

ΡΕΠΟΡΤΑΖ

26η Επαρχιακή Συνδιάσκεψη
Σωματίου Βιομηχανικών
Λευκωσίας



σελ.3

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Γιατί η ΑΤΑ δεν πρέπει να
καταβάλλεται κλιμακωτά



σελ.5

ΜΑΥΡΗ ΕΠΕΤΕΙΟΣ

Η ΣΕΚ καταδικάζει την
ανακήρυξη του ψευδοκράτους



σελ.16

Επέκταση του θεσμού της ΑΤΑ σε 55.000 χαμηλόμισθους

Υπεγράφη η συμφωνία για πλήρη και μόνιμη αποκατάσταση

• Στόχος η περαιτέρω επέκτασή της στο σύνολο των εργαζομένων

Μετά από πολύμηνες και έντονες διαβουλεύσεις, υπεγράφη την Πέμπτη, 13 Νοεμβρίου 2025, η συμφωνία για την πλήρη και μόνιμη αποκατάσταση του θεσμού της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ), δημιουργώντας παράλληλα τις προϋποθέσεις για την περαιτέρω επέκτασή της στο σύνολο των εργαζομένων.

Ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ, Ανδρέας Φ. Μάτσας, σε δηλώσεις του εξέφρασε ικανοποίηση για την επίτευξη της συμφωνίας, σημειώνοντας ότι «ο κοινωνικός διάλογος και η συνεργασία ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους μπορούν να δημιουργήσουν τις ικανές και αναγκαίες συνθήκες για να πετύχουν οι συλλογικοί, κοινωνικά δίκαιοι και επιβεβλημένοι στόχοι».

Αναφερόμενος στη σημασία της συμφωνίας, ο κ. Μάτσας υπογράμμισε πως «μέσα από την επιβίωση και πλήρη αποκατάσταση του θεσμού της ΑΤΑ δίνεται η δυνατότητα να συνεχίσουν να την απολαμβάνουν περίπου 100.000 εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, 75.000 στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και στην τοπική αυτοδιοίκηση, ενώ με την επέκτασή της στους χαμηλόμισθους που καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό προστίθενται ακόμη 55.000 εργαζόμενοι».

Παράλληλα, τόνισε ότι η επέκταση του θεσμού της ΑΤΑ δεν αποτελεί



απλώς σύνθημα, αλλά στόχο ρεαλιστικό και επιβεβαιωμένο, ιδιαίτερα μετά και την πρόσφατη απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ που αφορά την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων. «Δεν τελειώνει σήμερα η προσπάθεια», σημείωσε χαρακτηριστικά, επισημαίνοντας ότι το συνδικαλιστικό κίνημα παρέμεινε ενωμένο σε όλη αυτή τη διαδρομή.

Ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ ευχαρίστησε τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας για την καταλυτική του συμβολή, τους δύο Υπουργούς, τις εργοδοτικές οργανώσεις, αλλά και «τις χιλιάδες των εργαζομένων που πίστεψαν στη δυνατότητα επιτυχούς ολοκλήρωσης της διαδικασίας, στήριξαν την προσπάθεια και εναποθέτουν τις ελπίδες και την προοπτική τους στο συνδικαλιστικό κίνημα για να πετύχουμε τους επόμενους στόχους».

Τα βασικά σημεία της συμφωνίας

Η συμφωνία τίθεται σε ισχύ από 1η Ιανουαρίου 2026 και προβλέπει σταδιακή πλήρη αποκατάσταση του πο-

σοστού καταβολής του Τιμαριθμικού Επιδόματος από το 66,7% στο 100% της αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, ως εξής:

- 80% κατά τον Ιανουάριο του 2026,
- 90% κατά τον Ιούλιο του 2026,
- 100% από τον Ιούλιο του 2027 και εφεξής, για τον Ιούλιο εκάστου έτους.

Ο μηχανισμός της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής ενεργοποιείται εφόσον η ετήσια ποσοστιαία μεταβολή του ρυθμού ανάπτυξης κατά το προηγούμενο έτος είναι θετική.

Καθορίζεται ανώτατο όριο αύξησης του πληθωρισμού κατά το προηγούμενο έτος ύψους 4% για τον υπολογισμό της ετήσιας ανώτατης αύξησης του Τιμαριθμικού Επιδόματος.

Επίσης, προβλέπεται η διασύνδεση του Εθνικού Κατώτατου Μισθού και της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής, μέσω της ενσωμάτωσης του ποσού που αντιστοιχεί στο εκάστοτε Τιμαριθμικό Επίδομα των δύο προηγούμενων ετών στο περί Κατώτατου Ορίου Μισθών Διάταγμα.

Ακολούθως θα τυγχάνει εφαρμογής το Άρθρο 7 του εν λόγω Διατάγματος, ενώ το συγκεκριμένο θέμα για τον κατώτατο μισθό θα επανασυζητηθεί με την αναθεώρηση του Κατώτατου Μισθού το 2028.

Ισχυρό νομικό εργαλείο στα χέρια της κυβέρνησης η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου

Η πρόσφατη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σε ότι αφορά την προσφυγή της Δανίας και Σουηδίας για ακύρωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας σε σχέση με την επάρκεια των Κατώτατων Μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και το θετικό αποτέλεσμα της απόφασης για το συνδικαλιστικό κίνημα, καταδεικνύει με τον πλέον ξεκάθαρο τρόπο την πορεία που θα πρέπει να ακολουθήσουν τα κράτη μέλη και οι κυβερνήσεις τους. Το γενικότερο συμπέρασμα της Οδηγίας είναι πως τα κράτη τα οποία έχουν κάλυψη εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις κάτω του 80% υποχρεούνται όπως καταρτίσουν σχέδιο δράσης, με σαφή χρονοδιαγράμματα για αύξηση του ποσοστού κάλυψης. Την ίδια ώρα η δικαστική απόφαση δίνει την απαραίτητη δυνατότητα και ευελιξία στα κράτη μέλη και τις κυβερνήσεις να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο πολιτικών, μέτρων και κινήτρων με απώτερο στόχο τη σταδιακή

αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις.

Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου μπορεί και πρέπει να ενεργοποιήσει την κυπριακή κυβέρνηση σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους. Το γεγονός ότι το ποσοστό κάλυψης εργαζομένων μέσω συλλογικών συμβάσεων στην Κύπρο ανέρχεται περίπου στο 43% αυτό από μόνο του καταδεικνύει την ανάγκη αύξησης του, όπως και τη χρησιμότητα της οδηγίας.

Η ΣΕΚ εδώ και χρόνια είχε θέσει στο επίκεντρο των πολιτικών της την πρόταση για απόδοση δημοσίων συμβάσεων σε εταιρείες οι οποίες αποδεδειγμένα εφαρμόζουν και τηρούν συλλογικές συμβάσεις. Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου προσφέρει ένα ισχυρό νομικό εργαλείο προς την κυβέρνηση να περάσει από τη θεωρία στην πράξη. Το πρώτο βήμα είναι, καμία δημόσια σύμβαση χωρίς συλλογική σύμ-

βαση. Εάν το ίδιο το κράτος δεν σεβαστεί όσες επιχειρήσεις τηρούν συλλογικές συμβάσεις διασφαλίζοντας ένα υγιή ανταγωνισμό μεταξύ τους τότε ποιος θα το πράξει; Το κράτος έχει ρόλο και λόγο σε αυτή τη διαδικασία κάλυψης όσο το δυνατόν μεγαλύτερης μερίδας εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις.

Για τη ΣΕΚ η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων δεν αποτελεί απλά ένα σύνθημα κενό περιεχομένου. Αντιθέτως, αποτελεί το κλειδί για την επάρκεια των μισθών, τη μείωση της φτώχειας και των ανισοτήτων, την αξιοπρέπεια στην αγορά εργασίας και τη διασφάλιση ποιοτικών θέσεων απασχόλησης. Η ώρα των κοινωνικών εταίρων έχει φτάσει και οι οποίοι στο πλαίσιο του διαλόγου θα πρέπει να επιδείξουν την απαραίτητη σύνεση και συναίνεση, για επίτευξη των στόχων που θέτει και η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς.

Επέκταση Συλλογικών Συμβάσεων, το πρώτο βήμα για ποιοτικές θέσεις εργασίας

✎ Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου καταδεικνύει τον δρόμο

Ραгдаία η ανάπτυξη του κυπριακού ΑΕΠ με βάση τις εκτιμήσεις της Κομισιόν

✎ Η ανάπτυξη όμως πρέπει να είναι δίκαιη και να στηρίζει και τους ευάλωτους

Γιατί η ΑΤΑ δεν πρέπει να καταβάλλεται κλιμακωτά

✎ Όλες οι απαντήσεις στο άρθρο του Γενικού Οργανωτικού της ΣΕΚ

Αναγκαία η ουσιαστική αύξηση του κατώτατου μισθού

✎ Όπως επίσης και η ωριαία του απόδοση

Τώρα είναι η ώρα για αντισταθμιστικά μέτρα σε σχέση με τη ρύπανση

✎ Ήδη έχουμε καθυστερήσει αρκετά και ο κίνδυνος νέων βαρών είναι προ των πυλών

Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να υπάρξει στο θέμα της φορολογικής μεταρρύθμισης

✎ Η βουλή πρέπει να επιδείξει αποφασιστικότητα στο ζήτημα της φοροδιαφυγής

Κυπριακή Προεδρία του Συμβουλίου της Ε.Ε.

✎ Η ΣΕΚ θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο ως ενεργό μέλος της ETUC

Η αναβάθμιση του κοινωνικού διαλόγου είναι μονόδρομος

✎ Για σταθερές εργασιακές σχέσεις και εργατική ειρήνη

Φως στο τούνελ της ΑΤΑ από την πρόσφατη συμφωνία

✎ Η ΣΕΚ διαχρονικά επέμενε και πέτυχε την πλήρη απόδοση της

Ωρα ολιστικής μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος

✎ Ο διάλογος στην τεχνική επιτροπή βρίσκεται σε κομβικό σημείο

Να γίνει κατανοητό από όλη τη διεθνή κοινότητα

✎ Ουδέποτε θα αποδεχτούμε την αναγνώριση του ψευδοκράτους

Η Πολιτεία να λάβει ουσιαστικά μέτρα για αντιμετώπιση της στεγαστικής κρίσης

✎ Πληττονται οι νέοι μας και οι ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού

Έγινε το πρώτο βήμα με την ΑΤΑ, ώρα για Κατώτατο και Συλλογικές Συμβάσεις



Του Γιώργου Πυρίση
Υπεύθυνος Τμήματος
Οικονομικών Μελετών ΣΕΚ

ριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ) αναμφίβολα έφεραν ένα αποτέλεσμα το οποίο αναδεικνύει το ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και διασφαλίζει τη μόνιμη λειτουργία του θεσμού. Το σημαντικότερο σημείο ιδιαίτερα για το συνδικαλιστικό κίνημα είναι πρώτον ότι διασφαλίζεται η διατήρηση του θεσμού και του μηχανισμού απόδοσης του και δεύτερο η ενσωμάτωση του σε ακόμα 55 χιλιάδες περίπου εργαζομένους οι οποίοι λαμβάνουν τον εθνικό κατώτατο μισθό. Την ίδια ώρα η ολοκλήρωση της διαδικασίας εδραιώνει την εργατική ειρήνη, η οποία τους τελευταίους μήνες δυστυχώς σχοινοβατούσε. Ακόμα, η συμφωνία εξασφαλίζει πως ο μηχανισμός της ΑΤΑ δεν θα κινείται στη λογική της αφαίρεσης εισοδημάτων στην περίπτωση αρνητικού πληθωρισμού ενώ η ρήτρα ασφαλείας για πληθωρισμό της τάξης του 4% αποτέλεσε τον αναγκαίο συμβιβασμό ο οποίος αποτρέπει τις

όποιες ανησυχίες εκφράστηκαν σχετικά με την αρνητική επίδραση του στην οικονομία.

Αυτή την στιγμή οι προτεραιότητες για το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελούν την ενίσχυση του κατώτατου μισθού σε συνάρτηση με την ωριαία απόδοση. Την ίδια ώρα η κυβέρνηση θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στην αναβάθμιση και ουσιαστική ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου, στη βάση και του πρόσφατου Ευρωπαϊκού Συμφώνου, μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων. Η πρόσφατη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για το ζήτημα είναι υποστηρικτική και ενισχυτική του πιο πάνω σημείου.

Επομένως, για το συνδικαλιστικό κίνημα προέχει η εφαρμογή σχεδίου δράσης εκ μέρους της κυβέρνησης για επέκταση της κάλυψης εργαζομένων από συλλογικές διαπραγματεύσεις και ένταξής τους σε συλλογικές συμβάσεις. Αυτό το στοιχείο θα βοηθήσει όχι μόνο τους εργαζομένους αλλά και τις σωστές επιχειρήσεις οι οποίες σέβονται και εφαρμόζουν συλλογικές συμβάσεις, περιορίζοντας με αυτό τον τρόπο τον αθέμιτο ανταγωνισμό. Το πρώτο βήμα που θα πρέπει να κάνει η Πολιτεία είναι να διασφαλίσει πως οι συμβάσεις για δημόσια έργα θα δίδονται μόνο σε επιχειρήσεις οι οποίες σέβονται και τηρούν συλλογικές συμβάσεις. Την ίδια ώρα και το κράτος θα πρέπει να δρά-

σει υποστηρικτικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Το «ΑΤΑ για Όλους» για το συνδικαλιστικό κίνημα, ουδέποτε ήταν και ούτε θα είναι σύνθημα κενού περιεχομένου αλλά πηγάζει μέσω επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων, με σαφές σχέδιο δράσης, με αρχή, μέση και τέλος. Επομένως, η κυβέρνηση σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους θα πρέπει να δράξει την ευκαιρία και να καταρτίσει σχέδιο δράσης με σαφή χρονοδιαγράμματα και στόχους υλοποίησης.

Το κράτος θα πρέπει να αφουγκραστεί τις ανησυχίες του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργαζομένων, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων οι οποίοι αντιμετωπίζουν και τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτωχοποίησης. Οικονομική ανάπτυξη χωρίς κοινωνική ευημερία δεν είναι ανάπτυξη αλλά στρέβλωση. Δυστυχώς, στην Κύπρο παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια έχουμε ραγδαία ανάπτυξη εντούτοις υπάρχουν σοβαρές στρεβλώσεις με την άνοδο του κόστους διαβίωσης να την πληρώνουν οι εργαζόμενοι.

Επομένως, χρειάζονται ουσιαστικές λύσεις και ασφαλώς η συμφωνία για πλήρη και μόνιμη απόδοση της ΑΤΑ στο 100% είναι το πρώτο βήμα που ενισχύει τα εισοδήματα των εργαζομένων και ανοίγει δρόμους εφαρμογής της για μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων μέσω επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων.

ΕΟΡΤΟΛΟΓΙΟ 2025

Τετάρτη 19 Νοεμβρίου	Πέμπτη 20 Νοεμβρίου	Παρασκευή 21 Νοεμβρίου	Σάββατο 22 Νοεμβρίου	Κυριακή 23 Νοεμβρίου	Δευτέρα 24 Νοεμβρίου	Τρίτη 25 Νοεμβρίου
Προφήτου Αβδίου, Μαρτύρων Αγαπίου και Άζη του θαυματουργού	Θέκλας και των συν αυτή Αγίων παρθένων - Δινάχ	Εισόδια της Θεοτόκου 	Αγίων Βαλλε- ριανού Κικιλίας και Τιβουρτίου, Αγίου Φιλήμονος του Αποστόλου, Οσίου Ιακώβου Τσαλίκη	Οσίου Αμφιλοχίου επισκόπου Ικονίου, Οσίου Ελένου επι- σκόπου Ταρσού	Ιερομαρτύρων Κλήμεντος Πάπα Ρώμης και Πέτρου επισκόπου Αλε- ξανδρείας, Ερμο- γένους επισκόπου Ακραγαντίνων	Αικατερίνης Με- γαλομάρτυρος, Αγίου Μερκουρί- ου Μεγαλομάρ- τυρος

Τα δημοσιευμένα άρθρα και σχόλια ΔΕΝ εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΣΕΚ

“ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΦΩΝΗ”

Εβδομαδιαίο Εκφραστικό Όργανο της ΣΕΚ
Διευθυντής: **Ανδρέας Φ. Μάτσας**
Αρχισυντάκτης: **Δέσποινα Ησαΐα**
Τηλ: 22849849, Φαξ: 22849850
Τυπογραφείο: **Proteas**
Email: **sek.1944@icloud.com**

Τηλέφωνα επικοινωνίας:
Λευκωσία 22849849
Λεμεσός 25861000
Αμμόχωστος 23821432
Λάρνακα 24633633
Πάφος 26811639



26η Επαρχιακή Συνδιάσκεψη του Σωματείου Βιομηχανικών ΣΕΚ Λευκωσίας – Κερύνειας

Ενότητα, οργάνωση και διαφύλαξη των επιτευγμάτων του συνδικαλιστικού κινήματος



Πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη, 13 Νοεμβρίου 2025, στην αίθουσα «Μάρκου Δράκου» του οικήματος της ΣΕΚ, η 26η Επαρχιακή Συνδιάσκεψη του Ελεύθερου Εργατικού Σωματείου Βιομηχανικών Εργατοϋπαλλήλων ΣΕΚ Λευκωσίας – Κερύνειας.

Ο Γενικός Γραμματέας της ΟΒΙΕΚ – ΣΕΚ, Γιώργος Κασιούρης, χαιρέτισε τη Συνδιάσκεψη, τονίζοντας ότι η διαδικασία δεν αποτελεί απλώς μια τυπική συνάντηση, αλλά μια συλλογική κατάθεση αγώνων, εμπειριών και οραμάτων για το αύριο της Βιομηχανίας και της εργασίας.

Ο κ. Κασιούρης αναφέρθηκε στον σημαντικό ρόλο που επιτελούν οι εργαζόμενοι στους κλάδους της φαρμακοβιομηχανίας, των γαλακτοβιομηχανιών, των τροφίμων, των ποτών, μετάλλου και πλαστικών, υπογραμμίζοντας ότι πίσω από κάθε προϊόν υπάρχει ο άνθρωπος της δουλειάς που καθημερινά διατηρεί την παραγωγή και την ποιότητα.

Σημείωσε τις πιέσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, όπως προσωπικά συμβόλαια, απειλή ανεργίας, καθυστερήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και υποβάθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων, τονίζοντας ότι η οργάνωση, η ενότητα και η συμμετοχή αποτελούν το ισχυρότερο όπλο τους.

Των εργασιών προήδρευσε ο Επαρχιακός Γραμματέας του Ε.Ε. Κέντρου ΣΕΚ Λευκωσίας – Κερύνειας, Χρίστος Πελεκάνος, ο οποίος στον χαιρετισμό του επισήμανε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει σήμερα η εργατική τάξη και την ανάγκη για ισχυρή συνδικαλιστική οργάνωση.

Όπως είπε «οι καιροί που περνούμε σήμερα είναι δύσκολοι. Μέσα σ' αυτό το ζοφερό περιβάλλον, η ένταξη των εργαζομένων στο συνδικαλιστικό κίνημα είναι η μοναδική ασφαλιστική δικλείδα για την προστασία των δικαιωμάτων τους και τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου».

Τόνισε την ανάγκη συνεργασίας, ενότητας και επαφής με τα στελέχη και τους Τοπικούς Επιτρόπους, ενώ εξέφρασε ευχαριστίες προς τα στελέχη και τους οργανωτικούς γραμματείς για την αδιάκοπη προσφορά τους στους χώρους εργασίας.

Την Έκθεση Πεπραγμένων κατέθεσε ο Γραμματέας του Σωματείου, Φάνος Θεοφάνους, επισημαίνοντας ότι η τελευταία διετία χαρακτηρίστηκε από αστάθμητους παράγοντες στα εργασιακά ζητήματα, αλλά και από σημαντικά



προβλήματα σε ορισμένες επιχειρήσεις.

Όπως ανέφερε, το Σωματείο, σε συνεργασία με την Ομοσπονδία και το Εργατικό Κέντρο, «κατάφερε να ανανεώσει σημαντικό αριθμό Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, οι περισσότερες εκ των οποίων λήγουν στο τέλος του 2025». Παράλληλα τόνισε ότι «οι θετικές εξελίξεις στην οικονομία έδωσαν την ευκαιρία να βελτιώσουμε μισθούς και ωφελήματα των εργαζομένων, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τα οικονομικά δεδομένα των επιχειρήσεων».

Ο κ. Θεοφάνους αναφέρθηκε στην αξία της συνδικαλιστικής συνείδησης, σημειώνοντας ότι «μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις μας είναι να καλλιεργήσουμε συνείδηση στους

νέους εργαζόμενους, ώστε να αντιληφθούν ότι με την οργάνωση στη Συντεχνία διασφαλίζουν ουσιαστική υποστήριξη».

Τα οργανωτικά αποτελέσματα κατέθεσε ο Εισπράκτορας του Σωματείου, Κυριάκος Έλληνας, τονίζοντας ότι η οργανωτική δομή και ανάπτυξη αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο για την εύρυθμη λειτουργία του Σωματείου.

Τα οικονομικά στοιχεία κατέθεσε ο Ταμίας, Γλαύκος Δραγούμης, επισημαίνοντας ότι η οικονομική κατάσταση συνδέεται άμεσα με την οργανωτική ανάπτυξη. Όπως ανέφερε, οι νέες εγγραφές συνδέονται με χαμηλότερη συνδρομή, ενώ ταυτόχρονα οι αυξανόμενες άτυπες μορφές απασχόλησης επηρεάζουν τα έσοδα.

Η οδήγηση οχήματος με ταχογράφο, χωρίς τη χρήση κάρτας οδηγού

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΣ), ανέλαβε την ευθύνη εφαρμογής της νομοθεσίας για τις ώρες οδήγησης και ανάπαυσης των οδηγών, καθώς και τη ορθή χρήση των ταχογράφων, την 1/2/2023.



Η εν λόγω νομοθεσία καθορίζει μέγιστες ώρες οδήγησης, διαλείμματα και ελάχιστες ώρες ανάπαυσης για τους επαγγελματίες οδηγούς, καθώς επίσης την εγκατάσταση και τον τρόπο χρήσης του ταχογράφου, έχοντας ως στόχο:

- Τη βελτίωση της οδικής ασφάλειας για όλους τους χρήστες του οδικού

δικτύου.

- Τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των οδηγών.
- Την εναρμόνιση των όρων ανταγωνισμού στις οδικές μεταφορές.

Στις δράσεις που έχει σχεδιάσει το Τμήμα για την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας, περιλαμβάνεται η συνεχής ενημέρωση των επιχειρήσεων μεταφορών και των επαγγελματιών οδηγών για τις βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνεται ότι τα άρθρα 33 και 34 του ευρωπαϊκού Κανονισμού 165/2014 αναφέρουν τα εξής:

«Οι επιχειρήσεις μεταφορών είναι υπεύθυνες να εξασφαλίζουν ότι οι οδηγοί τους διαθέτουν κατάλληλη εκπαίδευση και οδηγίες όσον αφορά στην ορθή λειτουργία των ταχογράφων, είτε ψηφιακών ή αναλογικών, διενεργούν τακτικούς ελέγχους προκειμένου να διασφαλίζουν ότι οι οδηγοί τους προβαίνουν σε ορθή χρήση τους και



δεν παρέχουν στους οδηγούς τους άμεσα ή έμμεσα κίνητρα που θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν την κατάχρηση των ταχογράφων.»

«Οι οδηγοί χρησιμοποιούν φύλλα καταγραφής ή κάρτες οδηγού κάθε μέρα οδήγησης, αρχίζοντας από τη στιγμή που παραλαμβάνουν το όχημα. Το φύλλο καταγραφής ή η κάρτα οδηγού δεν αφαιρούνται πριν το πέρας του ημερήσιου χρόνου εργασίας...»

Σύμφωνα με τα πιο πάνω, ο οδηγός οχήματος με ταχογράφο είναι υποχρεωμένος να τοποθετεί την προσωπική του κάρτα στο ψηφιακό/ ευφυή ταχογράφο από τη στιγμή που παραλαμβάνει το όχημα μέχρι τη λήξη του ημερήσιου χρόνου εργασίας του.

Η επιχείρηση μεταφορών έχει την ευθύνη να εκπαιδεύει τους οδηγούς στην ορθή λειτουργία και χρήση του ταχογράφου και επιπλέον να διενεργεί ελέγχους για να διασφαλίζει ότι ο ταχογράφος χρησιμοποιείται σωστά.

Ένας εύκολος τρόπος διενέργειας του ελέγχου από πλευράς επιχείρησης, είναι να εκτυπώνει από τον ταχογράφο τις καταγραφές του οχήμα-

τος (εκτύπωση 24ώρου του οχήματος) για την ημερομηνία που θέλει να ελέγξει την οδήγηση χωρίς κάρτα.

Ενημερωτικά αναφέρεται ότι στην προσωπική κάρτα του οδηγού καταγράφονται οι ημερήσιες δραστηριότητες του (οδήγηση, ανάπαυση κ.α.), ώστε να διασφαλίζεται ότι ο οδηγός απολαμβάνει βελτιωμένες συνθήκες εργασίας και ότι δεν θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια τη δική του και γενικότερα των συμπολιτών μας που χρησιμοποιούν καθημερινά το οδικό δίκτυο.

Το Επαρχιακό Δικαστήριο Λάρνακας -σε πρόσφατη απόφασή του- καταδίκασε επιχείρηση μεταφορών, το διευθυντή και τον οδηγό για οδήγηση οχήματος χωρίς κάρτα οδηγού, η οποία σύμφωνα με τη νομοθεσία θεωρείται πολύ σοβαρή παραβίαση. Η συνολική ποινή που επέβαλε ανήλθε στα €1850 (€1000 στην επιχείρηση, €700 στο διευθυντή και €150 στον οδηγό).

Χρίστος Χρίστου
Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
cchristou@dlr.mlsi.gov.cy

Προγράμματα κατάρτισης για νέους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs)

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ), ανακοινώνει ότι, μετά από προκήρυξη σχετικού διαγωνισμού, υπέγραψε σύμβαση για την οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για νέους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs), με την Κοινοπραξία M.M.C Management Center Ltd και EDITC Ltd (στο εξής «Ανάδοχος»).

Η ΑνΑΔ υλοποιεί το έργο «Προγράμματα κατάρτισης για νέους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs)» στο πλαίσιο του Προγράμματος Πολιτικής Συνοχής «ΘΑΛΕΙΑ 2021-2027» και συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ.

Η σύμβαση στοχεύει στην κατάρτιση 2.800 NEETs, μέχρι τις 15 Οκτωβρίου 2028 σε βασικές γνώσεις και δεξιότητες όπως γλωσσικός αλφαριθμητισμός, μαθηματικές δεξιότητες, γλωσσικές δεξιότητες και οριζόντιες δεξιότητες (επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων και κριτική σκέψη, ομαδική εργασία και συνεργασία, διαχείριση χρόνου, δημιουργικότητα, διαπροσωπικές σχέσεις, ετοιμασία βιογραφικού σημειώματος και τεχνικές συνέντευξης για εργασία).

Δικαιούχοι για συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης είναι άτομα ηλικίας 15 μέχρι 29 ετών που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs) και τα οποία είναι εγγεγραμμένα ως άνεργα στο μητρώο της



Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι NEETs συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης χωρίς κόστος και λαμβάνουν επίδομα κατάρτισης και επίδομα οδοιπορικών και άλλων εξόδων. Σημειώνεται ότι, για σκοπούς συμμετοχής και καταβολής των επιδομάτων, οι NEETs

πρέπει πρώτα να εγγραφούν και να εγκριθούν ως φυσικά πρόσωπα στο σύστημα «Ερμής» της ΑνΑΔ και να υποβάλουν στο σύστημα τα στοιχεία του τραπεζικού τους λογαριασμού.

Για ενημέρωση όλων των ενδιαφερόμενων, η ΑνΑΔ έχει εκδώσει Οδηγό Πολιτικής και Διαδικασιών ο οποίος βρίσκεται αναρτημένος στην ιστοσελίδα της www.anad.org.cy

Γιατί η ΑΤΑ δεν πρέπει να καταβάλλεται κλιμακωτά

• Δεν ευθύνεται η ΑΤΑ για τους χαμηλούς μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες

Τον Πανίκου Αργυρίδη
Γενικού Οργανωτικού ΣΕΚ

Η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ) αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους και ιστορικούς θεσμούς του κυπριακού εργασιακού γίγνεσθαι. Η λειτουργία της είναι ξεκάθαρη: να προστατεύει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων από τις επιπτώσεις του πληθωρισμού. Πρόκειται για έναν μηχανισμό που γεννήθηκε μέσα από κοινωνικούς αγώνες και συλλογικές συμφωνίες και ο οποίος διαχρονικά συνέβαλε καθοριστικά στη διατήρηση ενός σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος και στην προώθηση της κοινωνικής ειρήνης.

Τα τελευταία χρόνια, επανέρχεται στον δημόσιο διάλογο η ιδέα της «κλιμακωτής ΑΤΑ», δηλαδή της διαφοροποίησης του ποσοστού ή του ποσού της αναπροσαρμογής ανάλογα με το ύψος του μισθού. Ωστόσο, αυτή η προσέγγιση όχι μόνο αλλοιώνει τον χαρακτήρα του θεσμού, αλλά δημιουργεί σοβαρούς κινδύνους για ολόκληρο το σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Και είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι η ΑΤΑ δεν είναι αυτή που καθορίζει το ύψος του μισθού της κάθε θέσης, αλλά άλλοι παράγοντες όπως τα καθήκοντα, οι ευθύνες, οι δεξιότητες, οι γνώσεις και τα προσόντα που απαιτούνται για κάθε θέση και μερικοί άλλοι παράγοντες.

Οι λόγοι για τους οποίους η κλιμακωτή ΑΤΑ θα αλλοιώσει τη φιλοσοφία του θεσμού, είναι οι ακόλουθοι:

1. Η ΑΤΑ είναι μηχανισμός αντιστάθμισης του πληθωρισμού, όχι αναδιανομής. Η ΑΤΑ δεν σχεδιάστηκε για να μειώνει μισθολογικές ανισότητες ούτε για να λειτουργεί ως εργαλείο κοινωνικής πολιτικής. Αυτοί οι στόχοι εξυπηρετούνται από άλλους μηχανισμούς, όπως είναι οι φορολογικές πολιτικές, οι κοινωνικές παροχές, ο κατώτατος μισθός, τα επιδόματα κ.ά. Ο σκοπός της ΑΤΑ είναι ενιαίος και καθολικός: να επιστρέφει σε όλους τους εργαζόμενους τη χαμένη αγοραστική δύναμη από την αύξηση των τιμών.

Κάθε προσπάθεια διαφοροποίησης των ποσοστών ανάλογα με το ύψος του μισθού μετατρέπει την ΑΤΑ σε κάτι άλλο: σε εργαλείο αναδιανομής εισοδήματος, δηλαδή σε πολιτική επιλογή και όχι σε οικονομικό μηχανισμό. Αυτό αλλοιώνει τη λογική της και ανοίγει την πόρτα σε περαιτέρω αποδυνάμωσή της.

2. Η κλιμάκωση εισάγει ανισότητες

Η ΑΤΑ βασίζεται στην αρχή της ισότητας: ο πληθωρισμός πλήττει όλους, άρα η αντιστάθμιση πρέπει να είναι ίση για όλους.

Εάν εφαρμοστεί κλιμακωτή ΑΤΑ, τότε δύο

εργαζόμενοι που κάνουν ακριβώς την ίδια δουλειά, στο ίδιο επίπεδο ευθύνης, μπορεί να λαμβάνουν διαφορετική αναπροσαρμογή μόνο επειδή ο μισθός τους βρίσκεται σε άλλη κλίμακα. Αυτό δημιουργεί, στρεβλώσεις στην εσωτερική μισθολογική διάρθρωση (ιδιαίτερα σε οργανισμούς και εταιρείες με διευρυνμένες μισθολογικές κλίμακες), αίσθημα αδικίας και διάβρωση των αρχών ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασίας.

3. Η κλιμακωτή ΑΤΑ περιπλέκει και αποδυναμώνει τη συλλογική διαπραγμάτευση. Η ενιαία ΑΤΑ είναι απλή, διαφανής και σταθερή. Όλοι γνωρίζουν τον μηχανισμό και η εφαρμογή της γίνεται ομοιόμορφα.

Αν η ΑΤΑ γίνει κλιμακωτή, ανοίγει χώρος για πολλαπλές ερμηνείες, απαιτεί διαφορετικές μισθολογικές κλίμακες, δημιουργεί συγκρούσεις σε κάθε κλαδική ή επιχειρησιακή σύμβαση και αυξάνει την αβεβαιότητα για εργαζομένους και εργοδότες.

Αντί να ενισχύσει τη συλλογική διαπραγμάτευση, τη δυσχεραίνει και την καθιστά πιο ευάλωτη.

4. Ο πληθωρισμός είναι καθολικός, άρα και η ΑΤΑ πρέπει να είναι καθολική

Το επιχείρημα υπέρ της κλιμάκωσης, συχνά βασίζεται στην υπόθεση ότι ο πληθωρισμός πλήττει περισσότερο τα χαμηλά εισοδήματα. Αυτό είναι εν μέρει αληθές.

Όμως η ΑΤΑ δεν προσπαθεί να λύσει την ανισότητα στον καταμερισμό του εισοδήματος: προσπαθεί να αντισταθμίσει την πραγματική απώλεια αγοραστικής δύναμης.

Εάν ένα μπουκάλι γάλα ή ένα λίτρο βενζίνης αυξηθεί κατά 10%, αυξάνεται για όλους. Η ΑΤΑ αντανakλά αυτή την καθολική πραγματικότητα. Για την ενίσχυση των χαμηλόμισθων υπάρχουν άλλες πολιτικές που μπορούν να εφαρμοστούν στοχευμένα, χωρίς να διαλύουν έναν θεσμό που αφορά όλο το εργατικό δυναμικό.

5. Ο κίνδυνος αποδυνάμωσης και διάλυσης του θεσμού

Οι εργοδοτικές οργανώσεις διαχρονικά πιέζουν για περιορισμό της ΑΤΑ. Η εισαγωγή κλιμάκωσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως «Δούρειος Ίππος» για περαιτέρω υπονόμευση του θεσμού.

Μόλις συμφωνηθεί ότι η ΑΤΑ μπορεί να διαφοροποιείται, ανοίγει η πόρτα για μελλοντικές περικοπές, υποβαθμίζεται το εύρος της καθολικής προστασίας και αποδυναμώνεται η σταθερότητα στις εργασιακές σχέσεις.

Ιστορικά, όπου υπονομεύθηκε η ΑΤΑ, ακολούθησε δραματική μείωση της αγοραστικής δύναμης των μισθών των εργαζομένων.

6. Οι εργασιακές σχέσεις χρειάζονται σταθερότητα, όχι νέες εστίες σύγκρουσης

Η κλιμάκωση της ΑΤΑ θα δημιουργούσε διαχωρισμούς ανάμεσα σε εργαζόμενους, τριβές σε επιχειρήσεις και πρόσθετη ένταση ανάμεσα σε συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις.

Η ενιαία ΑΤΑ προσφέρει αυτό που λείπει



περισσότερο σήμερα, προβλεψιμότητα, σαφήνεια και εργασιακή ειρήνη.

Συμπέρασμα: Η ΑΤΑ πρέπει να παραμείνει ενιαία, καθολική και αδιαπραγμάτευτη

Η κλιμακωτή ΑΤΑ δεν είναι τεχνική βελτίωση, είναι αλλαγή φιλοσοφίας, η οποία μετατρέπει ένα ουδέτερο οικονομικό εργαλείο σε πολιτική απόφαση, δημιουργώντας ανισότητες, στρεβλώσεις και αστάθεια.

Για τους εργαζόμενους, τα συνδικάτα και την κοινωνία, η ενιαία ΑΤΑ αποτελεί εγγύηση αξιοπρέπειας, σταθερότητας και δικαιοσύνης.

Αποτελεί έναν από τους λίγους μηχανισμούς που διασφαλίζουν ότι ο πλούτος που χάνεται από τον πληθωρισμό, επιστρέφει στους ανθρώπους που τον παράγουν.

Για τις μισθολογικές ανισότητες και για τα χαμηλά εισοδήματα, αυτό που θα πρέπει να γίνει είναι η επέκταση της κάλυψης μέσω των Συλλογικών Συμβάσεων για περισσότερους εργαζόμενους και τόσο ο Εθνικός Κατώτατος Μισθός, όσο και οι κατώτατοι μισθοί γενικότερα, να βελτιωθούν σταδιακά, αλλά και ουσιαστικά, έτσι ώστε να μπορεί η κοινωνία να ανταποκριθεί στις οικονομικές απαιτήσεις του σήμερα, οι οποίες πλήττουν ιδιαίτερα τα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα, αλλά και τη μεσαία τάξη.

Η προστασία της ΑΤΑ δεν είναι απλώς τεχνικό ζήτημα, αλλά είναι υπόθεση αρχής. Η μόνιμη συμφωνία που έχει επιτευχθεί, επιβεβαιώνει τη χρησιμότητα του θεσμού, ενώ η πλήρης αποκατάστασή του δημιουργεί δυνατότητες περεταίρω επέκτασης της εφαρμογής του.

Προειδοποιεί ο ΟΑΥ

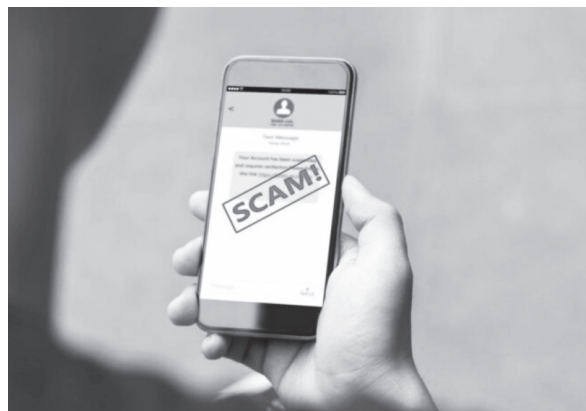
Απάτη μέσω SMS χρησιμοποιώντας το όνομα GESY

Περιστατικά αποστολής ψευδών και κακόβουλων SMS σε κινητά τηλέφωνα, τα οποία εμφανίζονται να αποστέλλονται από το ΓεΣΥ χρησιμοποιώντας το όνομα GESY, καταγγέλλει ο Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας (ΟΑΥ). Σύμφωνα με σχετική ανακοίνωση, τα μηνύματα αυτά ενημερώνουν παραπλανητικά τους πολίτες ότι πρέπει να ακολουθήσουν έναν σύνδεσμο για «διόρθωση προσωπικών στοιχείων».

Ο ΟΑΥ ξεκαθαρίζει ότι δεν έχει καμία σχέση με τα εν λόγω SMS και προειδοποιεί ότι πρόκειται για προσπάθειες εξαπάτησης. Υπογραμμίζεται ότι ο

Οργανισμός δεν θα ζητήσει ποτέ μέσω γραπτών μηνυμάτων κωδικούς πρόσβασης, στοιχεία σύνδεσης, στοιχεία πληρωμής ή οποιαδήποτε άλλα προσωπικά δεδομένα. Παράλληλα, δεν πρόκειται να ζητήσει από τους πολίτες να πραγματοποιήσουν οποιαδήποτε οικονομική συναλλαγή μέσω ηλεκτρονικών συνδέσμων.

Ο ΟΑΥ καλεί τους δικαιούχους του ΓεΣΥ να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί. Σε περίπτωση λήψης τέτοιου μηνύματος, οι πολίτες πρέπει να αποφύγουν να ανοίξουν τον σύνδεσμο και να διαγράψουν άμεσα το SMS, ώστε να προστατεύσουν τα προσωπικά τους δεδομένα.



Κοινωνικός Διάλογος στα Νότια Ευρωπαϊκά Νησιωτικά Κράτη**Συμμετοχή της ΣΕΚ σε Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα για την Τοπική Αυτοδιοίκηση**

Αντιπροσωπεία των κοινωνικών εταίρων της Κύπρου συμμετείχε στις 13 και 14 Νοεμβρίου σε ευρωπαϊκό πρόγραμμα που πραγματοποιήθηκε στη Μάλτα και αφορούσε τον κοινωνικό διάλογο στα Νότια ευρωπαϊκά νησιωτικά κράτη (Κύπρο, Μάλτα και νησιωτική Ελλάδα) με επίκεντρο τις προκλήσεις και τις ανάγκες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η ΣΕΚ εκπροσωπήθηκε από τον Οργανωτικό Γραμματέα του Σωματίου Τοπικής Αυτοδιοίκησης ΣΕΚ Λευκωσίας – Κερύνειας, Σάββα Φιλίππου.

Στο πλαίσιο του προγράμματος παρουσιάστηκαν οι ιδιαιτερότητες, οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες που χαρακτηρίζουν και αφορούν τις τοπικές αρχές των νησιωτικών περιοχών, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της λειτουργίας και της αποτελεσματικότητάς τους.

Παράλληλα, έγινε εκτενής αναφορά στις πρακτικές κοινωνικού διαλόγου που εφαρμόζονται σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναδεικνύοντας χρήσιμα παραδείγματα.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκάλεσε η παρουσίαση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης της Εσθονίας, η οποία εφαρμόζεται καθολικά σε όλα τα επίπεδα τοπικής διακυβέρνησης και αποτελεί διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο ψηφιακού μετασχηματισμού.

Η εμπειρία αυτή ανέδειξε τον τρόπο με τον οποίο η τεχνολογία μπορεί να ενισχύσει τη διαφάνεια, την προσβασιμότητα και την αποδοτικότητα των δημοτικών υπηρεσιών.

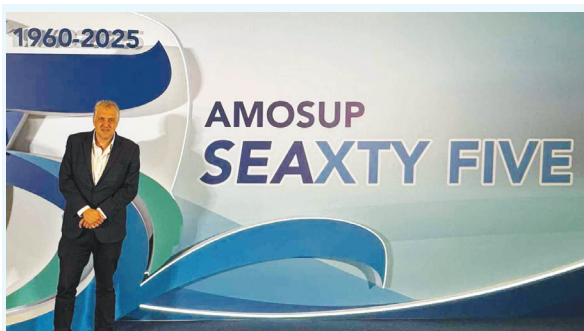
Η συμμετοχή της κυπριακής αντιπροσωπείας υπογράμμισε τη σημασία της συνεχούς ανταλλαγής εμπειριών και καλών πρακτικών,



καθώς και την ανάγκη ενίσχυσης των δομών κοινωνικού διαλόγου στα νησιωτικά κράτη της Νότιας Ευρώπης.

Το πρόγραμμα συνδιοργανώθηκε από την EPSU

και την CEMR, οργανώσεις που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργασίας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

**Φιλία και αλληλεγγύη στη ναυτιλία****Η ΟΜΕΠΕΓΕ - ΣΕΚ στη Μανίλα για τα 65 χρόνια του AMOSUP**

Ο Γενικός Γραμματέας της ΟΜΕΠΕΓΕ-ΣΕΚ, Χαράλαμπος Αυγουστή, βρέθηκε στη Μανίλα των Φιλιππίνων, συμμετέχοντας στους εορτασμούς για τα 65 χρόνια του μεγαλύτερου ναυτικού συνδικάτου της χώρας, του AMOSUP (Associated Marine Officers' and Seamen's Union of the Philippines).

Η ΟΜΕΠΕΓΕ διατηρεί μακρόχρονη συνεργασία με το AMOSUP, στο πλαίσιο της κοινής παρουσίας των δύο οργανώσεων στη Διεθνή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ITF) και του Μνημονίου Συνεργασίας που αφορά τους Φιλιππινέζους ναυτικούς – μέλη της. Κατά τη διάρκεια της επίσκεψης, το Μνημόνιο ανανεώθηκε για ακόμη δύο χρόνια, ενισχύοντας περαιτέρω τους δεσμούς φιλίας και αλληλεγγύης μεταξύ των δύο συνδικάτων.

Στο περιθώριο της επίσκεψης, ο κ. Αυγουστή είχε σημαντικές επαφές με παράγοντες της διεθνούς ναυτιλίας. Τις ίδιες ημέρες πραγματοποιήθηκε στη Μανίλα το Crew Connect Global, ένα από τα μεγαλύτερα διεθνή συνέδρια για τη ναυτική εκπαίδευση και στελέχωση, που προσελκύει κάθε χρόνο εκπροσώπους της ναυτιλιακής βιομηχανίας από όλο τον κόσμο.

Νέα στοιχεία της Eurostat**Έως και 16,3% η ανεργία μακράς διάρκειας στην ΕΕ το 2024**

• Στο 1,3% η Κύπρος



Μεγάλες διαφοροποιήσεις εμφάνισε τοπικά η ανεργία μακράς διάρκειας στην ΕΕ το 2024 σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Στατιστική (Eurostat), καθώς κυμαίνεται από 0,4% έως 16,3%, με την Κύπρο να καταγράφει 1,3% σε σχέση με 1,9% που είναι ο μέσος όρος της ΕΕ.

Το 2024, 4,2 εκατομμύρια άνθρωποι σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν άνεργοι για ένα χρόνο ή περισσότερο, με το ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας, το οποίο ορίζεται ως το ποσοστό του εργατικού δυναμικού (ηλικίας 15 έως 74 ετών) που είναι άνεργο για 12 μήνες ή περισσότερο, να διαμορφώθηκε στο 1,9%. Αυτό σημαίνει ότι περίπου 1 στα 3 άτομα χωρίς εργασία στην ΕΕ ήταν μακροχρόνια άνεργα.

Από τις 195 περιοχές επιπέδου 2 της ονοματολογίας των εδαφικών μονάδων για στατιστικούς σκοπούς (NUTS 2), για τις οποίες

υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα, οι 82 κατέγραψαν ποσοστά πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ, οι 106 είχαν ποσοστά κάτω από τον μέσο όρο και οι 7 είχαν το ίδιο ποσοστό. Η Κύπρος κατέγραψε ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας 1,3% το 2024. Αυτό το ποσοστό είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι στο 1,9%.

Μερικές από τις υψηλότερες τιμές παρατηρήθηκαν σε νότιες χώρες της ΕΕ και σε ορισμένες υπερπόντιες περιοχές της Γαλλίας: Οι αυτόνομες ισπανικές περιοχές Ciudad de Melilla (16,3%) και Ciudad de Ceuta (15,8%) είχαν τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ η υπερπόντια περιοχή της Γαλλίας, Guadeloupe (11,4%), κατέγραψε επίσης διψήφιο ποσοστό. Τρεις περιοχές στη νότια Ιταλία, όπως η Campania (9,9%), η Calabria (8,3%) και η Sicilia (8,0%), είχαν επίσης υψηλά ποσοστά.

15η Νοεμβρίου: Ευρωπαϊκή Ημέρα Ίσης Αμοιβής

Τι προβλέπει η οδηγία για τη μισθολογική διαφάνεια

Οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες — το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ ανέρχεται περίπου στο 13%. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε 1 EUR που κερδίζει ένας άνδρας, μια γυναίκα θα κερδίζει μόνο 0,87 EUR.

Η Ευρωπαϊκή Ημέρα της Ισότητας των Αμοιβών είναι η ημερομηνία που συμβολίζει πόσες επιπλέον ημέρες πρέπει να εργαστούν οι γυναίκες μέχρι το τέλος του έτους για να κερδίσουν τις αποδοχές των ανδρών κατά το ίδιο έτος.

Με αφορμή την ευρωπαϊκή ημέρα Ίσης Αμοιβής θα αναφερθούμε πιο κάτω στην οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σκοπός της οποίας είναι η ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας και η οποία έχει προθεσμία εναρμόνισης την 7η Ιουνίου 2026.

Μέσα από την Οδηγία προκύπτουν υποχρεώσεις για όλους τους εργοδότες ανεξαρτήτως μεγέθους, όπως π.χ. η υποχρέωση να διαθέτουν μισθολογικές δομές, να θεσπίζουν και χρησιμοποιούν ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, να παρέχουν πληροφόρηση στους υποψήφιους για πρόσληψη σχετικά με την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, να καθιστούν εύκολα προσβάσιμα για τους εργοδοτούμενους τα κριτήρια καθορισμού της αμοιβής κ.α.

Η Οδηγία παρέχει επίσης προστασία τόσο στους υποψήφιους για εργασία όσο και στους εργοδοτούμενους αφού απαγορεύει στον εργοδότη να διερευνά με οποιοδήποτε τρόπο το μισθολογικό ιστορικό του υποψηφίου, αλλά επίσης απαγορεύει τη συμπερίληψη στις συμβάσεις εργασίας ρητρών οι οποίες περιορίζουν τη δυνατότητα των εργαζομένων να αποκαλύπτουν πληροφορίες για την αμοιβή τους.

Υποχρεούνται οι εργοδότες, οι οποίοι απασχολούν περισσότερους από 100 εργαζόμενους, να προσκομίζουν στην αρμόδια αρχή δείκτες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα στον οργανισμό τους. Οι εν λόγω δείκτες θα δημοσιεύονται από την αρμόδια αρχή με τρόπο εύκολα προσβάσιμο στο κοινό και με τρόπο που θα επιτρέπει συγκρίσεις μεταξύ εργοδοτών και οικονομικών τομέων.

Τι προβλέπει η νομοθεσία

Σκοπός της συγκεκριμένης νομοθεσίας είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας με το πεδίο εφαρμογής της να καλύπτει όλους τους εργοδοτούμενους, αναφορικά με όλες τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση.

Υποχρέωση για παροχή ίσης αμοιβής

Απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής για ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η ίδια αξία

Σε περίπτωση συστήματος επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα θα πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες, αποκλείοντας διακρίσεις ως προς το φύλο

Η σύγκριση μεταξύ των εργοδοτούμενων γίνεται με αναφορά σε εργοδοτούμενους που απασχολούνται/απασχολούνταν στον ίδιο εργοδότη ή σε άλλη συνδεδεμένη επιχείρηση του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων, κατά τα δύο προηγούμενα ή επόμενα χρόνια

Προστασία από απόλυση

Κανένας εργοδοτούμενος δεν απολύεται ή υποβάλλεται σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του επειδή υπέβαλε παράπονο ή συνέβαλε στη δίωξη παραβάτη. Σε περίπτωση καταδίκης του εργοδότη προνοείται ποινή μέχρι €1.708



Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης της εργασίας

Τόσο οι Επιθεωρητές όσο και η Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης, χρησιμοποιούν για σκοπούς σύγκρισης της αξίας της εργασίας, κριτήρια που αφορούν τη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας, τα οποία είναι μεταξύ άλλων:

Τα προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα

Οι απαιτήσεις σχετικά με φυσικά ή πνευματικά προσόντα

Υπευθυνότητα/βαθμός ευθύνης

Οι συνθήκες διεξαγωγής της εργασίας

Προσπάθεια/φύση των καθηκόντων

Ποιο είναι το αρμόδιο Δικαστήριο και αποζημίωση

Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Στην περίπτωση που ο διάδικος στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του (εργοδότη) να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παραβίαση του παρόντος Νόμου.

Σε περίπτωση παράβασης της αρχής της ίσης αμοιβής: πρόστιμο μέχρι €6.834 ή φυλάκιση μέχρι 6 μήνες, ή και στις δύο ποινές. Σε περίπτωση παρεμπόδισης του Επιθεωρητή, της Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης, ή της Τεχνικής Επιτροπής, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους: πρόστιμο μέχρι €5.125 ή φυλάκιση μέχρι 3 μήνες, ή και στις δύο ποινές μαζί. Σε περίπτωση που τα αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, προβλέπονται ποινές εναντίον των διευθυντών ή άλλων αξιωματούχων, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα διαπράχθηκε με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή τους.

Παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα

Παρέχεται ανεξάρτητη συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Υποχρεώσεις για όλους τους εργοδότες ανεξαρτήτως μεγέθους:

- Διαθέτουν μισθολογικές δομές
- Θεσπίζουν και χρησιμοποιούν ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης
- Παρέχουν πληροφόρηση στους υποψήφιους για πρόσληψη, σχετικά με την αρχική αμοιβή/εύρος
- Απαγόρευση υποβολής ερωτήσεων σχετικά με

το μισθολογικό ιστορικό του υποψηφίου

- Το περιεχόμενο των προκηρύξεων κενών θέσεων και οι τίτλοι εργασίας είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο

- Τα κριτήρια καθορισμού της αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης είναι εύκολα προσβάσιμα για τους εργοδοτούμενους

- Δεν περιλαμβάνουν στις συμβάσεις εργασίας, ρήτρες οι οποίες περιορίζουν τη δυνατότητα των εργαζομένων να αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή τους

Υποχρεώσεις για τους εργοδότες με περισσότερους από 100 εργαζόμενους (ανά τριετία) και για τους εργοδότες με περισσότερους από 250 εργαζόμενους (σε ετήσια βάση) να προσκομίζουν τα ακόλουθα στοιχεία/δείκτες:

- Το μισθολογικό χάσμα των φύλων
- Το μισθολογικό χάσμα ως προς τα συμπληρωματικά/μεταβλητά στοιχεία*
- Το διάμεσο μισθολογικό χάσμα
- Το διάμεσο μισθολογικό χάσμα ως προς τα συμπληρωματικά/μεταβλητά στοιχεία
- Το ποσοστό των γυναικών και ανδρών που λαμβάνουν συμπληρωματικά/μεταβλητά στοιχεία
- Το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο (percentile)
- Το μισθολογικό χάσμα ανά κατηγορία εργαζομένων κατανομημένο σε συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά/μεταβλητά στοιχεία
- Η ακρίβεια των στοιχείων θα βεβαιώνεται από τη διεύθυνση του εργοδότη μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

- Δημοσίευση των στοιχείων από την αρμόδια αρχή του Υπουργείου σε ειδική ιστοσελίδα/πλατφόρμα με εύκολα προσβάσιμη στο κοινό και με τρόπο που θα επιτρέπει συγκρίσεις μεταξύ εργοδοτών, κλάδων και επαρχιών. Επίσης προβλέπονται πρόσθετες υποχρεώσεις για τους εργοδότες σε περίπτωση που το μισθολογικό χάσμα σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων είναι 5% ή μεγαλύτερο με δικαιολόγηση στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων, διορθωτικά μέτρα εντός 6 μηνών, κοινή αξιολόγηση αμοιβών σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Επίσης προβλέπεται τεχνική και άλλη υποστήριξη από την αρμόδια αρχή, ειδικά προς τους εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζόμενους

**ΑΠΟΦΑΣΗ ΣΤΑΘΜΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ
ΣΕ ΟΤΙ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

Ώρα πράξεων και δράσεων από τις κυβερνήσεις για προώθηση των Συλλογικών Συμβάσεων



Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στις 11 Νοεμβρίου 2025 σε ότι αφορά την ευρωπαϊκή Οδηγία για την επάρκεια των κατώτατων μισθών αποτελεί σημαντικό νομοθετικό εργαλείο στα χέρια των κυβερνήσεων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κοινωνικών εταίρων, με στόχο την προώθηση της απασχόλησης και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων. Υπενθυμίζεται ότι η Δανία υποστηριζόμενη από τη Σουηδία είχε προσβάλει την συγκεκριμένη Οδηγία στο σύνολο της και ζητούσε την ακύρωση της, ιδιαίτερα σε ότι αφορά το Άρθρο 4 (παράγραφοι 1 και 2) και Άρθρο 5 με το αιτιολογικό ότι το περιεχόμενο τους εμπερικλείει άμεση παρέμβαση του Ενωσιακού δικαίου στο εθνικό δίκαιο. Παρά το γεγονός ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις έσπευσαν να υποστηρίξουν τις δικές τους θέσεις σε ότι αφορά την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, εντούτοις τα δεδομένα είναι πολύ διαφορετικά και η δικαστική απόφαση αποτελεί σημαντικό εργαλείο στα χέρια των συνδικαλιστικών οργανώσεων για αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις αλλά και ενίσχυσης του Κατώτατου Μισθού ανά κράτος μέλος.

Τι αναφέρει το Άρθρο 4 της Οδηγίας

Ειδικότερα, το άρθρο 4 της Οδηγίας (παράγραφος 1) αφορά την προώθηση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων με στόχο την αύξηση της κάλυψης από Συλλογικές Συμβάσεις μέσω του Κοινωνικού Διαλόγου.

Παράλληλα, η Οδηγία αναφέρει πως κάθε κράτος μέλος στο οποίο το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80%, θα πρέπει να θεσπίζει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε με νόμο κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, είτε με συμφωνία με αυτούς (παράγραφος 2). Επιπλέον, το κάθε κράτος μέλος που υπολείπεται του 80% θα πρέπει κατόπιν διαβούλευσης ή σε συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους να εκπονήσει σχέδιο δράσης, με σαφή χρονοδιαγράμματα και συγκεκριμένα μέτρα για σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης των

εργαζομένων από συλλογικές διαπραγματεύσεις ενώ το σχέδιο θα πρέπει να επανεξετάζεται τακτικά και να επικαιροποιείται εάν κρίνεται απαραίτητο.

Απόφαση Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για το Άρθρο 4:

Με βάση την πρόσφατη απόφαση του ΕΔ η πιο πάνω ρήτρα ενεργοποιείται για ποσοστό κάλυψης εργαζομένων από συλλογικές διαπραγματεύσεις χαμηλότερο του 80% ενώ τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν «πλαίσιο» με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους και να εκπονήσουν σχέδιο δράσης για την προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Τι αναφέρει το Άρθρο 5 της Οδηγίας

Σε ότι αφορά το Άρθρο 5 της διαδικασίας καθορισμού επαρκών νόμιμων κατώτατων μισθών, η Δανία υποστήριξε ότι στην παράγραφο 2 του άρθρου μέσω της ευρωπαϊκής Οδηγίας επιβάλλεται στα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς να μεριμνούν ώστε τα τέσσερα στοιχεία (κόστος διαβίωσης, γενικό επίπεδο μισθών και κατανομή τους, ρυθμός αύξησης των μισθών και εθνικά επίπεδα εξέλιξης π.χ παραγωγικότητα) να συμπεριλαμβάνονται στον καθορισμό του ΕΚΜ, πράγμα το οποίο σημαίνει όπως υποστήριξε η Δανία, θεωρείται επέμβαση στην εθνική νομοθεσία.

Ωστόσο, μέσα από την Οδηγία δίδεται το περιθώριο και η ευελιξία σε κάθε κράτος μέλος να ορίζει τα δικά του εθνικά κριτήρια για καθορισμό του ΕΚΜ. Συγκεκριμένα, στην απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου αναφέρεται ότι: «Βεβαίως, όπως προκύπτει από τη λέξη “τουλάχιστον” που χρησιμοποιείται στο άρθρο 5, παράγραφος 2, η απαρίθμηση αυτή δεν είναι εξαντλητική, τα δε κράτη μέλη είναι ελεύθερα να προσθέσουν και άλλα στοιχεία».

Αξίζει να σημειωθεί ότι η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για το Άρθρο 5 (παράγραφος 4), στηρίζει την πρόνοια στη βάση της Οδηγίας που αφορά το 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού, για υπολογισμό του Κατώτατου Μισθού. Υπενθυμίζεται πως στην ευρωπαϊκή Οδηγία του Άρθρου 5 (παράγραφος 4) αναφέρεται πως τα κράτη μέλη μπορούν να

χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς για την καθοδήγηση ως προς την επάρκεια των κατώτατων μισθών. Στην Οδηγία αναφέρεται πως: «Για τον σκοπό αυτό, μπορούν να χρησιμοποιούν (τα κράτη μέλη) ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται συνήθως σε διεθνές επίπεδο, όπως το 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και το 50% του ακαθάριστου μέσου μισθού, και ή ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο».

Απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για το Άρθρο 5 αναφέρει:

«Κατά συνέπεια, το άρθρο 5, παράγραφος 4, της προσβαλλόμενης οδηγίας δεν επιβάλλει υποχρεωτικά στοιχεία όσον αφορά τα επίπεδα των νόμιμων κατώτατων μισθών ούτε εναρμονίζει το σύνολο ή μέρος των στοιχείων που συνιστούν τους μισθούς αυτούς και, επομένως, δεν συνεπάγεται άμεση επέμβαση του δικαίου της Ένωσης στον καθορισμό των αμοιβών εντός της Ένωσης, κατά την έννοια της νομολογίας που εκτίθεται στις σκέψεις 67 και 68 της παρούσας απόφασης.»

ΑΤΑ

Τέλος, σε ότι αφορά τα κράτη μέλη τα οποία χρησιμοποιούν αυτόματο μηχανισμό τιμαριθμικής προσαρμογής για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου δεν απορρίπτει σε καμία περίπτωση τον μηχανισμό αλλά απορρίπτει την ρήτρα η οποία αναφέρεται στην Οδηγία «ότι η εφαρμογή του εν λόγω μηχανισμού δεν οδηγεί σε μείωση του νόμιμου κατώτατου μισθού». Η δικαστική απόφαση αναφέρει τα εξής: «Επομένως, η εν λόγω διάταξη, στο μέτρο που επιβάλλει ρήτρα περί μη υποβάθμισης του επιπέδου των νόμιμων κατώτατων μισθών στα κράτη μέλη που χρησιμοποιούν αυτόματο μηχανισμό τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (αυτό ουσιαστικά επιβεβαιώνει ότι η ΕΕ δεν είναι εναντίον της ΑΤΑ) των μισθών αυτών, συνεπάγεται, όπως ορθώς υποστηρίζει το Βασίλειο της Δανίας, άμεση επέμβαση του δικαίου της Ένωσης στον καθορισμό των αμοιβών εντός της Ένωσης, κατά την έννοια της νομολογίας που εκτίθεται στις σκέψεις 67 και 68 της παρούσας απόφασης».



Τι υποστήριξαν οι εργοδότες

Η ΟΕΒ με ανακοίνωση της την επομένη της απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (ΕΔ), υποστήριξε τα εξής:

«Πρώτο, διαγράφονται από την Οδηγία τα Κριτήρια που πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα Κράτη Μέλη για αναθεώρηση των εθνικών κατώτατων μισθών και τα οποία αφορούν την αγοραστική δύναμη των κατώτατων μισθών, το κόστος διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, τον ρυθμό αύξησης των μισθών κλπ.

Δεύτερο, καταργείται η απαγόρευση μείωσης των εθνικών κατώτατων μισθών στα Κράτη Μέλη που εφαρμόζουν αυτόματο μηχανισμό τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των κατώτατων μισθών. Δηλαδή επιτρέπεται να μειώνεται κιόλας ο Εθνικός κατώτατος Μισθός αν συνδέεται με ΑΤΑ και ο πληθωρισμός είναι αρνητικός».

Σχόλιο 1

Στη βάση των όσων αναφέρει η απόφαση του ΕΔ, σε καμία περίπτωση τα κριτήρια στη βάση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας δεν «διαγράφονται», αλλά όπως υποστηρίζει η απόφαση τα κράτη μέλη μπορούν να υιοθετήσουν νέα κριτήρια ή να αφαιρέσουν υφιστάμενα κριτήρια καθορισμού του Εθνικού Κατώτατου Μισθού. Δίδεται δηλαδή η ευελιξία σε κάθε κράτος μέλος.

Σχόλιο 2

Δεν απορρίπτεται σε καμία περίπτωση ο μηχανισμός της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ), αλλά αυτό που υποδηλώνει η απόφαση είναι πως εάν ο πληθωρισμός είναι αρνητικός τότε μπορεί να υπάρχει το ενδεχόμενο μείωσης του ΕΚΜ στη βάση και της καθοδικής πορείας των τιμών. Στην πρόσφατη μόνιμη συμφωνία για την ΑΤΑ στην Κύπρο έχει αποφασιστεί ότι δεν θα υπάρχει μείωση των μισθών λόγω ΑΤΑ.

Επιχειρήματα της εργοδοτικής πλευράς σε ότι αφορά την επέκταση των Συλλογικών Συμβάσεων

Η ΟΕΒ στην ανακοίνωση της επεσήμανε:

«(α) Το όριο του 80% για κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις νοείται μόνο ως δείκτης που ενεργοποιεί την υποχρέωση κατάρτισης σχεδίου δράσης από τα Κράτη Μέλη για προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για καθορισμό των μισθών. Σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλεται ποσοστό κάλυψης 80% από

συλλογικές συμβάσεις

(β) Η Οδηγία δεν επιβάλλει την προσχώρηση μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις,

(γ) Η Οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να κηρύσσουν τις συλλογικές συμβάσεις ως υποχρεωτικές,

(δ) Σε σωρεία ρυθμίσεων τα Κράτη Μέλη υποχρεούνται να διασφαλίζουν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, με απόλυτο σεβασμό στην αυτονομία των Οργανώσεων και στο δικαίωμα τους να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν ελεύθερα και οικειοθελώς συλλογικές συμβάσεις.»

Σχόλιο 3

Ασφαλώς σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλεται στα κράτη μέλη να επεκτείνουν τις Συλλογικές Συμβάσεις μονομερώς, αλλά οι κυβερνήσεις κρατών μελών των οποίων το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων βρίσκεται κάτω του 80% θα πρέπει να ενεργοποιούν, κατ' ακρίβεια «οφείλουν» να ενεργοποιούν Σχέδιο Δράσης για μεγαλύτερη κάλυψη εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις. Το πιο πάνω πάντοτε εντός του πλαισίου του Κοινωνικού Διαλόγου. Σε αυτό το πλαίσιο βρίσκεται και το πρόσφατο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τον Κοινωνικό Διάλογο μεταξύ της προέδρου της Κομισιόν, Ούρσουλα Φον Ντερ Λάιεν και των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων (εργαζομένων και εργοδοτών).

Η Οδηγία σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλει υποχρεωτική προσχώρηση μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, ούτε οι Συλλογικές Συμβάσεις είναι υποχρεωτικές, όμως αυτό που πρέπει να γίνει κατανοητό είναι πως οι κυβερνήσεις των κρατών μελών που υπολείπονται του δείκτη του 80% είναι υποχρεωμένες να καταρτίσουν Σχέδιο Δράσης για επέκταση και προώθηση των Συλλογικών Συμβάσεων και επομένως για μεγαλύτερη κάλυψη εργαζομένων.

Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου αναφέρει επί λέξει:

«Αφετέρου, το άρθρο 4, παράγραφος 2, της προσβαλλόμενης οδηγίας επιβάλλει στα κράτη μέλη στα οποία το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατωτάτου ορίου του 80 % να θεσπίσουν πλαίσιο για την προώθηση των συλλογικών

διαπραγματεύσεων, είτε με νόμο κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους είτε με συμφωνία με αυτούς, και να εκπονήσουν σχέδιο δράσης για τον σκοπό αυτό, ορίζοντας σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, σχέδιο δράσης το οποίο θα πρέπει να επανεξετάζεται τακτικά και να επικαιροποιείται εάν είναι απαραίτητο. Από τις αιτιολογικές σκέψεις 16 και 22 της προσβαλλόμενης οδηγίας προκύπτει ότι ο νομοθέτης της Ένωσης στηρίχθηκε, συναφώς, στην παραδοχή ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του υψηλού ποσοστού της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και της επάρκειας των κατώτατων μισθών».

60% Εθνικού Διάμεσου

Η εργοδοτική πλευρά υποστηρίζει πως σύμφωνα με την Οδηγία «τα Κράτη Μέλη χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς για την εκτίμηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών, όπως το 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και το 50% του ακαθάριστου μέσου μισθού».

Η ΟΕΒ υποστηρίζει πως: «Διευκρινίζεται ότι η Οδηγία σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλει στις χώρες Μέλη να καθορίσουν τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό στα πιο πάνω ποσοστά».

Σχόλιο 4

Η απόφαση του ΕΔ σε ότι αφορά τον υπολογισμό του εθνικού κατώτατου μισθού προσφέρει τη δυνατότητα χρήσης ενδεικτικών τιμών αναφοράς οι οποίοι χρησιμοποιούνται τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Η απόφαση τα εξής:

«Κατ' αυτόν τον τρόπο, τα κράτη μέλη μπορούν να κάνουν χρήση είτε ενδεικτικών τιμών αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο, είτε ενδεικτικών τιμών αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε διεθνές επίπεδο, είτε συνδυασμού των δύο. Κατά συνέπεια, το άρθρο 5, παράγραφος 4, της προσβαλλόμενης οδηγίας δεν επιβάλλει υποχρεωτικά στοιχεία όσον αφορά τα επίπεδα των νόμιμων κατώτατων μισθών ούτε εναρμονίζει το σύνολο ή μέρος των στοιχείων που συνιστούν τους μισθούς αυτούς και, επομένως, δεν συνεπάγεται άμεση επέμβαση του δικαίου της Ένωσης στον καθορισμό των αμοιβών εντός της Ένωσης, κατά την έννοια της νομολογίας που εκτίθεται στις σκέψεις 67 και 68 της παρούσας απόφασης».

Τύποι ξεκούρασης και πώς θα τους αξιοποιήσουμε

Όλοι έχουμε ανάγκη από ξεκούραση, καθώς βελτιώνει την υγεία, την καθημερινότητα, την ψυχολογία και τη διάθεσή μας. Όσο πιο ουσιαστικά και αποτελεσματικά ξεκουραζόμαστε τόσο καλύτερα νιώθουμε. Για να έχουμε το καλύτερο αποτέλεσμα πρέπει να αντιλαμβανόμαστε τι έχουμε ανάγκη κάθε φορά και να εστιάζουμε σε αυτό με τον κατάλληλο τρόπο. Σίγουρα όμως η ξεκούραση δεν επιτελείται μόνο μέσα από τον ύπνο.

Ποιοι είναι λοιπόν οι τύποι ξεκούρασης και πώς θα τους εφαρμόσουμε;

1. Σωματική

Αυτό που αντιλαμβανόμαστε πιο εύκολα είναι η σωματική κούραση, όμως αν δεν κάνουμε κάτι άμεσα γι' αυτό, θα επηρεάσει και την ψυχολογία μας. Η σωματική ξεκούραση χωρίζεται σε δύο υποκατηγορίες, την παθητική και την ενεργητική. Η παθητική ανάπαυση είναι, όταν το σώμα βρίσκεται σε αδράνεια, όταν κοιμόμαστε ή όταν χαλαρώνουμε στον καναπέ. Η ενεργητική ανάπαυση είναι όταν κάνουμε κάποια δραστηριότητα για την αποκατάσταση και τη χαλάρωση του σώματος, είτε αυτό είναι μασάζ, γιόγκα, διαλογισμός είτε ο απλός περίπατος στο πάρκο. **Παν μέτρο άριστον σε όλα.**

2. Νοητική

Στην καθημερινότητα υπάρχουν πάρα πολλά πράγματα που μας απασχολούν σε προσωπικό, επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο και όλα αυτά κατακλύζουν το μυαλό μας με σκέψεις και προβληματισμούς. Το λάθος που κάνουμε τις περισσότερες φορές είναι ότι περιμένουμε τις διακοπές ή το ρεπό μας για να ξεκουράσουμε το μυαλό και να αφήσουμε πίσω τους προβληματισμούς μας. Το ιδανικό είναι να κάνουμε παύσεις μέσα στη μέρα! Ας ξεκλέψουμε 5 -10 λεπτά κάθε 2-3 ώρες για να αποσυμφορήσουμε το μυαλό μας. Πέντε λεπτά είναι αρκετά για να σηκωθούμε από τη θέση μας, να βγούμε έξω και να πάρουμε μερικές βαθιές αναπνοές.

3. Αισθητηριακή

Αν κάτι χαρακτηρίζει την εποχή μας, σίγουρα αυτό είναι η τεχνολογία. Συνεχώς ερχόμαστε σε επαφή με οθόνες (του κινητού, της τηλεόρασης, του υπολογιστή). Σκεφτείτε πόσες ώρες είμαστε προσκολλημένοι στο κινητό μας, μέσω του οποίου κάνουμε σχεδόν τα πάντα, δουλεύουμε, επικοινωνούμε, διασκεδάσουμε, πληροφορούμαστε. Καλό θα ήταν να ξεκουράζουμε τις αισθήσεις μας καθημερινά, έστω για λίγο μέσα στη μέρα αλλά και για μεγαλύτερα διαστήματα μέσα στον χρόνο. Πρέπει να βρίσκουμε λίγο χρόνο, για παράδειγμα μια ώρα πριν τον ύπνο, να κλείσουμε όλες τις οθόνες, να χαμηλώσουμε τα φώτα για να... ηρεμήσουν οι αισθήσεις μας. Επίσης θα μας βοηθήσει πολύ, να απέχουμε από την τεχνολογία για κάποιες μέρες μέσα στον χρόνο π.χ. στις διακοπές.

4. Δημιουργική

Οι περισσότεροι στη καθημερινότητά μας πρέπει να βρίσκουμε λύσεις, ιδέες και έμπνευση. Αυτό σημαίνει ότι εξασκούμε έντονα τη δημιουργικότητα και τη ευρηματικότητά μας. Και ναι, αυτό μπορεί να μας κουράσει! Πόσες φορές στύβουμε το μυαλό μας για μια ιδέα, χωρίς να υπάρχει αποτέλεσμα; Η αδιάκοπη προσπάθεια που κάνουμε δημιουργεί κούραση και ο ύπνος δεν είναι η -μόνη- λύση. Νέα ερεθίσματα, νέες εμπειρίες θα γεμίσουν την φαρέτρα μας με ιδέες και έμπνευση. Ένας περίπατος σε ένα μονοπάτι της φύσης θα ξεμπλοκάρει το μυαλό σας.



Δύσκολος ο δρόμος της αυτοσυγχώρεσης αλλά όχι ακατόρθωτος



Η συγχώρεση συχνά ορίζεται ως μια συνειδητή απόφαση να αφήσετε πίσω σας τα συναισθήματα θυμού, δυσαρέσκειας και αντεκδίκησης προς κάποιον που πιστεύετε ότι σας έχει αδικήσει. Ωστόσο, ενώ μπορεί να είστε αρκετά γενναιόδωροι στην ικανότητά σας να συγχωρείτε τους άλλους, μπορεί να είστε πολύ πιο σκληροί με τον εαυτό σας.

Πώς θα καταφέρετε να συγχωρήσετε τον εαυτό σας

Η αυτο-συγχώρεση δεν έχει να κάνει με το να αποποιείστε τις ευθύνες σας, ούτε είναι ένδειξη αδυναμίας. Η πράξη της συγχώρεσης, είτε συγχωρείτε τον εαυτό σας είτε κάποιον που σας έχει αδικήσει, δεν υποδηλώνει ότι ανέχeste ή παραβλέπετε τη συμπεριφορά.

Τα 4 σημεία της αυτο-συγχώρεσης

Ανάληψη ευθύνης, με-ταμέλεια, αποκατάσταση, ανανέωση

Η συγχώρεση σημαίνει ότι αποδέχεστε αυτό που συνέβη και είστε πρόθυμοι να το αφήσετε πίσω σας και να συνεχίσετε τη ζωή σας χωρίς να στέκεστε σε γεγονότα του παρελθόντος που δεν μπορούν να αλλάξουν.

Αποδεχθείτε την ευθύνη

Το να συγχωρήσετε τον εαυτό σας είναι κάτι περισσότερο από το να αφήσετε πίσω σας το παρελθόν και να προχωρήσετε. Πρόκειται για την αποδοχή αυτού που συνέβη και την εκδήλωση συμπόνιας στον εαυτό σας.

Αντιμετωπίζοντας αυτό που έχετε κάνει ή αυτό που έχει συμβεί είναι το πρώτο βήμα προς την αυτο-συγχώρεση. Είναι επίσης το πιο δύσκολο βήμα. Εάν έχετε αιτιολογήσει, δικαιολογήσει ή εξορθολογήσει τις ενέργειές σας σε μια προσπάθεια να τις κάνετε να φαίνονται αποδεκτές, είναι καιρός να αντιμετωπίσετε και να αποδεχθείτε αυτό που πραγματικά έχετε κάνει.

Αναλαμβάνοντας την ευθύνη και αποδεχόμενοι ότι έχετε εμπλακεί σε ενέργειες που έχουν πληγώσει τους άλλους, θα είστε σε θέση να διαχειριστείτε σωστότερα την κατάσταση.

Εκφράστε τη μετάνοιά σας

Ως αποτέλεσμα της ανάληψης ευθύνης, μπορεί να βιώσετε μια σειρά αρνητικών συναισθημάτων, συμπεριλαμβανομένης της ενοχής και της ντροπής. Όταν έχετε κάνει κάτι λάθος, είναι απολύτως φυσιολογικό, και μάλιστα υγιές, να αισθάνεστε ένοχοι γι' αυτό. Αυτά τα συναισθήματα ενοχής και τύψεων μπορούν να χρησιμεύσουν ως εφελτήριο για βελτίωση της συμπεριφοράς σας.

Η προσπάθεια για επανόρθωση είναι σημαντικό μέρος της συγχώρεσης, ακόμη και όταν το άτομο που συγχωρείτε είναι ο εαυτός σας. Ακριβώς όπως δεν μπορείτε να συγχωρήσετε κάποιον άλλον μέχρι να προσπαθήσει να

επανορθώσει με κάποιον τρόπο, έτσι και το να συγχωρήσετε τον εαυτό σας είναι πιο πιθανό να συμβεί όταν νιώθετε ότι το έχετε «κερδίσει».

Εστιάζστε στην ανανέωση

Όλοι οι άνθρωποι κάνουν μικρότερα ή μεγαλύτερα λάθη και πράγματα για τα οποία λυπούνται ή μετανιώνουν. Ωστόσο, όταν πέφτετε στην παγίδα του «μηρυκασμού», της αυτολύπησης ή ακόμη και του μίσους προς τον εαυτό σας, το μόνο που καταφέρνετε είναι να μειώνετε την αυτοεκτίμησή σας.

Περιορισμοί

Ενώ η αυτο-συγχώρεση είναι μια χρήσιμη πρακτική, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι αυτό το μοντέλο δεν προορίζεται για άτομα που κατηγορούν άδικα τον εαυτό τους για κάτι για το οποίο δεν ευθύνονται. Για παράδειγμα, τα άτομα που έχουν υποστεί κακοποίηση, τραύμα ή απώλεια, μπορεί να νιώθουν ντροπή και ενοχές παρά το γεγονός ότι δεν είχαν τον έλεγχο της κατάστασης ή ευθύνη.

Γιατί είναι τόσο δύσκολο να συγχωρέσετε τον εαυτό σας;

Η ενασχόληση με ενέργειες που δεν είναι σύμφωνες με τις δικές σας ηθικές αξίες ή πεποιθήσεις για τον εαυτό σας μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα ενοχής και αυτολύπησης ή ακόμη χειρότερα, στο μίσος προς τον εαυτό σας.

Μερικοί άνθρωποι είναι εκ φύσεως πιο επιρρεπείς στον «μηρυκασμό», γεγονός που μπορεί να διευκολύνει την «παραμονή» σε αρνητικά συναισθήματα. Επίσης, το γεγονός ότι η αυτο-συγχώρεση περιλαμβάνει την αναγνώριση των λαθών σας και την παραδοχή ότι μπορεί να χρειαστεί να αλλάξετε ίσως να κάνει τη διαδικασία πιο δύσκολη.

Ενσυναίσθηση

Ενώ η αυτο-συγχώρεση θεωρείται γενικά ως μια θετική ενέργεια που μπορεί να βοηθήσει στην αποκατάσταση της αυτοεκτίμησης και τη γενικότερη βελτίωση της ψυχολογίας, μερικές φορές μπορεί να έχει αρνητικό αποτέλεσμα. Παρότι η αυτο-συγχώρεση συχνά ανακουφίζει από τα συναισθήματα ενοχής, υπάρχουν φορές που αυτή η εστίαση στα δικά σας συναισθήματα μπορεί να σας απομακρύνει από όσους έχουν πληγωθεί από εσάς. Αυτό μπορείτε να το αποφύγετε δείχνοντας συνειδητά ενσυναίσθηση σε εκείνους που έχουν επηρεαστεί από τις πράξεις σας.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι οφείλετε να αποδεχθείτε το γεγονός ότι όσοι έχετε πληγώσει μπορεί να μην επιθυμούν να σας συγχωρήσουν ή να σας δώσουν την ευκαιρία να επανορθώσετε. Αντί να πιέσετε τις καταστάσεις, φροντίστε να μη λειτουργήσετε εγωκεντρικά και εγωιστικά και να αφήσετε στους άλλους ανθρώπους τον χώρο και τον χρόνο που χρειάζονται.

Τροποποίηση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για το κλίμα

Μείωση των εκπομπών ρύπων κατά 90% έως το 2040

Στόχος να επιτευχθεί κλιματική ουδετερότητα στην ΕΕ έως το 2050

Την Πέμπτη, 13 Νοεμβρίου 2025 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε τη θέση του σχετικά με την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τροποποίηση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για το κλίμα. Οι ευρωβουλευτές ζητούν να οριστεί νέος ενδιάμεσος και δεσμευτικός στόχος της ΕΕ για το 2040 για τη μείωση των καθαρών εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου κατά 90% σε σύγκριση με τα επίπεδα του 1990.

Ευελιξία για τα κράτη μέλη

Οι ευρωβουλευτές πιστεύουν ότι η πράσινη μετάβαση και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ συμβαδίζουν. Ως εκ τούτου, συμφωνούν με την πρόταση της Επιτροπής για την εισαγωγή νέων δυνατοτήτων ευελιξίας όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να επιτευχθούν οι εν λόγω στόχοι.

Σύμφωνα με το Κοινοβούλιο, από το 2036, έως και πέντε ποσοστιαίες μονάδες καθαρών μειώσεων των εκπομπών θα μπορούσαν να προέρχονται από υψηλής ποιότητας διεθνή πιστωτικά μόρια άνθρακα από χώρες εταίρους, αρκεί να είναι βέβαιο ότι υφίστανται ισχυρές δικλίδες ασφαλείας. Η Επιτροπή είχε προτείνει ανώτατο όριο έως τρεις ποσοστιαίες μονάδες.

Οι ευρωβουλευτές τάσσονται επίσης υπέρ της δυνατότητας χρήσης των εγχώριων μόνιμων απορροφήσεων άνθρακα για την αντιστάθμιση των εκπομπών που είναι δύσκολο να μειωθούν στο σύστημα εμπορίας εκπομπών της ΕΕ (ΣΕΔΕ), καθώς και υπέρ της ενίσχυσης της ευελιξίας τόσο εντός όσο και μεταξύ των τομέων και των μέσων για την επίτευξη στόχων που είναι όσο το δυνατόν πιο οικονομικά αποδοτικοί.

Το Κοινοβούλιο υποστηρίζει την πρόταση των κρατών μελών για αναβολή της θέσης σε εφαρμογή του ΣΕΔΕ2 της ΕΕ κατά ένα έτος, από το 2027 έως το 2028. Το ΣΕΔΕ2 καλύπτει τις εκπομπές άνθρακα από την καύση καυσίμων στα κτίρια και τις οδικές μεταφορές.

Επανεξέταση του στόχου

Το Κοινοβούλιο ζητεί από την Επιτροπή να αξιολογήσει την πρόοδο προς την επίτευξη των ενδιαμέσων στόχων ανά διετία, λαμβάνοντας υπόψη τα πλέον πρόσφατα επιστημονικά δεδομένα, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τη διεθνή ανταγωνιστικότητα της ΕΕ.



Μεταξύ άλλων πτυχών, η επανεξέταση θα πρέπει να αξιολογεί την κατάσταση των καθαρών απορροφήσεων σε επίπεδο ΕΕ σε σύγκριση με ό,τι είναι αναγκαίο για την επίτευξη του στόχου για το 2040, καθώς και τυχόν αναδυόμενες δυσκολίες και τις δυνατότητες ενίσχυσης της βιομηχανικής ανταγωνιστικότητας της ΕΕ. Η επανεξέταση θα πρέπει να λαμβάνει επίσης υπόψη τις τάσεις των τιμών της ενέργειας και τις επιπτώσεις τους τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τα νοικοκυριά.

Σε συνέχεια των συμπερασμάτων της επανεξέτασης, η Επιτροπή θα μπορεί να προτείνει τροποποίηση της νομοθεσίας της ΕΕ για το κλίμα, κατά περίπτωση. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την τροποποίηση του στόχου για το 2040 ή τη λήψη πρόσθετων μέτρων για την ενίσχυση του πλαισίου στήριξης — για παράδειγμα, για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας, της ευημερίας και της κοινωνικής ενότητας της ΕΕ.

Επόμενα βήματα

Το κείμενο εγκρίθηκε με 379 ψήφους υπέρ, 248 κατά και 10 αποχές. Το Κοινοβούλιο είναι τώρα έτοιμο να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις με τα κράτη μέλη σχετικά με την τελική μορφή της νομοθεσίας.

Σχετικές πληροφορίες

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία για το κλίμα καθιστά τον στόχο της κλιματικής ουδετερότητας έως το 2050 δεσμευτική υποχρέωση για όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Θεσπίζει επίσης δεσμευτικό στόχο για την ΕΕ όσον αφορά τη μείωση των καθαρών εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου κατά τουλάχιστον 55% έως το 2030, σε σύγκριση με τα επίπεδα του 1990.

Ο καθορισμός ενός φιλόδοξου στόχου για το κλίμα της ΕΕ είναι σημαντικός, προκειμένου η ΕΕ να υλοποιήσει τις διεθνείς δεσμεύσεις που περιλαμβάνονται στην ατζέντα της 30ής Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Κλίμα που πραγματοποιείται από τις 10 έως τις 21 Νοεμβρίου στο Μπελέμ της Βραζιλίας. Αντιπροσωπεία του ΕΚ θα παραστεί εκεί από τις 17 έως τις 21 Νοεμβρίου.

ECOFIN: Τέλος στο αφορολόγητο των 150 ευρώ

Δασμοί από το πρώτο ευρώ στα μικρά δέματα

Μέτρα για την αντιμετώπιση της εισροής μικρών δεμάτων στην ΕΕ ενέκρινε το ECOFIN. Τα πακέτα τα οποία επί του παρόντος δεν υπόκεινται σε τελωνειακούς δασμούς, αποτελούν σοβαρό ζήτημα αθέμιτου ανταγωνισμού με τη βιομηχανία της Ένωσης. Το πρόβλημα δεν αφορά μόνο τον ανταγωνισμό, αλλά και το περιβάλλον, καθώς οι εταιρείες εκτός ΕΕ χωρίζουν τις αποστολές σε μικρά δέματα για να αποφύγουν δασμούς, αυξάνοντας το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.

Σύμφωνα με τους Υπουργούς Οικονομικών των 27 που συνεδρίασαν την Πέμπτη στις Βρυξέλλες, «πρόκειται για ένα πρόβλημα που οδηγεί σε αθέμιτο ανταγωνισμό για τους πωλητές της ΕΕ και εγείρει περιβαλλοντικές ανησυχίες».

Επιπλέον, η ΕΕ συζητά την επιβολή δασμού περίπου 2 ευρώ για κάθε μικρό δέμα που φτάνει από τρίτες χώρες. Η Στέφανι Λόζε, υπουργός Οικονομικών της προεδρεύουσας Δανίας, δήλωσε σχετικά: «Είμαι πολύ ευχαριστημένη που καταλήξαμε σε συμφωνία για την κατάργηση του δασμολογικού ορίου των 150 ευρώ. Διασφαλίζουμε ότι οι δασμοί καταβάλλονται από το πρώτο ευρώ, δημιουργώντας ίσους όρους



ανταγωνισμού για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις και περιορίζοντας την εισροή αγαθών χαμηλού κόστους. Συμφωνήσαμε επίσης για την ανάγκη να εργαστούμε για μια προσωρινή λύση το συντομότερο δυνατό το 2026».

Ως μακροπρόθεσμο μέτρο, οι υπουργοί Οικονομικών της ΕΕ αποφάσισαν την κατάργηση του κανόνα που επιτρέπει την είσοδο αγαθών αξίας κάτω των 150 ευρώ χωρίς δασμούς. Με αυτήν την αλλαγή, οι δασμοί θα ισχύουν για όλα τα εισαγόμενα αγαθά, ευθυγραμμίζοντας το σύστημα με τους κανόνες για τον ΦΠΑ. Ο νέος κανόνας θα εφαρμοστεί μόλις τεθεί σε λειτουργία ο κόμβος δεδομένων τελωνείων της ΕΕ, μια κεντρική πλατφόρμα για την ενίσχυση των ελέγχων, η οποία αναμένεται να ολοκληρωθεί το 2028.

Έως και 65% των μικρών δεμάτων που εισέρχονται στην ΕΕ υποτιμώνται για να αποφευχθούν οι δασμοί, ενώ με στοιχεία του 2024, το 91% των αποστολών ηλεκτρονικού εμπορίου αξίας κάτω των 150 ευρώ προέρχεται από την Κίνα.

Λόγω της επείγουσας κατάστασης, το Συμβούλιο δεσμεύτηκε να εργαστεί για μια προσωρινή λύση το 2026, πριν την ολοκλήρωση του κόμβου τελωνειακών δεδομένων. Οι εργασίες για την ανάπτυξη της λύσης θα συνεχιστούν τις επόμενες εβδομάδες, ενώ οι διαπραγματεύσεις για τον φόρο-uniform αναμένεται να ολοκληρωθούν έως το τέλος του έτους, με στόχο την εφαρμογή του μέτρου το 2026.

Υπηρεσία Προστασίας Καταναλωτή

Συμβουλές για το Black Friday

Το Black Friday πραγματοποιείται την τελευταία Παρασκευή κάθε Νοεμβρίου και συνήθως διαρκεί ολόκληρη την εβδομάδα (ή και περισσότερο). Λαμβάνοντας υπόψη τον καταγισμό ανακοινώσεων/ διαφημίσεων από πλευράς επιχειρήσεων κατά την περίοδο αυτή, η Υπηρεσία Προστασίας Καταναλωτή παραθέτει μερικές απλές συμβουλές προς τους καταναλωτές:

- Αγοράστε αυτά που πραγματικά χρειάζεστε. Λάβετε υπόψη τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν και μην προβαίνετε σε αχρείαστες αγορές. Αγοράστε αυτά που πραγματικά χρειάζεστε.
- Διενεργήστε έρευνα αγοράς. Εντοπίστε τα προϊόντα που πιθανόν να σας ενδιαφέρουν και σημειώστε την τιμή τους, ώστε να μπορείτε πιο εύκολα να έχετε πραγματική εικόνα του ύψους των εκπτώσεων που θα ανακοινωθούν.
- Μην αγοράσετε ένα προϊόν, απλά επειδή είναι σε προσφορά. Μελετήστε τα χαρακτηριστικά του προϊόντος που σας ενδιαφέρει, προκειμένου να βεβαιωθείτε ότι ανταποκρίνεται στις ανάγκες και απαιτήσεις σας. Αναζητήστε κριτικές (reviews) για την ποιότητα του προϊόντος. Αξιολογήστε την τελική τιμή, όχι την έκπτωση.
- Αξιοποιήστε το διαδίκτυο. Χρησιμοποιήστε το διαδίκτυο, όχι μόνο για πραγματοποίηση αγο-



ρών, αλλά και για να εντοπίσετε εναλλακτικά προϊόντα, κριτικές για το προϊόν που σας ενδιαφέρει, καθώς και την τιμή πώλησης του προϊόντος από άλλους προμηθευτές.

- Η τιμή δεν πρέπει να είναι το μόνο κριτήριο. Ιδιαίτερα αν σκοπεύετε να αγοράσετε κάποιο προϊόν αξίας (πχ. κινητό τηλέφωνο, υπολογιστή), είναι σημαντικό να αξιολογήσετε την αξιοπιστία και την ποιότητα εξυπηρέτησης του συγκεκριμένου πωλητή. Ρωτήστε άλλους καταναλωτές για τις εμπειρίες τους, όπως για παράδειγμα η ανταπόκριση του πωλητή σε θέματα εγγυήσεων.

- Καθορίστε τον προϋπολογισμό σας από πριν. Είναι προφανές ότι την περίοδο του Black

Friday θα υπάρξουν αρκετές προσφορές και θα είναι εύκολο να παρασυρθείτε. Καθορίστε από πριν τι χρειάζεστε και το μέγιστο ποσό που θέλετε να διαθέσετε, έχοντας υπόψη τις οικονομικές σας δυνατότητες.

- Ενημερωθείτε για την πολιτική επιστροφών του καταστήματος, πριν προβείτε σε αγορά. Να θυμάστε ότι σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, για αγορές από κατάστημα δεν υπάρχει νομική υποχρέωση και επαφίεται στην πολιτική του κάθε καταστήματος αν θα αποδεχτεί επιστροφές ή αλλαγές. Αυτό προφανώς και δεν ισχύει για αγορές μέσω διαδικτύου, όπου οι καταναλωτές έχουν δικαίωμα υπαναχώρησης μετά την παραλαβή του προϊόντος.

Η ΣΕΚ ΣΤΟ ΠΛΕΥΡΟ ΣΑΣ



Σπάστε τη σιωπή και ενώστε τη φωνή σας με τη δική μας φωνή. Η ΣΕΚ με τη γραμμή στήριξης παρέχει και εργασιακή υποστήριξη ενάντια στον εργασιακό εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση. Πρόκειται για απαράδεκτα φαινόμενα που δεν έχουν καμιά θέση στην αγορά εργασίας. Φράξτε τον δρόμο σε όσους δεν έχουν όρια στη συμπεριφορά τους. Καλέστε στο 77-77-55-75

Λύση SUDOKU

9	5	2	1	8	7	4	6	8
8	1	7	6	2	2	5	9	8
8	6	2	5	8	9	2	7	1
7	2	8	2	6	5	8	1	9
2	8	6	7	9	1	8	2	5
5	9	1	8	2	8	6	2	7
1	2	5	8	7	6	9	8	2
2	7	8	9	5	2	1	8	6
6	8	9	2	1	8	7	5	2

ΑΠΟΦΘΕΓΜΑ

«Το μυαλό δεν είναι ένα δοχείο που πρέπει να γεμίσει, αλλά μια φωτιά που πρέπει να ανάψει»
Πλούταρχος

Πώληση χριστουγεννιάτικων δέντρων από το Τμήμα Δασών

Από την Τετάρτη 26 Νοεμβρίου μέχρι την Παρασκευή 19 Δεκεμβρίου το Τμήμα Δασών θα πωλεί στο κοινό χριστουγεννιάτικα δέντρα.

Όπως αναφέρεται σε ανακοίνωση του Τμήματος Δασών, τα δέντρα που θα διατεθούν προέρχονται από αραιώσεις δασικών φυτειών στα πλαίσια δασοκομικών χειρισμών, που γίνονται με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών ανάπτυξης και μείωσης του ανταγωνισμού στις δασικές φυτείες.

Η πώληση των χριστουγεννιάτικων δέντρων από τα κέντρα πώλησης, θα γίνεται μόνο κατά τις εργάσιμες μέρες (Δευτέρα - Παρασκευή) και ώρες (08:00 - 14:30).

Τα χριστουγεννιάτικα δέντρα θα διατίθενται προς πώληση στους Δασικούς Σταθμούς Αθαλάσσις (22403749), Λάρνακας (24818108), Δεκέλειας (24723432), Φασουρίου (25952120), Λεμεσού (25872306), Παρεκκλησιάς (25636010), Πάφου/Γεροσκήπου (26306266), Παλιάς (26812730), Παναγιάς (26817416) και Πλατανιών (26817416).

Το Τμήμα Δασών υπενθυμίζει ότι η υλοτομία, η κατοχή και η μεταφορά χριστουγεννιάτικων δέντρων χωρίς τη σχετική άδεια



του Τμήματος Δασών αποτελεί, σύμφωνα με τον «Περί Δασών Νόμο του 2012», αδικήμα που τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €5.000 ή φυλάκιση μέχρι ένα χρόνο ή και τις δύο ποινές μαζί.

Ως εκ τούτου, το Τμήμα Δασών προτρέπει τους ιδιώτες ιδιοκτήτες δέντρων να εξασφαλίζουν εκ των προτέρων τις αναγκαίες άδειες υλοτομίας και μεταφοράς και να τις παρουσιάζουν όταν τους ζητηθούν από Λειτουργούς του Τμήματος Δασών για έλεγχο. Παράλληλα, πριν μεταφέρουν τα δέντρα από τους τόπους υλοτομίας θα πρέπει να μεριμνούν για το σφράγισμα τους, στο κάτω μέρος (εγκάρσια τομή) με σφραγίδα του Τμήματος Δασών απευθυνόμενοι στον πλησιέστερο δασικό σταθμό.

ΦΑΡΜΑΚΕΙΑ ΣΕΚ



Λευκωσία: Στασάνδρου 26, τηλ: 22764691
Λεμεσός: Κυρ. Οικονόμου 21, τηλ: 25861144
Λεμεσός: Λεωφ. Ομονοίας 68 Α, τηλ: 25562444
Παραλίμνι: Αγ. Γεωργίου 20, τηλ: 23820422
Πάφος: Ελευθ. Βενιζέλου 21, τηλ: 26933820
Λάρνακα: τα μέλη εξυπηρετούνται από όλα τα φαρμακεία της επαρχίας Λάρνακας

ΔΙΑΝΥΚΤΕΡΕΥΟΝΤΑ ΦΑΡΜΑΚΕΙΑ



Λευκωσία: 90901402
Λεμεσός: 90901405
Αμμόχωστος: 90901403
Λάρνακα: 90901404
Πάφος: 90901406

ΧΡΗΣΙΜΑ Τηλέφωνα για ώρα ανάγκης

Κέντρο εξυπηρέτησης ΓεΣΥ: 17000
Άμεση Ανάγκη: 112 ή 199
Νοσοκομεία: 1400
Αστυνομία: 1499
Αστυνομία - γραμμή του πολίτη: 1460
Αναφορά Δασικών πυρκαγιών: 1407
Υπ.ρ. ανταπόκρισης ναρκωτικών: 1410
Κεν. Άμεσης βοήθειας θυμάτων βίας: 1440
Α.Η.Κ. βλάβες: 1800
Α.Τ.Η.Κ. (CΥΤΑ) βλάβες: 80000197
Γραμμή Καταναλωτή 1429

Η πρωινή ρουτίνα που μπορεί να σου αλλάξει τη ζωή

Όλοι έχουμε μέρες που ξυπνάμε στραβά ή νιώθουμε ότι δεν θέλουμε να σηκωθούμε από το κρεβάτι, γι' αυτό χρειαζόμαστε ένα κίνητρο. Η ύπαρξη μιας σταθερής πρωινής ρουτίνας μπορεί να προσφέρει μια αίσθηση ελέγχου, να δώσει στον εγκέφαλό μας ένα διάλειμμα από την κούραση των αποφάσεων και να μας βοηθήσει να ξεκινήσουμε την ημέρα με ενέργεια και παραγωγικότητα.

#1 Αφιέρωσε χρόνο στη σιωπή
Η ζωή μας είναι γεμάτη με τόσο θόρυβο και περισπασμούς που συχνά ξεχνάμε πώς μοιάζει η ησυχία. Άδειασε το μυαλό σου από τα άγχη και τις ανησυχίες και εστίασε στην αναπνοή. Η επανάληψη είναι το κλειδί της αρμονίας. Έτσι θα αποκτήσεις το προβάδισμα της καθαρής σκέψης και της συγκέντρωσης.

#2 Με το χέρι στην καρδιά
Επανάλαβε τη φράση «Αισθάνομαι ευτυχία, ηρεμία και ικανοποίηση». Ερευνητές από το πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας Berkeley υποστηρίζουν ότι οι θετικές δηλώσεις (affirmations) μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά την ψυχική μας υγεία. Σύμφωνα με μελέτη τους που δημοσιεύτηκε στο «Behaviour



Research and Therapy», όσοι συμμετέχοντες έβαζαν το χέρι τους στην καρδιά τους και έλεγαν μια τέτοια φράση στον εαυτό τους κάθε μέρα για 20 δευτερόλεπτα παρατήρησαν ότι είχαν περισσότερη αυτοσυμπόνια και λιγότερο στρες σε σύγκριση με εκείνους που δεν ήταν τόσο ευγενικοί με τον εαυτό τους.

#3 Κάνε πρόβα τους στόχους σου
Ο οραματισμός αυξάνει την αισιοδοξία, βελτιώνει τις δεξιότητες λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων και ενθαρρύνει τις θετικές συμπεριφορές. Πολλοί από μας δεν μπορούμε να μας φανταστούμε να ξυπνάμε χωρίς ένα φλιτζάνι καφέ, αλλά έχετε δοκιμάσει ποτέ να κάνετε γυμναστική; Η πρωινή προπόνηση ενισχύει την αντοχή και την απόδοση του οργανισμού

μειώνοντας σημαντικά την κούραση που μπορεί να προκύψει μέσα στην ημέρα.

#5 Άσε το κινητό και πιάσε ένα βιβλίο
Βάλε στόχο να διαβάζεις κάθε πρωί δέκα σελίδες από ένα βιβλίο αυτοβελτίωσης ή από το αγαπημένο σου περιοδικό. Η συγκεκριμένη συνήθεια τόνώνει τη δημιουργικότητα, προάγει τον ποιοτικό ύπνο και προωθεί την προσωπική ανάπτυξη.

#6 «Αγαπητό μου ημερολόγιο»
Το τελευταίο βήμα της θαυματουργής πρωινής ρουτίνας είναι το journaling. Η διατήρηση ημερολογίου είναι μια αποτελεσματική στρατηγική για τη διαχείριση του άγχους, ενώ έρευνες δείχνουν ότι ενδυναμώνει το ανοσοποιητικό και ανεβάζει την αυτοπεποίθηση.

ΩΡΟΣΚΟΠΙΟ

Κριός: Η διάθεσή σου ανεβαίνει και νιώθεις πιο ζωηρός/ή και πρόθυμος/η να κάνεις πράγματα που σε εκφράζουν.

Ταύρος: Η προσοχή σου στρέφεται περισσότερο στο σπίτι, στην οικογένεια και σε ό,τι σου προσφέρει ασφάλεια.

Δίδυμοι: Η ημέρα αποκτά πιο ζωηρό και επικοινωνιακό ρυθμό. Θα έχεις διάθεση να μιλήσεις, να μοιραστείς ιδέες, να κάνεις μικρές μετακινήσεις ή να ασχοληθείς με πράγματα που κρατούν το μυαλό σου σε εγρήγορση.

Καρκίνος : Η προσοχή σου στρέφεται σε θέματα που αφορούν την ασφάλεια, τα οικονομικά σου και όσα σε κάνουν να νιώθεις σταθερός/ή.

Λέων : Η μέρα σε βρίσκει πιο εκφραστικό/ή, ζεστό/ή και έτοιμο/η να πάρεις πρωτοβουλίες. Η διάθεσή σου ανεβαίνει αισθητά και δεν περνάς απα-

ρατήρητος/η, αφού δείχνεις περισσότερη αυτοπεποίθηση και φυσική γοητεία.

Παρθένος: Η μέρα παίρνει έναν πιο εσωστρεφή και ήρεμο τόνο, οδηγώντας σε μια φυσική ανάγκη για απομόνωση ή για λίγο προσωπικό χώρο.

Ζυγός : Η μέρα σε φέρνει πιο κοντά σε φίλους/ες, ομάδες και ανθρώπους με τους οποίους μοιράζεσαι κοινά ενδιαφέροντα. Θα έχεις μεγαλύτερη ανάγκη για κοινωνικότητα και για να συμμετέχεις σε συζητήσεις ή δραστηριότητες που σε κάνουν να νιώθεις μέρος ενός κύκλου.

Σκορπιός: Η μέρα σε ωθεί να δείξεις τις ικανότητές σου, να πάρεις πρωτοβουλίες και να προβάλεις δυναμικά τον εαυτό σου στον επαγγελματικό χώρο ή σε ό,τι θεωρείς σημαντικό.

Τοξότης: Η διάθεσή σου στρέφεται σε μάθηση, εξερεύνηση και νέες εμπειρίες. Θα νιώσεις όρεξη να διευρύνεις τους ορίζοντές σου, είτε μέσα από ταξίδια, βιβλία, μαθήματα ή συζητήσεις που σε εμπνέουν.

Αιγόκερως: Η μέρα φέρνει βαθύτερα συναισθήματα, προσωπικές υποθέσεις και ό,τι



σχετίζεται με οικονομικές ή συναισθηματικές δεσμεύσεις. Θα νιώσεις έντονη την ανάγκη να δεις τα πράγματα πιο σοβαρά και να ασχοληθείς με ό,τι μέχρι τώρα παρέμενε στο παρασκήνιο.

Υδροχόος : Η μέρα στρέφει την προσοχή σου σε σχέσεις και συνεργασίες. Θα νιώσεις μεγαλύτερη ανάγκη για επικοινωνία, συνεννόηση και επαφή με σημαντικά πρόσωπα, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Ιχθύες: Η μέρα στρέφει την προσοχή σου σε θέματα καθημερινότητας, δουλειάς και γραφειοκρατικών υποθέσεων. Θα έχεις διάθεση να οργανώσεις τις υποχρεώσεις σου, να τακτοποιήσεις εκκρεμότητες και να φροντίσεις τόσο πρακτικά όσο και προσωπικά ζητήματα που χρειάζονται προσοχή.

Fire	♈	♉	♊
Earth	♈	♊	♋
Air	♊	♋	♌
Water	♋	♌	♍

SUDOKU

		4			2	6		
9				5			4	
	3		9				7	1
		9			3			5
		8	1		4	9		
6				9		8		
1	4				5		9	
	6			7				8
		7	4			2		

ΟΙ ΣΥΝΤΑΓΕΣ ΜΑΣ

Χταπόδι Καθιστό με Κρασί και Ντομάτα



Υλικά
1 χταπόδι (περίπου 1,5 κιλό), καθαρισμένο
1/4 φλ. ελαιόλαδο
2 μεγάλα κρεμμύδια, ψιλοκομμένα
3 σκελίδες σκόρδο, ψιλοκομμένες
1 φλ. λευκό κρασί
400 γρ. ντομάτα κονκασέ ή τριμμένη φρέσκια ντομάτα
2 κ.σ. πελτέ ντομάτας
2-3 φύλλα δάφνης
1 κ.γ. μπαχάρι (ολόκληρο)
1 κ.γ. ζάχαρη (προαιρετικά, αν η ντομάτα είναι ξινή)
Αλάτι και φρεσκοτριμμένο πιπέρι
Ζυμαρικά, ψωμί ή πατάτες για συνοδευτικό

Εκτέλεση
Προετοιμασία Χταποδιού
Ξεπλύνετε το χταπόδι καλά και κόψτε το σε κομμάτια μέτριου μεγέθους.
Σε μια κατσαρόλα χωρίς νερό, βάλτε το χταπόδι σε μέτρια φωτιά και αφήστε το να βγάλει τα υγρά του. Αφήστε το να μαγειρευτεί στα υγρά του για 15-20 λεπτά. Βγάλτε το από την κατσαρόλα και κρατήστε το στην άκρη.
Σοτάρισμα
Σε μια καθαρή κατσαρόλα, ζεστάνετε το ελαιόλαδο και σοτάρете το κρεμμύδι μέχρι να γίνει διάφανο.
Προσθέστε το σκόρδο και σοτάρете για 1-2 λεπτά.

Μαγείρεμα
Προσθέστε το χταπόδι στην κατσαρόλα και σβήστε με το κρασί. Αφήστε να εξατμιστεί το αλκοόλ.
Ρίξτε την ντομάτα, τον πελτέ, τη δάφνη, το μπαχάρι, και τη ζάχαρη (αν χρειάζεται).
Αλατοπιπερώστε και αφήστε να βράσει σε χαμηλή φωτιά για περίπου 40-50 λεπτά, μέχρι να μαλακώσει το χταπόδι και να δέσει η σάλτσα. Αν χρειαστεί, προσθέστε λίγο νερό κατά το μαγείρεμα.

Σερβίρισμα
Σερβίρετε το χταπόδι με μακαρόνια, πουρέ, τηγανητές πατάτες ή φρέσκο ψωμί.
Συμβουλή: Το χταπόδι πρέπει να μαγειρεύεται σε χαμηλή φωτιά για να γίνει τρυφερό. Αν έχετε χρόνο, αφήστε το να «ξεκουραστεί» λίγο πριν το σερβίρετε, ώστε να απορροφήσει καλύτερα τη σάλτσα. Καλή απόλαυση!

Συμμετοχή της ΟΥΞΕΚΑ - ΣΕΚ στην Εκτελεστική Επιτροπή της EFFAT

Η Κυπριακή Εκπροσώπηση στο Κέντρο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου για τη Φιλοξενία

Η συμμετοχή της ΟΥΞΕΚΑ - ΣΕΚ στα κεντρικά όργανα λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η EFFAT και της SSDC HORECA, επιβεβαιώνει τον ενεργό ρόλο του κυπριακού συνδικαλιστικού κινήματος στη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής εργατικής πολιτικής.

Η EFFAT (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων Τροφίμων, Γεωργίας και Τουρισμού) αποτελεί τη φωνή των εργαζομένων στους κλάδους αυτούς, ενώ η SSDC HORECA (Sectoral Social Dialogue Committee) είναι η Επιτροπή κλαδικού Κοινωνικού Διαλόγου για τη Φιλοξενία (Ξενοδοχεία, Εστιατόρια, Καφέ). Σε αυτή την Επιτροπή, η EFFAT (εργαζόμενοι) συναντά την HOTREC (εργοδότες) για να συνδιαμορφώσουν πολιτικές. Η συμμετοχή της ΟΥΞΕΚΑ ΣΕΚ, τόσο στην EFFAT όσο και στον Κοινωνικό Διάλογο της SSDC, είναι καίριας σημασίας, διασφαλίζοντας ότι τα ζητήματα και οι προκλήσεις του κυπριακού κλάδου φιλοξενίας ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η Στρατηγική Ατζέντα της Εκτελεστικής Επιτροπής (12-13 Νοεμβρίου 2025)

Η συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της EFFAT στις 12-13 Νοεμβρίου, όπου συμμετείχε η ΟΥΞΕΚΑ - ΣΕΚ, έθεσε στο επίκεντρο κρίσιμα ζητήματα για το μέλλον της εργασίας. Μετά τις ενημερώσεις από τον Γενικό Γραμματέα της EFFAT, Enrico Somaglia και τις εκθέσεις από διεθνείς οργανώσεις, η συζήτηση επικεντρώθηκε σε δύο βασικούς άξονες:

1. Γεωπολιτικές & Εμπορικές Τάσεις: Μια εκτεταμένη Στρατηγική Συζήτηση διεξήχθη με αντικείμενο τις Νέες Παγκόσμιες Δυνάμεις και τις Εμπορικές Εντάσεις (όπως η συμφωνία Mercosur), εξετάζοντας τους κινδύνους που εγκυμονούν για τους εργαζόμενους.
2. Πολιτική Δράση & Προστασία Εργαζομένων: Ως κορυφαίο θέμα, συζητήθηκε εκτενώς το αίτημα της EFFAT για μια Οδηγία της ΕΕ για την Υπεργολαβία και τους Διαμεσολαβητές. Η συζήτηση αυτή, με τη συμμετοχή εμπειρογνομόνων



της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, υπογραμμίζει την ανάγκη για καλύτερες, ποιοτικές θέσεις εργασίας και την αντιμετώπιση της καταχρηστικής υπεργολαβίας.

Τέλος, η Επιτροπή προχώρησε στη συζήτηση και υιοθέτηση σημαντικών θέσεων, όπως ο Κώδικας Δεοντολογίας για τις Αναδιρθρώσεις Εταιρειών (πλαίσιο πολιτικών και δράσεων που αποσκοπούν στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά την αναδιάρθρωση των εταιρειών) και η Θέση για έναν Νέο, Βιώσιμο και Κοινωνικά Υπεύθυνο Τουρισμό, οι οποίες αποτελούν δεσμευτικό πλαίσιο για τη συνδικαλιστική δράση.

Κοινωνικός Διάλογος: Τα Κρίσιμα Θέματα του SSDC HORECA (14 Νοεμβρίου 2025)

Η συνάντηση Ολομέλειας της SSDC HORECA, όπου η ΟΥΞΕΚΑ ΣΕΚ εκπροσωπεί τους εργαζόμενους της Κύπρου στον κλάδο, εστιάζει στην καθημερινότητα και το μέλλον του τουριστικού τομέα:

- Τρέχουσα Κατάσταση & Βιωσιμότητα: Αφού εξεταστεί η Τρέχουσα Κατάσταση στον Τομέα της Φιλοξενίας από την πλευρά εργοδοτών και συνδικάτων, θα συζητηθεί η «Στρατηγική Βιωσιμότητας του Τουρισμού», μια κρίσιμη παράμετρος για

την μακροπρόθεσμη ανάπτυξη του κλάδου.

- Υγεία, Ασφάλεια και Παρενόχληση: Ένα από τα πιο σοβαρά θέματα είναι η Υγεία και Ασφάλεια στον Χώρο Εργασίας. Η ατζέντα περιλαμβάνει την υιοθέτηση Πολυτομεακών Κατευθυντήριων Γραμμών για την πρόληψη της Βίας και Παρενόχλησης Τρίτων (π.χ. από πελάτες), με την παρουσίαση της ιταλικής περίπτωσης ως παράδειγμα αντιμετώπισης του προβλήματος.

- Εκπαίδευση και Ανθεκτικότητα: Στην ενότητα Εκπαίδευση και Κατάρτιση, θα εξεταστεί η Εξέλιξη των Προγραμμάτων Μαθητείας και η προετοιμασία για το Webinar σχετικά με τις Δεξιότητες. Παράλληλα, συζητούνται οι Κατευθυντήριες Γραμμές Ανθεκτικότητας σε Κρίσεις και το Έργο «Stronger Hospitality» (Ισχυρότερη Φιλοξενία), που στοχεύουν στην ενίσχυση του κλάδου έναντι μελλοντικών διαταραχών.

Οι συναντήσεις αυτές αποτελούν τον πυρήνα της ευρωπαϊκής εργατικής δράσης. Η συμμετοχή της ΟΥΞΕΚΑ - ΣΕΚ είναι στρατηγικής σημασίας για την προώθηση των δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας και του επαγγελματικού μέλλοντος των εργαζομένων στον κυπριακό τουρισμό και τη φιλοξενία.

Τρέχει η υποβολή αιτήσεων για το Σχέδιο Προσιτής Στέγης του ΚΟΑΓ

Την έναρξη υποβολής αιτήσεων για συμμετοχή στο Σχέδιο Διαχείρισης Μονάδων Προσιτής Στέγης, το οποίο εφαρμόζεται για τις επαρχίες Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας ανακοίνωσε ο Κυπριακός Οργανισμός Αναπτύξεως Γης (ΚΟΑΓ).

Σύμφωνα με ανακοίνωση, η περίοδος υποβολής αιτήσεων και ολοκληρώνεται την 30η Νοεμβρίου 2025. Μέσω του Σχεδίου, παρέχεται η δυνατότητα σε ενδιαφερόμενους να εγγραφούν στο Μητρώο Δικαιούχων Προσιτής Στέγης, με σκοπό τη μελλοντική διεκδίκηση αγοράς οικιστικής μονάδας που θα προκύψει από την αξιοποίηση του Ειδικού Στεγαστικού Κινήτρου από επιχειρηματίες ανάπτυξης γης. Η τιμή αγοράς της προσιτής οικιστικής μονάδας έχει καθοριστεί από τον ΚΟΑΓ, ως Φορέα Διαχείρισης Προσιτής Στέγης, στα €1.650 ανά δομήσιμο τετραγωνικό μέτρο.

Κριτήρια συμμετοχής

1. Κριτήριο υπηκοότητας Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν:

- Κύπριοι πολίτες, ή
- Πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι διαμένουν μόνιμα και συνεχώς στην Κύπρο για τουλάχιστον πέντε (5) χρόνια πριν από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

2. Κριτήριο άλλης ιδιοκτησίας

Ο αιτητής ή/και ο/η σύζυγος ή συμβίος/α δεν

πρέπει να κατείχαν, κατά τα τελευταία πέντε (5) έτη, άλλη κατοικία κατάλληλη για τη στέγαση της οικογένειάς τους.

3. Κριτήριο εισοδήματος

Τα μεικτά και συνολικά ετήσια εισοδήματα της οικογένειας, για το φορολογικό έτος που προηγείται της αίτησης, δεν πρέπει να υπερβαίνουν τα ακόλουθα όρια:

Σύνθεση Οικογένειας	Ανώτατα Μεικτά και Συνολικά Εισοδήματα
Μονήρεις	€25.000
Ζεύγος χωρίς παιδιά ή μονογονεϊκή οικογένεια	€45.000
Οικογένεια 3 ατόμων	€50.000
Οικογένεια 4 ατόμων	€55.000
Οικογένεια 5 ή περισσότερων ατόμων	€65.000

4. Κριτήριο επαρκών οικονομικών πόρων

Οι αιτητές θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς οικονομικούς πόρους ώστε να είναι σε θέση να:

- καταβάλουν προκαταβολή ύψους 20% της αξίας της οικιστικής μονάδας, και
- εξασφαλίσουν τραπεζικό δάνειο για την κάλυψη του υπόλοιπου 80% της τιμής αγοράς.



Υποχρεώσεις δικαιούχων

Οι δικαιούχοι που θα ενταχθούν στο Μητρώο και θα αγοράσουν οικιστική μονάδα μέσω του Σχεδίου:

- δεσμεύονται να μην πωλήσουν τη μονάδα εντός δέκα (10) ετών από την ημερομηνία αγοράς,
- υποχρεούνται να χρησιμοποιούν τη μονάδα για σκοπούς ιδιοκατοίκησης για τουλάχιστον δέκα (10) χρόνια, και
- δεν δύνανται να επωφεληθούν εκ νέου από το ίδιο ή οποιοδήποτε μελλοντικά αναθεωρημένο Σχέδιο.

Για περισσότερες πληροφορίες και οδηγίες υποβολής αίτησης, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επισκεφθούν την ιστοσελίδα www.clcd.org.cy (link is external) ή να επικοινωνήσουν τηλεφωνικά με τον ΚΟΑΓ στο 22364695.

Γλυκόπικρος αποκλεισμός για την Εθνική Ελλάδα

Η Ελλάδα αν κι εκτός τελικών του Μουντιάλ νίκησε την Σκωτία με 3-2 στο πλαίσιο του 3ου προκριματικού ομίλου της ευρωπαϊκής ζώνης του Μουντιάλ 2026, έπειτα από ένα συναρπαστικό παιχνίδι. Τα παιδιά της «γαλανόλευκης» βρέθηκαν μπροστά στο σκορ με 3-0 χάρις στα γκολ των Μπακασέτα, Καρέτσα και Τζόλη, όμως οι Σκωτσέζοι μείωσαν στο τελευταίο 20λεπτο στο τελικό 3-2 με τα τέρματα των Ντόουκ και Κρίστι, αλλά δεν βρήκαν γκολ ισοφάρισης.

Μόλις στο 7ο λεπτό από βολέ του Βλαχοδήμου, ο Παυλίδης «ταλαιπώρησε» τον Σούταρ, πάτησε στην περιοχή και πλάσαρε, αλλά ο Γκόρντον απέκρουσε. Ο Μπακασέτας, ωστόσο, καιροφυλαχτούσε, πήρε το «ριμπάουντ» και με δυνατό αριστερό σουτ άνοιξε το σκορ, σημειώνοντας το 19ο τέρμα του με τη «γαλανόλευκη» ομάδα το οποίο πανηγύρισε έξαλλα αγκαλιά με όλο τον πάγκο και όλους τους συμπαίκτες του.

Η Ελλάδα συνέχισε να ελέγχει απόλυτα το ματς και στο 19' «άγγιξε» το 2-0, όμως ο Γκόρντον απέκρουσε το πλασέ του Τζόλη, ενώ στο αμέσως επόμενο λεπτό ο επιθετικός της Μπριζ έχασε διπλή ευκαιρία μπροστά απ' την εστία των Σκωτσέζων.



σε διπλή ευκαιρία μπροστά απ' την εστία των Σκωτσέζων.

Στη συνέχεια σε μία καταπληκτική κίνηση του ο φορ της Κηφισιάς, Ανδρέα Τεττή, με ένα άσφογο πλασέ έκανε το 2-0 μέσα σε έξι άλλους πανηγυρισμούς.

Στο 63' ο Τζόλης κουβάλησε την μπάλα για 15

μέτρα και με ένα καταπληκτικό σουτ έξω απ' την περιοχή έστειλε την μπάλα στο «παραθυράκι» του Γκόρντον για το 3-0 της Εθνικής. Δύο λεπτά μετά (65') ο Ντόουκ από κοντά μετά από σέντρα του ΜακΓκιν μείωσε σε 3-1 ενώ στο 70' ο Κρίστι με καρφωτή κεφαλιά έπειτα από σέντρα του Ρόμπερτσον μείωσε σε 3-2.

Ήττα Κύπρου με 2-0 από την Αυστρία

Με ήττα ολοκλήρωσε τις υποχρεώσεις της στα προκριματικά του Μουντιάλ 2026 η ομάδα της Κύπρου, χάνοντας με 2-0 από την Αυστρία στο στάδιο Αλφαμέγα στη Λεμεσό το Σάββατο.

Η κυπριακή ομάδα δεν κατάφερε να βρει ρυθμό και λύσεις απέναντι στην Αυστρία, με τον Μάρκο Αρναούτοβιτς να πετυχαίνει και τα δύο γκολ της αναμέτρησης. Το πρώτο στο 18' με εύστοχη εκτέλεση πέναλτι και το δεύτερο στο 55'.

Η Κύπρος ολοκλήρωσε την πορεία της στη διοργάνωση συγκεντρώνοντας 8 βαθμούς, ενώ η Αυστρία έφτασε τους 18 και προετοιμάζεται για τον επόμενο αγώνα της την Τρίτη απέναντι στη Βοσνία-Ερζεγοβίνη. Στις εξέδρες βρέθηκαν περίπου 7.000 θεατές, δημιουργώντας όμορφη ατμόσφαιρα παρά το τελικό αποτέλεσμα.



Νέοι Β' Κατηγορίας

Ισόπαλος ο πρωτοπόρος Εθνικός Άχνας

Με τις αναμετρήσεις της 8ης αγωνιστικής συνεχίστηκε το Σάββατο 15 Νοεμβρίου το Πρωτάθλημα Νέων Κ-19 Β' Κατηγορίας, μια αγωνιστική που πρόσφερε πλούσιο θέαμα, πολλά γκολ και αλλαγές στις ισορροπίες της κορυφής.

Ο πρωτοπόρος Εθνικός Άχνας «κόλλησε» στην ισοπαλία, μένοντας στο 4-4 απέναντι στην Αναγέννηση Δερύνειας. Το παιχνίδι ήταν συναρπαστικό από το πρώτο μέχρι το τελευταίο λεπτό, με την ομάδα της Δερύνειας να φτάνει στην ισοφάριση στο 89', στερώντας από τον Εθνικό μια ακόμη νίκη που θα τον απομάκρυνε στη βαθμολογία.

Παρά την ισοπαλία, ο Εθνικός Άχνας παραμένει στην κορυφή με 18 βαθμούς. Σε απόσταση αναπνοής, με 16 βαθμούς, ακολουθούν ο Εθνικός Άσσιας και ο Ακρίτας Χλώρακας, ενώ στους 15 βρίσκονται πλέον ο Χαλκάνορας και η Δόξα Κατωκοπιάς, γεγονός που προμηνύει έντονη συνέχεια στο πρωτάθλημα.

Στα υπόλοιπα παιχνίδια της αγωνιστικής, ο Χαλκάνορας πανηγύρισε σημαντική εντός έδρας νίκη με 1-0 επί της ΠΑΕΕΚ, επιβεβαιώνοντας την ανοδική του πορεία. Ο Ακρίτας Χλώρακας πέρασε με 2-1 από την έδρα του Οθέλλου Αθηαίνου, ενώ η Εθνικός Άσσιας γνώρισε εκτός έδρας ήττα από τη ΜΕΑΠ με 1-0.



Συνοπτικά τα αποτελέσματα της 8ης αγωνιστικής:

- Χαλκάνορας – ΠΑΕΕΚ 1-0
- Εθνικός Άχνας – Αναγέννηση Δερύνειας 4-4
- ΑΕΖ – Σπάρτακος Κιτίου 0-2
- Κούρης Ερήμης – Ερμής Αραδίππου 0-3
- Διγενής Μόρφου – Δόξα Κατωκοπιάς 2-1
- Οθέλλος Αθηαίνου – Ακρίτας Χλώρακας 1-2
- ΜΕΑΠ – Εθνικός Άσσιας 1-0



Πρωτάθλημα Γ' Κατηγορίας

Στην κορυφή η ΑΕΠ Πολεμιδιών

- Στη δεύτερη θέση ανέβηκε η Αναγέννηση Δερύνειας

Με σημαντικές αλλαγές στις θέσεις των πρωτοπόρων ολοκληρώθηκε το Σάββατο η 8η αγωνιστική του Πρωταθλήματος Γ' Κατηγορίας. Η ΑΕΠ Πολεμιδιών, με εντυπωσιακή εμφάνιση και νίκη 4-1 επί του Κούρη Ερήμης, ανέβηκε στην κορυφή της βαθμολογίας, εκμεταλλευόμενη το εκτός έδρας 2-2 του Ερμή Αραδίππου απέναντι στον ΠΟ Ορμήδειας.

Μετά τα αποτελέσματα της αγωνιστικής, η ΑΕΠ οδηγεί πλέον την κούρσα με 18 βαθμούς. Στη δεύτερη θέση, μόλις έναν βαθμό πιο πίσω, ανέβηκε η Αναγέννηση Δερύνειας, η οποία συνέχισε την εξαιρετική της πορεία επικρατώντας με 5-1 του ΑΠΟΝΑ. Ο Ερμής Αραδίππου, που έμεινε στο ισόπαλο 2-2, βρίσκεται πλέον στην τρίτη θέση με 16 βαθμούς.

Η ισορροπία της βαθμολογίας και οι συνεχείς μεταβολές καταδεικνύουν ότι η φετινή Γ' Κατηγορία προσφέρει ιδιαίτερο ανταγωνισμό, με τουλάχιστον τρεις ομάδες να διεκδικούν επί ίσοις όροις την πρωτιά.

Συνοπτικά τα αποτελέσματα της αγωνιστικής:

- Κέδρος – Ασπίς Πύλας 3-3
- ΠΟ Ορμήδειας – Ερμής Αραδίππου 2-2
- ΑΕΝ – Οθέλλος Αθηαίνου 0-0
- ΑΕΠ Πολεμιδιών – Κούρης Ερήμης 4-1
- Αναγέννηση Δερύνειας – ΑΠΟΝΑ 5-1
- Άτλας Αγλαντζιάς – Εθνικός Άσσιας 1-1
- Ανόρθωση Μουτταγιάκας – FC Λειβάδια 1-0
- ΘΟΪ Λακατάμιας – Ομόνοια Ψευδά 1-1

Δικαστήριο της ΕΕ: «Ναι» στην Οδηγία για τους κατώτατους μισθούς

Βελτίωση των όρων απασχόλησης και των μισθών

Η απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ επιβεβαιώνει την Οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς.

Αυτό τόνισε σε δηλώσεις του ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ, Ανδρέας Φ. Μάτσας, ο οποίος χαιρέτισε την απόφαση του ΔΕΕ, σημειώνοντας ότι «δικαιώνει την πολιτική επιλογή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και την προσδοκία του συνδικαλιστικού κινήματος, έτσι ώστε οι πρόνοιες της συγκεκριμένης Οδηγίας να μπορέσουν να οδηγήσουν σε βελτίωση των όρων απασχόλησης, του ύψους των μισθών, και την προώθηση και



επέκταση του θεσμού της ΑΤΑ για να καλυφθεί το σύνολο των εργαζομένων».

Ο κ. Μάτσας είπε ότι «από εδώ και πέρα καλείται η Κυβέρνηση όπως αξιοποιήσει αυτή την απόφαση», σημειώνοντας ότι η Κύπρος είναι ένα από τα πέντε κράτη που δεν έχει προσεγγίσει το θέμα στη βάση των υποχρεώσεων της και θα πρέπει να κατατεθεί στη Βουλή το νομοσχέδιο το οποίο θα ενσωματώνει στο κυπριακό δίκαιο τις πρόνοιες της Οδηγίας. Παράλληλα θα πρέπει να επισπευσθεί η διαδικασία, ώστε μαζί με τους υπόλοιπους κοινωνικούς εταίρους «να θέσουμε το πλαίσιο της στρατηγικής μέσα από την οποία θα μπορέσουμε να επεκτείνουμε τον θεσμό των συλλογικών συμβάσεων για να καλύψουμε το σύνολο των εργαζομένων», είπε.

Πρόσθεσε ακόμη πως η ευθύνη για τη συνομολόγηση συλλογικών συμβάσεων προκύπτει ανάμεσα στους

κοινωνικούς εταίρους, ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις εργοδοτικές οργανώσεις ή τους μεμονωμένους εργοδότες.

«Στόχευσή μας είναι να αξιοποιήσουμε αυτό το οποίο δημιουργείται ως δυνατότητα και δυναμική μέσα από τη συγκεκριμένη οδηγία έτσι ώστε σε συνάρτηση με τη στοχευμένη και επαναδιατυπωμένη και σήμερα οργανωτική ανάπτυξη, να δημιουργήσουμε περισσότερες δυνατότητες για να καλύψουμε το σύνολο των εργαζομένων», σημείωσε, προσθέτοντας πως μέχρι σήμερα υπήρχε μία προσμονή από την εργοδοτική πλευρά ότι το δικαστήριο θα αποδομούσε τη συγκεκριμένη Οδηγία.

«Η απόφαση επιβεβαιώνει τη δική μας προσδοκία και μαζί με το κράτος και με την υλοποίηση των δεσμεύσεων αλλά και των στόχων που τίθενται μέσα από την Οδηγία θα μπορέσουμε να θέσουμε τις βάσεις έτσι ώστε να καλύψουμε ακόμη περισσότερους εργαζόμενους», είπε.

Σχετικά με τον κατώτατο μισθό, ανέφερε πως πρέπει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση και προτεραιότητα στον κοινωνικό διάλογο μέσα από την αξιοποίηση του θεσμικού πλαισίου του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος.

Για τον κατώτατο μισθό είπε πως τα χρονοδιαγράμματα που τίθενται είναι ιδιαίτερα περιορισμένα. «Θεωρούμε και ευελπιστούμε ότι πολύ σύντομα θα ολοκληρωθεί η συγκεκριμένη διαδικασία που βρίσκεται ανοιχτή σε εκκρεμότητα, έτσι ώστε να μπορέσουμε να



επικεντρωθούμε τις επόμενες εβδομάδες στη διαδικασία αναθεώρησης, βελτίωσης του ύψους του κατώτατου μισθού, διασυνδέοντάς τον και με την ωριαία του απόδοση», κατέληξε.

Η Γενική Γραμματέας της ETUC, Esther Lynch, δήλωσε ότι «η Οδηγία παραμένει ισχυρή – η ΕΕ μπορεί και πρέπει να ενεργήσει για δίκαιους μισθούς». Παράλληλα, κάλεσε τα κράτη-μέλη να σταματήσουν την τακτική του «περιμένουμε να δούμε» και να προχωρήσουν άμεσα στην πλήρη εφαρμογή της Οδηγίας, με στόχο την επίτευξη κάλυψης συλλογικών συμβάσεων τουλάχιστον στο 80%.

Αποφράδα μέρα η 15η Νοεμβρίου

ΣΕΚ: Διεκδικούμε λύση στη βάση ευρωπαϊκών αρχών και αξιών

Συμπληρώνονται 42 χρόνια από την παράνομη ανακήρυξη του ψευδοκράτους με την Τουρκία και την Τουρκοκυπριακή ηγεσία, (τότε του Ραούφ Ντενκτάς), να παραβιάζουν κατάφωρα τις αρχές του καταστατικού χάρτη των Ηνωμένων Εθνών και του Διεθνούς δικαίου.

Η παράνομη αυτή ενέργεια καταδικάστηκε από το σύνολο της Διεθνούς Κοινότητας, ενώ στις 18 Νοεμβρίου 1983 το Συμβούλιο Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών μετά από διεκδίκηση της Κυπριακής Δημοκρατίας, καταδίκασε την ενέργεια αυτή, την οποία χαρακτήρισε ως νομικά άκυρη (ψηφίσμα 541/83). Είναι ξεκάθαρο πως, η τότε προσπάθεια αποσκοπούσε στην υλοποίηση του διαχρονικού στόχου της Τουρκίας για λύση του κυπριακού στη βάση των δύο κρατών.

Μια λύση και μια αξίωση που επαναλαμβάνεται φορτικά και απροκάλυπτα σήμερα και η οποία βεβαίως απορρίπτεται. Κύπρος, Ελλάδα, ΕΕ και Διεθνής Κοινότητα δεν αποδέχονται τη διαχρονική αξίωση της Τουρκίας, η οποία δεν συνάδει σε καμία περίπτωση ούτε με τα ψηφίσματα των Ηνωμένων Εθνών ούτε και με το Ευρωπαϊκό Κεκτημένο, σαφώς ούτε και με τις αρχές και αξίες της ενωμένης Ευρώπης.

Η ΣΕΚ με την ευκαιρία της μαύρης επετείου της 15ης Νοεμβρίου, καταδικάζει τις απροκάλυπτες



Τουρκικές μεθοδεύσεις και καλεί τον Ελληνισμό, (σ' όλα τα μήκη και πλάτη της γης), να βρίσκεται σε διαρκή εγρήγορση και επιφυλακή.

Καλείτε επίσης η Διεθνής Κοινότητα και η Ευρωπαϊκή Ένωση να σταθούν αρωγοί στις προσπάθειες που καταβάλλει η Κυπριακή Δημοκρατία για επανέναξη των διαπραγματεύσεων, που θα οδηγήσουν σε λύση δίκαιη και βιώσιμη, που θα απελευθερώνει και θα επανενώνει τον τόπο μακριά από τη λογική των αναχρονιστικών εγγυήσεων και της παρουσίας των Τουρκικών στρατευμάτων.

Διεκδικούμε μια λύση που θα στηρίζεται στα ψηφίσματα του Συμβουλίου Ασφαλείας και θα βασίζεται στις Ευρωπαϊκές αρχές και αξίες, οι οποίες αποκτούν ακόμα μεγαλύτερη και πιο ευδιάκριτη σημασία και αξία με την ανάληψη της προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ από την Κυπριακή Δημοκρατία.



Πρόσω ολοταχώς για το 15ο Παγκύπριο Συνέδριο της Ο.Υ.ΕΕ.Κ.Α. - ΣΕΚ

Την Παρασκευή 28 Νοεμβρίου 2025 και ώρα 10:00 π.μ., θα πραγματοποιηθεί στο οίκημα της ΣΕΚ στον Στρόβολο το 15ο Παγκύπριο Συνέδριο της Ο.Υ.ΕΕ.Κ.Α. - ΣΕΚ.

Χαιρετισμό θα απευθύνουν ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Πάνης Παναγιώτου, ο Υφυπουργός Τουρισμού, Κώστας Κουμή και ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ, Ανδρέας Φ. Μάτσας. Του συνεδρίου θα προεδρεύσει ο Γενικός Οργανωτικός της ΣΕΚ, Πανίκος Αργυρίδης.

Την εισηγητική ομιλία θα εκφωνήσει ο Γενικός Γραμματέας της Ο.Υ.ΕΕ.Κ.Α. - ΣΕΚ Μιχάλης Φράγκου.

Ο κ. Φράγκου σε δηλώσεις του στην «Εργατική Φωνή» επεσήμανε ότι το Συνέδριο της Ομοσπονδίας θα θέσει τους στόχους και θα καθορίσει τα επόμενα βήματα, μεταξύ άλλων και σε ότι αφορά την εδραίωση της συλλογικής σύμβασης στον κλάδο.

Αποτελεί για μας, πρόσθεσε, τεράστια πρόκληση και στοίχημα μέσα από τη συλλογική σύμβαση να διασφαλίζονται αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας για όλους τους εργαζόμενους, γεγονός που συμβάλλει στην ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων