



Πρακτικό Δ.Σ. Νο 3 04/05/2026
του Σωματείου Εργαζομένων Νοσοκομείου Παπαγεωργίου

Σήμερα, την 4^η Μαΐου 2026, ημέρα Τετάρτη και ώρα 13:15, στα γραφεία του Σωματείου, συνήλθαν σε τακτική συνεδρίαση τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με θέματα ημερήσιας διάταξης:

- Θέμα 1^ο : Επικύρωση πρακτικών
- Θέμα 2^ο : Δικαστική υπόθεση πρώην συναδέλφου
- Θέμα 3^ο : Βοηθοί Θαλάμου
- Θέμα 4^ο : Κλαδικές συμβάσεις
- Θέμα 5^ο : Νέα ΣΣΕ
- Θέμα 6^ο : Πανελλαδική απεργία 13 Μαΐου
- Εκτός ΗΔ: Επιστολή / Ενημέρωση από ΕΛΠΕ

ΠΑΡΟΝΤΕΣ:

- Μανωλίτσας Αλέξανδρος
- Θεοδωρίδου Ευθυμία
- Βαφειάδου Βασιλική
- Ντινούλης Κωνσταντίνος
- Σαρλή Φανή
- Τουχτίδης Παναγιώτης
- Χαλβατζής Σταύρος

ΑΠΟΝΤΕΣ:

- Παπακαλούσης Μιχαήλ
- Τσιούμας Σωτήριος

Στη Συνεδρίαση παρευρέθηκαν η συνάδελφος την οποία αφορούσε το θέμα της δικαστικής υπόθεσης με τη Διοίκηση του Νοσοκομείου καθώς και εκπρόσωποι των Βοηθών Θαλάμου.

Θέμα 1^ο : Επικύρωση πρακτικών

Ζητήθηκε από τον Πρόεδρο η επικύρωση των πρακτικών της προηγούμενης συνεδρίασης, προκειμένου αυτά να ανέβουν στη σελίδα του Σωματείου προς διάθεση των μελών. Τα πρακτικά επικυρώθηκαν από τα μέλη του ΔΣ.

Θέμα 2^ο : Δικαστική υπόθεση πρώην συναδέλφου

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Σας έστειλα χθες το βράδυ ένα μεγάλο, πολυσέλιδο κείμενο για να το ρίξετε μια ματιά. Το ιστορικό, έτσι κι αλλιώς, μας το έχει πει αναλυτικά η ίδια σε προηγούμενο Δ.Σ. Θέλω να σταθώ λίγο στα αιτήματα. Το βασικό αίτημα είναι η υποβολή ερωτήματος προς το Δ.Σ. του Νοσοκομείου, ώστε να ζητηθούν επίσημες εξηγήσεις για τη μη τήρηση των θεσμοθετημένων διαδικασιών σχετικά με την καταγγελία που υπέβαλε για ηθική παρενόχληση (mobbing) και τη διαβίβαση υπηρεσιακών εγγράφων. Να θυμίσω ότι το θέμα είχε σταλεί εγγράφως για να περάσει από το Διοικητικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου.



Την ημέρα όμως που συνεδρίασε το Δ.Σ., παρόλο που ήταν μαζί και μέλος του Σωματείου, το θέμα δεν συζητήθηκε και η εκπρόσωπος του Σωματείου δεν έγινε δεκτή. Ζητάει επίσης τη συμβολή μας για τη διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος, απαλλαγμένου από φαινόμενα εκφοβισμού, την ανάδειξη του θέματος ως γενικότερο εργασιακό ζήτημα και, κυρίως, την έκδοση μιας ανακοίνωσης στήριξης ενόψει του δικαστικού της αγώνα. Πες μας, κορίτσι μου, λίγο πιο συγκεκριμένα: ανεξάρτητα από το τι θα αποφασίσουμε εμείς, εσύ τι ακριβώς θέλεις;

Στο σημείο αυτό προσήλθε ο κ. Ντινούλης.

Συνάδελφος: Κατά βάση, θέλω το Σωματείο να κάνει μία κρούση προς το Δ.Σ. του Νοσοκομείου, ζητώντας εξηγήσεις για το γιατί δεν έγιναν όσα έπρεπε να γίνουν. Να μας απαντήσουν γραπτώς γιατί εκείνο το έγγραφο δεν διεκπεραιώθηκε, γιατί δεν δέχτηκαν τη Φανή και γιατί δεν υπήρξε καμία ενέργεια σχετικά με την καταγγελία μου. Ακόμα κι αν ένας εργαζόμενος έχει απολυθεί ή αποχωρήσει βάσει νόμου, διατηρεί το δικαίωμα να μάθει τι απέγινε η καταγγελία του για παρενόχληση. Εγώ την έκανα πριν φύγω από το νοσοκομείο, αλλά με αγνόησαν εντελώς. Έκανα αναφορά και για τον γιατρό εργασίας, ο οποίος με κατηγορήσε παράνομα ότι πλαστογράφησα την υπογραφή του στο Γενικό, αλλά ούτε γι' αυτό έγινε τίποτα. Απευθύνθηκα εγγράφως στον Πρόεδρο, εξηγώντας του τι συνέβη και τονίζοντας ότι πήρα μια απόφαση χωρίς να γνωρίζουν τα πραγματικά γεγονότα. Ζήτησα να μάθω τον λόγο. Απευθύνθηκα πολλές φορές υπηρεσιακά και στην κυρία Παπαθεοδώρου, αλλά με αγνόησε συστηματικά. Έχει δικαίωμα η διοίκηση να αγνοεί έτσι έναν εργαζόμενο που καταγγέλλει τόσο σοβαρά θέματα; Δεν πήρα ποτέ απάντηση. Και δεν είναι μόνο προσωπικό το ζήτημα. Αυτή τη στιγμή, αν ένας εργαζόμενος θέλει να μάθει αν υπάρχει δυνατότητα να παραμείνει στην εργασία του, του αρνούνται το δικαίωμα ακόμα και να ρωτήσει. Υπάρχει ρητή εντολή στο Γραφείο Προσωπικού να μην επιτρέπει στους υπαλλήλους να πηγαίνουν στον Γενικό ή στον Διευθυντή για να ρωτήσουν αν θα τους κρατήσουν μετά τη σύνταξη. Πού ακούστηκαν αυτά τα πράγματα; Ούτε στις χειρότερες βιοτεχνίες ή στα χειρότερα σουπέρ μάρκετ δεν γίνονται αυτά. Μέχρι και η διευθύντρια του ΙΚΑ στην Αριστοτέλους, όπου πήγα να ρωτήσω, μου είπε ότι όλος ο κόσμος που καταθέτει για σύνταξη έχει εξασφαλίσει από πριν τη θετική εισήγηση του εργοδότη του για το αν θα παραμείνει. Εδώ, αν ανοίξεις προσυνταξιοδοτικό φάκελο και πατήσεις το κουμπί, μετά δεν μπορείς να το ακυρώσεις αν ο εργοδότης σου πει ότι δεν σε κρατάει. Παλαιότερα, που γινόταν χειρόγραφα, μπορούσες. Τώρα κινδυνεύεις να μείνεις ξεκρέμαστος οικονομικά, χωρίς να μπορείς να πεις «θέλω να παραμείνω στη δουλειά».

Τουχτίδης Παναγιώτης: Καταρχήν, το θέμα της συνταξιοδότησης στα 62 το έχουμε ξαναδεί στο Σωματείο με την περίπτωση της άλλης συναδέλφου. Είναι νόμιμο δικαίωμα της διοίκησης να καταγγείλει μια σύμβαση αν ο υπάλληλος πιάσει το όριο ηλικίας, επιλέγοντας επιλεκτικά ποιον θα κρατήσει. Ο νόμος είναι σαφής: μόλις κάνεις τα χαρτιά σου, ενημερώνεις αμέσως τον φορέα. Θυμάστε τι «μύλος» έγινε πρόσφατα με κάποιους που συνταξιοδοτήθηκαν κρυφά και τώρα τους ζητάνε πίσω λεφτά. Η ουσία για μένα είναι διπλή: Πρώτον, ως Σωματείο διεκδικούμε χαμηλότερα όρια ηλικίας με τα βαρέα ένσημα για να φεύγει ο κόσμος νωρίτερα. Δεν γίνεται να πιέζουμε τη διοίκηση να κρατήσει στη δουλειά κάποιον πάνω από τα 62, ή είμαστε Σωματείο ή δεν είμαστε. Δεύτερον, η καταγγελία της συναδέλφου για την παρενόχληση στο Speak Now ήταν απόλυτα σύννομη. Το θέμα όμως έχει «παγώσει» με το πρόσχημα ότι θα άλλαζε η σύνθεση της επιτροπής —νομίζω, Έφη, είχες πει ότι έψαχναν άτομο. Εκεί πρέπει να παρέμβουμε άμεσα ως Σωματείο: να ελέγξουμε γιατί κόλλησε η διερεύνηση και να απαιτήσουμε να συνεχιστεί μόλις συγκροτηθεί η επιτροπή. Το μεγάλο λάθος στη διαχείριση είναι ότι το Σωματείο δεν είχε καμία ενημέρωση τόσο καιρό. Ήρθες στο τέλος, στην τελευταία συνεδρίαση, με ένα τεράστιο ιστορικό όπου ουσιαστικά είναι ο λόγος σου απέναντι στον λόγο τους. Εμείς δεν ήμασταν παρόντες ενδιάμεσα για να ξέρουμε τι συνέβη. Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας, όφειλα να ψάξω την καταγγελία ότι το εργασιακό στρες οδήγησε σε δύο



εμφράγματα, τον Αύγουστο και τον Νοέμβριο. Από τον έλεγχο προκύπτει η νοσηλεία, χωρίς έμφραγμα, αλλά ιατρικά και λόγω απορρήτου, δε μπορούμε να επεκταθούμε. Κάθε θεσμικό όργανο κάνει τον έλεγχο που του αναλογεί. Συνοψίζοντας, τα ανοιχτά μέτωπα είναι τέσσερα: πρώτον, η άρνηση εισόδου της εκπροσώπου στο Δ.Σ. του Νοσοκομείου, δεύτερον η εξέλιξη της καταγγελίας στο Speak Now, τρίτον οι ενέργειες του Γενικού Διευθυντή και τέταρτον η στάση του Προέδρου, της κ. Παπαθεοδώρου και του Δ.Σ.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Σύμφωνα. Στείλε μας σήμερα το βράδυ όλα τα πρωτοκολλημένα έγγραφα στο email του Σωματίου. Θα συντάξουμε και θα στείλουμε ένα επίσημο, συγκεντρωτικό έγγραφο που θα αφορά όλο το γενικό πλαίσιο και τον τρόπο με τον οποίο η διοίκηση διαχειρίστηκε την υπόθεση της συναδέλφου.

Θέμα 3^ο : Βοηθεί Θαλάμου

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Συνάδελφοι, οι Βοηθεί Θαλάμου είναι αυτή τη στιγμή είναι μία από τις μεγαλύτερες πληγές του νοσοκομείου αναφορικά με το θέμα της υποστελέχωσης. Τα επίσημα στοιχεία δείχνουν το μέγεθος του προβλήματος: από τις 72 οργανικές θέσεις, έχουμε μόνο 38 καλυμμένες εκ των οποίων δύο σε αναρρωτική. Μαζί με 12 άτομα από τον ΟΑΕΔ και 2 με μπλοκάκι, φτάνουμε τους 52 εργαζόμενους. Οι ενεργές κενές θέσεις είναι 20, οι ελλείψεις στην πρωινή βάρδια τεράστιες και το πρόγραμμα βγαίνει οριακά με κλινικές. Και το μέλλον είναι δυσόιωνο καθώς άμεση λύση δεν υπάρχει και επιπλέον, το επόμενο εξάμηνο θα έχουμε 3 συνταξιοδοτήσεις, οπότε οι μόνιμοι από 38 πέφτουν στους 35. Η διοίκηση περιμένει να βρει άτομα με μπλοκάκι καθώς έδωσε τον εργολάβο. Και φυσικά είμασταν και είμαστε κατά του εργολάβου αλλά έπρεπε πρώτα να είχαν κάνει τα κουμάντα τους και μετά να λήξουν τη σύμβαση μαζί του. Φοβάμαι ότι δεν πρόκειται να βρουν κανέναν. Δυστυχώς η ΥΠΕ δεν έχει στους πίνακες της την ειδικότητα "Βοηθός Θαλάμου", ούτε για το "Παπαγεωργίου" ούτε και για άλλα νοσοκομεία, άρα δεν περιμένουμε επικουρικούς. Το να φέρουν επικουρικούς τραυματιοφορείς και να τους μετατρέψουν σε βοηθούς θαλάμου, νομικά δεν στέκει και άλλωστε κανείς δεν θα το δεχτεί λόγω διαφοράς σε μισθολόγιο και επιδόματα. Μπροστά μας έχουμε ένα καλοκαίρι με άδειες που δεν βγαίνουν. Οι συνάδελφοι δουλεύουν ήδη 6 μέρες σερί για ένα ρεπό και είναι μέσα τα 3 από τα 4 Σαββατοκύριακα. Πώς πιέζουμε λοιπόν; Έχουμε την απεργία στις 13 του μηνός και θα πρέπει να βγούμε μπροστά για να φανεί το μέγεθος του προβλήματος διαφορετικά δεν πρόκειται να κινηθεί τίποτα. Σκέφτηκα επίσης να μιλήσω με την ΥΠΕ μήπως βρεθεί μια νομική φόρμουλα για προσλήψεις.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Συνάδελφοι, κάποια ζητήματα είναι σοβαρά. Όταν επί 25-30 χρόνια έχεις ως σημαία το σύνθημα «Έξω οι εργολάβοι», δεν μπορείς μετά να κάνεις παράσταση διαμαρτυρίας ζητώντας να μην διωχθεί ο εργολάβος!

Β. Θαλάμου: Ας μας δώσουν τότε μια άλλη λύση. Ας μας αφαιρέσουν τουλάχιστον την ευθύνη για το μοίρασμα του φαγητού.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Αν σας αποδεσμεύσουν αύριο από το φαγητό, θα είστε εντάξει; Ποια θα είναι η διαφορά; Αυτή τη στιγμή χρεώνεστε τρία τμήματα στην πρωινή βάρδια.

Β. Θαλάμου: Ναι, φαντάσου τρία ή ακόμη και τέσσερα τμήματα!

Τουχτίδης Παναγιώτης: Στην καλύτερη περίπτωση τρία. Όμως, την ώρα που μοιράζετε το μεσημεριανό, συμπίπτει ο πρωινός με τον απογευματινό, οπότε εκείνο το διάστημα η κατάσταση κάπως ελαφραίνει. Το



μεγάλο πρόβλημα είναι το απόγευμα. Τότε είναι που πρέπει να φύγουν όσοι τελειώνουν και το πράγμα σώζεται οριακά.

Β. Θαλάμου: Και το πρωί; Το πρωί έχουμε και το στρώσιμο των κρεβατιών.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Αυτό που πρέπει να επισημάνουμε στη διοίκηση είναι ότι λειτουργούν πάντα κατόπιν εορτής, γίνονται «Επιμηθείς». Πρώτα διώχνουν τον κόσμο ή πρώτα ανοίγουν ένα νέο τμήμα, και μετά ψάχνουν να βρουν ποιος θα το στελεχώσει και ποιος θα δουλέψει. Αυτό είναι το πρώτο και πρέπει να τους το στείλουμε εγγράφως, γιατί έχει γίνει πλέον κατεστημένο. Το δεύτερο ζήτημα αφορά τον χρόνο των κινητοποιήσεων, που είναι συγκεκριμένος. Συμφωνώ με αυτό που είπε και ο Πρόεδρος: στις 13 του μηνός, στις 8 ή στις 9 το πρωί, μπορούμε να μαζευτούμε όλες οι «πράσινες ποδιές» και να πάμε στη διοίκηση.

Β. Θαλάμου: Μα εκείνη την ώρα έχουμε την περισσότερη δουλειά...

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Ακούστε λίγο. Όλοι δυστυχώς έχουν μάθει, με τον έναν ή με τον άλλο τρόπο, η δουλειά τους κουτσά - στραβά να βγαίνει. Ξέρω ότι πονάει τον καθένα να χάνει ένα μεροκάματο στην απεργία. Άκουσα μάλιστα και το επιχείρημα ότι «αν λείψουμε μία μέρα, δεν θα διορθωθεί το πρόβλημα». Λάθος. Μέχρι τώρα δεν τους έχετε αφήσει ποτέ μόνους τους. Αφήστε τους μία φορά χωρίς προσωπικό και, πιστέψτε με, θα βρείτε άθελά σας συμμάχους και από άλλες ειδικότητες. Αν λείψετε εσείς θα ζοριστεί το σύστημα. Άλλωστε όλοι λίγο πολύ είναι στα κάγκελα.

Β. Θαλάμου: Επειδή όμως θα είναι μέρα γενικής απεργίας, στα τμήματα θα μείνουν πολύ λίγα άτομα. Δεν θα μπορεί σχεδόν κανείς να κατεβεί στην κινητοποίηση. Μόνο όσες είναι εκτός βάρδιας αν καταφέρουν να παρευρεθούν.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Στις 13 του μηνός, ως προσωπικό ασφαλείας για την εφημερία, θα είναι 10 ή 11 άτομα. Οι υπόλοιπες μόνιμες είναι εκτός. Μπορούμε, λοιπόν, να έχουμε 40 «πράσινες ποδιές» κάτω στη διοίκηση; Πρέπει να κατεβούμε, να φωνάξουμε ότι είμαστε απεργοί και να βάλουμε μπροστά το επικουρικό προσωπικό. Θέλω οι μόνιμες που είναι εκτός βάρδιας να έρθουν όλες, ώστε να μαζευτούμε 40 άτομα με τις ποδιές μας. Να φαινόμαστε!

Β. Θαλάμου: Να ενημερώσουμε στην ομαδική μας, αλλά σίγουρα κάποιες θα λείπουν.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Μία ή δύο να λείπουν, το θέμα είναι οι υπόλοιπες να είναι εδώ. Δεν γίνεται να λείψετε από αυτό.

Βαφειάδου Βασιλική: Θέλω να πω το εξής. Δεν διαφωνώ με την κινητοποίηση, αλλά μην γεμίζουμε τις συναδέλφισες με ενοχές και αίσθημα ευθύνης αν μια φορά δεν καταφέρουν να είναι εκεί. Σε αυτή την κατάσταση μας έφερε η διοίκηση, η οποία αποδείχθηκε όχι απλώς κατώτερη των περιστάσεων, αλλά πολύ χειρότερη. Και να σας πω και κάτι άλλο, ρε παιδιά; Εμείς δεν είμαστε διοίκηση. Δεν είναι δική μας δουλειά να προτείνουμε λύσεις και να σπάμε το κεφάλι μας για το πού υπάρχουν επικουρικά ή προγράμματα ΟΑΕΔ. Δεν καθόμαστε εμείς στις καρέκλες τους, ούτε παίρνουμε τους παχυλούς μισθούς τους για να βρίσκουμε λύσεις. Δεν μας αφορά το πώς, ας τη βρουν μόνοι τους. Εμείς χρειαζόμαστε προσωπικό χθες. Βοηθούς θαλάμου. Αν δεν μπορούν να διαχειριστούν όλο αυτό το πράγμα ...

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Το συζητήσαμε αυτό και συμφωνούμε. Έπρεπε από τον Ιανουάριο, πριν απολύσουν τον εργολάβο, να είχαν λύσει το θέμα του προσωπικού και μετά να κάνουν την κίνηση.

Βαφειάδου Βασιλική: Η απεργία στις 13 του μηνός είναι μακριά. Γιατί δεν κάνουμε μια δράση νωρίτερα;



Θεοδωρίδου Έφη: Να οργανώσουμε μια παράσταση διαμαρτυρίας.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Μια στάση εργασίας μπορούμε να την κάνουμε άμεσα.

Βαφειάδου Βασιλική: Και αυτή η στάση μπορεί να λειτουργήσει διευκολυντικά, όπως το έχουμε ξανακάνει. Δεν χρειάζεται να χάσουν τα παιδιά μεροκάματο απεργίας· κάνουμε μια στάση εργασίας. Κι όποιος δεν μπορεί να κατέβει κάτω επειδή έχει βάρδια, τουλάχιστον οι απογευματινοί που είναι στα σπίτια τους θα έρθουν να ενισχύσουν την ομάδα; Πρέπει να φανεί η μαζικότητά μας. Από τα 52 άτομα που είναι συνολικά στο δυναμικό, πόσα δουλεύουν στη βάρδια; Είκοσι. Από τα είκοσι, μένουν άλλα τριάντα ελεύθερα.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Αν πάμε σε απεργία, με 11 άτομα ως προσωπικό ασφαλείας, σου περισσεύουν 41. Ακόμη κι αν αφαιρέσεις όσους έχουν άδεια, κάτω από 35 άτομα στη συγκέντρωση δεν δέχομαι. Άρα έχουμε τουλάχιστον 35 άτομα που πρέπει να έρθουν, είτε είναι σε ρεπό, είτε έχουν απόγευμα βάρδια, είτε οτιδήποτε.

Χαλβατζής Σταύρος: Συνάδελφοι, τα κορίτσια των βοηθών θαλάμου έχουν κατανήσει είδος υπό εξαφάνιση εδώ μέσα. Και το πρόβλημα δεν είναι καινούργιο. Πριν από περίπου έναν χρόνο, όταν σας χρωστούσαν 600, 700 ή 800 ρεπό, πάλι τα ίδια συζητούσαμε. Τότε το μπαλώσανε όπως-όπως και τώρα φτάσαμε πάλι στο ίδιο σημείο. Αυτό που ακούστηκε τώρα, να μετακινήσουν δηλαδή επικουρικούς τραυματιοφορείς για να κάνουν τους βοηθούς θαλάμου, δεν νομίζω ότι θα προχωρήσει. Οι θέσεις των τραυματιοφορέων μαζί με τους επικουρικούς είναι ήδη καλυμμένες βάσει οργανογράμματος. Εδώ όμως πρέπει να κοιτάξουμε τις βαθύτερες αιτίες του προβλήματος. Δεν μπορεί το οργανόγραμμα να προβλέπει 60-70 θέσεις και να υπηρετούν μόνο 38. Αλλά ακόμα κι αυτό το οργανόγραμμα, συνάδελφοι, βασίζεται στις ανάγκες του 2003, του 2004 και του 2005. Είστε παλαιότερες από εμένα εδώ μέσα ξέρετε πολύ καλύτερα πόσα νέα τμήματα άνοιξαν από τότε και πόσες νέες δραστηριότητες αναπτύχθηκαν στο νοσοκομείο. Αυτές οι 70 οργανικές θέσεις έπρεπε σήμερα να είναι τριψήφιος αριθμός. Εκεί πρέπει να χτυπήσουμε και αυτό πρέπει να έχουμε ως βασικό μας επιχείρημα για να πιέσουμε. Εγώ θα πω κάτι άλλο: η διοίκηση είναι επιλεκτικά ανίκανη. Αν θέλουν πραγματικά να λύσουν ένα ζήτημα, βρίσκουν τον τρόπο και το λύνουν αμέσως. Κι όταν δεν θέλουν, οχυρώνονται πίσω από το νομικό πλαίσιο. Αν θέλουν, έχουν τις άκρες και την πολιτική δύναμη να πιέσουν προς κάθε κατεύθυνση. Αλλά για να γίνει αυτό, πρέπει να συγκρουστείς. Αν ο Εμμανουηλίδης θέλει αύριο να ανοίξει ένα νέο τμήμα, αν το ζορίσει το θέμα, θα του κάνει «κόλπα» η ΥΠΕ; Όχι βέβαια, υπάρχουν αλληλοεξυτηρητήσεις εκεί. Άρα, ας τους αποδώσουμε τις ευθύνες που τους αναλογούν. Επίσης, το σύνθημα «Έξω οι εργολάβοι» δεν σημαίνει από μόνο του τίποτα αν διώχνεις τον ιδιώτη εργολάβο και μετατρέπεις το ίδιο το νοσοκομείο σε εργολάβο. Το κύριο πρόβλημα εδώ μέσα είναι η ίδια η εργολαβία και η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, ανεξάρτητα από το ποιος την ασκεί. Αυτή τη στιγμή έχουμε μπροστά μας την απεργία και πρέπει να την αξιοποιήσουμε, κλιμακώνοντας τις δράσεις μας μέχρι τότε. Μπορούμε να κάνουμε μια δυναμική παράσταση διαμαρτυρίας, και μάλιστα όχι μόνο με τις βοηθούς θαλάμου. Δεν είστε οι μόνες που υποφέρετε στο νοσοκομείο αλλά και οι τραυματιοφορείς στενάζουν και πολλές άλλες ειδικότητες, απλώς σε εσάς το πρόβλημα έχει φτάσει στο απροχώρητο. Γι' αυτό προτείνω στάσεις εργασίας μιας ώρας, ακόμη και των 30 ή 45 λεπτών.

Β. Θαλάμου: Για μένα, στις παραστάσεις διαμαρτυρίας πρέπει να κατεβούν μαζί μας και οι προϊσταμένες των κλινικών, οι οποίες απαιτούν καθημερινά να έχουν βοηθό θαλάμου στη βάρδια τους.

Χαλβατζής Σταύρος: Ακριβώς. Να πάμε οργανωμένα στον διευθυντή, στον διοικητή, στον Εμμανουηλίδη και στον Καραβιώτη. Να γίνει μια μεγάλη παράσταση διαμαρτυρίας, ακόμα και μέσα στο Διοικητικό



Συμβούλιο την επόμενη Τετάρτη που θα συνεδριάσει. Να γίνουν όλες αυτές οι κινήσεις στην πορεία προς την απεργία.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Ωραία. Αν δεν θέλει κάποιος άλλος να τοποθετηθεί, να κάνω μια πρόταση πάνω σε όσα είπατε. Συμφωνώ με τον Σταύρο ότι η απεργία έχει ήδη ανακοινωθεί και πρέπει οπωσδήποτε να συμμετέχουμε μαζικά. Όμως, η απεργία δεν μας δεσμεύει να περιμένουμε. Μπορούμε να στείλουμε το έγγραφο της διαμαρτυρίας μας και να κάνουμε μια πρώτη όχληση, γραπτή ή τηλεφωνική, στην ΥΠΕ πριν από την απεργία. Έτσι, μέχρι τη μέρα της κινητοποίησης θα ξέρουμε τι έχουμε μαζέψει στα χέρια μας από αυτούς στους οποίους απευθυνθήκαμε. Θα ξέρουμε αν μας απάντησαν, αν περιμένουμε κάτι ή αν έγραψαν το έγγραφό μας στα παλιά τους τα παπούτσια. Με αυτά τα δεδομένα, πας αλλιώς μετά στην απεργία. Επίσης, δεν είμαι αντίθετος στο να γίνει μια στάση εργασίας νωρίτερα, με την απεργία να αποτελεί την κορύφωση του αγώνα μας. Απλώς, σας λέω ότι δεν περιμένω πολλά πράγματα από τη στάση. Το πρόβλημα θα φανεί πραγματικά μόνο όταν λείψετε από το αντικείμενο της δουλειάς σας και αρχίσουν να φωνάζουν οι ασθενείς στα τμήματα.

Β. Θαλάμου: Ναι, αλλά τι θα γίνει τελικά; Ας πούμε ότι φάνηκε το πρόβλημα, γκρινιάξαμε, ακούστηκε ότι ένας άνθρωπος έμεινε βρώμικος ή ατάιστος. Μετά τι γίνεται; Ποια είναι η λύση;

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Κάπως πρέπει να δείξεις την αντίδρασή σου. Αυτό το νοσοκομείο στο φιλότιμό μας δουλεύει. Όμως πρέπει να αντιδράσεις. Όταν έχουμε απεργία και απεργούν π.χ. οι τραυματιοφορείς, χειρουργεία και περιστατικά δεν γίνονται, γιατί δεν υπάρχει κάποιος να τα κατεβάσει. Αντίστοιχα, αν λείψει ο βοηθός θαλάμου, ο ασθενής θα μείνει νηστικός ή θα φάει με μεγάλη καθυστέρηση επειδή έχει απομείνει ένας εργαζόμενος για τρεις και τέσσερις κλινικές και τότε το πρόβλημα αναδεικνύεται. Μόνο αν λείψετε θα αλλάξει κάτι. Αν επικρατήσει η λογική «έλα μωρέ, σιγά μην λύσω το πρόβλημα αν λείψω μία μέρα», τότε δεν θα λείψει καμία και το πρόβλημα θα κρύβεται κάτω από το χαλί η δε διοίκηση θα θεωρεί τα πάντα δεδομένα.

Βαφειάδου Βασιλική: Αυτό με τα καθήκοντα των βοηθών θαλάμου και τη διανομή του φαγητού υπάρχει εδώ και πάρα πολλά χρόνια. Το συζητάμε συνέχεια, αλλά τα τελευταία χρόνια το πήραμε πιο ζεστά. Είναι αποκλειστικά στο χέρι της διοίκησης να δώσει λύση, αρκεί να βάλει το χέρι στην τσέπη. Εμένα με ενδιαφέρει να γίνεται η σωστή διανομή του φαγητού, το ποιος θα την κάνει όμως είναι θέμα του νοσοκομείου.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Η διοίκηση θα πληρώσει έτσι κι αλλιώς. Ας υποθέσουμε ότι η ΥΠΕ άνοιγε 10 θέσεις επικουρικών· το νοσοκομείο δεν θα τις πλήρωνε; Από τη στιγμή που δεν μπορεί να πάρει επικουρικούς βοηθούς θαλάμου επειδή η ειδικότητα δεν υπάρχει στους πίνακες της ΥΠΕ, θα μπορούσε κάλλιστα η διοίκηση να πει στον ανάδοχο της σίτισης σου αυξάνω το ποσό της σύμβασης με την προϋπόθεση να προσλάβεις ανθρώπους που θα κάνουν αποκλειστικά τη διανομή του φαγητού». Είτε έτσι είτε αλλιώς, το νοσοκομείο θα δώσει χρήματα. Αφού δεν μπορεί να πάρει επικουρικούς, ας τα δώσει εκεί για να λυθεί το θέμα.

Βαφειάδου Βασιλική: Το θέμα του φαγητού είναι διαχρονικό. Όταν έστειλα το σχετικό υπόμνημα, το τεκμηρίωσα επιστημονικά με βάση την ασφάλεια των ασθενών. Γιατί, κακά τα ψέματα, όσο τηρούνται οι κανόνες υγιεινής, μπορεί ο ίδιος άνθρωπος, με μια μικρή χρονική διαφορά, να καθαρίζει τις ακαθαρσίες και μετά να μοιράζει φαγητό. Είναι προφανώς καλύτερο οι βοηθοί να κάνουν αμιγώς νοσοκομειακές εργασίες παρά να μοιράζουν φαγητό. Αν φύγει το φαγητό από πάνω μας, θα κερδίσουμε πολύτιμο χρόνο. Όμως, συμφωνώ με τον Σταύρο ότι αυτό είναι ένα μικρό, μακροπρόθεσμο κομμάτι και δεν αποτελεί τη μοναδική



λύση στο τωρινό μας αδιέξοδο. Μπορεί να συζητηθεί και να κοστολογηθεί παραπλεύρως, αλλά η άμεση πίεση πρέπει να γίνει αλλού. Όσον αφορά τους εργολάβους: προφανώς και είναι μόνιμο αίτημά μας να μην υπάρχουν ιδιώτες εργολάβοι στα νοσοκομεία. Όμως, δεν ξεχνάμε και τους εργαζόμενους που δουλεύουν σε αυτούς – πριν από λίγο καιρό κάναμε ολόκληρο αγώνα για να πληρωθούν τα παιδιά του Εργολάβου. Φυσικά δεν μπορούμε να βγούμε ανοιχτά και να πούμε «φέρτε πίσω τον εργολάβο», αλλά μπορούμε και πρέπει να καταλογίσουμε την απόλυτη ευθύνη στη διοίκηση που άφησε το νοσοκομείο να φτάσει σε αυτό το χάλι. Συμφωνώ, λοιπόν, με το πλαίσιο που έθεσες, Πρόεδρε. Προτείνω να κάνουμε μια παράσταση διαμαρτυρίας άμεσα στον Διοικητή και στον Πρόεδρο και στην επόμενη φάση, ως κλιμάκωση, να παρέμβουμε δυναμικά στο Διοικητικό Συμβούλιο. Οι οχλήσεις μας πρέπει να είναι συνεχείς και συντονισμένες. Και κάτι ακόμα βασικό, πρέπει να είναι ξεκάθαρο στο έγγραφό μας, αλλά και στις προφορικές μας παρεμβάσεις, ότι το σωματείο στηρίζει απόλυτα τις βοηθούς θαλάμου. Δεν θα δεχτούμε σε καμία περίπτωση να βρεθούν οι συναδέλφισες υπόλογες ή κατηγορούμενες επειδή, λόγω έλλειψης προσωπικού, δεν πρόλαβαν να εκτελέσουν κάποια από τα αμέτρητα καθήκοντά τους. Αν γίνουν παράπονα ή καταγγελίες από ασθενείς, το νοσοκομείο πρέπει να ξέρει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την πλήρη κάλυψη του σωματείου και ότι η αποκλειστική ευθύνη βαραίνει τη διοίκηση. Αυτό πρέπει να γίνει σαφές προς όλες τις κατευθύνσεις, καθαρά και ξάστερα.

Θεοδωρίδου Έφη: Συμφωνώ με όσα ειπώθηκαν. Πρέπει όμως να τονίσουμε και στις υπόλοιπες ειδικότητες πόσο σημαντικό είναι να στηρίζουν τις βοηθούς θαλάμου. Δεν είναι μόνες τους σε αυτόν τον αγώνα. Αν οι βοηθοί δεν μπορούν να βγάλουν τη δουλειά, το βάρος θα πέσει αναγκαστικά στους τραυματιοφορείς και στους νοσηλευτές. Πρέπει οι νοσηλευτές και οι προϊστάμενοι των τμημάτων να καταλάβουν ότι αν λείπει ο βοηθός θαλάμου, η δουλειά θα κολλήσει σε αυτούς. Πρέπει να τους καλέσουμε να συμμετάσχουν στη διαμαρτυρία.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο τι πρέπει να γίνει και στο τι θα γίνει στην πράξη.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Το θέμα είναι αν θα έρθουν τελικά στην κινητοποίηση. Μην καταλήξουν οι βοηθοί θαλάμου να είναι λιγότεροι από εκείνους που ήρθαν να τους συμπαρασταθούν, ή μην αρχίσουν οι άλλες ειδικότητες να λένε τα δικά τους ζόρια και χαθεί η ουσία.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Το έγγραφο, λοιπόν, θα φύγει άμεσα, αφού κινούμαστε κλιμακωτά, προτείνω να κάνουμε μια πρώτη κρούση επάνω στη διοίκηση. Να ζητήσουμε να δούμε τον Γενικό ή τον Πρόεδρο και να μαζευτούμε εκεί μαζί με τις βοηθούς θαλάμου.

Θέμα 4^ο : Κλαδικές συμβάσεις

Θεοδωρίδου Έφη: Ήθελα να σας ενημερώσω για ένα σοβαρό νομικό ζήτημα. Πρόσφατα, τον Ιανουάριο-Φεβρουάριο, ψηφίστηκε ο νόμος 5278, ο οποίος καθιερώνει την καθολική εφαρμογή των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και ενισχύει τον θεσμό της μετενέργειας. Αυτή τη στιγμή, πολλοί συνάδελφοι εργάζονται σε υπηρεσίες που έχουν ενεργές κλαδικές συμβάσεις, αλλά οι ίδιοι δεν είναι ενταγμένοι στο ίδιο καθεστώς με τους υπόλοιπους συνεργάτες τους. Για παράδειγμα, στην υπηρεσία των μηχανικών, από τους δέκα εργαζόμενους οι οκτώ καλύπτονται από τη σύμβαση και οι δύο όχι. Σύμφωνα όμως με την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, όλοι όσοι απασχολούνται στην ίδια υπηρεσία πρέπει να έχουν την ίδια ακριβώς αντιμετώπιση. Αυτό είναι μια θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου. Το



τελευταίο διάστημα έχουμε δεχτεί πολλές οχλήσεις από συναδέλφους. Από τη μία, όσοι είναι ήδη ενταγμένοι στη σύμβαση διαμαρτύρονται γιατί διάφορα δικαιώματά τους έχουν «παγώσει» κατά τα χρόνια της οικονομικής κρίσης, τότε που ανεστάλησαν οι κλαδικές συμβάσεις. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στην ίδια υπηρεσία αλλά δεν λαμβάνουν την κλαδική αμοιβή, ζητούν να παρέμβουμε. Το αίτημά τους είναι να θέσουμε ως σωματείο το θέμα στη διοίκηση και να συζητήσουμε τι προτίθεται να κάνει για όσους έχουν μείνει εκτός σύμβασης.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Δηλαδή, οι μεν ζητούν να ενεργοποιηθούν τα δικαιώματά τους και οι δε να μπουκωθούν στη σύμβαση, σωστά;

Θεοδωρίδου Έφη: Ακριβώς. Και για όσους είναι ήδη μέσα στη σύμβαση, υπάρχουν παγωμένα επιδόματα τα οποία, εφόσον υφίσταται πλέον το καθεστώς της μετενέργειας, θα πρέπει να επαναενεργοποιηθούν και να καταβληθούν κανονικά.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Παιδιά, προσοχή, μην μπερδεύετε την έννοια της μετενέργειας με το εύρος εφαρμογής μιας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ). Εδώ πρέπει να εξετάσουμε την ουσία της υφιστάμενης κατάστασης. Μετά από τόσα χρόνια, για όσους εργαζόμενους αμείβονται με βάση τη σύμβαση αλλά δεν λαμβάνουν όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα και ωφελήματα, οι όροι αυτοί έχουν μεταπέσει πλέον σε όρους ατομικής σύμβασης εργασίας. Αυτό έχει παγιωθεί νομικά και γι' αυτό η διοίκηση δεν τους το αλλάζει. Το ζήτημα τώρα είναι το εξής: αν υπογραφεί μια καινούργια, ευνοϊκή συλλογική σύμβαση –για παράδειγμα για τους νοσηλευτές– που θα δίνει 300 ευρώ παραπάνω, να έχει ο εργαζόμενος τη δυνατότητα να την επιλέξει και να ενταχθεί σε αυτήν. Όπως ίσχυε παλαιότερα και όπως ορίζει η πρώτη επιχειρησιακή σύμβαση που υπογράψαμε όταν πρωτομπήκαμε στο νοσοκομείο: επιλέγουμε πάντα τις καλύτερες δυνατές αποδοχές, οι οποίες σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να είναι μικρότερες από τις αντίστοιχες των εργαζομένων στο Εθνικό Σύστημα Υγείας (ΕΣΥ). Πρακτικά, πάνω σε αυτό το κομμάτι θα πρέπει να μας δώσει επίσημη γνωμοδότηση ο δικηγόρος του σωματείου.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Έχω ήδη στα χέρια μου τη γνωμοδότηση του νομικού μας συμβούλου. Καταρχάς, επισημαίνει το εξής: «*Σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη του σχετικού άρθρου του νέου νόμου για τη μετενέργεια των κανονιστικών όρων των ΣΣΕ, οι νέες ρυθμίσεις εφαρμόζονται σε κάθε ΣΣΕ που υπογράφεται μετά την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, ανεξάρτητα από τον χρόνο έναρξης των διαπραγματεύσεων, καθώς και στις διαιτητικές αποφάσεις*». Με βάση αυτό, γεννάται ζήτημα ερμηνείας της δικής μας ισχύουσας επιχειρησιακής σύμβασης. Συγκεκριμένα, το άρθρο 2 της δικής μας ΣΣΕ ορίζει ότι οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού του νοσοκομείου ρυθμίζονται από τις προηγούμενες επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις, σε συνδυασμό με την ιδρυτική νομοθεσία του νοσοκομείου και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας. Ειδικότερα, εξετάζεται αν εξακολουθεί να ισχύει η ρύθμιση που βασίζεται στη διαιτητική απόφαση του 2009. Το κρίσιμο ερώτημα είναι αν οι συνάδελφοι διατηρούν ακόμα το δικαίωμα να επιλέξουν να αμείβονται με τους ευνοϊκότερους όρους εκείνης της ΣΣΕ, όπως είχαν κάνει παλαιότερα άλλοι συνάδελφοί τους. Στην παρούσα χρονική στιγμή, δεδομένου ότι η δική μας συλλογική σύμβαση λήγει σε έναν μήνα και δεν εμπίπτει στο ευεργετικό πλαίσιο του άρθρου 8 του νέου νόμου (που αφορά τη μετενέργεια των κλαδικών συμβάσεων), η απάντηση στο ερώτημα αυτό έχει μικρή πρακτική αξία για το τώρα. Θα αποκτήσει όμως τεράστια αξία αν καταφέρουμε η ρύθμιση του άρθρου 2 της παλιάς ΣΣΕ να επαναληφθεί αυτούσια και στην καινούργια επιχειρησιακή σύμβαση που θα διαπραγματευτούμε. Το δεύτερο σημείο που αναφέρει ο δικηγόρος αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αυτή απορρέει απευθείας από το Σύνταγμα και επιβάλλει κάθε μισθωτός να έχει την ίδια μεταχείριση με άλλους συναδέλφους του, εφόσον παρέχει την εργασία του κάτω από τις ίδιες συνθήκες και όρους. Για να γίνει η σύγκριση, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και να παρέχουν



εργασία ανάλογης ή ίσης αξίας, που τείνει στην εξυπηρέτηση των δραστηριοτήτων του ίδιου εργοδότη. Δηλαδή, να υπηρετούν στις ίδιες θέσεις και τμήματα. Η γνωμοδότηση ξεκαθαρίζει ότι αν η διοίκηση αρνηθεί να εφαρμόσει την αρχή αυτή, υπάρχει νομική βάση για τη θεμελίωση δικαστικής αγωγής με την οποία θα ζητείται η επιδίκαση των οικονομικών διαφορών. Ωστόσο, η άποψή μου είναι ότι δεν χρειάζεται να τρέχουμε αμέσως στα δικαστήρια· πρέπει πρώτα να το διεκδικήσουμε συνδικαλιστικά. Προσέξτε τώρα και κάτι παράδοξο. Έχουμε, λοιπόν, δύο εργαζόμενους που ασκούν τα ίδια ακριβώς καθήκοντα μέσα στο νοσοκομείο. Όμως, επειδή ανήκουν σε διαφορετική Υπηρεσία, η μια θα παίρνει τα χρήματα της κλαδικής σύμβασης, ενώ η άλλη δεν θα τα παίρνει. Αυτή ακριβώς είναι η αδικία.

Θεοδωρίδου Έφη: Ανακαλύψαμε αυτόν τον νέο νόμο τώρα και συζητάμε πώς μπορούμε να τον αξιοποιήσουμε. Θέλω να σας ενημερώσω ότι συνάδελφος, ο οποίος είναι τεχνικός, ρωτάει αν μπορεί να ξαναμπεί στην κλαδική σύμβαση. Το εξέτασε και θεωρεί ότι τον συμφέρει οικονομικά. Μάλιστα, σκοπεύει να κινηθεί προς αυτή την κατεύθυνση. Το ερώτημα είναι: μπορεί ένας εργαζόμενος που σήμερα αμείβεται με το Ενιαίο Μισθολόγιο να πάει στη διοίκηση και να πει «θέλω να μπω σε αυτή την κλαδική σύμβαση γιατί δικαιούμαι και παίρνω όσα ορίζει αυτή;»

Τουχτίδης Παναγιώτης: Ανάλογη περίπτωση είχαμε παλαιότερα, προ μνημονίων, με την Υπηρεσία Προμηθειών. Τότε οι συμβάσεις ίσχυαν κανονικά, αλλά ο τότε Διευθυντής δεν τους έβαζε στο καθεστώς της κλαδικής. Το επιχείρημά του ήταν: «Εσείς δεν είστε λογιστές, μπορεί να ελέγχετε τιμολόγια και να παραγγέλνετε υλικά, αλλά δεν κάνετε την ίδια λογιστική διαδικασία». Έτσι, πολλοί αποκλείστηκαν Κάποιους βέβαια κατά τύχη τους μετέφεραν στην Οικονομική Υπηρεσία από την αρχή. Αντίθετα, κάποιους άλλους, που ήταν αρχικά στην αποθήκη και μετά πήγαν στο λογιστήριο, δεν τους έβαλαν ποτέ στην κλαδική, παρότι μπορούσαν, αφού έκανε κανονικά λογιστικές εγγραφές. Η διοίκηση έκανε απίστευτες παρατυπίες τότε. Το κρίσιμο, όμως, ερώτημα σήμερα είναι το εξής: Μπορούμε εμείς να διεκδικήσουμε την εφαρμογή μιας κλαδικής συλλογικής σύμβασης; Αυτή είναι η ουσία, χωρίς πολλά λόγια.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Το συζητήσα αυτό το θέμα ιδιωτικά με έναν φίλο δικηγόρο και μου επεσήμανε το εξής: Πρέπει απαραίτητως να συμφωνήσει ο εργοδότης. Αν ο εργοδότης αρνηθεί, υπάρχει ζήτημα, διότι ως υπόλογος δημοσίου χρήματος φοβάται να πάρει την ευθύνη για τέτοιες δαπάνες, αν δεν καλύπτεται απόλυτα. Το ερώτημα είναι: αυτός ο νέος νόμος που ψηφίστηκε, πόσο υποχρεωτικός είναι τελικά για τη διοίκηση;

Τουχτίδης Παναγιώτης: Αυτό ακριβώς εξετάζουμε. Αν ο νόμος υποχρεώνει ρητά τον εργοδότη, καλώς. Αν δεν τον υποχρεώνει, η διοίκηση θα κάνει απλώς ό,τι τη συμφέρει οικονομικά. Ο καθένας μπορεί να αιτηθεί ομοιοεπαγγελματική αν τον συμφέρει. Προτείνω, λοιπόν, να στείλουμε στον δικηγόρο μας την αρχική επιχειρησιακή σύμβαση του νοσοκομείου η οποία περιλαμβάνει τον πολύ συγκεκριμένο όρο: ότι ο εργαζόμενος επιλέγει τις καλύτερες δυνατές αποδοχές, οι οποίες δεν μπορεί να είναι μικρότερες από τις αντίστοιχες του ΕΣΥ. Να ζητήσουμε από τον νομικό μας μια σύντομη γνωμοδότηση τριών γραμμών, που να συνδυάζει αυτόν τον όρο με τον νέο γενικό νόμο. Ένα ξεκάθαρο «ναι» ή «όχι» για το αν συμπίπτουν και αν ισχύουν στη νέα πραγματικότητα.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Παρεμπιπτόντως, γνωρίζουμε πόσα άτομα αφορά αυτή η εκκρεμότητα;

Θεοδωρίδου Έφη: Δεν είναι πάρα πολλοί, γύρω στα 30 άτομα συνολικά. Είναι από το Λογιστήριο, την Πληροφορική και τους Τεχνικούς.

Ντινούλης Κωνσταντίνος: Εδώ τώρα εμείς σαν σωματείο οφείλουμε να το διεκδικήσουμε;



Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Αν δεν το κάνουμε εμείς θα πάει ένας εργαζόμενος να το διεκδικήσει.

Χαλβατζής Σταύρος: Μισό λεπτό, θέλω τον λόγο για να ξεκαθαρίσουμε κάτι. Ακούστηκε εδώ ότι αυτός ο νέος νόμος είναι η λύση για όλα. Σας λέω ότι ο νόμος αυτός είναι απλώς ένα εργαλείο για να συμπιεστούν οι κοινωνικοί μισθοί. Για να κηρυχθεί υποχρεωτική μια σύμβαση, η εργατική πλευρά (σωματεία, ομοσπονδίες) αναγκάζεται κατά τη διαπραγμάτευση να αποδείξει ότι οι αυξήσεις και τα δικαιώματα που ζητάει δεν θα βλάψουν την κερδοφορία της επιχείρησης! Αυτός ο όρος περιλαμβάνεται στον νόμο που επικαλείστε.

Θεοδωρίδου Έφη: Πού το λέει αυτό; Σε ποιο εδάφιο ή παράγραφο αναφέρεται ότι πρέπει να αποδειχθεί η μη βλάβη της κερδοφορίας; Αν το έχεις, στείλτο μας να το δούμε.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Ωραία, ας δούμε τι ισχύει αυτή τη στιγμή: Η ΣΣΕ των λογιστών έχει κηρυχθεί υποχρεωτική σύμφωνα με το άρθρο 403 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Προεδρικό Διάταγμα). Όμως, σε περίπτωση συρροής μιας ομοιοεπαγγελματικής / κλαδικής σύμβασης με μια επιχειρησιακή, ο νόμος ρητά αναφέρει ότι υπερισχύει η επιχειρησιακή σύμβαση. Αυτό είναι το κλειδί. Αν εμείς στη νέα μας επιχειρησιακή σύμβαση, που λήγει στις 30 Ιουνίου, διατηρήσουμε το άρθρο 2 αυτούσιο όπως ήταν στην παλιά, τότε θωρακίζουμε τους εργαζόμενους. Πρέπει να το συμπεριλάβουμε οπωσδήποτε.

Θεοδωρίδου Έφη: η δική μου πρόταση είναι να κάνουμε μια πρώτη, διερευνητική συζήτηση με τη διοίκηση. Η διοίκηση γνωρίζει ήδη το θέμα. Να πάμε να συζητήσουμε, να δούμε πώς το βλέπουν και να «ψυχολογήσουμε» τις προθέσεις τους, ώστε να πράξουμε αναλόγως.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Θα πάμε απλώς να καταθέσουμε την αρχική σύμβαση πρόσληψης και να ζητήσουμε μια ξεκάθαρη απάντηση για το τι δυνατότητες ένταξης έχει ο συγκεκριμένος υπάλληλος με βάση τη νέα νομοθετική πραγματικότητα.

Ντινούλης Κωνσταντίνος: Έχει κάνει κάποιος εργαζόμενος αίτηση;

Θεοδωρίδου Έφη: Μέχρι στιγμής, κανένας εργαζόμενος δεν έχει καταθέσει επίσημη ατομική αίτηση στη διοίκηση, γιατί περιμένουν να δουν αν το σωματείο θα κάνει μια συλλογική κίνηση.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Το σωματείο παρεμβαίνει όταν ο εργαζόμενος πάρει αρνητική απάντηση από τη διοίκηση. Εδώ όμως δεν έχει πάει ακόμα κανένας. Θα έλεγα λοιπόν να επανέλθουμε εκ νέου στο θέμα,

Θέμα 5^ο : Νέα ΣΣΕ

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Όπως είπαμε, πρέπει να δούμε τις προτάσεις για τη Συλλογική Σύμβαση, που είναι και το φλέγον ζήτημα. Το ένα κομμάτι αφορά διορθώσεις και αλλαγές στην ήδη υπάρχουσα σύμβαση και το άλλο αφορά νέα αιτήματα που δεν είχαμε θέσει στο παρελθόν. Αυτό ήταν το βασικό μας θέμα για σήμερα και για να προχωρήσουμε θα πρέπει να συμφωνήσουμε πάνω στο κείμενο της σύμβασης ανά άρθρο με γραπτές τροποποιήσεις. Από τη μεριά μας είμαστε έτοιμοι. Οι υπόλοιποι έχετε έτοιμες τις προτάσεις σας;

Σαρλή Φανή: Εμείς είμαστε έτοιμοι.



Χαλβατζής Σταύρος: Επειδή δε προλαβαίνουμε σήμερα. Προτείνω να κάνουμε έκτακτο ΔΣ με μοναδικό θέμα την ΣΣΕ

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Εφόσον θεωρείτε ότι δεν προλαβαίνουμε σήμερα θα δοθεί ένα μικρό χρονικό περιθώριο σε όλους, το οποίο θα πρέπει να τηρηθεί αυστηρά, για να ανεβούν οι προτάσεις σας και θα ορισθεί ένα έκτακτο ΔΣ την επόμενη εβδομάδα. Παρακαλώ για την κατάθεση μέχρι Πέμπτη βράδυ και την επόμενη Δευτέρα στις 12.00 έκτακτο ΔΣ με μοναδικό θέμα τη Συλλογική Σύμβαση.

Θέμα 6° : Πανελλαδική απεργία 13 Μαΐου

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Για την απεργία την Τετάρτη 13/5/2026 θα δούμε αν θα χρειαστεί να κάνουμε παράσταση διαμαρτυρίας με τις βοηθούς θαλάμου στη διοίκηση πριν κατέβουμε στη συγκέντρωση στο ΥΠΑΘ εφόσον δεν πραγματοποιηθεί νωρίτερα.

Εκτός ΗΔ

Επιστολή / Ενημέρωση από ΕΛΠΕ

Χαλβατζής Σταύρος: Έχω λάβει μια επιστολή/ενημέρωση από ένα συνεργαζόμενο σωματείο στα ΕΛΠΕ, το οποίο ζητά τη συνδικαλιστική μας συμπαράσταση. Αφορά την πάγια θέση μας ενάντια στους εργολάβους. Ζητούν να εκδώσουμε ένα ψήφισμα στήριξης που να καταγγέλλει την πολιτική της διοίκησης, η οποία αντί να κάνει μόνιμες προσλήψεις, προτιμά να δίνει εκατομμύρια στους εργολάβους.

Θεοδωρίδου Έφη: Έχεις έγγραφο για αυτό; Αν ναι, να το στείλεις στην ομαδική.

Χαλβατζής Σταύρος: Ναι, θα το στείλω. Επίσης ζητάνε οικονομική συμπαράσταση γιατί είναι σε απεργία για πάνω από ένα μήνα.

Τουχτίδης Παναγιώτης: Δεν έχουμε ακόμη ανοιχτή τράπεζα.

Μανωλίτσας Αλέξανδρος: Θα το δούμε κ. Χαλβατζή. Εφόσον δεν υπάρχει άλλο θέμα νομίζω ότι τελειώσαμε για σήμερα.

Αφού ολοκληρώθηκε η συζήτηση επί όλων των θεμάτων της ΗΔ, η συνεδρίαση λύθηκε

Ο Πρόεδρος

Η Γ. Γραμματέας

Μανωλίτσας Αλέξανδρος

Θεοδωρίδου Έφη