

ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΝ.ΕΡ. – ΟΣΝΙΕ)

Συνδικαλιστική παράταξη στην Ομοσπονδία Ιδιωτικής Υγείας (ΟΣΝΙΕ)

Ενημέρωση για τη διαδικασία μεσολάβησης στον ΟΜΕΔ σχετικά με την Κλαδική Σύμβαση στις Ιδιωτικές Κλινικές.

24/7/2024

Τις προηγούμενες ημέρες ολοκληρώθηκε κύκλος συναντήσεων της διαπραγματευτικής ομάδας της ΟΣΝΙΕ στον ΟΜΕΔ (Οργανισμός Μεσολάβησης – Διαιτησίας) με τους εκπρόσωπους του εργοδοτικού φορέα (ΣΕΚ). Από την παράταξη της **ΕΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ** μετέχει στην διαπραγμάτευση ο Πρόεδρος του Κλαδικού Σωματείου Αθήνας Αλεξόπουλος Δημήτρης.

Σε ποιο στάδιο βρισκόμαστε:

Κατατέθηκαν από τις δύο πλευρές στην μεσολαβήτρια του ΟΜΕΔ οι απόψεις για την αναγκαιότητα ή μη σύναψης Κλαδικής Σύμβασης Εργασίας.

Η μεσολαβήτρια ζήτησε από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας στοιχεία για την μισθολογική κατάσταση στον Κλάδο. Αφού εξεταστούν τα στοιχεία θα γίνει μια τελική συνάντηση στις **αρχές Σεπτεμβρίου** κατά την οποία είτε θα συμφωνηθεί σύναψη Κλαδικής Σύμβασης είτε θα διαμορφώσει δική της πρόταση η μεσολαβήτρια του ΟΜΕΔ.

Η επιχειρηματολογία για σύναψη Κλαδικής Σύμβασης.

1: Ανάγκη σύναψης Κλαδικής Σύμβασης:

Η γενική ανάγκη να έχουμε Κλαδική Σύμβαση Εργασίας υπαγορεύεται από την συνολική κατάσταση που έχει διαμορφωθεί τα αρκετά τελευταία χρόνια στον Κλάδο.

Πιο συγκεκριμένα ο **συνολικός μισθός κατά βάση** σήμερα είναι προϊόν **ατομικών συμφωνιών** με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί τεράστια ανισορροπία και να είναι δίκαια γενικευμένο το αίσθημα αδικίας.

Τα παρελκόμενα αυτής ανισορροπίας είναι πολλά όπως η **γενικευμένη αυθαιρεσία** και οι **σχέσεις προσωπικής εξάρτησης**. Είναι μια κατάσταση που αναπόφευκτα δημιουργεί μόνιμο κύμα παραιτήσεων, αναζήτησης αλλαγής δουλειάς ακόμα και εκτός Κλάδου.

Σε αυτή την κατάσταση η **ατομική διαπραγμάτευση** μπορεί να αποτελέσει εργαλείο για μισθολογική αύξηση **μόνο πρόσκαιρα** και **αποσπασματικά** με βάση τη δυνατότητα του εργαζόμενου να «εκβιάσει» με παραίτηση. Οι ατομικές αυξήσεις που δίνονται ΔΕΝ έχουν καμία σχέση με τις ικανότητες ή την προσφορά του εργαζόμενου στην εταιρεία που εργάζεται.

2: Η πραγματική διαμόρφωση του ύψους των μισθών.

Το **2016** η πλευρά των εργοδοτών είχε ισχυριστεί ότι δεν χρειάζεται να δοθούν αυξήσεις **επειδή ο πληθωρισμός είναι μηδενικός**.

Σήμερα η κατάσταση έχει αλλάξει άρδην με την ακρίβεια να έχει μεταβάλλει δραματικά το επίπεδο διαβίωσης του μισθωτού. Σήμερα ΔΕΝ υπάρχει καμία προοπτική αύξησης μέσα από **θεσμικές διαδικασίες** (Συλλογικές Συμβάσεις, επιδόματα τριετιών κ.α.) με αποτέλεσμα το επίπεδο διαβίωσης να κινδυνεύει να επιδεινωθεί περισσότερο.

Αναφέρουμε ιδιαίτερα ότι η σύναψη Κλαδικής Σύμβασης (με τους όρους που έχουμε θέσει) πέρα από άμεσες αυξήσεις θα δημιουργήσει προοπτική για όλους.

3: Η μισθολογική κατοχύρωση των χαρακτηριστικών του εργαζόμενου.

Τα επιδόματα που έχουμε θέσει ως όρους της Κλαδικής Σύμβασης είναι η **αποτύπωση των χαρακτηριστικών που έχουν οι εργαζόμενοι** και **αξιοποιούνται** από τις εταιρείες. Για παράδειγμα το **ανθυγιεινό επίδομα**, το επίδομα **σπουδών**, το επίδομα **ωρίμανσης** αναγνωρίζουν έμπρακτα την **ειδίκευση**, την **εμπειρία**, τις **γνώσεις** ενώ τα κοινωνικά επιδόματα (γάμου, τέκνων) διαμορφώνουν συνθήκες **ισότητας** και **δικαιοσύνης**.

Συνάδελφοι,

δίνουμε πάντοτε μεγάλη σημασία στην **πλήρη ενημέρωση όλων των εργαζομένων** και ειδικά των μελών στις Διοικήσεις των Σωματείων τόσο για τις **εξελίξεις** όσο και για την **επιχειρηματολογία** που έχουμε.

Όπως αποδείχτηκε στην Απεργία της 28^{ης} Μαρτίου στις Κλινικές η ευρεία **παρακολούθηση των εξελίξεων** έδωσε τη δυνατότητα να αντιδράσουμε άμεσα απέναντι στην ισοπεδωτική πρόταση των Εργοδοτών για Σύμβαση Εργασίας χωρίς επιδόματα.

Τα εκλεγμένα μέλη της παράταξης ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΝΕΡ) στο Δ.Σ. της ΟΣΝΙΕ