιαφυγής είναι στόχος αδιαπραγμάτευτος.

Χαρακτηριστικά σε υπόμνημα που υποβάλαμε στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας τον Νοέμβριο του 2018 αναφέρουμε τις πιο πάνω εισηγήσεις και επαναλαμβάνουμε την ετοιμότητα της ΣΕΚ, στα πλαίσια στοχευμένου κοινωνικού διαλόγου να συζητήσουν θέματα και πολιτικές που στοχεύουν στην πάταξη της φοροδιαφυγής και στην ενίσχυση της εισπραξιμότητας του κράτους.

8. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι σημαντικές αλλαγές οι οποίες έγιναν στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια και η αύξηση της επισφάλειας και απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση του 2013, συρρίκνωσαν το πεδίο των ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων, αναδεικνύοντας την ανάγκη για νομοθετική προστασία των συλλογικών συμβάσεων, με τρόπο που να προστατεύει και να καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων στον ίδιο οικονομικό κλάδο.

Η ΣΕΚ σε καμιά περίπτωση δεν προσέγγισε τις νέες προκλήσεις δογματικά και ούτε είδε την νομοθετική προστασία ως ένα εργαλείο υποκατάστασης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά ως ένα αποτελεσματικό εργαλείο που θα λειτουργεί συμπληρωματικά προς το θεσμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης και θα ενισχύει τον ρόλο και την αξία του με τρόπο που:

• θα δίνει το δικαίωμα σε χιλιάδες εργαζομένους που απασχολούνται σε τομείς όπου είναι η αδύνατη η συνδικαλιστική οργάνωση, να επωφελούνται βασικά εργασιακά δικαιώματα και να απολαμβάνουν αξιοπρεπείς μισθούς,

• θα περιορίζει τις ανισότητες μεταξύ εργαζομένων σε ομοειδής κλάδους ή επαγγέλματα και θα αποτρέπει τη δημιουργία φτωχών εργαζομένων, ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή,

• θα μειώνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό, έτσι που να μην χρησιμοποιείται το φτηνό εργατικό δυναμικό ως εργαλείο για κάποιες επιχειρήσεις για να εξασφαλίζουν πιο εύκολα έργα μέσα από τις διαδικασίες προσφορών.

• θα ενισχύει την ίδια την οικονομία και την κατανάλωση, γιατί οι μισθοί ενισχύουν την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, τονώνουν την ζήτηση και δημιουργούν προοπτικές για ενίσχυση της οικονομικής δραστηριότητας προς όφελος τόσο των εργαζομένων όσο και της παραγωγικότητας και των επενδύσεων.

Η ΣΕΚ, αναγνωρίζοντας τις πιο πάνω σημαντικές επιπτώσεις που θα έχει η νομοθετική προστασία των συλλογικών συμβάσεων, προχώρησε σε σοβαρό προβληματισμό στο επίπεδο του Επαγγελματικού Γραφείου και άλλων Σωμάτων του κινήματος, όπου εξετάστηκαν και σχετικές μελέτες που έγιναν για το συγκεκριμένο θέμα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Στη συνέχεια εφαρμόσαμε μια σειρά από μέτρα και επαφές σε εργασιακό και πολιτικό επίπεδο για να προωθήσουμε τις θέσεις μας, αφού δεν υπήρχε αρχικά η απαιτούμενη προθυμία και αποδοχή από μέρους της εργοδοτικής πλευράς για να προστατευτούν νομοθετικά οι συλλογικές συμβάσεις.

Με πρωτοβουλίες της ΣΕΚ, αναπτύχθηκε συνεργασία με όλες τις συνδικαλιστικές Οργανώσεις και προχωρήσαμε σε επαφές με την κυβέρνηση, τόσο στο επίπεδο Υπουργών όσο και του Πρόεδρου της Δημοκρατίας, και με τα πολιτικά κόμματα, όπου καταθέσαμε αρκετές φορές τις θέσεις και επιχειρήματα μας στη Βουλή. Το συγκεκριμένο ζήτημα είχαμε εγείρει επίσης σε όλες τις επίσημες συναντήσεις που είχαμε τα τελευταία χρόνια με την αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Εποπτείας και

άλλους αξιωματούχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αποτέλεσμα αρκετές διαπιστώσεις μας σε σχέση με την ανάγκη εφαρμογής μέτρων για περαιτέρω προστασία των εργαζομένων, να περιληφθούν και στις εξαμηνιαίες συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που γίνονται σε κάθε κράτος μέλος ξεχωριστά.

Η προσπάθεια και επιμονή του Κινήματος μας έφερε συγκεκριμένα αποτελέσματα και μετά από κοινωνικό διάλογο και το σημαντικό μεσολαβητικό ρόλο που διαδραμάτισε το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καταφέραμε, σε δύο ζωτικούς τομείς όπου παρουσιάζεται μεγάλη απορύθμιση και εκμετάλλευση εργαζομένων, να συμφωνηθούν και να κατοχυρωθούν νομοθετικά ελάχιστοι μισθοί και βασικά εργασιακά ωφελήματα που καθορίζονται στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Οι δύο τομείς αφορούν την Οικοδομική και Ξενοδοχειακή Βιομηχανία.



9. ΤΑΜΕΙΑ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Κούρεμα Ταμείων Προνοίας και Σχέδιο Αποκατάστασης

Η ΣΕΚ απαίτησε την αποκατάσταση του κουρέματος που υπέστηκαν τα Ταμεία Προνοίας των εργαζομένων το 2013, που ήταν κατατεθειμένα στις δύο μεγάλες τράπεζες του τόπου (Λαϊκή Τράπεζα και Τράπεζα Κύπρου), μέσα από στοχευμένες και συνεχείς παρεμβάσεις της, προς τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και τον Υπουργό Οικονομικών. Η απόφαση της ΣΕΚ για προστασία των εργαζομένων, των οποίων τα Ταμεία Προνοίας είχαν υποστεί κούρεμα το 2013, ήταν και συνεδριακή απόφαση της ΣΕΚ στο 28ο Παγκύπριο της συνέδριο, με βάση την οποία είχε υιοθετηθεί σχετικό ψήφισμα που στάλθηκε προς τον Υπουργό Οικονομικών.

Αποτέλεσμα των σοβαρών πιέσεων που ασκήσαμε στην κυβέρνηση, ήταν η απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου στις 19 Ιουλίου 2017, η οποία προνοούσε την αυξημένη αναπλήρωση της απώλειας των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των μελών των Ταμείων Προνοίας, των οποίων είχαν απομειωθεί οι καταθέσεις το 2013.

Το Υπουργικό Συμβούλιο οριστικοποίησε την απόφαση του στις 7/12/2017, εγκρίνοντας σχέδιο αυξημένης αναπλήρωσης της απώλειας των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων μελών των κουρεμένων ταμείων, μέχρι 75% της μερίδας των καταθέσεων κάθε μέλους των επηρεαζόμενων ταμείων του ιδιωτικού τομέα, στις δύο συστημικές τράπεζες. Με την συγκεκριμένη απόφαση της 19ης Ιουλίου 2017, το μέγιστο ποσοστό της αυξημένης (πρόσθετης) κρατικής αναπλήρωσης δεν θα υπερβαίνει το 22.5% στις δύο τράπεζες.

Το ποσό της αναπλήρωσης, σύμφωνα με τα κριτήρια που τέθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο, θα καταβάλλεται κατά την ηλικία συνταξιοδότησης του κάθε μέλους του ταμείου προνοίας, σύμφωνα με τον περί κοινωνικών ασφαλίσεων νόμο, δηλαδή το 65ο έτος ηλικίας. Για αποβιώσαντα δικαιούχα μέλη των Ταμείων, δικαίωμα στην κρατική χορηγία για συνολική αναπλήρωση στο 75%, θα έχουν οι νόμιμοι κληρονόμοι τους, μετά την υποβολή σχετικής αίτησης.

Στις περιπτώσεις μελών που κατά την απομείωση τους είχαν παραχωρηθεί μετοχές της Τράπεζας Κύπρου, από το ποσό της αναπλήρωσης θα αφαιρείται η αξία των μετοχών που αναλογεί στο κάθε μέλος του ταμείου, με βάση την αξία που είχαν στις 19/7/2017.

Το συνολικό κόστος της αποκατάστασης των κουρεμένων Ταμείων Προνοίας, μέχρι το ποσοστό κάλυψης του 75%, υπολογίστηκε από το Υπουργείο Οικονομικών γύρω στα 166 εκατομμύρια ευρώ και δικαίωμα για να υποβάλουν αίτηση είχαν όλοι οι εργαζόμενοι που ήταν μέλη Ταμείων Προνοίας στις 26 Μαρτίου 2013, ημερομηνία κατά την οποία είχαν απομειωθεί οι καταθέσεις στο πλαίσιο κεφαλαιοποίησης των δύο συστημικών τραπεζών από ίδια μέσα (Bail-In).

Η ΣΕΚ χαιρέτησε την πιο πάνω κυβερνητική απόφαση η οποία μετρίασε σε ένα μεγάλο βαθμό την μεγάλη ζημιά που υπέστηκαν τα ταμεία Προνοίας των εργαζομένων, και περιόρισε την διάκριση σε σχέση με τις υπόλοιπες καταθέσεις φυσικών και νομικών προσώπων στις δύο τράπεζες οι οποίες προστατεύτηκαν στο επίπεδο των €100,000.

Εκσυγχρονισμός νομοθεσίας Ταμείων Προνοίας Συμβούλιο Συνταξιοδοτικών Παροχών

Από τις 10 Φεβρουαρίου 2020, έχει τεθεί σε ισχύ η νέα νομοθεσία που διέπει τη λειτουργιά των Ταμείων Προνοίας. «Ο περί της Ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών Νόμος 10(Ι) του 2020, ψηφίστηκε στα πλαίσια εναρμόνισης με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2016/2341 που προνοεί για τις Δραστηριότητες και την Εποπτεία των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών. Η νέα νομοθεσία ακυρώνει τις προηγούμενες νομοθεσίες του 2012 ως 2018. Η ΣΕΚ συμμετείχε στο διάλογο που προηγήθηκε της ψήφισης της νέας νομοθεσίας στο Συμβούλιο Συνταξιοδοτικών Παροχών και είχε καταθέσει αρκετές προτάσεις και εισηγήσεις που υιοθετήθηκαν στο τελικό νομοσχέδιο.

Η νέα νομοθεσία στοχεύει στην ενίσχυση του θεσμού των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (ΙΕΣΠ) για να καταστούν τα ΙΕΣΠ ως ένας αποτελεσματικός δεύτερος συνταξιοδοτικός πυλώνας. Για τον σκοπό αυτό έχουν εισαχθεί διατάξεις στη νέα νομοθεσία που ενισχύουν το νομικό πλαίσιο, αυξάνουν τις ευθύνες και αρμοδιότητες των Διαχειριστικών Επιτροπών, εισάγονται σημαντικές απαιτήσεις στα θέματα διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και διαφάνειας, και αυξάνεται η υποχρέωση των Ταμείων να δίδουν επαρκή πληροφόρηση προς τα μέλη τους. Η νέα νομοθεσία ενσωματώνει επίσης πρόνοιες για διασφάλιση και ενίσχυση των δικαιωμάτων των μελών, τόσο σε εθνικό όσο και σε διασυνοριακό επίπεδο.

Στη νομοθεσία καθορίζονται απαιτήσεις σε σχέση με τα επαγγελματικά προσόντα των μελών των Διαχειριστικών Επιτροπών και των επαγγελματιών σύμβουλων, που αναλαμβάνουν τις 3 βασικές λειτουργίες των ΙΕΣΠ (Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνου, Λειτουργία Εσωτερικού Ελέγχου, Αναλογιστική Λειτουργία). Για τα μικρότερα ΙΕΣΠ, με μέλη κάτω από 15, ή 16-100, ο νόμος δίνει μεταβατική περίοδο 36 και 18 μήνες αντίστοιχα, σε σχέση με τη συμμόρφωση προς τις 3 βασικές λειτουργίες.

Με βάση το νομοσχέδιο απαγορεύεται η διάλυση και εκκαθάριση Ταμείου ενόσω υφίσταται η Χρηματοδοτούσα Επιχείρηση, με εξαίρεση τις περιπτώσεις διάλυσης Ταμείων για ένταξη τους σε άλλο ή πολυκλαδικό ταμείο. Επίσης γίνεται πολύ πιο αυστηρό και απαγορευτικό το πλαίσιο για περιπτώσεις προσωρινής μη καταβολής εισφορών ή μείωσης των εισφορών.

Είναι σημαντικό ότι η νέα νομοθεσία διασφαλίζει τον σημαντικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη συμμετοχή και λειτουργία των ΙΕΣΠ και ενσωματώνονται πρόνοιες ότι οι αποφάσεις των Αρχών των ΙΕΣΠ θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο διατηρείται το δικαίωμα των Ταμείων να συνεχίσουν να παρέχουν δάνεια προς τα μέλη τους με βάση τις ισχύουσες προϋποθέσεις, δηλαδή για σκοπούς στέγασης, υγείας, και εκπαίδευσης.

Στις περιπτώσεις λειτουργίας Συνταξιοδοτικών Ταμείων, αυξάνονται οι απαιτήσεις για να έχουν επαρκή κεφάλαια για την κάλυψη των αναγκών τους στη βάση τακτικών και καθορισμένων αναλογιστικών μελετών που πρέπει να διεξάγουν. Η νέα νομοθεσία δίδει επίσης τη δυνατότητα στα Ταμεία Προνοίας να μπορούν να

καταβάλλουν παροχές, είτε υπό μορφή εφάπαξ, είτε πληρωμών ετήσιας προσόδου (annuity,) είτε άλλης περιοδικής μορφής παροχών μέσα πάντοτε στο πλαίσιο ώστε να λειτουργούν ως αποτελεσματικός συμπληρωματικός συνταξιοδοτικός πυλώνας.

Αρνητική εξέλιξη, κατά τη διάρκεια συζήτησης του νομοσχεδίου στη Βουλή, αποτέλεσαν οι τροποποιήσεις οι οποίες έγιναν από τα πολιτικά κόμματα, με αποτέλεσμα να αφαιρεθεί πρόνοια η οποία ενίσχυε την καθολική συμμετοχή των εργαζομένων στα Ταμεία Προνοίας, καθώς και προσθήκη για να μπορεί να μεταφέρονται Ταμεία Προνοίας σε Σχέδια ασφαλιστικών εταιρειών τα οποία ανήκουν στον τρίτο συνταξιοδοτικό πυλώνα.

Στη βάση της νέας νομοθεσίας 10(1)2020 και μετά από διάλογο στο Συμβούλιο Συνταξιοδοτικών Παροχών, υιοθετήθηκαν νέες οδηγίες οι οποίες καθορίζουν τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία μεταφοράς από ένα ΙΕΣΠ σε άλλο με σκοπό να ενισχυθεί περαιτέρω ο θεσμός των Ταμείων Προνοίας και να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των δικαιούχων.

Στην υπό ανασκόπηση περίοδο τη ΣΕΚ εκπροσωπούσε στο Συμβούλιο ο Αν.Γ.Γ. Μιχάλης Μιχαήλ.

Νομοσχέδιο για δημιουργία νέας Εποπτικής Αρχής για ΙΕΣΠ

Μέσα στο γενικότερο πλαίσιο εκσυγχρονισμού της λειτουργίας των ΙΕΣΠ και την βελτίωση του θεσμικού πλαισίου για την Εποπτεία των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (Δεύτερος συνταξιοδοτικός πυλώνας) και των Ασφαλιστικών Εταιρειών (Τρίτος συνταξιοδοτικός πυλώνας), το Υπουργείο Οικονομικών ετοίμασε το 2019 προσχέδιο νομοσχεδίου για τη δημιουργία νέας ανεξάρτητης εποπτικής αρχής για τους δύο πυλώνες, Νομοσχέδιο «Ο περί της Αρχής Ασφάλισης και Επαγγελματικών Συντάξεων Κύπρου Νόμος».

Η Αρχή θα είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και θα καλύπτει όλες τις υφιστάμενες δραστηριότητες του Εφόρου των ΙΕΣΠ και του Εφόρου Ασφαλιστικών Εταιρειών.

Με βάση το νομοσχέδιο, οι συνδικαλιστικές Οργανώσεις θα εκπροσωπούνται στη συμβουλευτική επιτροπή Επαγγελματικών Συντάξεων με τρία μέλη και θα συμμετέχουν στις διαδικασίες συζήτησης θεμάτων πολιτικής και τροποποίησης του νομοθετικού πλαισίου της Αρχής.

10. ΤΑΜΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (ΤΚΑ)

Το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων καλύπτει υποχρεωτικά κάθε πρόσωπο που ασκεί βιοποριστικό επάγγελμα στην Κύπρο. Κύπριοι που απασχολούνται με Κύπριο εργοδότη στο εξωτερικό και πρόσωπα που διακόπτουν την υποχρεωτική ασφάλιση τους, δικαιούνται να ασφαλίζονται προαιρετικά. Οι ασφαλισμένοι του Σχεδίου κατατάσσονται σε τρείς κατηγορίες, σε μισθωτούς, αυτοτελώς εργαζομένους και προαιρετικά ασφαλισμένους.

Το Σχέδιο χρηματοδοτείται από εισφορές των εργοδοτών, των ασφαλισμένων και του Κράτους. Από 1η Ιανουαρίου 2019 και μέχρι το 2023 όπου οι εισφορές θα αυξηθούν και πάλι όπως προβλέπεται στον τροποποιητικό νόμο του 2012, οι εισφορές των μερών έχουν διαμορφωθεί ως ακολούθως:

•Για τους μισθωτούς είναι 21,5%, από το οποίο 8,3% καταβάλλεται από τον μισθωτό, 8,3% από τον εργοδότη και 4,9% από το Πάγιο Ταμείο της Δημοκρατίας.

•Για τους μισθωτούς που καλύπτονται από επαγγελματικό σχέδιο συντάξεων χωρίς ο μισθωτός να εισφέρει σε αυτό, 21,5%, από το οποίο 4,2% καταβάλλεται από τον μισθωτό, 12,4% από τον εργοδότη και 4,9% από το Πάγιο Ταμείο της Δημοκρατίας.

•Για τους αυτοτελώς εργαζομένους, 20,5%, από το οποίο 15,6% καταβάλλεται από τον ίδιο και 4,9% από το Πάγιο Ταμείο της Δημοκρατίας.

•Για τους προαιρετικά ασφαλισμένους εσωτερικού, 18,4%, από το οποίο 14% καταβάλλεται από το ίδιο τον ασφαλισμένο και 4,4% από το Πάγιο Ταμείο της Δημοκρατίας.

•Για τους προαιρετικά ασφαλισμένους εξωτερικού, 21,5%, από το οποίο 16,6% καταβάλλεται από το ίδιο τον ασφαλισμένο και 4,9% από το Πάγιο Ταμείο της Δημοκρατίας.

Το Σχέδιο παρέχει ωφελήματα για μητρότητα, ασθένεια, ανεργία, χηρεία, ανικανότητα, ορφάνια, γήρας, αγνοούμενο σύζυγο, θάνατο, εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες. Παρέχει επίσης δωρεάν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη στους δικαιούχους σύνταξης ανικανότητας και σε ασφαλισμένους που υφίστανται σωματική βλάβη από εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια.

Σύνταξη χηρείας:

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε το Συμβούλιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εξέτασε διάφορα ζητήματα που αφορούν την σύνταξη χηρείας, όπου η κατάληξη ήταν από 1/1/2018, να δικαιούνται σε σύνταξη χηρείας και οι άνδρες, κάτι το οποίο δεν ίσχυε στο παρελθόν. Η τελική νομοθεσία που ψηφίστηκε, ήταν ότι θα δικαιούνται σε σύνταξη χηρείας και οι άνδρες όσων έχουν αποβιώσει οι σύζυγοι τους από 1/1/2018. Η θέση της ΣΕΚ ήταν ότι θα έπρεπε η νομοθεσία να καλύπτει και όλους τους άνδρες οι οποίοι οι σύζυγοι τους είχαν αποβιώσει και πριν την 1/1/2018, κάτι το οποίο αρχικά είχε γίνει αποδεκτό από την νομοθετική εξουσία και συμπεριλήφθηκε στον αρχικό νόμο, αλλά στην πορεία κρίθηκε αντισυνταγματικό, λόγω του ότι δεν μπορεί

ένας νόμος που αυξάνει τις δημόσιες δαπάνες να έχει αναδρομική ισχύ.

Επιπρόσθετα κατά την ανασκοπούμενη περίοδο, το συμβούλιο κλήθηκε να συζητήσει ένα θέμα το οποίο ζητήθηκε από την Επιτροπή Εργασίας της Βουλής και που αφορούσε το ενδεχόμενο επιμερισμού της σύνταξης χηρείας ενός ασφαλισμένου, λόγω σύναψης περισσότερων από έναν γάμο, κατά αναλογία της περιόδου προς τις χήρες γυναίκες. Για την εξέταση αυτού του ζητήματος, ζητήθηκε η άποψη εμπειρογνωμόνων στη βάση του τι συμβαίνει σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά και την άποψη της νομικής υπηρεσίας. Παρά το γεγονός ότι υπήρξε καλή διάθεση από τα μέλη του Συμβουλίου να βρεθεί μία λύση σε αυτό το ζήτημα, η σύνταξη με βάση τη νομοθεσία αποτελεί ατομικό περιουσιακό στοιχείο του κάθε ασφαλισμένου και δεν μπορεί αυτό να επιμεριστεί και έτσι αυτό το θέμα κρίθηκε ότι δεν μπορεί να προχωρήσει σε ετοιμασία τροποποιητικού νομοσχεδίου.

Παράλληλα σε σχέση με το θέμα της σύνταξης χηρείας και λόγω του ότι διαφάνηκε ότι υπήρξαν στοιχεία εκμετάλλευσης με τη σύναψη κυρίως εικονικών γάμων, το συμβούλιο εισηγήθηκε και προωθήθηκε νομοσχέδιο το οποίο για να μπορεί κάποιος/α να είναι δικαιούχος/α σε σύνταξη χηρείας, θα πρέπει να υπάρχει έγγαμος βίος τουλάχιστον πέντε χρόνια.

Νομοθεσία για τη Ρύθμιση Ληξιπρόθεσμων Κοινωνικών Εισφορών

Σε αυτή την περίοδο και στην προσπάθεια αντιμετώπισης των καθυστερημένων εισφορών από μερίδα εργοδοτών και αυτοτελώς εργοδοτουμένων, οι οποίοι λόγω των οικονομικών δυσκολιών από τον οικονομική κρίση δεν μπορούσαν να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους, ψηφίστηκε νομοθεσία με την οποία μπορεί ένας οφειλέτης να προχωρήσει σε ρύθμιση των οφειλών του και με τον τρόπο αυτό, οι Υπηρεσίες μέσω ενός σχεδίου καταβολής δόσεων, δεν προχωρούσαν σε νομική διαδικασία διεκδίκησης των οφειλών.

Αναλογιστική μείωση των συντάξεων πριν το 65ο έτος της ηλικίας «πέναλτι 12%»

Η ΣΕΚ στην προσπάθεια της να προωθήσει ένα σημαντικό αίτημα της κοινωνίας για κατάργηση της αναλογιστικής μείωσης των συντάξεων, (μέχρι 12%), για όσους επιλέξουν να συνταξιοδοτηθούν πριν το 65ο έτος της ηλικίας τους, πραγματοποίησε συνάντηση με τον πρόεδρο της Δημοκρατίας κ. Νίκο Αναστασιάδη, στον οποίο μετέφερε το αίτημα, παρουσιάζοντας τις προτάσεις της για τον τρόπο που θα μπορούσε να επιλυθεί αυτό το ζήτημα. Επιπρόσθετα σε ξεχωριστές συναντήσεις με την Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ζέτα Αιμιλιανίδου, συζητήθηκε το θέμα με εισήγηση όπως το ζήτημα αυτό παραπεμφθεί στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα (ΕΣΣ) για συζήτηση και ρύθμιση του με τρόπο που να τερματίζει τις όποιες αδικίες προκύπτουν, με βάση τη νομοθετική ρύθμιση που έγινε το 2012.

Αναλογιστική μελέτη Βιωσιμότητας

Πραγματοποιήθηκε η αναλογιστική ανασκόπηση του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως αυτή προνοείται για κάθε τρία χρόνια, με ημερομηνία αναφοράς την 31/12/2017 και η οποία βασίζεται σε διεθνείς αναγνωρισμένες αναλογιστικές πρακτικές και αναλογιστικά πρότυπα κοινωνικής ασφάλισης του Διεθνούς Αναλογιστικού Συνδέσμου (ΙΑΑ) και επιπρόσθετα η μελέτη αυτή αξιολογήθηκε επίσης από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO).

Με βάση τα αποτελέσματα της μελέτης, η μακροχρόνια βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών παροχών του ΤΚΑ, διασφαλίζεται μέχρι το 2080.

Με βάση αυτή τη μελέτη, η ΣΕΚ έχει εκφράσει την ικανοποίηση της για το γεγονός ότι το Σχέδιο παραμένει μακροχρόνια βιώσιμο, ακόμη και με το σενάριο αρνητικών επιπτώσεων από την πανδημία COVID-19, αλλά παράλληλα έχει καταθέσει εισηγήσεις που αφορούν την αναθεώρηση της επενδυτικής πολιτικής του Ταμείου για καλύτερη διασπορά των επενδύσεων, με στόχο την βελτίωση των αποδόσεων.

Άλλα θέματα που απασχόλησαν το Συμβούλιο

Ταμείο Αφερεγγυότητας. Έχει διαπιστωθεί από τις πρόνοιες της νομοθεσίας, ότι το Ταμείο Αφερεγγυότητας Εργοδότη, δεν μπόρεσε να επιτελέσει πραγματικά τον ρόλο του λόγω των προϋποθέσεων που αναφέρονται και για το λόγο αυτό ετοιμάστηκε τροποποιητικό νομοσχέδιο, με στόχο να γίνει πιο ευέλικτο και να μπορεί να πληρώνει τους δικαιούχους όταν διαπιστώνεται ότι ένας/μία εργοδότης/επιχείρηση είναι αφερέγγυος/α. Η τροποποίηση του νόμου βρίσκεται στην Επιτροπή Εργασίας της Βουλής και αναμένεται ότι εντός του 2021, θα ψηφιστεί σε νόμο και έτσι θα μπορέσει το Ταμείο να εξετάσει παράλληλα και τις εκκρεμούσες υποθέσεις.

Σύνταξη θαλασσαιμικών ατόμων. Επανεξετάστηκαν τα κριτήρια για την παραχώρηση σύνταξης σε θαλασσαιμικά άτομα στην ηλικία των 50 ετών, λόγω του ότι το προσδόκιμο ζωής των θαλασσαιμικών είναι σημαντικά χαμηλότερο από αυτό του γενικού πληθυσμού και παρότι τα άτομα αυτά συνεισφέρουν όπως οι υπόλοιποι στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΤΚΑ).

Για το σκοπό αυτό, ετοιμάστηκε από το Υπουργείο νομοσχέδιο και ψηφίστηκε από τη Βουλή και πλέον όλα τα άτομα που πάσχουν από θαλασσαιμία και νοουμένου ότι πληρούν τις προϋποθέσεις εισφορών, για να λάβουν θεσμοθετημένη σύνταξη από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΤΚΑ), θα μπορούν να πάρουν τη σύνταξη τους από την ηλικία των 50 ετών.

Η ΣΕΚ στήριξε από την πρώτη στιγμή το αίτημα αυτό και χαιρέτισε την ψήφιση του σε νόμο, εκφράζοντας την ικανοποίηση της για το γεγονός ότι με αυτές τις ενέργειες η πολιτεία προωθεί και αναβαθμίζει την κοινωνική αλληλεγγύη.

Έγκαιρη εξέταση και καταβολή επιδομάτων. Η ΣΕΚ διαπιστώνει ότι η καθυστέρηση εξέτασης και καταβολής των διαφόρων επιδομάτων του ΤΚΑ, δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στους δικαιούχους και για το λόγο αυτό έχει προβεί σε παραστάσεις τόσο στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όσο και στην ίδια την Υπουργό, με στόχο να απλοποιηθούν οι διαδικασίες, να στελεχωθούν σωστά οι Υπηρεσίες και να μπορούν οι δικαιούχοι να λαμβάνουν τα επιδόματα τους έγκαιρα και χωρίς καθυστέρηση.

Ο εκπρόσωπος της ΣΕΚ στο Συμβούλιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την περίοδο που ανασκοπούμε, έχει διοριστεί από την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο Γενικός Οργανωτικός της ΣΕΚ, Πανίκος Αργυρίδης.

11. ΑΤΑ

Σε μία προσπάθεια να συνεχίσει να βρίσκεται σε λειτουργία ο θεσμός της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ), ο οποίος συνέβαλε όλα τα προηγούμενα χρόνια στη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών και στη διατήρηση συνθηκών διαρκούς εργατικής ειρήνης, οι Κοινωνικοί Εταίροι, (υπό την καθοδήγηση της υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Ζέτας Αιμιλιανίδου), υπέγραψαν μεταβατική συμφωνία διάρκειας τριών ετών με διαφοροποιημένο τρόπο καταβολής της ΑΤΑ.

Στη συμφωνία τονίζονται τα εξής:

«Με στόχο τη διατήρηση της εργατικής ειρήνης αλλά και τη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και λαμβάνοντας υπόψη όλα τα δεδομένα, τα συμβαλλόμενα μέρη, μετά τη διεξαγωγή εποικοδομητικού διαλόγου συμφωνούν όπως η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ) καταβάλλεται για την περίοδο 2018, 2019 και 2020 ως ακολούθως:

•Η ΑΤΑ καταβάλλεται υπό την προϋπόθεση ότι κατά το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο του προηγούμενου έτους υπάρχει θετικό πρόσημο ανάπτυξης της οικονομίας.

•Η ΑΤΑ καταβάλλεται μία φορά ανά έτος και ανέρχεται σε ποσοστό 50% της ετήσιας αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή όπως αυτό υπολογίζεται από τη Στατιστική Υπηρεσία. Η ΑΤΑ υπολογίζεται την πρώτη του μηνός εκάστου έτους.

Κατά την 31/12/2017 η οποιαδήποτε ΑΤΑ έχει δοθεί στους εργαζόμενους από κάθε κλάδο ή επιχείρηση κατά τα προηγούμενα χρόνια, ενσωματώνεται στους μισθούς. Η ΑΤΑ που θα παραχωρείται από την 1/1/2018 και εντεύθεν θα υπολογίζεται επί του νέου μισθού που θα προκύψει από την ανωτέρω ενσωμάτωση της ΑΤΑ στους μισθούς, (λαμβάνοντας υπόψη οποιεσδήποτε περαιτέρω μεταγενέστερες αυξήσεις στους μισθούς).

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχει θετικό πρόσημο ανάπτυξης της οικονομίας για το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο αναφορικά με οποιοδήποτε έτος για το οποίο εφαρμόζεται η παρούσα συμφωνία, η ΑΤΑ παγοποιείται στο σημείο που είχε δοθεί και επανεκκινεί από το σημείο της παγοποίησης εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής.

Κατά την περίοδο ισχύος της παρούσας Συμφωνίας, αν η μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή έχει αρνητικό πρόσημο, δεν επέρχεται μείωση των μισθών λόγω ΑΤΑ και εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Κατά την περίοδο ισχύος της παρούσας Συμφωνίας, συνεχίζεται ο Κοινωνικός Διάλογος με στόχο κατά την εκπνοή της περιόδου της παρούσας Συμφωνίας να επιτευχθεί νέα ρύθμιση απόδοσης της ΑΤΑ, στη βάση της φιλοσοφίας της ΑΤΑ και οι Κοινωνικοί Εταίροι δεσμεύονται να προσέλθουν σε εποικοδομητικό διάλογο για την εξεύρεση Συμφωνίας.

Μέχρι την επίτευξη νέας Συμφωνίας εφαρμόζονται οι πρόνοιες της παρούσας Συμφωνίας».

Η πιο πάνω Συμφωνία υπογράφηκε στις 28 Ιουλίου 2017 από τους Ανδρέα Φ. Μάτσα (γενικό γραμματέα της ΣΕΚ), τον Πάμπη Κυρίτση (γενικό γραμματέα της ΠΕΟ), τον Ιωσήφ Αναστασίου (Πρόεδρο της ΔΕΟΚ) και από τον Μιχάλη Αντωνίου και Μάριο Τσιακκή, γενικό διευθυντή της ΟΕΒ και γενικό γραμματέα του ΚΕΒΕ αντίστοιχα.

Η υπογραφή έγινε στην παρουσία της υπουργού Ζέτας Αιμιλιανίδου.

Στις 15 Δεκεμβρίου 2020, οι πιο πάνω κοινωνικοί εταίροι στην παρουσία της υπουργού υπέγραψαν μεταβατική συμφωνία για την ΑΤΑ ως το τέλος του 2021.

Στη συμφωνία τονίζονται τα εξής:

«Με στόχο τη διατήρηση της εργατικής ειρήνης αλλά και τη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις της πανδημίας του ιού Covid-19, τα συμβαλλόμενα μέρη, μετά τη διεξαγωγή εποικοδομητικού διαλόγου συμφωνούν όπως η ισχύς της συμφωνίας που επήλθε στις 28 Ιουλίου 2017 μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων και της Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επεκταθεί και για το έτος 2021.»

12. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Η ΣΕΚ κατ' επανάληψη εξέφρασε την έντονη ανησυχία της για τη χαμηλή παραγωγικότητα η οποία δυστυχώς τον τελευταίο καιρό ακολουθεί και φθίνουσα πορεία, όπως καταγραφούν οι επίσημες μετρήσεις τόσο του Κέντρου Παραγωγικότητας (ΚΕΠΑ), όσο και των άλλων αρμοδίων φορέων.

Πρόκειται για ένα διαχρονικό πρόβλημα και μια συνεχή αδυναμία που δεν έτυχε σοβαρής διαχείρισης, ούτε από τις κυβερνήσεις των τελευταίων 20 τουλάχιστον χρόνων, ούτε και από την εργοδοτική πλευρά.

Τα όσα κατά καιρούς αποφασίστηκαν για τη βελτίωση της παραγωγικότητας, (π.χ. σύσταση και λειτουργία Παγκυπρίου Συμβουλίου Παραγωγικότητας), παραπέμφθησαν ατυχώς στις Ελληνικές καλένδες και μπήκαν στη βαθειά κατάψυξη με ότι αυτό συνεπάγεται.

Σήμερα τόσο η κυβέρνηση όσο και η εργοδοτική πλευρά, μέσα από διάλογο με το συνδικαλιστικό κίνημα, οφείλουν να εκπονήσουν και να εφαρμόσουν συγκεκριμένες πολιτικές για αύξηση της παραγωγικότητας. Προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί και πρέπει να συμβάλει και το εκπαιδευτικό σύστημα και οι λογικές της δια βίου μάθησης.

Η χαμηλή παραγωγικότητα αποτελεί την αχίλλειο πτέρνα της κυπριακής οικονομίας και όσο δεν εφαρμόζονται διορθωτικές πολιτικές, η Κύπρος θα αντιμετωπίζει σοβαρή διάβρωση της ανταγωνιστικότητας της, η οποία δεν πρόκειται να βελτιωθεί μέσα από τη μείωση των μισθών και των άλλων ωφελημάτων που απολαμβάνουν οι μισθωτοί πολίτες.

Αυτή η προσέγγιση είναι παγίδα και πλάνη, αφού τα τελευταία χρόνια, ενώ υπήρξε σοβαρή μείωση των μισθών η παραγωγικότητα, δεν βελτιώθηκε αλλά βούτηξε προς τα κάτω.

Καταληκτικά η βελτίωση της παραγωγικότητας αποτελεί κλειδί προόδου και ανάπτυξης και αυτό οφείλουν να το καταλάβουν και η κυβέρνηση και οι εργοδότες, στους ώμους των οποίων πέφτει η ευθύνη για διορθωτικές κινήσεις.

Η ΣΕΚ επαναλαμβάνει πως στα πλαίσια της ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου θα πρέπει να επαναλειτουργήσει το Παγκύπριο Συμβούλιο Παραγωγικότητας που συστάθηκε τον Μάρτιο του 2006 με απόφαση του τότε υπουργικού συμβουλίου.

Το Συμβούλιο στο οποίο μετέχουν οι Κοινωνικοί Εταίροι στο πιο ψηλό επίπεδο και προεδρεύεται από τον εκάστοτε υπουργό Εργασίας συνεδρίασε για τελευταία φορά τον Νοέμβριο του 2010. Έκτοτε είναι κλινικά νεκρό με ότι αυτό συνεπάγεται για την παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της κυπριακής οικονομίας.

13. ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τα θέματα Ασφάλειας και Υγείας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, αποτελούν μια από τις ύψιστες προτεραιότητες για το κίνημα της ΣΕΚ. Η ΣΕΚ αποδίδει μεγάλη σημασία στην προώθηση των θεμάτων και των πολιτικών, όπως και των νομοθεσιών που αφορούν την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, δια μέσο του Τμήματος Ασφάλεια και Υγείας της.

Η επίτευξη του στόχου αυτού επιδιώκεται με την ύπαρξη ενός κατάλληλου και πλήρως εναρμονισμένου προς το Ευρωπαϊκό Κεκτημένο νομοθετικού πλαισίου και την επιτήρηση της εφαρμογής της νομοθεσίας μέσω ενός κατάλληλου συστήματος επιθεώρησης. Επίσης, η επίτευξη του στόχου επιδιώκεται με την προώθηση της πρόληψης, με διάφορα μέσα, την ενσωμάτωση των θεμάτων ασφάλειας και υγείας σε άλλους τομείς πολιτικής και τη στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους Οργανισμούς.

Τα τελευταία χρονιά παρατηρείται μια αυξητική τάση των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και η ΣΕΚ εκφράζει συνεχώς τις ανησυχίες της για τη έξαρση του φαινομένου. Η σκληρή δουλειά και συνεργασία των κοινωνικών εταίρων είχε ως αποτέλεσμα την μείωση των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων σε 2 το 2017, ενώ από το 2018 και μετά, παρατηρείται μια έξαρση των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων σε 9 το 2018, σε 15 το 2019 και σε 15 το 2020.

Οι χαλαρώσεις στη επιτήρηση της υγείας όσο και η απροθυμία των εργοδοτών να ασχοληθούν με την ασφάλεια και υγειά των εργαζομένων επικαλούμενοι τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης του 2013, οδήγησαν στη σημερινή κατάσταση.

Η ΣΕΚ αντιλαμβανόμενη το φαινόμενο έξαρσης των εργατικών ατυχημάτων που διαφαινόταν στον ορίζοντα, είχε καταθέσει το 2018 σε εισηγήσεις προς την Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνιών Ασφαλίσεων, όπως επίσης και το 2020 σε συνάντηση με το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας κατατεθέντας και πάλι σειρά εισηγήσεων για αντιμετώπιση της έξαρσης του φαινομένου των εργατικών ατυχημάτων.

Στις παρεμβάσεις μας προς τους αρμοδίους φορείς, εισηγηθήκαμε μια σειρά από συγκεκριμένες δράσεις, με στόχευση στους χώρους εργασίας που παρουσιάζουν περισσότερες αδυναμίες, οι οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

1. Εντατικά προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων στους τομείς όπου παρατηρούνται τα σοβαρά πρόβλημα, σε συνεργασία με τα τμήματα εκπαίδευσης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.

2. Νομοθεσία που θα υποχρεώνει τους εργοδότες σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας να εφαρμόζουν προγράμματα εκπαίδευσης για την ασφάλεια και υγεία και την πρόληψη ατυχημάτων, τόσο πριν την εργοδότηση τους όσο και κατά τη διάρκεια της σε τακτά χρονικά διαστήματα.

3. Δημιουργία ειδικής παγκύπριας τηλεφωνικής γραμμής του Υπουργείου Εργασίας, που θα παρέχει πληροφορίες και υποστήριξη για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία και να δέχεται ανώνυμες καταγγελίες.

4. Κοινές εκστρατείες όλων των κοινωνικών εταίρων, με posters, διαφημιστικά βίντεο, στοχευμένα ενημερωτικά φυλλάδια, με απλές και κατανοητές οδηγίες, πέραν της ελληνικής γλώσσας.

5. Αυξημένες επιθεωρήσεις πάνω σε τακτική βάση των προβληματικών χώρων εργασίας από το Τμήμα Επιθεώρησης του Υπουργείου Εργασίας και στελέχωση του Τμήματος Επιθεώρησης με επαρκή αριθμό επιθεωρητών.

6. Αξιοποίηση των τεχνολογιών, έτσι που οι επιθεωρητές να περιορίζονται στο έργο της επιθεώρησης και η γραφειακή και επαναληπτική εργασία να γίνεται με άλλους τρόπους.

7. Να μελετηθεί περαιτέρω η σύνδεση νομοθεσιών που σχετίζονται με την Ασφάλεια και Υγειά των εργαζομένων όπως π.χ. Οργάνωση του χρόνου εργασίας και η επιτήρηση τους να εποπτεύεται από την ομάδα Επιθεωρητών του Τμήματος Εργασίας.

8. Θα πρέπει επίσης να υπάρχουν πρόσθετα μέτρα για εργοδότες που κατ' επανάληψη παραβιάζουν τους κανονισμούς ασφάλειας και υγείας, π.χ. να αποκλείονται από το δικαίωμα να διεκδικούν προσφορές για δημόσια έργα.

9. Αύξηση των ποινών που καθορίζονται στη νομοθεσία για θέματα παραβίασης των κανόνων ασφάλειας και υγείας και υιοθέτηση εξώδικών αποτρεπτικών προστίμων, τα οποία θα πρέπει να αυξάνονται δραστικά όταν επαναλαμβάνονται ατυχήματα στον ίδιο εργοδότη.

10. Να μελετηθεί ξανά το επίπεδο ευθύνης των αναδόχων των έργων, όταν δίδουν υπεργολαβίες για την εκτέλεση έργων που ανέλαβαν οι ίδιοι και ίσως να πρέπει να αυξηθεί το επίπεδο νομικής ευθύνης των αναδόχων εργολάβων, αφού στην πλειοψηφία τους οι μικροί υπεργολάβοι έχουν περιορισμένη δυνατότητα και γνώσεις για να αντιμετωπίσουν εξειδικευμένα θέματα ασφάλειας και υγείας.

11. Απαιτείται μεγαλύτερος έλεγχος για την αποτελεσματική λειτουργία των Επίτροπων Ασφάλειας. Επιπρόσθετα θα πρέπει να ανευρεθούν τρόποι και κίνητρα για την σύσταση των Επίτροπων Ασφάλειας

12. Αξιολόγηση των επιπέδων ασφάλειας και υγείας των επιχειρήσεων σε ετήσια βάση και απόδοση δημοσίων ευσήμων που μπορούν να λειτουργήσουν και ενισχυτικά ως επιπρόσθετο κίνητρο διαφήμισης.

13. Να διευρυνθεί ο κατάλογος των επαγγελματικών ασθενειών, λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα και προβλήματα που συνδέονται άμεσα με το περιβάλλον εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα το εργασιακό άγχος, τα καρδιαγγειακά και καρκινικά νοσήματα, όπως επίσης και οι ψυχολογικές διαταραχές,

14. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

Η απασχόληση αλλοδαπών εργατών στην Κύπρο ξεκίνησε να απασχολεί τους Κοινωνικούς Εταίρους και την κοινωνία γενικότερα, περί τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και το 1991 έφτασαν στην χώρα μας οι πρώτοι νόμιμοι αλλοδαποί εργάτες, στη βάση κριτηρίων που συμφωνήθηκαν ανάμεσα στην Κυβέρνηση, τις Συντεχνίες και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις.

Ο λόγος για τον οποίο υπήρξε η εν λόγω συμφωνία, είναι για την κάλυψη αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό στην αγορά εργασίας σε συγκεκριμένα επαγγέλματα (γεωργία, κτηνοτροφία, οχληρά επαγγέλματα κλπ) που αποδεδειγμένα δεν υπήρχε τότε διαθέσιμο ντόπιο εργατικό δυναμικό να εργαστεί.

Το θέμα της απασχόλησης αλλοδαπών εργατών στην Κύπρο από Τρίτες χώρες, απασχολεί το Κίνημα μας σε τακτική βάση και ιδιαίτερα της Κλαδικές Ομοσπονδίες που έχουν στους τομείς δραστηριοτήτων τους, επιχειρήσεις και εργοδότες οι οποίοι με βάση τα κριτήρια δικαιούνται να εργοδοτούν άτομα από Τρίτες χώρες, λόγω έλλειψης ντόπιο και κοινοτικού εργατικού δυναμικού.

Στην πορεία του χρόνου, η ΣΕΚ έχει διαπιστώσει σειρά παραβιάσεων των κριτηρίων, αλλά πολύ περισσότερο στοιχεία εκμετάλλευσης τόσο των ίδιων των αλλοδαπών εργαζομένων, όσο και της αποφυγής από μερίδα εργοδοτών να προσλαμβάνουν ντόπιο ανθρώπινο δυναμικό με σκοπό να έχουν χαμηλότερο εργατικό κόστος.

Η ΣΕΚ, έχοντας εκφράσει κατ' επανάληψη τον προβληματισμό της σχετικά με την ανάγκη αναθεώρησης και αναπροσαρμογής της πολιτικής που αφορά τη στρατηγική απασχόλησης εργαζομένων από Τρίτες χώρες στην Κύπρο, έχει παραθέσει τις πιο κάτω προτεραιότητες της προς την Υπουργό Εργασίας και στο αρμόδιο Τμήμα ως ακολούθως, με σκοπό την επανεξέταση των κριτηρίων και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που έχουν προκύψει:

1. Αξιολόγηση των δεδομένων που παρουσιάζονται σε ότι αφορά τους ικανούς και διαθέσιμους προς εργασία εγγεγραμμένους ανέργους, (ντόπιους και κοινοτικούς), για κάλυψη των αναγκών που καταγράφονται στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε ευαίσθητους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας όπως είναι η Τουριστική - Επισιτιστική Βιομηχανία και το Λιανικό εμπόριο.

2. Το Υπουργείο Εργασίας θα πρέπει να προχωρήσει άμεσα στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων, έτσι ώστε να μπορέσουν να εργαστούν σε τομείς της αγοράς εργασίας όπου υπάρχει ανάγκη για εργατικό δυναμικό, στη βάση και των προβλέψεων απασχόλησης.

3. Ρύθμιση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης στη βάση των Συλλογικών Συμβάσεων και της εφαρμογής των προνοιών της ανάλογης νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στην εργασία, έτσι ώστε να αποτρέπεται αφενός η εκμετάλλευση των εργαζομένων από μερίδα εργοδοτών και αφετέρου να αποτρέπεται ο αθέμιτος ανταγωνισμός ανάμεσα στις επιχειρήσεις/εργοδότες που εφαρμόζουν τις Συλλογικές Συμβάσεις και τις επιχειρήσεις/εργοδότες που προσφέρουν υποδεέστερους όρους.

4. Καθορισμός του πλαισίου λειτουργίας Τριμερούς Επιτροπής, η οποία θα αξιολογεί τα δεδομένα και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και παράλληλα να επανασυσταθούν οι κλαδικές υποεπιτροπές στους κλάδους και τομείς της οικονομίας, στους οποίους κρίνεται αναγκαία η απασχόληση αλλοδαπών (πχ. γεωργία-κτηνοτροφία).

5. Άμεση ψήφιση των κανονισμών για τη σύσταση Ενιαίας Υπηρεσίας Επιθεωρητών, έτσι ώστε να προκύψει η δυνατότητα ποιοτικής και ποσοτικής αναβάθμισης των επιθεωρήσεων και παράλληλα προτείνεται η δημιουργία κλιμακίου επιθεώρησης τριμερούς χαρακτήρα, σε συνεργασία με την αστυνομία, έτσι ώστε να προβαίνει σε ελέγχους για τις συνθήκες απασχόλησης και διαβίωσης των ξένων εργατών.

6. Στο εν λόγω κλιμάκιο, πέραν από τα πιο πάνω, θα πρέπει να εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του και θέματα που αφορούν την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, σε συνεργασία με το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας.

7. Επανεξέταση του ύψους των ποινών που προνοεί η σχετική νομοθεσία, έτσι ώστε να λειτουργούν αποτρεπτικά στην εμφάνιση φαινομένων εκμετάλλευσης και παραβίασης των νομοθεσιών και των όρων απασχόλησης.

8. Στις περιπτώσεις που εντοπίζονται παραβιάσεις των όρων απασχόλησης και των συνθηκών διαβίωσης, το Υπουργείο Εργασίας να προχωρεί άμεσα στην ανάκληση όλων των αδειών απασχόλησης και στην αναστολή του δικαιώματος υποβολής νέου αιτήματος για συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

9. Ως μακροχρόνιο μέτρο αντιμετώπισης και περιορισμού των αδειών απασχόλησης αλλοδαπών, θα πρέπει το Υπουργείο Εργασίας και το Υπουργείο Παιδείας, σε συνεργασία με τις εμπλεκόμενες Οργανώσεις να προχωρήσουν στο σχεδιασμό για τη διασύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

10. Λόγω της ιδιαίτερης σημασίας που θα πρέπει να προσδοθεί στην ενίσχυση της διαδικασίας παραχώρησης αδειών εργοδότησης ξένων εργατών από Τρίτες χώρες, κρίνεται σκόπιμο όπως εφαρμοστεί ο θεσμός της δημόσιας διαπόμπευσης, (name and shame), των επιχειρήσεων/εργοδοτών που παρανομούν.

Τα πιο πάνω έχουν σταλεί στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασίας στις 10 Ιουλίου 2018, μετά και από παρεμβάσεις της ΣΕΚ για έναρξη διαλόγου με σκοπό τη ρύθμιση του θέματος.

Δυστυχώς μέχρι και το 2020, το θέμα της αναθεώρησης της στρατηγικής απασχόλησης αλλοδαπών δεν έχει προχωρήσει. Η ΣΕΚ το θέτει στις προτεραιότητες της για οριστική ρύθμιση και ευελπιστεί ότι το 2021 και στο πλαίσιο του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος, οι Κοινωνικοί Εταίροι και όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς θα μπορέσουν να καταλήξουν σε μία αποδεκτή συμφωνία προς όφελος της αγοράς εργασίας, αλλά και του συνόλου των εργαζομένων, τερματίζοντας και ουσιαστικά τις όποιες μορφές ανθρώπινης εκμετάλλευσης.

15. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ

Το δημογραφικό πρόβλημα στην Κύπρο χρόνο με τον χρόνο χειροτερεύει. Η Κύπρος διαθέτει έναν από τους πιο γερασμένους πληθυσμούς στην Ευρώπη.

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία που προέκυψαν από τη δημογραφική έρευνα, τις επόμενες δεκαετίες αναμένεται ταχεία αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων στις χώρες της ΕΕ και σημαντική μείωση στο ποσοστό του ενεργού πληθυσμού. Η γήρανση του πληθυσμού θα δημιουργήσει μεγάλες προκλήσεις στις ευρωπαϊκές οικονομίες αλλά και στα συστήματα κοινωνικών ασφαλίσεων, λόγω της αδυναμίας να αντεπεξέλθουν με βάση τα οικονομικά τους δεδομένα.

Ο δείκτης γονιμότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται κατά μέσο όρο μόλις στο 1,6'. Σημειώνεται ότι για να μπορεί ο πληθυσμός να κρατηθεί σταθερός και να αναπληρώνεται χρειάζεται δείκτη 2,1' (γεννήσεις ζώντων νεογνών ανά γυναίκα), όπου επιτυγχάνεται το λεγόμενο «επίπεδο αντικατάστασης» του πληθυσμού. Πιο κάτω από αυτό τον δείκτη συνεπάγεται ότι ο πληθυσμός θα μειώνεται.

Η Κύπρος καταγράφει δείκτη γονιμότητας 1,3 σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας για το 2019 και κατατάσσει την Κύπρο στις τελευταίες θέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) μαζί με την Μάλτα, την Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιταλία, την Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο, οι οποίες κυμαίνεται ο δείκτης γονιμότητας τους από 1,2΄ μέχρι 1,38'. Το 2017 ο υψηλότερος δείκτης καταγράφηκε στη Γαλλία (1,90) και έπειτα στη Σουηδία (1,78)

Για την αντιμετώπιση αυτού του τεράστιου προβλήματος, η ΣΕΚ έχει καταθέσει σειρά προτάσεων προς την εκτελεστική και νομοθετική εξουσία και συγκεκριμένα στις 10 Σεπτεμβρίου 2019 έχει κατεθέσει Υπόμνημα στην Υποεπιτροπή της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με θέμα: Η μελέτη του δημογραφικού προβλήματος και οι τρόποι αντιμετώπισης του.

Συγκεκριμένα το υπόμνημα αναφέρει:

«Κυρίες και κύριοι βουλευτές,

Η Κύπρος αιμορραγεί δημογραφικά, όπως φαίνεται και μέσα από το περιεχόμενο της Δημογραφικής Έκθεσης που ανακοινώθηκε στις 30 Νοεμβρίου 2018 από τη Στατιστική Υπηρεσία.

Το δημογραφικό ήταν κάποτε πρόβλημα. Σήμερα δυστυχώς είναι εφιάλτης που βρίσκεται ήδη εντός των πυλών.

Ως ιδιαίτερα ανησυχητικά στοιχεία στην έκθεση καταγράφονται τα εξής:

(α) Το 2017 σημειώθηκε σταδιακή αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων και σοβαρή μείωση του ποσοστού των παιδιών, ενδεικτικά στοιχεία της τάσης γήρανσης του πληθυσμού.

(β) Το 2017 το συνολικό ποσοστό γονιμότητας μειώθηκε στο 1.32 σε σύγκριση με 1.37 τον προηγούμενο χρόνο. Από το 1995 το συνολικό ποσοστό γονιμότητας είναι πιο χαμηλό από το 2.10, ποσοστό που χρειάζεται για να εξασφαλιστεί η αναπλήρωση του πληθυσμού.

Η κατάσταση είναι εξαιρετικά κρίσιμη. Η ΣΕΚ που ασχολείται συνεχώς με αυτό το ζήτημα που προσλαμβάνει εθνικές διαστάσεις, τους τελευταίους μήνες, κινήθηκε προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις ως εξής:

(α) Στις 23 Νοεμβρίου 2018 υποβάλαμε γραπτό υπόμνημα στον πρόεδρο της Δημοκρατίας κ. Νίκο Αναστασιάδη για μία ολοκληρωμένη φορολογική μεταρρύθμιση, η οποία θα πρέπει να βρίσκεται στα πλαίσια των οικονομικών δυνατοτήτων του τόπου.

Ανάμεσα σ' άλλα εισηγούμαστε να μελετηθεί η δυνατότητα για επαναφορά των φορολογικών εκπτώσεων ανάλογα με τη σύνθεση της οικογένειας, π.χ. για εξαρτώμενα τέκνα, φοιτητές, στρατιώτες, όπως υπήρχαν και στο προηγούμενο φορολογικό σύστημα. Η τότε (2002) κατάργηση των φορολογικών εκπτώσεων τιμώρησε τις οικογένειες και ευνόησε τους άγαμους.

Μια άλλη εισήγηση αφορά τη βελτίωση της αίτησης για το επίδομα τέκνου και τη φοιτητική χορηγία. Η ΣΕΚ υποστηρίζει πως, στη συγκεκριμένη αίτηση πρέπει να δηλώνονται και να λαμβάνονται υπόψη και τα δάνεια που έχει το νοικοκυριό και όχι μόνο οι καταθέσεις.

Το αίτημα αυτό υποβλήθηκε και στην κυβέρνηση Δ. Χριστόφια και δεν έγινε αποδεκτό, ενώ το υποβάλαμε και στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε σχετική συνεδρία που έγινε στις 4 Οκτωβρίου 2016, χωρίς να υπάρξει οποιαδήποτε διορθωτική κίνηση.

Το υποβάλαμε εκ νέου στην κυβέρνηση ως μέρος των εισηγήσεων μας για τη φορολογική μεταρρύθμιση.

(β) Καταβάλαμε μια συνειδητή προσπάθεια να συνδιαμορφώσουμε με το υπουργείο Εργασίας μια καινούργια δημογραφική και οικογενειακή πολιτική για τα έτη 2019-2020. Γι' αυτό ακριβώς το λόγο στις 28 και 29 Νοεμβρίου 2018 πήραμε μέρος σε 3 διαφορετικές δίωρες συνεδρίες, στις οποίες έλαβαν μέρος κοινωνικοί εταίροι και εκπρόσωποι των υπουργείων Παιδείας, Υγείας και Εργασίας.

(γ) Θεωρούμε πως με πειθώ, υπομονή και επιμονή συμβάλαμε στη λήψη της πολιτικής απόφασης για την εισαγωγή της άδειας πατρότητας που είναι ένα ακόμα βήμα προς την ορθή κατεύθυνση.

Προς βελτίωση της κατάστασης, προς ενθάρρυνση των γεννήσεων και στήριξη των οικογενειών η ΣΕΚ εισηγείται τα εξής:

- Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος, είναι η μοναδική νομοθεσία που προάγει τη συμφιλίωση με δικαιούχους γυναίκες και άνδρες.

- Το γεγονός ότι η συγκεκριμένη άδεια παρέχεται άνευ απολαβών, περιορίζει σημαντικά τη χρήση της, ενώ λαμβάνεται στην πλειονότητα από γυναίκες που αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες, για να περιοριστεί η απώλεια οικογενειακού εισοδήματος.

- Αίτημα μας είναι όπως η συγκεκριμένη άδεια επιδοτηθεί, είτε πλήρως, είτε μερικώς, για να αποτελεί κίνητρο και για τους άνδρες να αξιοποιούν το δικαίωμα αυτό.

• Μείζον θέμα αποτελεί η παραβίαση της Νομοθεσίας για τη Μητρότητα. Η ΣΕΚ έχει εγκαινιάσει από τον Ιούνιο του 2016 εκστρατεία ενημέρωσης, με την ανάρτηση αφισών που αναγράφουν τις βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας σε Ιδιωτικές Κλινικές και Δημόσια Νοσηλευτήρια.

• Η πολιτεία οφείλει να δώσει έμφαση στην ενημέρωση των εργαζομένων στους ανοργάνωτους χώρους εργασίας, αφού καταγράφεται μέσα από έρευνες, πως ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων δε γνωρίζει τις κείμενες νομοθεσίες.

• Να μελετηθεί η δυνατότητα αύξησης της περιόδου παροχής της άδειας μητρότητας, με την αυστηρή προϋπόθεση πως, θα ενισχυθούν οι νομοθεσίες που προστατεύουν τις έγκυες γυναίκες από τυχόν απολύσεις. Επίσης πρέπει να τεθούν χρονικά περιθώρια στην εξέταση παραπόνων από τους επιθεωρητές Εργασίας, ειδικότερα σε σχέση με καταγγελίες που αφορούν παραβιάσεις της νομοθεσίας για τη μητρότητα.

• Να αυξηθούν οι κρατικοί παιδοκομικοί σταθμοί και να προσφέρουν υψηλά επίπεδα ποιότητας σε προσιτές τιμές προς τους εργαζόμενους γονείς. Μέσα σ᾽ αυτό το πλαίσιο δεν πρέπει να αποκλειστεί το ενδεχόμενο παραχώρησης δωρεάν φοίτησης παιδιών οικογενειών με χαμηλά εισοδήματα, σε ποιοτικούς κρατικούς παιδοκομικούς σταθμούς. Είναι γνωστό ότι οι «καλοί» Ιδιωτικοί Παιδοκομικοί Σταθμοί είναι απρόσιτοι προς τη μεσαία κυπριακή οικογένεια.

• Να αναβαθμιστεί ο θεσμός του ολοήμερου σχολείου και να επεκταθεί η λειτουργία του σε όλα τα Δημόσια Νηπιαγωγεία και Δημοτικά Σχολεία. Περαιτέρω να γίνει επέκταση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου με πλήρη στελέχωση με ειδικό προσωπικό και ποιοτικές δομές και υποδομές στο Γυμνασιακό κύκλο, ούτως ώστε να αγκαλιάζει τους νεαρούς εφήβους και να εξασφαλίζει την υγιή ενασχόληση και τη μείωση της παραπαιδείας.

• Να επανεξεταστεί και να καθοριστεί νέο ωράριο των κρατικών δομών φροντίδας των παιδιών, ώστε να εξυπηρετεί τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι έχουν πληγεί ανεπανόρθωτα από τις επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης. Η φύλαξη στους ιδιωτικούς σταθμούς προϋποθέτει υψηλό κόστος φροντίδας.

• Να δημιουργηθούν υποδομές – χώροι φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης των παιδιών σε μεγάλες επιχειρήσεις ή και βιομηχανικές περιοχές για μητέρες που εργάζονται σ᾽ αυτές.

• Να παραχωρηθεί φορολογική ελάφρυνση στις οικογένειες που έχουν παιδιά στους ιδιωτικούς σταθμούς ηλικίας κάτω των 4 χρόνων και 8 μηνών, οι οποίες αιτούνται θέση στους κρατικούς σταθμούς και απορρίπτονται, λόγω της ανεπαρκούς κάλυψης παιδιών στους κρατικούς σταθμούς.

• Να μελετηθεί η δυνατότητα αύξησης του επιδόματος τέκνου που καταβάλλεται κάθε χρόνο και να επισπευθεί η αποπληρωμή του προς τους δικαιούχους. Επίσης πρέπει να αυξηθεί το επίδομα τοκετού.

• Επείγει η λειτουργία δομών προσιτών σε όλους για στήριξη των άτεκνων ζευγαριών και τη δυνατότητα τους να αποκτήσουν παιδιά. Πρέπει να υπάρξουν

πρόνοιες μέσω του ΓεΣΥ, για δωρεάν παροχή υπηρεσιών από εξειδικευμένο Τμήμα Εξωσωματικής Γονιμοποίησης (IVF) με γρήγορες και όσο γίνεται λιγότερο γραφειοκρατικές διαδικασίες. Η περιορισμένη επιδοματική πολιτική του κράτους επί του θέματος δεν ανταποκρίνεται στο μέγεθος του προβλήματος.

• Το Τμήμα Κοινωνικής Ευημερίας που ασχολείται με τις υιοθεσίες να στελεχωθεί για να μην καταντά η διαδικασία της απόκτησης παιδιού με υιοθεσία μια χρονοβόρα (ξεπερνά τα 2-3 χρόνια) και ψυχοφθόρα διαδικασία προς τους υποψήφιους γονείς.

• Είναι κοινό μυστικό ότι πολλά άτεκνα ζευγάρια, λόγω της υφιστάμενης αντιμετώπισης, αναγκάζονται να καταφύγουν στο εξωτερικό, να δαπανήσουν αρκετές δεκάδες χιλιάδες ευρώ, ούτως ώστε να έχουν το ιερό προνόμιο να γίνουν γονείς.

• Να προωθηθεί αποτελεσματική και ουσιαστική στεγαστική πολιτική του Κράτους, η οποία με βάση την κατάσταση που επικρατεί σήμερα, καταλήγει στη δικαιολογημένη διστακτικότητα των νέων μας να δημιουργήσουν οικογένεια, αφού εξαναγκάζονται να διαμένουν κάτω από την ίδια στέγη με τους γονείς τους. Η μη ύπαρξη ευκαιριών για την απόκτηση στέγης σε λογικά οικονομικά πλαίσια με την παράλληλη κατακόρυφη αύξηση στα ενοίκια, αποτελεί τροχοπέδη στην απόφαση των νέων μας για δημιουργία οικογένειας.

• Όπου υπάρχουν μετακινήσεις στο δημόσιο και ημιδημόσιο τομέα και λειτουργεί η λογική της μοριοδότησης με βάση τον αριθμό των παιδιών, εισηγούμαστε όπως υπάρξει διαφοροποίηση στην παροχή μονάδων κατά τρόπο ώστε να ενισχυθεί η στήριξη της τρίτεκνης και πολύτεκνης μητέρας με παιδιά ηλικίας έως 12 ετών. Επίσης εισηγούμαστε όπως η μοριοδότηση επεκταθεί και στα δύο φύλα. Η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας δεν αφορά αποκλειστικά τη γυναίκα εργαζόμενη.

Καταληκτικά οφείλουμε να υπογραμμίσουμε πως, τα χρήματα που χρησιμοποιούνται από το κράτος για στήριξη των οικογενειών και για ενθάρρυνση των γεννήσεων δεν πρέπει να θεωρούνται ως δαπάνη, αλλά επένδυση.»

Το θέμα του Δημογραφικού απασχόλησε ιδιαίτερα και την Παγκύπρια Συνδιάσκεψη του Τμήματος Γυναικών που έγινε στις 11 Απριλίου 2019, μετά από εισήγηση που κατέθεσε η αντιπρόσωπος Ντίνα Ζάκου από την Λάρνακα και η Συνδιάσκεψη αποφάσισε να προωθήσει σε συνεργασία με τη ΣΕΚ θέσεις πολιτικής προς τον Φορέα Δημογραφικής Πολιτικής και στην Νομοθετική Εξουσία, κάτι το οποίο έχει γίνει.

Η ΣΕΚ, έχει σημειώσει ότι δεν είναι ικανοποιημένη με την μέχρι στιγμής διαχείριση του προβλήματος και για το λόγο αυτό, θα συνεχίσει με έντονες παρεμβάσεις να προωθεί την ανάγκη άμεσης λήψης δράσεων στη βάση των πιο πάνω εισηγήσεων, με στόχο τη βελτίωση του δείκτη γονιμότητας και της αντιμετώπισης όλων των προβλημάτων που σχετίζονται με το δημογραφικό

16. ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟ

Το στεγαστικό πρόβλημα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούν κυρίως τους νέους ανθρώπους και δυστυχώς σε αρκετές περιπτώσεις εξελίσσεται ιδιαίτερα στις επαρχίες Λεμεσού και Λευκωσίας ως όνειρο απατηλό, με χιλιάδες νέους να δυσκολεύονται να πάρουν αποφάσεις που αφορούν το μέλλον τους.

Η ΣΕΚ έχει απαιτήσει από την Κυβέρνηση να αναλάβει πρωτοβουλίες προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις και να βοηθήσει του νέους να αποκτήσουν στέγη και να στηρίξει τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, μέσα από ένα ολοκληρωμένο Στρατηγικό σχεδιασμό στη βάση του προγράμματος διακυβέρνησης που εξήγγειλε ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας προεκλογικά και που θα λαμβάνει υπόψη όλες τις ιδιαιτερότητες του προβλήματος.

Υποδείξαμε πως και η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, θεωρεί ότι «το δικαίωμα κατάλληλης και ποιοτικής στέγασης σε λογική τιμή αποτελεί σημαντικό θεμελιώδες δικαίωμα» και καλεί τα κράτη μέλη να εγκρίνουν νομοθετικές διατάξεις και να χαράξουν συγκεκριμένες πολιτικές, ώστε να εφαρμοσθεί στην πράξη αυτό το δικαίωμα στην επαρκή, καλής ποιότητας και προσιτής τιμής στέγαση. Υπογραμμίζει δε ότι, η έλλειψη δυνατότητας στους πολίτες για πρόσβαση σε αξιοπρεπή στέγαση, θα επηρεάζει άμεσα τη ζωή τους και θα περιορίζει τις προοπτικές τους για κοινωνική ένταξη.

Επιπρόσθετα υποδείξαμε ως ΣΕΚ ότι η νέα στεγαστική πολιτική, θα πρέπει να συνδράμει στην καταπολέμηση της αστυφιλίας και την ενδυνάμωση της υπαίθρου, με την παράλληλη δημιουργία έργων υποδομής, που θα δίνουν ώθηση στην οικονομική δραστηριότητα και θα βελτιώνουν το επίπεδο ζωής»

Υποστηρίξαμε επίσης ότι θα πρέπει να ανατεθεί και να υποστηριχτεί ο Κυπριακός Οργανισμός Ανάπτυξης Γης (ΚΟΑΓ), ο οποίος έχει την εμπειρία, την τεχνογνωσία, τις υποδομές για να στηρίξει μία τέτοια μεταρρύθμιση και ότι αποτελεί τον θεσμοθετημένο Οργανισμό της Πολιτείας για το σχεδιασμό και υλοποίηση στεγαστικής πολιτικής.

Στις θέσεις τις οποίες καταθέσαμε τόσο στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, όσο και στον αρμόδιο Υπουργό Εσωτερικών, δώσαμε έμφαση στο ότι η νέα πολιτική για τη στέγαση, θα πρέπει να δίνει διέξοδο και προτεραιότητα:

1ο. Στην απόκτηση ιδιόκτητης στέγης σε νεαρά ζευγάρια και ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, μέτριων και χαμηλών εισοδημάτων, μέσα από ένα σωστό και ενεργειακό σχεδιασμό που θα λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες των δικαιούχων.

2ο. Να προσφέρει πρόσβαση σε φοιτητικές εστίες σε προσιτές τιμές, στη βάση εισοδηματικών κριτηρίων για φοιτητές που το Πανεπιστήμιο φοίτησης τους βρίσκεται σε άλλη επαρχία, από την επαρχία μόνιμης διαμονής.

3ο. Να προσφέρει σχέδια παροχής επαγγελματικής στέγης ή ενοικίασης σε χαμηλές τιμές, σε όσους νέους και νέες αναλαμβάνουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες. Με αυτό τον τρόπο θα επιλυθεί ένα σημαντικό πρόβλημα για την ανάπτυξη επιχειρημα-

τικών δραστηριοτήτων από άνεργους νέους, κυρίως επιστήμονες, (το μέτρο αυτό θα συμβάλει και στη μείωση της νεανικής ανεργίας).

4ο. Να στηρίξει τις ορεινές και ημιορεινές περιοχές, αποτρέποντας το φαινόμενο της αστυφιλίας, (μέσω κινήτρων για μόνιμη εγκατάσταση ζευγαριών) και παράλληλα έργα υποδομής που θα δίνουν τη δυνατότητα ανάπτυξης οικονομικής δραστηριότητας.

5ο. Να προωθηθεί σχεδιασμός για την αξιοποίηση της χαλίτικης γης μέσω διαχωρισμού οικοπέδων σε αστικές και αγροτικές περιοχές από τον ΚΟΑΓ και να διατεθούν προς δικαιούχους σε τιμή κόστους.

6ο. Να μελετηθεί και να προωθηθεί μία ολοκληρωμένη πολιτική για την επέκταση των οικιστικών ζωνών και να απλοποιηθεί η διαδικασία διαχωρισμού μεγάλων τεμαχίων στη βάση της ανάπτυξης των αγροτικών περιοχών και της αντιμετώπισης του φαινομένου της αστυφιλίας.

7ο. Να ενθαρρύνει τη δημιουργία σε συνεργασία με το Γραφείο Ευημερίας, κέντρων φιλοξενίας για άστεγους πολίτες, ή δυσπραγούντων, ή ανήμπορων να αυτοσυντηρηθούν σε ιδιόκτητη στέγη, με καταρτισμένο προσωπικό.

8ο. Να προχωρήσει στην περαιτέρω προώθηση και ενίσχυση των σχεδίων και των νέων προγραμμάτων του Οργανισμού Χρηματοδοτήσεως Στέγης.

9ο. Να προχωρήσει στη μείωση όλων των τελών και φορολογιών (μεταβιβαστικά, κτηματολογίου, ΦΠΑ κλπ) που έχουν σχέση με την απόκτηση πρώτης κατοικίας.

10ο. Να παταχθεί η γραφειοκρατία και να απλοποιηθούν όλες οι διαδικασίες εξασφάλισης πολεοδομικών και άλλων αδειών οικοδομής, μέσα από την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας και την προώθηση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης (ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων, χρονοδιαγράμματα για ανταπόκριση στις αιτήσεις, ενοποίηση τομέων και φορέων που ασχολούνται με τη στέγαση κ.α.).

11ο. Να ενισχυθεί η συνεργασία του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα για προώθηση αναπτυξιακών έργων που θα συμβάλουν στην αντιμετώπιση του στεγαστικού προβλήματος στην Κύπρο.

Η ΣΕΚ πρωτοστάτησε στη δημιουργία του ΚΟΑΓ και κατ᾽ επανάληψη δήλωσε τη στήριξη της προς το ρόλο που επιτελεί ο Οργανισμός, πιστεύοντας ότι η προώθηση κοινωνικής πολιτικής του κράτους, επιβάλλεται ιδιαίτερα στις περιόδους, όπου το κόστος ανέγερσης ή αγοράς στέγασης από την ανοικτή αγορά, είναι απρόσιτο από σημαντική μερίδα της κοινωνίας.

Προς αυτή την κατεύθυνση η ΣΕΚ θα συνεχίσει να παρεμβαίνει μέσα από τη συμμετοχή της ούτως ώστε να μπορέσουν οι αρμόδιοι φορείς να δώσουν λύσεις σε αυτό το πρόβλημα.

17. ΙΣΟΤΗΤΑ

Οι τεράστιες αλλαγές στην κοινωνία επιτυγχάνονται μέσα από τη δική μας προσωπική αλλαγή. Στον τρόπο που σκεφτόμαστε, που ενεργούμε, που εκφραζόμαστε που διατυπώνουμε απόψεις και θέσεις και οι οποίες θα πρέπει να εναρμονίζονται πλήρως με τις πράξεις μας.

Ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει ο καθένας από εμάς και ο λόγος που θα εκφράσει ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της ουσιαστικής ισότητας, είναι εξαιρετικά σημαντικός, μόνον όταν τα λόγια και οι διακηρύξεις μετουσιώνονται σε πράξεις.

Έχει διαφανεί από την καθημερινότητα ότι τα στερεότυπα ασκούν ισχυρές αντιστάσεις στην όποια προσπάθεια καταβάλλεται για τη δημιουργία συνθηκών ισότητας στην απασχόληση.

Ως εκ τούτου, στόχος της ΣΕΚ είναι η συνεχής ευαισθητοποίηση και η ενεργός εμπλοκή μας στα ζητήματα ισότητας, θα ενδυναμώσει ακόμη περισσότερο τους στόχους και τις επιδιώξεις μας.

Χρειάζεται μακρόπνοη στρατηγική που θα οδηγήσει στην αλλαγή των προκατασκευασμένων αντιλήψεων που αφορούν τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Με υπεύθυνες και συνετές παρεμβάσεις συμβάλουμε στην προώθηση ζητημάτων που αφορούν την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών, οι οποίες αντιμετωπίζουν ποικίλες διακρίσεις στον χώρο εργασίας και διεκδικούμε μέσα από το Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της οικονομίας τα ακόλουθα:

• Ενίσχυση των υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας για την κατ᾽ οίκον και όχι μόνο στήριξη των ευάλωτων ομάδων και των ηλικιωμένων.

• Εφαρμογή σχεδίου επιχορήγησης διδάκτρων σε γονείς για ολοήμερη φροντίδα σε σταθμούς και νηπιαγωγεία.

• Πλήρης ή μερική επιδότηση της γονικής άδειας. Το δικαίωμα σε γονική άδεια να μην είναι μεταβιβάσιμο ώστε η γονική άδεια να αξιοποιείται πλήρως και από τους δυο γονείς.

• Εφαρμογή του θεσμού των ολοήμερων σχολείων σε όλες τις σχολικές μονάδες καθώς και επέκταση του ωραρίου των κρατικών δομών μέχρι τις 6 μ.μ. Αφενός θα καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων και στον ιδιωτικό τομέα εργασίας και αφετέρου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας σε δασκάλες και νηπιαγωγούς.

• Ευέλικτα ωράρια εργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στο πλαίσιο της ευρύτερης πολιτικής προσέγγισης για επίλυση του κυκλοφοριακού προβλήματος.

• Δημιουργία πλαισίου οικονομικών κινήτρων σε όσους διαθέτουν ποιοτικές οργανωμένες κατασκηνώσεις για να παρέχουν εντελώς δωρεάν υπηρεσίες στα παιδιά κατά την καλοκαιρινή περίοδο.

• Υποχρεωτικός διορισμός λειτουργών Ισότητας σε δημόσιο, ημιδημόσιο και

ιδιωτικό τομέα που να ρυθμίζεται μέσα από Νομοθεσία, οι οποίοι με βάση όρους εντολής θα χειρίζονται ζητήματα ανισότητας που προκύπτουν στον χώρο εργασίας.

Σημειώνεται ότι η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων έχει θέσει ξεκάθαρους στόχους πολιτικής και δράσεις για την επίτευξη σημαντικής προόδου έως το 2025 προς μια Ευρώπη με ισότητα των φύλων. Στόχος είναι μια Ένωση στην οποία οι γυναίκες και οι άνδρες να έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης και να μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και να αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο στην ευρωπαϊκή κοινωνία.

Παράλληλα σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, τίθενται οι ακόλουθοι στόχοι όπως ο τερματισμός της έμφυλης βίας, η εξουδετέρωση των έμφυλων στερεοτύπων , η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας, η επίτευξη ίσης συμμετοχής σε διάφορους τομείς της οικονομίας, η αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα και η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην πολιτική.

Την τελευταία τετραετία το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών ΣΕΚ, είχε συναντήσεις με την τέως υπουργό Δικαιοσύνης Εμίλυ Γιολίτη και τους πρώην υπουργούς δικαιοσύνης Γιώργο Σαββίδη και Ιωνά Νικολάου αντίστοιχα.

Στις συναντήσεις επισημάνθηκε η στόχευση της ΣΕΚ για άρση των στερεοτύπων και των έμφυλων διακρίσεων, με στόχο να δημιουργηθούν συνθήκες ίσων ευκαιριών στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, στην Ισομισθία και στην ανέλιξη και στην ανάγκη προαγωγής πολιτικών για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας.

Το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών τόνισε προς την πολιτεία, Κυβέρνηση και Βουλή, ότι θα πρέπει να λάβει επίσης σοβαρά υπόψη την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αναφέρεται στις πολύ χαμηλές επιδόσεις της Κύπρου στο μείζον αυτό ζήτημα.

Τέθηκε επίσης το ζήτημα της προστασίας των γυναικών από διακρίσεις και συμπεριφορές που πλήττουν την αξιοπρέπεια τους, εντός και εκτός χώρου εργασίας και την ανάγκη έγκαιρης απόδοσης δικαιοσύνης η οποία εναρμονίζει τη ζωή των ατόμων και της κοινωνίας που την συναποτελούν, με την ισότιμη δυνατότητα προσωπικής, κοινωνικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, ενισχύοντας την αξιοπιστία και τη συνέπεια της Πολιτείας.

18. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι πολυσύνθετα κοινωνικά φαινόμενα, τα οποία επηρεάζουν δυσμενώς τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις αφού συνδέονται με τη δημιουργία δυσάρεστων καταστάσεων, υποτιμητικών και επιβαρυντικών συμπεριφορών και οδηγούν σε προστριβές, χαμηλή παραγωγικότητα και αυξημένες απουσίες από την εργασία.

Για τον σκοπό αυτό ΣΕΚ, ΠΕΟ και ΟΕΒ ένωσαν τις δυνάμεις τους και ανέδειξαν για ακόμη μια φορά προς την Κυπριακή Κοινωνία, την ωφελιμότητα του Κοινωνικού Διαλόγου και της εποικοδομητικής συνεργασίας των τριών οργανώσεων, που έχουν ως απώτερο στόχο την πρόοδο, την κοινωνική ευημερία και την ομαλή και υγιή λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

Οι τρεις Οργανώσεις ΣΕΚ, ΠΕΟ και ΟΕΒ, εκπροσωπούν την συντριπτική πλειοψηφία εργαζομένων και εργοδοτών του ιδιωτικού και ημιδημόσιου τομέα, στους οποίους τυγχάνουν διαπραγμάτευσης, συνομολογούνται και εφαρμόζονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αναγνωρίζοντας την τεράστια σημασία που πρέπει να αποδίδεται στα ζητήματα της αξιοπρέπειας στην εργασία και τη σημαντική συμβολή εργαζομένων και εργοδοτών στην διατήρηση ασφαλών χώρων εργασίας υπέγραψαν στις, 6 Ιουνίου 2019, Κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης απαράδεκτων συμπεριφορών στους χώρους εργασίας που επιβαρύνουν τη ψυχική υγεία των εργαζομένων και διασαλεύουν την εργασιακή ηρεμία και ομαλότητα.

Οι τρεις οργανώσεις, λαμβάνοντας υπόψη την αύξηση των φαινομένων αυτών και των προβλημάτων που δημιουργούνται από αυτά, δεσμεύτηκαν να προχωρήσουν στην ενσωμάτωση του Κώδικα ως παράρτημα στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και στον ευρύτερο δημόσιο, με στόχο την εμπέδωση κουλτούρας σεβασμού και αξιοπρέπειας για καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων.

Σημειώνεται πως την ευθύνη των εργοδοτών να προστατεύουν τους εργαζομένους αποτρέποντας φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, καθορίζει η εθνική νομοθεσία που προνοεί για την υποχρέωση λήψης προληπτικών μέτρων για αποφυγή δυσάρεστων καταστάσεων που πιθανό να διασαλεύσουν την εργασιακή ομαλότητα.

Η δημιουργία Κώδικα αποτελεί σημαντικό εργαλείο πρόληψης και καταπολέμησης και εστιάζει κυρίως:

1. Στις πρόνοιες του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση του 2002, άρθρο 12(4).

2. Στις υποχρεώσεις εργοδοτών να διασφαλίζουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον.

3. Στους εργαζομένους να γνωρίζουν τις πρόνοιες του νόμου και να ενεργούν ανάλογα και

4. Στα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης ανεπιθύμητων συμπεριφορών .

Ο Κώδικας στοχεύει στο να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση των διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας και να καθοδηγεί τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους στην προληπτική και κατασταλτική αντιμετώπιση συμπεριφορών που δεν έχουν καμιά θέση στους χώρους εργασίας.

ΣΕΚ, ΠΕΟ και ΟΕΒ κάλεσαν και θα συνεχίζουν να καλούν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες να αξιοποιήσουν τον Κώδικα και δηλώνουν πως θα παρακολουθούν την εφαρμογή του για εδραίωση της αξιοπρέπειας και του αλληλοσεβασμού στην εργασία.



Αξίζει να αναφέρουμε ότι με την υπογραφή του Κώδικα, ξεκίνησε να συζητείται η προσάρτηση του Κώδικα ώς παράρτημα των ΣΣ, στο πλαίσιο της ανανέωσης των Συλλογικών Συμβάσεων σε διάφορους Οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως επίσης και σε αρκετές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

19. ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Διαχρονική μας αξίωση ήταν, είναι και παραμένει η εξισορρόπηση οικογένειας και εργασίας. Προς την κατεύθυνση αυτή είναι αναγκαία η προώθηση πολιτικών μέτρων που να συνδέονται με την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στις δομές φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων ατόμων αλλά και την προώθηση ρυθμίσεων για τις άδειες που διευκολύνουν την εργαζόμενη, ώστε να μπορέσει συνδυάσει καλύτερα την εργασία και την οικογένεια.

Λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη, τις καθημερινές πραγματικές ανάγκες αλλά και την εμπεριστατωμένη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Κύπρο, η οποία αναφέρεται σε χαμηλές επιδόσεις που διατηρεί η Κύπρος στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών ΣΕΚ, με απόφαση της 12ης Παγκύπριας Συνδιάσκεψης του, που πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο του 2019 έθεσε επιτακτικά αίτημα ενώπιον της πολιτείας (Κυβέρνησης και Βουλής) όπως πραγματοποιηθεί διευρυμένος κοινωνικός διάλογος με στόχο την προαγωγή συγκεκριμένων πολιτικών που να υπηρετούν την λογική της ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας.

Τις θέσεις του Τμήματος για την αναγκαιότητα προαγωγής πολιτικών συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας τεκμηρίωνε η συγκεκριμένη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Κύπρο, που μιλούσε για ανεπάρκεια στην παροχή οικονομικά προσιτής και υψηλής ποιότητας προσχολικής φροντίδας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται σοβαρά ελλείμματα στην ουσιαστικότερη εμπλοκή των γυναικών στην αγορά εργασίας γεγονός που συμβάλει επίσης στη διαιώνιση του χάσματος στις αμοιβές και στις συντάξεις, όπου οι γυναίκες αμείβονται λιγότερα από τους άνδρες ,κατά 10,7% και 48,7% αντίστοιχα.

Θέτοντας ως προτεραιότητα των πολιτικών της τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τις 26 Απριλίου 2017, πρότεινε οδηγία για την «υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γεγονός που αποτέλεσε μια μείζονος σημασίας εξέλιξη για τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα οποία θα ήθελαν πρακτικά να στηρίξουν με συγκεκριμένες δράσεις την απασχόληση και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού.

Η ΣΕΚ ένα χρόνο αργότερα, ανταποκρινόμενη στο πανευρωπαϊκό κάλεσμα των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ETUC, συμμετείχε σε εκστρατεία για προώθηση Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, με στόχο την ενδυνάμωση και ενίσχυση της ενεργότερης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση.

Ο πανευρωπαϊκός συνδικαλιστικός αγώνας έφερε τα επιθυμητά αποτελέσματα και το 2019 ψηφίστηκε η σχετική οδηγία δημιουργώντας τις απαιτούμενες προοπτικές σε όλα τα κράτη μέλη, να εφαρμόζουν πολιτικές ώστε σε βάθος χρόνου να μπορέσει η γυναίκα να θεμελιώσει την αξία της στην αγορά εργασίας χωρίς οποιαδήποτε εμπόδια.

Η οδηγία ξεκαθαρίζει μεταξύ άλλων πως προβλέπεται ρητώς η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που λαμβάνουν οποιασδήποτε μορφής

άδειας που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, όπως η γονική άδεια και άδεια για λόγους ανωτέρας βίας και η άδεια πατρότητας και παράλληλα προστατεύει ρητά το δικαίωμα των εργαζομένων να επιστρέφουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας, μετά τη χρήση μιας τέτοιας άδειας.

Επιπρόσθετα κατοχυρώνει το δικαίωμα να μην υφίστανται καμία δυσμενή επίπτωση στους όρους της σύμβασης εργασίας τους ή της σχέσης εργασίας τους ως αποτέλεσμα της χρήσης μιας τέτοιας άδειας.

Η ΣΕΚ επαναλαμβάνει την αξίωση της στην εξεύρεση ολιστικών λύσεων, επαναλαμβάνοντας για μια ακόμη φορά το διαχρονικό της αίτημα όπως η Κυβέρνηση προχωρήσει στην επιδότηση της γονικής άδειας, ώστε να αποτελεί κίνητρο τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες να αξιοποιούν τη συγκεκριμένη νομοθεσία.

Η πιο πάνω θέση ενισχύεται και από το γεγονός ότι ο θεσμός της άδειας πατρότητας αγκαλιάστηκε από τους δικαιούχους επειδή παρέχεται μετ᾽ απολαβών, ενώ την ίδια στιγμή ο νόμος για την γονική άδεια συνεχίζει να βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα από άποψης αξιοποίησης από ενδιαφερόμενους.

Οι Ευρωπαϊκές κοινωνίες θα πρέπει να μεταφράζουν τις πολιτικές συμφιλίωσης ως επένδυση και όχι ως οικονομική επιβάρυνση. Επένδυση γιατί σε βάθος χρόνου οι Ευρωπαϊκές κοινωνίες θα εξαργυρώνουν με πραγματικό όφελος τη στήριξη των εργαζόμενων γονέων οι οποίοι θα παραμένουν απερίσπαστοι στην εργασία τους, αυξάνοντας σημαντικά την παραγωγικότητα τους και παράλληλα την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και των οργανισμών που εργάζονται.

Ανοικτό κάλεσμα προς την πολιτεία, Κυβέρνηση και Βουλή, να ηγηθεί ενός διευρυμένου Κοινωνικού Διαλόγου ο οποίος θα εγκύψει στο κεφαλαιώδη ζήτημα της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, απηύθυνε το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών ΣΕΚ, σε συναντήσεις που είχε με την υπουργό Εργασίας Ζέτα Αιμιλιανίδου.

Το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών έθεσε τις βάσεις για την επίτευξη του μεγάλου στόχου της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, ο οποίος θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για ενεργότερη συμμετοχή των γυναικών σε όλο το φάσμα της κοινωνικής επαγγελματικής οικονομικής, πολιτικής και συνδικαλιστικής δραστηριοποίησης.

Στις συναντήσεις έγινε επίσης ιδιαίτερη αναφορά στην αναγκαιότητα όπως η Κυβέρνηση προχωρήσει άμεσα στην υλοποίηση του διαχρονικού αιτήματος της ΣΕΚ, για πληρωμένη γονική άδεια που αποτελεί τη μοναδική νομοθεσία, μέσα από την οποία ο νομοθέτης στόχευε.

20. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ

Η ΣΕΚ μέσα από συγκεκριμένες δράσεις και με τη συμμετοχή της στα θεσμικά όργανα της κυπριακής πολιτείας αναπτύσσει πολιτικές που στοχεύουν στην αποτελεσματική προστασία των καταναλωτών.

Όλες οι δράσεις πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις εκπονούνται από το Σωματείο Εργαζομένων Καταναλωτών ΣΕΚ, που ιδρύθηκε το 2004, είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και δραστηριοποιείται σε παγκύπρια βάση μέσα από τα Επαρχιακά Εργατικά Κέντρα του Κινήματος.

Σε ετήσια βάση, στις 15 Μαρτίου, με την ευκαιρία της Παγκόσμιας Ημέρας Καταναλωτή εκδίδει επίσημη διακήρυξη πολιτικής παρέμβασης στην οποία καταγράφονται με αναλυτικό τρόπο όλα τα μεγάλα ζητήματα που αφορούν τους καταναλωτές όπως είναι π.χ. η ακρίβεια και η αισχροκέρδεια στην αγορά, η ανάγκη εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των καταναλωτών, ο περιορισμός των μονοπωλίων και η ενίσχυση του ανταγωνισμού τόσο στις τράπεζες όσο και στον τομέα των καυσίμων, η αύξηση των ποινών σε όσους χρησιμοποιούν αθέμιτες εμπορικές πρακτικές κ.λ.π.

Επίσης το Σωματείο κατά καιρούς εκδίδει και διανέμει στα μέλη έντυπο υλικό με θεματολογία που αφορά τους καταναλωτές, ενώ μέσω της Εργατικής Φωνής και άλλως πως διανέμει και πολλαπλασιάζει προς την κοινή γνώμη πληροφοριακό υλικό που παράγει η Υπηρεσία Προστασίας Καταναλωτή του υπουργείου Εμπορίου.

Στην υπό επισκόπηση περίοδο το Σωματείο υπέβαλε δημόσιες καταγγελίες για τις τιμές σε κλειστές αγορές όπως είναι π.χ. τα γήπεδα, οι χώροι στάθμευσης των αεροδρομίων, όπου λειτουργούν εντελώς μονοπωλιακά, ενώ κατέθεσε έγγραφο στη Βουλή για τις τιμές των καυσίμων στην αγορά που χαρακτηρίζεται από καρτέλ, με ότι αυτό συνεπάγεται για τα πραγματικά συμφέροντα των καταναλωτών.

Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στο θέμα των απαράδεκτα ψηλών τραπεζικών χρεώσεων. Το θέμα με πρωτοβουλία της ΣΕΚ έφθασε στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Θεσμών και Αξιών. Σε δύο συνεδρίες της Επιτροπής, (6 Νοεμβρίου 2019 και 5 Φεβρουαρίου 2020), τεκμηριώθηκε πως, οι τράπεζες είναι σκληρά μονοπώλια που εγκατέλειψαν το ανθρώπινο και κοινωνικό τους πρόσωπο, χρεώνοντας όσα θέλουν και όποτε θέλουν.

Για το θέμα αυτό η ΣΕΚ απέστειλε επιστολές στον Πρόεδρο της Βουλής, στο Διοικητή της Κεντρικής Τράπεζας, στην Πρόεδρο της Επιτροπής Προστασίας Ανταγωνισμού (ΕΠΑ) και στον υπουργό Εμπορίου που έχει την ευθύνη για την προστασία των καταναλωτών.

Το θέμα του μονοπωλίου των τραπεζών όπως και το θέμα των χρεώσεων συζητήθηκε και στη διάρκεια συνάντησης που η ΣΕΚ είχε με τον Χρηματοοικονομικό Επίτροπο Παύλο Ιωάννου.

Το σωματείο εκπροσωπείται από τον Χρίστο Καρύδη στις συνεδρίες της Συμβουλευτικής Επιτροπής Καταναλωτών που συστάθηκε το 1994 και λειτουργεί υπό την ευθύνη και εποπτεία του εκάστοτε υπουργού Εμπορίου.

21. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Το 2020 με το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19, αρκετές επιχειρήσεις και οργανισμοί, κλήθηκαν να εργαστούν κάτω από άλλες συνθήκες και να αντεπεξέλθουν στα νέα δεδομένα του περιορισμού μετακινήσεων από και μεταξύ των διαφόρων χώρων εργασίας. Μία μέθοδος εργασίας η οποία στην Κύπρο ήταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα, ήταν και η μέθοδος της τηλεργασίας, την οποία αρκετοί εργοδότες και οργανισμοί, αναγκάστηκαν να την αξιοποιήσουν για να μπορέσουν να λειτουργήσουν υπό τις περιστάσεις στο καλύτερο δυνατό πλαίσιο.

Η ΣΕΚ από την πρώτη στιγμή τάχθηκε υπέρ της εισαγωγής αυτής της νέας μορφής απασχόλησης, παραπέμποντας παράλληλα στη συμφωνία πλαίσιο που επιτεύχθηκε σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την προστασία των τηλεργαζόμενων, για τις συνθήκες ασφάλειας και υγείας, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών, αλλά και για την ανάγκη ρύθμισης σε εθνικό επίπεδο στη βάση αυτής της Συμφωνίας. Για το σκοπό αυτό έχει αποστείλει πρόσκληση προς τους συμβαλλόμενους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο την συμφωνία που θα διέπει τις βασικές αρχές τηλεργασίας, προσαρμόζοντας την στα δεδομένα της κυπριακής αγοράς εργασίας.

ΣΥΜΦΩΝΙΑ - ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΕ ΕΠΙΠΕΔΟ

Μέσα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευθούν συμφωνίες με σκοπό να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας διευθετήσεις για την ελαστική εργασία, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την πραγματοποίηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Κατά τη δεύτερη φάση διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους για τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, κάλεσε επίσης τους κοινωνικούς εταίρους να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία. Στις 20 Σεπτεμβρίου 2001, η ETUC (και η επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES-CEC), η UNICEUEAPME και το ΕΚΔΕ ανήγγειλαν την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με σκοπό να καταλήξουν σε μια συμφωνία που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών της συμφωνίας στα κράτη - μέλη και στις χώρες του ευρωπαϊκού οικονομικού χώρου.

Μέσω αυτών των διαπραγματεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι θέλησαν να συμβάλουν στο πέρασμα προς την οικονομία και την κοινωνία της γνώσης, όπως αποφασίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας.

Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Γι΄ αυτό τον λόγο, οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της τηλεργασίας που επιτρέπει την κάλυψη διάφορων μορφών κανονικής τηλεργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν την τηλεργασία ταυτόχρονα ως ένα μέσο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δημοσίων υπηρεσιών για να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας και ως ένα μέσο για τους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν

την επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να τους δοθεί μια μεγαλύτερη αυτονομία στην επιτέλεση του έργου τους.

Αν η Ευρώπη επιθυμεί να επωφεληθεί με τον καλύτερο τρόπο από την κοινωνία της πληροφορίας, πρέπει να ενθαρρύνει αυτή τη νέα μορφή οργάνωσης εργασίας, με τρόπο που η ευελιξία και η ασφάλεια να συμβαδίζουν, να βελτιωθεί η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και να βελτιωθούν οι ευκαιρίες ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Αυτή η οικειοθελής συμφωνία έχει αντικείμενο την καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου στο ευρωπαϊκό επίπεδο, που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών που υπογράφουν τη συμφωνία, σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις ειδικές πρακτικές των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο. Τα μέρη της συμφωνίας καλούν τις οργανώσεις μέλη τους στις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν την παρούσα συμφωνία.

Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας συμφωνίας. Κατά την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν την συμφωνία, αποφεύγουν την επιβολή περιττών βαρών στις ΜΜΕ.

Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμβάσεις που προσαρμόζουν ή/και συμπληρώνουν συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζονται ή/και συμπληρώνονται οι διατάξεις της παρούσας συμφωνίας κατά τρόπο που να συνεκτιμούνται οι ιδιαίτερες ανάγκες των εν λόγω κοινωνικών εταίρων.

ΠΡΟΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΠΛΑΙΣΙΟ

Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεργαζόμενους. Τηλεργαζόμενος είναι ένα άτομο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

Οικειοθελής χαρακτήρας

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει εθελούσια δέσμευση εκ των υστέρων. Και στις δύο περιπτώσεις, ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με την οδηγία 91/533/ΕΟΚ, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κλπ.

Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν κανονικά συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο

τηλεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κλπ.

Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της, δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου επειδή μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζομένου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης, ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου. Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι αναστρέψιμη με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

Η αναστρεψιμότητα μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της αναστρεψιμότητας καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

Συνθήκες απασχόλησης

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

Προστασία δεδομένων

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και τυγχάνουν επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους. Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για όλες τις προσήκουσες νομοθεσίες και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο ιδιαίτερα για:

- οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο
- τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Ιδιωτική ζωή

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το στόχο και να εισαχθεί σύμφωνα με την οδηγία 90/270 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.

Εξοπλισμός

Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας. Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ΄ αυτή την εργασία, και ιδιαίτερα το κόστος των επικοινωνιών. Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη. Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο. Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δεν συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

Υγεία και ασφάλεια

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα με την οδηγία 89/391 καθώς και με ειδικές οδηγίες, με τις προσήκουσες εθνικές νομοθεσίες και συλλογικές συμβάσεις. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης.

Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει ορθώς αυτές τις πολιτικές για την ασφάλεια. Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγείας και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων ή/και οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, μέσα στα όρια των εθνικών νομοθεσιών και συλλογικών συμβάσεων.

Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση.

Οργάνωση της εργασίας

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων. Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπό προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες

επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται δε στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με αυτές των άλλων εργαζόμενων.

Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται μια κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται επίσης να έχουν ανάγκη κατάρτισης γι΄ αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι τηλεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης τους δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζόμενων εκεί όπου προβλέπονται.

Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν να συγκροτούνται αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζόμενων σύμφωνα με την εθνική και κοινοτική νομοθεσία καθώς και σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις και εθνικές πρακτικές. Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων του προσδιορίζεται από την αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, καθώς και με τις συλλογικές συμβάσεις και εθνικές πρακτικές.

Θέσεις και πρωτοβουλίες της ΣΕΚ

Η ΣΕΚ έχει υιοθετήσει την συμφωνία πλαίσιο των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων ως μέλος και της ETUC και ανέλαβε πρωτοβουλία για συζήτηση με τους Κοινωνικούς Εταίρους σε εθνικό επίπεδο, με στόχο την υιοθέτηση της Συμφωνίας Πλαίσιο και στην Κύπρο.

22. ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΚΟ

Η ΣΕΚ θέτει ψηλά στις προτεραιότητες της την επίλυση του κυκλοφοριακού προβλήματος το οποίο είναι ιδιαίτερα οξύ, κυρίως στα αστικά κέντρα Λευκωσίας και Λεμεσού.

Το θέμα συζητήθηκε στη διάρκεια σχετικής σύσκεψης που πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία της ΣΕΚ και με τη συμμετοχή του υπουργού Μεταφορών Γιάννη Καρούσου την Παρασκευή 18 Σεπτεμβρίου 2020.

Όπως εξηγήθηκε από πλευράς ΣΕΚ, «η έλλειψη ολοκληρωμένου και αξιόπιστου συστήματος δημόσιων μεταφορών έχει καταστήσει το ιδιωτικό αυτοκίνητο εργαλείο πρώτης ανάγκης για τους εργαζόμενους και τους πολίτες γενικότερα, με αρνητικό επακόλουθο τη συνεχή όξυνση του κυκλοφοριακού προβλήματος.

Η κατάσταση αυτή προκαλεί αλυσιδωτές αρνητικές επιπτώσεις για το περιβάλλον και την οδική ασφάλεια, πλήττοντας πρωτίστως τους εργαζόμενους με τεράστιες ζημιές στην οικονομία και την κοινωνία ευρύτερα».

Η ΣΕΚ υπέδειξε προς την κυβέρνηση πως, η Κύπρος χρειάζεται ένα σύστημα δημοσίων μεταφορών με βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακρόχρονους στόχους που να υπηρετεί τους εργαζόμενους, να σέβεται το περιβάλλον, να αναβαθμίζει την ποιότητα ζωής και να συμβάλλει ουσιαστικά στην ορθολογιστική πολεοδομική ανασυγκρότηση. Προς την κατεύθυνση αυτή θεωρεί ως αναγκαία μέτρα πνοής τα εξής:

• Ενίσχυση του θεσμού του σχολικού λεωφορείου με σύγχρονα, ασφαλή και ευέλικτα λεωφορεία με άρτια δίκτυα διαδρομών και συχνότητας.

• Ενθάρρυνση της χρήσης του ποδηλάτου με τη δημιουργία ποδηλατοδρόμων και άλλων συναφών υποδομών.

• Αντικατάσταση των μεγάλων λεωφορείων με μικρά και ευέλικτα αντιρρυπαντικής τεχνολογίας.

Κορωνίδα των σχεδιασμών πρέπει να είναι η λειτουργία ηλεκτρικού σιδηροδρόμου (τραμ) σε κάθε μεγάλη πόλη με κάθετες προεκτάσεις στην καρδιά των συνοικιών, κατά μήκος του κεντρικού τροχιόδρομου. Προς την κατεύθυνση αυτή, απαιτείται πολιτική βούληση και διαβούλευση με τους εμπλεκόμενους φορείς, τις συναρμόδιες υπηρεσίες, του κοινωνικούς εταίρους και την τοπική αυτοδιοίκηση.

Από την πλευρά του ο Υπουργός Συγκοινωνιών Γιάννης Καρούσος διαβεβαίωσε τη ΣΕΚ ότι η επίλυση του Κυκλοφοριακού προβλήματος, βρίσκεται στις προτεραιότητες του Υπουργείου Μεταφορών και ότι εξετάζονται και άλλες επιλογές όπως είναι η εισαγωγή «έξυπνων φώτων τροχαίας» που θα ρυθμίζουν καλύτερα την κυκλοφορία, η εισαγωγή εφαρμογής στα κινητά τηλέφωνα «Mobile App" που θα προειδοποιεί τους οδηγούς για τα σημεία συμφόρησης των οδικών αρτηριών, αλλά και άλλες επιλογές που θα συμβάλουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος.

23. ΑΚΤΟΠΛΟΪΚΗ ΣΥΝΔΕΣΗ ΚΥΠΡΟΥ - ΕΛΛΑΔΑΣ

Η ΣΕΚ αποδίδει τεράστια σημασία στην ακτοπλοϊκή σύνδεση Κύπρου – Ελλάδας και εδώ και αρκετά χρόνια προσπαθεί με διάφορους τρόπους να πετύχει υλοποίηση αυτού του στόχου γιατί θεωρεί ως αναγκαία η ακτοπλοϊκή σύνδεση με την Ελλάδα.

Η κυβέρνηση Νίκου Αναστασιάδη με υφυπουργό Ναυτιλίας τη Νατάσα Πηλείδου, προχώρησε σε σχετικές μελέτες και σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Ένωση έφερε το στόχο ένα βήμα πριν την υλοποίηση του.

Η ΣΕΚ με επιστολή που απέστειλε προς την υφυπουργό Ναυτιλίας στις 5 Νοεμβρίου 2018, την οποία υπογράφει ο γενικός γραμματέας Ανδρέας Φ. Μάτσας αναφέρει τα εξής:

«Εκ μέρους της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΣΕΚ, χαιρετίζουμε την χθεσινή απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου για εκπόνηση μελέτης με σκοπό την ακτοπλοϊκή σύνδεση Κύπρου – Ελλάδας.

Το αίτημα για θαλάσσια επιβατική σύνδεση Κύπρου - Ελλάδας είναι άρρηκτα συνυφασμένο με ζωτικούς κοινωνικούς, τουριστικούς, οικονομικούς, πολιτιστικούς, αλλά και εθνικούς λόγους που αφορούν στην καθημερινή διαβίωση και την ίδια την ύπαρξη του Κυπριακού Ελληνισμού.

Ταυτόχρονα, το όλο θέμα, ταυτίζεται με τη χάραξη της ευρύτερης γεωστρατηγικής και οικονομικής προοπτικής του Ελληνισμού στη σημερινή νέα τάξη πραγμάτων, με αιχμή τον προωθούμενο άξονα Αιγύπτου – Ισραήλ –Κύπρου – Ελλάδας.

Πέραν τούτου, θεωρούμε ως «ομηρία» των πολιτών και δη των αεροφοβικών, την απουσία ακτοπλοϊκής σύνδεσης της Κύπρου με την Ελλάδα και κατ' επέκταση με την υπόλοιπη Ευρώπη οι οποίοι εξαναγκάζονται να ταξιδεύουν εκτός Κύπρου μόνο με αεροπλάνο.

Φρονούμε, ότι υπάρχει η δυνατότητα χρηματοδότησης του έργου από τα Κοινοτικά Ταμεία Περιφερειακής Ανάπτυξης ή άλλα όπως τα Διευρωπαϊκά Δίκτυα που αποσκοπούν στην ευκολότερη σύνδεση των απομακρυσμένων και απομονωμένων περιοχών με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ως ΣΕΚ, ζητούμε από το νεοσύστατο Υφυπουργείο Ναυτιλίας να εκπονήσει εμπεριστατωμένη μελέτη ώστε ο σχετικός φάκελος που θα υποβληθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση να είναι πλήρως κατατοπιστικός και τεκμηριωμένος.

Θεωρούμε το πάγιο αίτημα μας για ακτοπλοϊκή σύνδεση της Κύπρου με την Ελλάδα και κατ' επέκταση με την υπόλοιπη Ευρώπη, ως ύψιστης σημασίας για τον τόπο και ως εκ τούτου καλούμε την Πολιτεία να μεγιστοποιήσει την προσπάθεια για άμεση υλοποίηση του.»



Η θεσμοθετημένη διαδικασία λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων, στη βάση της τριμερούς συνεργασίας και του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος και του δομημένου κοινωνικού διαλόγου, δημιουργεί το απαιτούμενο υπόβαθρο για ομαλή διευθέτηση πολλών εκκρεμοτήτων και χάραξη πορείας συναινετικής προσέγγισης σε όλο το φάσμα των θεμάτων που αφορούν τα εργασιακά θέματα και την εν γένει κοινωνικοοικονομική πολιτική.

Αναντίλεκτα, η αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, αποτέλεσε βασικό σημείο αναφοράς και την κύρια συνιστώσα για την καλύτερη διαχείριση της κατάστασης, τη διατήρηση της εργατικής ειρήνης σε πολύ ψηλά επίπεδα, όπως επίσης και τη μείωση του χρόνου παρουσίας της Τρόικα στην Κύπρο.

Ενδεικτικά σημειώνεται πως, κατά την πρώτη συνάντηση της επικεφαλής του κλιμακίου του ΔΝΤ στην Κύπρο, το 2012, Ντέλια Βελκουλέσκου με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ανέδειξε επί λέξη το γεγονός πως, «εσείς δεν είσαστε Ελλάδα», υπονοώντας έμμεσα το γεγονός πως στην Κύπρο υπάρχει θεσμοθετημένο υπόβαθρο κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς συνεργασίας, τα οποία θα πρέπει να αξιοποιηθούν προς όφελος των εργαζομένων, της επιχειρηματικότητας, της κοινωνίας και βέβαια της ίδιας της οικονομίας.

Παράλληλα, η συνεργασία ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και της ίδιας της Υπουργού Εργασίας, δημιούργησε τις ικανές και αναγκαίες συνθήκες για πιο άμεση διαχείριση των προβλημάτων που δημιουργήθηκαν από την ίδια την Πανδημία. Ο κοινωνικός διάλογος και η ευαισθησία που επιδείκτηκε για άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση της κατάστασης, δημιούργησε τις προϋποθέσεις για στήριξη των εργαζομένων και της απασχόλησης, όπως επίσης και της ίδιας της επιχειρηματικότητας.

Το ίδιο θεσμικό πλαίσιο, έδωσε τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να αξιολογούν τα δεδομένα, σε τακτά χρονικά διαστήματα και να προβαίνουν σε επανακαθορισμό των προνοιών των Σχεδίων στήριξης, μέσα από την απαιτούμενη στόχευση και τη διασφάλιση πως δεν θα πληγούν δικαιώματα των εργαζομένων.

Στη βάση αυτής της συμφωνημένης αρχής, διασφαλίστηκαν ενδεικτικά, το συνεχές της απασχόλησης, η δημιουργία ρύθμισης για πρόσβαση σε ειδικό ανεργιακό επίδομα, μετά τη λήξη του κανονικού ανεργιακού επιδόματος, το δικαίωμα σε 13ο μισθό, η συμπλήρωση του υπόλοιπου μισθού από τον εργοδότη, πέραν του 60% που καλύπτει το κράτος, σε περιπτώσεις όπου υπάρχει μερική ή ολική απασχόληση του εργαζόμενου, όπως και η κατοχύρωση της κάλυψης των αδειών ανάπαυσης.

Ταυτόχρονα, μέσα από τον κοινωνικό διάλογο, διασφαλίστηκε η προσωρινότητα των μέτρων, η αποτροπή ανεξέλεγκτων απολύσεων, η αποτροπή επιβολής μονομερών και αυθαίρετων αποφάσεων, η στήριξη των ευάλωτων ομάδων, όπως επίσης και η προώθηση μέτρων που προάγουν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, συζητήθηκαν μια σειρά από θέματα, τόσο υψηλής πολιτικής, όσο και άλλα σημαντικά

ζητήματα που αφορούν και επηρεάζουν συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων και συνταξιούχων.

Σημειώνεται επίσης πως, ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να θέσει το πλαίσιο διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων και με άλλα υπουργεία, ανάλογα με τα θέματα που βρίσκονται σε διαδικασία διαχείρισης.

Το καλύτερο παράδειγμα μιας τέτοιας πρακτικής, αφορά το Γενικό Σύστημα Υγείας και τον κοινωνικό διάλογο που ολοκληρώθηκε με θετική κατάληξη, μαζί με τον πρώην Υπουργό Υγείας Γιώργο Παμπορίδη, σε ότι αφορά τη συμφωνία για τον καθορισμό του ύψους των συνεισφορών στο ΓΕΣΥ, του συνόλου των ομάδων των επηρεαζόμενων δικαιούχων.

Ανάλογος κοινωνικός διάλογος έχει ήδη προαγγελθεί από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, μετά την υιοθέτηση της εισήγησης της ΣΕΚ από το Υπουργικό Συμβούλιο, σε ότι αφορά την προώθηση, τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πράσινης Φορολογικής Μεταρρύθμισης και ο οποίος αφορά το Υπουργείο Οικονομικών.

Οι κοινωνικοί εταίροι, μέσα από τη συναίνεση που χαρακτηρίζει την διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου, πέτυχαν τη συμφωνία που αφορά τη διασφάλιση του θεσμού της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής και τη δυνατότητα επαναφοράς της στη βάση της αρχής που τη διέπει, για διασφάλιση της αγοραστικής δύναμης των μισθών, όπως και τη διατήρηση της εργατικής ειρήνης, ως απότοκο της δυνατότητας συνομολόγησης συλλογικών συμβάσεων μεγαλύτερης χρονικής διάρκειας.

Η Συμφωνία αφορά την περίοδο 2018-2020 και καθορίζει πως, η ΑΤΑ θα παραχωρείται μία φορά τον χρόνο, υπό την προϋπόθεση πως, θα υπάρχουν συνθήκες ανάπτυξης κατά το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο του προηγούμενου έτους, στο 50% του υπολογισμένου ύψους της.

Η Συμφωνία αυτή διασφάλισε την αποτροπή της μείωσης των μισθών, ενώ η συνέχιση των αρνητικών δεδομένων που δημιούργησε η Πανδημία, οδήγησε στην ανανέωση της Συμφωνίας για ακόμα ένα έτος.

Παράλληλα, ο κοινωνικός διάλογος, οδήγησε στην προώθηση του νομοσχεδίου που αφορά την Ενιαία Υπηρεσία Επιθεωρήσεων, σε μια προσπάθεια ρύθμισης της αγοράς εργασίας σε συνάρτηση με το πρόβλημα της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας.

Η Υπηρεσία αυτή, θέτει κάτω από την εποπτεία της συγκεκριμένες νομοθεσίες που διασφαλίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των προνοιών των Συμβάσεων της Οικοδομικής και της Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας, που έχουν λάβει τη μορφή της νομοθετικής προστασίας.

Αξίζει να σημειωθεί πως, το συνδικαλιστικό κίνημα κατέβαλε τεράστιες προσπάθειες μέχρι να ψηφιστεί τελικά το προτεινόμενο νομοσχέδιο από τη Βουλή των Αντιπροσώπων, επιτυγχάνοντας τελικά τον περιορισμό του αθέμιτου ανταγωνισμού, τόσο ανάμεσα σε εργαζόμενους, όσο και ανάμεσα σε επιχειρήσεις, όπως επίσης και την διασφάλιση των σωστών εισροών προς το ΤΚΑ, διασφαλίζοντας έτσι και τη βιώσιμη του ανάπτυξη.

Επιπρόσθετα και εξίσου σημαντικά, ενώπιον του διαλόγου ανάμεσα στους κοινω-

νικούς εταίρους, τέθηκε και το θέμα της επαναξιολόγησης και του εκσυγχρονισμού της στρατηγικής για την απασχόληση εργαζομένων από Τρίτες χώρες.

Παρά το γεγονός πως, ο διάλογος έχει προχωρήσει σε σημαντικό βαθμό, στη βάση και των θέσεων που έχουν καταθέσει οι κοινωνικοί εταίροι, το θέμα είναι ακόμα ανοικτό για τελική κατάληξη και αναμένεται να τεθεί στο πλαίσιο της συζήτησης για την αναβάθμιση του πλαισίου λειτουργίας της αγοράς εργασίας, του συνταξιοδοτικού και της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.

Στο πλαίσιο του Κοινωνικού Διαλόγου, αναμένεται να υπάρξει καταληκτική διευθέτηση και του θέματος που αφορά την αναλογιστική αναπροσαρμογή του 12%, για όσους επιλέξουν να συνταξιοδοτηθούν στο 63ο, ενώ το δικαίωμα λήψης άδειας ασθενείας και ανεργιακού επιδόματος για αυτή την ομάδα επηρεαζόμενων έχει διευθετηθεί στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και αναμένεται η υλοποίηση της εφαρμογής του στην πράξη.

Επίσης, σημειώνεται πως, από το 2018 έχει ξεκινήσει ο διάλογος για την εισαγωγή εθνικού κατώτατου μισθού στην Κύπρο, με συναντήσεις, κατάθεση θέσεων, απόψεων και εισηγήσεων των κοινωνικών εταίρων, με αντιπροσωπεία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), η οποία έχει αναλάβει τη διεκπεραίωση υποστηρικτικής μελέτης.

Η πανδημία όμως, οδήγησε στην καθυστέρηση της συνέχισης του διαλόγου και της παρουσίασης των συμπερασμάτων και εισηγήσεων της μελέτης, όπως επίσης και της αξιολόγησης των κατευθυντήριων γραμμών της Ε.Ε, όπως επίσης και του πλαισίου που καθορίζεται στην προτεινόμενη Οδηγία για τον Ευρωπαϊκό κατώτατο μισθό.

Ο κοινωνικός διάλογος που θα επαναρχίσει εντός του 2021, αναμένεται να λειτουργήσει καταλητικά και καταληκτικά και σε αυτό το θέμα, μαζί και με τα υπόλοιπα ζητήματα που βρίσκονται σε εκκρεμότητα, όπως έχουν τεθεί πιο πάνω.

Τέλος, ιδιαίτερη βαρύτητα αναμένεται να δοθεί και σε αυτά που προκύπτουν μέσα από το Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και βρίσκονται σε συνάρτηση με τις μεταρρυθμίσεις που αφορούν την Τοπική Αυτοδιοίκηση, την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και τον ψηφιακό μετασχηματισμό, όπως βέβαια και την αναγκαία μεταρρύθμιση της δικαιοσύνης, μέσα από την οποία θα ενισχυθεί το κοινωνικό κράτος και η δυνατότητα προσέλκυσης υγειών επενδύσεων από το εξωτερικό.

Η ΣΕΚ θα συνεχίσει να αξιοποιεί τον ρόλο που διαδραματίζει διαχρονικά ο κοινωνικός διάλογος, έτσι ώστε να μεγιστοποιηθεί η δυνατότητα στήριξης των εργαζομένων και της κοινωνικοοικονομικής δραστηριότητας στον τόπο μας, μέσα από την τεκμηριωμένη και κοινωνικά δίκαιη διεκδίκηση και βέβαια πάντα με γνώμονα τη διασφάλιση της δημοσιονομικής ευρωστίας και σταθερότητας της Κυπριακής Δημοκρατίας.

25. ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΣΕΚ, στο πλαίσιο των δημόσιων παρεμβάσεών της, σε συνάρτηση και με την Ευρωπαϊκή της δραστηριοποίηση, έχει έγκαιρα καταθέσει συγκεκριμένες εισηγήσεις ως προς την ανάγκη διαχείρισης των δεδομένων που δημιουργούνται από την ψηφιοποίηση της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Η ανάγκη αυτή, καθίσταται ακόμα πιο άμεσα επιβεβλημένη, ως απότοκο και της επίσπευσης των προδιαγεγραμμένων αλλαγών, λόγω και των επιπτώσεων της Πανδημίας, τόσο στην οικονομία, όσο και στην αγορά εργασίας.

Το γεγονός πως, σύμφωνα με Ευρωπαϊκές και διεθνείς μελέτες, επτά στα δέκα παιδιά που ξεκινούν σήμερα το δημοτικό σχολείο, θα απασχοληθούν επαγγελματικά σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας που δεν γνωρίζουμε ακόμα σήμερα, επιβεβαιώνει την ένταση και την χρονική εγγύτητα των αλλαγών.

Αναντίλεκτα, η νέα ψηφιακή εποχή δημιουργεί μία σειρά από προκλήσεις αλλά και ευκαιρίες, που θα πρέπει όμως να προσεγγιστούν στη βάση της ομαλής και κοινωνικά δίκαιης μετάβασης, λαμβάνοντας υπόψη τα ανθρώπινα και συνδικαλιστικά δικαιώματα των επηρεαζόμενων.

Παρά το γεγονός πως, δεν μπορούν να καταγραφούν ακόμα με απόλυτη ακρίβεια οι συνέπειες και οι επιδράσεις στην αγορά εργασίας, στην οικονομία και στην κοινωνία, θα πρέπει να διασαφηνιστεί πως, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαχείριση αυτής της νέας τάσης στην αγορά εργασίας και στην οικονομία, θα πρέπει να είναι σημαντικός και ευδιάκριτος.

Βασικό σημείο εκκίνησης και αναφοράς, θα πρέπει να είναι το γεγονός πως, οι εργαζόμενοι θα απολαμβάνουν ανάμεσα σε άλλα, ποιοτικές θέσεις εργασίας, αξιοπρέπεια στην εργασία, επαρκείς μισθολογικές αυξήσεις, δίκαιη κινητικότητα, κοινωνική προστασία, κοινωνική ασφάλιση, ασφάλεια και υγεία στην εργασία, όπως βέβαια και επαρκή επίπεδα κατάρτισης για βελτίωση των δεξιοτήτων και αύξηση της παραγωγικότητας.

Αυτές οι προϋποθέσεις, γίνονται ακόμα πιο επιβεβλημένες, λαμβάνοντας υπόψη μία από τις βασικές πτυχές του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Πυλώνα, που παραπέμπει στη δημιουργία ενός κοινωνικά δίκαιου και αειφόρου μέλλοντος για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, μέσα από το οποίο θα επιτυγχάνεται η κοινωνική ενσωμάτωση και συνοχή.

Γίνεται σαφές πως, η ψηφιοποίηση, όπως και η τηλεργασία, αποτελεί μια πραγματικότητα, την οποία προσεγγίζουμε ως ΣΕΚ χωρίς δογματισμούς, αφορισμούς, ιδεολογικές αγκυλώσεις και προκαταλήψεις. Αν αγνοηθεί, απλώς θα ξεπεραστούμε από τα ίδια τα γεγονότα, απεμπολώντας ενδεχομένως και το δικαίωμα στήριξης των εργαζομένων αλλά και της ίδιας της αγοράς εργασίας. Ως ΣΕΚ και ως συνδικαλιστικό κίνημα γενικότερα, οφείλουμε να ρυθμίσουμε και αυτή τη μορφή απασχόλησης, να στηρίξουμε τους εργαζόμενους, αλλά και τους καταναλωτές, μέσα από την ασφαλή και ποιοτική παραγωγή και διάθεση του τελικού προϊόντος.

Σαφώς και η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) διασαφηνίζει πως,

η ψηφιοποίηση θα πρέπει να προσεγγιστεί δίκαια, έτσι ώστε να προωθηθούν καλές συνθήκες εργασίας για όσους εργάζονται σε αυτή τη μορφή απασχόλησης. Ενδεχομένως, η δημιουργία ενός παρατηρητηρίου για τη ψηφιοποίηση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, να λειτουργούσε υποστηρικτικά στην όλη διαδικασία διαχείρισής της (η Διακήρυξη που υπογράφηκε από τους κοινωνικούς εταίρους σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την ψηφιοποίηση, τον Μάρτιο του 2016, ομοίως και η Συμφωνία Πλαίσιο για τη ψηφιοποίηση, του 2020, όπως βέβαια και η Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία του 2002, καταδεικνύουν πως υπάρχει σαφές περιθώριο για περαιτέρω συνεργασία). Στην ίδια βάση, θα μπορούσε να συζητηθεί η δημιουργία ενός ταμείου προσαρμογής στη ψηφιοποίηση, ακολουθώντας τη φιλοσοφία του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (European Globalization Adjustment Fund).

Η ΣΕΚ συνεχίζει να θέτει το συγκεκριμένο θέμα ψηλά στην ατζέντα των προτεραιοτήτων της και δεν είναι τυχαίο το γεγονός πως έχουν γίνει συγκεκριμένες και στοχευμένες παρεμβάσεις, ενώ οι θέσεις πολιτικής μας έχουν εγκριθεί από το προηγούμενο Παγκύπριο Συνέδριο.

Στη βάση των ανησυχιών μας, έχει ήδη ληφθεί πρωτοβουλία από τη ΣΕΚ προς τους υπόλοιπους κοινωνικούς εταίρους, η οποία έχει ήδη γίνει αποδεκτή, για διεξοδική συζήτηση της τηλεργασίας, με στόχο αφενός μεν την ενσωμάτωση προνοιών στις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις και παράλληλα, η ρύθμισή της με τρόπο που να δημιουργείται το απαιτούμενο νομοθετικό υπόβαθρο προστασίας των εργαζομένων που θα επιλέξουν να απασχοληθούν επαγγελματικά μέσα από αυτή τη μορφή εργασίας, θέμα το οποίο συζητήθηκε και με την αρμόδια Επίτροπο Νομοθεσίας κα Λουίζα Ζαννέτου.

Πέρα από τις προοπτικές που σίγουρα δημιουργούνται, θα πρέπει να αναδειχθούν και οι κοινωνικοί κίνδυνοι που ελλοχεύουν, σε σχέση με:

- Απώλεια θέσεων εργασίας (αυτοματοποίηση, διαδικτυακή αγορά υπηρεσιών)
- Διασάλευση αγοράς εργασίας (ψηφιοποίηση εργασίας, ελεύθεροι επαγγελματίες, επισφάλεια, υποαμοιβή, εκμετάλλευση)
- Ποιότητα εργασίας και παρεχόμενων υπηρεσιών (έλλειψη ελέγχου και ρίσκο για καταναλωτές)
- Ασφάλεια και υγεία (εντατικοποίηση της εργασίας, χρόνος εργασίας, ψυχολογικές επιπτώσεις)
- Ανεργία, αύξηση ανισοτήτων, απορρύθμιση αγοράς εργασίας (συλλογική διαπραγμάτευση, εργατική νομοθεσία), φοροδιαφυγή και μη συνεισφορά στην κοινωνική προστασία
- Ανεπαρκής κατάρτιση και προσόντα
- Συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας
- Προστασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων
- Απώλεια διαπροσωπικής σχέσης, ανθρώπινης επαφής, αλλοίωση σχέσης

πελάτη - καταναλωτή (κίνδυνος αύξησης κόστους παροχής υπηρεσιών καθώς δεν υπάρχει η διαβούλευση ή η κατανόηση ως προς τις ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών)

• Εκτεταμένος έλεγχος των πολιτών και των εργαζομένων (στα όρια της «εισβολής» στα προσωπικά δεδομένα)

• Αθέμιτος και άδικος ανταγωνισμός ανάμεσα σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις (πχ οδηγοί ταξί που συνεισφέρουν στα κοινωνικά ταμεία και στο φόρο εισοδήματος, σε αντίθεση με τους Uber)

Μία μεγάλη πρόκληση για όλους μας και ιδιαίτερα για το συνδικαλιστικό κίνημα, είναι η ισορροπημένη προώθηση της ψηφιοποίησης, με τρόπο που θα αποβαίνει προς όφελος, τόσο των επιχειρήσεων και της διεύθυνσης, όσο επίσης και προς τους εργαζόμενους και τους χρήστες ως καταναλωτές.

Παράλληλα, ως ΣΕΚ τονίσαμε ότι επιβάλλεται να «χαρτογραφηθεί» το τοπίο και να γίνει έγκαιρη εκτίμηση σχετικά με την πιθανή απώλεια θέσεων εργασίας αλλά και την προοπτική δημιουργίας νέων, ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι πρόσφατες προβλέψεις του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ καταδεικνύουν πως, η απώλεια θέσεων εργασίας θα είναι σαφώς μεγαλύτερη από τη δημιουργία νέων.

Παρά τα προβλήματα, το συνδικαλιστικό κίνημα και οι κοινωνικές οργανώσεις γενικότερα, έχουν σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν στη διατήρηση και ενδυνάμωση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής. Προς αυτή την κατεύθυνση είναι ιδιαίτερα σημαντικό να διατηρηθεί η ευρωστία, η επάρκεια και η βιωσιμότητα των κοινωνικών ταμείων και του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Η νομοθεσία που πρόσφατα έχει τεθεί σε εφαρμογή, σε συνάρτηση με την ενίσχυση των επιθεωρήσεων, μπορεί να δώσει μικρή ώθηση στην επίλυση και αυτού του προβλήματος που προκύπτει από την ανεξέλεγκτη προώθηση της ψηφιοποίησης.

Η μείωση της διάχυσης πληροφόρησης αποτελεί επίσης ένα αρνητικό συνεπακόλουθο της ψηφιοποίησης, λαμβάνοντας υπόψη πως, οι επιχειρήσεις αυξάνουν την παραγωγικότητά τους, βελτιώνοντας την εσωτερική επικοινωνία και μειώνοντας το χάσμα ανάμεσα στην τεχνολογία και στο ανθρώπινο δυναμικό. Στο πλαίσιο αυτό, είναι εξίσου σημαντικό μαζί με την εμπλοκή των εργαζομένων στη ψηφιοποιημένη αγορά, να εμπλέκονται και οι ίδιοι οι καταναλωτές ως πελάτες.

Δεν θα ήταν υπερβολή να σημειωθεί πως, η επιτυχία στη μετάβαση στη ψηφιοποίηση βρίσκεται στην προώθηση νέων στρατηγικών που θα βελτιώνουν αυτή τη σχέση ανάμεσα στη διεύθυνση, τον εργαζόμενο και τον καταναλωτή.

Στη βάση αυτή μπορούν να προκύψουν σοβαρά οικονομικά οφέλη για την επιχείρηση, τα οποία δεν θα προκύπτουν από τη μείωση στους μισθούς αλλά κυρίως από τη λειτουργική βελτίωση και αύξηση της παραγωγικότητας. Αυτό το στοιχείο βρίσκεται σε αντιδιαστολή με αυτό που βιώσαμε στην Κύπρο το τελευταίο διάστημα και αποτυπώνεται ευκρινώς σε διαδοχικές εκθέσεις της Ε.Ε. πως έχει αυξηθεί η κερδοφορία των επιχειρήσεων λόγω της μείωσης των μισθών. Μια πρακτική που δεν χτίζει ούτε υγιείς εργασιακές σχέσεις, αλλά ούτε και προοπτικής πραγματικής ανάπτυξης των επιχειρήσεων.

Όπως έχει ήδη σημειωθεί, η ψηφιοποίηση της οικονομίας και της αγοράς εργασίας αποτελεί μια νέα πρόκληση και σίγουρα όπου υπάρχουν προκλήσεις μπορούν να δημιουργηθούν και προοπτικές.

Ως ΣΕΚ, οφείλουμε να αναδείξουμε αυτές τις δυναμικές που μπορούν να αναπτυχθούν, με τεκμηρίωση, διάλογο και διάθεση για προώθηση της κοινωνικής συνοχής και αλληλεγγύης. Μακριά από ψευδαισθήσεις ότι, η ψηφιοποίηση μπορεί να αποτελεί την απάντηση σε όλα τα προβλήματα της οικονομίας, όπως βέβαια και μακριά από εκ των προτέρων και αβίαστους αφορισμούς.

Είναι σημαντικό, για σκοπούς προβληματισμού να σημειώσουμε ότι μελετητές καταγράφουν πως, ακόμα και στη Γερμανία, η σημαντική άνοδος της οικονομίας και της ανταγωνιστικότητας δεν οφείλετε μονοδιάστατα στην επένδυση στην τεχνολογική αναβάθμιση, αλλά σε μεγάλο βαθμό στους ίδιους τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν αναλάβει δυσανάλογο βάρος, με μειώσεις μισθών και επαγγελματική επισφάλεια. Από την άλλη πλευρά υπάρχουν μελετητές οι οποίοι υποστηρίζουν πως, η ρομποτοποίηση θα δημιουργήσει συνθήκες αποφόρτωσης των εργαζομένων από βαριές και ανθυγιεινές εργασίες, δίνοντας τους τη δυνατότητα να γίνουν πιο δημιουργικοί σε άλλες δραστηριότητες.

Όποια και να είναι η αλήθεια, θα πρέπει να σημειωθεί εμφαντικά πως αυτή η νέα τάση αφορά και επηρεάζει το σύνολο της κοινωνίας και ως εκ τούτου θα πρέπει να αποτελεί μέρος του διαλόγου ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, καθορίζοντας μία σειρά από προτεραιότητες, όπως:

- Την ανάδειξη του τομέα της πληροφορικής και της ψηφιοποίησης ως πηγή ανάπτυξης
- Την επίτευξη μιας ενιαίας ψηφιακής αγοράς
- Τη διάχυση της κοινωνικής καινοτομίας
- Την αύξηση της επένδυσης στη ψηφιακή υποδομή
- Την περαιτέρω προώθηση της ψηφιοποίησης στο δημόσιο τομέα (egovernment)
- Τη μεταρρύθμιση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης
- Την ανάπτυξη της έρευνας και της χρηματοδότησης μέσω Ευρωπαϊκών ταμείων
- Την προσέγγιση του όλου ζητήματος με την ανάλογη κοινωνική ευαισθησία και διάθεση για αξιοποίηση της νέας τάσης ως ένα επιπρόσθετο και σημαντικό εργαλείο κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης
- Τη ρύθμιση της τηλεργασίας σε όλο το φάσμα λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων και ανάμεσα σε άλλα, ως δικαίωμα επιλογής του εργαζόμενου μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, την πλήρη διασφάλιση των προνοιών και των ωφελημάτων που προβλέπει η συλλογική σύμβαση, την καταβολή όλων των συνεισφορών στα διάφορα ταμεία και στο ταμείο προνοίας από τον εργοδότη, την κατοχύρωση της ασφάλειας και υγείας, την παραχώρηση της δυνατότητας πρόσβασης σε κατάρ-

τιση για δικαίωμα στην επαγγελματική ανέλιξη κ.α

Τέλος, θα πρέπει να αναδείξουμε και να διαχειριστούμε το γεγονός πως, η ψηφιοποίηση διευρύνει το χάσμα ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, καθώς η υποβάθμιση της τυπικής απασχόλησης και η προώθηση νέων μορφών απασχόλησης περιορίζει την ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτική απασχόληση και ίση μεταχείριση. Οφείλουμε να στηρίξουμε αποτελεσματικά την προστασία στην εργασία, προωθώντας την ισότιμη πρόσβαση των δύο φύλων σε ποιοτική απασχόληση και σε συνθήκες ισότητας.

Αδιαμφισβήτητα, και αυτή η νέα τάση χρήζει σωστής διαχείρισης, με κοινωνική διάθεση ευθύνης, διασαφηνίζοντας πως, δεν θα γίνει αποδεκτή η όποια προσπάθεια εκμετάλλευσης της Πανδημίας και των συνεπειών της, για περιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων και προώθηση μορφών απασχόλησης οι οποίες θα δημιουργούν συνθήκες απορρύθμισης και επισφάλειας.



26. ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΣΕΚ έχει αναδείξει έντονα την ανάγκη για μετάβαση στη νέα εποχή, αξιοποιώντας τη δυνατότητα υλοποίησης σειράς μεταρρυθμίσεων και καινοτόμων δράσεων, οι οποίες θεωρούνται επιβεβλημένες για την όσο το δυνατό καλύτερη ρύθμιση της αγοράς εργασίας, προστασία των εργαζομένων και στήριξη της βιώσιμης ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας, έτσι ώστε να δημιουργηθούν οι ικανές και αναγκαίες συνθήκες για ανάκαμψη και ανάπτυξη της οικονομίας.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, έχει τεθεί και η αναγκαιότητα για διασύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε, μέσα από ένα στοχευμένο και αναβαθμισμένο πλαίσιο λειτουργίας και προώθησης του επαγγελματικού προσανατολισμού, να μπορεί να γίνεται η σωστότερη καθοδήγηση και προετοιμασία για κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, ενισχύοντας την απασχολησιμότητα και ταυτόχρονα στηρίζοντας την απασχόληση, όπως επίσης και την ίδια την επιχειρηματικότητα.

Αυτή τη στιγμή παρουσιάζεται στην Κύπρο έλλειψη εξειδικευμένων τεχνιτών, για να καλύψουν βασικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η ΣΕΚ θεωρεί πως, επιβάλλεται η ενίσχυση και περαιτέρω ποιοτική αναβάθμιση των Τεχνικών σχολών, όπως και η εδραίωση των Συστημάτων Μαθητείας, με τρόπο που θα μπορέσουν οι ενδιαφερόμενοι να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εργοδότησης, θέτοντας πιο στέρεες βάσεις μελλοντικής επαγγελματικής ανέλιξης.

Παράλληλα, θεωρείται πως, η απώλεια του Ανώτερου Τεχνολογικού Ινστιτούτου (ΑΤΙ), έχει δημιουργήσει ένα δυσαναπλήρωτο κενό, ανάμεσα στους τεχνίτες και στους πτυχιούχους μηχανικούς, με αποτέλεσμα να προκύπτει άμεση ανάγκη επανασχεδιασμού και επανασυζήτησης της προοπτικής επαναλειτουργίας ανάλογης δομής.

Γίνεται κατανοητό πως, η διασύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας αποτελεί αντίδοτο στην ανεργία, ενισχύει την αξιοπρέπεια στην εργασία, μειώνει τις ανισότητες, βελτιώνει το βιοτικό επίπεδο, αυξάνει την κατανάλωση ενισχύοντας την πραγματική οικονομία και ταυτόχρονα λειτουργεί υποστηρικτικά στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας.

Στη βάση της πιο πάνω προσέγγισης, η ΣΕΚ έχει καταθέσει συγκεκριμένες εισηγήσεις, αρκετές από τις οποίες έχουν συμπεριληφθεί και στο Σχέδιο Ανθεκτικότητας, που υπέβαλε η Κύπρος στη ΕΕ.

Σαν τέτοιες αναφέρονται οι εξής:

- Προώθηση πολιτικών με ενεργητικούς σκοπούς, διασυνδέοντας την απασχόληση με την κατάρτιση

- Διασύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αναβαθμίζοντας τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, την τεχνική εκπαίδευση και τα συστήματα μαθητείας, όπως επίσης και την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων

• Αναβάθμιση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης με υψηλού επιπέδου εργαστήρια και καλύτερη καθοδήγηση των μαθητών προς την κατεύθυνση των τεχνικών επαγγελμάτων, έτσι ώστε να μπορέσει να υπάρξει ουσιαστική στελέχωση της αγοράς εργασίας

• Καλύτερη διασύνδεση της αγοράς εργασίας με την εκπαίδευση, μέσα από την ενίσχυση των αναλυτικών προγραμμάτων της λυκειακής και μεταλυκειακής εκπαίδευσης. Παράλληλα θα πρέπει να υπάρξει ποιοτική αναβάθμιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και καλύτερη κατάρτιση των καθηγητών συμβουλευτικής αγωγής σε θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας

• Αναβάθμιση του συστήματος μαθητείας, (μέσω και της πλήρους εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Ποιοτικής και Αποτελεσματικής Μαθητείας), ιδιαίτερα στους τομείς της ψηφιοποίησης, στοχεύοντας στην αποτροπή της εκμετάλλευσης των εργαζομένων σαν φτηνό εργατικό δυναμικό και ένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας μέσω στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης

Τα θέματα αυτά έχουν συζητηθεί κατ᾽ επανάληψη με τους αρμόδιους υπουργούς, όπως επίσης και με κοινοβουλευτικά κόμματα, με θετική ανταπόκριση σε σχέση με την κατανόηση των προβληματισμών και των εισηγήσεων.

Αναμένεται πως, το αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα και ιδιαίτερα στο πλαίσιο της συζήτησης για τη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας της αγοράς εργασίας, όπως και δράσεων που συμπεριλαμβάνουν όλα τα αρμόδια υπουργεία, η εισήγηση της ΣΕΚ θα λάβει συγκεκριμένη πορεία υλοποίησης.



27. ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Αποτελεί κοινή διαπίστωση όλων των εμπλεκομένων φορέων, ότι η υφιστάμενη κατάσταση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει φτάσει σε τέλμα. Έχουν συσσωρευτεί τόσα προβλήματα που κάθε επιπλέον χρονική καθυστέρηση στην ΜΗ προώθηση και έγκριση των νομοσχέδιων της αναγκαίας μεταρρύθμισης, επηρεάζει πρώτιστα τόσο τις παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους Δημότες και γενικότερα τους Πολίτες αυτού του τόπου.

Οι συσσωρευμένες παθογένειες του υφιστάμενου συστήματος τοπικής διακυβέρνησης έχουν αυξήσει σημαντικά την εργασιακή ανασφάλεια των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, κάτι που οφείλεται κυρίως στην υποστελέχωση και αποξένωση υπηρεσιών, την οικονομική ανεπάρκεια των δήμων και την δυσκολία να ανταποκριθούν στις ανάγκες και προσδοκίες των δημοτών για παροχή ποιοτικών και αποτελεσματικών υπηρεσιών.

Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται ότι η μεταρρύθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης συσχετίζεται με αλλαγές και ενοποίηση σε Δήμους, συμπλεγματοποίηση κοινοτήτων και ενοποίηση των δραστηριοτήτων υδατοπρομήθειας, αποχέτευσης και διαχείρισης στερεών αποβλήτων.

Πρόσθετα, διαπιστώνεται ότι η προωθούμενη μεταρρύθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, πέραν των θετικών επιπτώσεων για τους πολίτες/δημότες, διασυνδέεται και με την εκταμίευση σημαντικών ευρωπαϊκών κονδυλίων που αναλογούν στην Κύπρο από το Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, το οποίο συστάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για στήριξη των κρατών μελών της για αντιμετώπιση της πανδημίας.

Οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, αναγνωρίζοντας την αναγκαιότητα προώθησης της μεταρρύθμισης και για να διευκολυνθούν οι πολιτειακοί φορείς στην προώθηση και υλοποίηση της, συνομολόγησαν και υπέγραψαν με τον Υπουργό Εσωτερικών και τον Πρόεδρο της Ένωσης Δήμων πρακτικό συμφωνίας που ρυθμίζει τα εργασιακά ζητήματα που δυνατόν να προκύψουν μέσα από τη μεταρρύθμιση, ανοίγοντας έτσι το δρόμο για απρόσκοπτη υλοποίηση της.

Μετά από μια δεκαετία συζητήσεων όλων των εμπλεκομένων στα θέματα της μεταρρύθμισης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης το θέμα πρέπει να λήξει. Είναι η ώρα που τα Κόμματα θα πρέπει να παραμερίσουν μικροπολιτικές σκοπιμότητες ώστε να βρεθούν οι απαραίτητες συγκλίσεις με την Κυβέρνηση προκειμένου να ψηφιστούν τα νομοσχέδια για την μεταρρύθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Ως ΣΕΚ μαζί με την ΟΗΟ-ΣΕΚ, θεωρούμε ότι δεν πρέπει να χαθεί και άλλος χρόνος. Η μεταρρύθμιση θα πρέπει να εφαρμοστεί και θα πρέπει να γίνει απόλυτα κατανοητό ότι αυτή «είναι υποχρέωση πρώτιστα του Πολιτειακού συστήματος προς τους σημερινούς και αυριανούς πολίτες αυτού του τόπου».

28. ΑΠΟΚΡΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΗΜΙΚΡΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Το θέμα της αποκρατικοποίησης Ημικρατικών Οργανισμών, απασχόλησε έντονα το τελευταίο Παγκύπριο Συνέδριο της ΣΕΚ τον Μάιο του 2016, κατά το οποίο οι σύνεδροι κατέληξαν σε έγκριση ψηφίσματος μετά και από τη διαβούλευση που είχαν οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στους Οργανισμούς μαζί με την αρμόδια Ομοσπονδία της ΣΕΚ (ΟΗΟ - ΣΕΚ) με στόχο την προώθηση ξεκάθαρων θέσεων για το πλαίσιο που θα πρέπει να προβλέπει τον εκσυγχρονισμό των Ημικρατικών Οργανισμών, αλλά και την προστασία των δικαιωμάτων του συνόλου των εργαζομένων.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο το ψήφισμα καλούσε την Κυβέρνηση να προχωρήσει σε αποφάσεις εκσυγχρονισμού και αποκομματοποίησης των Ημικρατικών Οργανισμών, διατηρώντας το δημόσιο χαρακτήρα τους, κατά τρόπο που να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα τους προς όφελος της χώρας και του κοινωνικού συνόλου, διαπιστώνοντας ότι τα δεδομένα και οι ιδιαιτερότητες του κάθε Ημικρατικού Οργανισμού επιβάλλουν τεκμηριωμένο διάλογο με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις για βελτίωση των Οργανισμών.

Στη βάση του σχετικού ψηφίσματος η Ομοσπονδία Ημικρατικών Οργανισμών της ΣΕΚ (ΟΗΟ ΣΕΚ) εφαρμόζοντας την πολιτική για αντίθεση σε αποκρατικοποιήσεις, προσήλθε σε διάλογο με την ενεργό συμβολή των Συντεχνιών Μελών της για αλλαγές σε κάθε Οργανισμό χωριστά στη βάση των ιδιαιτεροτήτων του.

Συζήτησε, ρύθμισε και αποφασιστικά συνέδραμε στη μετεξέλιξη του ΚΟΤ σε Υφυπουργείο Τουρισμού, με πλήρη διασφάλιση των δικαιωμάτων και συμφερόντων των εργαζομένων.

Ο διαρκής διάλογος για τον εκσυγχρονισμό της Cyta συνέβαλε ουσιαστικά στη λήψη αποφάσεων και δρομολόγηση δράσεων που κατέστησαν την Cyta αποτελεσματική και κερδοφόρα, διαψεύδοντας όσους προέβλεπαν συρρίκνωση του Οργανισμού.

Αντίστοιχα ο διάλογος στην ΑΗΚ, συνέβαλε στον απαραίτητο λειτουργικό και διοικητικό διαχωρισμό των δραστηριοτήτων του Οργανισμού, διασφαλίζοντας αξιόπιστο ενεργειακό σύστημα για τον τόπο, δημιουργώντας, έτσι, ανταγωνιστική προοπτική για την ΑΗΚ.

Από την άλλη, Οργανισμοί για τους οποίους διαφάνηκε ότι ολοκληρώθηκε ο κύκλος ζωής τους, λήφθηκαν οι αναγκαίες αποφάσεις μετεξέλιξης ή/και κατάργησης τους, μετά που διασφαλίστηκαν τα συμφέροντα και η μεταφορά των εργαζομένων στο κράτος.

Το σύνολο των Ημικρατικών Οργανισμών και ιδιαίτερα η Cyta και η ΑΗΚ, ως δημόσιοι Οργανισμοί είχαν διαχρονικά και εξακολουθούν να έχουν σημαντικό ρόλο στην οικονομική και κοινωνική σταθερότητα και ανάπτυξη του τόπου.

Οι νέες προκλήσεις των επόμενων χρόνων για απλοποίηση των διεργασιών του ευρύτερου δημόσιου τομέα ώστε να είναι πιο φιλικό και προσβάσιμο από τον πολίτη, η περαιτέρω ψηφιοποίηση της οικονομικής και κοινωνικής ζωής των πολιτών και της οικονομίας, αλλά και η αναγκαιότητα ή/και προοπτική περαιτέρω διαφοροποίησης του ενεργειακού σχεδιασμού του τόπου, αναδεικνύει περαιτέρω την σημασία των

Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου και ιδιαίτερα της Cyta και της ΑΗΚ, οι οποίοι ως Δημόσιοι Οργανισμοί αναμένεται να πρωτοστατήσουν στην επίτευξη αυτών στόχων.

Η ΟΗΟ-ΣΕΚ και οι Συντεχνίες Μέλη της σε κάθε Ημικρατικό Οργανισμό χωριστά, έχουν τη βούληση αλλά και την δυνατότητα να αποτελέσουν στυλοβάτες στην επιτυχή υλοποίηση των στόχων και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες των πολιτών και της κοινωνίας.

Οργανισμοί Δημοσίου Δικαίου και Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Υγειονομική Κρίση λόγω Πανδημίας COVID-19

Μέσα στα πλαίσια της πρωτόγνωρης κατάστασης που δημιουργήθηκε από την πανδημία αναδείχθηκε και η σημασία, αλλά και ο ρόλος των Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου και των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, οι οποίοι ανέλαβαν το βάρος που τους αναλογούσε με βάση τα μέτρα που αποφασίζονταν από το Κράτος, διασφαλίζοντας παράλληλα και την ομαλή διεκπεραίωση και βασικών αρμοδιοτήτων που είχαν ως ουσιώδεις υπηρεσίες.

29. ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Η Ε.Ε έχει καταγράψει τα τελευταία χρόνια, μια μεταστροφή προς την προώθηση της κοινωνικής διάστασης των πολιτικών της, δίνοντας έμφαση στον ανθρώπινο παράγοντα και αναδεικνύοντας βασικά δικαιώματα των εργαζομένων στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς.

Αυτή η τάση, φέρνει την Ένωση πιο κοντά στις ιδρυτικές αρχές και αξίες του οικοδομήματος, όπως αυτές καθορίστηκαν από τους ίδιους του πατέρες της Ε.Ε, για τη δημιουργία μιας ένωσης των ανθρώπων.

Αυτή η σημαντική, αλλά όχι ακόμα απόλυτα ικανοποιητική, μεταστροφή αναδεικνύεται και μέσα από το μεγάλο επίτευγμα της δημιουργίας του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, το 2017, ο οποίος παραπέμπει στην εδραίωση της κοινωνικής Ευρώπης, καθώς θέτει το απαιτούμενο πλαίσιο για αδιαμφισβήτητη ενδυνάμωση των θεμελιωδών ανθρωπίνων και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Η ξεκάθαρη δήλωση του τέως Προέδρου της Ε.Ε Ζαν Κλοντ Γιούγκερ στο Συνέδριο των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων το φθινόπωρο του 2015 στο Παρίσι, έχει σηματοδοτήσει ξεκάθαρα την πορεία: «Πρέπει να προχωρήσουμε και να κάνουμε κάτι καλύτερο, γιατί μπορούμε να κάνουμε κάτι καλύτερο. Είμαστε η τελευταία ευκαιρία της Επιτροπής [για να γεφυρωθεί το χάσμα με τους πολίτες και η Ευρώπη να έρθει πιο κοντά σε αυτούς]».

Η αξιοποίηση λοιπόν του Πυλώνα αυτού, θα θέσει τις βάσεις για επαλήθευση του Μονέ, ενός από τους πατέρες της Ευρωπαϊκής ιδέας, ο οποίος είχε δηλώσει πως, «από τη στιγμή που αλλάζει το πλαίσιο, το πρόβλημα μπορεί να λυθεί».

Είναι ακριβώς στη βάση αυτής της θεώρησης που η ΣΕΚ είχε σημειώσει από την αρχή πως, ο Πυλώνας θα πρέπει να είναι ευδιάκριτος, φιλόδοξος και να ξεπερνά τα όρια της μονοδιάστατης οικονομικής διακυβέρνησης, δημιουργώντας κοινό όραμα για την κοινωνική Ευρώπη, βελτιώνοντας τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, στη βάση των αναγκών των πολιτών και στο πλαίσιο των δεσμεύσεων των Συνθηκών της Ε.Ε.

Ομοίως, η ΣΕΚ ανέδειξε έγκαιρα και κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού του Πυλώνα αυτού, την ανάγκη όπως δοθεί προτεραιότητα, ανάμεσα σε άλλες και στις ακόλουθες πολιτικές:

- Δικαιότερη οικονομία για τη δημιουργία ποιοτικών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, μέσα και από τη συνεργασία ιδιωτικού και δημόσιου τομέα (PPP)

- Αύξηση μισθών και μείωση μισθολογικού χάσματος, για περισσότερη δικαιοσύνη στην εργασία και οικονομική δικαιοσύνη

- Βελτιωμένη εφαρμογή των υφιστάμενων δικαιωμάτων και δημιουργία νέων δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους

- Δίκαιη κινητικότητα και κατοχύρωση της μετάβασης της αγοράς εργασίας (αποφυγή άτυπων και επισφαλών μορφών απασχόλησης και ρύθμιση της μετάβασης στη ψηφιοποίηση και ρομποτοποίηση, μέσα και από στοχευμένη κατάρτιση και επανακατάρτιση)

• Κοινωνική προστασία, μέσα από ποιοτικά συστήματα πρόνοιας, κοινωνικής ασφάλισης, ταμεία προνοίας, σύνταξης και φροντίδας, διασφαλίζοντας πως, «η κοινωνική ασφάλιση αποτελεί κλειδί για κατοχύρωση ότι η νέα οικονομία εξυπηρετεί την κοινωνία και όχι το ανάποδο» (Konkolewsky- τέως Γ.Γ Διεθνούς Συνδέσμου Κοινωνικής Ασφάλισης)

• Προώθηση της κοινωνικής, πράσινης και γαλάζιας διάστασης της ανάπτυξης

• Ουσιαστική εμβάθυνση των θεσμών και δομών της Ε.Ε στη βάση της συμμετοχικής δημοκρατίας και δημιουργώντας προοπτική για την πολιτική ενοποίηση

• Ενίσχυση των δομών κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγμάτευσης και προώθηση της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς

Η ανάγκη μετάβασης από τη θεωρία στην πράξη, μετουσιώνοντας τις πρόνοιες του Πυλώνα σε πολιτικές παρεμβάσεις συγκροτημένης υλοποίησης δράσεων, δημιουργεί τη θετική προδιάθεση για κάτι πολύ πιο ουσιαστικό, στοχευμένο και κοινωνικά επιβεβλημένο και δίκαιο, δημιουργώντας νέες προσδοκίες αλλά και προοπτικές για μια Ευρώπη πιο κοντά στις ανάγκες των πολιτών της.

Η συγκροτημένη, συντονισμένη και στοχευμένη προσπάθεια των κρατών μελών για αναχαίτιση της Πανδημίας, μέσα και από την στήριξη δράσεων και σχεδίων που έχουν ως στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (πχ SURE), όπως και η στήριξη των εργαζομένων, της επιχειρηματικότητας, της πράσινης ανάπτυξης, της ψηφιοποίησης και της υγείας (Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας), δημιουργεί μια νέα προοπτική και δυναμική ανάκαμψης και ανάπτυξης.

Το Ευρωπαϊκό όραμα για τη δημιουργία προοπτικής αναβάθμισης του επιπέδου εργασίας και ζωής των Ευρωπαίων πολιτών, αναγνωρίζοντας πως ο Κοινωνικός Πυλώνας, αποτελεί βασική συνιστώσα για την ανάκαμψη, μπορεί να οδηγήσει σε συγκεκριμένες και ξεκάθαρες πολιτικές τόσο σε Ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Η πρόκληση είναι μεγάλη, έτσι ώστε να επιτευχθεί η πρόοδος μέσα από την ανθρώπινη ανάκαμψη από την πανδημία και την επανασύσταση της κοινωνικής Ευρώπης, στη βάση ενός οικονομικού μοντέλου που θα είναι ανθρωποκεντρικά στοχευμένο και θα δίνει έμφαση με σεβασμό στο περιβάλλον, στην κοινωνική δικαιοσύνη και στα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα.

Ενδεικτικά, καταγράφονται οι βασικοί άξονες που αναδεικνύουν οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, σε ταυτόσημη προσέγγιση με τους ίδιους τους θεσμούς της Ε.Ε:

• Διατήρηση των έκτακτων μέτρων για όσο διάστημα χρειαστεί

• Συνολική και χωρίς αποκλεισμούς, αειφόρο, δίκαιη και ενισχυμένη σε απασχόληση, ανάκαμψη

• Υιοθέτηση και διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και δίκαιων μισθών για όλους

• Ενίσχυση των εθνικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας, για τη διασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης για όλους

• Προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα φύλα, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του χάσματος αμοιβών ανάμεσα στα φύλα και διασφαλίζοντας το δικαίωμα σε ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία

Αναντίλεκτα λοιπόν, η ανάδειξη του κοινωνικού διαλόγου ως μέσου δημιουργίας συνθηκών ανάκαμψης και ανάπτυξης, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της δημιουργίας μιας πιο δίκαιης Ευρώπης. Παράλληλα, διανοίγει νέους ορίζοντες στις εργασιακές σχέσεις, εδραιώνει τη συλλογική διαπραγμάτευση και τον τρόπο καθορισμού της πολιτικής των δίκαιων μισθών και των αυξήσεων, την κοινωνική συνοχή, την κατάρτιση και επανακατάρτιση, τη δίκαιη μετάβαση και την ενσωμάτωση και συμπερίληψη, όπως επίσης βέβαια και την περαιτέρω αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Η πανδημία, θέτει σε πρώτο πλάνο την κοινωνική ατζέντα, ενώ σημαντικοί οικονομολόγοι, όπως οι Mazzucato και Piketty στηρίζουν την Οδηγία για επαρκή κατώτατο μισθό, καθώς αποτελεί σημαντική παράμετρο για ανάκαμψη από την Πανδημία, λαμβάνοντας επίσης υπόψη πως, οι εργαζόμενοι δεν θα ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Παράλληλα, αναδεικνύουν το γεγονός πως, το δικαίωμα σε συλλογική διαπραγμάτευση για καλύτερους μισθούς και όρους και συνθήκες εργασίας, δεν είναι θετικό μόνο για τους ανθρώπους, αλλά και για την ίδια την οικονομία και την προοπτική ανάκαμψης και ανάπτυξης.

Στην ίδια βάση και σύμφωνα με κορυφαίους ακαδημαϊκούς οικονομολόγους, όπως είναι ο Καθηγητής JamesK. Galbraith, χώρες και περιοχές με ψηλούς κατώτατους μισθούς, δυνατές συντεχνίες και επίπεδα εργασίας, παρουσιάζουν καλύτερες οικονομικές επιδόσεις.

Μια άλλη σημαντική εξέλιξη κατά την περίοδο που ανασκοπούμε, αφορά ακριβώς την απόφαση της Ε.Ε για καθορισμό Ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού και τον κοινωνικό διάλογο που έχει ολοκληρωθεί για τη ρύθμιση του πλαισίου εφαρμογής του. Στον κοινωνικό διάλογο που διεξάχθηκε ανάμεσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τους κοινωνικούς εταίρους σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, συμμετείχε και η ΣΕΚ, ως μέλος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, έχοντας καταθέσει σειρά εισηγήσεων και προβληματισμών.

Με βάση την προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο καθορισμός του Ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού διασφαλίζει κατάλληλες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, ενώ παράλληλα υποβοηθά στην οικοδόμηση δίκαιων και ανθεκτικών οικονομιών και κοινωνιών και ως εκ τούτου, είναι ουσιαστικό ότι οι εργαζόμενοι στην Ένωση αμείβονται με επαρκείς ελάχιστους μισθούς.

Παράλληλα, διασαφηνίζεται πως, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, μεταξύ άλλων μέσω επαρκών κατώτατων μισθών, ωφελεί τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις της Ένωσης, ενώ ο ανταγωνισμός στην ενιαία αγορά θα πρέπει να βασίζεται στην καινοτομία και τη βελτίωση της παραγωγικότητας, καθώς και σε υψηλά κοινωνικά πρότυπα.

Τέλος, διασαφηνίζεται πως, η διασφάλιση της πρόσβασης των εργαζομένων της Ένωσης σε ευκαιρίες απασχόλησης και σε επαρκείς κατώτατους μισθούς, είναι ουσι-

αστικής σημασίας για τη στήριξη μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης.

Σημειώνεται πως, η Οδηγία αναμένεται να εφαρμοστεί πλήρως σε διάστημα δύο περίπου χρόνων και η ΣΕΚ θεωρεί πως, η νομοθετική ρύθμιση, σε συνάρτηση με την απόδοση του ρόλου που προβλέπεται στους κοινωνικούς εταίρους για αξιοποίηση του θεσμικού πλαισίου που αφορά στον κοινωνικό διάλογο, βρίσκονται προς την ορθή κατεύθυνση.

Επιπρόσθετα, σημειώνεται πως, κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, υπήρξαν και άλλες σημαντικές εξελίξεις στην Ε.Ε και οι οποίες παραπέμπουν στην ανάγκη διαχείρισης των κλιματικών αλλαγών, στη βάση της κυκλικής οικονομίας και της πράσινης ανάπτυξης, προωθώντας την Πράσινη Συμφωνία.

Παράλληλα, ολοκληρώθηκε ο διάλογος ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους σε ότι αφορά τη συνομολόγηση της Συμφωνίας Πλαίσιο για τη ψηφιοποίηση, σε μια προσπάθεια να τεθούν οι απαιτούμενες παράμετροι για την ομαλή μετάβαση αποτρέποντας τη δημιουργία ψηφιακούς χάσματος αφενός και προστατεύοντας τους εργαζόμενους πλατφόρμας αφετέρου.

Στο ίδιο πλαίσιο, έγιναν ρυθμίσεις που αφορούν τη βελτίωση των προνοιών της τηλεργασίας, με πιο χαρακτηριστικό στοιχείο αυτό που αφορά το δικαίωμα του εργαζόμενου να αποσυνδέεται από την εργασία του, μετά τη λήξη του εργάσιμου του χρόνου.

Ανάλογα υποβοηθητικές ρυθμίσεις, αναμένεται να συζητηθούν και στο αμέσως επόμενο διάστημα, μαζί με μια σειρά από άλλες προτεραιότητες που αφορούν θέματα ισότητας, πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας, συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όπως επίσης και το κοινωνικό πρωτόκολλο που θα δημιουργήσει τις βάσεις για μια πιο δίκαιη μετάβαση στην αλλαγή.

Η ΣΕΚ θα συνεχίσει να αποτελεί τον βασικό συνδικαλιστικό εκπρόσωπο της Κύπρου στο Ευρωπαϊκό γίγνεσθαι και μέσα από τις παρεμβάσεις της θα προσπαθεί να συνδράμει στη βελτιώσει της θέσης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.



30. ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19

Η πανδημία της νόσου του κορονοϊού 2019 (COVID-19) είναι μια νέα πανδημία που προκλήθηκε από τον κορονοϊό SARS-CoV-2 και αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά στην πόλη Ουχάν, πρωτεύουσα της επαρχίας Χουπέι της Κίνας, τον Δεκέμβριο του 2019.

Από την πανδημία αυτή και μέχρι το τέλος του 2020 (χωρίς να τερματιστεί η εξάπλωση του ή ακόμη και να ελεχθεί) μολύνθηκαν εκατοντάδες εκατομμύρια σε όλο τον κόσμο, ενώ έχουν χάσει τη ζωή τους από τη νόσο αυτή πέραν των 3,5εκ ανθρώπων.

Η ΕΕ και τα κράτη μέλη της συνεργάστηκαν για να ενισχύσουν τα εθνικά συστήματα υγειονομικής περίθαλψης και να περιορίσουν την εξάπλωση του ιού. Ταυτόχρονα, η ΕΕ και τα κράτη μέλη της, έλαβαν σειρά απο μέτρα για να μετριάσουν τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 και να στηρίξουν την ανάκαμψη.

Στις 27 Δεκεμβρίου 2020 ξεκίνησε στην Κύπρο και σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση ο εμβολιασμός κατά της COVID-19. Στόχος ήταν να εμβολιαστεί τουλάχιστον το 70 % του ενήλικου πληθυσμού της ΕΕ το συντομότερο δυνατόν.

Σχέδιο ανάκαμψης για την Ευρώπη

Από τη στιγμή που εκδηλώθηκε η έξαρση της νόσου COVID-19, η ΕΕ συνεργάστηκε με τα κράτη μέλη της για την προστασία της υγείας και της ευημερίας των πολιτών της και για τη διάσωση ανθρώπινων ζωών.

Η αντίδραση της ΕΕ στην πανδημία COVID-19 εστιάστηκε σε τέσσερις προτεραιότητες:

- περιορισμό της εξάπλωσης του ιού
- εξασφάλιση της παροχής ιατρικού εξοπλισμού
- προώθηση της έρευνας για θεραπείες και εμβόλια
- στήριξη της απασχόλησης, των επιχειρήσεων και της οικονομίας

Οι προτεραιότητες αυτές συμφωνήθηκαν από τους ηγέτες της ΕΕ τον Μάρτιο του 2020 προκειμένου να κατευθύνουν την άμεση αντίδραση της ΕΕ στην πανδημία COVID-19. Κατά την κορύφωση της κρίσης COVID-19, οι ηγέτες της ΕΕ πραγματοποίησαν τακτικές τηλεδιασκέψεις για να εξετάσουν και να αξιολογήσουν την κατάσταση και να συντονίσουν τη δράση τους.

Για να στηρίξουν τους πολίτες, τις επιχειρήσεις και τις χώρες της ΕΕ στην ανάκαμψη από την οικονομική κρίση που έχει προκαλέσει η πανδημία, οι ηγέτες της ΕΕ συμφώνησαν να καταρτίσουν σχέδιο ανάκαμψης για την Ευρώπη. Στις 23 Απριλίου 2020, δεσμεύτηκαν να συστήσουν ταμείο ανάκαμψης της ΕΕ με σκοπό να μετριαστούν οι επιπτώσεις της κρίσης.

Το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατέληξαν σε πολιτική συμφωνία επί της δέσμης μέτρων στις 10 Νοεμβρίου 2020. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που διεξήχθη στις 10-11 Δεκεμβρίου 2020 αντιμετωπίστηκαν τα ζητήματα που είχαν προκύψει όσον αφορά τη συμφωνία και δρομολογήθηκε η έγκριση της δέσμης μέτρων ανάκαμψης πριν από την 1η Ιανουαρίου 2021.

Η πανδημία COVID-19 και στην Κύπρο

Η πανδημία εμφανίστηκε και εξαπλώθηκε στην Κύπρο στις 9 Μαρτίου 2020. Τα πρώτα κρούσματα που σημειώθηκαν σχετίζονταν με ανθρώπους που ταξίδεψαν κυρίως στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ιταλία και στη συνέχεια κάθε ημέρα παρουσιάζονταν νέα κρούσματα με αυξανόμενο ρυθμό.

Στις 10 Μαρτίου λόγω των ανησυχητικών διαστάσεων που έπαιρνε η εξάπλωση στην κοινότητα, είχαμε τις πρώτες οδηγίες με διάταγμα από τον Υπουργό Υγείας, σύμφωνα με το οποίο:

1. Παρέμειναν κλειστά τα οδοφράγματα μέχρι την επόμενη συνεδρία του Υπουργικού Συμβούλιου.

2. Ακυρώθηκαν όλες οι εκδηλώσεις πέραν των 75 ατόμων σε κλειστούς χώρους μέχρι 31 Μαρτίου.

3. Ακυρώθηκαν όλες οι συγκεντρώσεις όπως εκδηλώσεις, παρελάσεις και αθλητικούς αγώνες. Μπορούσαν να διεξάγονται χωρίς φιλάθλους, κεκλεισμένων των θυρών.

Στις 13 Μαρτίου επιβεβαιώθηκαν 7 νέα κρούσματα και ο πρόεδρος της Δημοκρατίας κ. Νίκος Αναστασιάδης ανακοίνωσε το κλείσιμο των συνόρων για δεκαπέντε ημέρες από την 15η Μαρτίου και επιπρόσθετα, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση που διαμορφώθηκε μετά την εμφάνιση πρόσθετων κρουσμάτων του νέου κορονοϊού COVID-19 στην Κύπρο και με σκοπό την πρόληψη και την αποτροπή της μετάδοσης, μετά από συνεννοήσεις με τον Υπουργό Υγείας, το Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας ανακοινώνει την αναστολή λειτουργίας των σχολείων όλων των βαθμίδων Παγκύπρια.

Το πρώτο Lock-Down στην Κύπρο – κλείδωμα της αγοράς εργασίας

Στις 15 Μαρτίου 2020 η Κύπρος σφραγίζεται. Ο πρόεδρος της Δημοκρατίας ανακοινώνει σε διάγγελμα του τα νέα μέτρα για τον περιορισμό της εξάπλωσης του κορονοϊού, τα οποία περιελάμβαναν:

• Η είσοδος προσώπων στην Κυπριακή Δημοκρατία, θα επιτρεπόταν μόνο σε όσους προσκομίζουν ιατρική εξέταση του κορονοϊού από την χώρα προέλευσης τους. Όσοι το είχαν, θα έπρεπε να τεθούν σε καραντίνα σε χώρους φιλοξενίας της Κ.Δ.

• Σε κανένα δεν επιτρεπόταν η είσοδος χωρίς βεβαίωση.

• Δόθηκε χορηγία ύψους €750 σε φοιτητές που θα έμεναν στις χώρες διαμονής τους.

• Στηρίχθηκε με €100εκ. η ενίσχυσης της Δημόσιας Υγείας

• Ανεστάλησαν οι εργασίες των επιχειρήσεων του Ιδιωτικού τομέα.

• Έκλεισαν εμπορικά κέντρα και πολυκαταστήματα, καφετέριες, μπαρ, κέντρα διασκέδασης, κινηματογράφοι, θέατρα, μουσεία, πρακτορεία και καζίνο, πολιτιστικοί όμιλοι, κουρεία και κομμωτήρια.

• Όλα τα ξενοδοχεία παρέμειναν κλειστά.

• Παρέμειναν ανοικτά μόνο: οι υπεραγορές, εφόσον εφαρμοζόταν το μέτρο παρουσίας που δεν θα υπέρβαινε το 1 άτομο ανά 8 τετραγωνικά μέτρα, οι φούρνοι, τα ζαχαροπλαστεία, τα περίπτερα και τα φαρμακεία.

Τα οικονομικά μέτρα στήριξης

• €100εκ για ενίσχυση του δημόσιου τομέα με απασχόληση πρόσθετου ιατρικού και παραϊατρικού προσωπικού και αγορά εξοπλισμού

• Δεν θα καταβληθεί η καταβολή της πρόσθετης εισφοράς στο ΓΕΣΥ

• Αναστολή για 2 μήνες η καταβολή του ΦΠΑ

• Επιπλέον, ο Πρόεδρος Αναστασιάδης ανακοίνωσε το κλείσιμο των συνόρων για άλλες δεκαπέντε ημέρες

Τα μέτρα αυτά διαφοροποιούνταν καθημερινά και ανακοινώνονταν επιπλέον μέτρα και διαφοροποιήσεις, ανάλογα με τα επιδημιολογικά αλλά και άλλα δεδομένα, όπως αυτά δημιουργούσαν ένα πρωτόγνωρο περιβάλλον για την κοινωνία, ιδιαίτερα όπως αυτό του περιορισμού των μετακινήσεων και των συναθροίσεων.

Στις 21 Μαρτίου επιβεβαιώθηκε στην Κύπρο, ο πρώτος θάνατος από κορονοϊό. Στα κρατικά νοσηλευτήρια είχαν λειτουργήσει θάλαμοι ύποπτων περιστατικών στο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας, στο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού, στο Γενικό Νοσοκομείο Λάρνακας και στο Γενικό Νοσοκομείο Πάφου. Επιπρόσθετα, λειτούργησαν και ιατρεία διαλογής σε όλες τις πόλεις.

Τα επιβεβαιωμένα κρούσματα που έχρηζαν νοσηλείας μεταφέρονταν στο Γενικό Νοσοκομείο Αμμοχώστου, το οποίο ήταν το νοσοκομείο αναφοράς. Αν ο ασθενής χρειαζόταν νοσηλεία σε μονάδα αυξημένης φροντίδας ή σε μονάδα εντατικής θεραπείας, τότε παραπέμπεται άμεσα είτε στο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού είτε στο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας.

Τα πρώτα σχέδια στήριξης της απασχόλησης:

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) ανακοίνωσε τη λειτουργία ειδικής ιστοσελίδας, στην οποία οι ενδιαφερόμενοι/ενδιαφερόμενες μπορούσαν να ενημερώνονται σχετικά με το Πρόγραμμα Στήριξης που έχει εξαγγελθεί από το Υπουργείο για αντιμετώπιση των επιπτώσεων από την πανδημία του κορονοϊού.

Τα πρώτα μέτρα που ανακοινώθηκαν αφορούσαν στήριξη εργαζομένων όπου οι επιχειρήσεις τους τέθηκαν σε πλήρη ή μερική αναστολή, όπως επίσης και για επιχειρήσεις που ο κύκλος εργασιών τους επηρεάστηκαν αρνητικά πέραν του 25%.

Τα σχέδια αφορούσαν στήριξη των εργαζομένων με την παραχώρηση ειδικών επιδομάτων όπως:

Α) ειδικό επίδομα ασθενείας,

Β) ειδική άδεια φροντίδας παιδιών μέχρι 15 ετών ή και παιδιών με αναπηρίες,

Γ) ειδικό σχέδιο πλήρους αναστολής των Εργασιών της Επιχείρησης,

Δ) ειδικό σχέδιο μερικής αναστολής εργασιών της επιχείρησης και

Ε) ειδικό επίδομα αυτοτελώς εργαζομένων.

Το ύψος του ειδικού επιδόματος ασθενείας ανερχόταν για τους μισθωτούς εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα στο 60% του μισθού που είχαν τον Ιανουάριο του 2020 ή για τους νεοπροσλαμβανόμενους τον μισθό Φεβρουαρίου ή Μαρτίου, και το ελάχιστο ποσό του επιδόματος δεν μπορούσε να ήταν μικρότερο των €360 και δεν μπορούσε να υπερβαίνει το ποσό των €1,214 για την ίδια περίοδο. Κατά ανάλογο τρόπο καθορίστηκαν και τα άλλα ειδικά επιδόματα.

Η ΣΕΚ στη διαμόρφωση πολιτικών

Η ΣΕΚ από την πρώτη στιγμή εξάπλωσης της πανδημίας, συνέβαλε μέσα από τον διάλογο και τις παρεμβάσεις της να διαμορφώσει το πλαίσιο στήριξης της απασχόλησης και ιδιαίτερα των εργαζομένων, διασφαλίζοντας το συνεχές της απασχόλησης και της αποφυγής απολύσεων και ενδεχομένως μαζικών, λόγω αυτής της κρίσης.

Η συνεργασία με την Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με τον Υπουργό Υγείας, τον Υπουργό Οικονομικών, αλλά και με τον ίδιο τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας όταν αυτό ήταν αναγκαίο, βρισκόταν στο υψηλότερο επίπεδο, σε μια προσπάθεια συμβολής για τη λήψη των ορθότερων υπό τις περιστάσεις αποφάσεων.

Επιπρόσθετα, όλοι οι αξιωματούχοι του Κινήματος, βρέθηκαν από την πρώτη στιγμή δίπλα στους εργαζόμενους και με κάθε τρόπο επικοινωνίας που είχαμε στη διάθεση μας, φροντίσαμε ως ΣΕΚ να μεταφέρουμε προς τους εργαζόμενους σε όλους τους χώρους εργασίας τα διάφορα σχέδια και αποφάσεις που τους αφορούσαν, αλλά την ίδια στιγμή να μεταφέρουμε από τους χώρους εργασίας τα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες που προέκυπταν, προς την εκτελεστική και νομοθετική εξουσία.

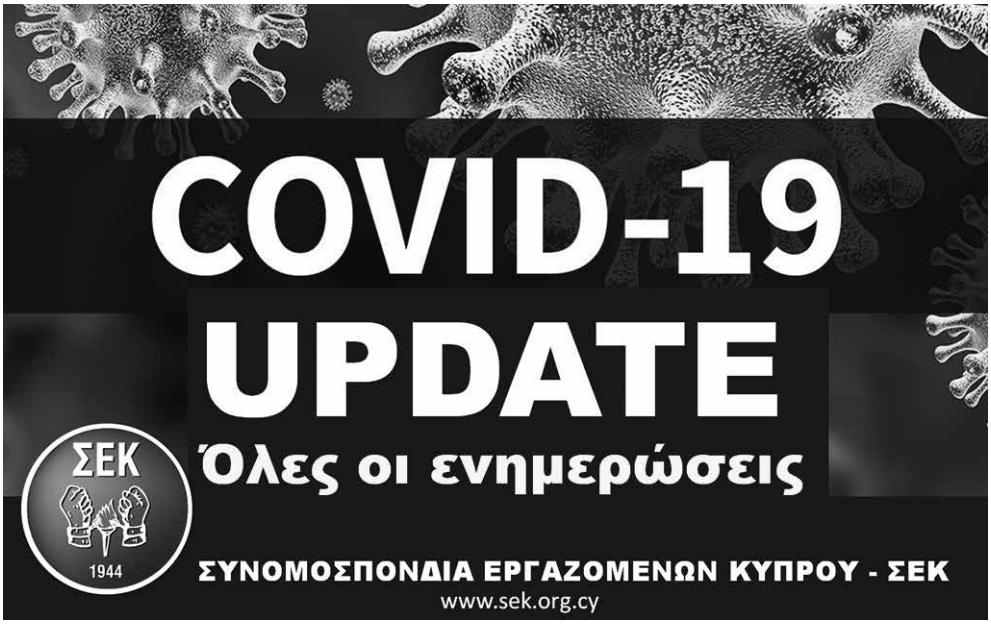
Ολόκληρος ο μηχανισμός του Κινήματος σε αυτή την πρωτόγνωρη κρίση, απέδειξε ότι στα δύσκολα μπορεί να αντεπεξέλθει και να συμβάλει με τεκμηριωμένες εισηγήσεις, αλλά και με διεκδικητικότητα να προστατεύσει τα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά και του συνόλου της κοινωνίας.

Σε αυτή την κρίση ο ρόλος της ΣΕΚ δεν περιορίστηκε μόνο στην εξυπηρέτηση των μελών της. Καθημερινά έρχονταν σε επαφή δεκάδες εργαζόμενοι από διάφορους χώρους εργασίας και από αυτοεργοδοτούμενους επίσης, στην προσπάθεια τους να βρουν ένα υπεύθυνο Οργανισμό να εκφράσουν το πρόβλημα τους και να ζητήσουν στήριξη στα προβλήματα τους. Σε αυτό το ρόλο, η ΣΕΚ ανταποκρίθηκε με υπευθυνότητα και είχε τις «πόρτες» της ανοικτές, όπως πάντοτε για ολόκληρη την κοινωνία.

Το μεγαλύτερο πλήγμα σε αυτή την περίοδο το βίωσαν οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται στην τουριστική βιομηχανία, ή η εργασία τους συνδέεται με την τουριστική βιομηχανία. Αυτός ο τομέας είναι και ο μεγαλύτερος από άποψη μελών και η

ΣΕΚ, αντιλαμβανόμενη την ευθύνη που της αναλογούσε, ανέλαβε πρωταγωνιστικό ρόλο στην επίλυση των προβλημάτων και την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτής της ομάδας εργαζομένων.

Επιπρόσθετα η ΣΕΚ, είχε δημιουργήσει ειδικό χώρο στην ιστοσελίδα της, και ανέβαζε έγκαιρα όλες τις σχετικές πληροφορίες που αφορούσαν τους εργαζόμενους



Γ. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΣΕΚ

Αποφάσεις και Δράση Γενικού Συμβουλίου

Το Γενικό Συμβούλιο της ΣΕΚ, είναι ένα πολυπληθές σώμα που διαχειρίζεται τις θέσεις πολιτικής και άλλες υποθέσεις του Κινήματος κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ των δύο Παγκυπρίων Συνεδρίων.

Είναι ένα σώμα εσωτερικού κοινωνικού διαλόγου, που αποτελείται τόσο από έμμισθα όσο και από άμισθα στελέχη και προεδρεύεται από το γενικό γραμματέα της ΣΕΚ.

Το Γενικό Συμβούλιο χαράσσει τη γραμμή υλοποίησης των συνεδριακών αποφάσεων και μετά από κάθε σύνοδο του εκδίδει κείμενο απόφασης.

Από το προηγούμενο συνέδριο μέχρι και σήμερα το Γενικό Συμβούλιο συνήλθε εννέα φορές. Συνήλθε στις 31/3/2016, την 1/11/2016, στις 9/3/2017, στις 24/10/2017, στις 22/3/2018, στις 30/10/2018, στις 18/4/2019, στις 29/10/2019 και στις 12/11/2020.

Σε όλες τις συνεδρίες του Γενικού Συμβουλίου στην υπό επισκόπηση περίοδο, κυριαρχεί το ενδιαφέρον και η αγωνία των μελών του σώματος για την ανόρθωση της οικονομίας, για τη μείωση της ανεργίας, τον περιορισμό της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας μέσα από την πάταξη της αδήλωτης εργασίας, ενώ ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδεται στην ανάγκη για την εισαγωγή και λειτουργία του Γενικού Σχεδίου Υγείας (ΓΕΣΥ).

Η αναθεώρηση της πολιτικής απασχόλησης αλλοδαπών από Τρίτες Χώρες, είναι επίσης θέμα υψίστης προτεραιότητας για τη ΣΕΚ, όπως είναι επίσης και η ανάγκη για το σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας νέας φορολογικής μεταρρύθμισης, που θα στηρίζεται στην πράσινη φορολογία. Δηλαδή θα μειώνει τη φορολογία της εργασίας και θα φορολογεί τη ρύπανση.

Κυρίαρχο γεγονός στις συνεδρίες του Γενικού Συμβουλίου, αποτελεί η ετήσια έγκριση της πολιτικής για την υποβολή αιτημάτων στα πλαίσια της ανανέωσης των συλλογικών συμβάσεων.

Στόχος της πολιτικής που καθορίζεται από το Επαγγελματικό Γραφείο και εγκρίνεται από το Γενικό Συμβούλιο, ήταν καθ' όλη την υπό επισκόπηση περίοδο, η επαναφορά των μισθών και των υπολοίπων ωφελημάτων στα προ κρίσης επίπεδα.

Κυπριακό πρόβλημα

Στη συνεδρία του στις 9 Μαρτίου 2017, το Γενικό Συμβούλιο μελέτησε διεξοδικά τις τρέχουσες εξελίξεις στο κυπριακό πρόβλημα.

Μετά από σοβαρή ανταλλαγή απόψεων το Γενικό Συμβούλιο διατύπωσε τις εξής απόψεις:

«Μετά το πρόσφατο αδιέξοδο στις συνομιλίες για λύση του κυπριακού, η κατάσταση είναι εξαιρετικά δύσκολη. Αυτή την εποχή βιώνουμε ακόμα μια αποτυχημένη προσπάθεια ειρηνικής διευθέτησης του προβλήματος.

Δυστυχώς η τουρκική αδιαλλαξία επανέλαβε για ακόμα μια φορά τον εαυτό της, ενώ η σκληρότητα της Άγκυρας ξεπέρασε κάθε όριο, ιδιαίτερα στο θέμα των εδαφικών αναπροσαρμογών που θα πρέπει να συνοδεύουν τη λύση.

Οι ώρες είναι κρίσιμες και δύσκολες. Οι καιροί είναι ύποπτοι και πονηροί με πλήθος κινδύνους να απειλούν την επιβίωση του κυπριακού ελληνισμού σ᾽ αυτό το ακριτικό κομμάτι ευρωπαϊκής γης.

Αυτό που προέχει αυτή την ώρα είναι η μέγιστη ενότητα ανάμεσα στις πολιτικές δυνάμεις.

Να διαφυλαχθεί ως κόρη οφθαλμού η συνεργασία ανάμεσα σε Λευκωσία και Αθήνα, γιατί αυτή η σχέση είναι το μέγιστο περιουσιακό στοιχείο που διαθέτει η Κύπρος στον αγώνα που διεξάγει για ορθή λύση, απελευθέρωση και επανένωση. Άλλωστε όσες φορές διασπάστηκε αυτός ο άξονας, βιώσαμε εθνικές τραγωδίες.

Αυτή την ώρα χρειάζεται ψυχραιμία, σοβαρότητα και νηφαλιότητα για να αξιολογηθούν σωστά όλα τα νέα δεδομένα και με ορθό τρόπο να καθοριστούν τα επόμενα βήματα.

Η ΣΕΚ διεκδικεί λύση βιώσιμη που θα απελευθερώνει και θα επανενώνει τον τόπο, θα αντέχει στο χρόνο, θα στηρίζεται στο Ευρωπαϊκό κεκτημένο και θα σέβεται τα ανθρώπινα και συνδικαλιστικά δικαιώματα όλων των νομίμων κατοίκων.

Μια τέτοια λύση για να είναι διαρκής και βιώσιμη προϋποθέτει την αποχώρηση του κατοχικού στρατού και κατάργηση των αναχρονιστικών εγγυήσεων.

Το γεγονός ότι η Κύπρος είναι κράτος – μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί το καλύτερο εχέγγυο και τη μέγιστη εγγύηση για όλους τους πολίτες του τόπου».

Άλλα θέματα

Στην περίοδο 2016 – 2020 συζητήθηκαν και τα πιο κάτω θέματα, για τα οποία κυκλοφόρησαν σχετικές αποφάσεις:

• Απορρίπτεται κάθε ιδέα και άποψη, (που προέρχεται από πολιτικούς και εργοδοτικούς κύκλους), για ποινικοποίηση της απεργίας στις ουσιώδεις υπηρεσίες.

• Εκφράζει για πολλοστή φορά την ανησυχία του για τη χαμηλή παραγωγικότητα και καλεί τόσο την κυβέρνηση όσο και τους εργοδότες, μέσα από διάλογο με το συνδικαλιστικό κίνημα, να εκπονήσουν πολιτικές για αύξηση της.

• Απαιτεί από την κυβέρνηση να επισπεύσει όλες τις διαδικασίες για την έγκαιρη αυτονόμηση των νοσοκομείων και την υλοποίηση των χρονοδιαγραμμάτων για την εφαρμογή του ΓΕΣΥ.

• Καλεί την κυβέρνηση να εγκαταλείψει κάθε πιθανή σκέψη και ενέργεια για αποκρατικοποίηση Ημικρατικών Οργανισμών ή και διαφοροποίηση του θεσμικού πλαισίου από δημόσιο σε ιδιωτικό και υπενθυμίζει πως, αυτοί αποτελούν βασικό περιουσιακό στοιχείο του κράτους και η ύπαρξη τους έχει να κάμει τόσο με την ευημερία όσο και με την ασφάλεια του κράτους.

• Εκφράζει την αγωνία αλλά και την απαρέσκεια του στην καθυστέρηση που

προέκυψε στη βουλή σε σχέση με τη λειτουργία της Ενιαίας Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων, η οποία θα συμβάλει τα μέγιστα στην αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας. Καλείται η βουλή να σταθεί στο ύψος των περιστάσεων και χωρίς άλλη καθυστέρηση να ψηφίσει τους σχετικούς κανονισμούς που θα δώσουν τη δυνατότητα στο υπουργείο Εργασίας να εφαρμόσει μια τόσο σημαντική νομοθεσία.

• Επιβάλλεται η συνέχιση και ολοκλήρωση του διαλόγου στο πλαίσιο του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος, για την άρση της αδικίας που προκύπτει από τη διασύνδεση του ύψους της σύνταξης με το προσδόκιμο, (πέναλτι 12% στη συνταξιοδότηση στο 63ο έτος της ηλικίας), όπως επίσης και το δικαίωμα σε λήψη άδειας ασθενείας και ανεργιακού επιδόματος για όσους θα επιλέξουν να συνταξιοδοτηθούν στο 63ο.

• Χαιρετίζει με ικανοποίηση τις ενέργειες του υφυπουργείου Ναυτιλίας για την καθιέρωση σε μόνιμη και τακτική βάση ακτοπλοϊκής γραμμής που θα συνδέει την Κύπρο με την Ελλάδα.

• Καλεί την κυβέρνηση και το αρμόδιο υπουργείο να προχωρήσει στην παραχώρηση γονικής άδειας με αποδοχές, όπως προνοεί η νέα οδηγία του Ευρωκοινοβουλίου που υιοθέτησε μέτρα για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας.

• Εκφράζει την απαρέσκεια του για την απόφαση εμπορικών τραπεζών να θεσμοθετήσουν τέλη και χρεώσεις είτε για την ανάληψη μετρητών από τα ταμεία, είτε για την εξόφληση λογαριασμών κοινής ωφελείας, (π.χ. ΑΤΗΚ, ΑΗΚ κλπ), προς €2 έκαστο λογαριασμό. Ως εκ τούτου καλούνται τα θεσμοθετημένα όργανα της πολιτείας, (π.χ. κυβέρνηση, βουλή, Κεντρική Τράπεζα και ΕΠΑ), να παρέμβουν αυτεπάγγελτα και να λάβουν μέτρα προστασίας του καταναλωτικού κοινού από την αχορταγία των τραπεζών.

• Χαιρετίζει την εφαρμογή του ΓΕΣΥ που θεωρείται ως η μεγαλύτερη κοινωνική κατάκτηση μετά το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αναμένει από την πολιτεία να πολιτεύεται με γνώμονα τη συνεχή ποιοτική αναβάθμιση της παρεχόμενης ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

• Χαιρετίζει την απόφαση της κυβέρνησης να υιοθετήσει τη θέση της ΣΕΚ για αύξηση της έκπτωσης για συνεισφορές προσώπων σε συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά ταμεία στο 20%, (δηλαδή από το 1/6 σε 1/5 του φορολογητέου εισοδήματος), με την υποβολή των φορολογικών δηλώσεων του 2019.

• Χαιρετίζει επίσης την απόφαση της κυβέρνησης να καταθέσει στη βουλή νομοσχέδιο με το οποίο καθίσταται ως ποινικό αδίκημα η μη πληρωμή επιβεβαιωμένου φόρου εισοδήματος.

Συμπερασματικά το Γενικό Συμβούλιο την πενταετία 2016 - 2020 με τις συνδικαλιστικές παρεμβάσεις του τόσο προς την Εκτελεστική όσο και προς τη Νομοθετική Εξουσία, συνέβαλε στη λήψη αποφάσεων που η εφαρμογή τους βελτιώνει την ποιότητα ζωής αλλά και τα εισοδήματα, (μισθούς και παρεμφερή ωφελήματα), των μισθωτών πολιτών.

Δ. ΥΠΟΜΝΗΜΑΤΑ – ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ

Υπομνήματα – Επιστολές

Η ΣΕΚ κατά καιρούς υποβάλλει προς την πολιτεία, (κυβέρνηση – βουλή), διάφορα υπομνήματα στα οποία καταγράφονται τα προβλήματα που ταλανίζουν την εργατική τάξη τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή.

Στόχος της υποβολής των υπομνημάτων είναι η ευαισθητοποίηση των αρμοδίων για σωστή διευθέτηση και ικανοποίηση των αιτημάτων που θέτει το Συνδικαλιστικό Κίνημα.

Πιο αναλυτικά αναφέρουμε ότι στις 28 Φεβρουαρίου 2020, στάληκε το πιο κάτω υπόμνημα στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας Νίκο Αναστασιάδη:

(Α) «Κύριε Πρόεδρε,

Αυτή την ώρα υπάρχουν αρκετά και σοβαρά ζητήματα που αφορούν και επηρεάζουν την εργατική τάξη στον τόπο μας και τα οποία πρέπει να τύχουν άμεσης προτεραιότητας ως προς τη διαχείριση τους.

Α. Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ένα από τα βασικότερα θέματα είναι και η αναλογιστική μείωση της σύνταξης γήρατος του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΤΚΑ), του γνωστού «πέναλτι» 12%, όταν αυτή λαμβάνεται πριν το 65ο έτος της ηλικίας των δικαιούχων.

Η ρύθμιση που εφαρμόστηκε τον Μάρτιο του 2020 στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, μέσω το έκτακτου σχεδίου παροχής κινήτρων, για πρόωρη αφυπηρέτηση στους συντάξιμους υπαλλήλους, χωρίς επιβάρυνση της αποκοπής στις επαγγελματικές τους συντάξεις, δημιουργεί το υπόβαθρο για να εξευρεθεί ανάλογη ρύθμιση και για τις συντάξεις του Τ.Κ.Α. που είναι και χαμηλότερες. Για το λόγο αυτό, η ΣΕΚ υποστηρίζει ότι έφτασε η ώρα της πλήρους και καθολικής αποκατάστασης της σύνταξης γήρατος του ΤΚΑ, όπως αυτή προβλεπόταν στον Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο πριν το 2012 με τις ισχύουσες προϋποθέσεις καταβολής της.

Αυτό το μέτρο αφορά κυρίως τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, των οποίων οι συνταξιοδοτικές παροχές βασίζονται κυρίως στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπου αποδεδειγμένα δεν έχουν την απαιτούμενη επάρκεια για αξιοπρεπή διαβίωση.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι, το μέτρο αυτό το οποίο προϋπήρχε στη σχετική νομοθεσία, είχε ως στόχο τη μείωση του χάσματος μεταξύ των συνταξιούχων του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα και έδινε την ευκαιρία στους εργαζόμενους να ξεκινήσουν να απολαμβάνουν τη σύνταξη τους και παράλληλα να μπορούν να εργάζονται μέχρι το 65ο έτος της ηλικίας τους, ούτως ώστε να μπορούν να ενισχύσουν τα εισοδήματα τους, λίγους μήνες πριν τη συνταξιοδότηση τους, όπου η πλειοψηφία των δικαιούχων δεν έχουν άλλους οικονομικούς πόρους σε αυτή την περίοδο της ζωής τους.

Με βάση τα πιο πάνω η ΣΕΚ διεκδικεί από την πολιτεία να προβεί στις απαραίτητες

ενέργειες για απάλειψη της αναλογιστικής αναπροσαρμογής στις πρόωρες συντάξεις του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΤΚΑ), το γνωστό πέναλτι του 12%, και η επιπρόσθετη δαπάνη η οποία αναμένεται να υπάρξει, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με τη λήψη των πιο κάτω μέτρων, ούτως ώστε, να μην τεθεί σε καμία περίπτωση υπό αμφισβήτηση η εξασφαλισμένη μακροχρόνια βιωσιμότητα του ΤΚΑ.

1ο. Παραχώρηση απόδοσης στο σύνολο του αποθεματικού του ΤΚΑ (σήμερα 0% απόδοση), το οποίο διαχρονικά όλες οι Κυβερνήσεις αξιοποιούσαν το πλεόνασμα έτους του Ταμείου για κάλυψη δημοσίων δαπανών, υπό τη μορφή του εσωτερικού δανεισμού. Πιστεύουμε ότι η παραχώρηση απόδοσης σε ένα ποσοστό που να συνάδει με το χαμηλότερο ποσοστό εξωτερικού δανεισμού, θα ενίσχυε σημαντικά το Ταμείο.

2ο. Να αυξηθεί η συνεισφορά του κράτους προς το ΤΚΑ στο πλαίσιο των αυξήσεων που προνοεί η νομοθεσία για κάθε πέντε χρόνια από το 2024 μέχρι το 2039, με μία αύξηση πέραν του 0,3%. Η ΣΕΚ πιστεύει ότι οι δαπάνες του κράτους για τη κοινωνική προστασία θα πρέπει να τύχουν βελτίωσης. (στην Κύπρο σύμφωνα με τη Στατιστική Υπηρεσία οι κοινωνικές δαπάνες βρίσκονται στο 18,5% του ΑΕΠ, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος ανέρχεται στο 27,9%).

3ο. Να αντιμετωπιστεί δραστικά το μεγάλο πρόβλημα της αδήλωτης και υποδηλωμένης απασχόλησης, όπου μέσω της αντιμετώπισης του προβλήματος αυτού, θα έχει θετικό αντίκτυπο τόσο προς την αύξηση των εσόδων, όσο και προς τη μελλοντική ενίσχυση των συντάξεων των δικαιούχων.

4ο. Να βελτιωθεί η εισπραξιμότητα του ΤΚΑ και να ληφθούν πιο δραστικά μέτρα για την είσπραξη των καθυστερημένων συνεισφορών και για όσους αποφεύγουν σκόπιμα να καταβάλλουν τις οφειλές τους.

Β. Ταμεία Προνοίας

Πέραν των πιο πάνω και προσεγγίζοντας το θέμα του συνταξιοδοτικού, είναι πολύ σημαντικό να διευρυνθεί και να ενισχυθεί ο θεσμός των Ταμείων Πρόνοιας στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ώστε να ενισχυθούν τα συνταξιοδοτικά ωφελήματα. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει η κυβέρνηση να επανακαταθέσει στη Βουλή τη σχετική πρόταση, η οποία συνδιαμορφώθηκε και από το σύνολο των Κοινωνικών Εταίρων.

Η καθολικότητα στην καταβολή Ταμείων Πρόνοιας θα ενισχύσει και τις πολιτικές κοινωνικής προστασίας που προσφέρει το κράτος προς τους πολίτες.

Γ. Πράσινη Φορολογική Μεταρρύθμιση

Παράλληλα πιστεύουμε ότι, θα πρέπει να αρχίσει κοινωνικός διάλογος για το σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας νέας φορολογικής μεταρρύθμισης στη βάση της πράσινης φορολογίας.

Μέσα από αυτή τη λογική θα πρέπει να μειωθεί η φορολογία που επιβαρύνει την εργασία και να εισαχθούν φορολογίες που θα επιβαρύνουν τη ρύπανση.

Η φορολογική μεταρρύθμιση που εισηγούμαστε θα είναι δημοσιονομικά ουδέτερη.

Προς το σκοπό αυτό σας υποβάλαμε σχετικό υπόμνημα στις 23 Νοεμβρίου 2018.

Επισημαίνεται πως, σχετική απόφαση για την έναρξη κοινωνικού διαλόγου εντός του 2020 για την πράσινη φορολογική μεταρρύθμιση έλαβε το Υπουργικό Συμβούλιο κατά την έγκριση του τελευταίου κρατικού προϋπολογισμού το Σεπτέμβριο του 2019.

Σχετική αναφορά για την «Πράσινη» Φορολογική Μεταρρύθμιση έκανε και ο Υπουργός Οικονομικών Κωνσταντίνος Πετρίδης στην ομιλία του στη Βουλή για τον κρατικό προϋπολογισμό του 2020 στις 6 Δεκεμβρίου 2019.

Δ. Εθνικός Κατώτατος Μισθός

Αναμένουμε πως, σύντομα θα ξεκινήσει και ο διάλογος για τον καθορισμό Εθνικού κατώτατου μισθού και στην Κύπρο, στη βάση των μελετών που έχουν εκπονηθεί τόσο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή όσο και από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Ε. Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ)

Διεκδικούμε επαναφορά του θεσμού της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ) πάντα στη βάση της Συμφωνίας Πλαίσιο 2018-2020, όπου ρητά αναφέρεται πως με τη συμπλήρωση της τριετούς μεταβατικής περιόδου θα πρέπει ήδη να έχει ολοκληρωθεί ο κοινωνικός διάλογος ώστε «να επιτευχθεί νέα ρύθμιση απόδοσης της ΑΤΑ στη βάση της φιλοσοφίας της και οι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύονται να προσέλθουν σε εποικοδομητικό διάλογο για την εξεύρεση συμφωνίας».

Για το θέμα αυτό ζητούμε την άμεση παρέμβαση σας γιατί, οι εργοδότες εποφθαλμιούν την κατάργηση του θεσμού.

ΣΤ. Αλόγιστες χρεώσεις τραπεζών

Τα τελευταία περίπου δύο χρόνια παρατηρείται από πλευράς εμπορικών τραπεζών μία αλόγιστη και ανεξέλεγκτη πολιτική χρεώσεων.

Όπως αποφάνθηκε ομόφωνα και η Κοινοβουλευτική Επιτροπή Θεσμών και Αξιών, οι τραπεζικές χρεώσεις είναι υπερβολικές και δημιούργησαν ήδη τεράστια προβλήματα, κυρίως σε ευάλωτους συμπολίτες μας, όπως είναι π.χ. οι χαμηλοσυνταξιούχοι, οι χαμηλόμισθοι, αλλά και άτομα που δεν είναι εξοικειωμένα με τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας.

Ζητούμε την παρέμβαση σας ώστε να αρθούν οι υπερβολικές τραπεζικές χρεώσεις και να επικρατήσει η λογική και το μέτρο.

Ζ. Ποιοτικές θέσεις απασχόλησης

Η κυβέρνηση πρέπει να επενδύσει στη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας.

Η ποιότητα στην εργασία εξυπακούει ψηλά επίπεδα ασφάλειας και υγείας και καλές αμοιβές ώστε να υπάρχει συνεχής αναβάθμιση της ευημερίας των εργαζομένων. Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί στις θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Σημειώστε ότι τα τελευταία χρόνια, όπως προκύπτει και από τις επίσημες στατιστικές υπήρξε μείωση των απολαβών, (ως ποσοστό του ΑΕΠ), ενώ υπήρξε αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

Αυτή τη διαπίστωση έκανε και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε σχετική έκθεση της από το 2015.

Μέρος αυτής της κερδοφορίας πρέπει να επενδυθεί για τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας.

Η. Στρατηγική Απασχόλησης ξένων εργατών

Η στρατηγική απασχόλησης ξένων εργατών από Τρίτες χώρες χρήζει αναθεώρησης.

Ως εκ τούτου πρέπει να μελετηθεί συνολικά η διαδικασία και τα κριτήρια παραχώρησης των αδειών που παραχωρούνται σε αλλοδαπούς εργάτες σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας.

Κύριε Πρόεδρε,

Μοναδική φιλοδοξία μέσα από την έγκαιρη διαχείριση των πιο πάνω θεμάτων είναι η άνοδος της ποιότητας ζωής και της ευημερίας των χιλιάδων μελών μας, της εργατικής τάξης και γενικά της κοινωνίας, η οποία όπως πολύ καλά γνωρίζετε πλήρωσε βαρύτατο τίμημα την εποχή της οικονομικής κρίσης.

Στη διάθεσή σας για κάθε διευκρίνιση.

Με εκτίμηση

Ανδρέας Φ. Μάτσας

Γενικός Γραμματέας ΣΕΚ»

(Β) Στις 25 Απριλίου 2018 υποβλήθηκε προς την υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ζέτα Αιμιλιανίδου υπόμνημα με προτάσεις της ΣΕΚ για περιορισμό των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

Το υπόμνημα αναφέρει τα εξής:

«Τα περισσότερα σοβαρά και θανατηφόρα ατυχήματα επισυμβαίνουν σε μικρές επιχειρήσεις και σε χώρους εργασίας όπου υπάρχει μεγαλύτερη επισφάλεια και αδήλωτη εργασία, τομείς όπου παρατηρείται ψηλό ποσοστό απασχόλησης κοινοτικών εργαζομένων και εργαζομένων από τρίτες χώρες, αλλά και σε χώρους όπου κατά κανόνα δεν υπάρχει συνδικαλιστική αντιπροσώπευση.

Αυτό σε ένα μεγάλο βαθμό μπορεί να οφείλεται στην ελλειπή εκπαίδευση και πληροφόρηση που μπορεί να συνδέεται και με το θέμα της γλώσσας, στη χαμηλή προτεραιότητα που δίδουν οι εργοδότες στα θέματα Ασφάλειας και Υγείας, στην απουσία συνδικαλιστικής οργάνωσης, (αφού τα θέματα ασφάλειας και υγείας προωθούνται με προτεραιότητα από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, οι οποίες σε τακτική βάση επιμορφώνουν τα μέλη τους), και στην απουσία ή υπολειτουργία των επιτροπών ασφάλειας και υγείας.

Σίγουρα βέβαια τα θέματα ασφάλειας και υγείας έχουν υποβαθμιστεί και λόγω της οικονομικής κρίσης, η οποία είχε άμεσο αρνητικό αντίκτυπο στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανόμενης και της μείωσης των επιπέδων ασφάλειας και υγείας.

Κατά τη δική μας άποψη χρειάζεται μια πολύ πιο προσεκτική εξέταση των εργατικών ατυχημάτων, ανά τομέα της οικονομίας και ανά μέγεθος επιχείρησης προσμετρώντας την επίδραση της αδήλωτης εργασίας και της απασχόλησης ξένου εργατικού δυναμικού. Στόχος είναι να διαφανούν οι χώροι εργασίας όπου υπάρχει σοβαρότερο πρόβλημα, έτσι που να ιεραρχηθούν οι προτεραιότητες όλων των κοινωνικών εταίρων για να γίνει ένας σχεδιασμός δράσεων για περιορισμό του φαινομένου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Στη συνέχεια θα πρέπει να εφαρμόσουμε μια σειρά από συγκεκριμένες δράσεις με στόχευση τους χώρους εργασίας που παρουσιάζουν περισσότερες αδυναμίες, οι οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

1. Εντατικά προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων στους τομείς όπου παρατηρούνται τα σοβαρά προβλήματα. Τα τμήματα εκπαίδευσης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων μπορούν να συνεργαστούν με το Υπουργείο Εργασίας (Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας) και τις εργοδοτικές οργανώσεις και να προσφέρουν τη συγκεκριμένη εκπαίδευση λαμβάνοντας υπόψη και την υποστελέχωση της αρμόδιας Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.

2. Νομοθεσία που θα υποχρεώνει τους εργοδότες σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας να εφαρμόζουν προγράμματα εκπαίδευσης για την ασφάλεια και υγεία και την πρόληψη ατυχημάτων, τόσο πριν την εργοδότηση τους όσο και κατά τη διάρκεια της σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η κατάρτιση θα πρέπει να πιστοποιείται από το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Εργασίας έτσι που να διασφαλίζονται κάποια ποιοτικά κριτήρια.

3. Δημιουργία ειδικής παγκύπριας τηλεφωνικής γραμμής του Υπουργείου Εργασίας, που θα παρέχει πληροφορίες και υποστήριξη για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία και να δέχεται ανώνυμες καταγγελίες. Η γραμμή αυτή να υποστηριχτεί με διαφημιστική εκστρατεία, (ελληνικά και αγγλικά), να ετοιμαστούν σχετικές αφίσες και να σταλούν από το Υπουργείο στους χώρους εργασίας για να ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι να προβαίνουν σε καταγγελίες.

4. Κοινές εκστρατείες όλων των κοινωνικών εταίρων, με posters που θα πρέπει να διανεμηθούν σε όσο το δυνατόν περισσότερους χώρους εργασίας, διαφημιστικά βίντεο, στοχευμένων ενημερωτικών φυλλαδίων, με απλές και κατανοητές οδηγίες, πέραν της ελληνικές γλώσσας.

5. Αυξημένες επιθεωρήσεις πάνω σε τακτική βάση των προβληματικών χώρων εργασίας από το Τμήμα Επιθεώρησης του Υπουργείου Εργασίας. Αυτό απαιτεί τη σημαντική ενίσχυση και στελέχωση του Τμήματος Επιθεώρησης και είναι απαράδεκτο ο αριθμός των Επιθεωρητών που έπρεπε να αυξάνεται συνεχώς ένεκα και των πολλών νέων νομοθεσιών που προκύπτουν, αλλά και την αύξηση των τόπων απασχόλησης, να συρρικνώνεται σταδιακά, με αποτέλεσμα πολλές νομοθεσίες να παραμένουν αδρανείς και αναποτελεσματικές. Θα πρέπει επίσης να αξιοποιηθεί καλύτερα η τεχνολογία, έτσι που οι επιθεωρητές να περιορίζονται στο έργο της επιθεώρησης και η γραφειακή και επαναληπτική εργασία να γίνεται με άλλους τρόπους.

6. Να μελετηθεί περαιτέρω όπως τουλάχιστον για κάποιες νομοθεσίες που συνδέονται άμεσα με την προστασία της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, (π.χ. οργάνωση χρόνου εργασίας), να εποπτεύονται από την ομάδα Επιθεωρητών του Τμήματος Εργασίας. Στους χώρους εργασίας που παρουσιάζουν αυξημένα προβλήματα ασφάλειας και υγείας παρατηρούνται συνήθως και προβληματικά ωράρια και αυξημένες ώρες απασχόλησης που σαφώς επαυξάνουν τον κίνδυνο για ατυχήματα. Θα πρέπει επίσης να υπάρχουν πρόσθετα μέτρα για εργοδότες που κατ᾽ επανάληψη παραβιάζουν τους κανονισμούς ασφάλειας και υγείας, π.χ. να αποκλείονται από το δικαίωμα να διεκδικούν προσφορές για δημόσια έργα.

7. Αύξηση των ποινών που καθορίζονται στη νομοθεσία για θέματα παραβίασης των κανόνων ασφάλειας και υγείας και υιοθέτηση εξώδικών αποτρεπτικών προστίμων, τα οποία θα πρέπει να αυξάνονται δραστικά όταν επαναλαμβάνονται ατυχήματα στον ίδιο εργοδότη.

8. Να μελετηθεί ξανά το επίπεδο ευθύνης των αναδόχων των έργων, όταν δίδουν υπεργολαβίες για την εκτέλεση έργων που ανέλαβαν οι ίδιοι, με τη λογική ότι μια μεγάλη επιχείρηση έχει την οικονομική δυνατότητα και οφείλει και μπορεί να αναγνωρίζει και να εκτιμά πολύ πιο αποτελεσματικά τους κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Ίσως να πρέπει να αυξηθεί το επίπεδο νομικής ευθύνης των αναδόχων εργολάβων, αφού στην πλειοψηφία τους οι μικροί υπεργολάβοι έχουν περιορισμένη δυνατότητα και γνώσεις για να αντιμετωπίσουν εξειδικευμένα θέματα ασφάλειας και υγείας.

9. Επιτροπές ασφαλείας. Χρειάζεται μεγαλύτερος έλεγχος εάν λειτουργούν αποτελεσματικά εκεί και όπου υπάρχουν και βελτίωση της νομοθεσίας για να υποχρεώνονται περισσότερες επιχειρήσεις να λειτουργούν Επιτροπές Ασφάλειας. Επιπρόσθετα θα πρέπει να παρέχεται μεγαλύτερη υποστήριξη από τους εργοδότες για την πιο αποτελεσματική τους λειτουργία, (π.χ. καταγραφή πρακτικών και δράσεων των επιτροπών, πρόσβαση σε πληροφόρηση κλπ).

10. Αξιολόγηση των επιπέδων ασφάλειας και υγείας των επιχειρήσεων σε ετήσια βάση και απόδοση δημοσίων ευσήμων που μπορούν να λειτουργήσουν και ενισχυτικά ως επιπρόσθετο κίνητρο διαφήμισης.

11. Να διευρυνθεί ο κατάλογος των επαγγελματικών ασθενειών, λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα και προβλήματα που συνδέονται άμεσα με το περιβάλλον εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα το εργασιακό άγχος, τα καρδιαγγειακά και καρκινικά νοσήματα, όπως επίσης και οι ψυχολογικές διαταραχές.»

(Γ) Στις 15 Μαρτίου 2017 η ΣΕΚ απέστειλε στην υπουργό Εργασίας επιστολή για τον καταρτισμό του σχεδίου δράσης για τη Δημογραφική και Οικογενειακή Πολιτική.

Στην επιστολή τονίζονται τα εξής:

«Κυρία υπουργέ

Η ΣΕΚ πιστεύει και υποστηρίζει πως, στο επόμενο σχέδιο δράσης του Εθνικού Φο-

ρέα Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής, θα πρέπει να περιληφθούν τα εξής:

(α) Η γονική άδεια να επιδοτηθεί πλήρως ή έστω μερικώς για να δίνει τη δυνατότητα και για τους άνδρες να την αξιοποιούν και να βοηθούν έτσι στον καταμερισμό των οικογενειακών υποχρεώσεων.

(β) Να εισαχθεί ο θεσμός της Άδειας Πατρότητας που αποτελεί πάγιο αίτημα μας, αλλά και ευρωπαϊκή υποχρέωση της Κυπριακής Δημοκρατίας.

(γ) Να προωθηθεί η εισαγωγή του θεσμού της «προίκας του μωρού» στη λογική και στη βάση των όσων μας έχετε αναλύσει στην τελευταία συνεδρία του Εθνικού Φορέα που έγινε στις 7 Νοεμβρίου 2016.

Φρονούμε πως, πριν τον καταρτισμό του νέου σχεδίου δράσης θα πρέπει να γίνει μια αποτίμηση του σχεδίου που αφορά την περίοδο 2016 - 2017 και όσες πρόνοιες δεν έχουν υλοποιηθεί να ενταχθούν στο νέο σχέδιο προς υλοποίηση.

Για δική σας ενημέρωση σας εσωκλείουμε υπόμνημα του Τμήματος Εργαζομένων Γυναικών της ΣΕΚ που υποβλήθηκε στις 8 Μαρτίου 2017 στον πρόεδρο της Βουλής κ. Δημήτρη Συλλούρη.

Το υπόμνημα μπορεί να αξιοποιηθεί και ως υλικό για τον καταρτισμό του επόμενου σχεδίου δράσης.

Στη διάθεση σας για κάθε διευκρίνιση.

Με εκτίμηση

Ανδρέας Φ. Μάτσας

Γενικός Γραμματέας ΣΕΚ»

Θ. Υπομνήματα στους Υποψήφιους Προέδρους της Δημοκρατίας – Εκλογές 2018

Η ΣΕΚ στο πλαίσιο των επαφών της για προώθηση των θεμάτων που την απασχολούν, είχε πραγματοποιήσει συναντήσεις με τους υποψήφιους προέδρους της Δημοκρατίας κατά τις προεδρικές εκλογές του 2018, με τον πρόεδρο κ. Νίκο Αναστασιάδη, τον κ. Νικόλα Παπαδόπουλο, τον κ. Σταύρο Μαλά και τον κ. Γιώργο Λιλλήκα.

Στις συναντήσεις που έγιναν πέραν των θεμάτων που συζητήθηκαν, η ΣΕΚ κατέθεσε υπόμνημα στους υποψήφιους το οποίο περιελάμβανε τα πιο κάτω θέματα:

1. Εφαρμογή του ΓΕΣΥ στη βάση των νομοθεσιών που ψηφίστηκαν ομόφωνα και τήρηση των συμφωνηθέντων χρονοδιαγραμμάτων

2. Στόχευση πολιτικών για βελτίωση των μισθών και του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων

3. Περαιτέρω ενίσχυση πολιτικών και αξιοποίηση θετικής πορείας οικονομίας για ακόμα μεγαλύτερη αναχαίτιση της ανεργίας

4. Αγορά Υπηρεσιών

5. Στόχευση στη Γαλάζια Οικονομία

6. Πράσινη ανάπτυξη

7. Αποτροπή Αποκρατικοποιήσεων και ανάγκη εκσυγχρονισμού των Ημικρατικών Οργανισμών

8. Φορολογική Μεταρρύθμιση

9. Δημιουργία Υφυπουργείου Τουρισμού και ενίσχυση της Τουριστικής βιομηχανίας – μέσω και της ένταξης ντόπιου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας

10. Ενίσχυση των Δημοσίων υπηρεσιών και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

11. Άλλα ειδικά θέματα

Στις συναντήσεις που έγιναν, όλοι οι υποψήφιοι πρόεδροι, δήλωσαν την ανάγκη μελέτης των θέσεων της ΣΕΚ για τα πιο πάνω θέματα, και δεσμευτήκαν να προωθήσουν πολιτικές για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που συζητήθηκαν.

Ε. ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΕΚ ΜΕ ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΥΣ ΑΞΙΩΜΑΤΟΥΧΟΥΣ ΚΑΙ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

Πρόεδρο της Δημοκρατίας – Νίκο Αναστασιάδη

Με τον πρόεδρο της Δημοκρατίας η ΣΕΚ είχε καθιερώσει σε ετήσια βάση, συνάντηση κατά την οποία γινόταν συζήτηση σε διάφορα εργασιακά και κοινωνικοοικονομικά θέματα, τα οποία η ΣΕΚ θεωρούσε ως προτεραιότητα. Επιπρόσθετα, με τον πρόεδρο της Δημοκρατίας, η ΣΕΚ ερχόταν σε επαφή και για θέματα επικαιρότητας και για τα οποία χρειαζόταν και η δική του παρέμβαση για την εξεύρεση λύσεων σε διάφορα προβλήματα

Πρόεδρο της Βουλής

Η ΣΕΚ πραγματοποιούσε συναντήσεις και με τον εκάστοτε πρόεδρο της Βουλής των Αντιπροσώπων, κατά τις οποίες συζητούσαμε θέματα που αφορούν την νομοθετική εξουσία, σε μια προσπάθεια να διασφαλίσουμε τα δικαιώματα των εργαζομένων και της κοινωνίας μέσα από τις διάφορες νομοθεσίες.

Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Με την Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η ΣΕΚ είχε ιδιαίτερα τακτική επαφή σε μια προσπάθεια διατήρησης ανοικτού δίαυλου επικοινωνίας, στον οποίο γινόταν συζήτηση για τα διάφορα θέματα της αγοράς εργασίας και για όλα τα επιμέρους ζητήματα όπως για τις ανανεώσεις Συλλογικών Συμβάσεων, για το Συνταξιοδοτικό σύστημα, για το σύστημα Ευημερίας και Κοινωνικής Προστασίας, αλλά και ιδιαίτερα την περίοδο μετά το 2020 για την ανάγκη λήψης μέτρων προστασίας της απασχόλησης.

Κοινωνικοί Εταίροι

Η ΣΕΚ διατηρούσε πάντοτε υγιείς σχέσεις και συνεργασία με το σύνολο των Κοινωνικών Εταίρων, όπως είναι οι άλλες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σε συγκεκριμένους τομείς της απασχόλησης, όσο και με τις εργοδοτικές Οργανώσεις ΟΕΒ και ΚΕΒΕ, με τους οποίους πάρα πολλές φορές ως Κοινωνικοί Εταίροι κλήθηκαν να διαμορφώσουν πλαίσιο συμφωνίας για διάφορα σημαντικά ζητήματα όπως της ΑΤΑ, των εισφορών του ΓΕΣΥ, της αντιμετώπισης της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, αλλά και πάρα πολλά άλλα επιμέρους ζητήματα που αφορούσαν ανανεώσεις Συλλογικών Συμβάσεων.

Πολιτικά Κόμματα

Η ΣΕΚ διατηρούσε πάντοτε εποικοδομητικές σχέσεις με τους προέδρους και τους βουλευτές των Κοινοβουλευτικών Κομμάτων και κατά την περίοδο που ανασκοπούμε πραγματοποιήθηκαν σειρά από συναντήσεις, τόσο στα γραφεία της ΣΕΚ, όσο και στα γραφεία των Πολιτικών Κομμάτων που η ΣΕΚ συνεργάζεται στενότερα, σε μια προσπάθεια επεξήγησης των θέσεων της και προώθησης από κοινού, μέτρων προστασίας των εργαζομένων και της κοινωνίας, αλλά παράλληλα υπήρξε και ιδιαίτερη συνεργασία με αρκετούς βουλευτές και ευρωβουλευτές από όλους τους πολιτικούς

χώρους, στο πλαίσιο των διαφόρων κοινοβουλευτικών επιτροπών, κυρίως όπως της Εργασίας, της Οικονομίας και της Υγείας.

Συναντήσεις με Υπουργούς:

Υπουργό Οικονομικών – Χάρη Γεωργιάδη και Κωνσταντίνο Πετρίδη

Υπουργό Υγείας – Γιώργο Παμπορίδη και Κωνσταντίνο Ιωάννου

Υπουργό Εσωτερικών – Κωνσταντίνο Πετρίδη και Νίκο Νουρή

Με τους πιο πάνω Υπουργούς, η ΣΕΚ διατηρούσε τακτική επαφή, λόγω του ότι πέραν από την Υπουργό Εργασίας, με τους συγκεκριμένους υπουργούς η ΣΕΚ συνεργάζεται για διάφορα θέματα που εμπίπτουν στις προτεραιότητες της και υπήρξε κατά την περίοδο που ανασκοπούμε σημαντική συνεργασία και επίλυση αρκετών θεμάτων που εμπίπτουν στο χαρτοφυλάκιο των Υπουργών. Τα θέματα ήταν σε αρκετές περιπτώσεις πάρα πολύ σοβαρά, για αυτό και το αποτέλεσμα μέσα από τη συνεργασία, κρίθηκε ικανοποιητικό στις πλείστες περιπτώσεις.

Γενικό Γραμματέα ETUC - Luca Vicentini και Αναπληρωτή ΓΓ. Peter Scherrer

Η ΣΕΚ συναντήθηκε κατά την υπό ανασκοπούμενη περίοδο τόσο με τον Γενικό Γραμματέα της ETUC Luca Vicentini όσο και με τον Αναπληρωτή ΓΓ. Peter Scherrer, με τους οποίους συζητήθηκαν θέματα που αφορούν την Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας, και τις παρεμβάσεις που θα πρέπει να καταβληθούν σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, σε μια προσπάθεια προώθησης ευρύτερων πολιτικών που επηρεάζουν την απασχόληση και τους ίδιους τους εργαζόμενους, όπως οι μισθοί, οι συνθήκες ασφάλειας και υγείας, η μετάβαση στις νέες ψηφιακές μορφές απασχόλησης, η πράσινη και γαλάζια ανάπτυξη και πάρα πολλά άλλα θέματα τα οποία απασχολούν την ευρωπαϊκή ατζέντα.

Συναντήσεις με κρατικούς και άλλους αξιωματούχους

Η ΣΕΚ σε αυτή την περίοδο είχε σειρά επαφών ανάλογα με την θεματολογία, με διάφορους κρατικούς αξιωματούχους κατά τις οποίες, μετέφερε τους προβληματισμούς της, τις θέσεις και απόψεις της γύρω από διάφορα σημαντικά ζητήματα που απασχολούν ευρύτερα την κοινωνία.

Συναντήσεις έγιναν με την Επίτροπο Διοικήσεως, την Διευθύντρια της Υπηρεσίας Εργασιακών Σχέσεων, τον διευθυντή του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας, τον Επίτροπο Εθελοντισμού, τον Επίτροπο Ανάπτυξης Ορεινών περιοχών, με τον Επικεφαλή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με τον Οργανισμό Χρηματοδοτήσεως Στέγης, με τον Πρόεδρο του ΡΙΚ, με την Πρέσβειρα Ρουμανίας και την Πρέσβειρα Ολλανδίας, με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΥ, τον ΠΑΣΥΚΙ, με τον πρόεδρο της Συνεργ. Κεντρικής Τράπεζας, με τον πρόεδρο της ΕΟΚΕ, με το ΔΣ του ΚΟΑΓ, με τον Πρύτανη του Πανεπιστημίου Κύπρου και με αρκετούς άλλους φορείς

Αντιπροσωπεία Ευρωπαϊκής επιτροπής για την εποπτεία

Η ΣΕΚ πραγματοποιούσε συναντήσεις με την αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και κατάθετε τις θέσεις της για διάφορα εργασιακά, κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα, σε μια προσπάθεια να δοθεί η αντικειμενικότερη εικόνα της Κύπρου στις εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την απασχόληση και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας.

Μέλαθρον Αγωνιστών ΕΟΚΑ και Σύνδεσμοι Αγωνιστών ΕΟΚΑ

Αναπόσπαστο μέρος της ιστορίας της ΣΕΚ είναι και ο Αγώνας της ΕΟΚΑ 1955-1959, στον οποίο η ΣΕΚ είχε ενεργό ρόλο και αρκετά από τα μέλη της, ήταν αγωνιστές του απελευθερωτικού αγώνα. Για το λόγο αυτό, η ΣΕΚ συνεχίζει την υποχρέωση της να τιμά τον Αγώνα, διατηρώντας αγαστή συνεργασία με τους Συνδέσμους Αγωνιστών και το Μέλαθρων Αγωνιστών ΕΟΚΑ, αλλά και συνδιοργανώνοντας από κοινού δράσεις και εκδηλώσεις προς τιμήν του Αγώνα και των Αγωνιστών.

Οργάνωση Πολυτέκνων

Δίδοντας ιδιαίτερη σημασία στην ανάγκη προώθησης της κοινωνικής πολιτικής, η ΣΕΚ είχε συναντήσεις με την Οργάνωση Πολυτέκνων κατά την οποία αντάλλαξαν απόψεις για τα θέματα και προβλήματα που απασχολούν τις πολύτεκνες οικογένειες, αλλά και για μέτρα προώθησης για την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος και κυρίως της υπογεννητικότητας.

Κοινωνική Συμμαχία για την εφαρμογή του ΓΕΣΥ

Η ΣΕΚ είχε πρωταγωνιστικό ρόλο στη δημιουργία και στη δράση της Κοινωνικής Συμμαχίας για την προώθηση και εφαρμογή του ΓΕΣΥ και για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκαν αρκετές συναντήσεις τόσο για συζήτηση των προκλήσεων που απασχολούσαν την κοινωνία για την ανάγκη εφαρμογής του ΓΕΣΥ, όσο και για τη χάραξη στρατηγικής προώθησης των θέσεων και των διεκδικήσεων του συνόλου των οργανώσεων που συμμετείχαν στην κοινωνική Συμμαχία.

TURK – SEN

ΣΕΚ και TURK-SEN είχαν καθιερώσει σε ετήσια βάση συναντήσεις για συζήτηση των διαφόρων προβλημάτων που προκύπτουν στην αγορά εργασίας, αλλά πρωτίστως για να ενδυναμώσουν και να ενώσουν τη φωνή τους για επίλυση του Κυπριακού προβλήματος στη βάση των σχετικών διακηρύξεων του Πανσυνδικαλιστικού Φόρουμ, των αρχών και των ψηφισμάτων του ΟΗΕ. Η αγαστή συνεργασία της ΣΕΚ με την TURK-SEN, βασίζεται σε μία μακροχρόνια σχέση και συνεργασία και πρίν από το 1974, καθώς είναι και η μόνη Τουρκοκυπριακή Συνδικαλιστική Οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στον Έφορο Συντεχνιών της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Αντιπροσωπεία Παιδοβουλής

Στηρίζοντας και υποστηρίζοντας τη φωνή των νέων ανθρώπων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η ΣΕΚ έχει εκφράσει σε συνάντηση που είχε με αντιπροσωπεία της παιδοβουλής, την αμέριστη στήριξη στο έργο και στη φωνή των νέων ανθρώπων, και έχει θέσει στη διάθεση τους και τις εγκαταστάσεις της ΣΕΚ για οποιοδήποτε σκοπό χρειάζονται. Από την πλευρά του ο πρόεδρος της παιδοβουλής ευχαρίστησε τη ΣΕΚ για την ουσιαστική στήριξη της λειτουργίας τους, αλλά και του ρόλου που επιτελούν.

ΣΤ. ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

1. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΗ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΓΙΑ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΡΙΩΝ ΕΤΩΝ

Με στόχο την διατήρηση της εργατικής ειρήνης αλλά και τη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και λαμβάνοντας υπόψη όλα τα δεδομένα, τα συμβαλλόμενα μέρη, μετά την διεξαγωγή εποικοδομητικού διαλόγου συμφωνούν στις 28 Ιουλίου 2017, όπως η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.) καταβάλλεται για την περίοδο 2018, 2019 και 2020 ως ακολούθως:

Προϋποθέσεις Καταβολής:

Η Α.Τ.Α. καταβάλλεται υπό την προϋπόθεση ότι κατά το δεύτερο (2ο) και τρίτο (3ο) τρίμηνο του προηγούμενου έτους υπάρχει θετικό πρόσημο ανάπτυξης της οικονομίας.

Τρόπος Καταβολής

Η Α.Τ.Α. καταβάλλεται μια φορά ανά έτος και ανέρχεται σε ποσοστό 50% της ετήσιας αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, όπως αυτό υπολογίζεται από τη Στατιστική Υπηρεσία. Η Α.Τ.Α. υπολογίζεται την 1η του μηνός εκάστου έτους.

Κατά την 31/12/2017 η οποιαδήποτε Α.Τ.Α. έχει δοθεί στους εργαζόμενους από κάθε κλάδο ή επιχείρηση κατά τα προηγούμενα χρόνια ενσωματώνεται στους μισθούς. Η Α.Τ.Α. που θα παραχωρείται από την 1/1/2018 και εντεύθεν θα υπολογίζεται επί του νέου μισθού που θα προκύψει από την ανωτέρω ενσωμάτωση της Α.Τ.Α. στους μισθούς, (λαμβάνοντας υπόψη οποιεσδήποτε περαιτέρω μεταγενέστερες αυξήσεις στους μισθούς).

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχει θετικό πρόσημο ανάπτυξης της οικονομίας για το δεύτερο (2ο) και τρίτο (3ο) τρίμηνο αναφορικά με οποιοδήποτε έτος για το οποίο εφαρμόζεται η παρούσα συμφωνία, η Α.Τ.Α. παγοποιείται στο σημείο που είχε δοθεί και επανεκκινεί από το σημείο της παγοποίησης εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής.

Κατά την περίοδο ισχύος της παρούσας Συμφωνίας, αν η μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή έχει αρνητικό πρόσημο, δεν επέρχεται μείωση των μισθών λόγω Α.Τ.Α.και εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Κατά την περίοδο ισχύος της παρούσας Συμφωνίας συνεχίζεται ο Κοινωνικός Διάλογος με στόχο κατά την εκπνοή της περιόδου της παρούσας Συμφωνίας να επιτευχθεί νέα ρύθμιση απόδοσης της Α.Τ.Α. στη βάση της φιλοσοφίας της Α.Τ.Α. και οι

Κοινωνικοί Εταίροι δεσμεύονται να προσέλθουν σε εποικοδομητικό διάλογο για την εξεύρεση Συμφωνίας.

Μέχρι την επίτευξη νέας Συμφωνίας εφαρμόζονται οι πρόνοιες της παρούσας Συμφωνίας.

Συμβαλλόμενα μέρη

ΑΝΔΡΕΑΣ Φ. ΜΑΤΣΑΣ
Γενικός Γραμματέας
ΣΕΚ

ΠΑΜΠΗΣ ΚΥΡΙΤΣΗΣ
Γενικός Γραμματέας
ΠΕΟ

ΙΩΣΗΦ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ
Πρόεδρος
ΔΕΟΚ

ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ
Γενικός Διευθυντής
ΟΕΒ

ΜΑΡΙΟΣ ΤΣΙΑΚΚΗΣ
Γενικός Γραμματέας
ΚΕΒΕ

Στην παρουσία της Υπουργού Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων .

ΖΕΤΑ ΑΙΜΙΛΙΑΝΙΔΟΥ
Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

2. Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην εργασία

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο το οποίο λαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις και απαιτούνται δράσεις και μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης του.

Οι εργοδότες έχουν ευθύνη, με βάση τον Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002 (205(Ι)2002), να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Έχουν επίσης την ευθύνη για τον σχεδιασμό μίας πολιτικής που να στοχεύει αφ' ενός στην πρόληψη και αφ' ετέρου στην αποτελεσματική αντιμετώπιση ανεπίτρεπτων συμπεριφορών που δημιουργούν ένα δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον και ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων με συνέπεια να πλήττεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια αλλά και να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Η σύνταξη του Κώδικα αυτού, αποτελεί πρωτοβουλία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ΣΕΚ ,ΠΕΟ σε συνεργασία με την ΟΕΒ, με στόχο να υιοθετηθεί από τους εργοδότες στον Ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα , και να αποτελέσει εργαλείο που να μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην πρακτική καθοδήγηση εργοδοτών και εργαζομένων και να διασφαλίσει τις απαραίτητες διαδικασίες για την αντιμετώπιση του φαινομένου, προληπτικά και κατασταλτικά.

Σκοπός

(1) Σκοπός αυτού του κώδικα είναι η σωστή πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του Οργανισμού/επιχείρησης.

(2) Ο κώδικας αυτός παρέχει τις απαραίτητες διαδικασίες χειρισμού του προβλήματος και παρεμπόδισης επανάληψης του.

(3) Ενθαρρύνει και προωθεί την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών που οδηγούν στη δημιουργία εργασιακών χώρων απαλλαγμένων από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης όπου εργοδότης/τρια και εργαζόμενοι/ες σέβονται αμοιβαία την ακεραιότητα και αξιοπρέπεια καθώς και το δικαίωμα τους για ισοτιμία στον εργασιακό χώρο.

Νομική Βάση

Ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης τίθεται σε εφαρμογή δυνάμει του εδαφίου (4) του άρθρου 12 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, ο οποίος είναι εναρμονισμένος με τις Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ, 97/80/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ.

Σύμφωνα με την υπό αναφορά διάταξη, είναι υποχρέωση κάθε εργοδότη/τρια του Ιδιωτικού και δημόσιου τομέα να λαμβάνει άμεσα κάθε πρόσφορο μέτρο για να αποτρέπει οποιαδήποτε πράξη, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Τέτοιο πρόσφορο μέτρο και με αμεσότητα εφαρμογής, σύμφωνα με την ίδια διάταξη, θεωρείται ότι λαμβάνεται όταν εισάγεται Κώδικας Πρακτικής για αποτροπή πράξεων παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή, πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται στον Κώδικα.

Όροι και Έννοιες

Τι είναι Σεξουαλική Παρενόχληση

Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Τι είναι Παρενόχληση

«Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Τι είναι Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά

«Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά» είναι η κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για μια γυναίκα ή έναν άνδρα. Δεν έχει σημασία αν τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη. Δεν έχει, επίσης, σημασία πως αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/τρια τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδεκτή/τριας, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/την δράστη/τρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση οφείλονται σε απαράδεκτη συμπεριφορά που εκφράζεται από ένα ή περισσότερα άτομα. Μπορεί να εκδηλώνονται σε διαφορετικές μορφές, μερικές από τις οποίες προσδιορίζονται ευκολότερα από άλλες.

Υποχρεώσεις

Του/της εργοδότη/τριας

Έχει τη νομική ευθύνη και υποχρέωση να παρέχει στους/στις εργαζόμενους/νες του/της ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Θεωρείται συνυπεύθυνος/νη με τον/την δράστη, σε περίπτωση που δεν δράσει για άρση οποιασδήποτε παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

- Λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης

και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μόλις ενημερωθεί/ειδοποιηθεί για το σχετικό γεγονός.

- Απαγορεύεται να διενεργεί σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

- Καθιστά σαφές ότι στην επιχείρησή του/της δε γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής.

- Διενεργεί διερεύνηση περιστατικών-ορίζει υπεύθυνο χειρισμού για κάθε περίπτωση.

- Φροντίζει να ενημερωθεί το προσωπικό για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

- Απαγορεύεται να προβεί σε οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή ενέργεια σε βάρος θύματος παρενόχλησης, επειδή υπέκυψε, απέκρουσε ή κατάγγειλε το περιστατικό.

- Διασφαλίζει τη μη θυματοποίηση του θύματος στο χώρο εργασίας.

- Οφείλει να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση παρενοχλητικής συμπεριφοράς, μόλις τέτοια συμπεριφορά περιέρχεται στη γνώση του.

- Διασφαλίζει ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη τυγχάνουν αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης μεταχείρισης.

- Φροντίζει για τη διερεύνηση και εξέταση των καταγγελιών σε εύλογο χρονικό διάστημα ,χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

- Συστήνει επιτροπή ισότητας στον Οργανισμό/επιχείρηση ή διορίζει άτομο υπεύθυνο εφόσον κρίνει ότι τέτοιο μέτρο είναι απαραίτητο. Νοείται ότι η επιτροπή ισότητας αυτή λειτουργεί με συγκεκριμένους όρους και διαδικασίες.

Των Εργαζομένων

Έχουν υποχρέωση να σέβονται τους/τις συναδέλφους/σσες και να συνυπάρχουν αρμονικά μαζί τους στον εργασιακό τους χώρο.

- Απαγορεύεται να διενεργούν σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

- Καθιστούν σαφές ότι δεν γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής στον εργασιακό τους χώρο.

- Φροντίζουν να ενημερωθούν για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

- Θέτουν τέλος σε τυχόν ανεπιθύμητη συμπεριφορά προς συνάδελφο που την απορρίπτει, σεβόμενοι την άποψή του.

- Στηρίζουν ηθικά θύματα παρενόχλησης.

- Δρουν ως μάρτυρες σε κάθε περιστατικό λανθασμένης συμπεριφοράς.

Των Συντεχνιών

- Οφείλουν να γνωρίζουν τη νομοθεσία και τις διαδικασίες χειρισμού παραπόνου/καταγγελίας

- Φροντίζουν σε συνεργασία με τον/την εργοδότη/τρια να διερευνηθεί τάχιστα η καταγγελία.

- Συστήνουν την λήψη μέτρων με στόχο τη προστασία του θύματος

- Καθοδηγούν, συμβουλεύουν, παραπέμπουν στους αρμόδιους φορείς για υποβολή καταγγελίας.

Μέτρα αντιμετώπισης

Κάθε θύμα παρενόχλησης οφείλει να αντιδράσει σε συμπεριφορά που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση από οποιονδήποτε κι αν προέρχεται.

- Αντιμετωπίζει τον/την δράστη κατά πρόσωπο ή μέσω αντιπροσώπου (π.χ. συνάδελφο/σσα, συνδικαλιστή/τρια ή άλλο) προφορικά ή γραπτά, για να εξηγήσει τη συμπεριφορά που τον/την ενόχλησε και να καταστήσει σαφές ότι δεν επιθυμεί την επανάληψή της.

- Ενημερώνει/καταγγέλλει στον/στην εργοδότη/τρια στην περίπτωση που ο/η θύτης συνεχίζει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά.

- Σημειώνει υπό τύπο ημερολογίου κάθε συμπεριφορά που ενοχλεί.

- Υποβάλλει το παράπονό του/της στους φορείς/θεσμούς εφόσον:

➢ Ο/Η δράστης συνεχίζει ακόμα και μετά που μίλησε στον/στην εργοδότη/τρια του/της την παρενοχλητική συμπεριφορά.

➢ Ο/Η δράστης είναι ο/η ίδιος/ια ο/η εργοδότης/τρια του/της.

➢ Δεν είναι ευχαριστημένος/η με τον τρόπο χειρισμού του παραπόνου του/της στον χώρο εργασίας ή με το αποτέλεσμα της διερεύνησης.

- Προσφεύγει στο δικαστήριο. Αρμόδιο δικαστήριο είναι το δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Ενδεικτικές Συμπεριφορές Σεξουαλικής Παρενόχλησης

➢ Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.

➢ Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κτλ.

➢ Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις.

➢ Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή τα σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου.

➢ Υπονοούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια.

➢ Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου.

➢ Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα.

➢ Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κτλ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κτλ.) ή μη.

➢ Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κτλ.

➢ Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα.

➢ Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση.

➢ Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα.

➢ Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή .

➢ Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου.

➢ Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψή τους από το θύμα.

ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη αυτού του Κώδικα δηλώνουν ότι :

➢ Ο αμοιβαίος σεβασμός της αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, μέσα στον εργασιακό χώρο είναι μια από τις βασικές προϋποθέσεις για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Για αυτό και η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση είναι απαράδεκτες συμπεριφορές οι οποίες είναι καταδικαστέες σε όλες τους τις μορφές για αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται όλα τα μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση τους.

➢ Η κοινοτική και εθνική νομοθεσία καθορίζουν την ευθύνη των εργοδοτών να προστατεύουν τους εργαζομένους από τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

➢ Οι εργαζόμενοι από την άλλη έχουν υποχρέωση να συμπεριφέρονται ο ένας προς στον άλλο με σεβασμό και κατανόηση.

➢ Ο Οργανισμός/επιχείρηση αντιλαμβανόμενος/η τη σοβαρότητα του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης ξεκαθαρίζει ότι δεν θα δεχτεί καμιά δικαιολόγηση τέτοιων φαινομένων από οποιονδήποτε και αν προέρχονται και θέτει ως στόχο:

(α) τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλο το προσωπικό θα συμπεριφέρεται με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό ο/ή ένας/μια προς τον/την άλλο/η

(β) τη δημιουργία και εφαρμογή ενός συστήματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις του αναφορικά με αυτή

(γ) τη δημιουργία και εφαρμογή μιας εσωτερικής διαδικασίας πρόληψης, αντιμετώπισης και διερεύνησης παραπόνων

(δ) την αντιμετώπιση όλων των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση δίκαια, με ευαισθησία, εντός λογικών χρονικών πλαισίων και με πλήρη εχεμύθεια

(ε) την προστασία από εκδικητικές ενέργειες εναντίον των παραπονούμενων και των προσώπων που επιθυμούν να δώσουν μαρτυρία σχετικά με καταγγελία

(στ) την ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναφέρουν τέτοιες συμπεριφορές που παραβιάζουν την πολιτική του Οργανισμού/επιχείρησης για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Για τη ΣΕΚ	Για την ΟΕΒ	Για την ΠΕΟ
.....	.....	.....
Ανδρέας Φ. Μάτσας	Μιχάλης Αντωνίου	Πάμπης Κυρίτσης
Γ. Γραμματέας ΣΕΚ	Γ. Διευθυντής ΟΕΒ	Γ. Γραμματέας ΠΕΟ

3. ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΝΟΨΕΙ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣΗ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΥΓΕΙΑΣ (ΓεΣΥ)

Με στόχο τη διασφάλιση της συνεχούς και αδιάλειπτης παροχής ιατροφαρμακευτικής κάλυψης προς τους εργαζόμενους ενόψει της σταδιακής υλοποίησης του Γενικού Συστήματος Υγείας (ΓεΣΥ), με παράλληλο στόχο την αποφυγή των αχρείαστων διπλών καλύψεων και διπλών εισφορών για τις ίδιες καλύψεις που παρέχονται μέσα από πρόνοιες Συλλογικών Συμβάσεων και για σκοπούς ομοιόμορφης διαχείρισης των υφιστάμενων ρυθμίσεων, συμφωνούνται τα ακόλουθα:-

1. Για την περίοδο από 1/3/2019 μέχρι 31/5/2019, επιχειρήσεις και εργαζόμενοι θα συνεχίσουν να καταβάλλουν πλήρως τις εισφορές στα υφιστάμενα συντε-

χνιακά σχέδια ασφάλισης υγείας με βάση τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις. Οι εισφορές αυτές θα γίνονται παράλληλα με τις εισφορές που θα γίνονται για σκοπούς ΓεΣΥ.

2. Για την περίοδο 1/6/2019 μέχρι και 31/5/2020 οι εκατέρωθεν εισφορές στα συντεχνιακά Ταμεία Υγείας, μειώνονται κατά το ήμισυ.

3. Την 1/6/2020, με την πλήρη εφαρμογή του ΓεΣΥ, οι εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών στα συντεχνιακά Ταμεία Υγείας τερματίζονται.

Νοείται πως η πιο πάνω ρύθμιση, νοουμένου ότι θα υπάρξει συμφωνία μεταξύ των μερών, σε καμία περίπτωση δεν εμποδίζει την εισαγωγή, εφαρμογή ή διατήρηση συμπληρωματικών ρυθμίσεων ασφάλισης υγείας για υπηρεσίες φροντίδας υγείας που δεν παρέχονται μέσω του ΓεΣΥ.

4. Για τις περιπτώσεις όπου λειτουργούν Σχέδια Υγείας πέραν των συντεχνιακών Ταμείων Υγείας συμφωνημένα σε Συλλογικές Συμβάσεις, θα γίνουν διαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο μερών.

Συμβαλλόμενα μέρη

ΑΝΔΡΕΑΣ Φ. ΜΑΤΣΑΣ
Γενικός Γραμματέας
ΣΕΚ

ΠΑΜΠΗΣ ΚΥΡΙΤΣΗΣ
Γενικός Γραμματέας
ΠΕΟ

ΙΩΣΗΦ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ
Πρόεδρος
ΔΕΟΚ

ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ
Γενικός Διευθυντής
ΟΕΒ

ΜΑΡΙΟΣ ΤΣΙΑΚΚΗΣ
Γενικός Γραμματέας
ΚΕΒΕ

Στην παρουσία της Υπουργού Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων .

ΖΕΤΑ ΑΙΜΙΛΙΑΝΙΔΟΥ
Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ζ. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Οργανωτικά Αποτελέσματα ΣΕΚ 2016 – 2020

Η οργανωτική ανάπτυξη του Κινήματος βρίσκεται πάντοτε στις προτεραιότητες της ΣΕΚ και ιδιαίτερα του Κεντρικού Οργανωτικού Γραφείου (ΚΟΓ), γιατί μέσα από την οργανωτική ανάπτυξη του Κινήματος ενδυναμώνεται η φωνή των εργαζομένων στις κοινωνικοοικονομικές διεκδικήσεις, αλλά και στην διατήρηση της οικονομικής αυτονομίας και της ανεξαρτησίας της ΣΕΚ.

Έχοντας ως διαχρονικό στόχο την οργανωτική ανάπτυξη, το 2016 τέθηκαν εκ νέου από το ΚΟΓ νέοι στόχοι και στρατηγική οργάνωσης νέων μελών, σε μια περίοδο την οποία θα έπρεπε να αντιμετωπίσουμε τις επιπτώσεις από την χρηματοοικονομική κρίση, η οποία κορυφώθηκε στην Κύπρο κατά τα έτη 2010-2013 και η οποία άφησε πίσω της τεράστιες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα χιλιάδες εργαζόμενοι να βρεθούν στην ανεργία, αρκετές επιχειρήσεις να τερματίσουν τις εργασίες τους, όπως επίσης και η πλειοψηφία των εργαζομένων να έχει υποστεί μειώσεις σε μισθούς και ωφελήματα.

Από το 2016 μέχρι το 2019, το Κίνημα μας παρουσίαζε μία σημαντική ανάκαμψη και μία οργανωτική ανάπτυξη περίπου της τάξης του 2,5% τον χρόνο. Και ενώ το 2020 αναμέναμε να είχαμε μία εξαιρετική χρονιά, πολύ καλύτερη από τα προηγούμενα χρόνια, λαμβάνοντας υπόψη τις συμφωνίες και τις νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν επιτευχθεί στην ξενοδοχειακή και στην οικοδομική βιομηχανία, τον Μάρτιο του 2020, με την εξάπλωση της πανδημίας COVID-19 και στην Κύπρο, δημιουργήθηκε μία νέα ανατροπή στους σχεδιασμούς του Κινήματος με αποτέλεσμα η Οργανωτική μας πορεία να υπέστει μία από τις μεγαλύτερες της μειώσεις σε ποσοστό που άγγιξε το -7%.

Μέλη Εφόρου ΣΕΚ κατά Ομοσπονδία κατά τα έτη 2016-2020

Ομοσπονδίες ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
Βιομηχανικών - ΟΒΙΕΚ	4,990	5,129	5,621	6,121	6,339
Κυβερνητικών - ΟΕΚΔΥ	7,665	7,592	7,846	7,905	7,882
Οικοδόμων - ΟΟΙΜΣΕΚ	3,787	4,032	4,321	4,620	4,504
Ιδιωτικών - ΟΙΥΚ	7,503	7,611	7,874	8,036	7,717
Μεταφορών - ΟΜΕΠΕΓΕ	5,650	5,643	6,161	6,824	6,687
Ξενοδοχειακών - ΟΥΞΕΚΑ	14,942	15,778	16,766	17,260	15,040
Ημικρατικών & Τοπ. Αυτοδ. ΟΗΟ	8,668	8,326	8,054	7,995	8,169
ΣΥΝΟΛΟ	**53,205**	**54,111**	**56,643**	**58,761**	**56,338**

Όλα τα Σωματεία μας σε Παγκύπρια βάση κατέβαλαν σημαντικές προσπάθειες να διατηρήσουν αφενός την επαφή με τα μήλη μας, χρησιμοποιώντας κατά την περίοδο του περιορισμού μετακινήσεων κάθε μέσω που είχαν στη διάθεση τους, συμπεριλαμβανομένων και των ηλεκτρονικών μέσων και αφετέρου να επιλύσουν τα διάφορα εργασιακά προβλήματα που προέκυπταν συνεχώς στους χώρους εργασίας.

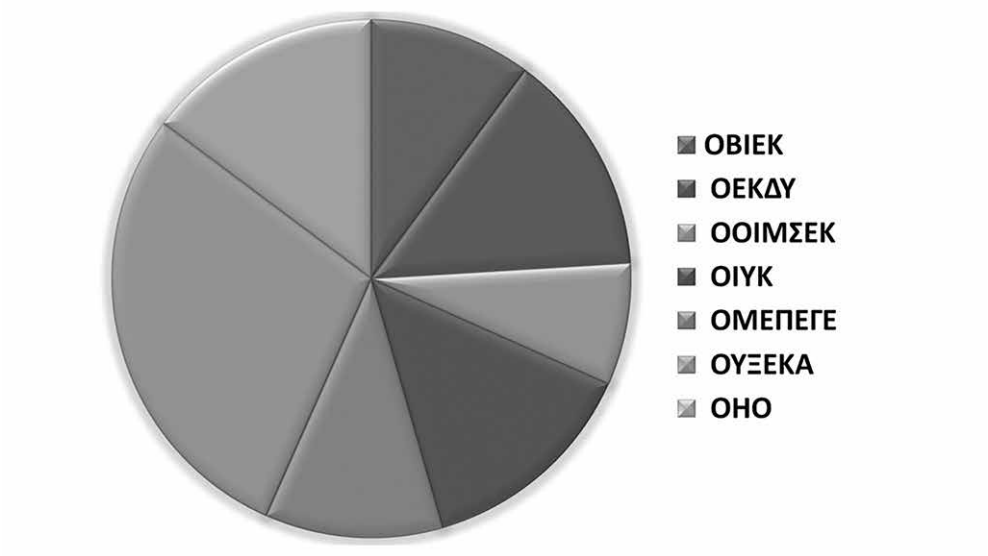
Το μεγαλύτερο πλήγμα το είχε υποστεί η ξενοδοχειακή βιομηχανία (-43,6%) με την καθολική αναστολή των δραστηριοτήτων τους και ακολούθως ο ιδιωτικός τομέας κυρίως στους κλάδους που συνδέονται με τον τουρισμό, όπως είναι τα αεροδρόμια και τα ταξιδιωτικά γραφεία.

Πέραν των πιο πάνω κλάδων, έχει επηρεαστεί σημαντικά ολόκληρη η αγορά εργασίας, λόγω των περιοριστικών μέτρων που τέθηκαν μέσω των Υπουργικών Διαταγμάτων, με σκοπό τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας.

Το 2020 και παρά τις δύσκολες προκλήσεις που το Κίνημα μας θα έπρεπε να αντιμετωπίσει, το ΚΟΓ μέσα από τον σχεδιασμό και τη διαβούλευση με όλους τους αξιωματούχους του Κινήματος, έχει προχωρήσει στη διαμόρφωση μιας νέας στρατηγικής οργανωτικής ανάπτυξης, ούτως ώστε να είναι έτοιμο, όταν το επιτρέψουν οι συνθήκες να ξεκινήσει μία νέα συντονισμένη οργανωτική προσπάθεια, έτσι ώστε να επαναφέρουμε το Κίνημα στην πορεία ανάπτυξης που είχαμε κατά την 4ετία 2016-2019.

Η Στρατηγική Οργανωτικής Ανάπτυξης βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες και ο κάθε πυλώνας έχει τους δικούς του άξονες και τομέα δράσης. Πρόκειται για (Α) τη Διατήρηση υφιστάμενων Μελών, (Β) την Προσέλκυση και εγγραφή νέων μελών, (Γ) τη Βελτίωση της Γενικής Εικόνας της ΣΕΚ και (Δ) τις Διαδικασίες λειτουργίας της ΣΕΚ.

Η σύνθεση της ΣΕΚ



Το Κεντρικό Οργανωτικό Γραφείο (ΚΟΓ) το οποίο συνεδρίαζε και ανασκοπούσε τα αποτελέσματα κάθε τετράμηνο, αλλά και άλλα θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του, κατά την περίοδο που ανασκοπεί η παρούσα Έκθεση Δράσης, απαρτίζεται από τους ακόλουθους:

1. Πανίκο Αργυρίδη – Γενικό Οργανωτικό ΣΕΚ
2. Ελισσαίο Μιχαήλ – Γενικό Γραμματέα ΟΙΥΚ-ΣΕΚ
3. Μιλτιάδη Μιλτιάδους – Γενικό Γραμματέα ΟΥΞΕΚΑ
4. Γιώργο Κωνσταντίνου – Γενικό Γραμματέα ΟΕΚΔΥ-ΣΕΚ
5. Ανδρέα Ηλία – Γενικό Γραμματέα ΟΗΟ-ΣΕΚ
6. Παντελή Σταύρου – Γενικό Γραμματέα ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ
7. Νεόφυτο Κωνσταντίνου – Γενικό Γραμματέα ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ
8. Γιαννάκη Ιωάννου – Γενικό Γραμματέα ΟΟΙΜΣΕΚ-ΣΕΚ
9. Νίκο Σατσια – Επαρχιακό Οργανωτικό ΣΕΚ Λευκωσίας-Κερύνειας
10. Φλώρο Φλώρου – Επαρχιακό Οργανωτικό ΣΕΚ Λεμεσού
11. Ανδρέα Κωμοδίκη – Επαρχιακό Οργανωτικό ΣΕΚ Αμμοχώστου
12. Κυριάκο Γιασουμή – Επαρχιακό Οργανωτικό ΣΕΚ Λάρνακας
13. Μάριο Φιλιππίδη – Επαρχιακό Οργανωτικό ΣΕΚ Πάφου
14. Δέσποινα Ησαΐα – Γραμματέα Τμήματος Γυναικών ΣΕΚ
15. Νίκο Καλαθά – Γραμματέα Τμήματος Νεολαίας ΣΕΚ
16. Μιχάλη Ρώσση – Γραμματέα Τμήματος Συνταξιούχων ΣΕΚ

Επισκέψεις στους χώρους εργασίας – Επαφή με τα μέλη

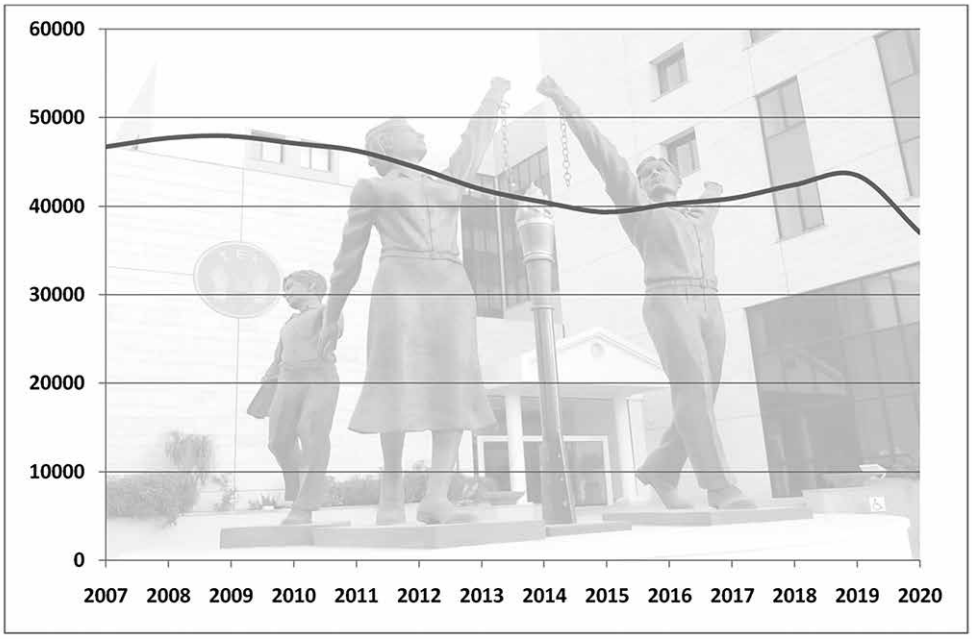
Βασικός άξονας εξυπηρέτησης των μελών της ΣΕΚ, είναι η άμεση επαφή με τα μέλη στους χώρους εργασίας, σε τακτική βάση, μέσα από τις επισκέψεις που πραγματοποιούν οι Οργανωτικοί Γραμματείς στους χώρους εργασίας, με στόχο την επίλυση προβλημάτων, την ενημέρωση για τυχόν εργασιακά ζητήματα/προβλήματα και επίσης η επικοινωνία για τα διάφορα θέματα και θέσεις πολιτικής που προωθεί η ΣΕΚ.

Κατά τις επισκέψεις στους χώρους εργασίας, καταβλήθηκε προσπάθεια οργάνωσης νέων μελών στη δύναμη της ΣΕΚ, τόσο από ομάδα νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων σε διάφορους χώρους εργασίας, όσο και από ανοργάνωτους εργαζομένους που για διάφορους λόγους δεν ήταν οργανωμένοι.

Η ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΣΕΚ

Η Οργανωτική πορεία της ΣΕΚ τα τελευταία χρόνια μέσα από το ακόλουθο διάγραμμα παρουσιάζει τόσο την πτωτική πορεία που είχαμε κατά την προηγούμενη οικονομική κρίση η οποία επηρέασε αρνητικά την οργανωτική μας δύναμη μέχρι το 2015, στη συνέχεια παρουσιάζεται η ανάκαμψη η οποία παρουσίαζε μία αύξηση της τάξης του 2,5% κατά έτος και το 2020, την κατακόρυφη μείωση μελών λόγω της πανδημίας COVID-19, η οποία επηρέασε κυρίως τους τομείς που σχετίζονται με τον τουρισμό.

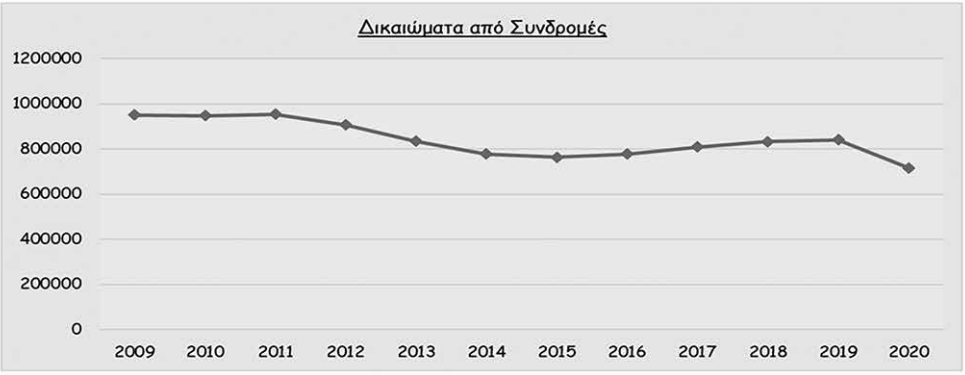
Στο πλαίσιο αυτό το Κεντρικό Οργανωτικό Γραφείο (ΚΟΓ) έχει θέσει του στόχους του για ανάκαμψη και μετά από αυτή την κρίση, καθορίζοντας συγκεκριμένη στρατηγική ανάπτυξης, η οποία με την επιστροφή στην κανονικότητα, θα τεθεί σε λειτουργία με σκοπό την οργανωτική και οικονομική ανάπτυξη του Κινήματος για τα επόμενα χρόνια.



Οικονομικά αποτελέσματα ΣΕΚ 2016 - 2020

Το Παγκύπριο Συνέδριο της ΣΕΚ εξετάζει πέραν των επαγγελματικών ζητημάτων και τα οικονομικά αποτελέσματα της υπό ανασκόπηση περιόδου.

Τα δικαιώματα συνδρομών αυξήθηκαν το 2017 κατά 4% ή €31423 σε σύγκριση με το 2016. Η οργανωτική ανάπτυξη συνεχίστηκε και το 2018 με αποτέλεσμα να αυξηθούν τα δικαιώματα προς τη ΣΕΚ κατά 3% ή €23736. Το 2019 η αύξηση ήταν μικρότερη και κυμάνθηκε γύρω στο 1% ή €7914. Μείωση παρουσιάστηκε το 2020, με κάθετη πτώση των δικαιωμάτων συνδρομών της τάξης του 16% ή €124,566. Για μια ευρύτερη και πιο ολοκληρωμένη εικόνα τα δικαιώματα συνδρομών την τελευταία δωδεκαετία έχουν ως ακολούθως:



Οι συνολικές μας εισπράξεις των υπό εξέταση χρόνων (πλην του 2020), έχουν επηρεαστεί θετικά από την αύξηση των δικαιωμάτων συνδρομών, από την αύξηση των άλλων δικαιωμάτων, όπως το ετήσιο λαχείο της ΣΕΚ, τα δικαιώματα του Ταμείου Προνοίας και τα δικαιώματα των πλεονασμάτων.

Αρνητικά και σε μεγάλο βαθμό, επηρεαστήκαν τα έσοδα από τα ενοίκια κυρίως λόγω του κλεισίματος του πρώην ΣΥΤΙΕΚ. Σε εξίσου μεγάλο βαθμό επηρεάστηκαν τα έσοδα από τον εκμηδενισμό ή και σε αρκετές περιπτώσεις από τα αρνητικά επιτόκια των Τραπεζών.

Ειδικά το 2020, λόγω της πανδημίας, τόσο τα δικαιώματα συνδρομών όσο και οι συνολικές μας εισπράξεις έχουν επηρεαστεί σημαντικά. Η Ομοσπονδία των ξενοδοχοϋπαλλήλων ΟΥΞΕΚΑ ήταν φυσιολογικά αυτή που πλήγηκε περισσότερο από κάθε άλλη Ομοσπονδία. Τα δικαιώματα επί των εισπράξεων της Ομοσπονδίας μειώθηκαν σε σύγκριση με το 2019 κατά 49%. Η Ομοσπονδία των Ιδιωτικών ΟΙΥΚ, (λόγω αεροδρομίων) είχε τη δεύτερη μεγαλύτερη μείωση συνδρομών κατά 20%. Τα Εργατικά Κέντρα της Αμμοχώστου και της Πάφου ήταν επίσης αυτά που επηρεάστηκαν περισσότερο από την πανδημία κυρίως γιατί βασίζονται στην τουριστική βιομηχανία. Ως ΣΕΚ μειώθηκαν τα δικαιώματα συνδρομών κατά 16% το 2020.

Αναλυτικά τα οικονομικά της πενταετίας παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

ΣΕΚ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΠΟ ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ	778,297	809,720	833,456	841,370	716,804
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ	0	0	6,600	0	0
ΑΛΛΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	213,031	346,403	374,167	371,658	273,633
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	354,200	389,412	366,470	374,920	366,672
ΕΣΟΔΑ ΕΝΟΙΚΙΩΝ	152,642	145,714	163,392	104,620	104,620
ΕΣΟΔΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	67,137	69,658	44,676	26,998	39,740
ΕΣΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	5,674	12,803	9,627	8,710	1,736
ΤΟΚΟΙ	47,880	30,750	56,021	17,719	4,357
ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΑΠΟ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ	144	146	138	142	143
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	210	0	2,297	41
ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	8,250	7,726	12,495	16,810	13,710
ΠΩΛΗΣΗ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	14,400	0	1,000	1,300	2,500
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	1,756	2,458	14,703	13,243	86,448
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	0	2,262	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**1,643,411**	**1,815,000**	**1,885,007**	**1,779,787**	**1,610,404**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	906,612	873,254	915,091	967,546	938,211
ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	210,202	0	0	0	0
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	11,725	16,117	13,936	12,695	18,210
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	26,888	25,201	22,874	21,072	22,192
ΕΞΟΔΑ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	22,455	19,626	19,474	21,542	16,146
ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ & ΦΙΛΟΞΕΝΙΑ	111,230	16,939	15,174	15,592	14,441
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	42,314	45,491	74,082	68,844	68,509
ΦΩΤΙΣΜΟΣ & ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	155,718	157,396	150,470	151,385	136,203
ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	17,578	19,819	26,037	18,710	5,069
ΕΞΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	17,071	52,956	38,177	58,174	33,004
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	12,748	12,690	12,585	12,657	12,649
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	111,305	149,584	133,062	163,706	285,851
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ	19,901	20,232	20,689	20,904	21,537
ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ & ΔΩΡΕΕΣ	8,157	10,029	12,332	12,031	14,164
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	7,878	8,113	7,504	7,676	7,313
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	178	209	166	356	2,728
ΔΙΑΦΟΡΑ	21,782	23,733	74,123	18,981	20,897
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	15,719	65,241	95,324	188,396	67,979
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	0	0	0	937	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	0	4,084	0	0	4,067
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	17,799	12,504	20,742	7,669	3,661
ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΠΙΣΤΩΤΗΣ - πληρωμη	0	0	0	14,700	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**1,737,260**	**1,533,218**	**1,651,842**	**1,783,573**	**1,692,831**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**-93,849**	**281,782**	**233,165**	**-3,786**	**-82,427**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	2,789,328	2,695,479	2,977,261	3,210,426	3,206,640
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	2,695,479	2,977,261	3,210,426	3,206,640	3,124,213
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	2,695,479	2,977,261	3,210,426	3,206,640	3,124,213
ΣΕΚ - ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ 1	917,957	968,041	969,873	1,023,765	1,023,765
ΝΕΟ ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**3,613,436**	**3,945,302**	**4,180,299**	**4,230,405**	**4,147,978**

Οι συνολικές πληρωμές κατά την υπό εξέταση περίοδο, επηρεάστηκαν κυρίως από την κάλυψη ελλειμάτων κάποιων από τις Ομοσπονδίες που χρειάστηκαν και συνεχίζουν να χρειάζονται την οικονομική αρωγή της ΣΕΚ. Αποκορύφωμα ήταν η κάλυψη ελλειμμάτων Σωμάτων μας το 2020 με το ποσό των €285,851.

Επηρεάστηκαν επίσης από την αγορά κυρίως πάγιου ενεργητικού. Εγκαταστάθηκε φωτοβολταϊκό σύστημα το οποίο εκτιμάται πως θα αποσβεστεί σε δύο περίπου χρόνια. Εγκαταστάθηκε επίσης νέο σύστημα κεντρικού κλιματισμού το οποίο ενισχύει τα υφιστάμενα συστήματα ψύξης και θέρμανσης κατά τρόπο που να γίνεται μεγαλύτερη εξοικονόμηση σε ηλεκτρισμό και πετρέλαιο.

Τέλος θα πρέπει να αναφέρουμε, ότι κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, δαπανήθηκαν και άλλα σημαντικά ποσά για εργασίες συντήρησης των Κεντρικών Γραφείων της ΣΕΚ στο Στρόβολο, οι οποίες ήταν αναγκαίες.

Συνοπτικά τα αποτελέσματα της ΣΕΚ για τα έτη 2016 μέχρι το 2020 έχουν ως εξής:

- Το 2016 ήταν ελλειμματική €93,845,
- Το 2017 ήταν πλεονασματική €281,783,
- Το 2018 ήταν πλεονασματική €233,166,
- Το 2019 ήταν ελλειμματική €3,787 και τέλος
- Το 2020 ήταν ελλειμματική €82,428.

Το κύριο έσοδο του Κινήματος αποτελούν οι συνδρομές των μελών. Θα πρέπει να υπενθυμίσουμε, ότι η οικονομική κρίση του 2012 και η μετέπειτα πορεία των πραγμάτων, δεν άφησε ανεπηρέαστο το Κίνημα. Το 2011, ήταν η χρονιά με το υψηλότερο ποσό συνολικών εισπράξεων συνδρομών της δεκαετίας (Σημειώνεται πως στα ποσά συμπεριλαμβάνονται και οι Συντεχνίες/ Σωματεία μέλη της ΟΗΟ και άλλες μικρές Συντεχνίες) .

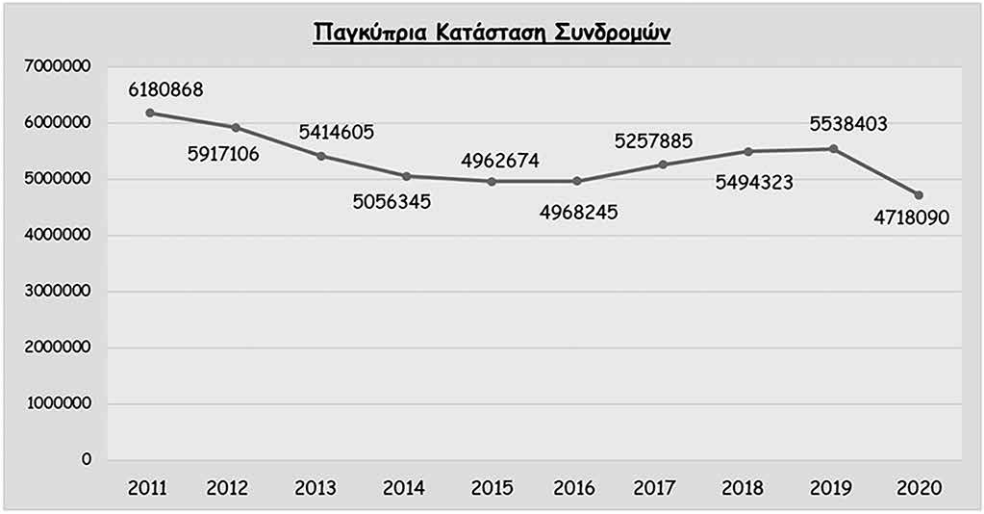
Δυστυχώς από το 2012 και μετέπειτα οι συνολικές συνδρομές έχουν μειωθεί λόγω των προβλημάτων που προέκυψαν από την οικονομική κρίση. Το 2015 είχαμε φθάσει στο χαμηλότερο σημείο με μείωση συνδρομών 20% σε σύγκριση με το 2011.

Από το 2016 άρχισε σταδιακά η ανάκαμψη μέχρι και το 2019 όπου είχαμε 11% αύξηση σε σύγκριση με το 2015 ενώ την ίδια ώρα είχαμε μείωση 11% σε σύγκριση με το 2011.

Το 2020 με την πανδημία, καταγράφηκε μείωση των συνολικών συνδρομών 16%. Το 2021 εκτιμάται πως θα είναι ακόμα μια δύσκολή χρονιά για την οικονομία του τόπου μας όσο και για τη ΣΕΚ.

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΥΝΔΡΟΜΩΝ										
2011 - 2020										
ΣΩΜΑ	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ε.Ε.Κ. ΣΕΚ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ	1.868.610	1.745.091	1.576.039	1.440.608	1.446.462	1,439,251	1,459,053	1,473,240	1,478,269	1,411,484
Ε.Ε.Κ. ΣΕΚ ΛΕΜΕΣΟΥ	1.615.790	1.553.226	1.434.723	1.332.831	1.284.991	1,304,681	1,357,431	1,382,315	1,406,130	1,275,691
Ε.Ε.Κ. ΣΕΚ ΛΑΡΝΑΚΑΣ	880.451	817.489	740.108	751.211	732.603	748,191	747,858	814,573	780,139	645,879
Ε.Ε.Κ. ΣΕΚ ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΥ	585.955	579.16	538.678	530.878	535.778	556,051	593,028	655,304	688,056	457,077
Ε.Ε.Κ. ΣΕΚ ΠΑΦΟΥ	762.467	758.727	706.719	633.471	649.098	675,051	697,223	760,970	772,347	521,692
ΥΠΟΣΥΝΟΛΟ	5.713.273	5.453.693	4.996.277	4.688.999	4.648.932	4,723,225	4,854,593	5,086,402	5,124,941	4,311,823
ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ ΟΗΟ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ	467.595	463.413	418.338	367.346	313.742	245,020	403,292	407,921	413,462	406,267
ΣΥΝΟΛΟ	6.180.868	5.917.106	5.414.605	5.056.345	4.962.674	4,968,245	5,257,885	5,494,323	5,538,403	4,718,090

Στο ακόλουθο διάγραμμα παρουσιάζεται η διακύμανση των συνολικών εισπράξεων συνδρομών σε παγκύπρια βάση:



Όλα τα πιο πάνω, ήταν αποτέλεσμα της συλλογικής προσπάθειας όλων. Αφουγκραζόμενοι τα μηνύματα των καιρών, λάβαμε σειρά αποφάσεων που στόχο είχαν τη διασφάλιση της οικονομικής ευρωστίας του Κινήματος. Στην πρώτη γραμμή, το Οικονομικό Συμβούλιο, που αποτελείται από το Γενικό Ταμία, τους Γενικούς Γραμματείς των Ομοσπονδιών, τους Επαρχιακούς Ταμίες με τη συμμετοχή των υπευθύνων των λογιστηρίων, συνεδρίαζε σε τακτά χρονικά διαστήματα και διεξάγαγε ουσιαστική συζήτηση. Ανασκοπούσε τους προϋπολογισμούς και τα αποτελέσματα των Σωμάτων.

Σημείο αναφοράς της πενταετίας, αποτελεί η πανδημία του Covid 19, που όπως εξελίχθηκε από τον Μάρτιο του 2019 με τον πρώτο εγκλεισμό (lockdown), ήταν ο προάγγελος για τα πολύ δύσκολα οικονομικά δεδομένα που θα δημιουργούσε. Αξιολογώντας την κατάσταση από την αρχή ως εξαιρετικά κρίσιμη, η Γενική Γραμματεία και στη συνέχεια η Εκτελεστική Επιτροπή, αποφάσισε την ένταξη της ΣΕΚ και των Εργατικών Κέντρων στο σχέδιο μερικής αναστολής του υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Το κλείσιμο των αεροδρομίων, των ξενοδοχείων και όλων των συναφών κλάδων δημιούργησαν, όπως διαφάνηκε στην πορεία, σοβαρά προβλήματα στην οικονομία του τόπου αλλά και στο Κίνημα ειδικότερα.

Η διαχείριση της πανδημίας, αποτέλεσε και την αφορμή να επισπευσθεί η ανάγκη της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Μέρος του προσωπικού εργάστηκε με τηλεργασία. Αγοράστηκε ο αναγκαίος εξοπλισμός και σε σύντομο χρονικό διάστημα με τη βοήθεια και τη συμβολή του Τμήματος Μηχανογράφησης, μπορέσαμε να εργαζόμαστε εξ΄αποστάσεως σχεδόν το ίδιο αποδοτικά και αποτελεσματικά. Εγκαταστάθηκαν επίσης ηλεκτρονικά συστήματα επικοινωνίας για διαδικτυακές συνεδρίες και τηλεδιασκέψεις των Σωμάτων.

Στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση, που ήταν και παραμένει διαχρονικός στόχος του Κινήματος, εντάσσονται και καθημερινές διεργασίες διεκπεραίωσης θεμάτων λογιστηρίου και τράπεζας. Με το κλείσιμο του ΣΥΤΙΕΚ, (Συνεργατικό Ταμιευτήριο Ιδιωτικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου) και στη συνέχεια όλων των υποκαταστημάτων της ΣΠΕ Λακατάμιας- Δευτεράς, (μετεξέλιξη του ΣΥΤΙΕΚ), που διατηρούσαμε σε όλα τα κτίρια μας παγκύπρια, δημιουργήθηκε ένα τεράστιο κενό, αφού όλος ο μηχανισμός είναι υποχρεωμένος να μεταβαίνει καθημερινά σε υποκαταστήματα της Ελληνικής Τράπεζας για την κατάθεση των επιταγών. Ζητήσαμε από την Τράπεζα και έγινε αποδεκτό το αίτημα μας, για ένταξη στην νέα υπηρεσία διεκπεραίωσης τραπεζικών επιταγών. Με την ένταξη μας, όλες οι επιταγές των Εργατικών Κέντρων θα παραδίνονται από τα λογιστήρια σε λειτουργό της τράπεζας σε καθημερινή ή άλλη βάση και στη συνέχεια θα αποστέλλεται από την τράπεζα ηλεκτρονικό μήνυμα με τα στοιχεία της κατάθεσης, προκειμένου να ολοκληρώνεται η διαδικασία παράδοσης. Για να γίνει εφικτή η ένταξη μας θα πρέπει να γίνει αλλαγή στο πρόγραμμα παραδόσεων των λογιστηρίων για το οποίο ήδη έχει επικυρωθεί η προσφορά. Αναμένεται να λειτουργήσει τον προσεχή Οκτώβριο.

Παράλληλα ενταχθήκαμε στο WebBanking της Ελληνικής Τράπεζας. Όλες οι συναλλαγές που αφορούν εσωτερικά ταμεία του Κινήματος γίνονται πλέον ηλεκτρονικά. Ο χρόνος διεκπεραίωσης εκμηδενίστηκε, αφού γίνεται άμεσα και εύκολα η διαδικασία μεταφοράς. Καταστάσεις λογαριασμών και άλλες χρήσιμες πληροφορίες αντλούνται μέσα από το WebBanking σε ελάχιστο χρόνο. Το πρόγραμμα εξελικτικά θα συμπεριλάβει και άλλες συναλλαγές πέραν από τα εσωτερικά ταμεία.

Αρκετοί από τους εργοδότες μας μπορούν πλέον να μας κάνουν εμβάσματα μέσω τραπεζών και ενημερωνόμαστε για αυτό από την ίδια την Τράπεζα μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος.

Μειώσαμε δραστικά λογαριασμούς όλων των Σωμάτων, (λογαριασμούς προειδοποίησης), αποφεύγοντας αχρείαστες χρεώσεις. Παράλληλα για σκοπούς μεγαλύτερης

ασφάλειας προχωρήσαμε σε διασπορά των αποθεμάτων σε όλες τις Τράπεζες εσωτερικού.

Τα θέματα της καθημερινότητας που αφορούν τις Τράπεζες βρίσκονται συνεχώς στην ημερήσια μας διάταξη. Αρκετά έχουν επιλυθεί, άλλα έχουν δρομολογηθεί και κάποια άλλα θα αντιμετωπιστούν στο μέλλον.

Για να ικανοποιήσουμε τις αυξημένες ανάγκες των Ταμείων Ευημερίας των Ομοσπονδιών, στην καταβολή επιχορηγήσεων διακοπών / ταξιδιών ή και άλλων βοηθημάτων, εισήξαμε λογιστικό πρόγραμμα μαζικής εκτύπωσης επιταγών και μπορούμε πλέον να εκτυπώνουμε εύκολα και γρήγορα εκατοντάδες επιταγές προς τα μέλη.

Την ίδια ώρα ετοιμάστηκε πρόγραμμα ηλεκτρονικού περάσματος συνδρομών και των άλλων ταμείων, στο οποίο εντάχθηκαν μεγάλοι εργοδότες. Με το πρόγραμμα αυτό, μας αποστέλλονται σε ηλεκτρονική μορφή οι κατάλογοι των μελών προκειμένου να περαστούν αυτόματα στο μητρώο της ΣΕΚ. Η προσπάθεια αυτή θα ενταθεί με τη συνεργασία όλων το αμέσως επόμενο διάστημα.

Επικαιροποιήθηκαν όλα τα συμβόλαια με την ασφαλιστική εταιρεία Ύδρα, με την οποία συνεργαζόμαστε για την ασφάλιση όλης της κινητής και ακίνητης περιουσίας του Κινήματος. Διατηρούμε ασφάλειες πυρασφάλειας, αστικής ευθύνης, κλοπής, ευθύνης εργοδότη και ασφάλειες έναντι τρίτου για τα οχήματα του Κινήματος. Την περίοδο των παιδικών κατασκηνώσεων υπογράφεται ειδική ασφάλεια με την εταιρεία για τους κατασκηνωτές.

Εξετάστηκαν επίσης θέματα καλύτερης αξιοποίησης της ακίνητης περιουσίας του Κινήματος. Σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Λευκωσίας, ενοικιάστηκαν ακόμα πέντε γραφεία του 2ου ορόφου στην ασφαλιστική εταιρεία Ύδρα, η οποία ως γνωστό είναι ο ενοικιαστής ολόκληρου του 5ου ορόφου. Παράλληλα ενοικιάστηκε μέρος του χώρου στάθμευσης. Αξιοποιήσαμε επίσης, τις αίθουσες συνεδρίων (Μάρκος Δράκος) όσο και τις αίθουσες συνεδριάσεων των υπολοίπων ορόφων ενοικιάζοντας τις σε οργανωμένους φορείς.

Διαχείριση ζητημάτων έγινε και στο παλαιό κτήριο της ΣΕΚ στη Λευκωσία (οδός Αλκαίου). Έχουν διευθετηθεί χρονίζουσες εκκρεμότητες με παλαιούς ενοικιαστές και παράλληλα έχουν ενοικιαστεί το ισόγειο και το μεσοπάτωμα καθώς και όλα τα γραφεία στους ορόφους.

Σε ότι αφορά το κεφάλαιο του εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου, ενισχύθηκαν οι διαδικασίες σε όλα τα επίπεδα. Ζητήθηκε από τους εξωτερικούς μας ελεγκτές, (το ελεγκτικό γραφείο της KPMG), να εντάξει όλα τα Σώματα του Κινήματος, κάτω από την ίδια ομάδα ελέγχου, έτσι ώστε να υπάρχει καλύτερος συντονισμός, καλύτερη εποπτεία και μεγαλύτερη εξειδίκευση, στο ομολογουμένως αρκετά ιδιόμορφο σύστημα του Κινήματος. Συμφωνήσαμε παράλληλα ομαδοποίηση των ταμείων σχεδόν σε όλα τα Σώματα με αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση του κόστους ελέγχου. Συμφωνήθηκε επίσης σταθερή τιμολόγηση για την επόμενη τετραετία.

Η περαιτέρω βελτίωση της οικονομικής κατάστασης, δεν μπορεί να προέλθει μόνο από μειώσεις των λειτουργικών δαπανών, αλλά από τη συνέχιση και ενίσχυση της οργανωτικής μας προσπάθειας, η οποία θα επιφέρει αυξημένα έσοδα από τα δικαιώματα των συνδρομών.

ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ ΣΕΚ

Η ευρωστία του Κινήματος πέραν από τις οικονομικές καταστάσεις, αποτυπώνεται και από την κατάσταση της ακίνητης της περιουσίας. Στον κατάλογο παρουσιάζονται η αξίες κτήσης του κάθε ακινήτου και η υπολειμματική αξία (αφαιρουμένων των αποσβέσεων) σύμφωνα τα λογιστικά πρότυπα που ακολουθούνται στο Κίνημα.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ			
	Σε €		
Ακίνητο	**Αξία κτήσης Γης**	**Υπολοιμματική Αξία Κτηρίου**	**Σύνολο**
ΣΕΚ - Νέο Κτήριο	533170	1797522	2330692
ΣΕΚ - Παλαιό Κτήριο	1973435	847386	2820821
Ε.Ε.Κ. ΣΕΚ Λευκωσίας (κτήριο φαρμακείου)	150528	600930	751458
Κτήριο ΣΕΚ Λεμεσού	111490	551534	663024
Χώρος Σταθμευσης ΣΕΚ Λεμεσού (έναντι κτηρίου)	197251		197251
Κτήριο ΣΕΚ Λάρνακας	268047	276990	545037
Κτήριο ΣΕΚ Αμμοχώστου (Παραλίμνι)		125199	125199
Κτήριο ΣΕΚ Πάφου	731281	4055653	4786934
ΣΕΚ - Συγκρότημα διαμερισμάτων ΣΕΚ Πρωταράς	797917	1299418	2097335
ΣΕΚ - Συγκρότημα διαμερισμάτων Πισσουρίου	469446	1883830	2353276
ΣΕΚ - Συγκρότημα διαμερισμάτων Αμιάντου	141320	3047311	3188631
ΟΟΙΜΣΕΚ - Συγκρότημα διαμερισμάτων Πάφου	454488	824182	1278670
ΟΟΙΜΣΕΚ - Συγκρότημα διαμερισμάτων Κανναβιών	95468	1146079	1241547
ΟΕΚΔΥ - Συγκρότημα διαμερισμάτων ΣΕΚ Πρωταράς	239478	1743552	1983030
ΣΕΚ - Συκγρότημα διαμερισμάτων ΣΕΚ Λάρνακας (παλαιό κτήριο ΣΕΚ Λάρνακας)	135750	46537	182287
ΣΕΚ - Οίκημα Μοσφιλωτής	13042	0	13042
ΣΕΚ - ΛΕΜΙΘΟΥ (χωράφι)	2400	0	2400
Ε.Ε.Σ. Οικοδόμων (Κτήριο) ΣΕΚ ΛΥΣΗΣ	0	8287	8287
ΣΥΝΟΛΟ	**€ 6,314,511**	**€ 18,254,410**	**€ 24,568,921**

Σε κάθε επαρχία, το Κίνημα διατηρεί ιδιόκτητα οικήματα, άρτια εξοπλισμένα για να εξυπηρετούν τις σύγχρονες ανάγκες των μελών.

Διαθέτει επίσης έξι (6) συγκροτήματα εξοχικών κατοικιών και διαμερισμάτων στη θάλασσα και το βουνό προκειμένου να απολαμβάνουν επιδοτημένες διακοπές τα μέλη με τις οικογένειές τους.

Το Κίνημα διαθέτει επίσης οικήματα σε προσφυγικούς συνοικισμούς και κοινότητες που στα πλείστα συστεγάζονται με άλλα Σωματεία.

Η. ΔΡΑΣΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΟΟΙΜΣΕΚ - ΣΕΚ

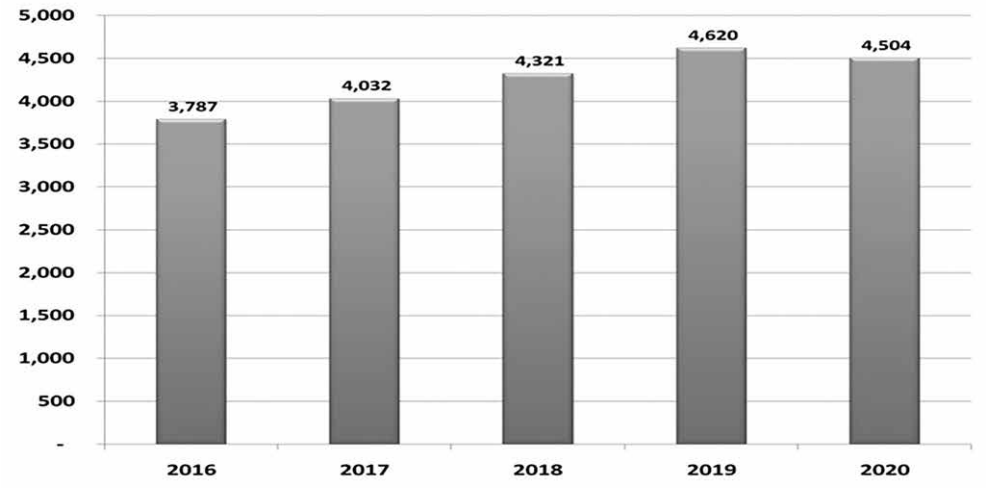
Η Ομοσπονδία Οικοδόμων Μεταλλωρύχων και Συναφών Επαγγελμάτων ΟΟΙΜ-ΣΕΚ-ΣΕΚ, ενεγράφη στις 22 Δεκεμβρίου 1959 στον Έφορο Συντεχνιών, με βασικό σκοπό την οργάνωση μελών στους κλάδους και στους χώρους εργασίας που καλύπτει η Ομοσπονδία, η συνομολόγηση Συλλογικών Συμβάσεων και η προώθηση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στους κλάδους κατασκευαστικού τομέα.

Μέσα από τη διαχρονική δράση της Ομοσπονδίας και των Επαρχιακών Σωματείων της στις πέντε Επαρχίες, σήμερα η Ομοσπονδία δραστηριοποιείται στον τομέα της οικοδομικής βιομηχανίας, στον κατασκευαστικό τομέα γενικά, στον τομέα της ξυλοβιομηχανίας και στα μεταλλεία εξώρυξης.

Η Ομοσπονδία κατά την τελευταία πενταετία παρουσιάζει την ακόλουθη οργανωτική δύναμη, καταγράφοντας για τα έτη 2016-2019 μία σημαντική αύξηση και μία μείωση το 2020 λόγω της Πανδημίας ως ακολούθως:

Μέλη Εφόρου 2016 – 2020

ΟΟΙΜΣΕΚ - ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
Λευκωσίας – Κερύνειας	1,178	1,250	1,270	1,203	934
Λεμεσού	1,132	1,161	1,188	1,315	1,440
Αμμοχώστου	471	527	524	560	602
Λάρνακας	414	423	448	467	451
Πάφου	592	671	891	1,075	1,077
ΣΥΝΟΛΟ	**3,787**	**4,032**	**4,321**	**4,620**	**4,504**



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ:

Η δράση της Ομοσπονδίας κατά την περίοδο που διανύουμε, μπορούμε να πούμε ότι έχει φέρει αποτελέσματα τέτοια, που οι απώλειες του παρελθόντος να έχουν μετριασθεί κάπως και αναφερόμαστε στην οικονομική κρίση του 2013.

Όσον αφορά την απασχόληση στον κατασκευαστικό τομέα, έχει ανέβει σε πολύ ικανοποιητικά επίπεδα, λόγω των επενδύσεων, όπου η ανεργία έχει μειωθεί σε ικανοποιητικά ποσοστά που μια υγιής οικονομία μπορεί να έχει.

Είναι γεγονός ότι αυτή η θετική εικόνα είχε και έχει τα σκαμπανεβάσματα της, ανάλογα με την κάθε επαρχία. Η Λεμεσός για παράδειγμα είχε και έχει τον πιο ψηλό ρυθμό ανάπτυξης, που στην μεγαλύτερη περίοδο κάλυπτε και όλες τις υπόλοιπες επαρχίες με μετακινούμενο προσωπικό.

Όλη αυτή η εικόνα, όπως γίνεται αντιληπτό, έχει δώσει την ευκαιρία στην Ομοσπονδία σε συνεργασία με τη ΣΕΚ, να διεκδικήσει επιστροφές ωφελημάτων, προς όφελος των εργαζομένων, δια μέσου όλων των Συλλογικών Συμβάσεων που δραστηριοποιείται. Οι διάφορες επιστροφές έχουν επιτευχθεί, εκεί και όπου υπήρξαν μειώσεις λόγω οικονομικής κρίσης, όπως στο ετοιμοπαράδοτο μπετόν, μωσαϊκών-πλακών και μαρμάρων, καθώς και της οικοδομικής βιομηχανίας.

Έχουν επιτευχθεί συμφωνίες και σε μεγάλες εργοστασιακές συμβάσεις με επιστροφή ωφελημάτων, όπως στη Hellenic Cooper Mine Ltd, Δασικές Βιομηχανίες, Peletico, (με τρεις διαφορετικές συμβάσεις σε Λάρνακα, Λεμεσό και Λευκωσία) και στην EME LTD.

Σε αυτή την περίοδο, η Ομοσπονδία έχει πετύχει να επαναφέρει σχεδόν σε απόλυτο βαθμό όλες τις οικονομικές επιπτώσεις των εργαζομένων που είχαν επηρεαστεί από το 2013.

Υπάρχουν κάποιες εκκρεμότητες, κυρίως στη Συλλογική Σύμβαση της οικοδομικής βιομηχανίας που έχουν παραμείνει, γιατί σ' αυτή την περίπτωση έχει προστεθεί και ο μεγάλος στόχος της νομοθετικής ρύθμισης βασικών και σημαντικών άρθρων της.

Ένας από τους μεγάλους στόχους αυτού του αποτελέσματος ήταν η μείωση του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων, αλλά κυρίως και μεταξύ των εργοδοτών.

Η υπεύθυνη συμπεριφορά όλων των πλευρών, σε συνδυασμό με τα σοβαρά επιχειρήματα της δικής μας πλευράς, αλλά και η μεγάλη υπομονή των τριών χρόνων που έχουμε επιδείξει, έχουν κατοχυρωθεί δια Νόμου. Τα πιο πάνω ωφελήματα, είχαν ως αποτέλεσμα όλοι οι εργαζόμενοι να τα απολαμβάνουν, είτε είναι οργανωμένοι, είτε όχι.

Νομοθετική προστασία βασικών όρων εργασίας στην Οικοδομική Βιομηχανία

Η Οικοδομική βιομηχανία ήταν ένας από τους τομείς που υπέστηκε μεγάλη απορρύθμιση τόσο στην περίοδο της οικονομικής κρίσης όσο και στην περίοδο που ακολούθησε, ως αποτέλεσμα και της διαφοροποίησης του τρόπου εκτέλεσης των κατασκευαστικών έργων τα οποία βασίζονται σε ένα μεγάλο βαθμό στην ανάθεση υπεργολαβιών. Κύριο χαρακτηριστικό του θεσμού της υπεργολαβίας ήταν το χαμη-

λό εργατικό κόστος και τα χαμηλά επίπεδα εργασιακής προστασίας και ασφάλειας.

Η Οικοδομική Βιομηχανία, που παραδοσιακά προσέφερε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και καλούς όρους εργοδότησης εργασίας που τους καθόριζαν οι συλλογικές συμβάσεις που υπέγραφαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με την Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών (ΟΣΕΚ), μετατράπηκε σε ένα εντελώς διαφορετικό χώρο με ψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας που δημιουργούσαν αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις και σωρεία εργασιακών, οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων.

Το Συνδικαλιστικό Κίνημα αξιολογώντας τα νέα δεδομένα απαίτησε την νομοθετική προστασία των βασικών όρων απασχόλησης των εργαζομένων στην οικοδομική βιομηχανία με σκοπό την ενίσχυση του πλαισίου για εφαρμογή των συμφωνιών που γίνονται στο τραπέζι της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά και την ίδια ώρα να κατοχυρώνεται νομοθετικά η εφαρμογή των βασικών όρων σε όλους τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, ανεξάρτητα εάν οι εργοδότες τους προσυπογράφουν ή όχι, την συλλογή σύμβαση στον κλάδο.

Μετά από μεγάλες προσπάθειες της Ομοσπονδίας Οικοδόμων ΟΙΜΣΕΚ, σε συνεργασία και με άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις και την καταλυτική παρέμβαση της υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τον Μάιο του 2019, στο πλαίσιο ανανέωσης της συλλογικής σύμβασης του κλάδου, συμφωνήθηκε να προωθηθεί νομοσχέδιο για νομοθετική κατοχύρωση των βασικών όρων της συλλογικής σύμβασης στην οικοδομική βιομηχανία.

Η συμφωνία επικυρώθηκε από τα συλλογικά όργανα των δύο πλευρών και στις 28 Μαΐου 2020 δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα της κυβέρνησης ο νόμος, («Ο περί Εργοδοτουμένων στην Οικοδομική Βιομηχανία, Βασικοί Όροι Υπηρεσίας, Νόμος του 2020»), που προνοεί τη νομοθετική κατοχύρωση πέντε βασικών όρων της συλλογικής σύμβασης στην οικοδομική βιομηχανία: Ώρες εργασίας, υπερωριακή αποζημίωση, γιορτές/αργίες, Ταμείο Προνοίας και φιλοδώρημα.

Για την καλύτερη εφαρμογή των όρων της Συλλογικής Σύμβασης, συστάθηκε τριμερής Τεχνική Επιτροπή στην οποία συμμετέχουν ως Πρόεδρος ο Γενικός Διευθυντής του υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή εκπρόσωπος του, δύο μέλη της ΟΣΕΟΚ, ένα μέλος της ΟΕΒ, ένα μέλος από την ΣΕΚ, ένα μέλος από την ΠΕΟ και ένα μέλος από την ΔΕΟΚ

ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19 ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ:

Η οικοδομική βιομηχανία έχει κλείσει για έξι εβδομάδες καθολικά, χωρίς καμία απολύτως δραστηριότητα. Στην πορεία και μετά από τις έξι εβδομάδες και αφού η Κυβέρνηση ανταποκρίθηκε με διάφορα σχέδια οικονομικής στήριξης των εργαζομένων, όπως και σε άλλους τομείς, άρχισε δειλά – δειλά να δραστηριοποιείται ο τομέας, μετά από τα θετικά αποτελέσματα μείωσης των ποσοστών των κρουσμάτων, εφαρμόζοντας πρωτόκολλα τέτοια, προς αντιμετώπιση της πανδημίας.

ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΜΕΛΩΝ:

Το Ταμείο αυτό έχει δραστηριοποιηθεί από τις αρχές του 2000, κατόπιν συμφωνίας στη συλλογική σύμβαση. Από εκείνη την περίοδο μέχρι σήμερα, σκοπό έχει να βοηθά τα μέλη του οικονομικά σε σοβαρά θέματα όπως υγείας, διακοπών και ανεργίας.

Τα έσοδα του Ταμείου προέρχονται αποκλειστικά από την εργοδοτική πλευρά, με ποσοστό 0,8%, με βάση τον εβδομαδιαίο ή μηνιαίο μισθό του κάθε μέλους ξεχωριστά.

Επιπρόσθετα ωφελήματα στα μέλη του Ταμείου

Τους τελευταίους έξι μήνες η Ομοσπονδία, κατόπιν απόφασης της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΣΕΚ, έχει εισάξει και κάποια ωφελήματα στο Ταμείο Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, που δεν καλύπτονται από το Γενικό Σχέδιο Υγείας, όπως φάρμακα με 30% έκπτωση, επίδομα τοκετού €100, γυαλιά μυωπίας ή φακούς επαφής €40 μια φορά το χρόνο, επέμβαση laser €100 για κάθε μάτι, ακουστικά βαρηκοΐας €100 κάθε δύο χρόνια, απονεύρωση δοντιών €40, πανοραμική ακτινογραφία €15, χειρουργική επέμβαση σε δόντι €100, παιδικά εμβόλια €15. Για τους ποδίατρους στις περιπτώσεις χειρουργικών επεμβάσεων το 1/3 του κόστους, χωρίς να υπερβαίνουν τα €80, κάλτσες κιρσών €15 και τέλος για εξωσωματική θεραπεία ποσό ύψους €200. Ως ανώτατο ετήσιο ποσό κάλυψης ανά μέλος (οικογένεια), καθορίζονται τα €250.

Η Διαχειριστική Επιτροπή του Ταμείου κατά καιρούς έχει το δικαίωμα των οποιωνδήποτε αλλαγών ανάλογα με τις καλύψεις που θα υπάρχουν στο ΓΕΣΥ.

ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ:

Το Ταμείο πληρώνει στα μέλη 35 ημερομίσθια το χρόνο, για σκοπούς άδειας ασθενείας. Οι πόροι του Ταμείου προέρχονται από το ποσοστό του 0.7% που πληρώνεται αποκλειστικά από την εργοδοτική πλευρά, με βάση τον εβδομαδιαίο ή μηνιαίο μισθό, όπως προνοείται από τη συλλογική σύμβαση.

ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:

Η Ομοσπονδία είναι μέλος στη διεθνή Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Οικοδόμων E.F.B.W.W. και στην Παγκόσμια Ομοσπονδία Οικοδόμων B.W.I. Λαμβάνει μέρος σε διάφορες συνεδρίες που αφορούν τους εργαζομένους στους διάφορους κλάδους κατά καιρούς στο εξωτερικό ως και στα διάφορα 4ετή Παγκόσμια ή Ευρωπαϊκά Συνέδρια.

Σημαντική δραστηριότητα αποτελεί η επίσκεψη του Γενικού Γραμματέα της ΟΟΙΜ-ΣΕΚ ΣΕΚ στις 15 Νοεμβρίου 2016 στο Κατάρ, όπου για πρώτη φορά υπογράφηκε ειδικό μνημόνιο απασχόλησης, που αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων, μετά από τη διεξαγωγή διαλόγου και διαπραγματεύσεων μεταξύ των B.W.I. και της Ανώτατης Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού της χώρας.

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΩΝ ΑΝΑΨΥΧΗΣ ΣΕΚ (ΟΥΞΕΚΑ-ΣΕΚ)

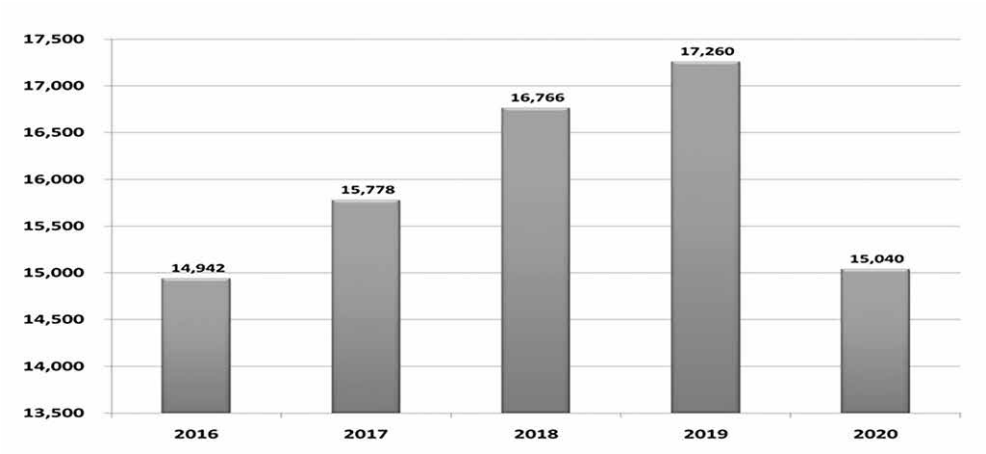
Η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Ξενοδοχείων, Επισιτισμού και Κέντρων Αναψυχής (ΟΥΞΕΚΑ) ΣΕΚ ιδρύθηκε 19η Ιανουαρίου 1990 και έχει εγγραφεί στις 15 Ιουλίου 1991 στον Έφορο Συντεχνιών, με βασικό σκοπό την οργάνωση μελών στους κλάδους και στους χώρους εργασίας που καλύπτει η Ομοσπονδία, την συνομολόγηση Συλλογικών Συμβάσεων και την προώθηση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στους κλάδους που εκπροσωπεί.

Μέσα από τη διαχρονική δράση της Ομοσπονδίας και των Επαρχιακών Σωματείων της στις πέντε Επαρχίες, σήμερα η ΟΥΞΕΚΑ έχει ως μέλη της την πλειοψηφία των εργαζομένων στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία εν αντιθέσει με τα Κέντρα Αναψυχής. Μετά την οικονομική κρίση του 2013 παρατηρείται μια συνεχόμενη ανάπτυξη της Ομοσπονδίας και των Σωματείων που την απαρτίζουν, τόσο σε μέλη όσο και στα οικονομικά της.

Η Ομοσπονδία κατά την τελευταία πενταετία παρουσιάζει την ακόλουθη οργανωτική δύναμη όπου διαπιστώνεται η αυξητική πορεία 2016-2019 και η μεγάλη μείωση του 2020 λόγω των περιοριστικών μέτρων αντιμετώπισης της πανδημίας ως ακολούθως:

Μέλη Εφόρου 2016 – 2020

ΟΥΞΕΚΑ - ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
Λευκωσίας – Κερύνειας	704	686	699	688	621
Λεμεσού	3,178	3,284	3,376	3,409	3,114
Αμμοχώστου	4,445	4,739	5,129	5,382	4,835
Λάρνακας	1,097	1,163	1,220	1,300	1,025
Πάφου	5,518	5,906	6,339	6,481	5,445
ΣΥΝΟΛΟ	**14,942**	**15,778**	**16,766**	**17,260**	**15,040**



Κατά την υπό ανασκοπούμενη περίοδο η Ομοσπονδία καλέστηκε και διαχειρίστηκε

πολύ σημαντικά θέματα και προβλήματα στους διάφορους κλάδους και χώρους εργασίας που εκπροσωπεί, με κυριότερα από αυτά τα ακόλουθα:

Συλλογικές Συμβάσεις

Κατά την περίοδο της τετραετίας 2016-2020 έχουν υπογραφεί 2 Συλλογικές Συμβάσεις για τη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία με πολύ καλά αποτελέσματα για τους συναδέλφους του κλάδου, με τα πιο σημαντικά να είναι η νομική κατοχύρωση άρθρων της Συλλογικής Σύμβασης

Νομοθετική προστασία βασικών όρων εργασίας της Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας

Η ξενοδοχειακή βιομηχανία ήταν ο πρώτος τομέας της οικονομίας που κατάφερε το συνδικαλιστικό κίνημα να διασφαλίσει με νομοθετικό πλαίσιο, την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει βασικά ωφελήματα της συλλογικής σύμβασης σε όλους τους υπαλλήλους της βιομηχανίας. Το γεγονός ότι η ξενοδοχειακή βιομηχανία ήταν ο πρώτος κλάδος που εφαρμόστηκε η απαίτηση μας, που ήταν και συνεδριακή απόφαση στο προηγούμενο συνέδριο της ΣΕΚ για νομοθετική προστασία, δεν ήταν τυχαίο αφού, αποτελούσε τα τελευταία χρόνια ένα τομέα με αυξημένη εργασιακή επισφάλεια και μεγάλη εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού, που στην πλειονότητα του αφορά εργαζομένους από χώρες της ανατολικής Ευρώπης που διακινούνται πλέον, χωρίς κανένα περιορισμό σε όλη την επικράτεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μετά από μακρές και έντονες προσπάθειες της ΣΕΚ και των υπόλοιπων συνδικαλιστικών Οργανώσεων, και την μεσολάβηση του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η Βουλή ψήφισε στις 14 Απριλίου 2016, νομοθεσία, που μέσω ειδικών Κανονισμών κατοχύρωσε το δικαίωμα όλων των εργαζομένων στον κλάδο, να απολαμβάνουν κάποια βασικά δικαιώματα που περιλαμβάνονται στη συλλογική σύμβαση που υπογράφουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι δύο εργοδοτικοί σύνδεσμοι της ξενοδοχειακής βιομηχανίας.

Συγκεκριμένα, οι Κανονισμοί καθόρισαν υποχρεωτική εισφορά ύψους 5% στο Ταμείο Προνοίας για όλους τους υπαλλήλους στη βάση συγκεκριμένων προϋποθέσεων σε σχέση με τον χρόνο υπηρεσίας στον κλάδο. Διασφαλίστηκε η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας και κατοχυρώθηκαν 15 αργίες, με πληρωμή 1:2 εάν κληθούν να εργαστούν την δημόσια αργία. Από την 1η Ιανουαρίου 2022, η αποζημίωση κατά τις αργίες θα είναι 1:2.5.

Τον Δεκέμβριο του 2019, στο πλαίσιο της ανανέωσης της συλλογικής σύμβασης των εργαζομένων στη ξενοδοχειακή βιομηχανία, συμφωνήθηκε να ενταχθεί στους Κανονισμούς και η υποχρεωτική εισφορά του εργοδότη στο Ταμείο Ευημερίας για όλους τους υπαλλήλους. Επιπρόσθετα, ενσωματώθηκε το δικαίωμα υπηρεσίας (μονάδα) στους μισθούς των ξενοδοχοϋπαλλήλων με τρόπο που να υπολογίζεται πλέον στο Ταμείο Προνοίας, στον 13ο και στο 14ο μισθό. Επιπρόσθετα, συμφωνήθηκε ο καθορισμός κατώτατων μισθών εισδοχής για 19 επαγγέλματα του κλάδου, με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2020.

Πανδημία COVID-19 – τουριστική βιομηχανία

Η τουριστική βιομηχανία πλήγηκε όσο καμία άλλη βιομηχανία από την πανδημία COVID-19, με την πλήρη αναστολή για μεγάλο χρονικό διάστημα όλων των χώρων εργασίας συμπεριλαμβανομένων ξενοδοχείων και κέντρων αναψυχής και τα μέλη μας, οι εργαζόμενοι γενικά του κλάδου, εκεί που ανέμεναν το 2020 να είναι μία καλή χρονιά για τον κλάδο, ήρθε η μεγάλη ανατροπή, με αποτέλεσμα τα μόνα εισοδήματα που είχαν οι εργαζόμενοι σε αυτό τον τομέα, να είναι τα ειδικά ανεργιακά επιδόματα του Υπουργείου Εργασίας.

Η Ομοσπονδία από την πρώτη στιγμή βρέθηκε στο πλευρό των μελών της και σε τακτικές συναντήσεις τόσο με την Υπουργό Εργασίας, όσο και με λειτουργούς του Υπουργείου κατέβαλε προσπάθειες για επίλυση προβλημάτων που προέκυπταν από την εφαρμογή των διαφόρων σχεδίων, αλλά βρισκόταν επίσης σε επαφή με τους συνδέσμους ξενοδόχων σε μια προσπάθεια να αντιμετωπιστούν στον καλύτερο δυνατό βαθμό τα προβλήματα γενικά του κλάδου

Άλλες Δραστηριότητες και Παροχές

Η δημιουργία του Ταμείου Ευημερίας είναι ένα από τα μεγάλα επιτεύγματα της Ομοσπονδίας, από το οποίο επωφελούνται όλα τα μέλη της.

Οι εισφορές προς το Ταμείο Ευημερίας γίνονται από τους εργοδότες μόνο, στη βάση του 1% στους μηνιαίους μισθούς των μελών για κάθε ξενοδοχείο ή Κέντρο Αναψυχής. Το ½ της εισφοράς κατατίθεται στον λογαριασμό του Ταμείου Ευημερίας της ΟΥΞΕΚΑ – ΣΕΚ και το άλλο ½ αποταμιεύεται στον Τοπικό Ειδικό Λογαριασμό τον οποίο διαχειρίζεται το προσωπικό κάθε ξενοδοχείου.

Τα μέλη του Ταμείου Ευημερίας της ΟΥΞΕΚΑ και τα εξαρτώμενα τους, μπορούν να απολαμβάνουν διακοπές στα εξοχικά διαμερίσματα της ΣΕΚ καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου, επιχορηγημένες από το Ταμείο αυτό.

Επιπρόσθετα, τη χειμερινή περίοδο, τα μέλη της Ομοσπονδίας έχουν δικαίωμα για επιχορηγημένες διακοπές, σε διάφορα ξενοδοχεία της Κύπρου που έχουν συμβληθεί με το Ταμείο.

Επίσης, το Ταμείο Ευημερίας της Ομοσπονδίας, κατά τη χειμερινή περίοδο, διοργανώνει επιχορηγημένες αεροπορικές εκδρομές στην Ευρώπη, τις οποίες απολαμβάνει μεγάλος αριθμός μελών.

Το Ταμείο Ευημερίας, εισέφερε βοηθήματα σε μέλη του για λόγους υγείας, με βάση τους κανονισμούς.

Ταμείο Προνοίας Υπαλλήλων Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας

Ένας άλλος τομέας στον οποίο δραστηριοποιείται η Ομοσπονδία είναι η Διαχειριστική Επιτροπή του Ταμείου Προνοίας Υπαλλήλων Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας, στην οποία μετέχει με τον Γενικό Γραμματέα της και δύο αντιπροσώπους μέλη της, ενώ τον τελευταίο χρόνο ο Γενικός Γραμματέας της, κατέχει τη θέση του Γραμματέα του Ταμείου.

Η δουλειά που γίνεται στο Ταμείο Προνοίας είναι τεράστιας σημασίας, καθώς διαχειρίζονται πέραν των 260 εκατομμυρίων ευρώ τα οποία ανήκουν στους ξενοδοχο-

ϋπάλληλους. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, διεξάγονται συχνά σεμινάρια καθώς και σεμινάρια επιμόρφωσης για θέματα διαχείρισης, επένδυσης και αξιοποίησης κεφαλαίων.

Συμμετοχή ΟΥΞΕΚΑ ΣΕΚ σε διάφορες Επιτροπές

Η Ομοσπονδία συμμετέχει με τον Γενικό της Γραμματέα στο Διοικητικό Συμβούλιο του Ανώτερου Ξενοδοχειακού Ινστιτούτου ΑΞΙΚ, στη Συμβουλευτική Επιτροπή Τουρισμού του ΚΟΤ, στην Επιτροπή Τεχνικής Εκπαίδευσης για ξενοδοχειακά επαγγέλματα του Υπουργείου Παιδείας, στις Επιτροπές Όρων Υπηρεσίας στα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια του Υπουργείου Εργασίας, στις Τριμερείς Επιτροπές για εξέταση των αιτήσεων για απασχόληση αλλοδαπών στα ξενοδοχεία και Κέντρα Αναψυχής.

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (ΟΕΚΔΥ) ΣΕΚ

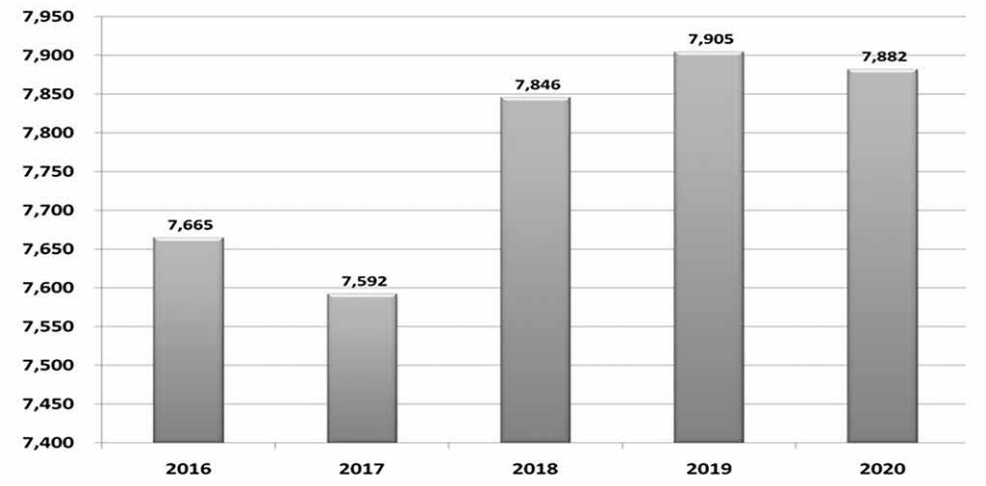
Η Ομοσπονδία ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΥΠΡΟΥ ΣΕΚ, ιδρύθηκε την 22η Ιουλίου 1962, σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου περί Συντεχνιών και των Κανονισμών περί Συντεχνιών.

Μέσα από τη διαχρονική δράση της Ομοσπονδίας και των Επαρχιακών Σωματείων της στις πέντε Επαρχίες, δραστηριοποιείται έντονα στους τομείς των εργαζόμενων στο Δημόσιο Τομέα (Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό Αορίστου Χρόνου Εργαζόμενους, Εκπαιδευτικούς Απογευματινών και Βραδινών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων ΥΠΠΑΝ, κλπ), στον Οργανισμό Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (ΟΚΥΠΥ), στις Σχολικές Εφορείες, στις Βρετανικές Βάσεις, στην Επιτροπή Σιτηρών Κύπρου, στον Κυπριακό Οργανισμό Τυποποίησης και σε Συμβούλια Κοινωνικής Ευημερίας.

Η Ομοσπονδία προωθεί πολιτικές και ενέργειες για τη βελτίωση της ασφάλειας, υγείας και ευημερίας των εργαζομένων. Παρέχει πληροφόρηση προς τα μέλη της σε τακτή βάση για όλα τα θέματα που τους επηρεάζουν και προωθεί τη δημιουργία σχεδίων και μηχανισμών για την οικονομική και κοινωνική ευημερία των μελών της.

Η Οργανωτική Δύναμη της Ομοσπονδίας κατά τα έτη 2016-2020 είναι η ακόλουθη:

ΟΕΚΔΥ - ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
Λευκωσίας – Κερύνειας	3,230	3,188	3,326	3,332	3,314
Λεμεσού	1,755	1,744	1,800	1,832	1,825
Αμμοχώστου	386	399	420	422	416
Λάρνακας	959	946	944	919	926
Πάφου	951	942	1,010	1,052	1,042
Βρετανικών Αρχών	384	373	346	348	359
ΣΥΝΟΛΟ	**7,665**	**7,592**	**7,846**	**7,905**	**7,882**



Συνδικαλιστική δράση της ΟΕΚΔΥ για την βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των μελών της.

Μετά την έξοδο της χώρας μας από το Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής της Τρόικας το έτος 2016 το οποίο επέβαλε οδυνηρά μέτρα για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, η Ομοσπονδία επιφορτίστηκε με το βάρος της ευθύνης για επαναφορά των απωλειών που είχαν οι εργαζόμενοι μέλη της.

Οι απώλειες αφορούσαν: μείωση απολαβών, μείωση και κατάργηση επιδομάτων, κατάργηση αριθμού θέσεων εργασίας, πάγωμα προσλήψεων και προαγωγών, πάγωμα αυξήσεων και μείωση ωφελημάτων.

Με υπευθυνότητα και σεβασμό προς όλες τις πλευρές η ΟΕΚΔΥ εργάστηκε μεθοδικά και προτού επιτευχθεί η έξοδος από το μνημόνιο είχε επιτευχθεί συμφωνία για αύξηση της απασχόλησης στο εποχικό προσωπικό από τους έξι στους 8 μήνες απασχόλησης το έτος και στη συνέχεια τον Ιούλιο του ιδίου έτους συμφωνήθηκε η πλήρωση όλων των κενών θέσεων βάρδιας στα κρατικά νοσοκομεία και για τις υπόλοιπες θέσεις για κάθε πέντε κενές να συμπληρώνεται η μια.

Βελτιώθηκε επίσης μετά από τη λήψη δυναμικών μέτρων η αποζημίωση της απασχόλησης κατά τις αργίες στο προσωπικό που εργάζεται με σύστημα βάρδιας.

Το 2016 συμφωνήθηκε η επαναφορά της απώλειας του 10% στα αρχικά των μισθολογικών κλιμάκων σε όσους είχαν συμπληρώσει 24μηνες υπηρεσία από 28/4/2016 και στη συνέχεια συμφωνήθηκε η αποζημίωση σε χρήμα της υπερωριακής απασχόλησης σε όσους απασχολούνταν για την κατάσβεση πυρκαγιών μεταξύ των ωρών 3μμ-5μμ.

Η απαγόρευση αυξήσεων, προσαυξήσεων στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα έληξε την 31/12/2016 μετά την η έξοδο από το μνημόνιο. Η ΟΕΚΔΥ ζήτησε και συμφωνήθηκε να εφαρμοστούν από 1/1/2017 οι αδρανοποιημένες πρόνοιες της συλλογικής σύμβασης του ΩΚΠ των ετών 2010-2012 που προνοούσαν των συνδυασμό επαγγελμάτων και κλιμάκων σε κατηγορίες προσωπικού που με την προηγούμενη συλλογική σύμβαση είχαν τύχει δυσμενέστερης μεταχείρισης καθώς και την βελτίωση συγκεκριμένων όρων απασχόλησης.

Από την περίοδο που διαφαινόταν η ανάκαμψη της οικονομίας, έγιναν διαβουλεύσεις με την κυβέρνηση σε επίπεδο Συνομοσπονδίας για τη βελτίωση των μισθών και ωφελημάτων των μελών μας μέσα στα πλαίσια που επέτρεπαν τα δεδομένα της οικονομίας.

Στις 4 Ιανουαρίου 2017 υπογράφτηκε η Συμφωνία Πλαίσιο η οποία προνοούσε ότι:

• Οι συλλογικές συμβάσεις που θα υπογραφούν για το Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό και για το προσωπικό του ευρύτερου δημόσιου τομέα, (ημικρατικών οργανισμών, σχολικών εφορειών, κλπ) θα είναι τετραετούς διάρκειας και θα αφορούν την περίοδο 1/1/2015-31/12/2018.

• Οι γενικές αυξήσεις στους μισθούς για τα έτη 2015 και 2016 θα είναι μηδενικές, αφού τα δύο αυτά έτη εμπίπταν στην περίοδο του μνημονίου.

• Για τα άλλα δύο έτη 2017 και 2018 συζητήθηκε όπως συσταθεί Μηχανισμός ο οποίος θα υπολογίσει την ποσοστιαία μεταβολή του ονομαστικού ΑΕΠ και την ποσοστιαία μεταβολή του κρατικού μισθολογίου.

• Στην περίπτωση που το ποσοστό αύξησης του ονομαστικού ΑΕΠ υπερκαλύπτει την παραχώρηση της ΑΤΑ και των προσαυξήσεων θα συζητούνται οι Γενικές Αυξήσεις.

• Σε περίπτωση που το Ονομαστικό ΑΕΠ θα ήταν αρνητικό δεν θα υπάρξει μείωση μισθών, αλλά δεν θα παραχωρείται προσαύξηση ή ΑΤΑ.

• Για να υπάρξει διαφάνεια συμφωνήθηκε να συσταθεί ο Μηχανισμός με εκπροσώπους του Υπουργείου Οικονομικών και των δύο συνδικαλιστικών οργανώσεων ΣΕΚ και ΠΕΟ.

Υλοποιήθηκε η σύσταση του Μηχανισμού όπως συμφωνήθηκε και πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις για τις μετρήσεις των ποσοστιαίων μεταβολών Ονομαστικού ΑΕΠ και Κρατικού Μισθολογίου.

Όπως είναι αντιληπτό με βάση τη Συμφωνία Πλαίσιο, έπρεπε να εξαντληθεί το 1ο εξάμηνο του έτους 2017 για να γίνουν οι μετρήσεις και να καταλήξουμε στο ποσοστό διεκδίκησης γενικών αυξήσεων για τα δύο έτη.

Μελετήθηκαν όλα τα δεδομένα με συνέπεια και υπευθυνότητα και συμφωνήθηκαν στην παγκύπρια σύσκεψη των αντιπροσώπων του ΩΚΠ στις 29 Σεπτεμβρίου 2017 τα αιτήματα για ανανέωση της συλλογικής σύμβασης. Αμέσως μετά υποβλήθηκαν στο Πρόεδρο της ΜΕΕ για διαπραγμάτευση.

Αρνητική εξέλιξη υπήρξε η τοποθέτηση της κυβέρνησης ότι δεν έπρεπε να δοθούν αυξήσεις ή να περιληφθεί η μείωση του ποσοστού της μόνιμης μείωσης των απολαβών στο δημοσιονομικό σχεδιασμό. Θεωρούσε διαθρωτικές (δηλαδή μόνιμες) τις αποκοπές στους μισθούς. Προβλήθηκε επίσης η θέση της ότι κατά τη προεκλογική περίοδο δεν θα δίνονταν αυξήσεις.

Αντιδράσαμε με δυναμισμό και αποφασιστικότητα και μετά από διαβούλευση, σεβόμενοι την προεκλογική περίοδο, προχωρήσαμε σε συμπληρωματική συμφωνία η οποία καθόριζε χρονοδιάγραμμα ολοκλήρωσης της διαπραγμάτευσης μέχρι τον Μάιο του 2018.

Η διαπραγμάτευση ολοκληρώθηκε στις 31 Μαΐου του 2018 και συμφωνήθηκε αντί μισθολογικών αυξήσεων να εφαρμοστεί σταδιακή μείωση των αποκοπών που επιβλήθηκαν με τους νόμους (Ν.168(Ι)/2012) και Ν31(Ι)2013 του μνημονίου. Από 1/7/2018 εφαρμόστηκε ο νόμος 94(Ι)/2018 ο οποίος καθορίζει τη σταδιακή μείωση των αποκοπών με ολοκληρωτικό τερματισμό τους την 1/1/2023.

Συμφωνήθηκε επίσης να συνεχιστεί ο διάλογος για τα ειδικά θέματα και αιτήματα και να υπογραφούν συλλογικές συμβάσεις για τα έτη 2015-2018.

Η συμφωνία αυτή αφορούσε όλο το προσωπικό της Δημόσιας Υπηρεσίας και το προσωπικό του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό

Πραγματοποιήθηκε αρχικά διαπραγμάτευση για τη συλλογική σύμβαση του Ωρομίσθιου Κυβερνητικού Προσωπικού για τα έτη 2015-2018 και ολοκληρώθηκε με συμφωνία η οποία προνοεί:

(α) Τετραετής διάρκεια της σύμβασης που καλύπτει την περίοδο 1.1.2015 – 31.12.2018.

(β) Μηδενικές Γενικές Αυξήσεις για την τετραετία 2015 – 2018 αφού είχε συμφωνηθεί η σταδιακή μείωση των αποκοπών βελτιώνοντας με αυτό τον τρόπο τα εισοδήματα των εργαζομένων.

(γ) Αύξηση της περιόδου απασχόλησης του εποχικού ωρομίσθιου κυβερνητικού προσωπικού από 11 μήνες σε 12 μήνες απασχόληση το χρόνο, χωρίς να τερματίζεται η απασχόλησή του.

(δ) Συμφωνήθηκε, ρύθμιση για ένταξη του προσωπικού αυτού στο τακτικό ωρομίσθιο κυβερνητικό προσωπικό.

Εξαιρείται από την 12 μηνη απασχόληση το εποχικό ωρομίσθιο κυβερνητικό προσωπικό , όπως π.χ. οι Ναυαγοσώστες, οι οποίοι απασχολούνται σε καθαρά εποχική βάση (3, έως 8 μήνες), Διευκρινίζεται ότι οι Ναυαγοσώστες που εργάζονταν 11 μήνες το έτος έχουν αυξηθεί οι μήνες απασχόλησης στους 12 και έχουν ενταχθεί στο τακτικό προσωπικό.

(ε) Με την ένταξή τους στο τακτικό ωρομίσθιο κυβερνητικό προσωπικό, εντάσσονται στο Ταμείο Προνοίας Τακτικού Ωρομίσθιου Κυβερνητικού Προσωπικού.

(στ)Από 1.4.2020 παραχωρείται προσαύξησης και στο εποχικό Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό που εκπληρώνει τις προϋποθέσεις του για τις Ετήσιες Προσαυξήσεις.

(ζ) Στο εποχικό Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό του Τμήματος Δασών παραχωρείται το ειδικό επίδομα συνθηκών εργασίας που παραχωρείται στο τακτικό Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό του Σταυρού της Ψώκας του Τμήματος Δασών με ισχύ από 1.1.2018.

(η) Έχει συμφωνηθεί επίσης να τερματίζεται η εισφορά του ωρομίσθιου κυβερνητικού προσωπικού στο Σχέδιο Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης και Ευημερίας ΩΚΠ από 1.2.2019 και να αναλάβει την πληρωμής της άδειας ασθενείας του ΩΚΠ η Κυβέρνηση, η οποία τερματίζει παράλληλα τις εισφορές της προς το Σχέδιο.

Πέραν από τη συλλογική σύμβαση έγινε προσπάθεια για επαναφορά ωφελημάτων που αναστάλθηκαν την περίοδο του Μνημονίου και τον Ιούλιο του 2017 συμφωνήσαμε περεταίρω βελτίωση της αποζημίωσης υπερωριακής απασχόλησης για τις καθημερινές, για τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες. Συμφωνήσαμε επίσης τη βελτίωση των επιδομάτων βάρδιας. Η συμφωνία είχε αναδρομική ισχύ από 1/3/2017.

Συμφωνήσαμε επίσης την εφαρμογή της μισής μέρας άδειας και επιλύσαμε πάρα πολλά προβλήματα που παρουσιάστηκαν σε αρκετά Τμήματα, όπως μετακινήσεις εργαζομένων κατά την ανασυγκρότηση της Εθνικής Φρουράς, την πληρωμή υπερωριών που δεν ήταν στο προϋπολογισμό, την εφαρμογή συστήματος βάρδιας στο

Τμήμα Ηλεκτρομηχανολογικών Υπηρεσιών στη Λευκωσία. Επιληφθήκαμε επίσης σοβαρών προβλημάτων ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας.

Βελτιώσαμε τις συνθήκες και τον τρόπο απασχόλησης των ναυαγοσωστών και καταφέραμε να υπάρξει σημαντική αύξηση στη στελέχωση. Η δυναμική προσπάθεια που καταβάλαμε με στόχο την βελτίωση της απασχόλησης των ναυαγοσωστών ώστε να υπάρχουν μηδενικές απώλειες ζωών στης παραλίες οδήγησε σε διάλογο που στη συνέχεια εξελίχθηκε σε μια πολύ εποικοδομητική συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών και το Κέντρο Συντονισμού Έρευνας και Διάσωσης (ΚΣΕΔ). Εκπονήθηκε το Σχέδιο «Σαλαμίς» το οποίο εφαρμόστηκε πιλοτικά και έφερε πολύ θετικά αποτελέσματα. Έχει σχεδόν διπλασιαστεί ο αριθμός ναυαγοσωστών που στελεχώνει τις παραλίες, βελτιώθηκε ο εξοπλισμός τους, τα ωράρια απασχόλησης τους, ο συντονισμός και τα μέτρα ασφάλειας. Χρειάζεται όμως αρκετή προσπάθεια για να πετύχουμε το στόχο που τέθηκε ώστε να υπάρχει επαρκής στελέχωση, πλήρης συντονισμός και ο απαραίτητος εξοπλισμός. Έχουμε συμφωνήσει όλες οι πλευρές ότι χρειάζεται να δημιουργηθεί μία νέα υπηρεσία για την ασφάλεια στις οργανωμένες παραλίες η οποία να διαχειρίζεται με επαγγελματισμό όλα τα θέματα στελέχωσης, εξοπλισμού και οργάνωσης με σκοπό τις μηδενικές απώλειες ανθρώπινων ζωών στις παραλίες οι οποίες προσελκύουν εκατομμύρια τουρίστες αλλά και κύπριους πολίτες.

Η οικονομική κρίση είχε δημιουργήσει πολλά προβλήματα στο Τμήμα Δασών που αφορούσαν τη στελέχωση, την εκπαίδευση του προσωπικού, τον εξοπλισμό, την ασφάλεια και υγεία του προσωπικού στο χώρο εργασίας. Η επιμονή και η σωστή τεκμηρίωση για τις λύσεις που προτείναμε στο τραπέζι του διαλόγου οδήγησαν σε σημαντική βελτίωση στην απασχόληση δασοπυροσβεστών, των πυροφυλάκων και γενικά όλου του προσωπικού που στελεχώνει το Τμήμα. Συμφωνήθηκαν νέες διαδικασίες προσλήψεων, βελτιώθηκαν οι κανονισμοί απασχόλησης, τα ωράρια, η εκπαίδευση, ο εξοπλισμός.

Η σημαντικότερη κοινωνική μεταρρύθμιση στη χώρα μας την περίοδο που αναφερόμαστε είναι η εφαρμογή του Γενικού Συστήματος Υγείας από 1/6/2019 το οποίο καλύπτει το σύνολο του πληθυσμού της χώρας με ένα κοινωνικά δίκαιο τρόπο.

Η ΟΕΚΔΥ συμμετείχε στον κοινωνικό διάλογο για την εφαρμογή του ΓΕΣΥ και είχε πρωταγωνιστικό ρόλο στη διαβούλευση για την αυτονόμηση των κρατικών νοσοκομείων ώστε να διασφαλιστεί η απασχόληση, οι μισθοί και γενικά όλοι οι όροι, κανονισμοί και ειδικές συμφωνίες απασχόλησης των μελών της στο τομέα της δημόσιας υγείας.

Ωρομίσθιο Προσωπικό Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας ΟΚΥπΥ

Η προσπάθεια μας για διασφάλιση του συνεχούς της απασχόλησης καθώς και όλων των ωφελημάτων δικαιωμάτων έγινε νομοθετικά με τον 73(Ι)2017 νόμο. Επίσης ζητήσαμε και έγινε ειδική συμφωνία στη Μικτή Εργατική Επιτροπή η οποία διασφαλίζει πλήρως το υφιστάμενο προσωπικό. Συμφωνήθηκε επίσης με τον Υπουργό Υγείας όπως το νέο προσωπικό που θα προσλαμβάνει ο Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας για να στελεχώνει τα νοσοκομεία να ακολουθεί τους ίδιους όρους απασχόλησης με το υφιστάμενο Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό.

Στα δύο χρόνια που έχουν μεσολαβήσει από την αυτονόμηση των κρατικών νοσοκο-

μείων οι εργαζόμενοι στα νοσοκομεία διατηρούν ότι είχαν και προηγουμένως και οι νέοι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί ως Ωρομίσθιο Προσωπικό, απολαμβάνουν τους ίδιους όρους απασχόλησης με το υφιστάμενο Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό. Ο ΟΚΥπΥ το έτος 2021 αμφισβήτησε τις συμφωνίες που έγινα και μετά από δυναμικές κινητοποιήσεις και στάση εργασίας τις αποδέχθηκε και προχωρεί στην εφαρμογή όλων όσων έχουν συμφωνηθεί.

Προσωπικό Σχολικών Εφορειών.

Στο τομέα των Σχολικών Εφορειών έχουμε συμφωνήσει και υπογράψει στις 7 Δεκεμβρίου 2016 για πρώτη φορά ενιαία συλλογική σύμβαση η οποία καλύπτει το προσωπικό όλων των Σχολικών Εφορειών σε όλη την ελεύθερη Κύπρο. Η σύμβαση αυτή αφορούσε τα έτη 2013-2014 και η μεγάλη καθυστέρηση υπογραφής της οφείλεται στην αναστάτωση που είχε δημιουργηθεί κατά την οικονομική κρίση.

Παράλληλα με την προσπάθεια για ανανέωση της συλλογικής σύμβασης του Ωρομίσθιου Κυβερνητικού Προσωπικού είχει καταβληθεί προσπάθεια για ανανέωση της Συλλογικής Σύμβασης για το Προσωπικό των Σχολικών Εφορειών για τα έτη 2015-2018 όπως αναφέρεται στη συμφωνία πλαίσιο. Έχει επιτευχθεί συμφωνία και υπογράφτηκε η συλλογική σύμβαση τον Ιανουάριο του 2021 κατά ανάλογο τρόπο που έγινε για το Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό. Σημαντική βελτίωση αρχή συμφωνία αποτελεί η επέκταση της απασχόλησης από 10 μήνες σε 12 για όσο προσωπικό την περίοδο της οικονομικής κρίσης είχε προσληφθεί με 10μηνη απασχόληση σε κενή θέση που προηγουμένως ο κάτοχος της εργαζόταν ως τακτικό προσωπικό. Αυξήθηκαν σημαντικά επίσης οι ώρες απασχόλησης του Βοηθητικού Γραμματειακού Προσωπικού το οποίο εργαζόταν ορισμένες ώρες την εβδομάδα και εντάχθηκε στο μόνιμο προσωπικό των Σχολικών Εφορειών.

Προσωπικό Βρετανικών Αρχών

Στις Βρετανικές Βάσεις αντιμετωπίσαμε σοβαρά προβλήματα τα οποία προέκυψαν από τη μονομερή απόφαση των Βρετανικών Αρχών να εφαρμόσουν μειώσεις στους μισθούς και τα ωφελήματα του προσωπικού προφασιζόμενοι την οικονομική κρίση της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Οι απαράδεκτες ενέργειες των Βρετανικών Αρχών των Βάσεων δημιούργησαν αναστάτωση στους εργαζόμενους οι οποίοι αντέδρασαν δυναμικά με απεργιακές κινητοποιήσεις. Έγινε προσφυγή στα δικαστήρια των Βρετανικών Αρχών αλλά παράλληλα προσπαθήσαμε να επαναφέρουμε την ομαλότητα και να κρατήσουμε ζωντανό τον διάλογο για επίλυση των πολύ σοβαρών προβλημάτων που είχαν δημιουργηθεί.

Έχει αποδειχθεί ακόμη μία φορά ότι όταν υπάρχει βούληση για επίλυση του οποιουδήποτε θέματος και από τις δύο πλευρές επιτυγχάνεται συμφωνία που ικανοποιεί όλους.

Συμφωνήθηκε τελικά η σταδιακή κατάργηση των αποκοπών και επαναφορά των μισθών μέχρι τον Απρίλιο του έτους 2021, παραχώρηση των προσαυξήσεων και αυξήσεις μέχρι το 2023.

Εκπαιδευτικοί Απογευματινών και Βραδινών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Υπουργείου Παιδείας Πολιτισμού Αθλητισμού και Νεολαίας

Οι εκπαιδευτικοί που απασχολούνται στα Απογευματινά και Βραδινά Εκπαιδευτι-

κά Προγράμματα του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας έχουν πληρώσει το τίμημα της οικονομικής κρίσης ίσως περισσότερο από όλους. Από το έτος 2013 έχουν μετατραπεί σε καθεστώς απασχόλησης αγοράς υπηρεσιών. Με την εφαρμογή της αγοράς υπηρεσιών απώλεσαν όλα τα εργασιακά δικαιώματα που έχει ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος στο ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα. Σοβαρό πλήγμα είναι η απώλεια του επιδόματος ανεργίας όταν τερματίζεται η απασχόληση τους. Οι κινητοποιήσεις που έγιναν τότε δεν ήταν ικανές να ανατρέψουν την άδικη μεταχείριση των εκπαιδευτικών. Έγιναν προσφυγές στο Δικαστήριο και τον Οκτώβριο του 2020 εκδόθηκε απόφαση για δικαίωση των εκπαιδευτικών.

Στις αρχές του έτος 2018 μετά από δυναμικές κινητοποιήσεις αρχικά των εκπαιδευτικών των Κρατικών Ινστιτούτων Επιμόρφωσης και στην συνέχεια με την συμμετοχή στις κινητοποιήσεις εκπαιδευτικών από τα Προαιρετικά Ολοήμερα Σχολεία καταφέραμε να συσπειρώσουμε τους εκπαιδευτικούς των περισσοτέρων προγραμμάτων και να αρχίσει διάλογος για κατάργηση της αγοράς υπηρεσιών. Σημαντικό στοιχείο της συμφωνίας είναι η αύξηση 7% στα ωρομίσθια των εκπαιδευτικών μέχρι να ολοκληρωθεί η διαδικασία που συμφωνήθηκε για την αλλαγή στο καθεστώς απασχόλησης. Έχουμε προχωρήσει σε διαβούλευση με το αρμόδιο Υπουργείο με σκοπό τη κατάργηση της αγοράς υπηρεσιών και εφαρμογή καθεστώς απασχόλησης που να υπάρχει σχέση εργοδότη – εργοδοτούμενου και να επιτρέπει τον τερματισμό απασχόλησης για λόγους πλεονασμού.

Παρά τις όποιες συμφωνίες, αποφάσεις δικαστηρίων, συνεννοήσεις που έγιναν με διάφορους κρατικούς αξιωματούχους, το πρόβλημα της αγοράς υπηρεσιών και άλλων εργασιακών θεμάτων που αφορούν του εκπαιδευτικούς σε αυτά τα προγράμματα, δεν έχουν μέχρι και το τέλος του 2020 διευθετηθεί, με αποτέλεσμα η διαφορά να συνεχίσει να υπάρχει και για αυτό το λόγο ο συνδικαλιστικός αγώνας της ΟΕΚΔΥ ΣΕΚ, θα συνεχιστεί με τη λήψη και άλλων συνδικαλιστικών μέτρων, μέχρι την επίτευξη του στόχου μας.

Αορίστου Χρόνου Εργαζόμενοι στην Δημόσια Υπηρεσία

Η δράση της ΟΕΚΔΥ εκτιμήθηκε από πολλούς Αορίστου Χρόνου Εργαζόμενους στη Δημόσια Υπηρεσία και είχαν ζητήσει να οργανωθούν ως μέλη της Ομοσπονδίας μας. Μετά την ένταξη σημαντικού αριθμού Αορίστου Χρόνου Εργαζομένων είχε τεθεί το θέμα της άδικης μεταχείρισης που είχαν από το κράτος. Ενώ είχαν συμβόλαια απασχόλησης ορισμένου χρόνου με καθήκοντα Βοηθού Γραμματειακού Λειτουργού και κλίμακες Α2- Α5 -Α7 όταν έφθαναν κοντά στους 30 μήνες απασχόλησης τους ανανέωναν τα συμβόλαια με κλίμακα Α1-Α2-Α5 και γίνονταν Αορίστου Χρόνου με χαμηλότερη κλίμακα από αυτή των καθηκόντων που εκτελούσαν.

Θέσαμε το θέμα αυτό στο Τμήμα Προσωπικού και το συζητήσαμε στη συνέχεια με τον Υπουργό Οικονομικών. Ο Υπουργός ανταποκρίθηκε θετικά και σε συνάντηση που είχαμε στα γραφεία μας στις 10/9/2019 ανακοίνωσε την απόφαση της κυβέρνησης να αποκαταστήσει την άδικη μεταχείριση των συγκεκριμένων εργαζομένων με την αναβάθμιση της κλίμακας τους στην Α2-Α5-Α7 με την έγκριση του προϋπολογισμού του κράτους για το έτος 2020 .

Προσωπικό Κυπριακού Οργανισμού Τυποποίησης

Το Προσωπικό του Κυπριακού Οργανισμού Τυποποίησης είναι μέλη της ΟΕΚΔΥ και κατά την περίοδο 2016-2020 ανανεώθηκε δύο φορές η συλλογική σύμβαση με βελτίωση των κλιμάκων μισθοδοσίας και άλλων ωφελημάτων του προσωπικού.

Ωρομίσθιο Προσωπικό Επιτροπής Σιτηρών Κύπρου

Η Επιτροπή Σιτηρών Κύπρου τερμάτισε τις εργασίες της την 31/5/2021. Η ΟΕΚΔΥ ΣΕΚ διασφάλισε την απασχόληση του προσωπικού που δεν επέλεξε το σχέδιο εθελούσιας αποχώρησης με ένταξη του στο Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό από 1/6/2021 .

Ταμείο Ευημερίας μελών της ΟΕΚΔΥ ΣΕΚ

Ιδιαίτερης σημασίας για όλα τα μέλη της ΟΕΚΔΥ είναι οι υπηρεσίες που προσφέρει στα μέλη το Ταμείο Ευημερίας της Ομοσπονδίας. Το συγκρότημα εξοχικών διαμερισμάτων της ΟΕΚΔΥ στο Παραλίμνι είναι πόλος ξεκούρασης και αναψυχής των μελών. Πέραν από τις διακοπές των μελών με τιμές κάτω του κόστους σε εξοχικά διαμερίσματα η Ομοσπονδία επιχορηγεί διακοπές μελών στην Κύπρο και το εξωτερικό. Επιπλέον προσφέρει βοήθεια και στηρίζει μέλη με σοβαρά προβλήματα υγείας. Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στήριξε χιλιάδες μέλη που είχαν προβλήματα επιβίωσης.

Η ΟΕΚΔΥ συνδικαλίζεται με εντιμότητα, τεκμηρίωση των θέσεων της για να βελτιώνει συνεχώς το βιοτικό επίπεδο των μελών της. Ταυτόχρονα φροντίζει να διασφαλίζεται η παροχή ποιοτικών δημοσίων υπηρεσιών προς όφελος των πολιτών της χώρας μας. Η ΟΕΚΔΥ συμβάλλει στη επίλυση προβλημάτων τόσο προς όφελος των εργαζομένων όσο και προς όφελος της κοινωνίας.

Διεθνής δραστηριότητες της ΟΕΚΔΥ

Η ΟΕΚΔΥ κατά την περίοδο 2016-2020 είχε συμμετοχή:

• στο συνέδριο της Ομοσπονδίας Δημοσίων Υπηρεσιών του Ισραήλ UCAPSEτον Ιούνιο του 2016

• στο 13ον Συνέδριο της Γαλλικής Ομοσπονδίας Δημοσίων Υπηρεσιών INTERCOCFDT26-30 Ιουνίου το 2017

• στη 37η Σύνοδο Ομάδας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Δημοσίων Υπηρεσιών των Μεσογειακών Χωρών μελών της EPSU το Μάρτιο του2019η οποία πραγματοποιήθηκε στη Λισαβόνα στις 9 Απριλίου 2019. Η Σύνοδος συγκλήθηκε με πρωτοβουλία της Ομοσπονδίας Δημοσίων Υπηρεσιών STALτης Πορτογαλίας.

• στο 10ο Συνέδριο Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Δημοσίων Υπηρεσιών EPSU το οποίο πραγματοποιήθηκε στο Δουβλίνο από τις 4 μέχρι τις 7 Ιουνίου 2019, εκπροσώπησε την ομοσπονδία ο Γενικός Γραμματέας της ΟΕΚΔΥ Γιώργος Κωνσταντίνου.

Το Συνέδριο το οποίο διεξάγεται κάθε πέντε χρόνια είχε επικεντρωθεί στην ανάγκη της προσαρμογής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη ψηφιοποίηση, στη συνέχιση της καταπολέμησης των ιδιωτικοποιήσεων και την ανάγκη εφαρμογής μιας πιο αποτελεσματικής συνεργασίας για την οικοδόμηση αλληλεγγύης και ενδυνάμωσης του συνδικαλιστικού κινήματος στον Ευρωπαϊκό χώρο για την προστασία, την ίση μεταχείριση, τη δικαιοσύνη και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων.

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (ΟΙΥΚ) ΣΕΚ

Η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Κύπρου (ΟΙΥΚ) ΣΕΚ, ιδρύθηκε την 8η Ιουλίου 1962 και έχει εγγραφεί στις 20/10/1962 στον Έφορο Συντεχνιών, με βασικό σκοπό την οργάνωση μελών στους κλάδους και στους χώρους εργασίας που καλύπτει η Ομοσπονδία, τη συνομολόγηση Συλλογικών Συμβάσεων και την προώθηση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες του Ιδιωτικού Τομέα.

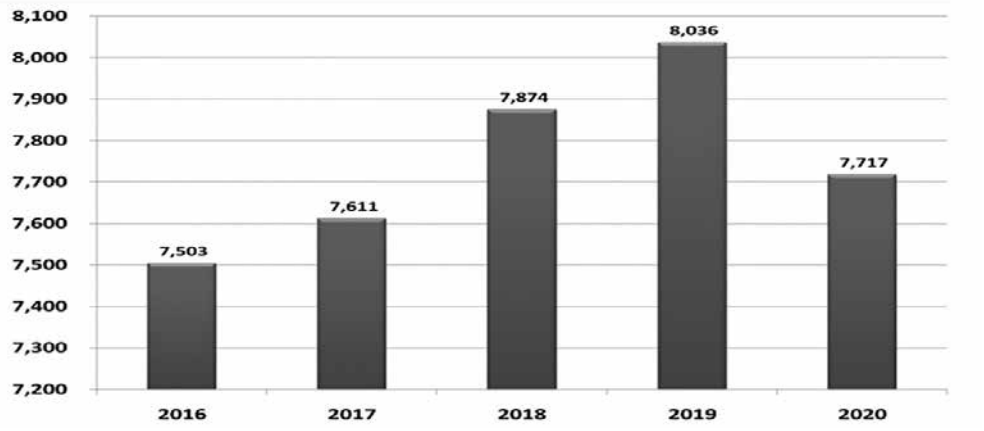
Συνομολογεί 51 Παγκύπριες Συλλογικές Συμβάσεις και πέραν των 300 σε επαρχιακό επίπεδο, και για τον λόγο αυτό ο μηχανισμός της Ομοσπονδίας βρίσκεται μόνιμα σε διαπραγματεύσεις πέραν των άλλων πολλών προβλημάτων που έχει να αντιμετωπίσει.

Εκπροσωπεί εργαζόμενους σε Χρηματοοικονομικούς Οργανισμούς, Εταιρείες επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών, Αεροδρομίων, Ιδιωτικά Νοσηλευτήρια, Ιδιωτικές Εταιρείες Φύλαξης και Καθαρισμού, αποθήκες Υλικών Οικοδομής, Καταστήματα Ανακύκλωσης, Στέγες Ηλικιωμένων, Ιδιωτικά Νηπιαγωγεία, Τουριστικά Γραφεία, Ιδιωτικούς Ραδιοτηλεοπτικούς Σταθμούς, Αρχιτεκτονικά γραφεία, Ιδρύματα Ιδιωτικού Δικαίου, Θέατρα και Εταιρείες Παραγωγής Τηλεοπτικών σειρών.

Η Ομοσπονδία κατά την τελευταία πενταετία παρουσιάζει την ακόλουθη οργανωτική δύναμη:

Μέλη Εφόρου 2016 – 2020

ΟΙΥΚ - ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
Λευκωσίας – Κερύνειας	3,102	3,084	3,172	3,391	3,437
Λεμεσού	1,059	1,062	1,064	1,072	1,011
Αμμοχώστου	489	436	425	410	393
Λάρνακας	1,942	1,974	2,095	2,078	1,837
Πάφου	691	703	737	727	684
ΕΝΩΣ. ΗΘΟΠ. ΚΥΠΟΡΥ - ΕΗΚ	138	135	125	119	129
ΑΜΕΡ. ΑΚΑΔΗΜΙΑ	82	98	119	103	97
ΔΙΑΧΕΙΡ. ΑΕΡΟΔΡΟΜΙΟΥ	119	119	137	136	129
ΣΥΝΟΛΟ	**7,503**	**7,611**	**7,874**	**8,036**	**7,717**



Στην περίοδο από το 2016 μέχρι και το 2019 και λόγω και της Οικονομικής ανάπτυξης υπήρξαν σημαντικές βελτιώσεις στις Συλλογικές Συμβάσεις που συνομολογήσαμε σε παγκύπριο και επαρχιακό επίπεδο.

Είχαμε ολοκληρώσει την επιστροφή των αποκοπών που έγιναν στις συλλογικές συμβάσεις που έγιναν τα προηγούμενα χρόνια λόγω της Οικονομικής κρίσης του 2013 αλλά και σε πολλές περιπτώσεις είχαμε πετύχει αυξήσεις και ωφελήματα σύμφωνα με την γενική πολιτική της ΣΕΚ.

Λόγω του ότι οι Συμβάσεις είναι πάρα πολλές, περιοριζόμαστε να παραθέσουμε ενδεικτικά και περιληπτικά το τι έγινε στους κύριους Κλάδους που επιθεωρούμε κατά την περίοδο που ανασκοπούμε.

Υπάλληλοι εταιρειών επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών

Στους αερολιμένες Λάρνακας και Πάφου δραστηριοποιούνται για την επίγεια εξυπηρέτηση αεροσκαφών οι εταιρείες LGS Handling Ltd και Swissport Cyprus Ltd.

Ο τομέας των αερομεταφορών είναι ευαίσθητος τομέας που έχει σχέση με πολλούς παράγοντες, π.χ. κρατικές πολιτικές, τιμές καυσίμων και άλλα, που αυτόματα τα διάφορα προβλήματα μεταφέρονται και στους εργαζόμενους στο έδαφος.

Στις Συλλογικές Συμβάσεις με τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στα αεροδρόμια πέραν του ότι έχουμε επαναφέρει τις οποιεσδήποτε παγοποιήσεις, είχαμε εφαρμόσει την περίοδο της κρίσης, πετύχαμε και γενική αύξηση πέραν των ετήσιων προσαυξήσεων.

Καταστήματα αφορολογήτων (CTC ARI Airports Ltd)

Τα καταστήματα αφορολογήτων θεωρούνται ειδικά καταστήματα όπου με βάση τη νομοθεσία δεν καθορίζεται υποχρεωτικά ότι κάθε 15 μέρες θα πρέπει να παρέχεται ελεύθερη Κυριακή.

Καταβλήθηκε εκ μέρους μας μεγάλη προσπάθεια για καθορισμό ενός ανθρώπινου ωραρίου εργασίας που να εξυπηρετεί τους εργαζόμενους και να συμφιλιώνει την εργασιακή με την οικογενειακή ζωή. Οι προσπάθειες για τροποποίηση της νομοθεσίας θα συνεχιστούν όπως και οι προσπάθειες ανανέωσης της σύμβασης που έληξε 31/12/2018.

Φύλακες Ιδιωτικών Γραφείων Παροχής Υπηρεσιών Ασφάλειας

Με τις διάφορες παρεμβάσεις μας στο Υπουργείο Δικαιοσύνης πετύχαμε την μείωση του συνολικού κόστους έκδοσης άδειας του φύλακα ασφαλείας από €400 σε €250 ευρώ για περίοδο πέντε ετών και ταυτόχρονα μειώσαμε το συνολικό τέλος ανανέωσης της άδειας από €200 σε €120. Το πιο πάνω ποσό, σε εταιρείες με τις οποίες έχουμε σύμβαση, μέρος του κόστους θα το επωμισθούν οι ίδιες οι εταιρείες.

Παρ' όλες τις προσπάθειες που καταβάλλαμε δυστυχώς δεν καταφέραμε, αν ένας φύλακας αποχωρήσει από μια εταιρεία φύλαξης και μεταφερθεί σε άλλη, να μεταφέρει μαζί του και την άδεια εξασκήσεως του επαγγέλματος και χρειάζεται επανέκδοση με καταβολή του τέλους των €250. Θα συνεχίσουμε τις προσπάθειες μας, γιατί θεωρούμε το μέτρο αυτό άδικο και περιορίζει τον φύλακα στην ελεύθερη επιλογή εργοδότη.

Στον τομέα επικρατεί δυστυχώς τεράστιος αθέμιτος ανταγωνισμός που προκύπτει από τις συχνές προκηρύξεις προσφορών τακτής διάρκειας για τις φυλάξεις.

Παρόλο που στην περίοδο που ανασκοπούμε πετύχαμε το 2010 να συμπεριλάβουμε και το επάγγελμα του ιδιώτη φύλακα στον κατώτατο μισθό, αυτό δεν αποτέλεσε ανάχωμα για προφύλαξη των εισοδημάτων των εργαζομένων στον κλάδο.

Διαπιστώνουμε ότι πολλές προσφορές για φυλάξεις, ακόμη και για οργανισμούς δημόσιου τομέα, καταλήγουν σε εταιρείες φύλαξης με ποσά κάτω των €6,00 που είναι το κατώτερο κόστος με βάση και τον μισθό πρόσληψης.

Αυτόματα οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι αυτό γίνεται σε βάρος της ποιότητας και των εργαζομένων που πληρώνονται με χαμηλότερο μισθό από ότι ο κατώτατος.

Ως Ομοσπονδία κινηθήκαμε προς τέσσερις κατευθύνσεις :

1. Έγινε προσπάθεια να εφαρμοστούν οι πρότυποι κανόνες για παραχώρηση έργου στις προσφορές του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα και έχουμε σκοντάψει στο ότι δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση στον κλάδο.

2. Ενημερώσαμε και ζητήσαμε από το Υπουργείο Εργασίας ώστε οι επιθεωρητές του να κάνουν συχνότερους και ποιοτικότερους ελέγχους. Για τον σκοπό αυτό έχουμε αποστείλει σειρά υπομνημάτων και έχουμε πραγματοποιήσει πολλές συναντήσεις με αρμόδιους του Υπουργείου με συγκεκριμένες εισηγήσεις. Πετύχαμε βελτίωση του προβλήματος, αλλά δεν έχουμε λύσει το πρόβλημα.

3. Με παρεμβάσεις μας προς το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξης ώστε με τροποποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας να βελτιώσουμε τις συνθήκες απασχόλησης αλλά και βελτιώσεις/αναβαθμίσεις του επαγγέλματος του ιδιώτη φύλακα.

4. Με επιστολή μας σε αδελφές συντεχνίες των ημικρατικών οργανισμών ζητήσαμε τη βοήθειά τους, ώστε στην προκήρυξη προσφορών εντός των οργανισμών τους, να εισάγονται πρότυποι κανόνες και η εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων.

Η Ομοσπονδία ανασκοπώντας την κατάσταση θεωρεί ότι πρέπει να γίνουν και άλλες δράσεις για επίλυση του θέματος. Έχει δημιουργήσει για τον σκοπό αυτό επιτροπή με την συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων με σκοπό την λήψη εκείνων των μέτρων που θα βοηθήσουν δραστικά στην επίλυση των προβλημάτων των φυλάκων στις ιδιωτικές εταιρείες φύλαξης.

Ως πρώτο μέτρο αποφασίστηκε η έκδοση διαφωτιστικού υλικού το οποίο ια διανεμηθεί σε όλους τους χώρους εργασίας φυλάκων που να τους ενημερώνει για τα δικαιώματά τους. Σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και τις άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και τον σύνδεσμο των εταιρειών φύλαξης έχει εκδοθεί σχετικό έντυπο το οποίο έχουμε κυκλοφορήσει ε όλους τους χώρους που απασχολούνται Ιδιώτες Φύλακες.

Σαν δεύτερο μέτρο αποφασίστηκε και έχουν διενεργηθεί σε συνεργασία με την Συνδικαλιστική Σχολή της ΣΕΚ και το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Εργασίας, επαρχιακά σεμινάρια για επιμόρφωση των στελεχών μας τόσο για την νομοθεσία όσο και για τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα.

Ιδιωτικές στέγες ευγηρίας και ιδιωτικά νηπιαγωγεία

Με την επιχορήγηση του κράτους όσον αφορά λειτουργικά έξοδα ή στεγαστικές ανάγκες λειτουργούν σε παγκύπρια βάση διάφορα προγράμματα για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους. Για πλήρη κάλυψη των προϋπολογισμών τους απευθύνονται σε διάφορες εταιρείες και οργανισμούς πέραν των τροφείων που πληρώνουν οι οικογένειες είτε των παιδιών είτε των ηλικιωμένων.

Παρ' όλες τις προσπάθειες είτε για περιορισμό των εξόδων, στην οποία το προσωπικό συμμετείχε με μειώσεις στις απολαβές και στα ωφελήματά του είτε με συγχωνεύσεις ιδρυμάτων και απολύσεις προσωπικού, η κατάσταση δεν έχει βελτιωθεί.

Σε μεγάλο αριθμό τέτοιων ιδρυμάτων η κατάσταση είναι κρίσιμη και δεν θεωρούνται βιώσιμα.

Παρακολουθούμε την κατάσταση και παρεμβαίνουμε σε πολλές περιπτώσεις προς το Γραφείο Ευημερίας για τα θέματα της κρατικής χορηγίας τόσο για το ύψος της όσο και για τον χρόνο καταβολής της, αλλά και με την συνδικαλιστική μας δράση στους χώρους δουλειάς όπου με τις συμφωνίες που συνομολογούμε προσπαθούμε με κάθε τρόπο να τα κρατήσουμε στη ζωή.

Πέραν του ότι τα ιδρύματα αυτά μας ενδιαφέρουν επαγγελματικά, γιατί έχουμε μεγάλο αριθμό μελών στον τομέα μας, ενδιαφέρουν και για τον κοινωνικό τους ρόλο, γιατί παρέχουν φροντίδα προς τα παιδιά και τους ηλικιωμένους γονείς των εργαζομένων.

Συνεργατισμός – ΚΕΔΙΠΕΣ Λτδ

Στην πιο ιστορική στιγμή του Συνεργατισμού το 2013 ως η αρμόδια Ομοσπονδία της ΣΕΚ, δηλώσαμε παρών ώστε να μπορέσει να ανακεφαλοποιηθεί. Από το 2014 μέχρι και τις 31/8/2018 πραγματοποιήθηκαν διάφορα γεγονότα ή πάρθηκαν πολιτικές ή εποπτικές αποφάσεις που οδήγησαν στη διάλυση ενός κινήματος με ιστορία πέραν των 100ετών πολύ χρήσιμο στην κυπριακή κοινωνία και ειδικά των πιο αδύνατων τάξεων. Έγκαιρα είχαμε προειδοποιήσει, πήραμε δράσεις πέραν των δυνάμεών μας αλλά δυστυχώς δεν αποφύγαμε τα χειρότερα.

Από 1/9/2018 το καλό κομμάτι (τα εξυπηρετούμενα δάνεια) του συνεργατισμού μεταφέρθηκε στην Ελληνική Τράπεζα και τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια μεταφέρθηκαν στην εταιρεία που δημιουργήθηκε (Κυπριακή Εταιρεία Διαχείρισης περιουσιακών Στοιχείων ΚΕΔΙΠΕΣ).

Στο διάστημα που παρήλθε για χάρη πλέον της ιστορίας εργασιακά αγωνιστήκαμε και πετύχαμε διάφορες συμφωνίες από 1/1/2014 μέχρι 31/8/2018, που στόχο είχαν να δημιουργήσουν ομαλότητα αφού οι εργαζόμενοι προήρχοντο από 97 εταιρείες και που βίαια μετατράπηκαν σε μια με εργαζόμενους πολλών ταχυτήτων,

Δυστυχώς από τον Απρίλιο του 2018 είχαμε αναγκαστεί να συζητήσουμε άλλα πράγματα και άλλη θεματολογία. Παρόλο που είχαμε μια τράπεζα ουσιαστικά από εκκαθάριση με τους χειρισμούς μας πετύχαμε το σχέδιο εθελούσιας εξόδου ίσως το ψηλότερο που εφαρμόστηκε ποτέ, με το οποίο απεχώρησαν 1027 συνάδελφοι και 1100 να μεταφερθούν στην Ελληνική Τράπεζα με την οποία υπογράψαμε συμφωνία με την οποία αναγνωρίζεται τόσο η προϋπηρεσία των συναδέλφων αλλά ανέλαβε και σαν

προίκα όλες τις συμφωνίες που προϋπήρχαν με την Κυπριακή Συνεργατική Τράπεζα, πάνω στις οποίες θα στηριχθούμε για να κτίσουμε το αύριο.

Πεντακόσια άτομα έχουν παραμείνει στη ΚΕΔΙΠΕΣ Λτδ (Κυπριακή Εταιρεία Διαχείρισης Περιουσιακών Συνεργατισμού), που είναι η διάδοχη κατάσταση της τράπεζας και η οποία έχει αναλάβει όλες τις υποχρεώσεις έναντι του προσωπικού.

Αυτή την περίοδο στόχος της Ομοσπονδίας είναι η επαναφορά των αποκοπών του 2014 όπως προβλέπεται μέσα από την συμφωνία πλαίσιο και η ενοποίηση των όρων απασχόλησης με την δημιουργία μιας ενιαίας σύμβασης στην ΚΕΔΙΠΕΣ.

Η πιο πάνω συμφωνία θα εφαρμοσθεί και για το προσωπικό της τράπεζας που είναι απεσπασμένο και στην Altamira.

Ελληνικά Τράπεζα

Στην Ελληνική Τράπεζα τον Σεπτέμβριο του 2018 έχει υπογραφεί για πρώτη φορά συμφωνία με εμπορική τράπεζα που αφορά την μεταφορά των 1100 εργαζόμενων από τη πρώην συνεργατική τράπεζα με την οποία ρυθμίζεται η αναγνώριση της προϋπηρεσίας του προσωπικού αλλά και η ρύθμιση των όρων απασχόλησης τους.

Με την μείωση του ποσοστού εκπροσώπησης μας στο προσωπικό δεν υπάρχει συνδικαλιστική δύναμη ώστε να αναγκαστεί η τράπεζα να εφαρμόσει τις οποιεσδήποτε συμφωνίες είχαμε με την μεταφορά του προσωπικού. Σε συνεργασία με τους νομικούς μας συμβούλους, μελετούμε τους τρόπους ήτις ενέργειες που πρέπει να ακολουθήσουμε ώστε νομικά οι συνάδελφοι ου έχουν μεταφερθεί στην Ελληνική ν διεκδικήσουν τα δικαιώματα τους που απορρέουν τόσο από τον Νόμο όσο και από την συμφωνία μεταφοράς που υπογράψαμε.

Εργαζόμενοι Ιδρυμάτων Ιδιωτικού Δικαίου

Με την ίδρυση των ιδρυμάτων ιδιωτικού δικαίου το κράτος προσπάθησε να καλύψει κενά που ως κράτος δεν ήταν σε θέση να παρέχει. Καλύφτηκαν έτσι υπηρεσίες στην εκπαίδευση, στην υγεία, στην έρευνα.

Στις συλλογικές συμβάσεις που συνομολογήθηκαν πριν από την κρίση με τους πιο πάνω οργανισμούς καταφέραμε να συμπεριλάβουμε αρκετά ωφελήματα που συγκρίνονται ευνοϊκά με τους όρους απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Στην περίοδο μετά το 2011 με νομοθεσία και χωρίς διάλογο έχουν γίνει αποκοπές στους μισθούς των εργαζομένων στα πιο πάνω ιδρύματα στο ύψος που έγινε και στους δημόσιους υπαλλήλους.

Διαμαρτυρηθήκαμε, γιατί οι πιο πάνω συνάδελφοι έχουν πληρώσει αναλογικά περισσότερα από τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα, διότι δεν είχαν τα ίδια ωφελήματα. Η κλαδική τους επιτροπή, αλλά και η Γενική Συνέλευση, επιδεικνύοντας υπευθυνότητα και αγάπη προς τον τόπο μας παρόλο που είχαν παραβιαστεί οι συλλογικές μας συμβάσεις και κανένας διάλογος δεν έγινε αποφάσισε να μην λάβει οποιαδήποτε απεργιακά μέτρα, αλλά να καταγγείλει την όλη στάση των κυβερνώντων πρώην και νυν στο Υπουργείο Εργασίας και είχαμε συναντήσεις με τις κομματικές ηγεσίες τις οποίες ενημερώσαμε για τις θέσεις μας.

Με την συμφωνία πλαίσιο που συνομολογήθηκε μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΣΕΚ και ΠΕΟ το 2018 γίνονται οι επιστροφές των αποκοπών.

Νοσηλευτές / Νοσηλεύτριες / Μαίες

Οι νοσηλευτές / τριες / μαίες που εργοδοτούνται στον Ιδιωτικό τομέα αποτελούν ένα από τους κύριους πυλώνες που δραστηριοποιείται η Ομοσπονδία μας. Μέλη μας εργοδοτούνται κατά κύριο λόγο σε Ιδιωτικά Νοσοκομεία αλλά και εξειδικευμένα κέντρα υγείας.

Η Ομοσπονδία μας, μέσω των Συλλογικών Συμβάσεων, έχει κατοχυρώσει τα ωφελήματά τους καθώς και το καθηκοντολόγιο τους. Κύριο μέλημά μας είναι η ασφάλεια στην εργασία αλλά και η συνεχής επιμόρφωση των νοσηλευτών σε συνδικαλιστικά αλλά και επαγγελματικά θέματα μέσω της συνδικαλιστικής σχολής της ΣΕΚ και της επαρχιακής επιτροπής Λευκωσίας του ΠΑΣΥΝΜ αντίστοιχα.

Η Ομοσπονδία μας έχει πρωτοστατήσει στη διαμόρφωση της σχετικής νομοθεσίας που διέπει τη στελέχωση των Ιδιωτικών Νοσοκομείων/κλινικών. Η νομοθεσία σε μεγάλο βαθμό έχει προστατεύσει τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας, αλλά έχει δημιουργήσει και νέες.

Στόχος μας είναι πλέον η στοχευμένη και εξειδικευμένη προσφορά προς τους νοσηλευτές μας με την παραχώρηση όλων των συνδικαλιστικών εργαλείων που χρειάζονται για τη διατήρηση και αύξηση των ωφελημάτων τους, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, τη δημιουργία Ημερίδων Επαγγελματικής ενημέρωσης και η παρακολούθηση και συμμετοχή τους σε τυχόν νέες εξελίξεις που αφορούν τους νοσηλευτές μας.

Εξάλλου τα τελευταία χρόνια είναι γεγονός ότι η συνδικαλιστική δραστηριότητα των νοσηλευτών/τριων στις τάξεις της ΣΕΚ είναι μαζική, γιατί η πρόοδος στα ωφελήματα τους και ειδικότερα η προστασία μέσω νομοθεσιών και παρεμβάσεων σε θέματα ασφαλείας, έχει διασφαλιστεί και με ενέργειες της ΣΕΚ.

Ναυτιλιακοί πράκτορες

Ο κλάδος των ναυτιλιακών πρακτόρων είναι ο αρχαιότερος κλάδος που η Ομοσπονδία μας εκπροσωπεί και για τον οποίο λειτουργεί Παγκύπρια Κλαδική Συλλογική Σύμβαση. Ο κλάδος στο πρόσφατο παρελθόν είχε περιέλθει σε μικρή ύφεση αλλά αναμένουμε ότι μέσα από τις εξελίξεις με το φυσικό αέριο στην Ανατολική Μεσόγειο και η ιδιωτικοποίηση του λιμανιού θα δώσει ανάπτυξη στον τομέα.

Την περίοδο της κρίσης είχαν γίνει ειδικές ρυθμίσεις για διατήρηση των θέσεων εργασίας όπως η παγοποίηση των ετήσιων προσαυξήσεων και του 14ου μισθού. Στη σύμβαση που ανανεώθηκε και ισχύσει μέχρι 31/12/2019 επανήλθαν οι ετήσιες προσαυξήσεις και επανήλθε η ΑΤΑ όπως προβλέπεται μέσα από την συμφωνία των κοινωνικών εταίρων.

Εκκρεμεί η επαναφορά του 14ου μισθού (σε κάποια γραφεία έχει δοθεί είτε μέρος είτε ολόκληρος από το 2019) κάτι που θα επιδιώξουμε με τα αιτήματα μας στην ανανέωση της Συλλογικής Σύμβασης.

Πανδημία COVID-19 – Ομοσπονδία Ιδιωτικών

Τον Ιανουάριο του 2020 είχαμε πραγματοποιήσει το 12ο Παγκύπριο Συνέδριο της Ομοσπονδίας, όπου είχαμε θέσει τους στόχους για την τετραετία 2020 - 2024.

Δυστυχώς, από το Μάρτιο του 2020 και λόγω της Πανδημίας, δεν μπορέσαμε να υλοποιήσουμε τους στόχους που είχαμε θέσει. Πολλοί τόποι δουλειάς της Ομοσπονδίας έχουν επηρεαστεί και οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να περιοριστούν στα επιδόματα Covid που η Κυβέρνηση εισήγαγε για να αντιμετωπισθούν οι επιπτώσεις της πανδημίας.

Η Ομοσπονδία μας είναι μία από τις Ομοσπονδίες της ΣΕΚ που επηρεάστηκαν περισσότερο από το Covid-19 τόσο οργανωτικά όσο και Οικονομικά. Ευελπιστούμε ότι με την κάλυψη του στόχου του εμβολιασμού του πληθυσμού, του ανοίγματος των Αεροδρομίων και των άλλων μέτρων που έχουν ληφθεί, σύντομα να ξεπεραστεί το πρόβλημα και να αρχίσει η ζωή να εισέρχεται στην ομαλότητα.

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (Ο.ΒΙ.Ε.Κ.) ΣΕΚ

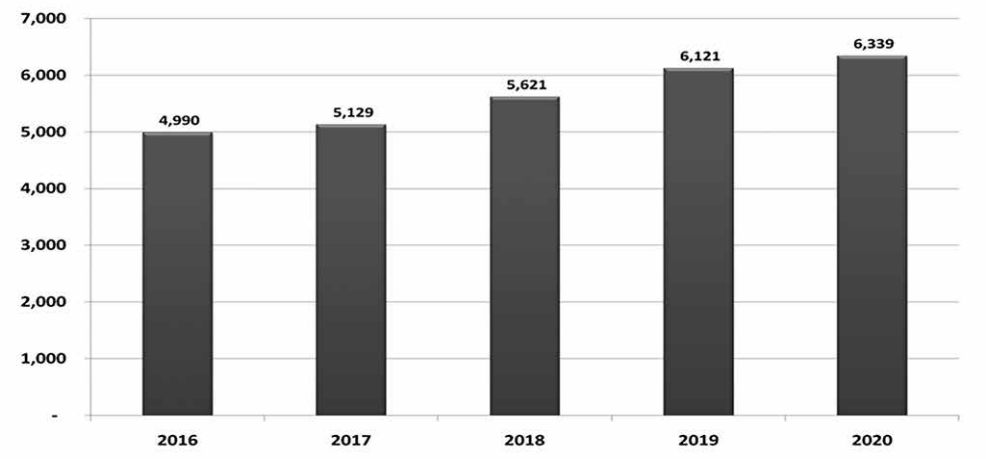
Η Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατών Κύπρου (OBIEK) ΣΕΚ, ιδρύθηκε την 21η Οκτωβρίου 1962, και έχει εγγραφεί στις 31η Δεκεμβρίου 1962, με βασικό σκοπό την οργάνωση μελών στους κλάδους και στους χώρους εργασίας που καλύπτει η Ομοσπονδία, η συνομολόγηση Συλλογικών Συμβάσεων και την προώθηση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στους κλάδους που εκπροσωπεί.

Μέσα από τη διαχρονική δράση της Ομοσπονδίας και των Επαρχιακών Σωματείων της στις πέντε Επαρχίες, δραστηριοποιείται έντονα σε πολύ σημαντικούς τομείς της βιομηχανίας, όπως είναι η βιομηχανία φαρμάκων, η γαλακτοβιομηχανία, η βιομηχανία τροφίμων και ποτών, οι εισαγωγείς αυτοκινήτων και τα συνεργία συντήρησης και επιδιόρθωσης, οι ηλεκτρολόγοι, τα τυπογραφία, τα καφεκοπτεία, η βιομηχανία μετάλλου και αρκετές άλλες βιομηχανικές κατηγορίες και μονάδες

Η Ομοσπονδία κατά την τελευταία τετραετία παρουσιάζει την ακόλουθη οργανωτική δύναμη:

Μέλη Εφόρου 2016 – 2020

OBIEK - ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
Λευκωσίας – Κερύνειας	1,660	1,684	1,808	1,896	1,860
Λεμεσού	2,307	2,342	2,569	2,772	2,993
Αμμοχώστου	274	360	458	581	613
Λάρνακας	536	538	586	655	655
Πάφου	213	205	200	217	208
ΣΥΝΟΛΟ	**4,990**	**5,129**	**5,621**	**6,121**	**6,339**



Κατά την ανασκοπούμενη περίοδο η Ομοσπονδία καλέστηκε και διαχειρίστηκε πολύ σημαντικά θέματα και προβλήματα στους διάφορους κλάδους και χώρους εργασίας που εκπροσωπεί, με κυριότερα από αυτά τα ακόλουθα:

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ 2016 – 2020

Πρόκειται για τα χρόνια που άρχισε ο αγώνας για επαναφορά των ωφελημάτων που αποκόπηκαν την περίοδο της κρίσης. Η ΟΒΙΕΚ και τα Σωματεία της κατάφεραν με πολλή μεθοδευμένη δουλειά να επαναφέρουν σχεδόν σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις, όλα τα ωφελήματα και δικαιώματα.

Η Ομοσπονδία μας είναι μια πολυκλαδική Ομοσπονδία που αντιπροσωπεύει εργαζόμενους στους εξής τομείς:

α) Βιομηχανίες μετάλλου, ηλεκτρολόγους ηλεκτρικών εγκαταστάσεων, συνεργεία επιδιόρθωσης αυτοκινήτων, προσωπικό στην έκδοση εφημερίδων και περιοδικών, εργαζόμενους στα τυπογραφεία, βιομηχανίες χαρτιού, πλαστικών, αλουμινίου, οινοβιομηχανίες, μπύρας και νερού.

Καλύπτει επίσης βιομηχανίες τροφίμων και ποτών που παράγουν αναψυκτικά, χυμούς, καφέ, γαλακτοκομικά προϊόντα. Εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στην παραγωγή φαρμάκων και απορρυπαντικών.

Από τους πιο πάνω οι βασικοί αντιπροσωπεύονται από παγκύπριους εργοδοτικούς συνδέσμους που είναι μέλη της ΟΕΒ και του ΚΕΒΕ με τους οποίους η Ομοσπονδία μας διαπραγματεύεται και υπογράφει συλλογικές συμβάσεις.

Πέραν των Παγκυπρίων Συμβάσεων, η Ομοσπονδία μας μαζί με τα Σωματεία της, υπογράφει άλλες περίπου 80 συλλογικές συμβάσεις που έχουν παγκύπρια και τοπική εφαρμογή.

Στη διάρκεια της πενταετίας 2016 – 2020 έγιναν σκληρές διαπραγματεύσεις για να καταλήξουμε σε συμφωνίες οι οποίες λειτούργησαν για τα χρόνια 2015 – 2016. Τα επόμενα τρία χρόνια 2017 – 2020 έγιναν διαπραγματεύσεις μέσα σε ένα αρνητικό κλίμα που σκοπό είχε την πλήρη επαναφορά των ωφελημάτων στις συλλογικές συμβάσεις.

Το 2020 ήταν ένα δύσκολο έτος λόγω της πανδημίας (Covid – 19). Από τον Μάρτιο του 2020 όλες οι διαπραγματεύσεις έχουν ανασταλεί.

Κλάδος Μετάλλου, Μηχανολόγων και Ηλεκτρολογικών Έργων.

Ο κλάδος αυτός αποτελεί ένα οργανωμένο σύνολο στις τάξεις της Ομοσπονδίας μας που στην πλειοψηφία αποτελείται από τεχνικό προσωπικό.

Οι τρεις Συμβάσεις είναι παγκύπριες και οι διαπραγματεύσεις διεξήχθησαν ανάμεσα στην Ομοσπονδία μας από κοινού με τις αντίστοιχες Συντεχνίες της ΠΕΟ και τους αντίστοιχους εργοδοτικούς Συνδέσμους που είναι όλοι μέλη της ΟΕΒ.

Την περίοδο που ανασκοπούμε η Συλλογική Σύμβαση των Μεταλλουργών δεν έχει ανανεωθεί, ενώ ο κλάδος παρουσιάζει μία σημαντική ανάκαμψη. Μεγάλα έργα με μεταλλικές κατασκευές έχουν αναπτυχθεί ανά το Παγκύπριο και συνεχές προσλήψεις εργαζομένων. Εδώ εντοπίζουμε σοβαρά προβλήματα από τους εργοδότες γιατί δεν προσφέρουν μισθούς και ωφελήματα στους εργαζομένους.

Η Συλλογική Σύμβαση των Ηλεκτρολόγων έχει λήξει, ενώ ο σύνδεσμος μέλος της

ΟΕΒ έχει διαλυθεί. Τα μέλη του συνδέσμου ηλεκτρολόγων έχουν εγγραφή στον σύνδεσμο ΣΕΜΗΕΚ.

Εισαγωγείς Μηχανοκινήτων Οχημάτων (ΣΕΜΟ)

Ο κλάδος του Συνδέσμου Εισαγωγέων Μηχανοκινήτων Οχημάτων (ΣΕΜΟ) για την περίοδο που ανασκοπούμε έχει ανανεώσει την Συλλογική Σύμβαση του συνδέσμου μέχρι την 31 Δεκεμβρίου 2019.

Την πενταετία που ανασκοπούμε εταιρείες έχουν κλείσει και αντιπροσωπίες αυτοκινήτων έχουν αλλάξει χέρια. Οι εργαζόμενοι των εταιρειών έχουν μεταφερθεί με τους ίδιους όρους απασχόλησης.

Το 2017 σχεδόν όλες οι εταιρείες έχουν επαναφέρει μισθούς και ωφελήματα. Οι αποκοπές των εργαζομένων έχουν φτάσει μεταξύ 25 ή/και 30% για την περίοδο από 2013 μέχρι και το 2015.

Από την 01 Ιανουαρίου 2015 αρχίσαμε σκληρές διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργοδοτών και της ΟΕΒ. Υπογράφτηκαν πρακτικά συμφωνίας με την κάθε εταιρεία του συνδέσμου για σταδιακή επαναφορά των μισθών και ωφελημάτων. Μέχρι το 2016 μπορέσαμε να επαναφέρουμε τους μισθούς και Ταμεία Προνοίας.

Το 2017 όλες οι επαναφορές έχουν ολοκληρωθεί σχεδόν σε όλες τις εταιρείες του συνδέσμου.

Την 01 Ιανουαρίου 2018, αρχίσαμε διαπραγματεύσεις για την ανανέωση της Παγκύπριας Συλλογικής Σύμβασης μαζί με την ΟΕΒ και το διοικητικό συμβούλιο του συνδέσμου. Μέχρι τον Ιούλιο του 2018 μπορέσαμε να έρθουμε σε συμφωνία και να υπογράψουμε την σύμβαση για τα έτη 2018 και 2019.

Μέσα στην διετία συμφωνήσαμε: Επαναφορά της ΑΤΑ, Γενικές αυξήσεις στους μισθούς, αξιολόγηση και διόρθωση μισθών πρόσληψης, Ταμείο Προνοίας, Ταμείο Ευημερίας, Άδεια μητρότητας, Άδεια Πατρότητας, κ.α.

Τυπογραφεία – Έκδοση Εφημερίδων και Περιοδικών

Ο κλάδος αυτός χωρίζεται σε δύο Συλλογικές Συμβάσεις. Ο ένας τομέας καλύπτει τους εργαζόμενους στον κλάδο των τυπογραφείων και ο άλλος τομέας τους τυπεργάτες στην έκδοση των εφημερίδων και των περιοδικών.

Η Συλλογική Σύμβαση των τυπογράφων έχει ανανεωθεί μέχρι την 31 Δεκεμβρίου 2019. Μετά την οικονομική κρίση και τα σοβαρά προβλήματα που πέρασε ο κλάδος και συνεχίζει να περνά, μπορέσαμε να ανανεώσουμε την Συλλογική Σύμβαση με την επαναφορά στο Ταμείο Προνοίας στο 4%.

Όλα τα πρακτικά Συμφωνίας που έγινα ξεχωριστά, σε κάθε εταιρεία, έχουν λήξει και τα ωφελήματα του προσωπικού έχουν επανέλθει πριν την οικονομική κρίση.

Στόχος την Ομοσπονδίας για το ποσοστό που απομένει στο Ταμείο Προνοίας είναι με την ανανέωση της Σύμβαση το 2020 να επανέλθει στο 6.25%

Ο δεύτερος τομέας είναι ο κλάδος των τυπεργατών στην έκδοση εφημερίδων και περιοδικών. Η τελευταία σύμβαση είχε ανανεωθεί για το 2013. Το 2013 λόγω της οικονομικής κρίσης δεν παραχωρήθηκαν αυξήσεις μετά από συμφωνίες στην κάθε

εφημερίδα. Σε όλες τις εφημερίδες έγιναν συμφωνίες για μειώσεις μισθών και ωφελημάτων.

Την περίοδο που ανασκοπούμε εφημερίδες που ήταν καθημερινές έχουν γίνει εβδομαδιαίες κυκλοφορίας όπου και απέλυσαν αριθμό εργαζομένων.

Η Συλλογική Σύμβαση δεν έχει ανανεωθεί, ενώ οι μειώσεις σε ωφελήματα και μισθούς των εργαζομένων συνεχίζονται μέχρι και σήμερα.

Εταιρείες Αναψυκτικών

Από το 2016 γίνονται ξεχωριστές διαπραγματεύσεις με τρεις εταιρείες αναψυκτικών, δηλαδή Αφοί Λανίτη, PEPSI-COLA και ΚΕΑΝ και έχουν ανανεωθεί εργοστασιακές συλλογικές συμβάσεις.

Οι συλλογικές συμβάσεις και στις τρείς εταιρείες έχουν διάρκεια μέχρι τις 31/12/2019. Στα χρόνια που ανασκοπούμε οι διαπραγματεύσεις με τις πιο πάνω εταιρείες έχουν αποφέρει μισθολογικές αυξήσεις καθώς και βελτίωση παρεμφερών ωφελημάτων.

Στον κλάδο των αναψυκτικών παρουσιάζεται τα τελευταία χρόνια μια συνεχής αναδιοργάνωση στον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας. Αυτή η αναδιοργάνωση έχει συνέπεια την μείωση του προσωπικού που εργοδοτείται στον κλάδο.

Εργοστασιακές Συλλογικές Συμβάσεις

Πέραν από τους 7 Παγκύπριους Συνδέσμους που η Ομοσπονδία μας έχει την ευθύνη για υποβολή, διαπραγμάτευση και ανανέωση, ένας άλλος μεγάλος αριθμός Συμβάσεων που ξεπερνά τις 80 σε αριθμό παγκύπρια, εμπίπτουν στην ευθύνη και αρμοδιότητα της Ομοσπονδίας μας.

Οι βασικότερες από αυτές είναι με εταιρείες που έχουν υπαλλήλους σε όλες τις πόλεις και έχουν παγκύπρια εφαρμογή. Μερικές από αυτές είναι:

Η εταιρείες ζύθου Carlsberg, ΚΕΟ, Γαλακτοβιομηχανίες Χαραλαμπίδη, Κρίστη, Λανίτη, Καφεκοπτείο Γ. Χαραλάμπους, Βιομηχανία ALUMINIUMMOUSKITA, Βιομηχανία Πλαστικών UNITEDPLASTICS (LORDOS). Τις Φαρμακοβιομηχανίες MEDOCHEMIE, DELORBIS και REMETIKA, τις εταιρείες εισαγωγής αυτοκινήτων για τους υπαλλήλους των γραφείων πωλήσεων αυτοκινήτων και εξαρτημάτων, τις εταιρίες GEOPavlidesAutomotive, DICKRANOUZOUNIAN, DEMSTARAutomotive, UNICARSLTD, CYPRUSIMPORTCORPORATION (MERCEDES), Χαρ. Πηλακούτας Λτδ και δεκάδες άλλες εργοστασιακές.

Οι περισσότερες από αυτές τις συμβάσεις έχουν ανανεωθεί με την επιστροφή των ωφελημάτων που αποκόπηκαν την περίοδο της κρίσης. Σε ορισμένους έχουμε πετύχει και αυξήσεις μισθών και βελτίωση άλλων ωφελημάτων.

Η ΟΒΙΕΚ – ΣΕΚ νοιώθει ιδιαίτερη ικανοποίηση διότι μέσα σε πολύ δύσκολες συνθήκες που περάσαμε την περίοδο της κρίσης καταφέραμε να διατηρήσουμε τις συμβάσεις μας και σήμερα με την οικονομική ανάκαμψη που υπάρχει να διεκδικήσουμε περισσότερα ωφελήματα για τους εργαζόμενους.

Ταμείο Ευημερίας ΟΒΙΕΚ – ΣΕΚ

Η Ομοσπονδία μας προωθώντας τις αποφάσεις των Σωμάτων της και ενεργώντας μέσα στα πλαίσια της πολιτικής του Κινήματος, λειτουργεί από το 2001 Ταμείο Ευημερίας που σκοπό έχει την εξυπηρέτηση των μελών της ΟΒΙΕΚ.

Το Ταμείο Ευημερίας λειτουργεί από τις εισφορές των εργοδοτών και σκοπός είναι η ψυχαγωγία των μελών του Ταμείου Ευημερίας.

Πέραν των ενοικιάσεων διαμερισμάτων το καλοκαίρι και τον κατακλυσμό, το Ταμείο έχει πραγματοποιήσει με επιτυχία εκδρομές και στο εξωτερικό, κάτι το οποίο τα μέλη έμεινα ευχαριστημένα.

Την τελευταία πενταετία έχουν κάνει χρήση σχεδόν όλα τα μέλη της Ομοσπονδίας που είναι δικαιούχοι.

Διεθνείς σχέσεις και η διεθνής δραστηριότητα της ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ

Η ΣΕΚ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη συνεργασία της με διεθνείς και Ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και με επιμέρους οργανώσεις από άλλα κράτη μέλη, σε μια προσπάθεια δημιουργίας δικτύου και πλαισίου συνεργασίας και αλληλεγγύης στη διαδικασία αναχαίτισης των προβλημάτων και δημιουργίας καλύτερων συνθηκών εργασίας για τους εργαζομένους και τα μέλη της.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ αναγνωρίζει τη σημασία της διεθνούς και Ευρωπαϊκής συμμετοχής, αποδίδοντας της, την ανάλογη σημασία. Η Ομοσπονδία μας συμμετέχει ως ενεργό και δραστήριο μέλος στις αντίστοιχες κλαδικές Ομοσπονδίες της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC) και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), εκφράζοντας τον πολυκλαδικό της χαρακτήρα ως εξής:

- Industri all (Globar Union)
- Industri all (European Trade Union)
- Διεθνής Τροφίμων, Ξενοδοχείων και Γεωργίας (IUF)
- Ευρωπαϊκή Τροφίμων, Ξενοδοχείων και Γεωργίας (EFFAT)
- Διεθνής Τυπογράφων (μέλος της UNI)
- Ευρωπαϊκή Τυπογράφων (UNIEUROPAGRAPHICAL)

Η συμμετοχή της ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ στις πιο πάνω οργανώσεις είναι ενεργός και συστηματική, καθώς ο Γενικός Γραμματέας και άλλα στελέχη της Ομοσπονδίας συμμετέχουν τακτικά στις Εκτελεστικές Επιτροπές, στα συνέδρια, στα σεμινάρια, στις διάφορες εκστρατείες και στις άλλες εκδηλώσεις τους.

Επιπρόσθετα, η ΟΒΙΕΚ – ΣΕΚ έχει αναπτύξει στενές σχέσεις και αλληλέγγυους δεσμούς με άλλες κλαδικές συνδικαλιστικές ομοσπονδίες που λειτουργούν σε εθνικό επίπεδο, τόσο στο πλαίσιο της Ε.Ε. όσο και ευρύτερα, συμπεριλαμβανομένων οργανώσεων από την Αμερική, τη Ρωσία, την Αυστραλία, την Αίγυπτο και το Ισραήλ. Ιδιαίτερες σχέσεις συνεργασία και αλληλεγγύης, έχουν δημιουργηθεί και διατηρηθεί ανάμεσα στην ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ, την IGMETAL της Γερμανίας, της ΠΟΕΜ και της ΠΟΕΕΠ Ελλάδας.

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ ΚΑΙ ΓΕΩΡΓΙΑΣ (Ο.ΜΕ.ΠΕ.ΓΕ.) ΣΕΚ

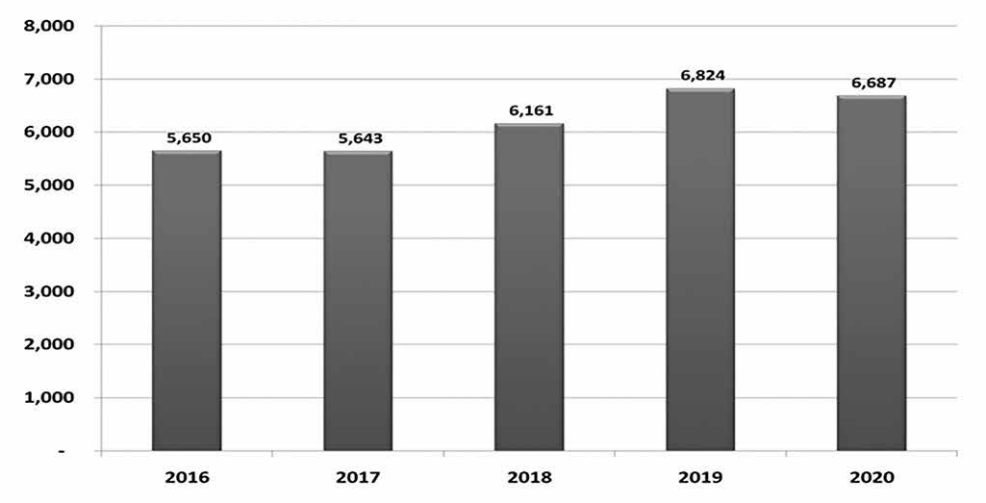
Η Ομοσπονδία Μεταφορών, Πετρελαιοειδών και Γεωργίας (ΟΜΕΠΕΓΕ) ΣΕΚ, ιδρύθηκε την 14η Οκτωβρίου 1962, και ενεγράφη στις 14.2.1963 στον Έφορο Συντεχνιών, με βασικό σκοπό την οργάνωση μελών στους κλάδους και στους χώρους εργασίας που καλύπτει η Ομοσπονδία, η συνομολόγηση Συλλογικών Συμβάσεων και η προώθηση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στους κλάδους που εκπροσωπεί.

Μέσα από τη διαχρονική της δράση και των Επαρχιακών Σωματείων της στις πέντε Επαρχίες, η Ομοσπονδία δραστηριοποιείται έντονα στον τομέα της Ναυτιλίας, των λιμανιών Λεμεσού και Λάρνακας, στις Μεταφορές (Δημόσιες Συγκοινωνίες, ταξί, οδηγούς πετρελαιοφόρων) στις εταιρείες Πετρελαιοειδών και στον τομέα της γεωργίας - κτηνοτροφίας (συσκευαστήρια φρουτοχυμών, πατατών, εργαζόμενοι στις γεωργικές και κτηνοτροφικές μονάδες)

Η Ομοσπονδία κατά την τελευταία πενταετία παρουσιάζει την ακόλουθη οργανωτική δύναμη:

Μέλη Εφόρου 2016 – 2020

ΟΜΕΠΕΓΕ - ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
Λευκωσίας – Κερύνειας	1,593	1,662	1,778	1,795	1,717
Λεμεσού	1,635	1,569	1,578	1,479	1,260
Αμμοχώστου	1,252	1,252	1,338	1,391	1,229
Λάρνακας	625	625	922	1,561	1,942
Πάφου	513	513	524	577	519
Υπαλλ. Διυλιστηρίου	22	22	21	21	20
ΣΥΝΟΛΟ	**5,650**	**5,643**	**6,161**	**6,824**	**6,687**



Κατά την υπό ανασκοπούμενη περίοδο η Ομοσπονδία καλέστηκε και διαχειρίστηκε πολύ σημαντικά θέματα και προβλήματα στους διάφορους κλάδους και χώρους εργασίας που εκπροσωπεί, με κυριότερα από αυτά τα ακόλουθα:

Τομέας της Ναυτιλίας-Λιμάνια

Η Ομοσπονδία Μεταφορών της ΣΕΚ (ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ), μέσα από τη συμμετοχή μας στην Διεθνή Ομοσπονδία Μεταφορών (ITF-International Transport Federation) προσπαθεί να ενισχύσει ακόμη περισσότερο τη θέση της Κύπρου στο χώρο της ναυτιλίας, δημιουργώντας μια ελκυστική και παράλληλα ανταγωνιστική εικόνα για την Κυπριακή ναυτιλία.

Προτεραιότητα μας αυτή την περίοδο είναι να βοηθήσουμε τους ναυτικούς μέλη μας να αντιμετωπίσουν το δύσκολο θέμα της αλλαγής πληρωμάτων, που είναι και το σοβαρότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν σήμερα ένεκα της κατάστασης έκτακτης ανάγκης από την πρωτοφανή Πανδημία COVID-19 που ταλαιπωρεί τον τελευταίο ένα και πλέον χρόνο ολόκληρη την ανθρωπότητα.

Κατά την τελευταία πενταετία η ανάληψη της διαχείρισης του λιμανιού της Λεμεσού από πολυεθνικές ιδιωτικές εταιρείες αποτέλεσε πρόκληση για την ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ. Επιτύχαμε την ανανέωση της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) με βελτιώσεις στους μισθούς και τα παρεμφερή ωφελήματα των εργαζομένων. Η πλειοψηφία των εργαζομένων στα δύο λιμάνια της χώρας, πλέον καλύπτονται από ΣΣΕ, κάτι το οποίο είναι πολύ σημαντικό.

Μπροστά μας το αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα έχουμε την ανάληψη της διαχείρισης του λιμανιού της Λάρνακας από πολυεθνική ιδιωτική εταιρεία. Η ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ είναι έτοιμη να διαχειριστεί και αυτό το θέμα με υπευθυνότητα και σοβαρότητα, έχοντας ως πρώτιστο μέλημα της, την διασφάλιση των θέσεων εργασίας, αλλά και των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Τομέας των Οδικών Μεταφορών

Η ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ τόνισε κατ' επανάληψη, ότι η απουσία δημόσιων συγκοινωνιών για σειρά ετών στην Κύπρο, είχε ως αποτέλεσμα οι πολίτες, να πλήττονται ολοένα και περισσότερο από την κυκλοφοριακή συμφόρηση, ιδιαίτερα στα αστικά κέντρα και καλούσε τις εκάστοτε κυβερνήσεις να δώσουν λύση στο σοβαρό αυτό πρόβλημα, το οποίο θα μεγαλώνει και θα πολλαπλασιάζεται όσο δεν θα λαμβάνονται δραστικά μέτρα.

Μετά από αρκετές πιέσεις για αρκετά χρόνια και τις παρεμβάσεις και της Ο.ΜΕ. ΠΕ.ΓΕ.- ΣΕΚ, έχει ξεκινήσει από τις 5 Ιουλίου του 2010 μέχρι το 2020, μια νέα εποχή για τις δημόσιες συγκοινωνίες. Πρόκειται για ένα προοδευτικό σύστημα και φιλόδοξο σχέδιο, το οποίο στοχεύει στο να περιορίσει την αλόγιστη χρήση του ιδιωτικού αυτοκινήτου που παρατηρείται ιδιαίτερα στα κέντρα των πόλεων, στην μείωση της ρύπανσης του φυσικού περιβάλλοντος από τα καυσαέρια, να απαλλάξει τον πολίτη από τον έντονο κυκλοφοριακό συνωστισμό και το χάος που παρατηρείται στους κυπριακούς δρόμους, καθώς επίσης να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των πολιτών, μειώνοντας ταυτόχρονα τον αριθμό των αυτοκινητιστικών δυστυχημάτων.

Η μεταφορά ανθρωπίνων ψυχών έγκαιρα και με ασφάλεια στον προορισμό τους είναι μεγάλη ευθύνη για τους εργαζόμενους στις εταιρείες επιβατικών μεταφορών. Οι εργαζόμενοι σε αυτές τις εταιρείες είναι αυτοί που επωμίζονται το βάρος της μεταφοράς ενός πολύ μεγάλου αριθμού μαθητών στα σχολεία τους, φοιτητών στα πανεπιστήμιά τους και εργαζομένων στις δουλειές τους καθημερινά. Είναι εργαζόμενοι που έχουν επωμιστεί την τεράστια ευθύνη μεταφοράς ανθρώπινων ψυχών στους καθημερινούς προορισμούς τους, χωρίς να έχουν στην διάθεσή τους τα όλα απαραίτητα εφόδια. Όλα τα παραπάνω προϋποθέτουν και επιβάλλουν αυτοί οι εργαζόμενοι να είναι άρτια εκπαιδευμένοι, να έχουν καθαρό μυαλό και προσήλωση στην ασφάλεια των επιβατών. Επομένως αυτοί οι εργαζόμενοι θα πρέπει τυγχάνουν και του ανάλογου σεβασμού από όλους μας.

Η Ομοσπονδία Μεταφορών της ΣΕΚ θα συνεχίσει να είναι αρωγός των Επιβατικών Μεταφορών της χώρας μας. Θα συνεχίσουμε να συνεργαζόμαστε με όλους τους αρμόδιους φορείς με στόχο την συνεχή βελτίωση, μεταφέροντας και τις εμπειρίες που αποκομίζουμε μέσα από την συμμετοχή μας στην Διεθνή και την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Μεταφορών.

Από τις 5 Ιουλίου του 2020 ξεκινήσαμε αισίως στην δεύτερη δεκαετία του νέου αυτού συστήματος επιβατικών μεταφορών, διασφαλίζοντας την μεταφορά των εργαζομένων στις νέες εταιρείες που ανέλαβαν στην Λευκωσία και την Λάρνακα, με τους ίδιους όρους εργοδότησης τους.

Λάθη και παραλείψεις έγιναν αρκετά από όλους τους εμπλεκόμενους. Άλλωστε όποιος προσπαθεί και δουλεύει πάντοτε θα κάνει και λάθη. Μπροστά μας βρίσκεται μια τεράστια ευκαιρία να διορθωθούν αρκετά, αν όχι όλα, τα λάθη και οι παραλείψεις της πρώτης δεκαετίας λειτουργίας του συστήματος, κρατώντας όλα τα θετικά των προηγούμενων ετών.

Τομέας των Πετρελαιοειδών

Τα τελευταία χρόνια βιώσαμε στις εταιρείες πετρελαιοειδών μεγάλες αλυσιδωτές αλλαγές, οι οποίες προέρχονται κυρίως από εξωγενείς παράγοντες, με τις αποφάσεις των πολυεθνικών εταιρειών, οι οποίες ενεργούν στις πλείστες περιπτώσεις χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τους εργαζόμενους τους, οι οποίοι με την δική τους εξειδικευμένη εργασία οδήγησαν τις εταιρείες τους στο υψηλότερο επίπεδο.

Οι όροι απασχόλησης μπορεί να βρίσκονται σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο στις εταιρείες πετρελαιοειδών, αλλά το χειρότερο πράγμα για τους εργαζόμενους είναι να εργάζονται κάτω από το αίσθημα της ανασφάλειας που επικρατεί, λόγω και των ξαφνικών αλλαγών που κατά διαστήματα εμφανίζονται στις εταιρείες αυτές. Την υπό ανασκοπούμενη χρονική περίοδο διαχειριστήκαμε την μετακίνηση των τερματικών εγκαταστάσεων των εταιρειών από την Λάρνακα στο Βασιλικό, με την προσπάθεια μας να επικεντρώνεται στην διασφάλιση των θέσεων εργασίας.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια, ανανεώθηκαν οι Συλλογικές Συμβάσεις στις εταιρείες του κλάδου με αυξήσεις των μισθών και των παρεμφερών ωφελημάτων των εργαζομένων.

Τομέας της Γεωργίας – Κτηνοτροφίας

Στον τομέα της Γεωργίας – Κτηνοτροφίας, η ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ αντιπροσωπεύει τους εργαζόμενους που εργάζονται στα διάφορα συσκευαστήρια γεωργικών προϊόντων, τους εργαζόμενους που εργάζονται στα εργοστάσια παραγωγής ζωοτροφών, τους εργαζόμενους στο τομέα της αλευροβιομηχανίας και σε άλλες επιχειρήσεις και οργανισμούς που η βάση τους είναι η Γεωργία – Κτηνοτροφία.

Μετά από διαπραγματεύσεις στο τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, ανανεώθηκε και υπογράφηκε η ΣΣΕ του κλάδου Γεωργίας-Κτηνοτροφίας από όλους τους εμπλεκόμενους μετά από μια δεκαετία και έχει διάρκεια μέχρι το τέλος του 2022. Τέλος, μετά και από τις παρεμβάσεις της ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ θα εντατικοποιηθούν οι έλεγχοι για τις συνθήκες διαμονής και διατροφής, καθώς και ασφάλειας και υγείας στον χώρο εργασίας από τους αρμόδιους φορείς.

Διεθνείς Σχέσεις

Η ΟΜΕΠΕΓΕ – ΣΕΚ είναι ενεργό μέλος της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Μεταφορών (ITF) και της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Μεταφορών (ETF) στων οποίων Οργανώσεων η ΟΜΕΠΕΓΕ συμμετέχει σε σώματα λήψης αποφάσεων όπως η Εκτελεστική Επιτροπή της ITF και της ETF, όπως επίσης είναι μέλος της διαπραγματευτικής Ομάδας για τη Συλλογική Σύμβαση των ναυτικών.

Από την πλευρά μας η Ομοσπονδία Μεταφορών της ΣΕΚ, μέσα από τη συμμετοχή της στην ITF προσπαθεί να ενισχύσει ακόμη περισσότερο τη θέση της Κύπρου στον νευραλγικό χώρο της ναυτιλίας, δημιουργώντας μια ελκυστική και παράλληλα ανταγωνιστική εικόνα για την Κυπριακή ναυτιλία. Στόχος όλων των εμπλεκόμενων είναι η «υγιής ανάπτυξη» του κλάδου της ναυτιλίας, καθιστώντας τον με συγκεκριμένες παρεμβάσεις ακόμη πιο ανταγωνιστικό και ανθεκτικό στον διεθνή ανταγωνισμό. Οι προσπάθειες όλων των εμπλεκομένων στη ναυτιλία μερών, με πρωτεργάτη τον εκάστοτε Υφυπουργό Ναυτιλίας, ήδη έχουν αποδώσει σημαντικά αποτελέσματα.

Ειδικότερα η ITF εκπροσωπεί τη συντριπτική πλειοψηφία των ναυτικών σε όλο τον κόσμο και είναι η μόνη Ομοσπονδία η οποία διαπραγματεύεται τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και έχει το αποκλειστικό δικαίωμα να διενεργεί ελέγχους για την εφαρμογή των Συμβάσεων σχεδόν σε όλα τα λιμάνια του κόσμου και να εκδίδει την «κίτρινη κάρτα», η οποία δίδεται σε κάθε πλοιοκτήτη που υπογράφει και εφαρμόζει τις Συλλογικές Συμβάσεις.

Η ITF και η ETF συμμετέχουν στις διαβουλεύσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) για τη διεθνή σύμβαση εργασίας των ναυτικών (MLC), και στην οποία έλαβε μέρος και η ΟΜΕΠΕΓΕ ΣΕΚ, η οποία συνέβαλε ουσιαστικά με τις παρεμβάσεις της, στη διαμόρφωση της τελικής της μορφής.

Ο αριθμός των ναυτικών που εργάζονται σήμερα στα κυπριακά πλοία, ανέρχεται περίπου στις 40,000. Επιπλέον το 3% του εργατικού δυναμικού της χώρας, απασχολείται στο ναυτιλιακό κλάδο. Οι Κύπριοι που επιλέγουν να σπουδάσουν στις σχολές του Εμπορικού Ναυτικού ολοένα αυξάνονται, και αυτό είναι ένα ακόμη ενθαρρυντικό στοιχείο.

Συνεπεία όλων των παραπάνω, αδήριτη προβάλλει η υποχρέωση για όλους τους

εμπλεκόμενους φορείς στον κλάδο της ναυτιλίας, για την καλλιέργεια ναυτικής κουλτούρας, κάτι που προσιδιάζει απόλυτα στο χαρακτήρα ενός νησιωτικού κράτους. Με τον τρόπο αυτό, όλο και περισσότεροι συμπατριώτες μας θα επιλέγουν στο μέλλον τα «γαλάζια επαγγέλματα».

Συναντήσεις με Υπουργό Μεταφορών και Υφυπουργό Ναυτιλίας

Η ΟΜΕΠΕΓΕ ΣΕΚ βρίσκεται σε συνεχή συνεργασία με τον Υπουργό Μεταφορών, λόγω και του πολύ σημαντικού για την οικονομία κλάδου και με τον οποίο συζητούνται θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους στα δύο λιμάνια της χώρας (Λεμεσού και Λάρνακας) καθώς και στις επιβατικές μεταφορές (λεωφορεία) με στόχο να υπάρχει η καλύτερη δυνατή συνεννόηση για την ομαλή λειτουργία αυτών των πολύ σημαντικών υπηρεσιών.

Με το Υφυπουργείο Ναυτιλίας και τους εκάστοτε Υφυπουργούς, η ΟΜΕΠΕΓΕ – ΣΕΚ, βρίσκεται σε πολύ στενή συνεργασία για θέματα που αφορούν τους ναυτικούς και ειδικότερα αυτή την περίοδο έγινε συνεννόηση για το θέμα της αλλαγής πληρωμάτων και για το θέμα του εμβολιασμού των ναυτικών για αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19 και μετά από συνεννόηση οι ναυτικοί μπορούσαν να εμβολιαστούν σε οποιοδήποτε λιμάνι του κόσμου.

Ταμείο Ευημερίας ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ

Το Ταμείο Ευημερίας της ΟΜΕΠΕΓΕ ΣΕΚ, με βάση τους κανονισμούς λειτουργίας του, εξυπηρετεί κάθε χρόνο για σκοπούς διακοπών σημαντικό αριθμό μελών κατά την καλοκαιρινή περίοδο, σε όλα τα ιδιόκτητα συγκροτήματα που διαθέτει η ΣΕΚ σε βουνό και θάλασσα, στα οποία σημειώνεται ότι η ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ είχε σημαντική οικονομική συμβολή.

Επίσης κατά την περίοδο που ανασκοπούμε, παραχωρήθηκαν βοηθήματα σε μέλη του Ταμείου τα οποία κρίθηκε από την επιτροπή ότι χρειάζονταν οικονομική υποστήριξη, κυρίως για θέματα υγείας.

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΗΜΙΚΡΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (ΟΗΟ) ΣΕΚ

Η Ομοσπονδία Ημικρατικών Οργανισμών (ΟΗΟ) ΣΕΚ ιδρύθηκε την 19 Οκτωβρίου 1966 και έχει εγγραφεί στις 22 Ιουλίου 1967στον Έφορο Συντεχνιών, με βασικό σκοπό την οργάνωση μελών στους κλάδους και στους χώρους εργασίας που καλύπτει η Ομοσπονδία, τη συνομολόγηση Συλλογικών Συμβάσεων και την προώθηση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στους τομείς που εκπροσωπεί.

Η Ομοσπονδία εκπροσωπεί εργαζόμενους στους Ημικρατικούς Οργανισμούς και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και κατά την περίοδο που ανασκοπεί η παρούσα Έκθεση Δράσης, κλήθηκε να διαχειριστεί σημαντικά θέματα που σχετίζονται κυρίως με την μεταρρύθμιση των Οργανισμών.

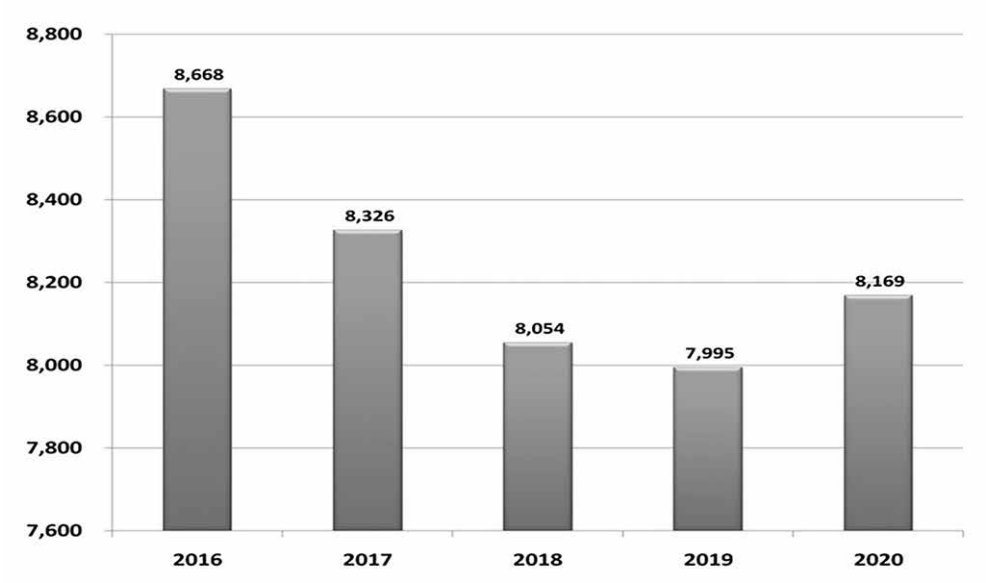
Επιπρόσθετα στην αρχή της υπο ανασκοπούμενης περιόδου, το θέμα της αποκρατικοποίησης των Ημικρατικών Οργανισμών, αποτελούσε τη μεγαλύτερη πρόκληση για την Ομοσπονδία, όπως επίσης και την αντιμετώπιση των προβλημάτων των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Οι πολιτικές αποφάσεις της προηγούμενης περιόδου ως αποτέλεσμα των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, (μεταξύ αυτών και η παγοποίηση μισθών και πρσλήψεων), είχαν επηρεάσει σημαντικά την οργανωτική πορεία της Ομοσπονδίας.

Η Ομοσπονδία κατά την τελευταία πενταετία παρουσιάζει την ακόλουθη οργανωτική δύναμη:

Μέλη Εφόρου 2016 – 2020

ΟΗΟ- ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ					
Λευκωσίας – Κερύνειας	1,049	1,079	1,081	1,105	1,151
Λεμεσού	720	714	717	718	735
Αμμοχώστου	340	358	377	396	392
Λάρνακας	475	469	462	481	483
Πάφου	277	273	276	269	267
ΥΠΟΣΥΝΟΛΟ	**2,861**	**2,893**	**2,913**	**2969**	**3,028**
ΗΜΙΚΡΑΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ					
ΕΠΟΠΑΗ	2,284	2,244	2,198	2,188	2,266
ΕΠΟΕΤ	2,048	1,881	1,939	1,834	1,850
ΕΥΡΙΚ	241	219	219	210	197
ΣΥΤΥΡΙΚ	54	67	69	81	83
ΠΕΣΕΣΥ	276	275	277	266	301
ΕΥΚΟΤ	176	172	160	160	159
ΕΟΥΕΣΚ	23	23	22	20	
ΣΥΑΝΑΔ	55	59	58	59	62
ΣΥΚΟΑ	32	22	26	26	26
ΣΥΘΟΚ	37	35	35	35	33
ΣΥΚΥΠΕ	31	29	28	28	29
ΣΥΣΕΕΤΕ	9	9	9	8	10
ΣΥΧΑΚ	73	66	62	61	61
ΣΥΟΑΥ	35	36	39	50	62
ΥΠΟΣΥΝΟΛΟ	**5,436**	**5,141**	**5,141**	**5,026**	**5,139**
ΣΥΝΟΛΟ	**8,297**	**8,034**	**8,054**	**7,995**	**8,167**



Συμφωνία πλαίσιο

Σημαντική εξέλιξη που αφορά του Ημικρατικούς Οργανισμούς και τις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αποτελεί η Συμφωνία Πλαίσιο 2015-2018 στην οποία συμφωνήθηκε η σταδιακή αποκατάσταση μισθών και Συντάξεων. Οι μειώσεις μισθών και συντάξεων επιβλήθηκαν με νόμο στα πλαίσια του μνημονίου με την τρόικα και η συμφωνία πλαίσιο 2015-2018 καθόρισε τη σταδιακή αποκατάσταση και τελικά την κατάργηση τους, την 01/01/2023.

Στη Συμφωνία Πλαίσιο 2015-2018 επίσης προβλέπει την υιοθέτηση συμπληρωματικής κοινωνικής ασφαλιστικής για τους νεοεισερχόμενους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που προσλήφθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2011 και οι οποίοι νομοθετικά αποκλείστηκαν από τα Ταμεία/Σχέδια σύνταξης. Ο όλος σχεδιασμός θα επεκταθεί και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων όπως οι Αορίστου Χρόνου Εργαζόμενοι. Το όλο θέμα είναι υπό συζήτηση με στόχο της ρύθμιση και κατάληξη του μέσα στο 2021.

Σημειώνεται ότι, η ανανέωση της Συμφωνίας πλαισίου για τα έτη 2019-2021 έχει προχωρήσει κατά τρόπο που αναμένεται, σύντομα, να υπογραφεί.

Μετεξέλιξη των Ταμείων Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης λόγω της εφαρμογής του ΓεΣΥ

Λόγω της εφαρμογής του ΓεΣΥ δημιουργήθηκε η αναγκαιότητα αναπροσαρμογής των Ταμείων/Σχεδίων Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης που λειτουργούσαν στους Ημικρατικούς Οργανισμούς και στις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τα οποία ήταν διαφορετικά από Οργανισμό σε Οργανισμό και από Δήμο σε Δήμο. Τονίζεται ότι τα εν λόγο Ταμεία/Σχέδια ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης απέρρεαν από συμφωνημένες συλλογικές συμβάσεις και λειτουργούσαν για δεκαετίες.

Οι αρχικές αποφάσεις της Κυβέρνησης ήταν μονομερείς και παρέμβαιναν στην

απρόσκοπτη εφαρμογή και υλοποίηση των συμφωνημένων συμβάσεων. Μετά από έντονες προσπάθειες μας, το Υπουργικό Συμβούλιο στις 15/11/2019 επανακαθόρισε την πολιτική χειρισμού των υφιστάμενων συμβατικών υποχρεώσεων για θέματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης καθορίζοντας ότι «οποιεσδήποτε υφιστάμενες ή/και κανονιστικές υποχρεώσεις των οργανισμών για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη προς το προσωπικό τους οι οποίες δεν καλύπτονται από το ΓεΣΥ, δύνανται να συνεχίσουν να παρέχονται μέσω μετεξέλιξης των υφισταμένων Ταμείων Υγείας σε Ταμεία Συμπληρωματικών Παροχών ή άλλων διεργασιών, μετά από σχετική συμφωνία μεταξύ των διοικήσεων των οργανισμών και των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων».

Με βάση αυτή την απόφαση πολιτικής του Υπουργικού Συμβουλίου, μπήκαμε σε διάλογο με τον κάθε Οργανισμό ξεχωριστά και ήδη σε πολλές περιπτώσεις καταλήξαμε σε συμφωνία για μετεξέλιξη των συμβατικών ή/και κανονιστικών υποχρεώσεων κατά τρόπο τα ταμεία/σχέδια να μετεξελιχτούν ώστε να παρέχουν συμπληρωματικές καλύψεις που δεν καλύπτονται από το ΓεΣΥ.

Όπου παρουσιάστηκαν ή/και εξακολουθούν να παρουσιάζονται προβλήματα, κατάληξης σε συμφωνία, χρησιμοποιείται η καθορισμένη διεργασία του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων για την οποία επίσης γίνεται αναφορά στην απόφαση πολιτικής του Υπουργικού Συμβουλίου της 15/11/2019.

Ημικρατικοί Οργανισμοί

Τα εργασιακά θέματα στους Οργανισμούς δημοσίου δικαίου προέκυπταν από τη παρατηρούμενη υποστελέχωση των Οργανισμών λόγω της απαγόρευσης πλήρωσης κενών στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο τομέα (Νόμοι 2013 έως 2017).

Ακόμη ο ρόλος των Ημικρατικών Οργανισμών και ο δημόσιος χαρακτήρας τους οι πλείστοι από τους οποίους χαρακτηρίζονται και ως ουσιώδης υπηρεσίες, αναδείχθηκε στα πλαίσια των αποφάσεων και δράσεων του κράτους για αντιμετώπιση της πανδημίας άλλα και της καταστροφικής πυρκαγιάς του Ιουλίου του 2020, όπου οι υπηρεσίες αυτών των Οργανισμών διασφάλισαν με ταχύτητα και αξιοπιστία τις βασικές και καθολικές υπηρεσίες που προσφέρουν (Υδροδότηση, ηλεκτρισμό, τηλεφωνία και επικοινωνία, υγειονομικοί έλεγχοι από τοπικές Αρχές κλπ).

Οι αλλαγές και το καλό επίπεδο συνεργασίας εργαζομένων και Διεύθυνσης/ Διοίκησης στη Cyta συνέβαλε αποφασιστικά στο να μπορέσει ο Οργανισμός να βελτιώσει τα αποτελέσματα του και να δημιουργήσει σημαντικές προσδοκίες στους πολίτες του τόπου για την περαιτέρω ψηφιοποίηση της επικοινωνίας και της οικονομίας γενικότερα. Η Cyta επιδιώκει να πρωτοστατήσει στην «ψηφιοποιημένη Κύπρο του αύριο» και οι εργαζόμενοι θα στηρίξουν αυτήν την προσπάθεια.

Ο εντατικός και συνάμα παραγωγικός διάλογος στην ΑΗΚ συνέβαλε στον απαραίτητο λειτουργικό και διοικητικό διαχωρισμό των δραστηριοτήτων του Οργανισμού διασφαλίζοντας αξιόπιστο ενεργειακό σύστημα για τον τόπο, δημιουργώντας, έτσι, ανταγωνιστική προοπτική για την ΑΗΚ. Στο νέο ενεργειακό σχεδιασμό του τόπου υπάρχει χώρος και ρόλος για την ΑΗΚ προκειμένου να διασφαλιστεί το δημόσιο συμφέρον σε ένα τόσο νευραλγικό τομέα για τη κοινωνία.

Οι πολύχρονες διαβουλεύσεις και συζητήσεις για εργασιακά, λειτουργικά και κτηριακά προβλήματα στο ΡΙΚ στοχεύουν στο να αντιμετωπιστούν ικανοποιητικά με βάση το περιεχόμενο της συμφωνίας που υπογράφηκε, μεταξύ Συντεχνιών και ΡΙΚ, στις 27/10/2020. Η συμφωνία κατέστη δυνατή μετά από έντονη και παραγωγική συζήτηση μεταξύ συντεχνιών και ΡΙΚ, αλλά και με την αποφασιστική εμπλοκή του Υπουργείου Εσωτερικών και του ιδίου του Υπουργού λαμβανομένου υπόψη και της διαχρονικής απαίτησης της Βουλής για προώθηση της επίλυσης των εργασιακών ζητημάτων, των πολλών εργασιακών καθεστώτων αλλά και δρομολόγηση διεργασιών για επίλυση του κτηριακού ζητήματος.

Η ουσιαστική παρέμβαση της ΟΗΟ-ΣΕΚ και της συντεχνίας ΕΥΚΟΤ (μετονομάστηκε στην συνέχεια σε ΕΥΥΤ) καθόρισε αποφασιστικά τη μετεξέλιξη του ΚΟΤ σε Υφυπουργείο Τουρισμού κατά τρόπο που διασφαλίστηκαν πλήρως τα δικαιώματα και τα συμφέροντα τον εργαζομένων του ΚΟΤ που μεταφέρθηκαν στο Υφυπουργείο Τουρισμού.

Τοπική Αυτοδιοίκηση

Οι εργαζόμενοι στις αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα κατά την περίοδο που ανασκοπούμε, λόγω της στασιμότητας στο ουσιώδες θέμα της μεταρρύθμισης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση σε συνδυασμό με τη συνεχιζόμενη υποστελέχωση των υπηρεσιών τους, που είναι αποτέλεσμα της αυστηρής πολιτικής της έγκρισης νέων θέσεων από τα αρμόδια υπουργεία, επικαλούμενοι τόσο τη μεταρρύθμιση όσο και την ευρύτερη οικονομική κατάσταση που έχει δημιουργηθεί λόγω της πανδημίας.

Αυτή η καθυστέρηση οδηγεί μέρα με τη μέρα τις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε μεγάλα οικονομικά αδιέξοδα, σε αποψίλωση των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών τους, καθώς και τη διασάλευση των εργασιακών σχέσεων λόγω κυρίως της προσφυγής, ολοένα και περισσότερο, στην απαράδεκτη πρακτική της αγοράς υπηρεσιών.

Η κατάσταση αυτή έχει επιφέρει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των Δήμων και Κοινοτικών Συμβουλίων και κατ' επέκταση στους πολίτες και την κοινωνία ευρύτερα.

Οι εργαζόμενοι και οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση εκφράζοντας την ανησυχία τους για πολλοστή φορά, αναγκάστηκαν να αντιδράσουν με δυναμικό τρόπο και μονόωρη στάση εργασία στις 27/4/2017. Στις 24 Σεπτεμβρίου 2020 αναγκάζονται εκ νέου να κατέλθουν σε μονόωρη στάση εργασίας σε όλες τις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμους και Κοινοτικά Συμβούλια) σε μια προσπάθεια να συμβάλουν ενεργά ώστε να αλλάξει αυτή η κατάσταση και να θωρακιστεί η σωστή λειτουργία των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης για να επιτελεί αποτελεσματικά τον σοβαρό ρόλο που έχει να διαδραματίσει στη κοινωνία.

Συμβούλια Υδατοπρομήθειας, Συμβούλια Αποχέτευσης και υπηρεσίες διαχείρισης στερεών αποβλήτων

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι στα πλαίσια της μεταρρύθμισης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης προωθείται ξεχωριστό νομοσχέδιο για ενοποίηση των τριών υπηρεσιών με τη δημιουργία επαρχιακών συμπλεγμάτων. Η προώθηση και αυτής της αναγκαίας συγχώνευσης διασυνδέεται με τη γενικότερη μεταρρύθμιση των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η περίοδος που ανασκοπούμε αξιοποιήθηκε από πλευράς Συμβουλίων Υδατοπρομήθειας για επανασχεδιασμό της δομής τους και είναι ευτύχημα το γεγονός ότι και τα τρία Συμβούλια Υδατοπρομήθειας (Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας) προώθησαν συμφωνημένες αλλαγές στη δομή τους, κατά τρόπο που να εκσυγχρονίζουν και βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών τους να μπορούν να ανταποκρίνονται πληρέστερα στην ενσωμάτωση στο δίκτυο τους και άλλων ανεξάρτητων δικτύων τόσο από Δήμους όσο και από κοινότητες.

Κοινότητες και Κοινοτικά Συμβούλια

Στα πλαίσια της μεταρρύθμισης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης προωθείται ξεχωριστό νομοσχέδιο για συμπλεγματοποίηση των περίπου 350 σημερινών κοινοτήτων σε 38 συμπλέγματα κοινοτήτων με αναβαθμισμένες αρμοδιότητες.

Η προώθηση και αυτού του Νομοσχεδίου διασυνδέεται με τη γενικότερη μεταρρύθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Τα εργασιακά ζητήματα των εργαζομένων στις Κοινότητες είναι πολύ μεγάλα και σχετίζονται με το μέγεθος και την οικονομική ευρωστία της κάθε κοινότητας. Οι προσπάθειες που γίνονται για ενιαίους όρους εργοδότησης μέσα από ενιαία συλλογική σύμβαση για όλες τις κοινότητες ακόμη να καταστεί εφικτή.

Θέματα Αορίστου Χρόνου Εργαζομένων

Τα εργασιακά ζητήματα που προκύπτουν για τους Αορίστου Χρόνου εργαζόμενους ήταν αρκετά και σημαντικά. Εξελικτικά μέσα από διαχρονική πίεση που ασκήθηκε από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις υπήρξαν σημαντικά βήματα εναρμόνισης με τους αντίστοιχους μόνιμους υπαλλήλους. Επιλύθηκαν ζητήματα αδειών ανάπαυσης και ασθένειας κατά παρόμοιο τρόπο με τα όσα ισχύουν για τους μόνιμους υπαλλήλους, η ένταξη σε συνδυασμένες κλίμακες μισθοδοσίας, η δέσμευση για εργοδότηση μέχρι την ημερομηνία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης, η εναλλαξιμότητα και δυνατότητα απόσπασης ήταν πρόσθετα εργασιακά ζητήματα που έτυχαν εναρμόνισης με το μόνιμο προσωπικό. Ο διάλογος που εξελίσσεται για το θέμα της πρόσθετης κοινωνικής ασφάλισης προβλέπει την ένταξη των εργαζομένων αορίστου χρόνου στον ίδιο σχεδιασμό που θα ισχύει για το μόνιμο προσωπικό που προσλαμβάνεται από τον Οκτώβριο του 2011 και μετέπειτα. Το βασικό θέμα που παραμένει για περαιτέρω συζήτηση είναι το ζήτημα της δημιουργίας προοπτικής ανέλιξης, πιθανόν μέσα από ξεχωριστό ανελικτικό πυλώνα κατά τρόπο που να μην συσχετίζεται και να συγκρούεται με τον πυλώνα ανέλιξης του μόνιμου προσωπικού.

Αποσπάσεις Προσωπικού

Οι νόμοι που παρέχουν τη δυνατότητα απόσπασης του προσωπικού από και μεταξύ Οργανισμών δημοσίου δικαίου, αλλά και Οργανισμών δημοσίου δικαίου των και Κρατικών υπηρεσιών ψηφίστηκε με την ενεργό συμμετοχή μας.

Παράλληλα και για να αποφευχθούν προβλήματα και μονομερείς ή/και τιμωρητικές αποφάσεις θεσπίστηκαν πρόσθετες διεργασίες εσωτερικής δημοσίευσης των αναγκών στον ιστότοπο του ΤΔΔΠ του Υπουργείου Οικονομικών κατά τρόπο που να εκδηλώνεται το ενδιαφέρον από τον οποιονδήποτε υπάλληλο. Επίσης στο νόμο καθορίστηκε διεργασία για κατάθεση των απόψεων του Οργανισμού/Υπηρεσίας που αποστέλλει όσο και την αξιολόγηση του Οργανισμού/Υπηρεσίας που υποδέχεται.

Οι αποσπάσεις αφορούν τους μόνιμους υπάλληλους και τους εργαζομένους Αορίστου Χρόνου. Παρά τα κάποια θέματα που δημιουργήθηκαν αποτιμάται ως θετική η διεργασία των αποσπάσεων στην βελτίωση της λειτουργικότητας των Δημόσιου και Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα στο σύνολο του.

Οργανισμοί που τερματίζουν τη λειτουργία τους ή που αποφασίζεται να μετεξελιχθούν σε υπηρεσία του κράτους,

Σε όλες τις περιπτώσεις τα δικαιώματα και συμφέροντα του υφιστάμενου προσωπικού διασφαλίζονται μέσα από διαζευκτικές επιλογές που δίδονται στους εργαζομένους η κυριότερη των οποίων είναι η μεταφορά στο κράτος και με δεδομένο ότι η υπηρεσία θεωρείται και διασφαλίζεται ως συνεχόμενη.

ΕΛΕΥΘΕΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΕΚ

Η ΣΕΚ έχει ιδρύσει πέντε Εργατικά Κέντρα, τα οποία με βάση το Καταστατικό της ΣΕΚ, λειτουργούν ως καθοδηγητικά σώματα των Σωματείων της Επαρχίας τους και επιπρόσθετα διοργανώνουν εκδηλώσεις σε επαρχιακό επίπεδο και παράλληλα διευθύνουν και επιβλέπουν τις εργασίες των Σωματείων τους.

Τα Εργατικά Κέντρα της ΣΕΚ είναι:

1. Ελεύθερο Εργατικό Κέντρο ΣΕΚ Λευκωσίας-Κερύνειας
2. Ελεύθερο Εργατικό Κέντρο ΣΕΚ Λεμεσού
3. Ελεύθερο Εργατικό Κέντρο ΣΕΚ Αμμοχώστου
4. Ελεύθερο Εργατικό Κέντρο ΣΕΚ Λάρνακας
5. Ελεύθερο Εργατικό Κέντρο ΣΕΚ Πάφου

Η οργανωτική δύναμη των Εργατικών Κέντρων έχει ως ακολούθως:

Μέλη Εφόρου ΣΕΚ 2016 – 2020

Εργατικά Κέντρα ΣΕΚ	2016	2017	2018	2019	2020
ΕΕΚ. Λευκωσίας - Κερύνειας	12,516	12,633	13,134	13,410	13,034
ΕΕΚ. Λεμεσού	11,786	11,876	12,295	12,597	12,378
ΕΕΚ. Αμμοχώστου	7,610	8,071	8,671	9,142	8,480
ΕΕΚ. Λάρνακας	6,084	6,138	6,677	7,461	7,329
ΕΕΚ. Πάφου	8,812	9,213	9,977	10,398	9,242
ΥΠΟΣΥΝΟΛΟ	**46,772**	**47,931**	**50,754**	**53,008**	**50,463**
ΑΛΛΕΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ	626	747	748	727	737
ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ ΟΗΟ	5,807	5,433	5,141	5,026	5,141
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	**53,205**	**54,111**	**56,643**	**58,761**	**56,338**

Τα Εργατικά Κέντρα διαθέτουν τις δικές του οργανωτικές δομές, όπως το Επαρχιακό Συνέδριο, το Επαρχιακό Συμβούλιο, τη Γραμματεία τους και μέσα από το Καταστατικό της ΣΕΚ καθορίζονται οι εξουσίες και τα καθήκοντα του Επαρχιακού Γραμματέα και των άλλων μελών της Γραμματείας.

Κατά την υπό ανασκοπούμενη περίοδο, τα Εργατικά Κέντρα πραγματοποιούσαν τις καθιερωμένες Χριστουγεννιάτικες τους εκδηλώσεις, τους αγώνες δρόμου αφιερωμένους στον ήρωα της ΕΟΚΑ Μάρκο Δράκο και στον ήρωα Τάσο Μάρκου, όπως επίσης και τις εκδηλώσεις αφιερωμένες στην ημέρα της γυναίκας που είναι η 8η Μαρτίου κάθε χρόνο. Το 2020, λόγω των περιοριστικών μέτρων από την πανδημία COVID-19, όλες οι εκδηλώσεις είχαν αναβληθεί.

Επιπρόσθετα οι αξιωματούχοι των Εργατικών Κέντρων, πραγματοποιούν συναντήσεις με τοπικούς παράγοντες τόσο στις αστικές περιοχές, όσο και στις κοινότητες των Επαρχιών τους, σε μια προσπάθεια ανάπτυξης των σχέσεων της ΣΕΚ με την τοπική κοινωνία.

Τα Εργατικά Κέντρα της ΣΕΚ στις επαρχίες, έχουν επίσης την ευθύνη της συμμετοχής και εκπροσώπησης της ΣΕΚ στις Εθνικές επετείους που πραγματοποιούνται σε παγκύπρια βάση, δίνοντας με αυτό τρόπο το μήνυμα της ΣΕΚ για να διατηρηθούν ψηλά στη μνήμη και στην ιστορία του τόπου, οι αγώνες του Κυπριακού Ελληνισμού για Ελευθερία και επίλυση του κυπριακού προβλήματος.

Οι αξιωματούχοι των ΕΕΚ συμμετέχουν σε εθνικά μνημόσυνα ηρώων, εθνικές παρελάσεις, συνδιοργάνωση εθνικών εκδηλώσεων και άλλων δραστηριοτήτων.

Θ. ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΕΚ

Δραστηριότητες προώθησης του κοινωνικού και παρεμβατικού ρόλου της ΣΕΚ

Η ΣΕΚ στο πλαίσιο της προσπάθειας της για προώθηση των σκοπών και των στόχων της, διοργανώνει και πραγματοποιεί πέραν από τις συνδικαλιστικές της παρεμβάσεις και σειρά άλλων δραστηριοτήτων σε όλες τις επαρχίες.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε μεταξύ άλλων πραγματοποιήθηκαν οι ακόλουθες δραστηριότητες:

Βιβλιοθήκη ΣΕΚ

Η ΣΕΚ έχει δημιουργήσει τη δική της Βιβλιοθήκη που βρίσκεται στα κεντρικά γραφεία της ΣΕΚ στο Στρόβολο και η οποία διαθέτει πλέον πλούσιο έντυπο και ηλεκτρονικό αρχείο για θέματα που αφορούν την ιστορία του συνδικαλισμού στην Κύπρο και στο παγκόσμιο, την ιστορία της ΣΕΚ, την απασχόληση σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο, θέματα που αφορούν τον αγώνα της ΕΟΚΑ, κοινωνικά θέματα, θέματα οικονομίας, για τον πολιτισμό, για τις πολιτικές εξελίξεις, για το κυπριακό πρόβλημα και την εισβολή του 1974.

Επιπρόσθετα στην Βιβλιοθήκη της ΣΕΚ μπορεί κάποιος να εντοπίσει σπάνιες εκδόσεις του Διεθνές Γραφείου Εργασίας (ILO), του Ινστιτούτου Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ETUI, της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ΑΝΑΔ και τις εκδόσεις των εκθέσεων δράσεις όλων των κλάδων της ΣΕΚ.

Σημαντική θέση στη Βιβλιοθήκη της ΣΕΚ, καταλαμβάνουν και ιστορικά πρωτότυπα έγγραφα των αγωνιστών της ΕΟΚΑ και της αλληλογραφίας που είχαν με τη ΣΕΚ, αλλά και τις παρεμβάσεις της ΣΕΚ σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο για την προώθηση του δίκαιου αγώνα του Κυπριακού Ελληνισμού.

Τα εγκαίνια της Βιβλιοθήκης της ΣΕΚ έγιναν στις 23 Απριλίου 2018, Παγκόσμια Ημέρα Βιβλίου, και τα εγκαίνια έχει τελέσει ο Υπουργός Παιδείας και Πολιτισμού κ. Κώστας Χαμπιαούρης.

Εργατικό Πάρκο «Μιχαλάκης Ιωάννου»

Με απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου του Δήμου Στροβόλου και σε συνεργασία με τη ΣΕΚ, δημιουργήθηκε Εργατικό Πάρκο προς τιμή του πρώην Γενικού Γραμματέα της ΣΕΚ, αείμνηστου Μιχαλάκη Ιωάννου.

Το πάρκο βρίσκεται στο Στρόβολο στην περιοχή Περνέρα και κατά μήκος των διαδρόμων έχουν τοποθετηθεί πινακίδες οι οποίες περιγράφουν την πορεία και την εξέλιξη του Συνδικαλιστικού Κινήματος και της Αγοράς Εργασίας.

Τα εγκαίνια του πάρκου έγιναν την 1η Μαΐου 2017 και τελέστηκαν από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας κ. Νίκο Αναστασιάδη στην παρουσία του Δημάρχου Στροβόλου κ. Ανδρέα Παπαχαραλάμπους και αρκετών άλλων κρατικών και πολιτειακών αξιωματούχων του κράτους, που τίμησαν με την παρουσία τους τόσο την εκδήλωση, όσο και τη μνήμη του μακαριστού πρώην ΓΓ της ΣΕΚ, Μιχαλάκη Ιωάννου.

Εκδηλώσεις για την προώθηση του ΓΕΣΥ

Πραγματοποιήθηκαν αρκετές εκδηλώσεις σε όλες τις επαρχίες με σκοπό την προώθηση του ΓΕΣΥ και την επεξήγηση των προνοιών του Σχεδίου, σε μία προσπάθεια ενημέρωσης της Κοινωνίας και ευαισθητοποίησης για την ανάγκη προώθησης και εφαρμογής του ΓΕΣΥ, σε μία περίοδο που η εφαρμογή και υλοποίηση του ΓΕΣΥ αντιμετώπιζε εξωγενείς απειλές και αμφισβήτηση, με σκοπό την μη εφαρμογή του.

Η ΣΕΚ ως πρωτοστάτης της ιδέας του ΓΕΣΥ, σε αρκετές συσκέψεις και στις προαναφερόμενες εκδηλώσεις, αξιοποίησε και την παρουσία του ίδιου του Υπουργού Υγείας κ. Γιώργου Παμπορίδη και αργότερα του κ. Κωνσταντίνου Ιωάννου, όπου η παρουσία τους έδωσε την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να κατανοήσουν την ανάγκη εφαρμογής του ΓΕΣΥ, αλλά και συστράτευσης με τις δυναμικές οργανωμένες ομάδες που θέλουν και απαιτούν την άμεση εφαρμογή του συστήματος υγείας, όπως έχει σχεδιαστεί.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι κατά την περίοδο της προώθησης των νομοσχεδίων του ΓΕΣΥ, συστάθηκε ομάδα πρωτοβουλίας με τη συμμετοχή συνδικαλιστικών οργανώσεων, των ασθενών και άλλων ομάδων της κοινωνίας με στόχο την απαίτηση για υλοποίηση των χρονοδιαγραμμάτων που είχαν τεθεί και στις 16 Ιουνίου 2017 πραγματοποιήθηκε και εκδήλωση διαμαρτυρίας έξω από τη Βουλή, την ημέρα που θα ψηφίζονται τα νομοσχεδίου.

Εκδήλωση τιμής για θύματα Εργατικών Ατυχημάτων - «Άναμμα Λαμπάδας»

Η ΣΕΚ κάθε χρόνο κατά τον μήνα Απρίλιου πραγματοποιεί στο οίκημα της ΣΕΚ στο Στρόβολο, καθιερωμένη εκδήλωση τιμής «Άναμμα Λαμπάδας» για τα θύματα των Εργατικών ατυχημάτων, θέλοντας με τον τρόπο αυτό να στείλει μηνύματα ευαισθητοποίησης προς όλους τους αρμόδιους φορείς, ιδιαίτερα στον εργοδοτικό κόσμο, ότι θα πρέπει όλοι μαζί να ενώσουμε δυνάμεις και να συμβάλουμε στην αντιμετώπιση όλων των κινδύνων που υπάρχουν στους χώρους εργασίας.

Δυστυχώς κάθε χρόνο τα θύματα εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών είναι πάρα πολλά και η ΣΕΚ έχει ως διαχρονικό στόχο την προώθηση πολιτικών αλλά και στοχευμένων δράσεων που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος.

Στις εκδηλώσεις αυτές, συμμετείχε η Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κα. Ζέτα Αιμιλιανίδου, και εκπρόσωποι των άλλων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, όπως επίσης και οι δύο Εργοδοτικές Οργανώσεις ΟΕΒ και ΚΕΒΕ.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι και κατά το έτος 2020, η εκδήλωση συνέπιπτε με τους περιορισμούς για την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19 και παρόλα αυτή η ΣΕΚ υλοποίησε αυτή την δραστηριότητα σε μία λυτή εκδήλωση, λαμβάνοντας όλα τα μέτρα προστασίας σε πολύ περιορισμένο αριθμό συμμετεχόντων.

Εκδηλώσεις για την 8η Μαρτίου – Παγκόσμια ημέρα της Γυναίκας

Το Τμήμα Γυναικών της ΣΕΚ, πραγματοποιεί κάθε χρόνο σε όλες τις επαρχίες εκδηλώσεις για την Παγκόσμια ημέρα της Γυναίκας, με στόχο να προωθηθούν οι διεκδικήσεις του Τμήματος που αφορούν την ισότητα των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία ευρύτερα.

Επιπρόσθετα στις εκδηλώσεις αυτές προωθήθηκαν και άλλες προτεραιότητες της ΣΕΚ που έχουν να κάνουν με την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών και της αντιμετώπισης των οποιονδήποτε μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Τιμητική εκδήλωση για τους υπερασπιστές των επαρχιακών Γραφείων της ΣΕΚ Λεμεσού

Πραγματοποιήθηκε στη ΣΕΚ Λεμεσού στις 25 Οκτωβρίου 2019, εκδήλωση προς τιμή δεκαεννέα στελεχών του Κινήματος οι οποίοι στις 26 Μαΐου 1958, σε μια καθοριστική περίοδο για την έκβαση του αντιαποικιακού, εθνικοαπελευθερωτικού αγώνα της ΕΟΚΑ, προστάτευσαν με κίνδυνο τη ζωή τους το οίκημα της ΣΕΚ στη Λεμεσό, από την προσπάθεια μερικών εκατοντάδων κουμουνιστών να κάψουν και να καταστρέψουν το οίκημα για ιδεολογικούς λόγους.

Στην εκδήλωση παρευρέθηκαν αξιωματούχοι της ΣΕΚ και της Τοπικής Κοινωνίας της Λεμεσού, όπως επίσης και μέλη των οικογενειών των τιμώμενων στελεχών.

Συμμετοχή ΣΕΚ στο «Ραδιομαραθώνιο» και στην «Πορεία Χριστοδούλας»

Η ΣΕΚ στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της και της προώθησης της κοινωνικής της ευαισθησίας για σοβαρά θέματα που απασχολούν την κοινωνία, στηρίζει πρωτοβουλίες οργανωμένων συνόλων όπως αυτή του «Ραδιομαραθώνιου» και της «Πορείας Χριστοδούλας».

Για το σκοπό αυτό έχει παραχωρήσει οικονομική υποστήριξη και στις δύο διοργανώσεις, εκφράζοντας έμπρακτα τη στήριξη της ΣΕΚ προς τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού μας.

Διοργάνωση Αγώνων Δρόμου προς τιμή των Ηρώων «Μάρκου Δράκου» στη Λευκωσία και «Τάσου Μάρκου»

Η ΣΕΚ τιμώντας τη μνήμη των ηρώων Μάρκου Δράκου και Τάσου Μάρκου, διοργανώνει κάθε χρόνο αγώνες δρόμου.

Κατά τον μήνα Ιανουάριο στη Λευκωσία διοργανώνεται από το Τμήμα Νεολαίας ΣΕΚ Λευκωσίας- Κερύνειας και τον ΠΑΣΕΚ ο αγώνας δρόμου «Μάρκου Δράκου» με τη συμμετοχή εκατοντάδων αθλητών και την Πρωτομαγιά διοργανώνεται από την ΣΕΚ Αμμοχώστου σε συνεργασία με το Σωματείο Περικλής Δημητρίου, αγώνας δρόμου στο Παραλίμνι με τη συμμετοχή αρκετών αθλητών και δρομέων επίσης.

Φιλολογικό Μνημόσυνο, πρώην Γενικού Γραμματέα της ΣΕΚ, Μιχαλάκη Ιωάννου

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε, πραγματοποιήθηκε στις 22/11/2019 φιλολογικό μνημόσυνο εις μνήμη του πρώην Γενικού Γραμματέα της ΣΕΚ, μακαριστού Μιχαλάκη Ιωάννου, σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Ελληνικού Πολιτισμού και του Συνδέσμου Αγωνιστών ΕΟΚΑ. Επιμνημόσυνο λόγο κατέθεσε ο πρώην Υπουργός Εξωτερικών και ευρωβουλευτής κ. Γιαννάκης Κασουλίδης, ενώ χαιρετισμό στο φιλολογικό μνημόσυνο απεύθυναν εκπρόσωποι εκ μέρους των διοργανωτών .

Ι. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΣΕΚ

ΤΜΗΜΑ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΣΕΚ

Το Τμήμα Εργαζόμενης Νεολαίας ΣΕΚ ιδρύθηκε το 1984 με σκοπό τη μελέτη, προώθηση και επίλυση των προβλημάτων που απασχολούν την Εργαζομένη Νεολαία και την κατοχύρωση της θέσης της εντός του κοινωνικού συνόλου με την ενεργό συμμετοχή της στις συνδικαλιστικές, κοινωνικές και άλλες δραστηριότητες της ΣΕΚ.

Μεταξύ των σκοπών αυτών περιλαμβάνονται και το δικαίωμα συνδικαλιστικής οργάνωσης, η επαγγελματική εκπαίδευση και τεχνική κατάρτιση (μαθητεία), η μόρφωση σε όλους τους τομείς, η προστατευτική εργατική νομοθεσία, η κατοχύρωση της απασχόλησης και η εξασφάλιση δίκαιων ημερομισθίων, μειωμένων ωρών εργασίας, άδεια εκπαίδευσης με πλήρες απολαβές καθώς και η κοινωνική ασφάλιση και γενικά η απονομή δικαιοσύνης και ίσων ευκαιριών στη Νεολαία.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε το Τμήμα Νεολαίας διοργάνωσε αρκετές εκστρατείες ενημέρωσης των νέων για τα δικαιώματα τους στην αγορά εργασίας, λαμβάνοντας μέρος σε εκθέσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ παράλληλα διοργάνωσε όπως κάθε χρόνο στις αρχές Οκτωβρίου την «εβδομάδα εργαζόμενης νεολαίας», κατά την οποία γίνονται επισκέψεις σε αρκετά ακαδημαϊκά ιδρύματα/πανεπιστήμια, όπου γίνεται συζήτηση και ενημέρωση των φοιτητών για τα διάφορα θέματα που τους απασχολούν για το μέλλον τους στην απασχόληση.

Επιπρόσθετα το Τμήμα Νεολαίας της ΣΕΚ, διοργανώνει κάθε χρόνο ένα πλούσιο πρόγραμμα από αθλητικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες, μέσα από τις οποίες οι νέοι μπορούν να περάσουν ευχάριστες και όμορφες στιγμές αλλά παράλληλα και να αναπτύξουν διάφορες δεξιότητες μέσα από τη λογική της συμμετοχικής συνεργασίας.

Σημαντική δραστηριότητα αποτελεί και η εκπαιδευτική εκδρομή για παιδιά μελών της ΣΕΚ, τα οποία έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν και να εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους σε διάφορα κοινωνικά και πολιτιστικά θέματα.

Επιπρόσθετα, στελέχη αλλά και μέλη του Τμήματος, έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά και ενημερωτικά σεμινάρια και διαλέξεις στην Κύπρο και στο εξωτερικό, τα οποία διοργανώνονται τόσο από τη ΣΕΚ, όσο και από οργανώσεις και συμβούλια με τα οποία το Τμήμα συνεργάζεται.

Η νεολαία της ΣΕΚ παρουσιάζει έντονη δραστηριότητα σε σώματα λήψης αποφάσεων τόσο σε Εθνικό όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, με τη συμμετοχή της σε Συμβούλια, Επιτροπές και προεδρία νεολαίας των διαφόρων σωμάτων που είναι μέλος.

Σε εθνικό επίπεδο, το Τμήμα Νεολαίας της ΣΕΚ συμμετέχει ενεργά στην Εκτελεστική Γραμματεία του Συμβουλίου Νεολαίας Κύπρου και στα συμβουλευτικά Σώματα του ΟΝΕΚ, ενώ σε ευρωπαϊκό επίπεδο συμμετέχει στην εκτελεστική επιτροπή της νεολαίας της ETUC.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε, μέχρι το 2017 Γραμματέας του Τμήματος ήταν ο συνάδελφος Τάσος Κακουλής και από το 2017 και μετά ο συνάδελφος Νίκος Καλαθάς.

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΣΕΚ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ	0	0	1,530	0	0
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	5,000	7,000	8,000	5,000	8
ΕΣΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	0	2,263	1,215	0	0
ΕΣΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	0	1,244	1,047	1,476	0
ΤΟΚΟΙ	57	22	26	18	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	5,057	10,529	11,818	6,494	8
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	0	119	0	0	327
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	0	275	0	0	0
ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ & ΦΙΛΟΞΕΝΙΑ	340	332	87	3,695	0
ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	847	2,400	2,075	1,236	546
ΕΞΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	3,202	5,162	6,010	95	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	0	0	15	505	0
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	32	21	41	110	25
ΔΙΑΦΟΡΑ	77	540	60	60	0
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	476	490	490	0	481
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	17	7	8	5	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	4,991	9,346	8,786	5,706	1,379
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	66	1183	3032	788	-1371
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	12	78	1,261	4,292	5,080
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	78	1,261	4,292	5,080	3,709
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	78	1,261	4,292	5,080	3,709
ΝΕΟ ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	78	1,261	4,292	5,080	3,709

Το Τμήμα στηρίζεται και επιδοτείται από τη ΣΕΚ με ετήσια συνεισφορά για κάλυψη των εκδηλώσεων και των άλλων δραστηριοτήτων του.

ΤΜΗΜΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕΚ

Με βάση τους κανονισμούς λειτουργίας του, που εγκρίθηκαν το Μάιο του 1984, σκοπός της ίδρυσης του Τμήματος είναι η εξάλειψη των διακρίσεων και η βελτίωση της κοινωνικής θέσης της εργαζόμενης μέσα στο πολιτικό, εργασιακό και κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι.

Το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών ιδρύθηκε το 1965 και στελεχώθηκε το 1978.

Οι στόχοι και οι επιδιώξεις του εστιάζονται μεταξύ άλλων στη :

• Δημιουργία συνθηκών αξιοπρέπειας στην εργασία και ισότιμης μεταχείρισης

• Διαμόρφωση κοινωνικής συνείδησης και θετικής προσέγγισης προς όφελος των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

• Προώθηση της Ισότιμης Συμμετοχής και εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών στον κοινωνικό, επαγγελματικό και πολιτικό στίβο.

• Υιοθέτηση πολιτικών συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, κατά τρόπο που να επιτυγχάνεται η κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση.

• Δημιουργία υποδομών με ωράριο, που να βολεύει τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, προσφέροντας ποιοτική φροντίδα σε παιδιά, με χαμηλό κόστος.

• Συνεχής κατάρτιση και ενημέρωση, η οποία θα συμβάλει στην αύξηση της ικανότητας για διεκδίκηση των δικαιωμάτων που πηγάζουν μέσα από τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις.

• Λήψη καταγγελιών για αθέμιτες συμπεριφορές που επισυμβαίνουν στους χώρους εργασίας, όπως σεξουαλική παρενόχληση και εργασιακός εκφοβισμός

Το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών ΣΕΚ διαδραματίζει καθημερινά σημαντικό ρόλο στα θέματα προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών, που πηγάζουν μέσα από ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο, σε κοινωνικό και εργασιακό επίπεδο.

Οι στόχοι καθημερινά διαμορφώνονται ανάλογα με τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Επομένως, σε τακτά χρονικά διαστήματα, το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών ΣΕΚ υποβάλλει συγκεκριμένες εισηγήσεις και απόψεις στα σώματα που συμμετέχει, με στόχο την προσαρμογή στα νέα δεδομένα.

Παράλληλα, υλοποιεί σε ετήσια βάση δραστηριότητες ενώ συμμετέχει στο Κεντρικό Οργανωτικό Γραφείο της ΣΕΚ, σε θεσμικές επιτροπές, σε συνεδρίες και συνέδρια των Ευρωπαϊκών και Διεθνών Σωμάτων, αντλώντας γνώσεις και εργαλεία που συμβάλλουν περαιτέρω στην ενίσχυση και αναθεώρηση των δράσεων του σε συγκεκριμένα ζητήματα, όπως η ανισότητα στην αμοιβή, η μητρότητα κ.ά.

Άξονες Δράσης

• Ενημέρωση για τις νομοθεσίες. Το Τμήμα πραγματοποιεί κάθε χρόνο επισκέψεις σε μεγάλους χώρους εργασίας και προβαίνει σε ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών που πηγάζουν μέσα από τις νομοθεσίες.

• Παρεμβάσεις προς την πολιτεία (Βουλή – Κυβέρνηση) για την υιοθέτηση πολιτικών για την ισότητα και την ενίσχυση των μηχανισμών εποπτείας για την εφαρμογή της Νομοθεσίας.

• Σεμινάρια κατάρτισης στελεχών για να εδραιωθεί αμφίδρομη επικοινωνία αλληλοενημέρωσης για προβλήματα που προκύπτουν στους χώρους εργασίας με στόχο την άμεση αντιμετώπιση τους.

• Υλοποίηση δράσεων που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων που παραπέμπουν στη λογική της γυάλινης οροφής.

Οργανωτικά

Το Τμήμα λειτουργεί στη βάση κανονισμών και επικυρώνει το Γενικό του Συμβούλιο. Απαρτίζεται από εργαζόμενες γυναίκες μέλη του Κινήματος.

Επαρχιακές Συνδιασκέψεις

Σύμφωνα με τους Κανονισμούς Λειτουργίας του Τμήματος οι επαρχιακές συνδιασκέψεις , προηγούνται της Παγκύπριας Συνδιάσκεψης. Στο πλαίσιο των επαρχιακών συνδιασκέψεων συζητούνται θέματα που αφορούν τις εργαζόμενες γυναίκες και υποβάλλονται εισηγήσεις για την πολιτική που θα ακολουθήσει το Τμήμα επί διαφόρων θεμάτων που αναφύονται.

Οι συνδιασκέψεις των Επαρχιακών Τμημάτων Εργαζομένων Γυναικών ΣΕΚ δίδουν έμφαση σε μείζονος σημασίας εργασιακά και κοινωνικά ζητήματα, που επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις εργαζόμενες γυναίκες. Επίσης εκλέγουν τις νέες επαρχιακές επιτροπές και τις αντιπροσώπους για την Παγκύπρια Συνδιάσκεψη

Συμμετοχή σε πολιτειακούς θεσμούς

Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΕΜΔΓ)

Ο ρόλος του Εθνικού Μηχανισμού είναι συμβουλευτικός και έχει ως κύριο μέλημα την προώθηση της αρχής της ισότητας, την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας, την προώθηση, τροποποίηση και αναπροσαρμογή των νομοθεσιών, εκεί και όπου χρειάζεται, την αλλαγή των κοινωνικών αντιλήψεων, την αναγνώριση των δικαιωμάτων και της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία.

Στον Εθνικό Μηχανισμό συμμετέχει ενεργά και η ΣΕΚ μέσω του Τμήματος Εργαζομένων Γυναικών. Καταθέτει απόψεις και εισηγήσεις επί όλων των καίριων θεμάτων που ανακύπτουν, με στόχο την προαγωγή μιας πιο ολοκληρωμένης πολιτικής για την ισότητα.

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Η Επιτροπή είναι τριμερούς μορφής: Πολιτεία, Συνδικαλιστικές και Εργοδοτικές Οργανώσεις. Απαρτίζεται από εννέα (9) μέλη τα οποία διορίζονται από τον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας για περίοδο που δεν υπερβαίνει τα τρία (3) χρόνια. Η ΣΕΚ εκπροσωπείται από το Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών.

Η Επιτροπή παρακολουθεί την εφαρμογή του Νόμου για την Ίση Μεταχείριση στην απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση και παράλληλα έχει συμβουλευτικό ρόλο αναφορικά με:

• Τον καθορισμό ή την αναθεώρηση της εθνικής πολιτικής.

• Την εισαγωγή ή αναθεώρηση σχετικής νομοθεσίας.

• Την υιοθέτηση μέτρων και την εφαρμογή προγραμμάτων για προώθηση της ισότητας των φύλων.

• Προωθεί τη διεξαγωγή μελετών και ερευνών για τη συλλογή στατιστικών στοιχείων και υποβάλλει εκθέσεις και εισηγήσεις στον/στην εκάστοτε Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

• Υποβάλλει αυτεπάγγελτα παράπονα και δέχεται παράπονα, τα οποία διαβιβάζει

στον Αρχιεπιθεωρητή του Τμήματος Εργασίας για εξέταση. Το Τμήμα Εργασίας οφείλει να ενημερώνει την Επιτροπή για την έκβαση του παραπόνου.

Μια από τις σημαντικότερες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση είναι η παροχή ανεξάρτητης συνδρομής σε θύματα διάκρισης βασισμένης στο φύλο.

Στο πλαίσιο παροχής της ανεξάρτητης συνδρομής, η Επιτροπή έχει την αρμοδιότητα, μεταξύ άλλων, να παρέχει συμβουλές σε θέματα που αφορούν στις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση και νομική βοήθεια που περιλαμβάνει νομική συμβουλή ή/και εκπροσώπηση θυμάτων σε δικαστική διαδικασία ή/και σε διαδικασία ενώπιον διοικητικών οργάνων ή/και ανεξάρτητων αρχών.

Φορέας Δημογραφικής Πολιτικής

Το Τμήμα συμμετέχει στον Φορέα Δημογραφικής Πολιτικής, συμβάλλοντας στον καθορισμό της δημογραφικής πολιτικής για ουσιαστική αντιμετώπιση της υπογεννητικότητας, η οποία σταδιακά διαβρώνει τον κοινωνικό ιστό της χώρας μας με ανεπανόρθωτες αρνητικές εξελίξεις.

Όλοι γνωρίζουμε ότι οι επιδράσεις της υπογεννητικότητας ποικίλουν και αποκτούν τη δική τους ξεχωριστή σημασία.

Η λύση του δημογραφικού προβλήματος μπορεί να αναζητηθεί μόνο μέσα στο πλαίσιο της επανασύστασης των κοινωνικών δομών και της δημιουργίας ενός πλέγματος που θα εγγυάται στον Κύπριο πολίτη ένα αποδεκτό επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Το Τμήμα στηρίζεται και επιδοτείται από τη ΣΕΚ. Το υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξης επιδοτεί το τμήμα με το ποσό των €12000 μέχρι το 2018 και αυξήθηκε σε €15000 από το 2019 και μετέπειτα.

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΚΡΑΤΙΚΗ ΧΟΡΗΓΙΑ	12,000	12,000	12,000	15,000	15000
ΕΣΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	350	1238	2335	2350	2800
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**12,350**	**13,238**	**14,335**	**17,350**	**17,800**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	28,744	29,132	30,596	32,227	33095
ΕΞΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	12,025	13,197	15,223	40,173	18538
ΕΛΕΚΤΙΚΑ	784	784	784	784	784
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**41,553**	**43,113**	**46,603**	**73,184**	**52,417**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	-29,203	-29,875	-32,268	-55,834	-34,617

ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΣΕΚ

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ (ΠΕΣΥΣ)ΣΕΚ

Η Παγκύπρια Επιτροπή Συνταξιούχων της ΣΕΚ είναι το τμήμα της ΣΕΚ με αποκλειστική αρμοδιότητα τους συνταξιούχους και τα προβλήματά τους.

Στόχος και σκοπός της ίδρυσης και λειτουργίας του Τμήματος Συνταξιούχων της ΣΕΚ ο εντοπισμός, η μελέτη και η προώθηση για επίλυση των πολλαπλών και ποικίλων προβλημάτων που κατά καιρούς αντιμετωπίζει η τάξη των συνταξιούχων και η κατοχύρωσή τους μέσα στο κοινωνικό σύνολο σαν ισότιμοι πολίτες.

Οργανωτική Δομή

Για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία του το Τμήμα Συνταξιούχων της ΣΕΚ εκτός από το Παγκύπριο τμήμα που έχει την έδρα τους στα Κεντρικά Γραφεία της ΣΕΚ στη Λευκωσία, δραστηριοποιείται Παγκύπρια με τη λειτουργία επαρχιακών τμημάτων σε όλες τις επαρχίες με έδρα τα γραφεία των Εργατικών Κέντρων ΣΕΚ και υπό την επίβλεψη των Επαρχιακών Γραμματέων και των Επαρχιακών Οργανωτικών των Εργατικών Κέντρων.

Τόσο το Παγκύπριο όσο και τα Επαρχιακά Τμήματα λειτουργούν με βάση εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας του τμήματος και οι οποίοι εγκρίνονται από το Γενικό Συμβούλιο της ΣΕΚ.

Οικονομικά το Τμήμα Συνταξιούχων για τη λειτουργία του στηρίζεται στις συνδρομές και εισφορές των συνταξιούχων μελών του, στην επιχορήγηση του από τη ΣΕΚ και στην κρατική χορηγία από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας του Υπουργείου Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Με βάση τους εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας του τμήματος τόσο το Παγκύπριο όσο και τα επαρχιακά τμήματα κάθε τέσσερα χρόνια πραγματοποιούν την Παγκύπρια και τις Επαρχιακές Συνδιασκέψεις αντίστοιχα πάντοτε με μεγάλη επιτυχία τόσο στην μαζική συμμετοχή όσο και στα θέματα και προβλήματα που τίθενται προς συζήτηση και προωθούνται για υλοποίηση ή και για την επίλυσή τους.

Η ΠΕΣΥΣ συμμετέχει με τον Γενικό της Γραμματέα και άλλα στελέχη της σε όλες τις επιτροπές, τα Σώματα και τα Συμβούλια που λειτουργούν πάνω σε μόνιμη βάση ή δημιουργούνται κατά καιρούς είτε από την Κυβέρνηση είτε από την Βουλή είτε από οποιουσδήποτε άλλους φορείς και έχουν σχέση με τους συνταξιούχους και τα προβλήματα τους.

Είναι μέλος στην Παράλληλη Βουλή και στη Επιτροπή Θεμάτων Πρεσβυτέρων Πολιτών της Παράλληλης Βουλής

Συμμετέχει επίσης στη «Βουλή των Γερόντων» ανελλιπώς και δραστήρια από τον πρώτο χρόνο λειτουργίας του θεσμού και ταυτόχρονα στις δύο επιτροπές της, την επιτροπή Υγείας και την επιτροπή κοινωνικής πρόνοιας με δύο εκπροσώπους. Για την υπό ανασκόπηση περίοδο εκπρόσωποι μας στη «Βουλή των Γερόντων» είναι οι συνάδελφοι Μιχάλης Αχιλλέως, Παναγιώτης Καραβάς και ο Ανδρέας Κυριακίδης .

Η ΠΕΣΥΣ είναι επίσης ενεργό και δραστήριο μέλος της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας

Συνταξιούχων και ηλικιωμένων ατόμων (FERPA) και μας αντιπροσωπεύει ο Γ. Γραμματέας της ΠΕΣΥΣ συν. Μιχάλης Ρώσσης. Στις συνεδρίες της FERPA μεταφέρονται και συζητούνται τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συνταξιούχοι της Κύπρου και από εκεί αντλούνται εμπειρίες και ιδέες από τους εκπροσώπους των συνταξιούχων των χωρών μελών της υπόλοιπης Ευρώπης. Συγκρίνοντας, με τα δικά μας προβλήματα και εφαρμόζοντας τις δικές τους εμπειρίες και ιδέες οδηγούμαστε έτσι και στην επίλυση των δικών μας προβλημάτων, εκεί και όπου είναι δυνατό να λειτουργήσουν στη βάση των δικών μας δεδομένων και των δικών μας συνθηκών.

Συμμετέχει ακόμα στις δραστηριότητες του Εθνικού Δικτύου ενάντια στη Φτώχια, ως επίσης στις Δραστηριότητες του Παγκύπριου Συντονιστικού Συμβουλίου Εθελοντισμού και συμμετέχει ενεργά σε διάφορες επιτροπές και συνόδους για θέματα των συνταξιούχων.

Είναι μέλος στο Φορέα Τρίτης ηλικίας, ένα νεοσύστατο σώμα που έχει σκοπό την γρηγορότερη προώθηση κάποιων πιο επειγόντων προβλημάτων των ηλικιωμένων υπό την Προεδρεία της Υπουργού Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Εκτίμηση της ΠΕΣΥΣ είναι, ότι κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο έγιναν θετικά βήματα προς την κατεύθυνση επίλυσης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι συνταξιούχοι. Διαφωνεί κάθετα με αυτούς που διατυμπανίζουν και ισχυρίζονται, ότι λύθηκαν όλα τα προβλήματα των συνταξιούχων και ταυτόχρονα πιστεύει, ότι υπολείπονται ακόμη πολλά που μπορούν και πρέπει να γίνουν προς την οριστική επίλυση των προβλημάτων που ταλαιπωρούν τους συνταξιούχους.

Οι συνταξιούχοι δικαιούνται και απαιτούν οριστικές και ριζικές λύσεις των προβλημάτων τους. Διαφωνούν με τις προσωρινές λύσεις και την εξάρτησή τους από την φιλανθρωπία του εκάστοτε Υπουργικού Συμβουλίου.

Υπηρεσίες που προσφέρει η ΠΕΣΥΣ

1. **Ενημέρωση – Εξυπηρέτηση**

Η ΠΕΣΥΣ έχοντας στόχο την εξυπηρέτηση και την ενημέρωση των μελών της αλλά γενικότερα των συνταξιούχων της πατρίδας μας με ανακοινώσεις, με συνελεύσεις και συνεδρίες των Τοπικών, Επαρχιακών και Παγκύπριων Επιτροπών και με επισκέψεις των αξιωματούχων της σε όλες τις πόλεις και την ύπαιθρο εκεί και όπου υπάρχουν και λειτουργούν επιτροπές, εντοπίζει, συζητά και προωθεί για επίλυση οποιαδήποτε προβλήματα παρουσιάζονται κατά καιρούς αλλά ταυτόχρονα προσπαθεί να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για οργάνωση και λειτουργία επιτροπών συνταξιούχων εκεί και όπου δεν υπάρχουν.

2. **Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη**

Το Τμήμα Συνταξιούχων της ΣΕΚ μέσω του Ταμείου Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης της ΣΕΚ και σε συνεργασία με τα Εργατικά Κέντρα της ΣΕΚ σε όλες τις επαρχίες που είναι και οι διαχειριστές των Ταμείων Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης έχει δημιουργήσει ειδικό σχέδιο για τους συνταξιούχους μέλη της ΠΕΣΥΣ το οποίο περιλαμβάνει ειδικές χαμηλές τιμές με ειδικές εκπτώσεις μέχρι 15% για τα φάρμακα που δεν υπάρχουν στο ΓΕΣΥ, από τα φαρμακεία της ΣΕΚ σε όλες τις επαρχίες.

3. Εκδρομές – Προσκυνήματα εντός Κύπρου

Με στόχο και σκοπό την ψυχαγωγία, την αλληλογνωριμία των συνταξιούχων μελών μας μεταξύ τους και τη γνωριμία του τόπου μας το Τμήμα Συνταξιούχων της ΣΕΚ έχει καθιερώσει σαν θεσμό πλέον την οργάνωση μονοήμερης και διήμερης ψυχαγωγικής εκδρομής σε διάφορα μέρη της Κύπρου συνδυάζοντας θρησκευτικά και εθνικά προσκυνήματα.

Στις εκδρομές αυτές που γίνονται πάντοτε με τη βοήθεια των τοπικών και επαρχιακών επιτροπών δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι συνταξιούχοι μέλη της ΠΕΣΥΣ πληρώνοντας μόνο, μια μικρή εισφορά καθώς τα υπόλοιπα έξοδα για τη μεταφορά και το φαγητό είναι καλυμμένα από την ΠΕΣΥΣ. Στις εκδρομές αυτές, επιδεικνύεται μεγάλο ενδιαφέρον και η συμμετοχή των συνταξιούχων είναι μαζική.

4. Φιλοξενία Συνταξιούχων στα Αναπαυτήρια της ΣΕΚ

Η φιλοξενία των συνταξιούχων μελών μας στα Αναπαυτήρια της Ομοσπονδίας Οικοδόμων της ΣΕΚ στα Καννάβια έχει καθιερωθεί πλέον σαν θεσμός. Οι συνταξιούχοι μέλη μας έχουν την ευκαιρία κατά την περίοδο από την τελευταία εβδομάδα του Αυγούστου μέχρι και το τέλος Σεπτεμβρίου να φιλοξενηθούν στα αναπαυτήρια της ΣΕΚ στα Καννάβια και κάποιες περιόδους στον Αμίαντο ακολουθώντας ένα πρόγραμμα φιλοξενίας ειδικά για συνταξιούχους προσφέροντας τους την ευκαιρία για ένα 5ημερο ξέγνοιαστων διακοπών και πληρώνοντας μια μικρή εισφορά για την κάλυψη μέρους των εξόδων διαμονής και διατροφής τους.

Οι συνταξιούχοι μέλη της ΠΕΣΥΣ έχουν επίσης το δικαίωμα να χρησιμοποιήσουν όλα τα εξοχικά διαμερίσματα της ΣΕΚ Παγκύπρια εκτός της περιόδου αιχμής δηλαδή Ιούλιο και Αύγουστο σε ειδικές χαμηλές τιμές.

5. Εκδρομές Εξωτερικού

Η ΠΕΣΥΣ τέλος οργανώνει και πραγματοποιεί αεροπορικές εκδρομές κυρίως στη Ελλάδα ειδικά για συνταξιούχους πάντοτε σε τιμές κόστους χωρίς την επιδίωξη οποιουδήποτε κέρδους, αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση και τη ψυχαγωγία των συνταξιούχων μελών της. Ταξίδεψαν το 2016 στην Αθήνα 400 συνταξιούχοι, το 2017 450 συνταξιούχοι στη Θεσσαλονίκη, το 2018 στη Κρήτη 480 συνταξιούχοι και το 2019 500 συνταξιούχοι στα Ιωάννινα. Το 2020 δεν έγινε εκδρομή λόγω των περιοριστικών μέτρων αντιμετώπισης της Πανδημίας.

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, οι συνδρομές του Τμήματος Συνταξιούχων το 2017 αυξήθηκαν κατά 11% (€3085) σε σχέση με το 2016, ενώ το 2018 υπήρξε περαιτέρω αύξηση 6% (€2055). Το 2019 με την εφαρμογή του Γενικού Συστήματος Υγείας, οι συνδρομές του Σωματείου μειώθηκαν κατά 17% (€5515). Το 2020 λόγω της πανδημίας του Covid 19, υπήρξε κατακόρυφη μείωση των εισπραχθέντων συνδρομών της τάξης του 50% (€13735).

ΣΕΣ - ΣΕΚ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ	27,865	30,950	33,005	27,490	13,755
ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	37,480	42,530	42,763	43,682	26,440
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	5,200	10,200	20,200	20,200	21,835
ΕΣΟΔΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	0	0	0	66	213
ΕΣΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	251,002	281,613	320,631	355,442	885
ΕΣΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	0	688	823	819	857
ΤΟΚΟΙ	970	1,156	1,197	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	15	0	0	0
ΠΩΛΗΣΗ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	0	0	0	500	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**322,517**	**367,152**	**418,619**	**448,199**	**63,985**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	0	23,198	24,599	26,537	24,960
ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	31,500	32,640	31,645	47,977	36,246
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	952	2,185	1,368	2,272	321
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	88	0	0	28	0
ΕΞΟΔΑ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	0	3,810	3,177	2,896	2,145
ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ & ΦΙΛΟΞΕΝΙΑ	581	764	564	11,707	965
ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	2,585	1,155	3,200	4,052	0
ΕΞΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	275,868	285,860	338,210	357,485	1,610
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	0	41	318	171	137
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ	100	530	215	215	0
ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ & ΔΩΡΕΕΣ	223	400	30	67	100
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	702	724	745	745	710
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	36	12	80	149	119
ΔΙΑΦΟΡΑ	0	50	32	100	73
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	0	3,364	0	19,573	0
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	291	347	360	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**312,926**	**355,080**	**404,543**	**473,974**	**67,386**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**9,591**	**12,072**	**14,076**	**-25,775**	**-3,401**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	22,805	32,396	44,468	58,548	32,773
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	32,396	44,468	58,544	32,773	29,372
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	32,396	44,468	58,544	32,773	29,372
ΝΕΟ ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**32,396**	**44,468**	**58,544**	**32,773**	**29,372**

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΣΕΚ

Βασική αποστολή του Τμήματος Οικονομικών Μελετών είναι η παρακολούθηση των οικονομικών και εργασιακών πραγμάτων πάνω σε μόνιμη και συνεχή βάση.

Το Τμήμα συγκεντρώνει και αναλύει επίσημα στατιστικά στοιχεία που αφορούν επιμέρους δείκτες της οικονομίας και ετοιμάζει αναλύσεις και έγγραφα εργασίας.

Σε ετήσια βάση ετοιμάζεται πλήρης ανάλυση του συνόλου της κυπριακής οικονομίας η οποία χρησιμοποιείται από τα αρμόδια σώματα της ΣΕΚ, ως βάση για τον καθορισμό της πολιτικής για ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στην περίοδο που επισκοπεί η έκθεση δράσης το τμήμα Οικονομικών Μελετών ετοίμασε πολυσέλιδο έγγραφο για την ανάγκη μιας νέας φορολογικής μεταρρύθμισης, κατέγραψε αναλυτικά την ιστορική διαδρομή της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ) μέσα από το πέρασμα του χρόνου καταγράφοντας τη χρησιμότητα του θεσμού για την κυπριακή οικονομία, ενώ ετοίμασε αναλύσεις και έγγραφα εργασίας για:

- Το εργατικό κόστος στα ξενοδοχεία σε Κύπρο και Ευρωπαϊκή Ένωση.
- Τον κατώτατο μισθό.
- Τους μισθούς και τις απολαβές των εργαζομένων σε σχέση και με την κερδοφορία των επιχειρήσεων, την ανάγκη ρύθμισης της αγοράς εργασίας στην οποία πλεονάζει η αδήλωτη εργασία και άλλου είδους παρανομίες.

Υπεύθυνος του Τμήματος Οικονομικών Μελετών είναι ο οικονομολόγος - δημοσιογράφος Χρίστος Καρύδης, ο οποίος εκπροσωπεί τη ΣΕΚ στο Στατιστικό Συμβούλιο, (σώμα διορισμένο από την κυβέρνηση για πενταετή θητεία), στις Επιτροπές της Βουλής στον Εθνικό Φορέα Δημογραφική και Οικογενειακής Πολιτικής, στη Συμβουλευτική Επιτροπή Τυποποίησης ενώ είναι μέλος και του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος.



Συνδικαλιστική Σχολή ΣΕΚ «Μιχαλάκης Ιωάννου»
ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕΚ

Η Συνδικαλιστική Σχολή ΣΕΚ, το τμήμα δηλαδή που είναι αρμόδιο για θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των αξιωματούχων και των συνδικαλιστικών στελεχών της ΣΕΚ, κλείνει 40 χρόνια δημιουργικής παρουσίας στη συνδικαλιστική επιμόρφωση της Κύπρου (1979-2019). Η Συνδικαλιστική Σχολή έχει σημαντικό ρολό να διαδραματίσει εφοδιάζοντας τους αξιωματούχους και τα στελέχη με τις απαρατήρητες ικανότητες και γνώσεις.

Αντιλαμβανομένη το σημαντικό ρολό που καλείται να διαδραματίσει σε ένα γοργά εναλλασσόμενο οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον, η Συνδικαλιστή Σχολή έχει αξιολογηθεί και πιστοποιηθεί από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), ως Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Επίσης, οι δομές επαγγελματικής κατάρτισης (ΔΕΚ), δηλαδή οι αίθουσες και λοιπές υποδομές της ΣΕΚ έχουν επίσης αξιολογηθεί και πιστοποιηθεί. Κατά τη περίοδο που ανασκοπούμε η Συνδικαλιστική Σχολή επαναξιολογήθηκε ως ΚΕΚ και ως ΔΕΚ και έχει πάρει εκ νέου έγκριση για την υλοποίηση επιχορηγημένων προγραμμάτων μέχρι το 2023.

Άμεση ήταν και η ανταπόκριση της Σχολής στις ιδιάζουσες συνθήκες που καλεστήκαμε να αντιμετωπίσουμε στο πρώτο κύμα της πανδημίας Covid 19 και ως τούτου η Σχολή το Μάϊο του 2020 είχε λάβει όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την εγκατάσταση της απαραίτητης ηλεκτρονικής υποδομής ούτως ώστε να προσφέρει σεμινάρια με την εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Πέραν από την εγκατάσταση της υποδομής, ο Διευθυντής της Σχολής παρακολούθησε σειρά προγραμμάτων κατάρτισης για την εξ ᾽αποστάσεως ηλεκτρονική μάθηση. Όλα τα πιο πάνω είχαν ως αποτέλεσμα ή κατάρτισή των στελεχών και των αξιωματούχων να μπορεί να συνεχιστεί. Η άμεση ανταπόκριση και η μετάβαση στην εξ ‘αποστάσεως ηλεκτρονική μάθηση αγκαλιάστηκε από τα στελέχη και τους αξιωματούχους του Κινήματος.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου από το τελευταίο συνέδριο της ΣΕΚ έχει γίνει αριθμός σεμιναρίων με πλούσια θεματολογία. Έτσι, όλοι οι αξιωματούχοι, από το επίπεδο των Τοπικών επιτρόπων έως την ανώτερη ηγεσία του Κινήματος μπορούν να ενημερώνονται σωστά και αποτελεσματικά σε θέματα που επηρεάζουν τους εργαζόμενους και γενικά την κοινωνία.

Τα σεμινάρια που πραγματοποιήθηκαν με συμμετέχοντες στελέχη και μέλη τοπικών επιτροπών ήταν τα ακόλουθα:

• Ασφάλεια και Υγεία στους χώρους εργασίας – μέσω αυτών των σεμιναρίων τα στελέχη ενημερώθηκαν για τα θέματα ασφάλειας και υγείας για τον τομέα στον οποίο εργάζονται. Με το πέρας των προγραμμάτων οι συμμετέχοντες ήταν σε θέση να μπορούν να εντοπίζουν τις επικίνδυνες καταστάσεις στους χώρους εργασίας, να εισηγούνται τα κατάλληλα μέτρα για τον έλεγχο των κινδύνων και να γνωρίζουν την σχετική νομοθεσία.

• Βασικές αρχές Ασφάλειας και Υγείας και Καρκινογένεση στους χώρους

εργασίας-μέσω των σεμιναρίων αυτών οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για θέματα που αφορούν γενικούς κανόνες Ασφάλειας και Υγείας, για την νομοθεσία που αφορά της επιτροπές Ασφάλειας και Υγείας, καθώς επίσης και για τους επικίνδυνους χημικούς παράγοντες στους χώρους εργασίας και πως θα πρέπει να τους διαχειρίζονται για την αποφυγή μελλοντικών επαγγελματικών ασθενειών.

• Διαχειριστικές επιτροπές Ταμείων Προνοίας – σε αυτό το σεμινάριο έγινε κατάρτιση και επιμόρφωση των στελεχών και αξιωματούχων σε θέματα που αφορούν τη νομοθεσία για τα μέλη των διαχειριστικών επίτροπων των ταμείων προνοίας και το ρόλο, τις ευθύνες και τις αρμοδιότητες των μελών αυτών.

• Εργασιακή Νομοθεσία - στα σεμινάρια αυτά τα στελέχη ενημερώθηκαν για μια σειρά από νομοθεσίες που επηρεάζουν τους εργαζόμενους στους χώρους εργασίας όπως για παράδειγμα η αδήλωτη εργασία, η προστασία των μισθών, οι κοινωνικές ασφαλίσεις, η μεταβίβαση επιχειρήσεων κλπ.

• Συνδικαλιστικά εργαλεία στη διάθεση των στελεχών - τα στελέχη ενημερωθήκαν για τα εργαλεία που έχουν στη διάθεση τους οι Τοπικοί Επίτροποι για να μπορούν να επιτελούν το συνδικαλιστικό τους έργο καλυτέρα στο χώρο εργασίας.

• Τρόποι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας - έγινε ενημέρωση στα στελέχη για τη νομοθεσία που διέπει τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, για το Κώδικα της ΣΕΚ που σχετίζεται με την σεξουαλική παρενόχληση και για τα πρακτικά μετρά για την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Πέραν από τα σεμινάρια γενικών θεμάτων για τα στελέχη, η Συνδικαλιστική Σχολή σε συνεργασία με τις Ομοσπονδίες της ΣΕΚ, διοργάνωσε εξειδικευμένα σεμινάρια για τα στελέχη των Ομοσπονδιών.

• Δικαιώματα και υποχρεώσεις στο τομέα παροχής υπηρεσιών φύλαξης και ασφάλειας- Μέλη της ΟΙΥΚ που εργοδοτούνται στις ιδιωτικές εταιρείες φύλαξης και ασφάλειας παρακολούθησαν το εξειδικευμένο σεμινάριο που αφορούσε θέματα που άπτονται του δικού τους κλάδου εργασίας.

• Δεξιότητες Διοίκησης για Συνδικαλιστικά Στελέχη-Μέλη της ΟΕΚΔΥ που κατέχουν θέσεις αξιωματούχων εντός της Ομοσπονδίας καταρτίστηκαν σε δεξιότητες αποτελεσματικής διοίκησης και δεξιότητες διαχείρισης έργων

• Δεξιότητες διοίκησης και παρακίνησης- Μέλη της ΟΕΚΔΥ που παρακολουθήσαν τη πρώτη σειρά σεμιναρίων διοίκησης, παρακολουθήσαν σειρά σεμιναρίων για την αποτελεσματική παρακίνηση εντός του εργασιακού χώρου

• Ασφάλεια και Υγεία σε συνεργεία επιδιόρθωσης οχημάτων-Τα μέλη της ΟΒΙΕΚ έλαβαν μέρος σε εξιδεικευμένα σεμινάρια Ασφάλειας και Υγείας που σχετίζονται με το κλάδο της επιδιόρθωσης και συντήρησης οχημάτων

• Βασική Εργατική Νομοθεσία-Τα μέλη της ΟΥΞΕΚΑ έλαβαν μέρος σε σεμινάριο εργασιακής νομοθεσίας που αφορούσε το δικό τους κλάδο

• Διαπροσωπικές και Επαγγελματικές Σχέσεις στο Χώρο Εργασίας-Τα μέλη της ΕΠΟΕΤ-ΣΕΚ έλαβαν μέρος σε διήμερο σεμινάριο που σχετιζόταν με την αντιμε-

τώπιση συγκρούσεων και την επίλυση προβλημάτων στο χώρο εργασίας

Επίσης κατά τη περίοδο που ανασκοπούμε, οι Οργανωτικοί Γραμματείς και υπόλοιποι αξιωματούχοι όλων των Ομοσπονδιών και της ΣΕΚ παρακολούθησαν τα πιο κάτω σεμινάρια:

- Στρατηγικές Μάρκετινγκ για τα Συνδικάτα
- Συνδικαλιστικά Μέτρα - Νομοθεσία και Πρακτική
- Προσέλκυση νέων στα συνδικάτα
- Ποιοτική εξυπηρέτηση μελών
- Αποτελεσματική και επαγγελματική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας
- Η ανάγκη για μια νέα φορολογική μεταρρύθμιση
- ΓΕΣΥ: Δικαιώματα και υποχρεώσεις
- Στρατηγική σκέψη για το μέλλον των συνδικάτων
- Ο νέος κανονισμός για τη διαχείριση προσωπικών δεδομένων και τα δικαιώματα των εργαζομένων - GDPR
- Εργασιακή νομοθεσία και ο ρόλος των Συντεχνιών
- Ο ρόλος της εργατικής νομοθεσίας στις εργασιακές σχέσεις
- Προκλήσεις και στρατηγικές για το συνδικαλιστικό κίνημα: Μεταρρύθμιση και αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας

Η Συνδικαλιστική Σχολή εκπροσωπεί επίσης τη ΣΕΚ στα πιο κάτω Σώματα σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο που σχετίζονται με την εκπαίδευση και κατάρτιση:

Α. Σε Εθνικό Επίπεδο:

1. Δ. Σ. Αρχής Ανάπτυξης Ανθρ. Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ)
2. Δ. Σ. Ιδρύματος Διαχείρισ. Ευρωπ. Προγραμμ. Δια Βίου Μάθησης (ΙΔΕΠ)
3. Συμβούλιο Μαθητείας
4. Συμβούλιο Μεταλυκειακών Ινστιτούτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΜΙΕΕΚ)

Β. Σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο:

1. Διοικητικό Συμβούλιο του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop)
2. Συμβουλ. Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση της ΕΕ – ACVT
3. Μόνιμη Επιτροπή ΣΕΣ για τη Δια Βίου Μάθηση

Παράλληλα, ο Διευθυντής της Σχολής συμμετέχει κάθε χρόνο στο ετήσιο συνέδριο των Διευθυντών των Εκπαιδευτικών Κέντρων των Συνομοσπονδιών-μελών της ΣΕΣ, όπου εξετάζονται διάφορα θέματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης και οι πολιτικές του Τμήματος Εκπαίδευσης του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI).

Η Σχολή συνεργάζεται με την Εκπαιδευτική Επιτροπή για το καθορισμό των αναγκών κατάρτισης για τα στελέχη σε εξαμηνιαία βάση. Η εκπαιδευτική επιτροπή κα-

θορίζει επίσης και της ανάγκες κατάρτισης για τους αξιωματούχους του κινήματος που είναι άμεσα συνυφασμένες με τους οργανωτικούς στόχους του Κινήματος. Η Εκπαιδευτική Επιτροπή απαρτίζεται από τους, Γενικό Γραμματέα, αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα και Γενικό Οργανωτικό της ΣΕΚ, τον Επαρχιακό Γραμματέα του ΕΕΚ ΣΕΚ Λευκωσίας – Κερύνειας και τους Γενικούς Γραμματείς της ΟΕΚΔΥ-ΣΕΚ και ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ.

Η Σχολή θα συνεχίσει να παρακολουθεί τα γεγονότα και τις εξελίξεις για να είναι σε θέση να διαχέει άμεσα όλη τη απαραίτητη γνώση στα στελέχη και τους αξιωματούχους της ΣΕΚ με απώτερο στόχο την αποτελεσματική και αποδοτική διαχείριση των εργασιακών θεμάτων στους χώρους εργασίας.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΧΟΛΗ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ	81,759	139,480	81,949	85,998	10,197
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	39,150	0	0	0	38,418
ΕΣΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	4,507	1,747	511	1,690	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**125,416**	**141,227**	**82,460**	**87,688**	**48,615**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	87,053	51,793	40,724	42,807	40,777
ΕΞΟΔΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ - ΜΕΛΕΤΩΝ	28,117	47,738	26,734	26,271	5,204
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	648	1,564	524	667	142
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	216	32	0	0	21
ΕΞΟΔΑ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	220	213	214	217	217
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	0	48	241	51	107
ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	6,197	580	1,515	3,420	200
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	0	37,146	10,970	12,318	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	1,398	1,440	1,315	1,315	1,253
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	39	32	16	100	57
ΔΙΑΦΟΡΑ	324	642	42	42	637
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	1,204	0	165	480	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**125,416**	**141,227**	**82,460**	**87,688**	**48,615**

Κατά την υπό εξέταση περίοδο η Συνδικαλιστική Σχολή το 2016 ήταν ελλειμματική και επιχορηγήθηκε από τη ΣΕΚ με το ποσό των €39150. Το 2017 παρουσίασε πλεόνασμα της τάξης των €37146 το οποίο απορροφήθηκε από τη ΣΕΚ. Το 2018 το πλεόνασμα της ανήλθε στο ποσό των €10970, ενώ το 2019 ήταν €12318. Το 2020 λόγω της πανδημίας ακυρώθηκαν όπως ήταν φυσικό, αρκετά σεμινάρια, με αποτέλεσμα το ταμιακό έλλειμμα της Σχολής την 31.12.2020 να ανέλθει στο ποσό των €38418. Μέρος του ποσού, οφειλόταν στην καθυστέρηση που παρατηρήθηκε στις πληρωμές των επιχορηγήσεων από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο εισπράχθηκε το 2021.

ΤΜΗΜΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ

Το Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας της ΣΕΚ, έχει ως στόχο την προστασία της ζωής, της αρτιμέλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία τους.

Ιδιαίτερης σημασίας αποτελεί και η διαφώτιση των εργαζομένων για να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους όπως επίσης και τη διαδικασία εκτίμησης των κίνδυνων και των μέτρων που πρέπει να λαμβάνονται.

Το Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας της ΣΕΚ σε συνεργασία με τις αρμόδιες Ομοσπονδίες και με τη Συνδικαλιστική Σχολή κατά την πενταετία που ανασκοπούμε, έχει διοργανώσει σειρά σεμιναρίων για θέματα Ασφάλειας και Υγείας, τα οποία ασχολήθηκαν με τις βασικές αρχές ασφάλειας και υγείας στην εργασία, την βασική νομοθεσία που αφορά τις Επιτροπές Ασφάλειας και Υγείας καθώς επίσης και με την εκτίμηση των κινδύνων και τις καλές πρακτικές σε διάφορες επιχειρήσεις και έχουν εκπαιδευτεί πέραν των 300 εργαζομένων που εκτελούν καθήκοντα αντιπροσώπων Ασφάλειας και είναι μέλη στις Επιτροπές Ασφάλειας από διάφορους χώρους εργασίας.

Πέραν των πιο πάνω, το Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας εκπροσωπεί τη ΣΕΚ στις διάφορες Τεχνικές Επιτροπές του Παγκύπριου Συμβουλίου Ασφάλειας και Υγείας, το οποίο λειτουργεί βάσει της αρχής της Τριμερούς Συνεργασίας.

Μέσα από το Συμβούλιο υιοθετείται η γενική στρατηγική για τα σχετικά θέματα, ενώ νέες νομοθεσίες ή τροποποιήσεις που σχετίζονται με την ασφάλεια και υγιεινή των εργασιακών χώρων συζητούνται και διαμορφώνονται από τις τεχνικές επιτροπές.

Επίσης γίνεται εκπροσώπηση της ΣΕΚ και σε συνεδριάσεις σε διάφορες Κοινοβουλευτικές Επιτροπές στη Βουλή των Αντιπροσώπων για θέματα που αφορούν την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία.

Κατά τη περίοδο αναφοράς το Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας έλαβε μέρος σε αριθμό Τεχνικών Επιτροπών για θέματα που αφορούν την ασφάλεια και υγειά στη εργασία μεταξύ άλλων για τα ακόλουθα:

- Θερμική καταπόνηση των Εργαζομένων (έχει δημιουργηθεί αναλυτικός κώδικας)
- Εργασίες σε ύψος (έχει δημιουργηθεί αναλυτικός κώδικας)
- Εκπαίδευση νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας σε θέματα Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας
- Παγκύπριο Συμβούλιο Χημικών ουσιών
- Κανονισμοί επιτήρησης της υγείας
- Ετήσιος Διαγωνισμός καλών πρακτικών

Επίσης η ΣΕΚ εκπροσωπείται δια μέσο του Τμήματος Ασφάλειας και Υγείας για όλα τα θέματα που σχετίζονται με την επαγγελματική Ασφάλεια και Υγειά και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, συμμετέχοντας στα θεσμοθετημένα σώματα Κοινωνικού διαλόγου που λειτουργούν:

• στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Ασφάλειας και Υγείας που εδρεύει στο Μπιλμπάο, (European Agency for Safety and Health at Work)

• στην Συμβουλευτική Επιτροπή της ομάδας των εργαζομένων που εδρεύει στο Λουξεμβούργο

Όταν πρόκειται για θέματα Ασφάλειας και Υγείας για τους εργαζομένους, δεν μπορούμε να επαναπαυόμαστε και στόχος του Τμήματος είναι όλοι οι εργαζόμενοι να γυρίζουν στα σπίτια τους από την εργασία τους αρτιμελείς.

Κάτι τέτοιο θα μπορέσει να επιτευχθεί με τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων και ως εκ τούτου το τμήμα θα συνεχίσει να παρέχει σειρά από εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους εργαζομένους και θα συνεχίσει να συνεργάζεται με όλα τα σώματα και εμπλεκόμενους φορείς με στόχο την Ασφάλεια και Υγεία των εργαζομένων.

Ο Υπεύθυνος του Τμήματος Ασφάλειας και Υγείας της ΣΕΚ είναι ο διευθυντής της Συνδικαλιστικής Σχολής συνάδελφος Βαγγέλης Ευαγγέλου.

ΤΜΗΜΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ, ΥΓΕΙΑΣ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ - ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	€	€	€	€	€
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ	8,607	9,536	12,947	12,949	12,880
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	0	0	6,357	0	0
ΕΣΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	0	120	0	0	0
ΤΟΚΟΙ	1,581	1,514	1,270	518	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**10,188**	**11,170**	**20,574**	**13,467**	**12,880**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΕΞΟΔΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ - ΜΕΛΕΤΩΝ	0	0	9,653	3,060	0
ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	0	3,954	9,449	0	1,026
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	1,779	1,833	1,674	1,674	1,595
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	34	12	29	18	59
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	474	454	381	156	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**2,287**	**6,253**	**21,186**	**4,908**	**2,680**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**7,901**	**4,917**	**-612**	**8,559**	**10,200**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	74,948	82,849	87,766	87,154	95,713
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	82,849	87,766	87,154	95,713	105,913

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

Αποδίδοντας τεράστια σημασία στις πολιτικές προστασίας των καταναλωτών καθώς και στην εφαρμογή τους η ΣΕΚ προχώρησε από το 2004, στη σύσταση και λειτουργία Σωματείου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με την επωνυμία Σωματείο Εργαζομένων Καταναλωτών ΣΕΚ.

Τόσο παγκύπρια όσο και σε επαρχιακό επίπεδο μέσω των Εργατικών Κέντρων αναπτύσσονται δράσεις και πρωτοβουλίες για την προάσπιση των δικαιωμάτων των μελών ως καταναλωτών αλλά και του ευρύτερου κοινωνικού συμφέροντος.

Το Σωματείο, πολιτεύεται όλα αυτά τα χρόνια με βασικό γνώμονα τη βελτίωση της ασφάλειας και της ποιότητας ζωής των καταναλωτών, ενώ επιδιώκει μόνιμα και σταθερά τη συνεχή αναβάθμιση της γνώσης τους για θέματα που αφορούν τα δικαιώματα και τα συμφέροντα τους, ώστε ο κάθε καταναλωτής να είναι υποψιασμένος και διεκδικητικός.

Στον αγώνα αυτό έχει τη βοήθεια και τη συμπαράσταση του κοινού και κυρίως των ενεργών πολιτών, οι οποίοι οφείλουν να βρίσκονται σε συνεχή εγρήγορση και αυτοάμυνα αλλά και να συνεργάζονται τόσο με το Σωματείο όσο και με τις υπόλοιπες οργανώσεις καταναλωτών για διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Το Σωματείο εκπροσωπεί τη ΣΕΚ στη Συμβουλευτική Επιτροπή Καταναλωτών που λειτουργεί υπό την ευθύνη του εκάστοτε υπουργού Εμπορίου, ενώ βρίσκεται σε διαρκή επαφή με τις υπόλοιπες οργανώσεις καταναλωτών για τη διαχείριση θεμάτων αμοιβαίου ενδιαφέροντος.

Γραμματέας του Σωματείου είναι ο Χρίστος Καρύδης, υπεύθυνος του Τμήματος Οικονομικών Μελετών της ΣΕΚ.



ΊΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΙΚΕΜ -ΣΕΚ

Το Ίδρυμα ιδρύθηκε το 2004 με σκοπό την ανάδειξη και επιστημονική προσέγγιση των διάφορων κοινωνικών και εργατικών θεμάτων που απασχολούν το Συνδικαλιστικό Κίνημα και την κοινωνία ευρύτερα.

Τα τελευταία χρόνια το ΙΚΕΜ έκανε διάφορες παρεμβάσεις στην κοινωνία με την μορφή δημοσίων διαλέξεων για επίκαιρα θέματα.

Ιδιαίτερη σημασία έδωσε το ΙΚΕΜ μέσα από τη δράση του, στην προετοιμασία του εδάφους και της κοινής γνώμης για την εισαγωγή και λειτουργία του Γενικού Σχεδίου Υγείας (ΓΕΣΥ), διοργανώνοντας προς τούτο δημόσιες διαλέξεις σε παγκύπρια βάση με ομιλητή τον τέως υπουργό Υγείας Γιώργο Παμπορίδη.

Την υπό επισκόπηση περίοδο το ΙΚΕΜ εξέδωσε και κυκλοφόρησε το βιβλίο του Χρίστου Καρύδη με τίτλο «Κείμενα οικονομίας και πολιτικής» στο οποίο περιλαμβάνονται θέματα που παρουσιάζουν μία διαχρονική ιστορική αξία, όπως είναι π.χ. αυτά που αφορούν την εισαγωγή αλλοδαπών στην Κύπρο τη χρησιμότητα και ωφελιμότητα της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ), την ανάγκη για την εκπόνηση μιας ολοκληρωμένης φορολογικής μεταρρύθμισης κ.λ.π.

Το ΙΚΕΜ-ΣΕΚ διαθέτει ανεξάρτητο διοικητικό συμβούλιο.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΦΩΝΗ

Η έγκαιρη πληροφόρηση και διαφώτιση των μελών και γενικότερα των εργαζομένων αναμφισβήτητα, αποτελεί βασικό παράγοντα για την περαιτέρω πρόοδο και ανάπτυξη του Κινήματός μας.

Η τροφοδότηση με ειδήσεις από όλα τα όργανα του Κινήματος με θέματα όπως την προετοιμασία και υποβολή αιτημάτων, αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργατικές διαφορές και εργατικούς αγώνες που γίνονται στον τόπο μας και στο διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο, με τις ευρύτερες δραστηριότητες του Κινήματος στον εθνικό, κοινωνικό, ιδεολογικό και πολιτιστικό τομέα, είναι τροφή διαρκούς διαφώτισης και ενημέρωσης.

Η ΣΕΚ για δεκαετίες τώρα, εκδίδει την εφημερίδα της «Εργατική Φωνή» σε εβδομαδιαία βάση (περίπου 6000 φύλλα) και εκτιμώντας τα θετικά αποτελέσματα που επιτυγχάνονται μέσω της, προσπαθεί συνεχώς να βελτιώνει και εμπλουτίζει την εφημερίδα μας, έτσι ώστε να έχει συνεχώς ευρύτερη κυκλοφορία ανάμεσα στα μέλη και φίλους του Κινήματος.

Ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος για σωστή πληροφόρηση και διαφώτιση των μελών για τις θέσεις και τις ενέργειες της ΣΕΚ, για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε ως εργαζόμενοι και γενικά τα ζητήματα που αντιμετωπίζει ο Κυπριακός λαός, είναι η κυκλοφορία της εφημερίδας μας στους χώρους εργασίας, στα σπίτια και στα οικήματα μας.

Εκτιμώντας τα θετικά αποτελέσματα που επιτυγχάνονται μέσω της «Εργατικής Φωνής», η ΣΕΚ προσπαθεί συνεχώς να βελτιώνει και εμπλουτίζει την εφημερίδα μας έτσι ώστε η Εφημερίδα μας να έχει συνεχώς ευρύτερη κυκλοφορία ανάμεσα στα μέλη και φίλους του Κινήματος.

Επιπρόσθετα η Εργατική Φωνή αποστέλλεται και ηλεκτρονικά κάθε εβδομάδα σε εκατοντάδες αναγνώστες, ΜΜΕ, Υπουργεία και άλλους κρατικούς αξιωματούχους.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε, αρχισυντάκης της Εργατικής Φωνής ήταν ο συνάδελφος Ξενής Ξενοφώντος, δημοσιογράφος η συναδέλφισσα Δέσποινα Ησαϊα και σελιδότρια η συναδέλφισσα Μαρία Πειραία.

Από την ανάληψη των καθηκόντων της νέας Γενικής Γραμματείας αποτέλεσε θέμα προτεραιότητας η περαιτέρω στήριξη και ενίσχυση της Εργατικής Φωνής, ως το κυριότερο εκφραστικό μέσο του Κινήματος. Παράλληλα επιδιώχθηκε η μείωση των λειτουργικών της δαπανών και η αύξηση των εσόδων. Η Εργατική Φωνή ήταν και παρέμεινε μέχρι το 2020 ελλειμματική. Το 2016 το έλλειμμα της Εργατικής Φωνής ανήλθε στις €40471, το 2017 €42578, το 2018 €49425, το 2019 €68184 και εκτινάχθηκε στις €105544 το 2020 λόγω της πανδημίας.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΦΩΝΗ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΠΟ ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ	0	0	0	0	0
ΔΙΑΦΗΜΙΣΕΙΣ	238	11,975	12,761	2,914	1,785
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	40,471	42,578	49,425	68,184	105,544
ΕΣΟΔΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	0	715	117	0	0
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΝΤΥΠΩΝ	177,032	171,162	166,172	162,257	115,893
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	2,332	2,222	2,637	3,666	4,692
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	2,651	917	0	794
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	220,073	231,303	232,029	237,021	228,708
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	157,429	158,655	164,384	171,234	170,452
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	53,229	63,522	63,878	57,839	54,867
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	2,374	1,550	1,606	1,681	1,437
ΕΞΟΔΑ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	765	863	875	884	752
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	160	148	67	245	0
ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	100	40	170	80	0
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	0	5,400	0	0	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	960	989	904	904	860
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	40	8	16	95	45
ΔΙΑΦΟΡΑ	126	129	129	279	295
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	1,001	0	0	80	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	3,889	0	0	3,700	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	220,073	231,304	232,029	237,021	228,708

ΠΑΣΕΚ

Ο ΠΑΣΕΚ ιδρύθηκε το 1990 με σκοπό να συντονίζει όλες τις αθλητικές δραστηριότητες της ΣΕΚ και να αποτελεί τον επίσημο αθλητικό φορέα της Συνομοσπονδίας στη Κύπρο και στο εξωτερικό.

Η ίδρυση του ΠΑΣΕΚ κατέστη αναγκαία λόγω της ραγδαίας ανάπτυξης των αθλητικών δραστηριοτήτων της ΣΕΚ και της πολιτικής για αναβάθμιση του αθλητισμού των εργαζομένων και των παιδιών τους.

Βασικότεροι σκοποί του ΠΑΣΕΚ είναι η καλλιέργεια του αθλητισμού ανάμεσα στους εργαζόμενους, η παροχή της ευκαιρίας σε όλους πού ενασχολούνται με οποιεσδήποτε αθλητικές δραστηριότητες να συμμετέχουν σε αγώνες, η διοργάνωση αγώνων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο και η διαμόρφωση κρατικής πολιτικής για ανάπτυξη προγραμμάτων μαζικού αθλητισμού και προγραμμάτων άθλησης ως μέσον για υγιή ενασχόληση και βελτίωση της σωματικής και πνευματικής ικανότητας των πολιτών.

Ο ΠΑΣΕΚ είναι αναγνωρισμένος από τον ΚΟΑ και συμμετέχει σε όλα τα προγράμματα του Οργανισμού που συνάδουν με τους σκοπούς του, όπως επίσης και της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Αθλητισμού Εργαζομένων, γνωστής διεθνώς με τα αρχικά CSIT και συμμετέχει ανελλιπώς σε όλες τις δραστηριότητες της.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε ο ΠΑΣΕΚ συμμετείχε σε διεθνή πρωταθλήματα της CSIT που πραγματοποιήθηκαν με μεγάλη επιτυχία και με συμμετοχή εκατοντάδων αθλητών από πολλές χώρες της Υφηλίου.

Κατά την περίοδο που ανασκοπεί η παρούσα Έκθεση Δράσης, Γραμματέας του ΠΑΣΕΚ ήταν ο συνάδελφος Πανίκος Καδής

ΠΑΣΕΚ - ΣΕΚ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	0	4500	0	3,500	1,155
ΕΣΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	250	6,750	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	851	0	0	0	0
ΤΟΚΟΙ	184	130	88	21	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**1,285**	**11,380**	**88**	**3,521**	**1,155**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	0	119	0	0	0
ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ & ΦΙΛΟΞΕΝΙΑ	68	71	0	0	35
ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ	2,079	1,672	1,330	5,063	0
ΕΞΟΔΑ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	1,789	7,140	952	190	600
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ	910	712	900	950	1,000
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	321	331	340	340	324
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	34	22	29	29	40
ΔΙΑΦΟΡΑ	0	0	0	0	10
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	55	39	26	6	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**5,256**	**10,106**	**3,577**	**6,578**	**2,009**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**-3,971**	**1,274**	**-3,489**	**-3,057**	**-854**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	10,589	6,617	7,891	4,401	1,344
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	6,618	7,891	4,402	1,344	490
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	6,618	7,891	4,402	1,344	490
ΝΕΟ ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**6,618**	**7,891**	**4,402**	**1,344**	**409**

ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ

Το Τμήμα Μηχανογράφησης της ΣΕΚ έχει ως αποστολή την αποτελεσματική εφαρμογή καινοτόμων και σύγχρονων τεχνολογιών πληροφορικής μέσα στο Κίνημα της ΣΕΚ.

Διαθέτει εξυπηρετητές νέας τεχνολογίας και εφαρμογές που λειτουργούν σε διάφορα περιβάλλοντα λειτουργικών συστημάτων. Αναλυτικά τα λογισμικά που έχουν αναπτυχθεί αφορούν τα Λογιστήρια, το Μητρώο Μελών και Εργοδοτών (Οργανωτικό σύστημα ΣΕΚ), τους Οργανωτικούς Γραμματείς, το Κεντρικό Οργανωτικό Γραφείο, τα Φαρμακεία, τα Ταμεία Ευημερίας, τις Παιδικές Κατασκηνώσεις, τη Συνδικαλιστική Σχολή, το Ταμείο Προνοίας Μελών ΣΕΚ, το ΠΤΕΑ Οικοδόμων, το Επικουρικό Ταμείο Τύπου και το Μητρώο Πλοίων.

Αναλαμβάνει και διεκπεραιώνει με μεγάλη επιτυχία την παροχή υποστήριξης προς τους χρήστες σε θέματα λογισμικού, υλικού (ηλεκτρονικοί υπολογιστές, εκτυπωτές) και υποδομών δικτύου. Άλλο ένα σημαντικό κομμάτι είναι η διαρκείς εκπαίδευση των χρηστών στα υφιστάμενα και καινούριαλογισμικά. Το ανθρώπινο δυναμικό του τμήματος παρακολουθεί και ενημερώνεται για τις τελευταίες τεχνολογίες στον τομέα της πληροφορικής και εφαρμόζει εκείνες που κρίνει ότι θα βοηθήσουν στο έργο του Κινήματος.

Πιο κάτω παρουσιάζονται σημαντικά έργα πληροφορικής που ολοκληρώθηκαν με επιτυχία την τελευταία πενταετία, έργα που συνεχίζονται και έργα που προγραμματίζονται στις περιοχές των υποδομών/υπηρεσιών και λογισμικού.

Έργα που ολοκληρώθηκαν:

Υποδομές / Υπηρεσίες

- Εγκατάσταση συστήματος τηλεργασίας.
- Αντικατάσταση κεντρικού εξυπηρετητή βάσης δεδομένων.
- Εγκατάσταση νέου συστήματος για την προστασία του δικτύου της ΣΕΚ από διαδικτυακές επιθέσεις.
- Εγκατάσταση δικτύου ασύρματης πρόσβασης στο διαδίκτυο στα κεντρικά γραφεία της ΣΕΚ.
- Δημιουργία εφαρμογής για κινητές συσκευές androidκαι iOS. Μέσα από την οποία θα παρέχονται πληροφορίες προς τα μέλη για εργασιακά θέματα (π.χ. Συλλογικές Συμβάσεις Κλάδων, Κλίμακες Μισθοδοσίας, Νομοθεσίες, Ταμείο Προνοίας, Ταμείο Ευημερίας), θα προβάλλονται ειδήσεις του Κινήματος, θα προσφέρονται διάφοροι υπολογισμοί (π.χ. επίδομα μητρότητας, αποζημίωση λόγο πλεονασμού), θα υπάρχει ημερολόγιο εκδηλώσεων και ανάρτηση ερωτηματολογίων.

Συστήματα λογισμικού

- Αναβάθμιση του λογισμικού των φαρμακείων στα πλαίσια του ΓΕΣΥ.
- Λογισμικό Ταμείων Ευημερίας/Στήριξης ΣΕΚ.

• Διαδικτυακό σύστημα παροχής πληροφόρησης προς τα μέλη του Ταμείου Προνοίας Μελών ΣΕΚ.

• Διαδικτυακό Σύστημα Διαχείρισης/Κρατήσεων Εξοχικών Κατοικιών ΣΕΚ – καλοκαιρινής και χειμερινής Περιόδου.

Έργα που συνεχίζονται:

Υποδομές / Υπηρεσίες

• Μετακίνηση όλων των χρηστών στην τελευταία έκδοση του λειτουργικού συστήματος Windows.

• Ψηφιοποίηση του αρχείου της ΣΕΚ και εγκατάσταση Συστήματος Διαχείρισης Εγγράφων (DMS)

• Εναρμονίσαμε τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ), σε επίπεδο συστημάτων λογισμικού, διαδικασιών και εγγράφων.

• Αναβάθμιση συστήματος καμερών Εξοχικών Κατοικιών ΣΕΚ.

Έργα που προγραμματίζονται:

Υποδομές / Υπηρεσίες

• Αντικατάσταση των εξυπηρετητών που φιλοξενούν τις βάσεις δεδομένων των επαρχιών.

• Αναβάθμιση του εξοπλισμού δικτύου σε Παγκύπρια βάση.

• Αντικατάσταση τηλεφωνικού συστήματος κεντρικών γραφείων ΣΕΚ.

Συστήματα λογισμικού

• Σύστημα Διαχείρισης/Κρατήσεων Εξοχικών Κατοικιών ΣΕΚ - Καλοκαιρινής Περιόδου.

• Αναβάθμιση Λογιστικού Συστήματος.

Το προσωπικό του Τμήματος, κατά την περίοδο 2016 – 2020 απαρτιζόταν από τους συνάδελφους Ανδρέα Ευθυμίου - Υπεύθυνο Τμήματος και από τους Λειτουργούς Μηχανογράφησης Μαριλένα Ιορδάνους και Γιάννο Νικολάου. Το Τμήμα δεσμεύεται ότι θα συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του και τα επόμενα χρόνια με την ίδια επιτυχία και υπευθυνότητα.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ (GDPR) ΣΤΗ ΣΕΚ

Η ΣΕΚ δίνει ιδιαίτερη σημασία στην προστασία όλων των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα που επεξεργάζεται, εφαρμόζοντας τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας, 25 (1) 2018 και του Ευρωπαϊκού κανονισμού 2016/679.

Μέσα στο πλαίσιο υλοποίησης των προνοιών της πιο πάνω νομοθεσίας και της παρακολούθησης των μέτρων προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε όλες τις διαδικασίες και δράσεις του κινήματος, η ΣΕΚ διόρισε Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων (DPO) τον συνάδελφο Ανδρέα Ευθυμίου, ο οποίος παρακολούθησε σειρά εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων για θέματα που αφορούν τον ρόλο του DPO.

Παράλληλα η ΣΕΚ προχώρησε σε ενημέρωση όλου του μηχανισμού της, τόσο στα κεντρικά όσο και στα επαρχιακά γραφεία για τις υποχρεώσεις των συναδέλφων που απορρέουν από τη σχετική νομοθεσία, μέσα από σεμινάρια που πραγματοποιήθηκαν με τη συνεργασία της Συνδικαλιστικής Σχολής.

Μέσα από την ενημέρωση και κατάρτιση του προσωπικού μας, έχουμε καταφέρει να διαχειριστούμε αποτελεσματικά αρκετά προβλήματα που προέκυψαν σε χώρους εργασίας όπου παρουσιάστηκαν παραβιάσεις της συγκεκριμένης νομοθεσίας σε βάρος των συμφερόντων των μελών μας. Σε κάποιες περιπτώσεις προχωρήσαμε και σε καταγγελίες στο γραφείο της Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα η οποία ανταποκρίθηκε θετικά σε όλες τις περιπτώσεις.

Επιπρόσθετα, τα τελευταία χρόνια, συνεργαζόμαστε με εξειδικευμένο γραφείο για την παροχή νομικών και άλλων υποστηρικτικών υπηρεσιών, για την εφαρμογή των προνοιών της νομοθεσίας.

Μετά από τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων, έχουν καταγραφεί όλες οι διαδικασίες που σχετίζονται με το GDPR και προχωρούμε στην ολοκλήρωση των πολιτικών που πρέπει να υιοθετηθούν από το κάθε Τμήμα ξεχωριστά.

Όλα τα έντυπα του κινήματος καθώς και η ηλεκτρονικές μας ιστοσελίδες, έχουν προσαρμοστεί στις απαιτήσεις της νομοθεσίας και εφαρμόζουμε διαδικασίες προστασίας όλων των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ιδιαίτερα σημασία αποδίδεται στις περιπτώσεις που τα δεδομένα είναι ευαίσθητα (Ταμείο Προνοίας Μελών ΣΕΚ, Ταμεία Ευημερίας, Φαρμακεία κλπ.)

Οργανισμός Βελτίωσης Ποιότητας Ζωής Μελών ΣΕΚ

Η ΣΕΚ μέσα από τη μόνιμη και διαρκή προσπάθεια της για αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων μελών της, έχει προχωρήσει στη δημιουργία εξοχικών κατοικιών στη θάλασσα και στο βουνό. Έτσι, έχουν ανεγερθεί δύο συγκροτήματα στον Πρωταρά, ένα συγκρότημα στο Πισσούρι, στην Πάφο και δύο στο βουνό, ένα στον Αμίαντο και ένα μεταξύ των κοινοτήτων Καννάβια και Αγία Ειρήνη.

Για την καλύτερη αξιοποίηση και διαχείριση της υποδομής, η ΣΕΚ προχώρησε στη δημιουργία του «Οργανισμού Βελτίωσης Ποιότητας Ζωής Μελών ΣΕΚ». Ο Οργανισμός διοικείται από Συμβούλιο, το οποίο απαρτίζουν οι συνάδελφοι Σάββας Κούλας, Γενικός Ταμίας, Γιαννάκης Ιωάννου, Γιώργος Κωνσταντίνου και Χαράλαμπος Αυγουστής, Γενικοί Γραμματείς των Ομοσπονδιών ΟΟΙΜΣΕΚ, ΟΕΚΔΥ και ΟΜΕΠΕΓΕ αντίστοιχα.

Δυστυχώς η περασμένη πενταετία σημαδεύτηκε από την πανδημία του Covid 19, με αποτέλεσμα τα συγκροτήματα μας να παραμείνουν κλειστά για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Στη διάρκεια της περιόδου που τα διαμερίσματα ήταν ανοικτά, κληθήκαμε να διαχειριστούμε το υγειονομικό κομμάτι, για την προστασία τόσο των εργαζομένων σε αυτά, όσο και των μελών που τα χρησιμοποιούσαν. Πραγματοποιήθηκαν εκπαιδευτικά σεμινάρια στο προσωπικό και εφαρμόστηκαν πρωτόκολλα και διαδικασίες οι οποίες αφορούσαν τις υποδείξεις των υγειονομικών υπηρεσιών του Υπουργείου Υγείας.

Η εξασφάλιση όλων των απαραίτητων αδειών από τις αρμόδιες αρχές για όλα τα Συγκροτήματα, τέθηκε ως θέμα προτεραιότητας. Για τον σκοπό αυτό, συνεργαστήκαμε με πολιτικό μηχανικό ο οποίος ανέλαβε και προώθησε τις διαδικασίες. Σε κάποια συγκροτήματα έχουν ολοκληρωθεί ενώ σε άλλα έχουν τροχιοδρομηθεί. Η παρουσία του συνεργάτη πολιτικού μηχανικού αξιοποιήθηκε και σε άλλα τεχνικά ζητήματα που αφορούσαν κυρίως την αντιμετώπιση προβλημάτων και δυσκολιών που αφορούσαν τα συγκροτήματα διαμερισμάτων καθώς και άλλα κτήρια/ οικήματα της ΣΕΚ.

Online σύστημα κρατήσεων χειμερινής περιόδου και αιτήσεων καλοκαιρινής περιόδου

Η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης ήταν επίσης θέμα προτεραιότητας. Η κράτηση και η πληρωμή για την χειμερινή και από φέτος για την καλοκαιρινή περίοδο γίνεται ηλεκτρονικά προκειμένου να διευκολύνονται τα μέλη αφενός και αφετέρου να γίνεται καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου εργασίας.

Μόνιμος και διαχρονικός στόχος ήταν και παραμένει η συνεχής αναβάθμιση της ποιότητας διαμονής των μελών και των προσφερόμενων σε αυτές υπηρεσιών. Για να μπορέσουμε να έχουμε πιο συγκεκριμένη εικόνα για τις εντυπώσεις των μελών, ετοιμάσαμε και κυκλοφορήσαμε έντυπο αξιολόγησης ζητώντας τις απόψεις τους για ένα ευρύ φάσμα προσφερόμενων υπηρεσιών στα καταλύματα, όπως η γενική άποψη για το συγκρότημα, για την υποδοχή και την εξυπηρέτηση, για την καθαριότητα, την άνεση και την επάρκεια του εξοπλισμού στα δωμάτια, για τη γενική καθαριότητα

των χώρων, για την ποιότητα, την ποσότητα και τις τιμές των φαγητών καθώς επίσης την καθαριότητα και γενικά την εξυπηρέτηση στα εστιατόρια μας. Με γνώμονα τη συνεχή αναβάθμιση της εικόνας και της ποιότητας των υπηρεσιών μας και λαμβάνοντας υπόψη τις αξιολογήσεις των μελών προχωρήσαμε σε αρκετές αλλαγές στα συγκροτήματα που περιγράφονται πιο κάτω:

1. Συγκρότημα Διαμερισμάτων - Παραλίμνι ΣΕΚ

Το συγκρότημα βρίσκεται στην περιοχή Κάππαρη στο Παραλίμνι και αποτελείται από 65 διαμερίσματα (31 διαμερίσματα ενός υπνοδωματίου και 34 διαμερίσματα δύο υπνοδωματίων). Πρόκειται για το μεγαλύτερο συγκρότημα διαμερισμάτων που διατηρούμε στο Κίνημα. Όλα τα διαμερίσματα είναι πλήρως εξοπλισμένα για να παρέχουν ευχάριστη και ποιοτική παραμονή σε όλα τα μέλη.

Το συγκρότημα διαθέτει πισίνες για παιδιά και ενήλικες. Λειτουργεί επίσης εστιατόριο/ καφενείο με επιδοτημένες τιμές.

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, στο συγκρότημα έγινε πλήρη αναβάθμιση, εσωτερικό και εξωτερικό μπογιάτισμα, μονώσεις στις ταράτσες, αλλαγή των πλείστων ηλιακών μονάδων με ταυτόχρονη εφαρμογή σύγχρονου συστήματος υδροδότησης, εγκατάσταση συστήματος αποχέτευσης ομβρίων υδάτων, αντικατάσταση των λαμπτήρων με οικονομικούς σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους, αντικατάσταση του συστήματος WIFI, εγκατάσταση συστήματος καμερών σε κεντρικά σημεία και επίλυση προβλημάτων υγρασίας στα αναπηρικά και σε άλλα διαμερίσματα.

Σε ότι αφορά τον χώρο μπροστά από το εστιατόριο και την πισίνα, έχει γίνει αίτηση για οικοπεδοποίηση και αναμένουμε την έγκριση προκειμένου να προχωρήσουμε στην περαιτέρω αξιοποίηση του. Στο μεταξύ ο χώρος έχει διαμορφωθεί κατάλληλα ως ιδιωτικός χώρος στάθμευσης που εξυπηρετεί τους θαμώνες του συγκροτήματος.

Στην πενταετία, το συγκρότημα, από το 2017 αύξησε τα έσοδα του από τη διαμονή μελών γύρω στο 20%. Η αύξηση, παρέμεινε μέχρι και το 2019. Το 2020 λόγω της πανδημίας του Covid 19 παρέμεινε για μεγάλο χρονικό διάστημα κλειστό με αποτέλεσμα να μειωθούν τα έσοδα του κατά 12%.

2. Συγκρότημα Διαμερισμάτων - Πρωταράς ΟΕΚΔΥ

Το συγκρότημα βρίσκεται στην περιοχή Κάππαρη στον Πρωταρά. Αποτελείται από 55 διαμερίσματα (33 διαμερίσματα ενός υπνοδωματίου, 20 διαμερίσματα δύο υπνοδωματίων και 2 στούντιο). Ανήκει στο Ταμείο Ευημερίας της ΟΕΚΔΥ και προτεραιότητα διαμονής έχουν τα μέλη της Ομοσπονδίας.

Το συγκρότημα διαθέτει όλο τον αναγκαίο εξοπλισμό, εστιατόριο, πισίνες για μικρούς και μεγάλους, γήπεδο καλαθόσφαιρας, παιχνιδότοπο καθώς και αίθουσα σεμιναρίων που χρησιμοποιείται τόσο από τη Συνδικαλιστική Σχόλη όσο και από άλλα οργανωμένα σύνολα της Κύπρου και του Εξωτερικού.

Κατά την πενταετία, το συγκρότημα είχε μπογιατιστεί εξωτερικά και εσωτερικά, έγινε πλήρης αντικατάσταση του συστήματος εσωτερικής υδροδότησης, αναβαθμίστηκε το εστιατόριο και η καφετερία με νέο εξοπλισμό, εγκαταστάθηκε νέο σύστημα παροχής υγραερίου, έγιναν ξανά μονώσεις οι ταράτσες του συγκροτήματος, εγκαταστάθηκαν κάμερες σε κεντρικά σημεία και αντιμετωπίστηκαν προβλήματα

υγρασιών που υπήρχαν.

Σε ότι αφορά τα έσοδα διαμονής μελών, παραμένουν ουσιαστικά χωρίς σημαντική μεταβολή γύρω στις €190,000 ετησίως.

3. Συγκρότημα Διαμερισμάτων – Πάφος ΟΟΙΜΣΕΚ

Το συγκρότημα βρίσκεται στην τουριστική περιοχή της Κάτω Πάφου. Το συγκρότημα διαθέτει 29 διαμερίσματα (24 διαμερίσματα ενός υπνοδωματίου και 5 διαμερίσματα δύο υπνοδωματίων). Ανήκει στην Ομοσπονδία Οικοδόμων Μεταλλωρύχων ΟΟΙΜΣΕΚ και προτεραιότητα έχουν τα μέλη της Ομοσπονδίας.

Το συγκρότημα διαθέτει τον αναγκαίο εξοπλισμό εντός διαμερισμάτων και πισίνες για μικρούς και μεγάλους.

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, το συγκρότημα είχε μπογιατιστεί εσωτερικά, έγινε ανακατασκευή των δύο πισίνων και αντικαταστάθηκαν κλιματιστικά και άλλος αναγκαίος εξοπλισμός. Εγκαταστάθηκαν κάμερες ασφαλείας. Έγινε περίφραξη του χώρου με κάγκελά και εγκαταστάθηκαν μεταλλικές σκάλες ασφαλείας σύμφωνα με τις υποδείξεις των αρμοδίων αρχών.

Σε ότι αφορά την εξασφάλιση των αναγκαίων αδειών από τις αρμόδιες αρχές, έχουν ολοκληρωθεί όλες οι διαδικασίες και αναμένεται η έκδοση των νέων τίτλων ιδιοκτησίας.

Τα έσοδα του συγκροτήματος από την διαμονή των μελών αυξήθηκαν σημαντικά το 2017 σχεδόν στο 20%. Τα υπόλοιπα χρόνια παραμένουν σταθερά γύρω στις €110,000 ετησίως. Σημαντική μείωση παρατηρήθηκε το 2020 λόγω της πανδημίας.

4. Συγκρότημα Διαμερισμάτων – Πισσούρι ΣΕΚ

Το συγκρότημα βρίσκεται στο ύψωμα πάνω από την κοιλάδα Πισσουρίου σε μια πανέμορφη περιοχή με φόντο το απέραντο γαλάζιο. Αποτελείται από 37 διαμερίσματα (20 διαμερίσματα ενός υπνοδωματίου και 17 διαμερίσματα δύο υπνοδωματίων). Διαθέτει εστιατόριο και πισίνες για ενήλικες και παιδιά, καθώς επίσης και αίθουσα σεμιναρίων η οποία αναβαθμίστηκε τελευταίως και αξιοποιείται για συνεδριακό τουρισμό από οργανωμένα σύνολα.

Κατά την υπό ανασκόπηση πενταετία, έχουν δαπανηθεί σημαντικά ποσά για αντιμετώπιση των προβλημάτων υγρασίας που παρατηρούνταν σχεδόν σε όλα τα διαμερίσματα. Η πισίνα η οποία αντιμετώπιζε προβλήματα έχει επιδιορθωθεί. Τα διαμερίσματα στο σύνολο τους έχουν μπογιατιστεί εσωτερικά και αρκετά εξωτερικά. Η εξωτερική περίφραξη επιδιορθώθηκε, οι εξωτερικοί χώροι με τους κήπους έχουν αναδιαμορφωθεί. Έγινε νέα υδραυλική εγκατάσταση με ηλιακά σε όλα τα διαμερίσματα. Έχουν εγκατασταθεί κάμερες σε κεντρικά σημεία του συγκροτήματος.

Το συγκρότημα διαθέτει τις σχετικές άδειες από τις αρμόδιες αρχές. Βρίσκεται σε εξέλιξη η μεταβίβαση του υποσταθμού της ΑΗΚ που βρίσκεται στον χώρο, στην Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου.

Τα έσοδα του από την διαμονή μελών, αυξήθηκαν το 2017 κατά 11%, ενώ υπήρξε περαιτέρω αύξηση το 2019 κατά 8%. Το 2020 λόγω της πανδημίας παρουσίασε μεί-

ωση εσόδων. Η κύρια αλλαγή που βοήθησε ήταν η αναβάθμιση της αίθουσας των σεμιναρίων, η οποία πλέον χρησιμοποιείται και από οργανωμένα σύνολα.

5. Συγκρότημα Διαμερισμάτων – Αμίαντος ΣΕΚ

Το συγκρότημα βρίσκεται σε μια μαγευτική τοποθεσία, στον Αμίαντο, στην καρδιά του καταπράσινου πευκόφυτου δάσους, με πανοραμική θέα το βουνό και τη θάλασσα της Λεμεσού.

Αποτελείται από 41 διαμερίσματα (3 διαμερίσματα των τριών υπνοδωματίων, 28 διαμερίσματα δύο υπνοδωματίων και 10 διαμερίσματα του ενός υπνοδωματίου) τα οποία βρίσκονται διασκορπισμένα στην πλαγιά του βουνού μέσα στο δάσος και αποτελεί το κατ' εξοχήν χειμερινό κατάλυμά της ΣΕΚ. Η υποδοχή, το εστιατόριο, η αίθουσα σεμιναρίων βρίσκονται στο κεντρικό κτήριο στο μέσο του συγκροτήματος. Οι πισίνες και η καφετερία βρίσκονται στο υψηλότερο σημείο με μαγευτική θέα.

Κατά την προηγούμενη πενταετία, έχουν γίνει έργα για τα οποία δαπανήθηκαν μεγάλα ποσά από το Κίνημα. Λόγω των καιρικών συνθηκών και της συχνής βροχόπτωσης παρατηρούνται προβλήματα υγρασίας τα οποία αντιμετωπίζονται με τη συνδρομή της συμβούλου μηχανικού μας. Στο κεντρικό κτήριο, στα διαμερίσματα και στο χώρο της πισίνας έχουν γίνει εργασίες μονώσεων οι οποίες συνεχίζονται κάθε χρόνο. Και οι δύο πισίνες έχουν ανακατασκευαστεί. Το σύστημα πυρασφάλειας και πυροπροστασίας έχει αναβαθμιστεί ενώ έγιναν εξωτερικές εργασίες ομβρίων υδάτων σε αρκετά σημεία.

Το εστιατόριο λειτουργεί τόσο το καλοκαίρι όσο και το χειμώνα προκειμένου να εξυπηρετεί τα μέλη και τους θαμώνες. Στο συγκρότημα λειτουργεί και αίθουσα σεμιναρίων η οποία αναβαθμίστηκε τελευταίως και χρησιμοποιείται από διάφορα οργανωμένα σύνολα.

Με τη συμβολή του Κοινοτικού Συμβουλίου Αμιάντου, έχουν εγκατασταθεί προστατευτικά στηθαία στις επικίνδυνες στροφές του δρόμου. Έγινε επίσης ασφαλτόστρωση του δρόμου προς το συγκρότημα, η πλατεία μπροστά στην υποδοχή και ο δρόμος που οδηγεί στο πάνω διάζωμα του συγκροτήματος.

Σε συνεργασία με την Επίτροπο Περιβάλλοντος κα. Κλέλια Βασιλείου, τον Επίτροπο Ορεινών Κοινοτήτων κ. Κώστα Χαμπιαούρη, το Τμήμα Δασών και το Κοινοτικό Συμβούλιο Αμιάντου, έγινε δεντροφύτευση Κέδρων στους χώρους του συγκροτήματος.

Το συγκρότημα λόγω των αλλαγών που έγιναν, σε σχέση με τη λειτουργία του εστιατορίου το χειμώνα και της αναβάθμισης της αίθουσας των σεμιναρίων που αξιοποιείται για συνεδριακό τουρισμό, αύξησε τα έσοδα του σημαντικά. Το 2017 αυξήθηκαν κατά 15%, μειώθηκαν το 2018 κατά 7% και αυξήθηκαν το 2019 κατά 21%. Φυσιολογικά λόγω της πανδημίας το 2020 μειώθηκαν τα έσοδα κατά 21%.

6. Συγκρότημα Διαμερισμάτων – Καννάβια ΟΟΙΜΣΕΚ

Το συγκρότημα βρίσκεται στην κοιλάδα της Μαδαρής σε μια καταπράσινη πλαγιά που δεσπόζει της κοινότητάς των Κανναβιών και Αγίας Ειρήνης. Αποτελείται από 29 διαμερίσματα (6 διαμερίσματα δύο υπνοδωματίων και 23 διαμερίσματα του ενός

υπνοδωματίου). Το συγκρότημα ανήκει στην Ομοσπονδία Οικοδόμων Μεταλλωρύχων ΟΟΙΜΣΕΚ και προτεραιότητα έχουν τα μέλη της Ομοσπονδίας. Εκεί φιλοξενούνται οι παιδικές κατασκηνώσεις καθώς επίσης οι συνταξιούχοι μέλη του Τμήματος Συνταξιούχων.

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, έχουν γίνει αρκετά έργα όπως η αναδιαμόρφωση του γηπέδου φούτσαλ / καλαθόσφαιρας, ανακατασκευή της πισίνας, περίφραξη ολόκληρου του συγκροτήματος για μεγαλύτερη ασφάλεια, εγκατάσταση παροχής μονάδας υγραερίου και μπογιατίσματα σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους.

Τα έσοδα του συγκροτήματος αυξήθηκαν σημαντικά, κυρίως λόγω του αυξημένου αριθμού παιδιών στις παιδικές κατασκηνώσεις και στην μεγαλύτερη διάρκεια χρήσης της κατασκηνωτικής περιόδου του Τμήματος Συνταξιούχων.

Παιδικές Κατασκηνώσεις

Οι παιδικές κατασκηνώσεις πραγματοποιούνται κάθε χρόνο μετά την λήξη της σχολικής περιόδου, στο συγκρότημα διαμερισμάτων Κανναβιών.

Το συγκρότημα φιλοξενεί, κατά τον μήνα Ιούνιο και Ιούλιο, αγόρια και κορίτσια από 8 μέχρι 15 χρονών, σε πέντε διαφορετικές περιόδους ανάλογα με την ηλικία των παιδιών και το φύλο τους. Κάθε χρόνο κατά την περίοδο που ανασκοπούμε με εξαίρεση το 2020 που λόγω της πανδημίας δεν πραγματοποιήσαμε Κατασκηνώσεις, φιλοξενούσαμε περίπου 600 παιδιά τον χρόνο.

Η πισίνα, οι αθλητικοί χώροι, οι χώροι δραστηριοτήτων, τα γήπεδα μπάσκετ, βόλεϊ και ποδοσφαίρου, το αμφιθέατρο, τα εκπαιδευτικά και ψυχαγωγικά παιχνίδια, οι εκδρομές, οι περίπατοι στη φύση και οι διαγωνισμοί, δημιουργούν ένα ευχάριστο περιβάλλον για μια οργανωμένη βιωματική και παιδαγωγική κατασκηνωτική περίοδο.

Το πρόγραμμα της κατασκήνωσης ετοιμάζεται από ομάδα ατόμων που διαθέτουν σημαντική εμπειρία και γνώσεις στη διοργάνωση Κατασκηνώσεων και τα παιδιά σε κάθε περίοδο δεν κρύβουν τον ενθουσιασμό τους για το πλούσιο πρόγραμμα δραστηριοτήτων.

Επιπρόσθετα, το πρόγραμμα φαγητού έχει ετοιμαστεί από ειδικό διατροφολόγο και ετοιμάζεται από ομάδα εκπαιδευμένων μαγείρων στο συγκρότημα, υπό την καθοδήγηση της ΣΕΚ.

Φιλοξενία Συνταξιούχων

Τέλος Αυγούστου και το μήνα Σεπτέμβριο, το Τμήμα Συνταξιούχων φιλοξενεί στο συγκρότημα των Κανναβιών τα μέλη του. Οι συνταξιούχοι μας έχουν τη δυνατότητα να απολαύσουν τις διακοπές σε ένα όμορφο, ήσυχο και καταπράσινο δροσερό περιβάλλον.

Οι συνταξιούχοι μας έχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν γνωριμίες, να θυμηθούν τα περασμένα, να οργανώσουν κα να αναμειχθούν σε κοινωνικές εκδηλώσεις, διαγωνισμούς, εκδρομές/προσκυνήματα και άλλα.

Σε κάθε περίοδο φιλοξενούνται περίπου 80 συνταξιούχοι με πλήρη διατροφή και πρόγραμμα δραστηριοτήτων, το οποίο τους δίνει τη δυνατότητα να περάσουν ευχάριστες στιγμές.

Σ.Δ. ΠΑΡΑΛΙΜΝΙΟΥ ΣΕΚ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	227,678	276,633	275,478	258,631	228,257
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	0	0	0	225,670	0
ΤΟΚΟΙ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	0	0	0	459
ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	0	3,228	3,100	0	0
ΕΣΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΥΛΙΚΕΙΟΥ	2,500	2,224	2,537	2,750	3,000
ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΠΙΣΤΩΤΗΣ - εισπραξη	0	0	0	2,582	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	0	441	0	22,097
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	0	94	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**230,178**	**282,085**	**281,556**	**489,727**	**253,813**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	53,447	62,978	77,473	102,749	100,203
ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	152	126	8	96	192
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	109	140	59	0	0
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	2,730	2,768	2,801	2,929	2,662
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	38,861	75,890	54,736	255,370	92,127
ΦΩΤΙΣΜΟΣ & ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	63,192	51,845	62,206	54,583	32,598
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	43,673	58,193	7,713	0	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	3,255	2,353	0	0	0
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	71	58	57	66	52
ΔΙΑΦΟΡΑ	17,778	12,997	66,885	11,611	13,061
ΕΞΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	5,681	10,634	9,468	35,560	15,488
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	0	0	0	158	2,582
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	147	0	393
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	1229	4103	0	26605	0
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**230,178**	**282,085**	**281,553**	**489,727**	**259,358**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**0**	**0**	**3**	**0**	**-5,545**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	0	0	0	0	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	0	0	0	0	-5,547
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**0**	**0**	**0**	**0**	**-5,547**

ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑΤΩΝ ΟΕΚΔΥ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	187,565	198,119	182,721	196,210	182,458
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	73,816	66,758	208,853	133,551	80,687
ΤΟΚΟΙ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	0	308	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	471	67
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	0	0	922	0	0
ΕΣΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΥΛΙΚΕΙΟΥ	1,500	1,500	2,500	2,750	2,700
ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΠΙΣΤΩΤΗΣ - εισπραξη	0	0	0	1,233	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	33888	16536	0	25,020
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	0	61	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**262,881**	**300,265**	**411,840**	**334,276**	**290,932**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	55,653	58,188	58,626	52,582	64,270
ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	0	0	112	83	255
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	57	235	0	0	13
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	2,895	3,760	3,834	3,547	2,997
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	32,362	59,556	59,918	130,511	43,171
ΦΩΤΙΣΜΟΣ & ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	40,557	52,860	43,656	48,823	33,641
ΕΞΟΔΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	0	0	0	0	0
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	31,742	34,932	15,917	0	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	2,245	2,312	0	0	0
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	51	58	49	50	30
ΔΙΑΦΟΡΑ	9,308	9,344	9,973	10,369	14,222
ΕΞΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	76,147	72,584	73,196	69,628	65,936
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	9,827	6,436	146,457	15,044	10,234
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	0	0	0	0	1,233
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	102	0	222
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	2037	0	0	3639	0
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**262,881**	**300,265**	**411,840**	**334,276**	**236,224**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**0**	**0**	**0**	**0**	**54,708**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	0	0	0	0	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	0	0	0	0	54,707
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**0**	**0**	**0**	**0**	**54,707**

ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑΤΩΝ ΑΜΙΑΝΤΟΥ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	125,614	144,311	133,988	161,762	127,857
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	29,070	12,560	118,911	71,470	0
ΤΟΚΟΙ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	0	0	320	0
ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	286	134
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	0	0	400	0	700
ΕΣΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΥΛΙΚΕΙΟΥ	0	0	500	0	750
ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΠΙΣΤΩΤΗΣ - εισπραξη	0	0	0	2,695	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	5042	5444	0	13384
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	0	32	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**154,684**	**161,913**	**259,243**	**236,565**	**142,825**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	48,121	55,593	63,278	69,443	65,349
ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	2,109	144	3,631	38	121
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	0	214	31	247	186
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	1,362	1,369	1,384	1,324	1,539
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	46,939	37,343	66,766	55,502	46,891
ΦΩΤΙΣΜΟΣ & ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	44,089	57,126	58,635	62,871	44,209
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	0	342	0	0	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	2,245	2,312	0	0	0
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	61	58	33	38	39
ΔΙΑΦΟΡΑ	1,675	2,091	27,964	6,933	4,477
ΕΞΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	0	5,321	37,461	28,088	5,959
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	0	0	0	0	2,695
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	60	0	181
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	8083	0	0	12081	0
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**154,684**	**161,913**	**259,243**	**236,565**	**171,646**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**0**	**0**	**0**	**0**	**-28,821**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	0	0	0	0	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	0	0	0	0	-28,820
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**0**	**0**	**0**	**0**	**-28,820**

ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑΤΩΝ ΠΙΣΣΟΥΡΙΟΥ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	86,819	96,441	94,841	102,248	94,708
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	19,833	98,870	52,804	39,213	0
ΤΟΚΟΙ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	100	45	0	901
ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΥΛΙΚΕΙΟΥ	0	500	1,600	1,000	1,200
ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΠΙΣΤΩΤΗΣ - εισπραξη	0	0	0	671	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	0	5954	0	5,202
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	0	40	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**106,652**	**195,911**	**155,244**	**143,172**	**102,011**
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	36,568	42,171	46,827	52,114	47,887
ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	0	46	0	0	52
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	0	252	26	351	28
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	798	966	1,202	1,272	1,148
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	28,436	31,086	34,907	48,531	19,501
ΦΩΤΙΣΜΟΣ & ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	23,637	27,594	28,863	30,357	16,656
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	0	211	0	0	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	3,205	3,301	0	0	0
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	61	8	44	110	4
ΔΙΑΦΟΡΑ	7,613	4,151	39,411	4,673	3,408
ΕΞΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	1,689	85,995	3,909	437	0
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	0	0	0	0	671
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	55	0	31
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	4645	130	0	5327	0
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**106,652**	**195,911**	**155,244**	**143,172**	**89,386**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**0**	**0**	**0**	**0**	**12,625**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	0	0	0	0	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	0	0	0	0	12,624
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**0**	**0**	**0**	**0**	**12,624**

ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑΤΩΝ ΠΑΦΟΥ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	108,691	130,352	116,407	112,874	88,861
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	34,731	34,814	35,899	36,415	33,622
ΤΟΚΟΙ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	84	0	0	45
ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΥΛΙΚΕΙΟΥ	0	0	0	0	0
ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΠΙΣΤΩΤΗΣ - εισπραξη	0	0	0	564	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	17694	10189	0	12452
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	0	37	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**143,422**	**182,944**	**162,495**	**149,890**	**134,980**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	40,749	43,716	46,492	49,764	42,938
ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	19	0	0	0	217
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	138	198	88	275	0
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	697	755	796	775	852
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	16,278	31,487	16,738	17,002	10,398
ΦΩΤΙΣΜΟΣ & ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	21,542	25,565	24,565	24,836	18,757
ΕΞΟΔΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	0	0	0	0	2,520
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	16,519	35,215	29,433	10,017	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	2,245	2,312	0	0	0
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	57	8	36	121	20
ΔΙΑΦΟΡΑ	3,629	3,065	2,930	3,409	3,113
ΕΞΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	38,124	36,384	34,644	32,904	31,163
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	2,694	4,239	6,701	8,765	7,434
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	0	0	0	0	564
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	72	0	154
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	731	0	0	2022	0
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**143,422**	**182,944**	**162,495**	**149,890**	**118,130**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**0**	**0**	**0**	**0**	**16,850**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	0	0	0	0	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	0	0	0	0	16,850
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**0**	**0**	**0**	**0**	**16,850**

ΣΥΚΡΟΤΗΜΑ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑΤΩΝ ΚΑΝΝΑΒΙΩΝ					
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ - ΠΛΗΡΩΜΩΝ					
	2016	2017	2018	2019	2020
	€	€	€	€	€
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ					
ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	74,886	88,906	108,073	130,837	72,510
ΕΙΣΦΟΡΕΣ	61,904	74,439	75,769	91,071	570
ΤΟΚΟΙ	0	0	0	0	0
ΕΣΟΔΑ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΕΚΔΟΘΕΙΣΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ	0	0	0	0	644
ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΧΡΕΩΣΤΕΣ	0	0	0	0	18,669
ΕΣΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΥΛΙΚΕΙΟΥ	13,597	16,940	15,025	16,067	0
ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΠΙΣΤΩΤΗΣ - εισπραξη	0	0	0	2,632	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	0	3463	0	0	10235
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ	**150,387**	**183,748**	**198,867**	**240,607**	**102,628**
ΠΛΗΡΩΜΕΣ					
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	64,639	81,895	82,842	100,270	51,021
ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΜΕΛΩΝ	45,592	53,787	51,909	55,662	16,601
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ & ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΑ	426	0	13	954	73
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ & ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ	829	841	799	788	597
ΣΥΝΤΗΡ. ΚΤΙΡΙΩΝ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	12,021	18,541	22,092	27,112	14,431
ΦΩΤΙΣΜΟΣ & ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	17,642	20,214	20,102	20,354	9,498
ΕΞΟΔΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	0	0	0	0	0
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΣΩΜΑΤΑ ΣΕΚ	0	682	0	0	0
ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ	2,245	2,312	0	0	0
ΤΟΚΟΙ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	53	8	38	101	0
ΔΙΑΦΟΡΑ	3,878	2,371	8,312	20,219	11,487
ΕΞΟΔΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ	0	0	0	0	0
ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	145	3,097	12,495	8,844	570
ΠΙΣΤΩΤΕΣ	0	0	0	0	2,632
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ Λ/ΣΜΟΥ VISAS	0	0	0	0	0
ΦΠΑ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ	2917	0	265	6303	0
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**150,387**	**183,748**	**198,867**	**240,607**	**106,910**
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΕΙΣΠΡΑΞΕΩΝ/ΠΛΗΡΩΜΩΝ	**0**	**0**	**0**	**0**	**-4,282**
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ 01/01	0	0	0	0	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ & ΤΑΜΕΙΟΥ	0	0	0	0	-4,280
ΚΑΘΑΡΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	**0**	**0**	**0**	**0**	**-4,280**

ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΛΩΝ ΣΕΚ

Το Ταμείο Προνοίας Εργατοϋπαλλήλων Μελών ΣΕΚ (ΤΠΕΜ ΣΕΚ) είναι ένα πολυκλαδικό-πολυεπιχειρησιακό Ταμείο Προνοίας που δημιουργήθηκε το 1963 και απαριθμεί σήμερα πέραν των 500 Εργοδοτών σε όλο το φάσμα της Οικονομίας, στο Δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Κάθε εργοδότης συμμετέχει στο ΤΠΕΜ ΣΕΚ με βάση τις συνεισφορές που καθορίζει η συλλογική σύμβαση.

Το ΤΠΕΜ ΣΕΚ παρουσιάζει μια μεγάλη ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια τόσο σε επίπεδο συμμετοχής νέων εργοδοτών στο Ταμείο όσο και σε αύξηση κεφαλαίων, με αποτέλεσμα να καταστεί ένα από τα μεγαλύτερα ταμεία προνοίας που λειτουργούν σήμερα στην Κύπρο.

Το Ταμείο δίνει ιδιαίτερη σημασία στα θέματα διαφάνειας και ενημέρωσης των μελών του. Τα τελευταία χρόνια έχει αναπτύξει ολοκληρωμένο ηλεκτρονικό σύστημα το οποίο παρέχει άμεση και συνεχή ενημέρωση «on line» προς τα μέλη του, σε σχέση με τα υπόλοιπα των λογαριασμών τους και των δανείων τους, καθώς και οποιαδήποτε άλλη πληροφόρηση σε σχέση με τον προσωπικό τους λογαριασμό. Στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχει προς τα μέλη του, το Ταμείο εξετάζει και εγκρίνει σε εβδομαδιαία βάση όλες τις αιτήσεις των μελών για δάνειο, με την προϋπόθεση ότι πληρούν τις απαιτήσεις της σχετικής νομοθεσίας.

Το ΤΠΕΜ ΣΕΚ εποπτεύεται τόσο από τον εθνικό εποπτικό μηχανισμό (Έφορος Ταμείων Συνταξιοδοτικών Παροχών) όσο και από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό εποπτικό μηχανισμό, μέσω ειδικών "stress test" που γίνονται κάθε χρόνο. Η Διαχειριστική Επιτροπή του Ταμείου καθορίζει τη στρατηγική του Ταμείου και εποπτεύει τη διακυβέρνηση του Ταμείου στη βάση των απαιτήσεων των σχετικών νομοθεσιών και οδηγιών που εκδίδονται.

Οι επενδύσεις του Ταμείου γίνονται από ανεξάρτητους επαγγελματίες Σύμβουλους, πάντοτε μετά από σοβαρή και προσεκτική ανάλυση και αξιολόγηση των προσφερόμενων επιλογών και επενδυτικών κινδύνων, και στη βάση των Αρχών της Διαχειριστικής Επιτροπής για επενδύσεις χαμηλού ρίσκου και μεγιστοποίηση της διασποράς των επενδύσεων. Οι Σύμβουλοι μας παρακολουθούν καθημερινά την εξέλιξη των επενδύσεων για να γίνονται διορθωτικές κινήσεις όταν και όπου απαιτείται. Η συνετή διακυβέρνηση του Ταμείου και η σοβαρότητα με την οποία γίνονται οι επενδύσεις επιβεβαιώνονται από το γεγονός πως από το 1963 μέχρι σήμερα, περιλαμβανομένης και της περιόδου της οικονομικής κρίσης του 2013, το ΤΠΕΜ ΣΕΚ ποτέ δεν απέδωσε αρνητικό επιτόκιο.

Το Ταμείο έχει κοινωνικό χαρακτήρα και δεν λειτουργεί στο πλαίσιο επιχειρηματικής δραστηριότητας όπως ισχύει για άλλα πολυεπιχειρησιακά Ταμεία. Τα χαμηλά πολύ χαμηλά κόστη διαχείρισης ενός επενδυτικού Ταμείου αυξάνουν τις καθαρές αποδόσεις του εξυπηρετώντας περαιτέρω τα συμφέροντα των μελών του.

Κ. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η ΣΕΚ συνέχισε την ενεργό της δράση στο Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, τόσο μέσα από τη συμμετοχή της στην Εκτελεστική Επιτροπή και τις εξειδικευμένες τεχνικές και ad-hoc επιτροπές των Ευρωπαϊκών συνδικάτων, όσο και στο πλαίσιο της λειτουργίας της Διεθνούς μας Οργάνωσης ITUC.

Παγκόσμια Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (ITUC) και Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC)

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, αντιπροσωπείες της ΣΕΚ, που αποτελούσαν ο Γενικός Γραμματέας Ανδρέας Φ. Μάτσας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας Μιχάλης Μιχαήλ και η Γραμματέας του Τμήματος Γυναικών Δέσποινα Ησαϊα, συμμετείχαν, με κατάθεση συγκεκριμένων εισηγήσεων, κυρίως για το μέλλον της Ευρώπης και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας, με στόχο την κατοχύρωση των εργαζομένων, τόσο κατά το Συνέδριο της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC) που πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2018 στη Βιέννη, όσο και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), το οποίο διεξάχθηκε στην Κοπεγχάγη τον Μάιο του 2019.

Σε μια προσπάθεια της ΣΕΚ να διατηρήσει την ενεργό δραστηριότητα και συμμετοχή της στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, συμμετέχει στις ακόλουθες Επιτροπές της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

- Εκτελεστική Επιτροπή
- Γυναικών
- Νεολαίας
- Συνταξιούχων (FERPA)
- Οικονομικών και Απασχόλησης
- Συντονισμού Συλλογικών Συμβάσεων και Συμμετοχής των Εργαζομένων
- Ισότητας
- Διά Βίου Εκπαίδευση
- Κοινωνικής Πολιτικής και Νομοθεσίας
- Μετανάστευσης και Ενσωμάτωσης
- Κοινωνικού Διαλόγου για την Απασχόληση
- Συλλογικής Διαπραγμάτευσης
- Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο- ETUI

Όπως επίσης και σε μια σειρά από Επιτροπές συμβουλευτικού χαρακτήρα, όπως και Συμβούλια:

- Συμβουλευτική Επιτροπή για την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων
- Συμβουλευτική Επιτροπή για την κοινωνική προστασία και ασφάλιση των μεταναστών εργαζομένων

• Συμβουλευτική Επιτροπή για την επαγγελματική κατάρτιση

• Διοικητικό Συμβούλιο του Πρακτορείου του Μπιλμπάο για θέματα Ασφάλειας και Υγείας

• Διοικητικό Συμβούλιο Ευρωπαϊκού Γραφείου για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία

• Συμβουλευτική Επιτροπή για την Προστασία της Ασφάλειας, της Υγιεινής και της Υγείας στην Εργασία

Παράλληλα, σημαντική είναι η εκπροσώπηση της ΣΕΚ στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, όπου συζητούνται και προωθούνται οι ανάγκες σχετικά με την διάθεση Ευρωπαϊκών κονδυλίων και τη χρηματοδότηση προγραμμάτων με στόχευση την κοινωνική πολιτική και ανάπτυξη.

Ο Γραμματέας Διεθνών και Δημοσίων Σχέσεων, σε συνεργασία και με άλλα Τμήματα της ΣΕΚ, όπως είναι η Συνδικαλιστική Σχολή και τα Τμήματα Γυναικών και Νεολαίας, έχουν δημιουργήσει συνθήκες εδραίωσης της συνεργασίας μας, με άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις της Ευρώπης (πχ από τη Βουλγαρία, την Ιταλία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία, τη Μάλτα) και μέσα από κοινές δράσεις, συμμετοχή σε Συνέδρια και υλοποίηση Ευρωπαϊκών προγραμμάτων, επιτυγχάνεται ένα καλύτερο υπόβαθρο επιτυχούς προώθησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Μέσα από όλη αυτή τη συμμετοχή της ΣΕΚ, εδραιώνεται αφενός ο ρόλος και η εικόνα μας στο Ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ την ίδια στιγμή, ενδυναμώνεται η παρεμβατική ικανότητα της ΣΕΚ στον Ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, είτε απευθείας με τις αντίστοιχες Ευρωπαϊκές εργοδοτικές οργανώσεις και τη συνομολόγηση Συμφωνιών Πλαισίου, είτε στα θέματα που συζητούνται σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Επιτροπής και Ευρωκοινοβουλίου και για τα οποία θα γίνει αναφορά στο Κεφάλαιο που αφορά εξειδικευμένα τα Ευρωπαϊκά θέματα.

Διεθνείς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)

Σημαντική, τόσο ως συμβολισμός αλλά και επί της ουσίας, είναι η ενεργός συμμετοχή της ΣΕΚ στο ετήσιο συνέδριο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), η οποία αποτελεί την κορύφωση της τριμερούς συνεργασίας, όπου συζητούνται και λαμβάνονται αποφάσεις για θέματα εδραίωσης της απασχόλησης και των θεμάτων που αφορούν την ισότητα και χωρίς διακρίσεις εργασία. Σημαντική ήταν η παρέμβαση του Γενικού Γραμματέα της ΣΕΚ στην Ολομέλεια τον Ιούνιο του 2019, αναδεικνύοντας την ανάγκη για ενίσχυσης της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, σε μια προσπάθεια να βελτιωθεί το περιβάλλον της απασχόλησης και να δημιουργηθούν συνθήκες ισότιμης πρόσβασης στην εργασία.

EUROFOUND

Το EUROFOUND είναι ο Οργανισμός της ΕΕ, ο οποίος παρέχει γνώση για τη στήριξη της χάραξης βελτιωμένων πολιτικών όσον αφορά τα κοινωνικά θέματα, την απασχόληση και το εργασιακό περιβάλλον σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, μέσω κατάθεσης τεκμηριωμένων εκθέσεων.

Εδρεύει στο Δουβλίνο-Ιρλανδία και λειτουργεί στο πλαίσιο της τριμερούς συνεργασίας και στο Διοικητικό του Συμβούλιο εκπροσωπούνται οι κοινωνικοί εταίροι (συνδικαλιστικές και εργοδοτικές Οργανώσεις) όπως επίσης και οι εθνικές Κυβερνήσεις των κρατών μελών της ΕΕ.

Από την Κύπρο, η μόνη Συνδικαλιστική Οργάνωση που συμμετέχει στο EUROFOUND είναι η ΣΕΚ, καθώς είναι η Οργάνωση που είναι πλήρες μέλος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), και ο εκπρόσωπος μας στο ΔΣ είναι ο Γενικός Οργανωτικός της ΣΕΚ, συν. Πανίκος Αργυρίδης.

Κατά την ανασκοπούμενη περίοδο το EUROFOUND έχει εκπονήσει σημαντικές εκθέσεις που αφορούν την αγορά εργασίας, την τηλεργασία, την αυτοτελώς απασχόληση, τον κατώτατο μισθό, τις εργασιακές σχέσεις και τον κοινωνικό διάλογο, τις συνθήκες διαβίωσης και την ποιότητα ζωής, την προώθηση της κοινωνικής συνοχής και σύγκλισης, τη διαβίωση, εργασία και COVID-19, καθώς επίσης και για θέματα ισότητας στην απασχόληση και στην κοινωνική ζωή.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (Ε.Ο.Κ.Ε)

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ε.Ο.Κ.Ε) θεσπίστηκε το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης και αποτελεί πάντοτε αναπόσπαστο μέρος της Ε.Ε. για να συμβουλεύει τους φορείς λήψης αποφάσεων της Ε.Ε και να μεριμνά ώστε οι απλοί πολίτες από όλη την Ευρώπη να έχουν λόγο στην εξέλιξη της.

Η Ε.Ο.Κ.Ε είναι ένα μοναδικό βήμα διαβούλευσης, διαλόγου και συναίνεσης μεταξύ εκπροσώπων των διαφόρων τομέων της κοινωνίας των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των Συνδικάτων,των Εργοδοτών και ομάδων της κοινωνίας των πολιτών , όπως οι επαγγελματικές ενώσεις, οι κοινωνικές οργανώσεις, οι οργανώσεις νέων, ομάδες γυναικών, οι καταναλωτές, περιβαλλοντικές οργανώσεις και άλλες.

Οι πιο πάνω οργανώσεις που αποτελούν την οργανωμένη κοινωνία των πολιτών, δρουν συνεργατικά σε τοπικό, εθνικό ή Ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι ομάδες αυτές συχνά λειτουργούν ως ενδιάμεσοι μεταξύ των φορέων λήψης αποφάσεων και των πολιτών επιτρέποντας τους να συμμετέχουν ενεργά στη βελτίωση των συνθηκών της ζωής τους.

ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ Ε.Ο.Κ.Ε

Η αποστολή και ο στόχος της Ε.Ο.Κ.Ε είναι να συμβάλλει ώστε η χάραξη πολιτικών και η νομοθεσία της Ε.Ε να είναι δημοκρατικές, πιο αποτελεσματικές και να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των πολιτών της. Να στηρίζει και να ενισχύει την οργανωμένη κοινωνία των πολιτών τόσο εντός όσο και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ε.Ο.Κ.Ε απαρτίζεται από 326 μέλη από 27 χώρες (μετά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου 24 θέσεις) που αποτελούν καιτην ψυχή της. Η Κύπρος συμμετέχει με 5 μέλη. Ύστερα από σχετική απόφαση μετά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου θα παραχωρηθεί στην Κύπρο και η έκτη θέση που της αποκόπηκε λόγω ένταξης νεών χωρών μελών. Τα μέλη ορίζονται από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά από πρόταση των κρατών μελών για θητεία 5 ετών. Η Ε.Ο.Κ.Ε και τα

μέλη της εργάζονται με ανεξαρτησία έχοντας ως στόχο το συμφέρον όλων των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσα από τρείς βασικές αποστολές.

• Να μεριμνά ώστε η πολιτική και η νομοθεσία της Ε.Ε να συνάδουν με τις εκάστοτε οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, επιδιώκοντας συναίνεση για το κοινό όφελος,

• Ενθαρρύνει την ανάπτυξη μιας συμμετοχικής Ε.Ε δίνοντας στις οργανώσεις εργαζομένων, εργοδοτών και άλλες ομάδες συμφερόντων να εκφράζουν τις απόψεις τους και εξασφαλίζοντας έναν διάλογο μαζί τους,

• Να προωθεί τις αξίες της ευρωπαϊκής ενοποίησης, τη συμμετοχική Δημοκρατία και τον ρόλο των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών.

Η Ε.Ο.Κ.Ε απαρτίζεται από τρείς Ομάδες, στόχος των οποίων είναι η επίτευξη συναίνεση μεταξύ τους ώστε οι γνωμοδοτήσεις να αντικατοπτρίζουν τα πραγματικά οικονομικά και κοινωνικά συμφέροντα των πολιτών της Ε.Ε. Οι ομάδες είναι:

• Ομάδα των εργοδοτών (ομάδα Ι),

• Ομάδα των εργαζομένων (ομάδα ΙΙ) και

• Ευρώπη της πολυμορφίας (ομάδα ΙΙΙ).

Η Ε.Ο.Κ.Ε έχει έξι ειδικευμένα Τμήματα που καλύπτουν διαφορετικές πτυχές του έργου της που είναι οι ακόλουθες.

• Οικονομική και Νομισματική Ένωση, οικονομική και κοινωνική συνοχή (ECO)

• Ενιαία Αγορά, παραγωγή και κατανάλωση (INT)

• Μεταφορές, ενέργεια, υποδομές, κοινωνία των πληροφοριών (TEN)

• Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και δικαιώματα του πολίτη (SOC)

• Γεωργία, αγροτική ανάπτυξη και περιβάλλον (NAT)

• Εξωτερικές υποθέσεις (REX)

Τα πιο πάνω Τμήματα καταρτίζουν γνωμοδοτήσεις σχετικά με τη νομοθεσία της Ε.Ε. Στη διαδικασία αυτή οι συμμετέχοντες καλούνται να διαπραγματευτούν σε πνεύμα συναίνεσης, γεγονός που καθιστά την Ε.Ο.Κ.Ε μοναδικήαφού καλείται να αντικατοπτρίσει τις προσδοκίες όλων μέσα από διαδικασίες συμβιβασμού και αμοιβαίου σεβασμού.

Οι γνωμοδοτήσεις (150 περίπου κάθε χρόνο) που υιοθετούνται με απλή πλειοψηφία στις συνόδους της Ολομέλειας (9 κάθε χρόνο), αποστέλλονται στους νομοθέτες της Ε.Ε, το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.

Ο εκπρόσωπος της Σ.Ε.Κ στην Ε.Ο.Κ.Ε ήταν ο συνάδελφος Νίκος Επιστηθίου, ο οποίος συμμετείχε ενεργά σε διάφορες επιτροπές και από τον Οκτώβριο του 2020, τη ΣΕΚ εκπροσωπεί ο Γενικός Γραμματέας συν. Ανδρέας Φ. Μάτσας.

CEDEFOP

Η ΣΕΚ εκπροσωπείται δια μέσου της Συνδικαλιστικής Σχολής στο Διοικητικό Συμβούλιο του CEDEFOP. Το Cedefop, ένας από τους αποκεντρωμένους οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδρύθηκε το 1975 και έχει την έδρα του στην Ελλάδα από το 1995. Αποστολή του είναι να συμβάλλει στην ανάπτυξη και υλοποίηση ευρωπαϊκών πολιτικών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ). Για την εξυπηρέτηση του σκοπού αυτού επικουρεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη της ΕΕ και τους κοινωνικούς εταίρους.

Δια μέσου του CEDEFOP γίνονται προσπάθειες για επίτευξη των στρατηγικών που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση όπως για παράδειγμα η στρατηγική «Ευρώπη 2020», που αποσκοπεί στην επίτευξη μιας οικονομικής ανάπτυξης έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς που να βασίζεται στη γνώση και την καινοτομία,

Η επιτυχία της πολιτικής αυτής εξαρτάται από τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης. Οι επιχειρήσεις χρειάζονται άτομα με δεξιότητες που επιτρέπουν την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής ποιότητας, και συνεπώς προάγουν την ανταγωνιστικότητα.

Το CEDEFOP μέσα από σειρά μελετών προσπαθεί να αναγνωρίσει τις κατηγορίες εργαζόμενων που διαθέτουν χαμηλά ή καθόλου προσόντα και που έχουν σχεδόν τριπλάσιες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι σε σχέση με τα άτομα που διαθέτουν υψηλότερου επιπέδου προσόντα και ως τούτου να προβεί σε εισηγήσεις για επανεκπαίδευση και επανένταξη των εργαζομένων αυτών στην αγορά εργασίας.

Ο εκπρόσωπος μας για την ανασκοπούμενη περίοδο ήταν ο συνάδελφος Βαγγέλης Ευαγγέλου, Διευθυντής της Συνδικαλιστικής Σχολής.

Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση (ECVT)

Η ΣΕΚ συμμετέχει στη Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση (Advisory Committee for Vocational Training) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία εδρεύει στις Βρυξέλλες.

Αποστολή της Συμβουλευτικής Επιτροπής είναι να επικουρεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην εφαρμογή της κοινοτικής πολιτικής που αφορά την επαγγελματική κατάρτιση.

Επίσης η Συμβουλευτική Επιτροπή έχει καθήκον να εξασφαλίζει το συντονισμό με τα κράτη μέλη και την ανταλλαγή απόψεων, να επικουρεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά την εκπόνηση νομοθετικών προτάσεων και πρωτοβουλιών πολιτικής, όπως επίσης και να επικουρεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε σχέση με την εφαρμογή της ισχύουσας ενωσιακής νομοθεσίας και των υφιστάμενων προγραμμάτων και πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κατά την περίοδό που ανασκοπούμε, η ΣΕΚ εκπροσωπείτο στην Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση από το συνάδελφο Βαγγέλη Ευαγγέλου, Διευθυντή της Συνδικαλιστικής Σχολής.

Συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα

Η ΣΕΚ αντιλαμβανομένη τη σημαντικότητα για το συνδικαλισμό και τη τεχνογνωσία που προσφέρουν, λαμβάνει μέρος ως εταίρος σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα. Η συμμετοχή γίνεται πάντοτε στα πλαίσια σωστής επιλογής των προγραμμάτων, ούτως ώστε να παρέχεται το σωστό όφελος για τους εργαζομένους και τη κοινωνία γενικότερα.

Στόχος επίσης της ΣΕΚ είναι να λαμβάνει μέρος σε προγράμματα στα οποία να μπορεί να ανταποκρίνεται στο μέγιστο βαθμό, για όσο το δυνατό μεγαλύτερο όφελος και για τους διοργανωτές των έργων. Η προσέγγιση αυτή από πλευράς της ΣΕΚ, την έχει οδηγήσει τη τελευταία 10ετια σε μια άψογη και επαγγελματική συνεργασία με τα Ανεξάρτητα Βουλγάρικα Συνδικάτα (CITUB) στη υλοποίηση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε η ΣΕΚ έλαβε/λαμβάνει μέρος στα πιο κάτω Ευρωπαϊκά Προγράμματα:

• ProjectDIRECT- Στόχος του έργου ήταν να αναλύσει την άμεση συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και τον αντίκτυπο των ενεργειών αυτών στις εργασιακές σχέσεις. Το έργο αυτό ξεκίνησε το 2016 και ολοκληρώθηκε με απόλυτη επιτυχία το 2018.

• Project DIRECTII-Η συνέχεια του DIRECTi, με επίκεντρο την άμεση εμπλοκή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών. Το έργο αυτό βρίσκεται υπό εξέλιξή και αναμένεται να ολοκληρωθεί εντός το 2021

• TRANSFORMWORK-Το έργο αυτό ξεκίνησε το 2021 και έχει ως στόχο τη δημιουργία εργαλείων που αφορούν τη εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο που σχετίζεται την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στη αγορά εργασίας.

Η ΣΕΚ σε συνεργασία με τη Συνδυαστική Σχολή θα συνεχίσει να λαμβάνει μέρος σε Ευρωπαϊκά έργα και στο μέλλον μέσα από τις συνεργασίες που έχει δημιουργήσει όλα αυτά τα χρονιά. Τα έργα θα συνεχίζουν να επιλέγονται όπως και σήμερα για να προσφέρουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα τόσο στη ΣΕΚ όσο και για τους εργαζομένους.

Παράλληλα μέσα από τη συμμετοχή της ΣΕΚ σε αυτά τα προγράμματα, αποκτάται η τεχνογνωσία και οι απαραίτητες εμπειρίες, ούτως ώστε στο μέλλον να έχει τη δυνατότητα σχεδιασμού και υλοποίησης ανάλογων προγραμμάτων και δράσεων.

Λ. ΠΑΝΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΦΟΡΟΥΜ

Η ΣΕΚ έχει ξεκάθαρη άποψη σε σχέση με την ανάγκη μεγιστοποίησης των δυνατοτήτων επίλυσης του Κυπριακού προβλήματος, έτσι ώστε να δημιουργηθούν οι συνθήκες απελευθέρωσης και επανένωσης του τόπου μας.

Προς αυτή την κατεύθυνση και πέρα από τις προσπάθειες που καταβάλλονται σε πολιτικό επίπεδο, η ΣΕΚ πιστεύει πως, η οργανωμένη κοινωνία μπορεί να διαδραματίσει τον δικό της σημαντικό ρόλο, αξιοποιώντας και τις προσβάσεις της σε Ευρωπαϊκό και ευρύτερα διεθνές επίπεδο.

Ως εκ τούτου, η ΣΕΚ έχει διατηρήσει τις επαφές και τη συνεργασία της με την αντίστοιχη Τουρκοκυπριακή συνδικαλιστική οργάνωση TURK-SEN, η οποία αποτελεί τη μόνη οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στον Έφορο Συντεχνιών της Κυπριακής Δημοκρατίας και μέλος τόσο της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC), όσο και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC).

Κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο, οι δύο Οργανώσεις έχουν προβεί σε από κοινού δηλώσεις για κοινωνικά και εργασιακά θέματα στην Κύπρο, όπως επίσης και για εξελίξεις στην Ε.Ε στο πλαίσιο και των θέσεων και διεκδικήσεων των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, ενώ σε πολλές περιπτώσεις, η ΣΕΚ έχει λειτουργήσει ως συντονιστικός φορέας ανάμεσα στην TURK-SEN και τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Παράλληλα, διατηρείται μια κοινή προσέγγιση σε σχέση με τη διαχείριση του Κυπριακού προβλήματος, στη βάση της επανένωσης και της απαλλαγής από την Τουρκική επιβολή η οποία, πέρα από την παράνομη κατοχή εδαφών της Κυπριακής Δημοκρατίας, περιορίζει και βασικά ανθρώπινα και συνδικαλιστικά δικαιώματα, χρησιμοποιώντας το Τ/Κ στοιχείο ως μέσο επίτευξης των γεωπολιτικών και γεωστρατηγικών της επιβουλών.

Η όλη αρνητική στάση της Τουρκίας, η κοινωνική αναστάτωση στα κατεχόμενα, όπως επίσης και η πρόσφατη «επιλογή» του Ερσίν Τατάρ, τον Οκτώβριο του 2020, ως επικεφαλής των Τ/Κ, επέβαλλε μεγαλύτερη αξιοποίηση του Πανσυνδικαλιστικού Φόρουμ.



Παρά ταύτα όμως, ο ρόλος του έχει περιοριστεί σε πολύ μεγάλο βαθμό, κυρίως λόγω της προσπάθειας των αριστερών συνδικαλιστικών οργανώσεων στα κατεχόμενα, να οικειοποιηθούν τις προσπάθειες του συνδικαλιστικού κινήματος για επίτευξη του στόχου της επανένωσης του νησιού μας, μετατρέποντας το πρόβλημα από εισβολής, κατοχής και παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σε ταξική πάλη.

Στο πλαίσιο αυτού του δεδομένου, ουσιαστικά καταγράφονται δύο δραστηριότητες στη βάση του Πανσυνδικαλιστικού Φόρουμ κατά την υπό ανασκόπηση περίοδο.

Η πρώτη καταγράφηκε στις 9 Ιανουαρίου 2017, όπου πραγματοποιήθηκε εκδήλωση του Πανσυνδικαλιστικού Φόρουμ υπό την προεδρεία της ΣΕΚ και της TURK-SEN, στην οποία επανατονίστηκε η προσήλωση των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στη συνδρομή τους για επιτυχή και ειρηνική διευθέτηση του κυπριακού προβλήματος.

Σε κοινή διακήρυξη τους, οι Οργανώσεις μέλη του Φόρουμ τόνισαν πως απαιτείται λύση που να διασφαλίσει συνθήκες ασφάλειας, ισότητας και ευημερίας για όλους τους πολίτες.

διασαφηνίζεται επίσης πως, με την επίλυση του κυπριακού ζητήματος, θα πρέπει να διασφαλίζονται όλες οι αναγκαίες προϋποθέσεις για την ύπαρξη μιας ενιαίας οικονομίας και αγοράς εργασίας που θα έχει στο επίκεντρο της την ενίσχυση της ευημερίας όλων των Κυπρίων και την εγγύηση της κοινωνικά δίκαιης κατανομής του παραγόμενου πλούτου.

Η δεύτερη αφορούσε κοινή συνάντηση που πραγματοποιήθηκε το 2018 στο Λήδρα Πάλας, των Οργανώσεων που το συναποτελούν, με την αντιπρόσωπο του Γ.Γ των Ηνωμένων Εθνών στην Κύπρο, Κυρία Ελίζαμπεθ Σπέχαρ. Στη συνάντηση εκφράστηκαν απόψεις και προβληματισμοί, όπως και η ανάγκη για άσκηση μεγαλύτερης πίεσης προς την Τουρκία από μέρους των Ηνωμένων Εθνών.

Υπενθυμίζεται πως, οι 18 Ε/Κ και Τ/Κ συνδικαλιστικές οργανώσεις που συναποτελούν το Πανσυνδικαλιστικό Φόρουμ, έχουν θέσει συγκεκριμένες εισηγήσεις σε σχέση με την ανάγκη επίλυσης του Κυπριακού και τη διαχείριση των κοινωνικοοικονομικών και εργασιακών θεμάτων, σε κατ᾽ επανάληψη Διακηρύξεις.

Σε κοινό υπόμνημα προς τον Πρόεδρο Αναστασιάδη και τον τέως ηγέτη των Τ/Κ Μουσταφά Ακιντζί, το οποίο παραδόθηκε και στους δύο σε κοινή εκδήλωση τον Ιανουάριο του 2016, σημειώνεται εμφαντικά, ανάμεσα σε άλλα, πως οι Οργανώσεις μέλη του Φόρουμ:

«Θεωρούν ότι το Κυπριακό πρέπει να επιλυθεί μόνο μέσα από τη διαδικασία ουσιαστικών διαπραγματεύσεων που θα επιδιώκουν να ικανοποιήσουν τα γνήσια συμφέροντα του Κυπριακού λαού στο σύνολό του, να άρουν το απαράδεκτο διχοτομικό στάτους κβο και να αποκαταστήσουν την πλήρη εφαρμογή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων για όλους τους πολίτες της Κύπρου».

Επιπρόσθετα, επαναλαμβάνεται με αποφασιστικότητα πως, «η επίλυση του Κυπριακού προβλήματος θα πρέπει να διασφαλίζει όλες τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την ύπαρξη μιας ενιαίας οικονομίας και αγοράς εργασίας, που θα έχει στο επίκεντρό της την ενίσχυση της ευημερίας όλων των Κυπρίων και την εγγύηση της κοινωνικά δίκαιης κατανομής του παραγόμενου πλούτου».



Μ. ΣΥΜΕΤΟΧΗ ΣΕΚ ΣΕ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ, ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΚΑΙ Δ.Σ. ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Η ΣΕΚ στην προσπάθεια της να προωθήσει τις θέσεις του Κινήματος για τα διάφορα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους και την κοινωνία ευρύτερα, συμμετέχει στα ακόλουθα Συμβούλια Οργανισμών και Επιτροπών σε εθνικό επίπεδο:

1. Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΝΑΔ)
2. Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας (ΟΑΥ)
3. Κυπριακός Οργανισμός Ανάπτυξης Γης (ΚΟΑΓ)
4. Συμβούλιο Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων
5. Συμβούλιο Ταμείου Αδειών
6. Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα (ΕΣΣ)
7. Συμβούλιο Ασφάλειας και Υγείας
8. Συμβούλιο Συνταξιοδοτικών Παροχών
9. Ίδρυμα Προώθησης Έρευνας (ΙΔΕΠ)
10. Εθνικό Δίκτυο κατά της Φτώχειας και του Κοινωνικού Αποκλεισμού
11. Συμβούλιο Νεολαίας Κύπρου (ΣΥΝΚ)
12. Συμβουλευτικό Σώμα του Οργανισμού Νεολαίας Κύπρου
13. Μεταλυκειακά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΜΙΕΕΚ)
14. Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών
15. Δικαστήριο Ελέγχου Ενοικιοστασίου

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ)

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου που ξεκίνησε το έργο της το 1979. Την 1η Νοεμβρίου 1999 τέθηκε σε ισχύ ο περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμος αρ.125(Ι) του 1999. Η ΑνΑΔ διοικείται από 13μελές Διοικητικό Συμβούλιο με τριμερή χαρακτήρα, στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι της Κυβέρνησης, των Εργοδοτών και των Συντεχνιών.

Αποστολή της ΑνΑΔ είναι η δημιουργία των προϋποθέσεων για προγραμματισμένη και συστηματική κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου, σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, για την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του κράτους.

Για την εκπλήρωση της αποστολής και την άσκηση των αρμοδιοτήτων και εξουσιών της ΑνΑΔ, λειτουργεί το Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και κάθε εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στο Ταμείο τέλος που δεν θα υπερβαίνει το ένα τοις εκατό των καταβλητέων απολαβών σε κάθε έναν από τους εργοδοτούμενούς του.

Κατά τη περίοδο που ανασκοπούμε, η ΣΕΚ εκπροσωπείτο στην ΑνΑΔ από τους συνάδελφους Ανδρέα Φ. Μάτσα, Γενικό Γραμματέα της ΣΕΚ και τον Βαγγέλη Ευαγγέλου, Διευθυντή της Συνδικαλιστικής Σχολής.

Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας (ΟΑΥ)

Ο ΟΑΥ συστάθηκε δυνάμει του Νόμου 89(Ι)2001 ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για την εφαρμογή Γενικού Συστήματος Υγείας στη Δημοκρατία. Διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο στο οποίο εκπροσωπούνται η κυβέρνηση, οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες, και οι ασθενείς. Η ΣΕΚ συμμετέχει ενεργά στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΥ από την πρώτη ήμερα σύστασης του. Κατά την περίοδο που ανασκοπεί το συνέδριο μας, την ΣΕΚ εκπροσωπούσε στο Διοικητικό Συμβούλιο ο Αν.Γ.Γ. Μιχάλης Μιχαήλ

Ο Οργανισμός με βάση τους περί Γενικού Συστήματος Υγείας Νόμους του 2001 έως 2017 ορίζεται ως η αρμόδια αρχή για την εφαρμογή του ΓεΣΥ. Ο Νόμος καθορίζει τη φιλοσοφία, την αρχιτεκτονική και τα βασικά χαρακτηριστικά του ΓεΣΥ.

Πέραν της εφαρμογής του ΓεΣΥ οι κύριες αρμοδιότητες του Οργανισμού είναι να διαχειρίζεται το Ταμείο του ΓεΣΥ, να εξασφαλίζει πρόσβαση και παροχή στους δικαιούχους υπηρεσιών φροντίδας υγείας χωρίς οποιεσδήποτε δυσμενείς διακρίσεις και να συμβάλλεται με τους παροχείς υπηρεσιών φροντίδας υγείας.

Η υπό ανασκόπηση περίοδος ήταν η πιο έντονη περίοδος δράσης του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού το οποίο συνεδρίαζε σχεδόν σε εβδομαδιαία βάση για να μπορέσει να ολοκληρώσει τους Κανονισμούς, να ολοκληρώσει συμφωνίες συνεργασίας με τους χιλιάδες παρόχους του συστήματος και να ενισχύσει όλες τις υποδομές υποστήριξης του Γενικού Συστήματος Υγείας.

Επιπρόσθετα ο Οργανισμός εκτέλεσε με επιτυχία μια τεράστια εκστρατεία ενημέρωσης του ΓεΣΥ τόσο για τους δικαιούχους του συστήματος όσο και για τους Παρόχους. Η ΣΕΚ ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και ως η μεγαλύτερη κοινωνική ομάδα που στήριξε το ΓεΣΥ διοργάνωσε σε όλες τις πόλεις και σε δεκάδες άλλες κοινότητες ενημερωτικές εκδηλώσεις προώθησης του ΓεΣΥ συμμετέχοντας έτσι ενεργά στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου.

Με την ολοκλήρωση εφαρμογής του ΓεΣΥ, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΥ επικεντρώνει την προσπάθεια και τις προτεραιότητες του σε 3 βασικούς άξονες:

1. Βέλτιστη διαχείριση του προϋπολογισμού του Οργανισμού και διασφάλιση της οικονομικής βιωσιμότητας του Συστήματος.

2. Αντιμετώπιση των καταχρήσεων από παρόχους και δικαιούχους.

3. Συνεχή προσπάθεια για βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών.

Κυπριακός Οργανισμός Ανάπτυξης Γης - ΚΟΑΓ

Ο Κυπριακός Οργανισμός Αναπτύξεως Γης ιδρύθηκε από το Κράτος το 1980 στα πλαίσια της κοινωνικής του πολιτικής στον τομέα της στέγασης και έκτοτε η ΣΕΚ συμμετέχει στα Διοικητικά Συμβούλια του Οργανισμού από στελέχη της ανώτατης ηγεσίας του Κινήματος.

Ο ΚΟΑΓ αποτελεί ένα από τους κύριους φορείς υλοποίησης της στεγαστικής πολιτικής του Κράτους, είτε εφαρμόζοντας δικά του Σχέδια ή αναλαμβάνοντας τη διαχείριση και προώθηση Κυβερνητικών Στεγαστικών Σχεδίων που διαχρονικά βοήθησαν ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, να αποκτήσουν το δικό τους σπίτι.

Από την ίδρυση του ο ΚΟΑΓ μέχρι σήμερα έχει βοηθήσει πέραν των 5000 οικογενειών και ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού σε ολόκληρη την Κύπρο, τόσο στις αστικές περιοχές όσο και στην ύπαιθρο.

Την τελευταία πενταετία ο ΚΟΑΓ έχει προωθήσει νέα επιπρόσθετα σχέδια στέγασης με κυριότερο την πρωτοβουλία που είναι σε εξέλιξη για την παραχώρηση σε δικαιούχους οικιστικών μονάδων με τη μορφή του προσιτού ενοικίου, ούτως ώστε να καλύψουν και άτομα τα οποία δεν μπορούν με κανένα τρόπο να αποκτήσουν ιδιόκτητη στέγη.

Παράλληλα έχει προβεί σε σημαντικές συμφωνίες συνεργασίας με την Τοπική Αυτοδιοίκηση για ανάπτυξη από κοινού προγραμμάτων στέγασης, αντλώντας και τεχνογνωσία από το εξωτερικό, μέσα από τη συμμετοχή του στον Οργανισμό «Housing Europe».

Σε αυτή την πενταετία, ο εκπρόσωπος της ΣΕΚ στο Διοικητικό Συμβούλιο ήταν ο Γενικός Οργανωτικός της ΣΕΚ, Πανίκος Αργυρίδης, ο οποίος διετέλεσε στην πρώτη θητεία μέλος του ΔΣ και στη 2η θητεία, ως αντιπρόεδρος.

Ίδρυμα Διαχείρισης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (ΙΔΕΠ)

Το Ίδρυμα Διαχείρισης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (ΙΔΕΠ) Διά Βίου Μάθησης ιδρύθηκε με την απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, ημερομηνίας 17 Ιανουαρίου 2007, και ενεγράφη στον Έφορο Σωματείων και Ιδρυμάτων στις 30 Μαρτίου 2007, με αριθμό μητρώου 263.

Το ΙΔΕΠ Διά Βίου Μάθησης διοικείται από εννιαμελές Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο ορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο. Τα λειτουργικά έξοδα του ΙΔΕΠ Διά Βίου Μάθησης καλύπτονται από κονδύλια που προέρχονται τόσο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή όσο και από την Κυπριακή Δημοκρατία μέσω της Γενικής Διεύθυνσης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης (ΓΔ ΕΠΣΑ).

Κύρια ασχολία του ΙΔΕΠ Διά Βίου Μάθησης είναι η διαχείριση των κονδυλίων που παραχωρούνται στην Κύπρο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη συμμετοχή Κυπρίων δικαιούχων σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Το ΙΔΕΠ Διά Βίου Μάθησης διαχειρίζεται το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Erasmus+ (τομείς Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), το οποίο παρέχει υποστήριξη σε δραστηριότητες όλων των τομέων της Διά Βίου Μάθησης (της Σχολικής Εκπαίδευσης, της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, της Εκπαίδευσης Ενηλίκων).

Επιπλέον, διαχειρίζεται το Πρόγραμμα διαδικτυακής συνεργασίας μεταξύ σχολείων eTwinning, και συντονίζει τις εργασίες της Εθνικής Ομάδας Εμπειρογνωμόνων στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET Team of Experts). Στους σκοπούς του ΙΔΕΠ Διά Βίου Μάθησης περιλαμβάνονται η προώθηση των στόχων και πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε, η ΣΕΚ εκπροσωπείτο στο ΙΔΕΠ από το συνάδελφο Βαγγέλη Ευαγγέλου, Διευθυντή της Συνδικαλιστικής Σχολής.

Εθνικό Δίκτυο Ενάντια στη Φτώχεια-Κύπρου

Από το έτος ίδρυσης του Εθνικού Δικτύου Ενάντια στη Φτώχεια το 2005, η Συνομοσπονδία Εργαζομένων εκπροσωπείται και διαδραματίζει ενεργό ρόλο σε όλες τις δραστηριότητες του Δικτύου, από τον συνάδελφο Επαρχιακό Οργανωτικό του Εργατικού Κέντρου Λευκωσίας-Κερύνειας Νίκο Σατσιά, ο οποίος κατέχει σήμερα την θέση του Προέδρου. Η ΣΕΚ εκπροσωπείται στο Δίκτυο εκ μέρους της ΠΕΣΥΣ-ΣΕΚ από τον συνάδελφο Μιχάλη Ρώσση ο οποίος κατέχει την θέση του Ταμία, εκ μέρους της ΠΣΕΠΕΠ από την συναδέλφισσα Γεωργία Επιστηθίου που είναι Επαρχιακή Γραμματέας της ΕΠΕΠ-Λευκωσίας και εκ μέρους του Τμήματος Εργαζομένων Γυναικών Λευκωσίας-Κερύνειας από την συναδέλφισσα Νατάσα Ιωάννου.

Το ΕΔΕΦ-Κύπρος αποτελείται από 19 συνολικά Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις οι οποίες έχουν θέσει ως αποστολή τους την μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Η ιδρυτική καταστατική Συνέλευση του ΕΔΕΦ-Κύπρος διοργανώθηκε με πρωτοβουλία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και της Παγκύπριας Συντο-

νιστικής Επιτροπής Προστασίας και Ευημερίας του Παιδιού (ΠΣΕΠΕΠ), όπου είχε γίνει η δέσμευση όλων των μελών για αφοσίωση στον στόχο τους.

Το ΕΔΕΦ-Κύπρος συμμετέχει ενεργά σε όλες τις δραστηριότητες του Ευρωπαϊκού Δικτύου Ενάντια στη Φτώχεια, το οποίο εδρεύει στις Βρυξέλλες και χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η δράση που έχει να επιδείξει το ΕΑΡΝ είναι πολυδιάστατη και πολύπλευρη, καθώς από το 1990 ασκεί συνεχή πίεση στην Ευρωπαϊκή Ένωση για υιοθέτηση πολιτικών, οι οποίες θα συμβάλουν στην μείωση όχι μόνο της ακραίας φτώχειας αλλά και της σχετικής φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια, διοργανώνονται εκδηλώσεις και ομάδες εργασίας που ασχολούνται αποκλειστικά με θέματα που αφορούν την βελτίωση της απασχόλησης, το δικαίωμα του πολίτη να ζει με αξιοπρέπεια, της στέγασης και την διαβίωση σε συνθήκες ανθρώπινες, ετήσιες συναντήσεις με άτομα που βιώνουν την φτώχεια κλπ.

Στο ΕΑΡΝ συμμετέχουν 31 Εθνικά Δίκτυα χωρών της Ευρώπης καθώς επίσης και 18 Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί που έχουν ως αντικείμενο τους θέματα σχετικά με την φτώχεια. Θεωρείται ένας από τους πιο σημαντικούς εταίρους των Ευρωπαϊκών θεσμών, μέσω του οποίου θεσπίζεται η στρατηγική για την καταπολέμηση της φτώχειας. Ταυτόχρονα το ΕΑΡΝ αναπτύσσει δεσμούς με την ακαδημαϊκή κοινότητα, έτσι ώστε με τεκμηριωμένα στοιχεία που βασίζονται σε έρευνες, να υποστηρίζει τις θέσεις πολιτικής που προτείνει.

Δυστυχώς τα θέματα της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού είναι πάντοτε επίκαιρα καθώς επηρεάζονται από τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις όπως για παράδειγμα την πανδημία COVID19, ως αποτέλεσμα της οποίας έχουν αυξηθεί οι φτωχοί τόσο σε Ευρωπαϊκό, όσο και σε Εθνικό επίπεδο. Δυστυχώς περισσότερο από 120 εκ. άνθρωποι στην Ευρώπη, αναγκάζονται να διαβιούν κάτω από το όριο φτώχειας. Η ένδεια και η εξαθλίωση δεν πρέπει να αποτελούν αποδεκτά χαρακτηριστικά της γηραιάς Ηπείρου και είναι γι ‘ αυτό ακριβώς τον λόγο που στόχος του ΕΑΡΝ ιεραρχείται στις προτεραιότητες της Ε.Ε.

Το ΕΔΕΦ-Κύπρος, από το 2009 συζητούσε έντονα με όλους τους αρμόδιους φορείς την αναγκαιότητα εισαγωγής συστήματος Ελαχίστου Εγγυημένου Εισοδήματος ως Ευρωπαϊκή Οδηγία, μέσα στα πλαίσια Ευρωπαϊκής Εκστρατείας. Συνεχίζοντας την δράση του το ΕΔΕΦ-Κύπρος συμμετείχε από το 2014 μέχρι και το 2018 στο Ευρωπαϊκό πρόγραμμα (European Minimum Income Network), στο οποίο συμμετείχαν 31 συνολικά χώρες με Εθνικό Συντονιστή τον εκπρόσωπο της ΣΕΚ Νίκο Σατσιά. Οι δύο Εθνικές Αναφορές της Κύπρου προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ανέδειξαν μια σειρά από προβλήματα και στρεβλώσεις κατά την εφαρμογή του νέου συστήματος τον Ιούλιο του 2014, αλλά ταυτόχρονα υποβάλλουν και μια σειρά από εισηγήσεις για βελτίωση του.

Πέραν των πιο πάνω δραστηριοτήτων, το ΕΔΕΦ-Κύπρος διοργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια για την φτώχεια, τον κοινωνικό αποκλεισμό, το ΕΕΕ (Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα), την ανεργία και άλλα θέματα που σχετίζονται με το αντικείμενο, καθώς επίσης και Συνέδρια και Συνελεύσεις. Συντονίζει τις συναντήσεις των ατόμων που βιώνουν την φτώχεια και μέσα σε αυτά τα πλαίσια την εκπροσώπηση της χώρας μας στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, όπου τα άτομα αυτά μιλούν ελεύθερα για τα βιώ-

ματα τους. Το θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα διαβίωσης, σε πλαίσια αξιοπρέπειας και η πρόσβαση και επανένταξη στην αγορά εργασίας, είναι ένα θέμα που αφορά όλες τις Συνδικαλιστικές οργανώσεις και η συμμετοχή της ΣΕΚ στο ΕΔΕΦ-Κύπρος αποδεικνύει ότι, η ΣΕΚ δεν ενδιαφέρεται μόνο για τα μέλη της άλλα για ολόκληρη την κοινωνία.

Είναι παράδοξο το γεγονός ότι ζούμε σε μια κοινωνία με σύγχρονες μεθόδους επικοινωνίας (κοινωνικά δίκτυα, διαδίκτυο κλπ.), μολονότι χαρακτηρίζεται πιο έντονα σήμερα από το φαινόμενο της αποξένωσης και του αποκλεισμού το οποίο λόγω της πανδημίας γίνεται δυστυχώς αποδεκτό.

Αποδεικνύεται εμφαντικά από τις διαχρονικές εξελίξεις ότι το θέμα της φτώχειας είναι πολιτικό, αφού εξαρτάται κυρίως από πολιτικές αποφάσεις, σχετίζεται με την ορθή κατανομή του Εθνικού πλούτου, καθώς επίσης και με την κοινωνική δικαιοσύνη. Το ΕΔΕΦ-Κύπρος αφοσιώνεται στον «φιλόδοξο» στόχο της μείωσης του φαινομένου της φτώχειας και μακροπρόθεσμα στον ουτοπικό στόχο της εξάλειψης του, που μπορεί να θεωρείται από πολλούς χίμαιρα ωστόσο για την κοινωνική αλλαγή είναι απαραίτητος ο σουρεαλισμός.

Συμβούλιο Νεολαίας Κύπρου (ΣΥΝΚ)

Το Συμβούλιο Νεολαίας Κύπρου (ΣυΝΚ), ιδρύθηκε το 1996 και αποτελεί την επίσημη πλατφόρμα εκπροσώπησης των Οργανώσεων Νεολαίας στην Κύπρο, λειτουργώντας ως ο συντονιστικός τους φορέας με την πολιτεία και ως αντιπροσωπευτικός τους φορέας σε διάφορα διεθνή και ευρωπαϊκά φόρα στα οποία καλούνται να εκπροσωπηθούν.

Στο Συμβούλιο Νεολαίας Κύπρου, συμμετέχουν σήμερα όλες οι οργανώσεις νεολαίας των πολιτικών κομμάτων, φοιτητικών παρατάξεων, μαθητών, συνδικαλιστικών οργανώσεων, αγροτικών οργανώσεων, τουρκοκυπριακών οργανώσεων, θρησκευτικών ομάδων και αρκετές άλλες οργανώσεις νεολαίας οι οποίες προωθούν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που απασχολούν τη νεολαία.

Ο σκοπός του ΣυΝΚ, είναι να προάγει το διάλογο και την συνεργασία μεταξύ των Οργανώσεων μελών του και παράλληλα να προσφέρει ένα αντιπροσωπευτικό πλαίσιο για ανάπτυξη πρωτοβουλιών, εφαρμογή δράσεων, ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών, για την προώθηση της επίλυσης των διαφόρων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι νέοι. Παράλληλα, μέσα από τη δράση του και την ανάπτυξη προγραμμάτων, γίνεται προσπάθεια για ανάπτυξη ευρωπαϊκής συνείδησης, βασισμένης στην κατανόηση, στον αμοιβαίο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των βασικών ελευθεριών σε ολόκληρη την Κύπρο.

Το ΣυΝΚ από την ίδρυση του, είναι ενεργό μέλος του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Νεολαίας, και συμμετέχει ενεργά στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων και παραγωγής πολιτικής για τη νεολαία σε ευρωπαϊκό επίπεδο και παράλληλα γίνεται προσπάθεια για ανάπτυξη συνεργασίας με τα άλλα Εθνικά Συμβούλια Νεολαίας των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ΣΕΚ στήριξε από την αρχή την Ίδρυση του ΣυΝΚ και συνεχίζει να στηρίζει τις δράσεις του και δεν είναι τυχαίο το γεγονός, πως σχεδόν σε όλες τις Γραμματείες του ΣυΝΚ διαχρονικά, εκλέγεται και εκπρόσωπος της ΣΕΚ. Οι εκπρόσωποι μας για την ανασκοπούμενη περίοδο στο Συμβούλιο ήταν οι συνάδελφοι Νίκος Καλαθάς και Αλέξανδρος Αποστόλου, ο οποίος έχει εκλεγεί και ως μέλος της Εκτελεστικής Γραμματείας του ΣΥΝΚ για την περίοδο 2019-2021.

Συμβουλευτικό Σώμα ΟΝΕΚ

Ο Οργανισμός Νεολαίας Κύπρου συστάθηκε ως νομικό πρόσωπο Δημόσιου Δικαίου το 1994, δυνάμει του περί Οργανισμού Νεολαίας Νόμου του 1994 (Ν.33(Ι)/94) που ψηφίστηκε ομόφωνα από τη Βουλή των Αντιπροσώπων και άρχισε να λειτουργεί από τις 2 Ιουνίου 1994, που διορίστηκε το πρώτο Διοικητικό Συμβούλιο, προσφέροντας πληθώρα ευκαιριών στους νέους για ενεργό συμμετοχή στα κοινωνικά δρώμενα τόσο στην Κύπρο όσο και στο εξωτερικό.

Ο Οργανισμός έχει κυρίως συμβουλευτικές αρμοδιότητες ενώ παράλληλα αναλαμβάνει την υλοποίηση Προγραμμάτων για θέματα νεολαίας, μετά από έγκριση του Υπουργικού Συμβουλίου, η οποία παρέχεται συνήθως κατά την έγκριση ετήσιων Προϋπολογισμών του Οργανισμού ή με άλλη ειδική απόφαση. Ως συμβουλευτικό σώμα, το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού υποβάλλει, μέσω του Υπουργού Παιδείας και Πολιτισμού προς το Υπουργικό Συμβούλιο, εισηγήσεις σχετικά με τη διαμόρφωση ολοκληρωμένης και εξειδικευμένης πολιτικής σε θέματα νεολαίας.

Στο πλαίσιο λειτουργίας του Οργανισμού, λειτουργούν Συμβουλευτικά Σώματα υπό την προεδρία του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία αναλαμβάνουν μελέτες σε θέματα της αρμοδιότητάς τους και υποβάλλουν εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού, για εξέταση και περαιτέρω προώθηση. Ένα από αυτά τα Σώματα είναι και το «Συνδικαλιστικό Σώμα» στο οποίο μετέχουν εργατικές, αγροτικές και επιστημονικές οργανώσεις Νεολαίας, καθώς και σπουδαστικές ομοσπονδίες και οργανώσεις με παγκύπριο χαρακτήρα και αποδεδειγμένη δράση.

Το Συνδικαλιστικό Σώμα απαρτίζεται από τη Συνδικαλιστική Επιτροπή και τη Σπουδαστική Επιτροπή, που υποβάλλουν, η κάθε μια ξεχωριστά, τις εισηγήσεις τους προς το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού.

Ο εκπρόσωπος μας για Συνδικαλιστικό Σώμα του ΟΝΕΚ, είναι ο εκάστοτε Γραμματέας του Τμήματος Νεολαίας της ΣΕΚ

Μεταλυκειακά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΜΙΕΕΚ)

Η ίδρυση και λειτουργία των Μεταλυκειακών Ινστιτούτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αποφασίστηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο το Φεβρουάριο του 2012.

Τα ΜΙΕΕΚ είναι ένα συγχρηματοδοτούμενο έργο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία, τα οποία υλοποιούν την ευρωπαϊκή πολιτική για

συνεχή σχέση του Ευρωπαίου πολίτη με τον χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης, η οποία αποτελεί μέρος της Ευρωπαικής Πολιτικής.

Τα ΜΙΕΕΚ προσφέρουν υψηλής ποιότητας προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, διετούς κύκλου, σε αναπτυσσόμενους τομείς. Παράλληλα, ικανοποιούν τη μεγάλη ζήτηση στην αγορά εργασίας σε επίκαιρα επαγγέλματα. Επομένως, παρέχουν την ευκαιρία στους πολίτες της Κυπριακής Δημοκρατίας, ιδιαίτερα στους νέους, για απόκτηση, βελτίωση ή αναβάθμιση των επαγγελματικών τους προσόντων και δεξιοτήτων, ώστε να καταστούν ικανότεροι και αποτελεσματικότεροι για απασχόληση και συμμετοχή στην αγορά εργασίας, κυπριακή και ευρωπαϊκή.

Τα Προγράμματα Σπουδών είναι διετούς διάρκειας (τέσσερα εξάμηνα) και προσφέρονται στις εγκαταστάσεις των Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών Εκπαίδευσης και Κατάρτισης των επαρχιών Λευκωσίας, Λεμεσού, Λάρνακας και Πάφου.

Κατά την περίοδο που ανασκοπούμε η ΣΕΚ εκπροσωπείτο στη Διοικητικό Συμβούλιο των ΜΙΕΕΚ από το συνάδελφο Βαγγέλη Ευαγγέλου, Διευθυντή της Συνδικαλιστικής Σχολής

Δικαστήριο Επίλυσης Εργατικών Διαφορών

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ιδρύθηκε με τον Νόμο Περί Ετησίων Αδειών Μετ᾽ Απολαβών και ο Νόμος δίνει αποκλειστική αρμοδιότητα στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών για εκδίκαση:

Των εργατικών διαφορών που προκύπτουν ένεκα της εφαρμογής των διατάξεων του Νόμου περί Ετησίων Αδειών ή οποιωνδήποτε κανονισμών που εκδίδονται δυνάμει του Νόμου αυτού, περιλαμβανομένου και κάθε παρεπίμπτοντος ή συμπληρωματικού προς αυτές τις διαφορές θέματος.

Όλων των εργατικών διαφορών συμπεριλαβανομένου και κάθε συμπληρωματικού ή παρεμπίπτοντος θέματος το οποίο παραπέμπεται δυνάμει ρητής διατάξεως οποιουδήποτε άλλου Νόμου ή Κανονισμών.

Κάθε εργατικής διαφοράς η οποία παραπέμπεται από τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, είτε κοινή συναινέσει αμφοτέρων των μερών, είτε δυνάμει οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης ή διευθέτησης που αφορά την επίλυση εργατικών διαφορών με διαιτησία.

Οποιασδήποτε άλλης διαφοράς συμπεριλαμβανομένης και οποιασδήποτε απαιτήσεως για παροχή ή απόφαση αρμόδιου λειτουργού, δυνάμει των διατάξεων του περί κοινωνικών ασφαλίσεων Νόμου που παραπέμπεται σε αυτό όπως κάθε φορά καθορίζεται με νόμους ή κανονισμούς.

Αυτοτελών αξιώσεων που εγείρονται από τη σύμβαση εργασίας και περιλαμβάνουν απαιτήσεις για ετήσιες άδειες, δεδουλευμένο ημερομίσθιο, φιλοδώρημα, δέκατο τρίτο μισθό και οποιοδήποτε άλλο δικαίωμα προκύπτει από νόμο, κανονισμό έθιμο ατομική ή συλλογική σύμβαση. Οποιωνδήποτε διαφορών αστικής φύσεως αναφύονται συνεπεία της εφαρμογής του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου.

Με το Νόμο περί Τερματισμού Απασχόλησης, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών αποκτά αποκλειστική αρμοδιότητα να αποφασίζει για όλες τις εργατικές διαφορές που προκύπτουν συνεπεία του Νόμου αυτού περιλαμβανομένου και κάθε παρεμπίπτοντος ή συμπληρωματικού σ᾽ αυτές τις διαφορές θέματος.

Η συμμετοχή της ΣΕΚ στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Όπως προνοείται από τους σχετικούς κανονισμούς η ΣΕΚ συμμετέχει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών με αρκετούς αξιωματούχους της υπο την ιδιότητα του πάρεδρου. Με τη συμμετοχή μας υπό αυτή την ιδιότητα, τα οφέλη είναι και προς τις δύο κατευθύνσεις, αφενός για τα στελέχη της ΣΕΚ αποκτάται σημαντική τεχνογνωσία μέσα από τη νομολογία που αναπτύσσεται και αφετέρου με την παρουσία της ΣΕΚ διασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία και αντικειμενικότητα του Δικαστηρίου σε όλες τις επαρχίες

Δικαστήριο Ελέγχου Ενοικιάσεων

Το Δικαστήριο έχει εγκαθιδρυθεί και λειτουργεί από τον Απρίλιο του 1983 σύμφωνα με τον Περί Ενοικιοστασίου Νόμο 23/83. Αρμοδιότητα του είναι, να εκδικάζει υποθέσεις που αφορούν στην ανάκτηση κατοχής ενοικιαζόμενου ακινήτου, στον καθορισμό δικαίου ενοικίου και κάθε άλλο παρεμπίπτον ή συμπληρωματικό θέμα, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου.

Η σύνθεση του Δικαστηρίου είναι τριμελής και αποτελείται από τον Πρόεδρο του, που είναι Δικαστικός και δύο άλλα μέλη ένα εκ μέρους των Ενοικιαστών και ένα εκ μέρους των Ιδιοκτητών. Όλα τα μέλη του Δικαστηρίου διορίζονται από το Ανώτατο Δικαστήριο.

Ο Πρόεδρος του Δικαστηρίου αποφασίζει πάνω στα Νομικά σημεία, ενώ τα αλλά δύο μέλη συμμετέχουν στην διαδικασία της τελικής απόφασης του Δικαστηρίου λαμβάνοντας υπόψη τα πραγματικά γεγονότα και τα τεκμήρια που παρουσιάζονται κατά την διάρκεια της ακροαματικής διαδικασίας.

Στο Δικαστήριο Ελέγχου Ενοικιάσεων συμμετέχουν ως Πάρεδροι από πλευράς της ΣΕΚ οι συνάδελφοι Γιώργος Κωνσταντίνου Γενικός Γραμματέας Ομοσπονδίας Κυβερνητικών και Νίκος Σατσιάς Επαρχιακός Οργανωτικός του Εργατικού Κέντρου ΣΕΚ Λευκωσίας-Κερύνειας.

Έκθεση Ελεγκτών KPMG

Ως διορισμένοι ελεγκτές της Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ), έχουμε προβεί στον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων της Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) και των Τμημάτων της για τα έτη που έληξαν στις 31 Δεκεμβρίου 2015, 2016, 2017, 2018 και 2019 για τα οποία ο έλεγχος έχει ολοκήρωθει,καθώς και για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2020 για το οποίο ο έλεγχος βρίσκεται σε εξέλιξη.

Διενεργήσαμε τον έλεγχό μας σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου (ΔΠΕ). Είμαστε ανεξάρτητοι από τη Συνομοσπονδία σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας Λογιστών που εκδίδεται από το Διεθνές Συμβούλιο Προτύπων Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Λογιστές, και τις απαιτήσεις δεοντολογίας που σχετίζονται με τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων στην Κύπρο και έχουμε συμμορφωθεί με τις άλλες ευθύνες δεοντολογίας που απορρέουν από τις απαιτήσεις αυτές.

Οι στόχοι μας ήταν να αποκτήσουμε λελογισμένη διασφάλιση για το κατά πόσον οι οικονομικές καταστάσεις στο σύνολό τους είναι απαλλαγμένες από ουσιώδες σφάλμα, οφειλόμενου είτε σε απάτη είτε σε λάθος και η έκδοση έκθεσης ελεγκτών, που περιλαμβάνει τη γνώμη μας.

Οι ελεγκτικές μας διαδικασίες ολοκληρώθηκαν με επιτυχία για τα πιο πάνω έτη μέχρι και το έτος 2019 και πιστεύουμε ότι τα ελεγκτικά τεκμήρια που έχουμε αποκτήσει είναι επαρκή και κατάλληλα για να αποτελέσουν βάση για την ελεγκτική μας γνώμη.

Με εκτίμηση,


Κυπριανός Α. Χριστοφίδης
Διοικητικός Σύμβουλος
KPMG Limited

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή στην Έκθεση Δράσης 3
Από το 28ο στο 29ο Παγκύπριο Συνέδριο 7
Κανονισμοί Συνεδρίου 10

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΕΚ
Εθνικό θέμα 11
Γενικό Σύστημα Υγείας (ΓΕΣΥ) 13
Αγορά Εργασίας – Ανεργία – Αδήλωτη Εργασία 16
Κυπριακή Οικονομία 22
Φορολογική Μεταρρύθμιση 24
Φοροδιαφυγή 28
Νομοθετική Προστασία Συλλογικών Συμβάσεων 29
Ταμεία Προνοίας 31
Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων 34
Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή(ΑΤΑ) 37
Παραγωγικότητα 39
Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία 40
Απασχόληση Αλλοδαπών Εργατών 42
Δημογραφικό 44
Στεγαστικό 48
Ισότητα 50
Αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην απασχόληση 52
Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας 54
Προστασία του Καταναλωτή 56
Τηλεργασία 57
Κυκλοφοριακό 62
Ακτοπλοϊκή σύνδεση Κύπρου – Ελλάδας 63
Κοινωνικός διάλογος 64
Ψηφιακή οικονομία και αγορά εργασίας 67
Σύνδεση εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας 72
Μεταρρύθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης 74
Αποκρατικοποιήσεις Ημικρατικών Οργανισμών 75
Ευρωπαϊκά θέματα 77
Πανδημία COVID-19 81

Αποφάσεις Γενικού Συμβουλίου 86
Υπομνήματα – Επιστολές 89
Συναντήσεις ΣΕΚ με πολιτειακούς αξιωματούχους και άλλους φορείς 97

ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Συμφωνία για ΑΤΑ 100
Συμφωνία για παρενόχληση 102
Συμφωνία για Ταμεία Υγείας Συντεχνιών 107

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Οργανωτικά Αποτελέσματα 109
Οικονομικά Αποτελέσματα 113
Ακίνητη Περιουσία ΣΕΚ 119

ΔΡΑΣΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ

ΟΟΙΜΣΕΚ-ΣΕΚ 120
ΟΥΞΕΚΑ-ΣΕΚ 124
ΟΕΚΔΥ-ΣΕΚ 128
ΟΙΥΚ-ΣΕΚ 136
ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ 143
ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ 148
ΟΗΟ-ΣΕΚ 153
ΕΕΚ-ΣΕΚ 159
Δραστηριότητες ΣΕΚ 160

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Τμήμα Νεολαίας ΣΕΚ 163
Τμήμα Γυναικών ΣΕΚ 165
Τμήμα Συνταξιούχων ΣΕΚ 168
Τμήμα Οικονομικών Μελετών ΣΕΚ 172
Συνδικαλιστική Σχολής ΣΕΚ «Μιχαλάκης Ιωάννου» 173
Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας ΣΕΚ 177
Σωματείο Εργαζόμενων Καταναλωτών ΣΕΚ 179
Ίδρυμα Κοινωνικών και Εργατικών Μελετών (ΙΚΕΜ-ΣΕΚ) 180
Εργατική Φωνή 181
ΠΑΣΕΚ-ΣΕΚ 183
Τμήμα Μηχανογράφησης 185
Προστασία προσωπικών δεδομένων GDPR 187
Οργανισμός Βελτίωσης Ποιότητας Ζωής Μελών ΣΕΚ (ΟΒΠΖΜ-ΣΕΚ) 188
Ταμείο Προνοίας Εργατοϋπαλλήλων Μελών ΣΕΚ 199
Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Σχέσεις 200
Πανσυνδικαλιστικό Φόρουμ 206
Συμμετοχή ΣΕΚ σε ΔΣ Οργανισμών και Επιτροπών 208
Έκθεση ελεγκτών - KPMG 217

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ:

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ:

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ: