

ΕΝΩΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ - ΚΗΕ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ

57° ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Ε.ΤΕ. ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ-ΚΗΕ

ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΚΟΥΝΟΥΚΛΑΣ

ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ Ε.ΤΕ. ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ - ΚΗΕ

ΜΑΡΤΙΟΣ
2020

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	
Το τέλος μιας εποχής	5
I. Οι μεταμνημονιακές προκλήσεις.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	
Εργασιακή Ασφάλεια ή Ανασφάλεια.....	12
I. Πλασματική μείωση ανεργίας.....	18
II. Βελτίωση της ποιότητας ζωής στην Εργασία.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	
Η πρόκληση της απελευθέρωσης στην Αγορά Ενέργειας.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	
Όμιλος ΔΕΗ	24
I. Νέος Νόμος – Τι προβλέπει;.....	25
II. Το νέο business plan	26
III. Απολιγνιτοποίηση.....	27
IV. Επενδύσεις σε ΑΠΕ	30
V. Δίκτυα.....	30
VI. Ανθρώπινο Δυναμικό.....	30
VII. Εμπορία.....	31
VIII. Τα λάθη του παρελθόντος.....	32
IX. Στηρίζουμε ό,τι θετικό και αντιπαλεύουμε ό,τι αρνητικό.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	
Καθεστώς ΑΠΕ στην Ελλάδα.....	39
I. Καθυστερημένα η ΔΕΗ στις ΑΠΕ.....	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ	
Ο ΔΕΔΔΗΕ σε Σταυροδρόμι.....	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ	
Ο ΑΔΜΗΕ εκτός Ομίλου ΔΕΗ.....	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ	
Ασφαλιστικό Σύστημα	54
I. Στόχοι και προοπτικές.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ	
Υγεία & Ασφάλεια στην εργασία	61
I. Υγεία & Ασφάλεια στον Όμιλο ΔΕΗ & ΑΔΜΗΕ	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ	
Το Συνδικαλιστικό Κίνημα στο προσκήνιο	
Επίλογος.....	65

Εισαγωγή

Συναδέλφισσες - Συνάδελφοι,

Βρισκόμαστε στο μεταίχμιο των ενεργειακών αλλαγών στη χώρα μας, αλλά και γενικότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ανατολική Μεσόγειο. Ενώπιον των εξελίξεων αυτών, αλλά κυρίως των αλλαγών που πραγματοποιούνται στον τομέα της ηλεκτρικής ενέργειας, η Ένωση Τεχνικών Ομίλου ΔΕΗ - ΚΗΕ, δεν μπορεί παρά να είναι παρούσα. Να δίνει το στίγμα της και να αγωνίζεται για το συμφέρον των εργαζομένων που εκπροσωπεί.

Η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ έχει μεγάλη ιστορία στο συνδικαλιστικό κίνημα στη ΔΕΗ. Έχει παρόν, θα έχει και μέλλον, το οποίο σηματοδοτούν τα χιλιάδες μέλη της και η αγωνιστικότητά τους.

Η ιστορία του μεγαλύτερου πρωτοβάθμιου σωματείου στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ, της Ε.ΤΕ./ΔΕΗ, γράφεται από τη συνδικαλιστική της δράση, τα Γενικά της Συμβούλια και τις Γενικές της Συνελεύσεις, στα οποία έχουν τη δυνατότητα να παρευρίσκονται και να συμμετέχουν εκατοντάδες εργαζόμενοι και μαζί με τα εκλεγμένα μέλη της να συνδιαμορφώνουν απόψεις και δράσεις.

Είναι φανερό ότι το εργασιακό περιβάλλον έχει μεταβληθεί επί τα χείρω τα τελευταία χρόνια, ως αποτέλεσμα των μνημονιακών πολιτικών που εφαρμόστηκαν στη χώρα μας λόγω της οικονομικής κρίσης.

Δυστυχώς, για όλους εμάς τους εργαζόμενους στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ, αυτός που επηρεάστηκε περισσότερο ήταν ο νευραλγικός τομέας της ηλεκτρικής ενέργειας, γιατί αφέθηκε στην «τύχη» του, έρμαιο στη δίνη οργανωμένων οικονομικών συμφερόντων, που στόχο είχαν την αύξηση του κέρδους αδιαφορώντας για την κοινωνική ευημερία και την εργασιακή ασφάλεια. Η γιγάντωση των επιχειρηματικών συμφερόντων οδήγησε στην

πλήρη υποβάθμιση του ρόλου του 'Κράτους Πρόνοιας' και στην έλλειψη ουσιαστικής κοινωνικής πολιτικής, με αποτέλεσμα να είναι, πλέον, εμφανέστατες οι επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής και να αντανακλώνται σε όλο το φάσμα της κοινωνικής δραστηριότητας στη χώρα μας.

Οι θεσμοί αυτοί εντάσσονται, πλέον, σε ένα νέο και συνεχώς διαφοροποιημένο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο συμπαρασύρει τις εργασιακές σχέσεις, τα συνδικαλιστικά δεδομένα, την καθημερινότητα του καθενός από εμάς και γενικότερα όλων των εργαζομένων και των πολιτών αυτής της χώρας.

Τα σκληρά μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής που επιβλήθηκαν στη χώρα μας από τους δανειστές και εφαρμόστηκαν από όλες τις κυβερνήσεις στο όνομα της ανάπτυξης και των μεταρρυθμίσεων, διαμόρφωσαν ένα δυσμενές οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον για το σύνολο των εργαζομένων.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, κομβικός είναι και πρέπει να είναι ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος, ώστε να συμβάλλει με θέσεις και προτάσεις στην εργασιακή ευημερία και στην προστασία των εργαζομένων.

Καθήκον όλων μας είναι να διασφαλίσουμε ότι ο ρόλος αυτός θα διέπεται από τις αρχές της αξιοπιστίας, της τεκμηρίωσης, της συνέπειας, αλλά και της ελεύθερης εκπροσώπησης και συμμετοχής, της ελεύθερης σκέψης και της δημιουργικής σύνθεσης.

Καθοριστικός, επομένως, οφείλει να είναι κι ο ρόλος που θα διαδραματίσει η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ στα νέα δεδομένα που διαμορφώνονται στην κοινωνία, έχοντας ως παρακαταθήκη την ιστορία της, την αγωνιστικότητά της και την αποτελεσματικότητά της σε πολλά κρίσιμα ζητήματα. Οφείλει να εργαστεί για την επίλυση των προβλημάτων των εργαζομένων και τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, μέσα σε πνεύμα εργασιακής ενότητας και όχι κομματικής νομιμότητας.

Οι βασικοί άξονες του Προγράμματος Δράσης, έχουν τη δυνατότητα να εμπλουτιστούν από τις προτάσεις – αποφάσεις που θα προκύψουν από τις εργασίες του Γενικού μας Συμβουλίου και της Γενικής μας Συνέλευσης, με την ουσιαστική συμμετοχή όλων μας και την αμέριστη υποστήριξη των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του σωματείου μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Το τέλος μιας εποχής που άφησε τραύματα στην κοινωνία και η έναρξη μια νέας που γεννά ελπίδες-αγωνίες-ερωτηματικά.

Η Ελλάδα βρίσκεται αντιμέτωπη με σημαντικές προκλήσεις και ανοιχτές πληγές. Πόλεμος, προσφυγιά, οικονομικές κρίσεις, φτώχεια και κλιματική αλλαγή απειλούν ολόκληρη την ανθρωπότητα.

Η προηγούμενη δεκαετία μάς έδειξε με τον χειρότερο τρόπο, ότι ξαφνικά μπορούν να ανατραπούν και να μηδενιστούν οι όποιες βεβαιότητες υπήρχαν.

Μπαίνοντας, λοιπόν, στην τρίτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα αυτό που επιθυμούμε είναι να ξεχάσουμε τη δεύτερη δεκαετία - ακόμα και να τη διαγράψουμε- καθώς η οικονομική κρίση άφησε πολλές πληγές στο σώμα της ελληνικής κοινωνίας, οι οποίες δεν θα επουλωθούν εύκολα, αλλά θα είναι και καθοριστικές για τη μελλοντική πορεία της χώρας μας.

Προσεχώς συμπληρώνονται διακόσια έτη από την Εθνεγερσία του 1821. Την ώρα, λοιπόν, που η χώρα μας βγαίνει από την «εντατική» της οικονομικής κρίσης και δοκιμάζει τις αντοχές της, προσπαθεί παράλληλα να επανακαθορίσει και την πορεία της, όχι μόνο οικονομικά αλλά και υπαρξιακά. Να βρει την πυξίδα και τη συλλογική ταυτότητά της σε έναν κόσμο που αλλάζει με ταχύτητα χωρίς σταθερές, αλλά και με πολλούς κινδύνους και προκλήσεις.

Η χώρα μας, δυστυχώς, αντιμετώπισε μια οικονομική κρίση που την κράτησε δέκα ολόκληρα χρόνια διχασμένη. Μετά το κλείσιμο της τελευταίας αξιολόγησης του τρίτου μνημονίου ο καλόπιστος παρατηρητής διαπιστώνει ότι η συζήτηση για την έξοδο της Ελλάδας από την εποχή των μνημονίων δεν είναι καθόλου διαφωτιστική.

Ένα τόσο σημαντικό γεγονός, ύστερα από πολλά χρόνια απίστευτων δυσκολιών και θυσιών, έχει δυστυχώς καταστεί αντικείμενο οξείας πολιτικής αντιπαράθεσης. Αυτό έχει θολώσει την εικόνα, σε βαθμό που οι πιο πολλοί πολίτες διερωτώνται πού οδηγείται η χώρα και τι ισχύει από τα επιχειρήματα που αναπτύσσονται.

Η κομματική επιβίωση και η εξουσία ως λάφυρο, ανεξάρτητα από τις συνθήκες, κυριάρχησαν. Ο κύκλος αυτός κλείνει, κυρίως, με «αίμα, μόχθο, δάκρυα και ιδρώτα» που κατέβαλε η ελληνική κοινωνία.

Από την άλλη, βλέπουμε και σήμερα ότι το πολιτικό σύστημα, αν και δεν ήρθη στη διάρκεια της κρίσης στο ύψος των περιστάσεων, συνεχίζει με μικροκομματικές λογικές να δυναμιτίζει και να διχάζει σε ώρες κρίσιμες. Οι προκλήσεις και οι κίνδυνοι για τη χώρα μας απειλούν ακόμα και την ίδια την ύπαρξή της. Την ώρα που προσπαθεί να σταθεροποιηθεί οικονομικά έρχεται αντιμέτωπη με μια σειρά από προκλήσεις που αφορούν την εθνική της κυριαρχία.

Μια νέα κρίση, αυτή τη φορά γεωπολιτικού χαρακτήρα αλλά και εθνικής κυριαρχίας, είναι μπροστά μας. Πέρα και πάνω από τις διπλωματικές κινήσεις και πρωτοβουλίες, τις συμμαχίες και τα αμυντικά σχέδια της ελληνικής κυβέρνησης, θα είναι σωτήριο για τη χώρα οι πολιτικές δυνάμεις να επιδείξουν σε αυτήν την κρίσιμη φάση το ισχυρότερο όπλο αυτού του λαού, την ΕΝΟΤΗΤΑ. Στα εθνικά θέματα είναι απαραίτητη προϋπόθεση, η σύμπνοια και η σύνεση, κάτι που δεν επέδειξαν στην οικονομία και έχουμε πληρώσει πολλές φορές με βαρύ κόστος στο παρελθόν.

Και δυστυχώς, για πολλούς από εμάς τα παθήματα δεν γίνονται μαθήματα, ερμηνεύοντας πάντα κατά το δοκούν και ιδιοτελώς τις οποιεσδήποτε κρίσεις και παραλήψεις, όπως συνέβη με τα χρόνια των μνημονίων.

Ένα από τα πολλά παράδοξα που σχετίζονταν με την ελληνική κρίση, η οποία συμπλήρωσε σχεδόν μια δεκαετία από την εκδήλωσή της, είναι ότι ακόμη και σήμερα οι μυθοπλασίες γύρω από τα αίτιά της παραμένουν ισχυρές.

Κι όσο παραβλέπουμε τα πραγματικά αίτια της κρίσης, τόσο απομακρυνόμαστε κι από τη δυνατότητα διεξαγωγής μιας ουσιαστικής συζήτησης για τις αναγκαίες αλλαγές που απαιτούνται, ώστε η πατρίδα μας να επανέλθει σε μία επιθυμητή και ανοδική πορεία στο μέλλον.

Με βάση αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και μέσω των μνημονιακών σταθμών, φτάνουμε στο σήμερα. Σε μια οικονομία η οποία έχει αντιμετωπίσει το διπλό έλλειμμα, διανύει την τρίτη συνεχόμενη χρονιά πλεονασματικών προϋπολογισμών και θα κλείσει για πέμπτη χρονιά με πρωτογενές πλεόνασμα πάνω από τις δεσμεύσεις της προς τους δανειστές.

Στο μεταξύ η χώρα κατά τη διάρκεια της περιόδου 2010 - 2018 έχει συνάψει δάνεια 80 δισ. ευρώ, 144,7 δισ. ευρώ και 86 δισ. ευρώ (3 μνημόνια). Δηλαδή, συνολικά εγκρίθηκαν δανειακά προγράμματα ύψους 310,7 δισ. ευρώ.

Από τα χρήματα αυτά, στο πρώτο πρόγραμμα εκταμιεύτηκαν τα 52,9 δισ. ευρώ, στο δεύτερο τα 141,8 δισ. ευρώ και στο τρίτο -ως τις 21 Ιουνίου 2018- τα 46,9 δισ. ευρώ. Συνολικά, τα χρήματα που έλαβε η Ελλάδα από τα τρία μνημονιακά προγράμματα έφθασαν τα 241,6 δισ. ευρώ.

Το «στοίχημα» από εδώ και πέρα είναι η τόνωση της ανάπτυξης, η μείωση της ανεργίας και η ενίσχυση της κοινωνικής πολιτικής. Το κυριότερο, όμως, είναι να μην επαναληφθούν τα λάθη του παρελθόντος και να συμπληρωθούν τα κενά της διοίκησης του ελληνικού κράτους που το κατατρέχουν από την ίδρυσή του.

Το «στοίχημα», επομένως, δεν είναι ούτε χαμένο ούτε κερδισμένο. Είναι, όμως, «στοίχημα» χωρίς «βαρβάρους». Θα το κερδίσουμε ή θα το χάσουμε μόνοι μας και μάλιστα ανεξάρτητα από τα χρέη μας.

Αυτή τη στιγμή χρειάζεται ένα σχέδιο εκσυγχρονισμού της ελληνικής οικονομίας για να αντιμετωπιστούν οι ανισοροπίες. Είναι επιτακτική ανάγκη να υπάρξει περαιτέρω οικονομική σύγκλιση μεταξύ των κοινωνικών τάξεων, όπως και μεγαλύτερη αλληλεγγύη. Χρειάζεται αλλαγή συνθηκών, καθώς και αποδοχή του αναπόφευκτου κοινού μέλλοντος.

Αν τα πολιτικά κόμματα της χώρας καταφέρουν να συμφωνήσουν σε αυτά, παρά τα λάθη πριν και μετά την εκδήλωση της κρίσης, τότε θα καταφέρουν να ανακτήσουν ένα μεγάλο μέρος από τη χαμένη αξιοπιστία τους στη συνείδηση των πολιτών.

Το πιο σημαντικό, όμως, είναι ότι θα καταφέρουν να βγει η χώρα από την κρίση οριστικά και με ασφάλεια.

I. Οι μεταμνημονιακές προκλήσεις - Από τη χρεωκοπία του κράτους στην «ανασυγκρότηση» ενός λαού.

Ποιες, όμως, είναι οι μεταμνημονιακές προκλήσεις της νέας κυβέρνησης που αφορούν την επανεκκίνηση της οικονομίας;

Το 2020 συνδέεται με πολλές προκλήσεις για την ελληνική οικονομία. Με τη νέα χρονιά, ξεκίνησε και μία περίοδος περίπου έξι μηνών, κατά την οποία θα κριθούν πολλά τόσο σε σχέση με την πληρωμή των επόμενων δόσεων όσο και γενικότερα με την πορεία και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, με αποκορύφωμα την ομαλή επιστροφή της χώρας στην «κανονικότητα» του δανεισμού από τις αγορές.

Σε αυτό το εξάμηνο αναμένεται να «κλειδώσουν» οι αποφάσεις για τη μείωση των πρωτογενών πλεονασμάτων, αλλά και οι αποφάσεις για τη χρήση των κερδών από τα ομόλογα (SMPs και ANFAs) για προσυμφωνημένες επενδύσεις.

Παράλληλα, θα διενεργηθούν δύο μεταμνημονιακές επισκέψεις των θεσμών που θα πρέπει να πιστοποιήσουν τη μεταρρυθμιστική δυναμική της κυβέρνησης και οι οποίες θα λειτουργήσουν ως «διαβατήριο» για μια σειρά από αποφάσεις του Eurogroup.

Στην ίδια βάση, μέσα στους πρώτους μήνες του 2020 θα κριθούν και οι αποφάσεις για μια σειρά από πρόσθετα μέτρα για τη βελτίωση της βιωσιμότητας του ελληνικού δημοσίου χρέους, όπως η πρόωρη εξόφληση δανείων του ΔΝΤ ύψους 2,5 δισ. ευρώ περίπου.

Η πρόκληση της μείωσης των δημοσιονομικών στόχων, που προωθεί από την αρχή της θητείας της η νέα Κυβέρνηση, είναι ένα σημαντικό στοίχημα για φύγει η χώρα από την ενισχυμένη εποπτεία.

Για να συμβεί αυτό υπάρχουν τρεις τουλάχιστον προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπισθούν άμεσα:

- Η εκκαθάριση των κόκκινων δανείων. Παράλληλα, θα πρέπει σε σχετικά σύντομο διάστημα να αντικαταστήσει τον ελλιπή νόμο για την προστασία της πρώτης κατοικίας με ένα μόνιμο καθεστώς προσωπικής πτώχευσης.
- Η αναζωογόνηση των επενδύσεων και της πραγματικής παραγωγής πέρα από τις τουριστικές ή άλλες υπηρεσίες. Θα πρέπει το ΑΕΠ να έχει σε μεγαλύτερο βαθμό συντελεστές του την βιομηχανική παραγωγή, τις κατασκευές και το εμπόριο που είχαν συρρικνωθεί τα προηγούμενα χρόνια.
- Η προσέλκυση επενδύσεων που πάντοτε υστερούσε η Ελλάδα, δημιουργώντας ένα πλαίσιο απλό και σύγχρονο.

Όλα τα παραπάνω έχουν ως απώτερο στόχο να δημιουργηθεί μια αναπτυξιακή πορεία για τη χώρα προς όφελος της κοινωνίας και της εργατικής τάξης, μέσα από καλύτερες συνθήκες εργασίας και αξιοπρεπούς αμειβόμενης εργασίας.

Οφείλει η νέα κυβέρνηση να δώσει ελπίδα και προοπτική στην ελληνική οικονομία, στον Έλληνα εργαζόμενο, στον άνεργο, στο συνταξιούχο, στον ελεύθερο επαγγελματία, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Ένα πρώτο δείγμα θετικής εξέλιξης προς αυτή την κατεύθυνση συνέβη με την αρχική μείωση των φόρων (ΕΝΦΙΑ – ΦΠΑ - Φορολογία Εισοδήματος και Επιχειρήσεων - Μείωση εισφορών κ.ά.), ώστε να δοθεί μια πρώτη ώθηση στην οικονομία και στην αγορά, ως αντιστάθμισμα της πρωτοφανούς φορομπηχτικής πολιτικής που επέβαλαν στον Έλληνα φορολογούμενο οι κυβερνήσεις των μνημονίων.

Όμως, έχουμε ακόμα «δρόμο» να διανύσουμε ως χώρα για να επανέλθουμε σε καθεστώς ευημερίας γιατί παραμένουν βαριά τα «τραύματα» των μνημονίων στην ελληνική κοινωνία, όπως:

- Η υποθήκευση για 99 χρόνια όλων των δανείων που χρωστάμε ως Ελλάδα στο διαβόητο "υπερταμείο" (υπογραφή 3^{ου} μνημονίου). Κι είναι η πιο ακριβή υποθήκη δανείου στην Παγκόσμια Ιστορία, η οποία περιλαμβάνει ακόμα και τους ανεκτίμητους αρχαιολογικούς θησαυρούς της πατρίδας μας.
- Η αφαίμαξη των μισθών μας, προς χάριν κυρίως των τραπεζών.
- Η τεράστια εισροή προσφύγων και μεταναστών, συνεχίζεται με αμείωτους ρυθμούς. Ταυτόχρονα, η μετανάστευση του εργατικού δυναμικού της χώρας μας και κυρίως των νέων Ελλήνων σε χώρες της Δύσης για εξεύρεση εργασίας, γεγονός που αποτελεί όνειδος για τη χώρα.

Η εθνική οικονομία, επομένως, χρειάζεται μια δυνατή ώθηση προς τα μπρος με ρηξικέλευθες αποφάσεις και αυτό απαιτεί συναίνεση και συνεργασία, απαιτεί εθνική ενότητα και πάνω απ' όλα πραγματική αγάπη για την Πατρίδα.

Η ειλικρίνεια είναι απαραίτητη. Οι ωραιοποιήσεις, οι αποσιωπήσεις, οι ασάφειες που επιτρέπουν πολλές ερμηνείες δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην επιστροφή της χώρας στην ομαλότητα και στην πραγματοποίηση της ανασυγκρότησης. Οι πολίτες πρέπει να ξέρουν τα προβλήματα και τις δυνατές διεξόδους, να έχουν συνείδηση δηλαδή της προσπάθειας που απαιτείται.

Μέχρι σήμερα στην Ελλάδα κυριάρχησαν η ωραιοποίηση, η παραποιημένη εικόνα του σήμερα και οι ανέφικτοι σχεδιασμοί. Έχουμε ζήσει τις εξαιρετικά δυσάρεστες συνέπειες αυτής της συμπεριφοράς, επί παραδείγματι ότι λεφτά υπάρχουν ενώ δεν υπήρχαν, η υπόσχεση ότι θα διαγραφούν σε μία ημέρα τα μνημόνια ενώ προστέθηκαν άπειρες νέες ρυθμίσεις σε όσες ήδη υπήρχαν. Οι ψευδείς αυτοί ισχυρισμοί συνέβαλαν στην κατάρρευση της οικονομίας μας και στην περιθωριοποίηση της χώρας.

Σήμερα η πολιτική μας, η εξέλιξη της οικονομίας, οι δυνατότητές μας καθορίζονται στο πλαίσιο ευρύτερων συστημάτων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, η υπερεθνική ρύθμιση οικονομικών εξελίξεων και τεχνολογικών κανόνων και η παγκοσμιοποίηση μεταξύ άλλων παίζουν αποφασιστικό ρόλο. Είμαστε μια ψηφίδα σε ένα μωσαϊκό που δεν σχεδιάζουμε εμείς.

Αυτονόητο, λοιπόν, είναι ότι πρέπει να προσαρμοστούμε στο μέτρο του δυνατού στα νέα δεδομένα, γιατί αρκετοί Έλληνες, εξουθενωμένοι από τα καθημερινά και άλυτα προβλήματά τους, έχουν αφεθεί να περιπλανηθούν σε ονειρικά μονοπάτια και μαγευτικά παραμύθια που τους «σερβίρει» το πολιτικό και οικονομικό κατεστημένο της χώρας μας μαζί με τη διεθνή ελίτ. Δυστυχώς, για εμάς τους ανθρώπους, τα όνειρα και τα παραμύθια τελειώνουν απότομα. Η αφύπνιση είναι πάντα οδυνηρή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Εργασιακή Ασφάλεια ή Ανασφάλεια;

Επιτακτική ανάγκη η επιστροφή στην εργασιακή ομαλότητα.

Η Ελλάδα στα χρόνια της κρίσης δέχθηκε το ισχυρότερο πλήγμα στην αγορά εργασίας.

Πρωταθλητές στην εργασία και φέτος οι Έλληνες. «Οι τεμπέληδες» τελικά δουλεύουν περισσότερο από όλους στην Ευρώπη. Με αυτούς κι άλλους παρόμοιους τίτλους δημοσιεύτηκαν στον Τύπο τα ευρήματα της τελευταίας έρευνας του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) για την εργασία, σύμφωνα με τα οποία η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών σε εργατώρες, με τον μέσο Έλληνα να δουλεύει 2.035 ώρες τον χρόνο, την ώρα που οι πιο παραγωγικοί Γερμανοί εργάζονται μόλις 1.363 ώρες ετησίως.

Την περίοδο 2008-2016 η ελληνική οικονομία δέχθηκε το ισχυρότερο πλήγμα στην αγορά εργασίας μεταξύ των 37 ανεπτυγμένων οικονομικά κρατών που μελετά το ΔΝΤ, καθώς βρέθηκε στην τελευταία (37^η) θέση, σύμφωνα πάντα με το ΔΝΤ, με βάση τα κεφάλαια 2, 3 και 4 της έκθεσης για τις Παγκόσμιες Οικονομικές Προοπτικές (World Economic Outlook) για την περίοδο 2008-2016.

Το ΔΝΤ αναφέρει ότι η αύξηση του πληθυσμού επιβραδύνεται στις ανεπτυγμένες οικονομίες, το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται και ο αριθμός των ηλικιωμένων μεγαλώνει ολοένα και περισσότερο. Το βάρος πέφτει, κυρίως, στο εργατικό δυναμικό το οποίο σε λίγες δεκαετίες θα κληθεί να στηρίξει τον διπλάσιο αριθμό ηλικιωμένων συγκριτικά με σήμερα.

Επιπλέον, όπως επισημαίνουν πολλές διεθνείς μελέτες, η εργασία σήμερα υφίσταται σημαντικές αλλαγές λόγω της τεχνολογικής προόδου, της διεθνοποίησης των αγορών, των νέων μεθόδων παραγωγής και των δημογραφικών εξελίξεων.

Περίπου 230 εκατομμύρια ήταν οι εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση το προηγούμενο 12μηνο κι από αυτούς οι 2 στους 10, δηλαδή γύρω στα 46 εκατομμύρια εργάζονταν σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Από αυτά τα 46 εκατομμύρια το 18% δηλώνει ότι θα ήθελε να εργάζεται για περισσότερες ώρες. Πόσο είναι το αντίστοιχο ποσοστό στην Ελλάδα; Φτάνει στο απίστευτο 70%!!!

Το φαινόμενο της ευέλικτης εργασίας που συναρτάται με την εποχικότητα είναι εντονότερο σε ορισμένους κλάδους όπως είναι αυτός των υπηρεσιών, ενώ επηρεάζει και το επίπεδο των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα, συμπιέζοντας τον μέσο μισθό προς τα κάτω, στο ύψος των 400 ευρώ, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται, μεταξύ των εργαζομένων, σημαντικές μισθολογικές διαφορές.

Η έρευνα της Eurostat για την «υποαπασχόληση», δηλαδή το ποσοστό όσων απασχολούνται μερικώς και θα ήθελαν να εργάζονται για περισσότερες ώρες-οι λόγοι προφανείς-, είναι πραγματικά συγκλονιστική. Στο σύνολο της Ένωσης το ποσοστό των υποαπασχολούμενων επί του συνόλου των απασχολούμενων διαμορφώνεται στο 4% και σε απόλυτους αριθμούς μιλάμε για περίπου 8 εκατομμύρια που θα ήθελαν να εργάζονται περισσότερες ώρες, αλλά δεν βρίσκουν θέση εργασίας.

Η Ελλάδα βρίσκεται στην κορυφή της σχετικής κατάταξης, με ποσοστό 70%, το οποίο αντιστοιχεί σε περίπου 253.000 εργαζόμενους και ακολουθεί σε μεγάλη απόσταση η Κύπρος με 52%, η Ισπανία με 45% και η Πορτογαλία με 37%. Όπως είναι προφανές, όσο μεγαλύτερο είναι το σχετικό ποσοστό, τόσο αντικατοπτρίζει τη δομή και τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, που για

παράδειγμα στις χώρες του Βορρά η μερική απασχόληση όχι μόνο διαμορφώνεται σε υψηλά ποσοστά αλλά φαίνεται ότι αποτελεί συνειδητή επιλογή, αν λάβει κανείς υπόψιν τα πολύ χαμηλότερα ποσοστά υποαπασχόλησης. Στην Ολλανδία, φερ' ειπείν το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων, που δηλώνουν ότι θα ήθελαν να εργάζονται περισσότερες ώρες, είναι κάτω από 10%.

Ένα ακόμα ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι στο σύνολο των απασχολούμενων, εκείνοι που δηλώνουν υποαπασχολούμενοι στην Ελλάδα φτάνουν στο 6,4%, κατατάσσοντας έτσι τη χώρα μας στην 3η θέση, πίσω από την Ελβετία και την Ισπανία. Από τα ιστορικά δεδομένα της Eurostat φαίνεται, δε, η καταλυτική επίδραση της κρίσης, καθώς το 2009 το σχετικό ποσοστό των υποαπασχολούμενων ήταν μόλις 2,6%. Έφτασε, μάλιστα, στην κορύφωσή του το 2016 και συγκεκριμένα στο 7,3%, αποδεικνύοντας ότι, διευρύνεται και φτωχοποιείται ακόμη περισσότερο η γενιά των «φτωχών» εργαζόμενων, που δημιουργήθηκε -για πρώτη φορά- με Κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ, καθώς ο ένας στους τρεις μισθωτούς στην Ελλάδα απασχολείται πλέον με μερική απασχόληση και με μισθούς «βοηθήματα», ενισχύοντας έτσι την πεποίθηση ότι η μείωση της ανεργίας έγινε ως επί το πλείστον με θέσεις «υποχρεωτικής» μερικής απασχόλησης, αν λάβει κανείς υπόψη το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι θέλουν αλλά δεν βρίσκουν να εργαστούν πλήρως ή έστω για περισσότερες ώρες.

Ο στόχος για την επόμενη μέρα είναι να αυξηθούν οι θέσεις πλήρους απασχόλησης και σε αυτήν την κατεύθυνση ήδη «τρέχει» πλάνο κινήτρων και αντικινήτρων για τις επιχειρήσεις. Επίσης, ο νόμος 4635/19 έρχεται να βάλει, κατά κάποιο τρόπο μια τάξη στο άναρχο καθεστώς της απασχόλησης, που τόσα χρόνια η δήθεν φιλεργατική κυβέρνηση της αριστεράς δεν έπραξε, γιατί όπως αποδείχθηκε αγαπούσε περισσότερο την οικονομική ολιγαρχία από τους απλούς εργαζόμενους.

Συγκεκριμένα :

Το άρθρο 59 του ν. 4635/2019, αντικαθιστά την παράγραφο 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101), ως εξής: *Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.*

Όπως ισχύει, αντικαθίσταται και το άρθρο 38 του ν.1892/1990 και διαμορφώνεται ως εξής: *Κατά την κατάρτιση σύμβασης εργασίας εργοδότης και μισθωτός μπορούν να συμφωνήσουν για μερική απασχόληση. Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή δεν γνωστοποιηθεί εντός 8 ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.*

Το άρθρο 58 του ν.4635/2019, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 7 του ν.2112/1920, προβλέπει, επίσης, ότι: *Θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.*

Με τη διάταξη αυτή συγκεκριμενοποιείται σε δύο μήνες, το χρονικό διάστημα καθυστέρησης καταβολής μισθών στον εργαζόμενο προκειμένου η ενέργεια αυτή να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Οι προηγούμενες διατάξεις αναφέρονταν σε “αξιόλογο διάστημα” καθυστέρησης καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών.

Η στρατηγική αυτή στηρίζεται στη λογική ότι η αύξηση της μισθωτής εργασίας πλήρους απασχόλησης φέρνει ενίσχυση των εισοδημάτων για τους εργαζόμενους αλλά και περισσότερο χρήμα στην οικονομία, φορολογικά έσοδα στα κρατικά ταμεία και υψηλότερες εισφορές στο ασφαλιστικό σύστημα που δίνει τη μάχη του δημογραφικού από μειονεκτική θέση. Η χώρα με τους περισσότερους ανέργους, αλλά και τους πλέον «σκληρά» εργαζομένους στην Ευρώπη, στέκεται όρθια σε ένα δυναμικά μεταλλασσόμενο και ιδιαίτερα ανταγωνιστικό διεθνές περιβάλλον.

Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας, με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας», δεν αποτελούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα, με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις, έχοντας ως στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους.

Οι πολιτικές αυτές, άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Επί της ουσίας, όμως, προσβλέπει στην ενίσχυση των πολυεθνικών επιχειρήσεων και στην αύξηση της κερδοφορίας τους.

Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων.

Ο μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας σημειώνεται σε ένα πλαίσιο ταχείας γήρανσης του πληθυσμού στις αναπτυγμένες και ορισμένες αναδυόμενες

οικονομίες. Το 1980 αντιστοιχούσαν 20 άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών σε 100 άτομα που ήταν σε ηλικία εργασίας (20-64) κατά μέσο όρο στον ΟΟΣΑ, ενώ το 2015 ο αριθμός αυτός αυξήθηκε στα 28 άτομα και προβλέπεται σχεδόν να διπλασιασθεί μεταξύ του 2015 και του 2050. Η πρόκληση της ταχείας γήρανσης του πληθυσμού είναι ιδιαίτερα οξεία στην Ελλάδα, την Ιταλία, την Ιαπωνία, την Κορέα, την Πορτογαλία, καθώς και στην Ισπανία.

Οι χώρες πρέπει να αναθεωρήσουν την προσέγγισή τους για την απασχόληση και τις θέσεις εργασίας και να μειώσουν περαιτέρω τις κοινωνικές και οικονομικές εντάσεις. Χωρίς γρήγορη δράση, πολλοί άνθρωποι, ιδιαίτερα αυτοί με χαμηλή εξειδίκευση, θα μείνουν πίσω στον ταχύτατα μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας.

Συγκεκριμένα, επισημαίνεται ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός, η παγκοσμιοποίηση και οι δημογραφικές αλλαγές έχουν ήδη μετασχηματίσει τον κόσμο της εργασίας, σημειώνει η έκθεση του ΟΟΣΑ, τονίζοντας ότι το 14% των υφιστάμενων θέσεων εργασίας μπορεί να εξαφανισθούν τα επόμενα 15-20 χρόνια λόγω της αυτοματοποίησης και ένα ακόμη 32% να αλλάξουν ριζικά.

Αν και οι χώρες του ΟΟΣΑ έχουν ανακτήσει πλήρως τις θέσεις εργασίας που χάθηκαν στην κρίση και το ποσοστό απασχόλησης είναι 2 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από ότι πριν την κρίση, η προβλεπόμενη επιβράδυνση της παγκόσμιας οικονομίας ρίχνει σκιά στις βραχυπρόθεσμες προοπτικές για τις θέσεις απασχόλησης και η αγορά εργασίας συνεχίζει να πολώνεται.

I. Πλασματική μείωση ανεργίας

Η μείωση της επίσημης ανεργίας δεν συνεπάγεται αντίστοιχη αύξηση της πραγματικής και διατηρήσιμης απασχόλησης. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει μέσα από μια δεύτερη ανάγνωση των δεδομένων στην ελληνική αγορά εργασίας.

Παράγοντες όπως η μετανάστευση εργατικού δυναμικού στο εξωτερικό και τα επιδοτούμενα προγράμματα προσωρινής απασχόλησης συντελούν στην αποκλιμάκωση της ανεργίας, χωρίς να θέτουν τις βάσεις για διατηρήσιμες θέσεις απασχόλησης.

Η εργασιακή ευελιξία; Αυξάνει την απασχόληση, με ελλιπείς θέσεις εργασίας. Το παράδοξο της αναντιστοιχίας ανάμεσα στο ποσοστό της ανεργίας και στον ρυθμό της ανάπτυξης. Η μεταβολή του εργατικού δυναμικού ως αποτύπωμα στις στατιστικές της απασχόλησης.

Στην πραγματικότητα, στη μείωση της επίσημης ανεργίας συντέλεσε ένας συνδυασμός παραγόντων που λίγο σχετίζονται με τη δημιουργία διατηρήσιμων θέσεων εργασίας.

Πρώτον, καταγράφεται σημαντική μεταβολή του εργατικού δυναμικού, η οποία προκύπτει:

- από τη δημογραφική εξέλιξη: γήρανση πληθυσμού και μαζική έξοδος σε συνταξιοδότηση.
- από την αποτροπή συμμετοχής στην αγορά εργασίας: μακροχρόνια άνεργοι οι οποίοι έχουν σταματήσει να αναζητούν απασχόληση.
- από τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού, και μάλιστα του πλέον καταρτισμένου και δυναμικού, στο εξωτερικό.

Με τον τρόπο αυτό περιορίστηκε ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της χώρας κι άρα ο πληθυσμός που αναζητεί εργασία.

Δεύτερον, συνεχίζεται με αμείωτη ένταση η κρατική επιδότηση προσωρινής απασχόλησης μέσα από τα σχετικά προγράμματα του υπουργείου Εργασίας, γεγονός που αφαιρεί ανέργους από τους σχετικούς καταλόγους χωρίς να τους μετακινεί σε διατηρήσιμες θέσεις απασχόλησης.

Όλες οι πολιτικές μείωσης της ανεργίας, άμεσες και έμμεσες, είναι προφανώς θεμιτές. Ωστόσο, ζητούμενο δεν είναι η στατιστική μείωση της ανεργίας αλλά η αύξηση των βιώσιμων θέσεων απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, κρίσιμο παράγοντα αποτελεί η σχέση διεθνώς εμπορεύσιμων και διεθνώς μη εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών της οικονομίας.

Στην Ελλάδα σήμερα αλλά κι αύριο δεν μπορούν να γίνουν αποδεκτές τέτοιου είδους πρακτικές που προκαλούν κατάχρηση στα εργασιακά δικαιώματα. Για τον λόγο αυτό, ως συνδικαλιστικό κίνημα θα αγωνιστούμε να προστατεύσουμε τα αυτονόητα εργασιακά μας δικαιώματα.

Στόχος μας το προσεχές διάστημα είναι:

- Συνθήκες εργασίας που θα ανταποκρίνονται στην αξιοπρέπεια, την ομαλότητα, τη δικαιοσύνη και το σεβασμό στον εργαζόμενο.
- Υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας: γενικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, χώροι και εξοπλισμός εργασίας, συγκεκριμένοι κίνδυνοι και ευάλωτες ομάδες εργαζομένων.
- Ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες: ίση μεταχείριση στην εργασία, έγκυες εργαζόμενες, άδεια μητρότητας, γονική άδεια.
- Αύξηση των θέσεων πλήρους απασχόλησης με ταυτόχρονη μείωση των θέσεων μερικής απασχόλησης.

- Καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας ώστε να ανταποκρίνονται στην αξιοπρεπή διαβίωση του εργαζομένου.
- Ίδιες και σταθερές σχέσεις εργασίας σε μια επιχείρηση, ώστε να μην παρατηρείται το φαινόμενο «εργαζόμενοι δυο ταχυτήτων» γιατί έτσι δεν μπορεί να υπάρχει εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.
- Αλλαγή παραγωγικού προτύπου η οποία θα εστιάζεται στην καινοτομία, στην έρευνα, στις νέες τεχνολογίες, στην κατάρτιση και στην αξιοποίηση του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού.
- Ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.
- Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις.
- Ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.
- Επιπρόσθετα, να οργανωθεί ενημερωτικός/εκπαιδευτικός κύκλος για την ασφάλεια στην εργασία σε συνεργασία την Επιθεώρηση Εργασίας, των Τεχνικών Ασφαλείας του Ομίλου ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ, του ΕΚΑΒ και άλλων επίσημων φορέων (π.χ. Τροχαία) με τη συμμετοχή όλων των Συναδέλφων. Θέματα που επιβάλλεται να παρουσιαστούν αφορούν σε οδική ασφάλεια, πρώτες βοήθειες, διάσωση από στύλο, κ.τ.λ.

II. Βελτίωση της ποιότητας ζωής στην Εργασία

Για τη βελτίωση της ευημερίας και της ασφάλειας του ευρωπαϊού εργαζόμενου είναι σημαντικό να προσδιορισθεί ποια στοιχεία συνθέτουν ένα ευνοϊκό περιβάλλον στον χώρο εργασίας και να τεθούν κριτήρια για ποιοτικές εργασιακές συνθήκες.

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) είναι ένας οργανισμός της ΕΕ με έδρα το Δουβλίνο, ο

οποίος παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και εμπειρογνωμοσύνη στον τομέα αυτόν.

Ο οργανισμός έχει καθορίσει διάφορα κριτήρια για την απασχόληση και την ποιότητα των θέσεων εργασίας, στα οποία περιλαμβάνονται τα εξής:

- Υγεία και ευημερία στον χώρο εργασίας. Οι καλές εργασιακές συνθήκες βοηθούν στην πρόληψη προβλημάτων υγείας, μειώνουν τον κίνδυνο ατυχημάτων και βελτιώνουν την αποδοτικότητα.
- Συνδυασμός του εργασιακού και μη εργασιακού βίου. Πρέπει να δίνεται στους πολίτες της ΕΕ η ευκαιρία να επιτύχουν μια ισορροπία μεταξύ εργασιακού και προσωπικού βίου.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων. Ποιοτική θέση εργασίας είναι εκείνη που παρέχει ευκαιρίες κατάρτισης, βελτίωσης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση συνεργάζεται στενά με τους κοινωνικούς εταίρους, περιλαμβανομένων των επιχειρηματικών οργανώσεων και των συνδικαλιστικών ενώσεων, για διάφορα ζητήματα που αφορούν την απασχόληση και τις εργασιακές πρακτικές. Το ίδιο οφείλει να γίνεται και στη χώρα μας μέσα σε ένα πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η πρόκληση της απελευθέρωσης στην Αγορά Ενέργειας.

Ο ενεργειακός τομέας του ηλεκτρισμού στην Ελλάδα υφίσταται την τελευταία δεκαετία ριζικές μεταρρυθμίσεις με κατεύθυνση την πλήρη απελευθέρωση, στη βάση της ευρωπαϊκής ενεργειακής ενοποίησης. Στόχος είναι τόσο η βιωσιμότητα του ενεργειακού συστήματος και η ασφάλεια του εφοδιασμού όσο και η δημιουργία προϋποθέσεων για την ανταγωνιστική λειτουργία των αγορών.

Ήδη εδώ και μία 10ετία αναγνωρίζεται το δικαίωμα επιλογής προμηθευτή για όλους τους καταναλωτές ηλεκτρικής ενέργειας. Σήμερα δραστηριοποιούνται πάνω από 20 εταιρείες-εναλλακτικοί πάροχοι, εκ των οποίων μόνο τρεις αγγίζουν μερίδια αγοράς μεταξύ 3%-5%.

Η απελευθέρωση της ελληνικής αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας συνδέεται άμεσα με την **υποχρεωτική πλέον μείωση του μεριδίου αγοράς της ΔΕΗ στο 50% στην παραγωγή και στην προμήθεια (3^ο μνημόνιο ΣΥΡΙΖΑ)**. Παρά τις σημαντικές δυσκολίες που συνδέονται με την προσαρμογή της ΔΕΗ και την εξασφάλιση των προϋποθέσεων μελλοντικής βιωσιμότητας της εταιρείας, ήδη προεξοφλείται μια δυναμική για τους εναλλακτικούς παρόχους. Συνεπώς, η στρατηγική στόχευση και η ανάπτυξη πελατοκεντρικών προσεγγίσεων και συνεργασιών αποκτούν ιδιαίτερη σημασία.

Ως συνέπεια, ο ανταγωνισμός στην Ελλάδα αναμένεται να ενισχυθεί στη βάση επιθετικότερων τιμολογιακών πολιτικών αλλά και να επεκταθεί σε νέα πεδία ακολουθώντας διεθνείς τάσεις. Πλέον, οι καταναλωτές απαιτούν περισσότερο συνειδητές επιλογές στη διαχείριση ενέργειας, αμφίδρομη επικοινωνία και διαλειτουργικότητα στις συναλλαγές τους.

Για να λειτουργήσει πλήρως η απελευθέρωση αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας στην Ελλάδα απαιτείται η άμεση έναρξη λειτουργίας του Χρηματιστηρίου Ενέργειας, δηλαδή, των αγορών Προθεσμιακής, Επόμενης Ημέρας, Ενδοημερήσιας και Εξισορρόπησης, όπως προβλέπονται στο ν. 4425/2016 (Α' 185). Έτσι, μέσα στη χρονιά το mandatory pool θα δώσει τη θέση του στο targer model.

Με την είσοδο στην τελική ευθεία για την ενεργοποίηση του target model, του νέου μοντέλου λειτουργίας της χονδρεμπορικής αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας, στις 30 Ιουνίου 2020 σηματοδοτεί η δημοσίευση της Υπουργικής Απόφασης που εξειδικεύει τον οδικό χάρτη μέχρι την καταληκτική ημερομηνία για την έναρξη λειτουργίας των Αγορών Επόμενης Ημέρας, Ενδοημερήσιας και Εξισορρόπησης. Δικαίωμα συμμετοχής θα έχουν ηλεκτροπαραγωγοί, εταιρείες εμπορίας ρεύματος, προμηθευτές, αλλά και ενεργοβόροι καταναλωτές (βιομηχανίες).

Για την Ε.ΤΕ./ΔΕΗ η πρόσβαση στην ηλεκτρική ενέργεια αποτελεί προϋπόθεση για την κοινωνική ευημερία. Η Πολιτεία οφείλει να εξασφαλίζει ενεργειακή επάρκεια σε προσιτές τιμές για τα νοικοκυριά και τις παραγωγικές δραστηριότητες της οικονομίας.

Ταυτόχρονα, για να διασφαλιστεί ένα κοινωνικό δίκτυο ασφάλειας και αλληλεγγύης για τις οικογένειες που αδυνατούν να πληρώσουν, έστω και μειωμένο κόστος ηλεκτρικής ενέργειας, πρέπει:

- να διασφαλισθεί ο κοινωνικός ρόλος της ΔΕΗ.
- να υπάρξει υγιής ανταγωνισμός και επί ίσοις όροις.
- να προστατευθούν από την Πολιτεία όσοι έχουν πραγματικά ανάγκη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Όμιλος ΔΕΗ – Από το χείλος του γκρεμού επιστροφή στην ελπίδα.

Ο Όμιλος ΔΕΗ βρίσκεται στο μεταίχμιο των εξελίξεων στην αγορά ηλεκτρικής ενέργειας με πολλές προκλήσεις αλλά και αγκυλώσεις του παρελθόντος.

Οι πολιτικές των προηγούμενων κυβερνήσεων έφτασαν τον Όμιλο στο χείλος του γκρεμού, ένα βήμα πριν τη χρεωκοπία του, με ότι θα σήμαινε αυτό για την ελληνική οικονομία και τους εργαζόμενους στην επιχείρηση.

Η αλλαγή πολιτικής που έγινε αποσόβησε προς το παρόν τον κίνδυνο, αλλά με παρενέργειες προς τους νέους, κυρίως, εργαζόμενους που θα προσληφθούν μελλοντικά στην επιχείρηση.

Επιπλέον, δυστυχώς για τον ίδιο τον καταναλωτή, επιβλήθηκε από την κυβέρνηση αύξηση τιμολογίων ηλεκτρικού ρεύματος ώστε να ανταπεξέλθει οικονομικά η επιχείρηση ενόψει και της νέας έκθεσης του ορκωτού λογιστή, μειώνοντας ταυτόχρονα άλλες ρυθμιζόμενες χρεώσεις (ΕΤΜΕΑΡ & ΦΠΑ).

Σύμφωνα με τη Διοίκηση, η αύξηση αυτή ήταν επιβεβλημένη από το παρελθόν, αλλά δυστυχώς δεν ενδιαφερόταν κανείς από την προηγούμενη κυβέρνηση για την τύχη της ΔΕΗ, παρόλες τις συνεχείς οχλήσεις του τέως Διευθύνοντος Συμβούλου. Προφανώς, για λόγους πολιτικού κόστους δεν εισακούσθηκε με αποτέλεσμα να κατακυλήσουν τα έσοδα του Ομίλου ΔΕΗ.

Στο όνομα του δήθεν οικονομικού εξορθολογισμού και της ανταγωνιστικότητας της ΔΕΗ αποφασίστηκε για άλλη μια φορά η πρόσληψη και ανάθεση στο γνωστό οίκο (Mc Kinsey) να εκπονήσει ένα νέο business plan για τον εκσυγχρονισμό της επιχείρησης.

Ταυτόχρονα ψηφίζεται από την Βουλή των Ελλήνων ένας νέος **νόμος (4643/19) για το μέλλον του Ομίλου ΔΕΗ** που επηρεάζει άμεσα τους εργαζόμενους και τις τοπικές κοινωνίες στις οποίες η ΔΕΗ δραστηριοποιείται.

I. Νέος νόμος – Τι προβλέπει

Συγκεκριμένα, ο νόμος προβλέπει :

- Κατάργηση του Κ.Κ.Π. ΔΕΗ για τους νεοπροσλαμβανόμενους οι οποίοι θα προσλαμβάνονται με έλεγχο από το ΑΣΕΠ, αλλά με ταχύτερες διαδικασίες και με αμοιβές που θα ορίζονται από την αρμόδια επιτροπή της επιχείρησης. Είναι χαρακτηριστικός ο αργοπορημένος τρόπος πρόσληψης που γίνεται μέχρι σήμερα, με αποτέλεσμα, για να τελεσφορήσει ένας διαγωνισμός προσλήψεων να απαιτούνται σχεδόν δυο και πλέον χρόνια.
- Κατάργηση του ισχύοντος μειωμένου τιμολογίου για τους εργαζόμενους και συνταξιούχους της ΔΕΗ που προβλέπει έκπτωση έως 75% τόσο στο ανταγωνιστικό όσο και στο μονοπωλιακό τμήμα. Στο εξής θα ισχύει έκπτωση 30% μόνο στο ανταγωνιστικό σκέλος του τιμολογίου.
- Εθελούσιες έξοδοι με στόχο τη μείωση του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης, οι οποίες δεν θα επιβαρύνουν τους φορολογούμενους και τα ασφαλιστικά ταμεία, αλλά αποκλειστικά την ίδια την ΔΕΗ. Το κόστος προβλέπεται να αποσβεστεί σε ορίζοντα δύο έως τριών ετών.
- Κατάργηση της μονιμότητας των γενικών διευθυντών και διευθυντών οι οποίοι θα καταλαμβάνουν τις θέσεις αυτές μετά από προκήρυξη που θα απευθύνεται και σε στελέχη της αγοράς και με τριετή συμβόλαια.
- Κίνητρα για προσέλκυση στελεχών από την αγορά. Οι αμοιβές των γενικών διευθυντών και διευθυντών της ΔΕΗ, του ΔΕΔΔΗΕ και της ΔΕΗ Ανανεώσιμες θα καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της επιχείρησης.

- Ενίσχυση της μεσαίας βαθμίδας διοίκησης, με δυνατότητα πρόσληψης του 20% των βοηθών διευθυντών από την αγορά.
- Δυνατότητα μετακίνησης των εργαζομένων μεταξύ ΔΕΗ, ΔΕΔΔΗΕ και ΔΕΗ Ανανεώσιμες.
- Δυνατότητα, επίσης, μετακίνησης εργαζομένων από τον Όμιλο προς το Δημόσιο.
- Πιο ευέλικτο πλαίσιο για προμήθειες χαμηλής αξίας, σύμφωνα με την κοινοτική νομοθεσία, με διατήρηση του προσυμβατικού ελέγχου από το Ελεγκτικό Συνέδριο.
- Θέσπιση επιτροπής αμοιβών και προσλήψεων, καθώς και επιτροπής ελέγχου και εποπτείας προμηθειών στην οποία θα συμμετέχουν και ανεξάρτητα μέλη εκτός ΔΕΗ.

II. Το νέο business plan

Το προηγούμενο χρονικό διάστημα ο οίκος Mc Kinsey δημοσιοποίησε το **νέο business plan για τη ΔΕΗ** για τα επόμενα πέντε χρόνια, το οποίο στηρίζεται σε τέσσερις βασικούς άξονες :

1. Απολιγνιτοποίηση.
2. Επενδύσεις σε ΑΠΕ.
3. Ηλεκτροκίνηση.
4. Πελατοκεντρικότητα.

Το νέο επιχειρηματικό σχέδιο της εταιρείας, περιγράφει μια νέα ΔΕΗ η οποία θα μπει στις ράγες του ενεργειακού μετασχηματισμού και θα βασίζεται σε τρεις πυλώνες:

- I. Την εφαρμογή ενός “Green deal” στην ηλεκτροπαραγωγή, με την επιτάχυνση της απόσυρσης των λιγνιτικών μονάδων ηλεκτροπαραγωγής και των αντίστοιχων ορυχείων και ανάδειξη των ΑΠΕ ως την νέα

κυρίαρχη τεχνολογία παραγωγής ενέργειας. Πολιτική που ακολουθεί την τάση που υπάρχει σε όλη την Ευρώπη και είναι σύμφωνη με τους κοινοτικούς και εθνικούς στόχους για μείωση των εκπομπών ρύπων.

- II. Την Ψηφιοποίηση και λειτουργική αποτελεσματικότητα της ΔΕΗ για την επίτευξη συνεργειών μείωσης του κόστους και αύξησης των εσόδων με την εφαρμογή νέων τεχνολογιών σε όλους τους τομείς.
- III. Την επέκταση της επιχείρησης σε νέες δραστηριότητες και προϊόντα προστιθέμενης αξίας. Με επίκεντρο τον πελάτη και με έμφαση τόσο στη λιανική αγορά ηλεκτρικής ενέργειας όσο και σε νέους επιχειρηματικούς τομείς, όπως η ηλεκτροκίνηση.

III. Απολιγνητοποίηση

Το νέο business plan, **όσον αφορά την Απολιγνητοποίηση αναφέρει ότι η διοίκηση της Επιχείρησης έχει δρομολογήσει το κλείσιμο λιγνιτικών Μονάδων έως το 2028.**

Το ποσοστό παραγόμενης ενέργειας από λιγνίτη θα πέσει από το 37% σήμερα, στο 8% το 2024. Κι αντίστοιχα οι εκπομπές ρύπου CO² από 20 εκατ. τόνοι σήμερα σε περίπου 5 εκατ. τόνους το 2024.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι, το κόστος της MWH για τις λιγνιτικές μονάδες σήμερα είναι 80 ευρώ από τα οποία τα 50 ευρώ αφορούν το κόστος των ρύπων, σύμφωνα με ανακοίνωση του Αναπλ. Διευθύνοντος Συμβούλου της επιχείρησης. Με αυτά τα δεδομένα η ΔΕΗ θα καταγράφει σημαντικές ζημιές από την λειτουργία των μονάδων λιγνίτη, ενώ, εκτιμήσεις κάνουν λόγο για σχεδόν 400 εκατ. ευρώ το 2020.

Η απόσυρση των λιγνιτικών μονάδων θα γίνει σταδιακά ώστε να μην κινδυνεύσει το σύστημα της χώρας και περιλαμβάνει την απόσυρση ρυπογόνων μονάδων ισχύος περίπου 3,4 GW έως το 2023.

Το χρονοδιάγραμμα που έχει σχεδιάσει η Διοίκηση, προβλέπει την απόσυρση, σύμφωνα με την Άδεια Παραγωγής της ΔΕΗ, των κάτωθι μονάδων:

- Των μονάδων 1 και 2 του Αμυνταίου το 2020, οι οποίες εντάχθηκαν το 1987.
- Των μονάδων Καρδιάς 3 και 4 οι οποίες εντάχθηκαν το 1990 και το 1991 αντίστοιχα και θα αποσυρθούν το 2021.
- Της Μεγαλόπολης 3 η οποία είναι και η παλαιότερη μονάδα με έτος ένταξης το 1980. Άρα, το 2022 που θα αποσυρθεί, θα έχει συμπληρώσει 43 χρόνια.
- Την ίδια χρονιά αποσύρονται, ακόμα, οι 4 μονάδες του Αγίου Δημητρίου που εντάχθηκαν σταδιακά από το 1984 ως το 1986.
- Το 2023 αποσύρονται οι μονάδες Μεγαλόπολη 4 (έτος ένταξης το 1991), Μελίτη (2003) και Άγιος Δημήτριος 5 (1997).

Αξίζει να σημειωθεί πως το 2022 θα ενταχθεί στο σύστημα η νέα μονάδα Πτολεμαΐδα V. Μέχρι τα 30-35€ (σ.σ. κόστος των CO²) η μονάδα μπορεί να είναι κερδοφόρα. Μετά τα 35€ θα έχει ζημιές.

Η Διοίκηση της εταιρείας ανακοίνωσε ότι τη μονάδα τη βάζουμε σε λειτουργία και ήδη εργαζόμαστε στο πώς θα μετατρέψουμε αυτή τη μονάδα, όταν η τιμή της θα ξεπεράσει τα 35€, είτε με βιομάζα, είτε με φυσικό αέριο είτε με σκουπίδια, είτε με μείγμα αυτών των δύο. Μετά το 2028 δεν θα πρέπει να καίει λιγνίτη. Έχουμε τα επόμενα δύο χρόνια να βρούμε το επόμενο μείγμα καυσίμου.

Η ΔΕΗ θα δρομολογήσει προγράμματα μετακίνησης και επανειδίκευσης εργατικού δυναμικού, προγράμματα συνταξιοδότησης και προγράμματα εθελούσιας εξόδου, σε συνεργασία με τους ίδιους τους εργαζόμενους και αυτοχρηματοδοτούμενα από την ίδια την επιχείρηση.

Επίσης, η ΔΕΗ θα υποστηρίξει τις δράσεις της κυβέρνησης για τη στήριξη των τοπικών κοινωνιών και την άμβλυση των οικονομικών επιπτώσεων στις περιοχές αυτές. Δεδομένου ότι η ΔΕΗ εξακολουθεί να κατέχει σημαντικά πάγια στις περιφέρειες αυτές, σκοπεύει να αναπτύξει εκεί δραστηριότητες με σημαντική προστιθέμενη αξία τόσο για την επιχείρηση όσο και για τις τοπικές οικονομίες.

Παράλληλα, θα συνεργαστεί με τις τοπικές αρχές για την εξεύρεση των πλέον κατάλληλων εναλλακτικών λύσεων για την τηλεθέρμανση πριν το κλείσιμο των λιγνιτικών μονάδων. Επίσης, εξετάζεται η μετατροπή των λιγνιτικών μονάδων σε παραγωγή ηλεκτρισμού με εναλλακτικό καύσιμο.

Για την Ε.ΤΕ./ΔΕΗ ο σχεδιασμός και το κλείσιμο των λιγνιτικών μονάδων ως το 2028, είναι μία άκρως αρνητική εξέλιξη τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την τοπική κοινωνία που οδηγείται σε μαρασμό και ερημοποίηση.

Η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ έχει επανειλημμένως επισημάνει ότι αν πραγματοποιηθεί η βίαιη απολιγνιτοποίηση το μόνο που θα αποφέρει είναι ενεργειακά προβλήματα και ανεργία. Λέμε ΟΧΙ στον ξαφνικό θάνατο των Λιγνιτικών Μονάδων και της τοπικής κοινωνίας. Απαιτούμε μία ομαλή μετάβαση στην μεταλιγνιτική εποχή.

Οι κυβερνητικές υποσχέσεις για ευρωπαϊκή χρηματοδότηση σε Αρκαδία και Δυτική Μακεδονία με αρκετά δις ευρώ μπορεί να ακούγονται ευχάριστες στα αυτιά ορισμένων, όμως, παράλληλα εγκυμονούν τον κίνδυνο να μετατρέψουν ολόκληρες περιοχές σε «βιομηχανικά ερείπια».

Σε αυτό το έργο η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ έχει προειδοποιήσει προς όλες τις κατευθύνσεις ότι, θα είναι απέναντι και ο νόμος θα μείνει στα χαρτιά. Δεν θα αφήσουμε τους εργαζόμενους στο έλεος της εκάστοτε εξουσίας.

IV. Αυξάνονται οι επενδύσεις σε ΑΠΕ στη ΔΕΗ

Σύμφωνα με τη Διοίκηση, το πλάνο για τη νέα ΔΕΗ περιλαμβάνει σημαντικές επενδύσεις στις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας.

Πιο συγκεκριμένα, το νέο επιχειρηματικό σχέδιο περιλαμβάνει αύξηση από 10% του συνόλου των επενδύσεων της επιχείρησης για το 2019, στο 25% για το 2020 με στόχο να αυξηθεί ακόμα περισσότερο τα επόμενα χρόνια. Στόχος της διοίκησης είναι από 2% μερίδιο αγοράς της ΔΕΗ στις ΑΠΕ το 2019, να κατέχει το 10-20% το 2024 με επιπλέον εγκατεστημένη ισχύ 1 GW έως το 2024.

V. Δίκτυα

Παράλληλα, προχωρά ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η βελτίωση της λειτουργικής αποδοτικότητας της εταιρείας με επενδύσεις για την αναβάθμιση των δικτύων.

Οι επενδύσεις στα δίκτυα αυξάνονται (από 20% το 2019 σε 30% το 2020) με στόχο την εισαγωγή εργαλείων όπως έξυπνοι μετρητές, αυτόματοι διακόπτες, συστήματα Γεωγραφικών Πληροφοριών κ.ά., με αξιοποίηση της ψηφιακής τεχνολογίας σε όλες τις λειτουργίες για να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα, η άντληση δεδομένων για τη λήψη αποφάσεων, η καθοδήγηση των εργαζομένων και η εμπειρία των πελατών.

VI. Ανθρώπινο δυναμικό - Εθελούσιες έξοδοι

Το σχέδιο της Διοίκησης για το προσωπικό του Ομίλου ΔΕΗ:

Το 2019 κλείνει με 15.300 εργαζομένους και με 1.600 αποχωρήσεις. Θα πρέπει σύμφωνα με το νέο σχέδιο να αποχωρήσουν από την επιχείρηση 4.600 εργαζόμενοι, οι οποίοι θα φύγουν είτε λόγω συνταξιοδότησης είτε με μετακίνηση σε άλλους τομείς του δημοσίου.

Η επιχείρηση θα προχωρήσει σε προσλήψεις περίπου 800 ατόμων, ώστε μέχρι το 2024 να φτάσει στους 11.500 εργαζομένους. Οι 800 νέες προσλήψεις θα αφορούν την προσέλκυση ατόμων άκρως απαραίτητων και τη δημιουργία ενός σχεδίου για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε όλους τους τομείς.

VII. Εμπορία

Η νέα πολιτική λιανικής της Διοίκησης της ΔΕΗ με επίκεντρο τον πελάτη περιλαμβάνει:

- ✓ Νέα συνδυαστικά προϊόντα και ευέλικτα πακέτα για τους καταναλωτές με καλύτερες τιμές.
- ✓ Ενεργειακές υπηρεσίες υψηλής ποιότητας στο πρότυπο των σύγχρονων παρόχων ηλεκτρικής ενέργειας διεθνώς.
- ✓ Αναβάθμιση της εταιρικής ταυτότητας της εταιρείας.
- ✓ Εισαγωγή σύγχρονων ψηφιακών καναλιών επικοινωνίας με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτησή τους
- ✓ Δημιουργία υποδομών για την είσπραξη οφειλών τόσο εσωτερικά, όσο και σε συνεργασία με εξειδικευμένους συμβούλους

Πέρα από τη μείωση του κόστους, ο επικεφαλής της ΔΕΗ έθεσε και θέμα «αποζημίωσης» της επιχείρησης για τις υπηρεσίες διασφάλισης του ενεργειακού εφοδιασμού της χώρας, λέγοντας ότι η ΔΕΗ θα διατηρήσει σε λειτουργία τα επόμενα χρόνια λιγνιτικές μονάδες, παρά το γεγονός ότι είναι ζημιογόνες, για λόγους διασφάλισης της ενεργειακής επάρκειας της χώρας και θα πρέπει να αποζημιωθεί για αυτό. Τόνισε, δε, ότι το θέμα θα τεθεί σε συζήτηση με την Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας και την Γενική Διεύθυνση Ανταγωνισμού της ΕΕ.

Δυστυχώς, τα τελευταία χρόνια η απελθούσα Διοίκηση δεν έκανε ένα αξιόπιστο και στοιχειώδες business plan για να βγάλει την επιχείρηση από το αδιέξοδο. Αντιθέτως επιδιόταν σε προσωπικές και κομματικές στρατηγικές προς ίδιον όφελος.

VIII. Τα λάθη του παρελθόντος δεν αποσιωπώνται και δεν παραγράφονται για να μην επαναληφθούν

Η μετεξέλιξη της ΔΕΗ από υγιή επιχείρηση και πυλώνας του ηλεκτρικού συστήματος της χώρας σε προβληματική επιχείρηση και συστημικό κίνδυνο για την οικονομία, λόγω του μεγέθους της και της θέσης της στην αγορά ηλεκτρισμού, είναι η συνέπεια διαχρονικών πολιτικών επιλογών οι οποίες δεν επέτρεψαν ποτέ στη ΔΕΗ να αποτινάξει από πάνω της τα χαρακτηριστικά του μονοπωλίου παρότι είναι υποχρεωμένη να λειτουργεί σε ένα, αν και με πολλές στρεβλώσεις, ανταγωνιστικό περιβάλλον για προφανείς λόγους άσκησης μικροκομματικής πολιτικής. Η ΔΕΗ απορροφούσε όλα τα κόστη που προκύπτανε από το μεταβατικό μοντέλο ανοίγματος της αγοράς ηλεκτρισμού.

Έναν ασύλληπτο λογαριασμό έχουν κοστίσει στη ΔΕΗ οι νεοφιλελεύθερες ιδεοληψίες και η πολιτική του ΣΥΡΙΖΑ την τελευταία τριετία. Καταρχήν, ακόμη και σήμερα, η επιχείρηση συνεχίζει να ταλαιπωρείται με τη δέσμευση απέναντι στις Βρυξέλλες να ανοίξει την αγορά λιγνίτη σε τρίτους.

Εκείνο που επίσης κόστισε στη ΔΕΗ η θητεία της προηγούμενης κυβέρνησης είναι η απώλεια όλων των ωφελημάτων από μια έγκαιρη τακτοποίηση του θέματος με τους λιγνίτες. Τότε, όμως, η τιμή των δικαιωμάτων ρύπων στα χρηματιστήρια βρίσκονταν στα μόλις 7 ευρώ ο τόνος, αντί για 18 ευρώ που είναι σήμερα. Η ευρωπαϊκή πολιτική δεν ήταν το ίδιο αυστηρή, και οι πολιτικό-επιχειρηματικές πιέσεις για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής δεν είχαν καταστήσει τον άνθρακα και το λιγνίτη επενδύσεις ασύμφωρες.

Εκτός από τις παραπάνω αδράνειες, είχαμε και μια σειρά πολιτικών που στοίχησαν ακριβιά στην επιχείρηση, όπως αυτές **εφαρμόστηκαν επί ΣΥΡΙΖΑ**:

1. Αποφασίστηκαν τα ΝΟΜΕ, οι δημοπρασίες ηλεκτρικού ρεύματος στους ανταγωνιστές σε τιμή χαμηλότερη του κόστους παραγωγής. Μπαίνει μέσα κανονικά και με το νόμο του ΣΥΡΙΖΑ.
2. Χάθηκε το 90% της χρηματιστηριακής αξίας της ΔΕΗ.
3. Εγκαταλείφτηκε το μοντέλο της μικρής ΔΕΗ και πήγαμε σε νέο μοντέλο (Μισή ΔΕΗ), με μείωση του μεριδίου αγοράς από το 90% στο 50% με μηδενικό οικονομικό αντάλλαγμα. Πρόκειται για τραγελαφική ρύθμιση που δεν έχει παγκόσμιο προηγούμενο. Η ΔΕΗ δούλεψε για να χάνει πελάτες.
4. Συστάθηκε το Υπερταμείο για 99 χρόνια, υποθηκεύοντας το μέλλον της χώρας μας και μεταφέρθηκε το 34% των μετοχών της ΔΕΗ.
5. Ο ορκωτός ελεγκτής που διόρισε η ΔΕΗ, η Ernst & Young, είπε ότι η επιχείρηση είναι στα όρια της χρεοκοπίας.
6. Εφαρμόστηκαν οριζόντιες πολιτικές μη αποκοπής του ρεύματος για οφειλές έως και 1.000 ευρώ, με αποτέλεσμα οι συνολικές ανεξόφλητες οφειλές επιχειρήσεων και νοικοκυριών να εκτοξευθούν σε πάνω από 2,7 δισ. ευρώ, αντιπροσωπεύοντας σχεδόν το ήμισυ του τζίρου της.
7. Η ΔΕΗ έφτασε να έχει έλλειμμα 903,7 εκατ. ευρώ, χρήση έτους 2018 έναντι κερδών 91,3 το 2014.
8. Με το νόμο 4533/18, συστάθηκαν δυο νέες θυγατρικές εταιρείες: η Μελίτη Ενεργειακή Λιγνίτη Α.Ε. & η Μεγαλόπολη Ενεργειακή Λιγνίτη Α.Ε. και για πρώτη φορά κυβέρνηση στη χώρα μας έκανε επίσημα διαγωνισμό πώλησης περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και μάλιστα δυο φορές - ευτυχώς για όλους μας- χωρίς αποτέλεσμα.

9. Πωλήθηκε ο ΑΔΜΗΕ στους Κινέζους της State Grid Corporation of China και απεμπόλησε η ΔΕΗ το βασικότερο περιουσιακό της στοιχείο, χωρίς να εισπράξει τίποτε. Αντιθέτως, πλήρωσε τους φόρους μεταβίβασης.
10. Επιβλήθηκε το τέλος προμηθευτή που στοίχισε στην εταιρεία 535 εκατ. ευρώ ως το τέλος του 2018.
11. Έφτασαν τα χρέη της ΛΑΡΚΟ στα 310 εκατ. ευρώ χωρίς η Διοίκηση να κάνει κάτι για αυτό το φαινόμενο.
12. Έγινε η προβληματική εξαγορά της Σκοπιανής εταιρείας EDS, η ΔΕΗ έχασε 5 εκατ. ευρώ και φεσώθηκε άλλα 28 γιατί αυτό ήταν το έλλειμμα της συγκεκριμένης εταιρείας. Μια εξαγορά που πιθανώς είχε πολιτικές σκοπιμότητες την συγκεκριμένη χρονική συγκυρία.
13. Κόστισαν τα ΑΔΙ 73 εκατ. ευρώ στη ΔΕΗ.
14. Το φαινόμενο των ρευματοκλοπών έλαβε εκρηκτικές διαστάσεις.
15. Είχαμε «προστασία» των οικονομικά ισχυρών όταν 60.000 άνθρωποι που είναι πλούσιοι οφείλουν περίπου 800 εκατ. ευρώ.
16. Ο ΔΕΔΔΗΕ έφτασε στο σημείο να μην έχει μετρητές να τοποθετήσει και άλλα υλικά, φτάνοντας στα πρόθυρα της λειτουργικής παραλυσίας.
17. Δεν έγινε κανένας διαγωνισμός προσλήψεων τακτικού προσωπικού.

Κι έτσι, ενώ ο αριστερή κυβέρνηση ξιφουλκούσε εναντίον των συμφερόντων, τα υπηρετούσε. Κι αυτό είναι που συνετέλεσε αποφασιστικά στο να εκτροχιαστεί η ΔΕΗ και να φτάσουμε εδώ που φτάσαμε.

ΙΧ. Στηρίζουμε ότι θετικό και αντιπαλεύουμε κάθε αρνητικό μέτρο

Η νέα κυβέρνηση έχει ψηφίσει και ταυτόχρονα έχει εξαγγείλει νέα μέτρα για τον Όμιλο ΔΕΗ. Συγκεκριμένα τα εξής:

- Πρωτίστως, το πιο βλαπτικό μέτρο αφορά την δραματική μείωση του τιμολογίου προσωπικού (ΓΠ) που έχει χορηγηθεί στους εργαζόμενους

και τους συνταξιούχους του Ομίλου ΔΕΗ. Είναι μια κίνηση με χαρακτηριστικά κοινωνικού αυτοματισμού που θα αποφέρει ελάχιστα οικονομικά οφέλη στην Εταιρία. Παράλληλα, παραβιάζει με πρωτοφανή και αντεργατικό τρόπο τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του Ομίλου ΔΕΗ. Να τους υπενθυμίσουμε ότι το τιμολόγιο προσωπικού χορηγήθηκε αντί αύξησης στο μισθό μας, μετά από διαπραγμάτευση, ενόψει υπογραφής ΕΣΣΕ προς όφελος της Επιχείρησης. Πρωτοθεσπίστηκε με απόφαση ΔΣ ΔΕΗ 72/28-03-1956 και ενίοτε έγιναν τροποποιήσεις χωρίς ουσιαστικές μεταβολές, με τελευταία τροποποίηση το 1991 όπου και κυρώθηκε με την ΕΣΣΕ. Το τιμολόγιο (ΓΠ) δεν αποτελεί παροχή αλλά νόμιμη συμβατική υποχρέωση της Επιχείρησης. Φορολογείται, δε, ως εισόδημα στην ανώτερη φορολογική κλίμακα από το 2011.

- Έπειτα, ο διαχωρισμός των νέων υπαλλήλων με τους ήδη υπηρετούντες. Θα έχουμε δηλαδή εργαζόμενους δυο ταχυτήτων. Μέτρο που μόνο κακό μπορεί να κάνει στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το οποίο όχι μόνο δεν μας βρίσκει σύμφωνους αλλά ως ΕΤΕ/ΔΕΗ θα προσπαθήσουμε και με κάθε αγωνιστικό μέσο που διαθέτουμε, να το ανατρέψουμε.
- Κατάργηση των δημοπρασιών ΝΟΜΕ, με αποτέλεσμα η ΔΕΗ να έχει τεράστιο οικονομικό όφελος.
- Εξυγίανση και ΟΧΙ πώληση της ΔΕΗ.
- Καμία πώληση Υδροηλεκτρικών σταθμών παραγωγής ενέργειας.
- Σταδιακή απόσυρση λιγνιτικών μονάδων ως το 2028.
- Αύξηση τιμολογίων του ηλεκτρικού ρεύματος.
- Μερική ιδιωτικοποίηση του ΔΕΔΔΗΕ έως 49%, με το μάνατζμεντ να παραμένει έως έχει, στη ΔΕΗ, όπως και η πλειοψηφία των μετοχών.
- Στοχευμένες εθελούσιες εξόδους προσωπικού, κυρίως από τις μονάδες που κλείνουν.

- Απεγκλωβισμό του Ομίλου ΔΕΗ από το νομοθετικό πλαίσιο του Δημοσίου και το στενό εναγκαλισμό του κράτους, όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης (Προσλήψεις- Προμήθειες κ.ά.).
- Χορήγηση των ΥΚΩ του 2011 στη ΔΕΗ.
- Εξαγγελίες για προσλήψεις προσωπικού, κυρίως στο ΔΕΔΔΗΕ.
- Αλλάζει το καθεστώς που διέπει τη λειτουργία της καθολικής υπηρεσίας ηλεκτρικού ρεύματος. Δεν θα είναι πλέον μόνο η ΔΕΗ πάροχος τελευταίου καταφύγιου, αλλά οι πέντε Προμηθευτές με το μεγαλύτερο συνολικό μερίδιο της αγοράς στο διασυνδεδεμένο σύστημα.

Με την αλλαγή πολιτικής είχαμε αύξηση της χρηματιστηριακής αξίας της ΔΕΗ. Από 1,3 ευρώ η μετοχή στις ευρωεκλογές πήγε αυτή τη στιγμή στα 4,1 ευρώ. Το φαινόμενο αυτό, όσο κι αν δεν απασχολεί πολλούς εργαζόμενους έχει τη σημασία του γιατί άλλαξε η ψυχολογία της αγοράς και η εικόνα προς την επιχείρηση, με αποτέλεσμα να μπορεί εύκολα πλέον να δανείζεται και να διανέμει και μέρισμα στους μετόχους όταν το επιτρέψουν οι συνθήκες.

Μέτρα όπως, η καταστρατήγηση Συλλογικών Συμβάσεων που έγινε με τη μείωση της έκπτωση του τιμολογίου ρεύματος στο προσωπικό, υπάλληλοι δύο ταχυτήτων σε μια επιχείρηση, οποιαδήποτε μορφή ιδιωτικοποίησης εταιρειών του Ομίλου ΔΕΗ και του ΑΔΜΗΕ και κλείσιμο λιγνιτικών μονάδων μας βρίσκουν κάθετα αντίθετους και θα αντιπαλέψουμε αυτές τις πολιτικές.

Σταθμίζοντας τις εξελίξεις στο πεδίο της ηλεκτρικής ενέργειας και με γνώμονα το συμφέρον της επιχείρησης και των εργαζομένων τους οποίους εκπροσωπούμε, καθήκον μας είναι να έχουμε θέσεις και απόψεις για το μέλλον μας και να αγωνιστούμε να τις πετύχουμε.

Συγκεκριμένα για τον Όμιλο ΔΕΗ προτείνουμε :

1. Μακροχρόνιο ενεργειακό σχεδιασμό και ασφάλεια ενεργειακού εφοδιασμού.
2. Δραστική μείωση των ελεγχόμενων λειτουργικών δαπανών με συγκεκριμένες διαρθρωτικές αλλαγές και με εμπλουτισμό, αναβάθμιση και στήριξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.
3. Αλλαγή του μίγματος παραγωγής με αποφασιστική στροφή στις ΑΠΕ.
4. Δραστηριοποίηση της Εμπορίας σε νέα προϊόντα και υπηρεσίες. Ιδιαίτερα στο Φυσικό Αέριο.
5. Επέκταση στο εξωτερικό, πρωτίστως στην αγορά της βαλκανικής, με στοχευμένες επενδύσεις κυρίως σε ΑΠΕ.
6. Νέα πελατοκεντρική πολιτική της επιχείρησης και είσπραξη των ανεξόφλητων οφειλών.
7. Παράταση στη λειτουργία των Λιγνιτικών μονάδων, πέραν του 2028, έως ότου απαλειφθούν πλήρως τα Λιγνιτικά αποθέματα για λόγους ασφάλειας του ενεργειακού εφοδιασμού της χώρας, ώστε να μην εξαρτάται μόνο από εισαγόμενα καύσιμα. Επίσης, η βίαιη απολιγνιτοποίηση σημαίνει ανεργία και οικονομική ασφυξία και οδηγεί τελικά στην ερημοποίηση της Δυτικής Μακεδονίας και της Αρκαδίας.
8. Η επιχείρηση να διεκδικήσει «κάποιου είδους μηχανισμό επανάκτησης του κόστους για τη διατήρηση της λειτουργίας των λιγνιτικών σταθμών, χωρίς να υπάρχει κέρδος, για να υποστηριχθεί το σύστημα. Πρόταση που πολύ σωστά υπέβαλε προς το υπουργείο ενέργειας ο Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΗ.
9. Αξιοποίηση του Δικτύου Διανομής που είναι το πολυτιμότερο περιουσιακό στοιχείο της ΔΕΗ για υπηρεσίες και προϊόντα, όπως οι τηλεπικοινωνίες (5G), η ηλεκτροκίνηση και η οικονομική εκμετάλλευση των δυνατοτήτων των ψηφιακών («έξυπνων») μετρητών.
10. Προστασία για τις ευπαθείς ομάδες και τους ευάλωτους καταναλωτές.

11. Προστασία του περιβάλλοντος στις τοπικές κοινωνίες όπου δραστηριοποιείται η ΔΕΗ.

Για το Ανθρώπινο Δυναμικό, διεκδικούμε:

- 1.** Αξιοπρεπείς μισθούς και άρση των αδικιών που έχουν προκύψει από το παρελθόν (Κλιμάκια, Ειδικά Επιδόματα, Χρονοεπίδομα, Ετεροαπασχόληση, Κοινωνικός μισθός).
- 2.** Σταθερές και όμοιες εργασιακές σχέσεις για όλους του υπαλλήλους, παλαιούς και νέους και όχι εργαζόμενοι δυο ταχυτήτων.
- 3.** Καμία απόλυση εργαζομένου και βλαπτική μεταβολή του.
- 4.** Άμεσες νέες προσλήψεις αναγκαίου προσωπικού.
- 5.** Ενιαίες παροχές σε είδος σε όλο τον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ.
- 6.** Ενιαία εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ.
- 7.** Κάθε μορφή διεκδίκησης για ακύρωση του απαράδεκτου μέτρου της μείωσης έκπτωσης του τιμολογίου ΓΠ για τους εργαζόμενους.
- 8.** Στο ζήτημα της ετεροαπασχόλησης ζητάμε οι αδικημένοι συνάδελφοι να ανακτήσουν τα κλιμάκια που στερήθηκαν (με την ανάλογη μισθολογική αποκατάσταση) ειδικά για όσους είχαν ίδια εκπαιδευτικά προσόντα, είναι στην ίδια κατηγορία και με την ίδια προϋπηρεσία.
- 9.** Ανάκτηση του 33% των ειδικών επιδομάτων με βάση της ΣΣΕ του 2012 στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ.

Καθεστώς ΑΠΕ στην Ελλάδα

Οι αλλαγές που συντελούνται παγκοσμίως στο όνομα της κλιματικής αλλαγής έχουν ως αποτέλεσμα και την επιβολή, επί της ουσίας, της «θεοποίησης» της παραγωγής ενέργειας από ΑΠΕ, ξεχνώντας βέβαια ποιος θα επωμιστεί το κόστος. Ως γνωστό το κόστος το πληρώνει ο καταναλωτής ηλεκτρικής ενέργειας προς όφελος των παραγωγών-επιχειρηματιών, γιατί είναι πάντα ο αδύναμος κρίκος.

Μετά από ένα διάστημα αρκετών ετών κατά τον οποίο η «απανθρακοποίηση» και η ανάπτυξη των έργων Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) είχε ουσιαστικά παγώσει, φαίνεται ότι το επόμενο διάστημα θα υπάρξει κινητικότητα στον τομέα αυτό.

Οι ΑΠΕ, αν και ήταν οι πρώτες μορφές ενέργειας που χρησιμοποιήθηκαν, από τις αρχές του 20ού αιώνα παραμερίστηκαν χάριν του άνθρακα και των υδρογονανθράκων. Το ενδιαφέρον για την επαναξιοποίησή τους αναβίωσε, έντονα, μετά την πρώτη πετρελαϊκή κρίση της δεκαετίας του '70 και παγιώθηκε τις τελευταίες δύο δεκαετίες, ειδικά μετά τη συνειδητοποίηση της ανθρωπογενούς επίδρασης στην όξυνση του φαινομένου του θερμοκηπίου και την ανάγκη απεξάρτησης από ρυπογόνους και εξαντλημένους ενεργειακούς πόρους.

Στην Ελλάδα, απαρχή του θεσμικού πλαισίου που προέβλεπε την είσοδο των ΑΠΕ στο εγχώριο ηλεκτροπαραγωγικό μίγμα αποτέλεσε ο νόμος 1559/1985 (ΦΕΚ Α' 135), στο πλαίσιο του οποίου η ΔΕΗ εγκατέστησε έργα ισχύος 24 MW, κυρίως μικρά αιολικά πάρκα και μερικά φ/β συστήματα μικρής ισχύος. Κατά τη διάρκεια των επόμενων 20 ετών η διεξόδωση των ΑΠΕ ήταν αναιμική, έως το 2006, όταν με το νόμο 3468/2006 (ΦΕΚ Α' 129) εισήχθησαν διατάξεις που

στόχευαν στη ρύθμιση θεμάτων ανάπτυξης, ένταξης στο Σύστημα/Δίκτυο και τιμολόγησης έργων ΑΠΕ.

Τέλος, με το νόμο 3851/2010 (ΦΕΚ 85 Α') ενισχύθηκε ο προϋφιστάμενος μηχανισμός στήριξης (σύστημα εγγυημένων τιμών και επιδοτήσεις κεφαλαίου) και προβλέφθηκαν απλοποιημένες διαδικασίες αδειοδότησης.

Στο πλαίσιο των ανωτέρω, η εγκατεστημένη ισχύς των έργων ΑΠΕ στη χώρα μας πενταπλασιάστηκε σε σχέση με το τέλος του 2010, και υπερβαίνει σήμερα τα 6.000 MW (6.060 MW στο τέλος Ιουνίου 2019). Την πρωτοκαθεδρία μεταξύ των τεχνολογιών ΑΠΕ διατηρούν οι φ/β σταθμοί και τα αιολικά πάρκα, αφού από κοινού αντιστοιχούν στο 94,6% της εγκατεστημένης ισχύος ΑΠΕ, με τους αιολικούς σταθμούς να «κατακτούν» την πρώτη θέση κατά τη διάρκεια του 2018 (3.070 MW έναντι 2.666 MW φ/β).

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, εντός του 2018, καταγράφηκε σημαντική αύξηση της ισχύος των μονάδων βιομάζας κατά 21 MW (αύξηση 35% σε σχέση με το 2017), ενώ παρατηρήθηκε, μετά από μεγάλο διάστημα, αύξηση της ισχύος των φ/β σταθμών κατά 40 MW. Σε ό,τι αφορά τους αιολικούς σταθμούς, εγκαταστάθηκαν επιπλέον 236 MW που αντιστοιχούν σε αύξηση ισχύος κατά 9%, έναντι του 2017.

Οι αυξήσεις αυτές, αν και ως απόλυτα νούμερα δεν είναι σημαντικές, εντούτοις καταγράφουν μια σταθερή επενδυτική δραστηριότητα, με ανοδική τάση, σε σχέση με τα έτη 2015, 2016 και 2017, η οποία αναμένεται να ενισχυθεί τα επόμενα χρόνια λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα των διαγωνιστικών διαδικασιών που έχουν πραγματοποιηθεί έως σήμερα, αλλά και τη σταδιακή βελτίωση του οικονομικού και επενδυτικού κλίματος στη χώρα. Την ενίσχυση του επενδυτικού ρεύματος στον τομέα των ΑΠΕ τα επόμενα χρόνια καταδεικνύει και ο αυξημένος αριθμός αιτήσεων για απόκτηση Άδειας Παραγωγής.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία που δημοσιεύει η ΡΑΕ, μεταξύ των κύκλων υποβολής αιτήσεων του Σεπτεμβρίου 2016 και του Σεπτεμβρίου 2019 έχουν κατατεθεί συνολικά 1.723 αιτήματα, συνολικής ισχύος 17.294MW. Σε επίπεδο αριθμού αιτημάτων, το 84% αφορά σε αιτήσεις για απόκτηση Άδειας Παραγωγής από φ/β και αιολικούς σταθμούς, ενώ έχουν κατατεθεί και 167 αιτήματα (10% επί του συνόλου) που αφορούν σε Υβριδικές Μονάδες.

Οι ως άνω καταγραφόμενες επενδυτικές προσδοκίες - οι οποίες ενισχύονται περαιτέρω βάσει των κυβερνητικών εξαγγελιών, αφενός για πιο φιλόδοξους στόχους ΑΠΕ, αφετέρου για απλούστευση της αδειοδοτικής διαδικασίας - επισυμβαίνουν τη στιγμή που ήδη έχουν συντελεστεί, αλλά και συντελούνται κρίσιμες αλλαγές στο εθνικό θεσμικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Αναμένεται το επόμενο χρονικό διάστημα νομοσχέδιο που θα απλοποιεί τις αδειοδοτήσεις των ΑΠΕ.

I. Έστω και καθυστερημένα η ΔΕΗ εισέρχεται στις ΑΠΕ

Η ΔΕΗ έχει ξεκαθαρίσει την πρόθεση της να στραφεί προς τις ΑΠΕ, ενώ και η θυγατρική της ΔΕΗ Ανανεώσιμες κινείται πλέον προς αυτή την κατεύθυνση.

Η στροφή στις ΑΠΕ αποτελεί βασικό πυλώνα του νέου business plan της ΔΕΗ. Από το 20% του συνόλου των επενδύσεων για το 2019 που κατευθύνονταν στις ΑΠΕ, το 2020 ανεβαίνει στο 25% με σκοπό να αυξηθεί ακόμη περισσότερο τα επόμενα χρόνια.

Στόχος είναι από 2% μερίδιο αγοράς σήμερα, το 2024 να φτάσει στο 10%-20% ακόμα και με συνέργειες, όπου αυτό χρειάζεται, για να έχουμε σε 4-5 χρόνια μια αλλαγή της εικόνας. Η ΔΕΗ άλλωστε ανακοίνωσε την εξαγορά του 45% των

αιολικών πάρκων ισχύος 69,7 MW της Volterra στην Αιτωλοακαρνανία και στη Βοιωτία.

Παράλληλα, τον περασμένο Ιούνιο υπογράφηκε σύμβαση μεταξύ της ΔΕΗ και της εταιρείας Ameresco Inc για την προμήθεια, τη μεταφορά και τη λειτουργία τεσσάρων ανεμογεννητριών ισχύος 9,2 MW, στη θέση Ξερακιάς Διλινάτων του Δήμου Κεφαλονιάς. Πρόσφατα, επίσης, η ΡΑΕ άναψε το πράσινο φως για τη δημιουργία ενός αιολικού σταθμού στην περιοχή Φιλλύρα της Ροδόπης.

Στα ορυχεία τα οποία θα αποσυρθούν σταδιακά σχεδιάζεται να εγκατασταθούν φωτοβολταϊκά, ενώ αυτή τη στιγμή είναι υπό δημοπράτηση και υπό κατασκευή συνολικά 22 έργα. Τα έργα αυτά αφορούν μικρά υδροηλεκτρικά, αιολικά και φωτοβολταϊκά.

Στόχος είναι, σύμφωνα με τις ίδιες πηγές, σε διάστημα τεσσάρων με πέντε ετών να είναι εγκατεστημένα έργα ισχύος 600MW με τον τζίρο τους να ξεπερνά τα 120 εκατ. ευρώ. Ακόμα ένα έργο αιολικού σταθμού είναι υπό συζήτηση στην Άνδρο, ενώ έχουν κατατεθεί στη ΡΑΕ 42 αιτήσεις για χορήγηση αδειών (9 αιολικά, 30 φωτοβολταϊκά και 3 γεωθερμικά).

Να σημειωθεί πως τα τελευταία δύο χρόνια αναβαθμίστηκαν τα αιολικά πάρκα σε Κάρπαθο, Μύκονο, Σάμο Χίο, Λέσβο, Εύβοια και Κρήτη. Σε ό,τι αφορά την γεωθερμία η εταιρεία έχει την αποκλειστικότητα στην έρευνα, εκμετάλλευση και διαχείριση του γεωθερμικού δυναμικού σε Κίμωλο, Μήλο, Πολύαιγο, Λέσβο, Μέθανα και Νίσυρο, η οποία ανανεώνεται με υπουργικές αποφάσεις. Αφετέρου υπάρχει πλέον η προοπτική να δημιουργηθούν τέσσερα έργα γεωθερμίας ισχύος 4MW το καθένα στα συγκεκριμένα νησιά. Τέλος, η εταιρεία σχεδιάζει να δημιουργήσει μία μονάδα βιομάζας ισχύος 25MW, στην Κοζάνη.

Τα παραπάνω συνηγορούν ότι η εταιρεία βρίσκεται σε ένα μεταβατικό στάδιο. Η ΔΕΗ ξεκίνησε την δραστηριότητα της στον τομέα των ΑΠΕ στα τέλη της δεκαετίας του 80. Όμως υπήρξε ένα μεγάλο διάστημα αδράνειας και ελάχιστες ενέργειες πραγματοποιήθηκαν. Αντιθέτως, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αλλαγή της μέχρι πρότινος πορείας. Μένει να φανεί κατά πόσο θα απλοποιηθούν οι διαδικασίες, ώστε να προχωρούν τα έργα με γρήγορους ρυθμούς και κατά πόσο θα καταφέρει η πολιτεία να πείσει τις τοπικές κοινωνίες για τη σημασία της υλοποίησής τους.

Να σημειώσουμε ότι το αμαρτωλό τέλος (ΕΤΜΕΑΡ) που πληρώνουν οι καταναλωτές τον προηγούμενο Σεπτέμβριο μειώθηκε καθώς και το τέλος προμηθευτή που είχε επιβάλει ο κ. Σκουρλέτης το 2016 και είχε επιβαρύνει τη ΔΕΗ με 574 εκατ. ευρώ.

Για την Ε.ΤΕ./ΔΕΗ η συμμετοχή της ΔΕΗ στην ανάπτυξη των ΑΠΕ βρίσκεται προς τη σωστή κατεύθυνση έστω και καθυστερημένα, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θέτει σε κίνδυνο τις θέσεις εργασίας, την ασφάλεια ενεργειακού εφοδιασμού της χώρας και την εγκατάλειψη των μονάδων βάσεως.

Επιπλέον, για εμάς το ΕΤΜΕΑΡ πρέπει, όχι μόνο να μειωθεί, αλλά να καταργηθεί προς όφελος των καταναλωτών ηλεκτρικής ενέργειας ώστε να σταματήσει η επιλεκτική χρηματοδότηση σε κρατικοδίαιτους επιχειρηματίες σε βάρος της Επιχείρησης του Ελληνικού λαού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Ο ΔΕΔΔΗΕ σε Σταυροδρόμι – Ζητείται Σχέδιο και Ελπίδα

Το δίκτυο διανομής του ΔΕΔΔΗΕ απλώνεται σε 239.236 χλμ. καλύπτοντας όλες τις περιοχές της χώρας και των νησιών. Η υποδομή αυτή, αν και γηρασμένη λόγω μειωμένων επενδύσεων τα τελευταία χρόνια, αναδεικνύεται σήμερα σε πραγματικό θησαυρό για τη ΔΕΗ και τον ΔΕΔΔΗΕ, καθώς ο ρόλος των δικτύων διανομής αναβαθμίζεται ενόψει του μετασχηματισμού της ενεργειακής αγοράς.

Η διαχείριση της διάσπαρτης παραγωγής ενέργειας από ΑΠΕ (αυτή θα αυξάνεται συνεχώς τα επόμενα χρόνια, με βάση τους στόχους της Ε.Ε. για την κλιματική αλλαγή), η διαχείριση της ζήτησης φορτίου με τρόπο που να εξυπηρετείται οικονομικά ο τελικός καταναλωτής, η φόρτιση ηλεκτρικών οχημάτων ώστε να μην προκαλούνται επιπλέον αιχμές φορτίου και η ανάγκη για νέες επενδύσεις καθιστούν τον ρόλο των διαχειριστών διανομής κομβικό για το ευρωπαϊκό εγχείρημα ενός ενιαίου και βιώσιμου ενεργειακού συστήματος και προϋποθέτει σημαντικές επενδύσεις εκσυγχρονισμού για τη μετατροπή τους σε έξυπνα δίκτυα.

Η αξιοποίηση των υποδομών του ΔΕΔΔΗΕ και για τις υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών προσθέτει σημαντικές υπεραξίες και καθιστά στην παρούσα φάση τον ΔΕΔΔΗΕ ως την καλύτερη επενδυτική προοπτική του Ομίλου.

Η κυβέρνηση έχει ανακοινώσει τη μερική ιδιωτικοποίησή του ΔΕΔΔΗΕ ως 49%, με το management να παραμένει στο έλεγχο της ΔΕΗ.

Ο σχεδιασμός για την ιδιωτικοποίηση του ΔΕΔΔΗΕ περιλαμβάνει, όπως επισήμως έχει ανακοινωθεί από την κυβέρνηση, την μεταφορά των παγίων

που σήμερα ανήκουν στη ΔΕΗ στη θυγατρική της, η οποία σήμερα ελέγχει μόνο τη διαχείριση και την ανάπτυξη του δικτύου.

Ο σχεδιασμός δεν έχει εξειδικευθεί περαιτέρω.

Το Δίκτυο Διανομής είναι το πολυτιμότερο περιουσιακό στοιχείο του Ομίλου ΔΕΗ. Κι αυτό όχι μόνο για την μεγάλη αναπόσβεστη λογιστική του αξία, ύψους 3,6 δις €, όχι μόνο γιατί εισφέρει στο EBITDA της ΔΕΗ 350 εκατ. € τον χρόνο, αλλά κυρίως για τις πολύ μεγάλες υπεραξίες που κρύβει.

Αυτές είναι:

- Οι έξυπνοι μετρητές (project 1,5 δις. ευρώ περίπου). Εντός πενταετίας υπολογίζεται να αλλάξουν περίπου 7,5 εκατ. μετρητές. Το μεγάλο αυτό έργο τίθεται από μηδενική βάση, καθώς, κωλυσιεργούσε τόσα χρόνια από τις αναποτελεσματικές Διοικήσεις της ΔΕΗ και του ΔΕΔΔΗΕ.
- Ο ρόλος του Δικτύου για το 5G, την επανάσταση στη μετάδοση δεδομένων που είναι επί θύραις. Για τον λόγο αυτό ο ΔΕΔΔΗΕ έδωσε το παρόν σε διαγωνισμό 870 εκατ. ευρώ για την ανάπτυξη ευρυζωνικών δικτύων με ΣΔΙΤ στις λεγόμενες «λευκές περιοχές» της χώρας, σε αυτές που δεν τις έχουν εντάξει στη στρατηγική τους οι τηλεπικοινωνιακοί πάροχοι.
- Η Ηλεκτροκίνηση, όπου το δίκτυο του ΔΕΔΔΗΕ μπορεί χωρίς πρόβλημα να υποστηρίξει την διείσδυση των ηλεκτρικών οχημάτων στο επίπεδο που προβλέπει ο εθνικός ενεργειακός σχεδιασμός ως το 2030 (το ΕΣΕΚ προβλέπει ότι 1 στα 3 οχήματα που θα πωλούνται το 2030 πρέπει να είναι ηλεκτρικό). Η διείσδυση 350.000 ηλεκτρικών οχημάτων στη χώρα μας θα οδηγήσει σε αύξηση της κατανάλωσης ρεύματος κατά 4%, μέγεθος διαχειρίσιμο τόσο από πλευράς επάρκειας παραγωγής όσο και από τα δίκτυα διανομής.

Κλειδί για το φιλόδοξο αυτό project, καθώς και για όλα τα υπόλοιπα μεγάλα έργα που καλείται να φέρει εις πέρας ο ΔΕΔΔΗΕ μέχρι το 2030, στο πλαίσιο του νέου ΕΣΕΚ, αποτελεί το νέο 10ετές Business Plan που καταρτίζεται από τον οίκο Mc Kinsey. Αποτέλεσμα του οποίου θα είναι και το νέο οργανόγραμμα της επιχείρησης.

Ο ΔΕΔΔΗΕ, όμως, τα τελευταία χρόνια είχε και έχει τεράστια προβλήματα στη λειτουργία του κι αυτό γιατί είχε αφεθεί στην τύχη του, έρμαιο των αλληλοσπαραγμένων Διοικήσεων ΔΕΗ και ΔΕΔΔΗΕ που μοναδικό στόχο είχαν τον έλεγχο της εταιρείας.

Αποτέλεσμα, λοιπόν, ήταν να πληρώνουν τα «σπασμένα» των Διοικήσεων οι εργαζόμενοι και οι καταναλωτές ηλεκτρικής ενέργειας. Ελλιπής, επομένως, η εξυπηρέτηση για τους καταναλωτές λόγω των σοβαρών ελλείψεων της εταιρίας (έλλειψη σε μετρητές, καλώδια, ξύλινους στύλους και πολλά άλλα υλικά) και διαρκής υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών για τους εργαζόμενους με:

- Κόψιμο υπερωριών.
- Μη απόδοση των ΡΕΠΟ.
- Μείωση του τροφείου κ.ά.
- Τεράστια έλλειψη εφοδίων και υλικών.
- Έλλειψη μέσων ατομικής προστασίας.

Το μόνο έργο που παρήγαγε η προηγούμενη Διοίκηση του ΔΕΔΔΗΕ ήταν δημιουργία θέσεων στελεχών για ικανοποίηση των κομματικών της φίλων. Από προσλήψεις μηδέν.

Εκτός των άλλων, καμία λύση δεν δόθηκε ούτε καν απάντηση στο πολύ σοβαρό ζήτημα της παράνομης παρακράτησης των αναδρομικών των ΥΒΑΕ για

τους συναδέλφους εναερίτες, παρόλο που η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ είχε δικαιωθεί δικαστικά, προσωρινά.

Η σημερινή Διοίκηση καλείται να δώσει λύση στο πρόβλημα. Αλλά όπως διαμήνυσε, η λύση θα δοθεί μέσω της δικαιοσύνης.

Γ' αυτό το λόγο, η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ θα προχωρήσει τον δικαστικό της αγώνα μέχρι τελικής δικαίωσης. Για όλους τους συναδέλφους μας που όλα αυτά τα χρόνια μας εμπιστεύονται! Γιατί πιστεύουμε ότι θα πετύχουμε! Γιατί το δίκιο είναι με το μέρος μας!

Ό,τι υποσχεθήκαμε στους εργαζόμενους ότι θα πράξουμε θα το πράξουμε και στο τέλος θα νικήσουμε!

Η νέα Διοίκηση του ΔΕΔΔΗΕ οφείλει να επιλύσει και μια σειρά από τεράστια προβλήματα που πήρε ως «προϊκα» από την προηγούμενη Διοίκηση και σε αυτά θα πρέπει κι εμείς, **ως συνδικαλιστικό κίνημα**, να επικεντρωθούμε.

Πρέπει:

1. Να γίνουν άμεσα οι αναγκαίες προσλήψεις τακτικού προσωπικού.
2. Να σταματήσει ο πειραματισμός και οι σπασμωδικές κινήσεις της Διοίκησης σχετικά με την τύχη των Πρακτορείων (Π/Κ) και Υποπρακτορείων (Υ-Π/Κ). Η υποβάθμιση των Π/Κ και η κατάργησή τους θα απομακρύνει την εταιρεία από τους στρατηγικούς της στόχους και θα την παραδώσει ανεπιστρεπτί σε εργολάβους.
3. Για την άδεια ασκήσεως επαγγέλματος εγκαταστάτη ηλεκτρολόγου ζητάμε από την διοίκηση να προγραμματίσει σεμινάρια εκπαίδευσης των τεχνιτών και παράλληλα να εξευρεθεί λύση στον τρόπο απόκτησης προϋπηρεσίας για να διευκολύνει την απόκτηση άδειας από το Υπουργείο. Επιπροσθέτως, για όσους συνάδελφους μας επιθυμούν να

μεταταχθούν στην ειδικότητα των χειριστών-οδηγών, θα πρέπει να εξευρεθεί λύση στον τρόπο απόκτησης άδειας χειριστού σε συνεργασία με το αρμόδιο Υπουργείο.

4. Να πραγματοποιείται στοχευμένος και προγραμματισμένος έλεγχος για τις ρευματοκλοπές (με την παρουσία της Αστυνομίας ή και χωρίς αυτή) για εντοπισμό ρευματοκλοπών, ώστε να διασφαλίζει η εταιρεία ότι δε θα τίθεται σε κίνδυνο το άμεσα εμπλεκόμενο Τεχνικό Προσωπικό (δηλ. στοχοποίηση συναδέλφων, ξυλοδαρμοί, απειλές, παρουσία σε δικαστήρια, κ.λπ.).
5. Άρση της αδικίας για τους συναδέλφους **T4A**, που εντάχθηκαν μετά από το 1995 στην κατηγορία αυτή και ανάκτηση του επιδόματος T4 Δ.Δ. ΕΣΣΕ 95 (κολώνας) 3%.
6. Επίδομα ενοικίου στους νέους συναδέλφους να μπορούν να έχουν αξιοπρεπή διαβίωση.
7. Οι αποκοπές λόγω χρέους/ειδικές αποκοπές θα πρέπει να εκτελούνται όπως προτείνεται για την περίπτωση αντιμετώπισης των ρευματοκλοπών.
8. Να γίνει προμήθεια και διανομή όλων των απαραίτητων ΜΑΠ και ΜΟΠ στους εργαζόμενους του ΔΕΔΔΗΕ. Είναι λυπηρό και απαράδεκτο οι συνάδελφοι που καλούνται να εργαστούν κάτω από ακραία καιρικά φαινόμενα, να στερούνται των πλέον βασικών εφοδίων, π.χ. τζάκετ και γάντια έναντι ψύχους, γαλότσες με κατάλληλη διηλεκτρική αντοχή, κ.λπ. Είναι ακόμη πιο λυπηρό και απαράδεκτο οι συνάδελφοι να ζητιανεύουν μέσα για να εργαστούν, όπως πέδιλα αναρρίχησης (ή λουριά για τα πέδιλα), ακόντια χειρισμών, τηκτά, ασφαλειοθήκες, κ.λπ.
9. Είναι απαραίτητο να αυξηθεί ο αριθμός των συναδέλφων που επιλέγονται για την παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων. Πρέπει να είναι υποχρεωτικός ο προγραμματισμός της περιοδικής συμμετοχής σε σεμινάρια των συναδέλφων από την Διεύθυνση Εκπαίδευσης και να

μην εξαρτάται από την πρόταση της Διεύθυνσης κάθε Περιοχής. Η ανεπαρκής εκπαίδευση καθιστά το Τεχνικό Προσωπικό λειτουργικά «ανεπαρκές» και την Εταιρία αδύναμη στον στρατηγικό στόχο του ψηφιακού μετασχηματισμού της.

10. Είναι άμεση η ανάγκη ύπαρξης σε όλες τις Περιοχές πιστοποιημένων καλαθοφόρων οχημάτων. Ιδιαίτερα χρήσιμα είναι τα «μικρά» καλαθοφόρα με δυνατότητα πρόσβασης στα στενά των πόλεων.
11. Να προσληφθούν χειριστές και οδηγοί για τα οχήματα του ΔΕΔΔΗΕ.
12. Απαιτείται, επιπλέον, επάνδρωση και αναβάθμιση του συνεργείου ασυρμάτων.
13. Να χορηγηθούν κάρτες Κινητής Τηλεφωνίας, με δωρεάν χρόνο ομιλίας για κλήσεις προς τους πελάτες και προς τους συναδέλφους των γραφείων του ΔΕΔΔΗΕ, στους εργαζόμενους που βρίσκονται σε εργασίες εκτός κτηρίων και έχουν άμεση επαφή με τους πελάτες ή έστω ομαδικό υπηρεσιακό κινητό στα εξωτερικά συνεργεία για να μην επιβαρύνουν επιπρόσθετα τον ήδη κατακερματισμένο μισθό τους.

Ο ΔΕΔΔΗΕ πρέπει να εκσυγχρονιστεί. Το προσωπικό πρέπει να χαίρει της εμπιστοσύνης και της προστασίας της επιχείρησης, για να μπορούμε να συνυπάρξουμε όλοι μαζί στο νέο ενεργειακό περιβάλλον έτσι όπως αυτό διαμορφώνεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

Ο ΑΔΜΗΕ εκτός Ομίλου ΔΕΗ με νέο ρόλο

Ο Διαχειριστής του Ελληνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΑΔΜΗΕ), σύμφωνα με τις προβλέψεις του Νόμου 4001/2011 είναι επιφορτισμένος με τη λειτουργία, την εκμετάλλευση, τη συντήρηση και την ανάπτυξη του Ελληνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΕΣΜΗΕ), ώστε να διασφαλίζεται αφενός μεν ο εφοδιασμός της χώρας με ηλεκτρική ενέργεια με τρόπο επαρκή, ασφαλή, αποδοτικό και αξιόπιστο, αφετέρου δε η μακροχρόνια ικανότητα του Συστήματος να ανταποκρίνεται στις ανάγκες για τη μεταφορά της ηλεκτρικής ενέργειας, υπό οικονομικά βιώσιμες συνθήκες, προς όφελος της κοινωνίας και του περιβάλλοντος.

Σε αυτό το πλαίσιο και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Νόμο 4001/2011 και στον Κώδικα Διαχείρισης Συστήματος (ΚΔΣ)², ο ΑΔΜΗΕ εκπονεί και δημοσιεύει το Δεκαετές Πρόγραμμα Ανάπτυξης (ΔΠΑ) του Συστήματος Μεταφοράς της Χώρας, το οποίο εκδίδεται κάθε έτος, έχοντας κυλιόμενο χαρακτήρα.

Η νέα εποχή βρίσκει τον ΑΔΜΗΕ εκτός Ομίλου ΔΕΗ, αφού αυτό ήταν το «επίτευγμα» της αριστερής κυβέρνησης, παραχωρώντας το στρατηγικής σημασίας Δίκτυο Μεταφοράς και το πιο πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο του Ομίλου ΔΕΗ στους Κινέζους.

Η νέα εποχή του ΑΔΜΗΕ επισφραγίσθηκε την Τρίτη 20 Ιουνίου 2017 με την υπογραφή των δύο Συμφωνιών Μεταβίβασης στους νέους μετόχους, το Ελληνικό Δημόσιο μέσω της ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. και την κινεζική StateGrid Corporation of China, καθώς και του Συμφωνητικού των νέων μετόχων.

Η κινέζικη εταιρεία απέκτησε το 24% και το μανάτζμεντ επί της ουσίας, ενώ το Ελληνικό Δημόσιο διατήρησε το 51% σε πρώτη φάση, μέσω της ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.

Η απώλεια του Δικτύου Μεταφοράς από τη ΔΕΗ, που δεν έχει πλέον καμία μετοχή και δεν ελέγχεται από το ίδιο υπουργείο, ήταν «γροθιά στο στομάχι» για την μητρική εταιρεία, καθώς απώλεσε το βασικό περιουσιακό της στοιχείο, με αποτέλεσμα να έχει τεράστιες απώλειες εσόδων και μειωμένη περιουσιακή αξία.

Το Σύστημα Μεταφοράς, αποτελείται από το Διασυνδεδεμένο Σύστημα του ηπειρωτικού τμήματος της χώρας και των διασυνδεδεμένων με αυτό Νήσων στα επίπεδα υψηλής (150 kV και 66 kV) και υπερυψηλής τάσης (400 kV). Το δίκτυο υπογείων (Υ/Γ) καλωδίων Υ.Τ., το οποίο εξυπηρετεί ακτινικά τις ανάγκες της περιοχής της πρωτεύουσας, εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Διαχειριστή του Δικτύου, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τον προγραμματισμό της ανάπτυξής του.

Ο ΑΔΜΗΕ έχει εκπονήσει το δεκαετές πρόγραμμα ανάπτυξης (ΔΠΑ) που περιλαμβάνει τα κάτωθι έργα:

- Την ενίσχυση του συστήματος 400 kV προς τη Θράκη.
- Την επέκταση του συστήματος 400 kV προς την Πελοπόννησο.
- Την ολοκλήρωση της κατασκευής νέων ΚΥΤ τα οποία θα επιτρέψουν την ασφαλέστερη και την πιο αξιόπιστη τροφοδότηση των καταναλωτών των ευρύτερων περιοχών.

Κύριος στόχος είναι η υλοποίηση των διασυνδέσεων των νησιών του Αιγαίου Πελάγους με το Σύστημα της Ηπειρωτικής Χώρας γεγονός το οποίο θα έχει πολλαπλά και σημαντικά οφέλη.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Η ενεργειακή απομόνωση των νησιών αίρεται και διασφαλίζεται ο ενεργειακός εφοδιασμός αυτών, επιλύοντας οριστικά το ενεργειακό πρόβλημά τους.
- Ο καταναλωτής απαλλάσσεται από το υπερβάλλον τίμημα της ηλεκτροπαραγωγής με πετρέλαιο στα νησιά, το οποίο κυμαίνεται για τα νοικοκυριά και για τις επιχειρήσεις, στο ποσό των € 500 εκ. ευρώ έως και πλέον των € 800 εκ. ευρώ ετησίως για το σύνολο των νησιών, ανάλογα με τις διεθνείς τιμές του πετρελαίου.
- Τα νησιά αναβαθμίζονται περιβαλλοντικά.
- Η δραστική συμβολή στην ενεργειακή απεξάρτηση της χώρας από το πετρέλαιο στην ηλεκτροπαραγωγή.
- Παρέχεται η δυνατότητα της ενεργειακής αυτονομίας των ίδιων των νησιών με τον οικονομικότερο τρόπο.
- Παρέχεται αυξημένη ποιότητα της ηλεκτρικής ενέργειας η οποία αποτελεί σημαντική ώθηση για την οικονομία των νησιών και για την ποιότητα της ζωής των κατοίκων και των επισκεπτών.

Επιπλέον, στο πλαίσιο εντός του χρονικού ορίζοντα του ΔΠΑ προβλέπεται η ολοκλήρωση πολλών αντιστοιχών έργων, τα κυριότερα εκ των οποίων αφορούν:

1. Τη διασύνδεση των Κυκλάδων (Β΄ Φάση, Γ΄ Φάση και Δ΄ Φάση).
2. Τις διασυνδέσεις της Κρήτης (Φάση I και Φάση II).
3. Τη διασύνδεση των Δωδεκανήσων.
4. Τη διασύνδεση των νησιών Βορείου Αιγαίου.

Με την ολοκλήρωση των προγραμματισμένων έργων αυτού του ΔΠΑ και ιδίως την υλοποίηση της ανάπτυξης του Συστήματος 400 kV στην Πελοπόννησο, ο

κορμός 400 kV του Συστήματος θα εκτείνεται πλέον σε όλη την Ηπειρωτική χώρα.

Ο Όμιλος ΑΔΜΗΕ είναι μια οικονομικά εύρωστη εταιρεία, εμφάνισε στο εννεάμηνο 2019 καθαρά κέρδη 64,3 εκατ. ευρώ, αυξημένα 7,2% σε ετήσια βάση, με τα έσοδα να διαμορφώνονται στα 192,3 εκατ. ευρώ.

Μια εταιρεία που είναι κερδοφόρα κι έχει μεγάλες δυνατότητες ανάπτυξης με το υπάρχον μετοχικό καθεστώς, δεν υπάρχει λόγος να ιδιωτικοποιηθεί περαιτέρω.

Εμείς, η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ, ως κλαδικό σωματείο:

- Απαιτούμε άμεσες προσλήψεις τακτικού προσωπικού.
- Δεν πρέπει να απεμπολήσουμε το ενιαίο των εργαζομένων του ΑΔΜΗΕ με το προσωπικό του Ομίλου ΔΕΗ, όσον αφορά τα κοινά εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα.
- Δεν πρέπει να επιτρέψουμε σε εργοδοτικά σωματεία να κινούνται πέραν από τις επιταγές της Ομοσπονδίας και να διαταράσσουν την ενότητα και την εργασιακή ειρήνη του προσωπικού.
- Δεν πρέπει να επιτρέψουμε περαιτέρω ιδιωτικοποίηση του ΑΔΜΗΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ

Ασφαλιστικό Σύστημα για τον πολίτη με όρους δικαιοσύνης και Πρόνοιας, Χθες – Σήμερα – Αύριο

Αναμφισβήτητα, η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος είναι ένα από τα θέματα που βρίσκονται στη πολιτική ατζέντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και όλων των χωρών του πλανήτη οι οποίες διαθέτουν οργανωμένα συστήματα κοινωνικής προστασίας, ήδη από τη δεκαετία του 1980.

Ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης, που αποτελεί έναν από τους βασικούς τομείς δράσης του κοινωνικού Κράτους Πρόνοιας, επηρεάζεται σε όλες τις χώρες από οικονομικές, δημογραφικές, κοινωνικές κι άλλου είδους παραμέτρους και καθιστούν προβληματική τη λειτουργία του και άρα δημιουργούν μια ανησυχία για το μέλλον των παροχών του εκάστοτε συστήματος προκειμένου αυτό να καλύπτει τις βασικές κοινωνικές ανάγκες.

Η οικονομική κρίση που επικρατούσε στη χώρα μας και η ύφεση της ελληνικής οικονομίας, συνοδεύονταν μεταξύ άλλων, από την ένταση της πολιτικής και επιστημονικής συζήτησης για το περιεχόμενο και το χαρακτήρα της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Ιδιαίτερα την περίοδο αυτή έχει αναζωπυρωθεί με το νέο σχέδιο νόμου για το ασφαλιστικό από την κυβέρνηση.

Ένα νομοσχέδιο που ψηφίζεται αυτή τη χρονική περίοδο και περιλαμβάνει συγκεκριμένα μέτρα, όπως:

1. Αυξήσεις στις συντάξεις ύστερα από δέκα χρόνια αλληπάλληλων περικοπών.
2. Ανατροπές στο καθεστώς για τις ασφαλιστικές εισφορές 1,5 εκατ. ελεύθερων επαγγελματιών, αυτοαπασχολούμενων και αγροτών.

3. Καταργούνται οι διπλές εισφορές για όσους έχουν παράλληλη ασφάλιση.
4. Αυξάνονται τα ποσοστά αναπλήρωσης για τις κύριες συντάξεις. Με το νέο ασφαλιστικό αυξάνονται οι συντελεστές της ανταποδοτικής – κύριας σύνταξης από τα 30 έτη και άνω. Σε ό,τι αφορά στους συνταξιούχους με 30 χρόνια ασφάλισης δεν θα δουν καμία αύξηση στην σύνταξή τους καθώς το ποσοστό αναπλήρωσης παραμένει στο 26,37%, όπως είναι και σήμερα. Όμως, για κάθε επιπλέον χρόνο εργασίας ο συντελεστής αυξήθηκε κατά 0,56% και διαμορφώθηκε στο 1,98% από 1,42%. Έτσι, στα 35 έτη φτάνει στο 37,31% από 33,81%, στα 40 χρόνια στο 50,01% από 42,80%. Στα 42 χρόνια φτάνει στο 51,01% από 46,80% καθώς μετά τα 40 έτη προβλέπεται προσαύξηση στο ποσοστό αναπλήρωσης κατά 0,50% ανά έτος. Οι αυξήσεις των ανταποδοτικών κύριων συντάξεων θα είναι από 12 ευρώ για όσους έχουν αποχωρήσει ή αποχωρούν με 30 έτη ασφάλισης έως και 252 ευρώ για όσους έχουν 40 έτη ασφαλιστικού βίου. Οι αυξήσεις αυτές μετράνε από 1^{ης} Οκτωβρίου 2019 για τους ήδη συνταξιούχους.
5. Έρχεται από την 1^η Μαρτίου ο e-ΕΦΚΑ με τη συγχώνευση του Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (ΕΤΕΑΕΠ) και του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ).
6. Αυξάνονται οι επικουρικές συντάξεις που κόπηκαν το 2016 για όσους συνταξιούχους είχαν άθροισμα κύριας και επικουρικής 1.300 ευρώ μεικτά.
7. Δημιουργείται μόνιμος μηχανισμός στήριξης των συντάξεων με αύξηση της συνταξιοδοτικής δαπάνης κατά 0,5% του ΑΕΠ.
8. Με το ασφαλιστικό νομοσχέδιο δεν προβλέπονται αλλαγές ούτε στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, ούτε στον υπολογισμό των συντάξεων, ο οποίος παραμένει ως έχει και είχε διαμορφωθεί με το νόμο Κατρούγκαλου.
9. Δίνει το δικαίωμα συνταξιοδότησης σε όσους συνταξιοδοτούνται με διαδοχική ασφάλιση λόγω γήρατος με 15 τουλάχιστον έτη και

συμπληρωμένο το 67^ο έτος της ηλικίας από τον τελευταίο τους φορέα ασφάλισης χωρίς την έρευνα συνδρομής των παραπάνω προϋποθέσεων.

10. Μειώνει τις ασφαλιστικές εισφορές κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες σε βάθος τετραετίας, επιμερισμένο τόσο υπέρ των επιχειρήσεων κατά 2,38 μονάδες όσο και των εργαζομένων κατά 2,62.
11. Για όσους αποχωρήσουν ως και το 2024 ακόμη και με λιγότερα από 30 έτη ασφάλισης περιλαμβάνεται διάταξη του ασφαλιστικού νομοσχεδίου, με την οποία προβλέπεται ότι η προσαύξηση των συντάξιμων αποδοχών θα γίνεται με βάση τον ετήσιο πληθωρισμό, και όχι με βάση τον δείκτη μεταβολής μισθών που θα έμπαινε σε εφαρμογή με τον νόμο Κατρούγκαλου από το 2021.

Η διάταξη του νομοσχεδίου διατηρεί για τρία επιπλέον έτη την ευνοϊκότερη αναπροσαρμογή των συντάξιμων αποδοχών βάσει πληθωρισμού και στην πράξη αυτό σημαίνει ότι όσοι αποχωρήσουν ως και το 2024 έχοντας για παράδειγμα 28, 29, 35 ή 42 έτη ασφάλισης θα έχουν ένα μόνους στη σύνταξη από 36 ευρώ το μήνα ως 177 ευρώ το μήνα, που σε διαφορετική περίπτωση είτε δεν θα το έπαιρναν είτε θα ήταν μικρότερο.

Η ψήφιση των παραπάνω ασφαλιστικών διατάξεων θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των συντάξεων και τη δικαιοσύνη στην ανταποδοτικότητα, εν αντιθέσει με το νόμο 4387/16 που τιμωρούσε συνταξιοδοτικά αυτούς που πλήρωναν εισφορές και εργάζονταν περισσότερα χρόνια.

Στο νέο ενιαίο ταμείο (e-ΕΦΚΑ) παραμένουν έως έχουν ο πάγιος πόρος και η αυτοτέλεια των πρώην ταμείων μας για τον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ, καθώς και η εργασιακή και μισθολογική σχέση των αποσπασμένων συναδέλφων μας.

Ασφαλισμένοι που κάνουν χρήση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος με τις κανονικές διατάξεις και έχουν χρόνια ασφάλισης στα ΥΒΑΕ, μπορούν να τα

χρησιμοποιήσουν και να αυξήσουν με αυτό τον τρόπο τη σύνταξή τους, υπό την προϋπόθεση ότι εντάχθηκαν στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης πριν το 1993.

Επίσης, με την εγκύκλιο του υπουργείου εργασίας: Αρ.Πρωτ.: Φ.80000/28443/892 /18-7-2019 αποκαθίσταται **μία μεγάλη αδικία για 66.000 περίπου συνταξιούχους χηρείας**. Συνολικά έγινε επαναφορά στο προ του νόμου Κατρούγκαλου ποσοστό (70%) σε 66.323 συντάξεις (χήρες και ορφανά τέκνα).

Τέλος, δεν θα καταργηθούν οι επικουρικές συντάξεις, δεν θα αυξηθούν τα όρια ηλικίας και γενικά διαψεύστηκαν οι Κασσάνδρες που προέβλεπαν τα παραπάνω για ψηφοθηρικούς λόγους με την εμμονή «να ψοφήσει η κατσίκια του γείτονα» για να νιώθουν ορισμένοι ικανοποιημένοι.

I. Στόχοι και προοπτικές του ασφαλιστικού συστήματος

Ο αρχικός στόχος της κοινωνικής προστασίας ήταν η κάλυψη των ατόμων από κινδύνους που αφορούσαν την ασθένεια, το ατύχημα και το γήρας. Με την μορφή, λοιπόν, του Κράτους πρόνοιας δημιουργήθηκε η κοινωνική προστασία ως θεσμός για την κάλυψη των ατόμων από τους προαναφερόμενους κινδύνους.

Για την επίτευξη του στόχου της κοινωνικής προστασίας η κάθε πολιτεία λαμβάνει μέτρα για την κοινωνική ασφάλεια των μελών της. Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας υποδιαιρείται σε 3 επιμέρους έννοιες - χώρους κοινωνικής προστασίας: την κοινωνική ασφάλιση, την υγεία και την κοινωνική πρόνοια. Η κοινωνική ασφάλεια, συγκεκριμένα, αφορά στα προληπτικά ή κατασταλτικά μέτρα κοινωνικής προστασίας, τα οποία παίρνει μια κοινωνία

για την άρση ή τη μείωση των δυσμενών συνεπειών από ορισμένους κινδύνους, όπως προαναφέρθηκε.

Η κακή κατάσταση του ασφαλιστικού στην Ελλάδα είναι γνωστή εδώ και πολλά χρόνια. Στην Ελλάδα, ισχύει μικτό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Έχει παρατηρηθεί ότι οι βασικές αδυναμίες του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης εστιάζονται:

- Στην ύπαρξη ελλειμμάτων, λόγω κακής διαχείρισης.
- Στον πολυκερματισμό του που εκφράζεται μέσω του εύρους των συντάξεων και του πολυεπίπεδου των παροχών.
- Στην ελαστικότητα απόκτησης σύνταξης.
- Στην αδυναμία ελέγχου του ακριβούς αριθμού συνταξιούχων.

Στο σημερινό ανασφαλές πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης τίθενται εν αμφιβόλω τα θεμέλια της ίδιας της προστασίας που παρέχεται με το θεσμό αυτό. Το ζήτημα των συνταξιοδοτικών συστημάτων και επιλογών στην Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να επανεξετασθεί στις νέες συνθήκες της κρίσης και μετά την κρίση συνθετικά και ολιστικά, διαφορετικά θα υπάρξει μία κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική διεύρυνσης των κοινωνικών ανισοτήτων και του κοινωνικού ελλείμματος.

Το μεγάλο ερώτημα είναι αν πραγματικά μπορεί να εφαρμοστεί μια λύση έτσι ώστε να εξασφαλίσουν οι μελλοντικές γενιές αλλά και οι σημερινοί δικαιούχοι την σύνταξη τους όποια κι αν είναι αυτή, φυσικά χωρίς να οδηγηθούν στον κοινωνικό αποκλεισμό.

Συγκεκριμένες κατευθύνσεις θα πρέπει να δοθούν προς:

- I. Ανεύρεση νέων πόρων εκτός του κρατικού προϋπολογισμού παράλληλα με την αντιμετώπιση της εισφοροδιαφυγής, την αδήλωτη και ανασφάλιστη

εργασία, τον εξορθολογισμό της διαχειριστικής σπατάλης και τη σταδιακή καταβολή των οφειλών του Κράτους, για την ενίσχυση της χρηματοδότησης και τη δημιουργία κεφαλαιακού αποθέματος του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

- II. Λήψη οργανωτικών και διοικητικών μέτρων εξορθολογισμού των ενοποιημένων ταμείων κοινωνικής ασφάλισης, προκειμένου να αποκατασταθούν οι συνθήκες βιωσιμότητας των ταμείων και εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

Για τον Όμιλο ΔΕΗ είναι απαραίτητο:

1. Οι βεβαιώσεις ασθένειας (για την έγκριση αναρρωτικής άδειας) να γίνονται αποδεκτές πέρα από τους νοσοκομειακούς ιατρούς κι από ιατρούς μη συμβεβλημένους με τον ΕΟΠΥΥ, εφόσον ανά νομό δεν υπάρχουν τουλάχιστον τρεις συμβεβλημένοι ιατροί ανά ειδικότητα, ώστε να υπάρχει κάποια δυνατότητα επιλογής από τους συναδέλφους.
2. Επέκταση των συμβεβλημένων ιατρείων-κλινικών στην ιδιωτική ασφάλιση, γιατί στην επαρχία υπάρχουν ελάχιστα ή και κανένα συμβεβλημένο ιατρείο με αποτέλεσμα να καθίστανται αδύνατες οι παροχές της ασφάλειας χωρίς την μετακίνηση των συναδέλφων στην Αττική.

Το πρώτιστο πρόβλημα με το ασφαλιστικό σύστημα, λοιπόν, είναι τα αποθεματικά ώστε αυτό να μπορεί να επιτελεί το ρόλο του.

Χωρίς μόνιμη πολιτική λύση, η κοινωνική ασφάλιση θα συνεχίζει να είναι έρμαιο αλλεπάλληλων νομικών ρυθμίσεων που θα ανακυκλώνουν τις παθογένειες του παρελθόντος και θα επιβαρύνουν κάποιες κοινωνικές ομάδες ωφελώντας άλλες. Η επιταγή του Συντάγματος θα συνεχίσει δηλαδή να μην πληρείται ή να διαστρεβλώνεται από την εκάστοτε ισχυρή πλευρά.

Συμπερασματικά:

Η κοινωνική ασφάλιση και η υγεία είναι μείζονος σημασίας ζήτημα και μας αφορά όλους. Αλλά, κυρίως, αφορά και το μέλλον των παιδιών μας. Σε αυτά τα θέματα δεν χωρούν προσωπικές στρατηγικές και μικροσυνδικαλιστικές πρακτικές. Διαφορετικά θα είναι σαν να έχουμε συναινέσει σε ό,τι θα ακολουθήσει. Ας μην περιμένουμε να το διαπιστώσουμε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία

Βάσει των κανόνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι εργοδότες έχουν καθήκον να διασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους. Αυτό σημαίνει ότι, ένας εργοδότης πρέπει να αναπτύξει πολιτικές υγείας και ασφάλειας, οι οποίες να περιλαμβάνουν αξιολογήσεις κινδύνων, εκπαίδευση για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, διαβούλευση με τους εργαζόμενους και πρόνοια για την παροχή πρώτων βοηθειών και για την εφαρμογή διαδικασιών πυρασφάλειας και εκκένωσης.

Από την πλευρά, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ακολουθούν τις οδηγίες περί υγείας και ασφάλειας και να αναφέρουν κάθε πιθανό κίνδυνο.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία παρέχει πολλές χρήσιμες πληροφορίες για το θέμα αυτό, τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους.

Η εργατική νομοθεσία και οι σχετικοί κανονισμοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν θέσει τις ελάχιστες προϋποθέσεις για ένα βιώσιμο εργασιακό περιβάλλον, και πλέον εφαρμόζονται σε όλα τα κράτη μέλη.

Ο στόχος της νομοθεσίας σε αυτούς τους τομείς είναι πάντοτε η διασφάλιση υψηλών επιπέδων απασχόλησης και, συγχρόνως, η προάσπιση των δικαιωμάτων των πολιτών στον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης διασφαλίζει ότι οι όροι απασχόλησης των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι ανάλογοι με αυτούς που ισχύουν για τους συναδέλφους τους που εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ταυτόχρονα, απαγορεύεται στους εργοδότες να αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δυσμενώς σε σχέση με τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου.

Ι.Η Υγεία και η Ασφάλεια στον Όμιλο ΔΕΗ & ΑΔΜΗΕ

Οι εργαζόμενοι στον Όμιλο ΔΕΗ & ΑΔΜΗΕ που εργάζονται κάτω από ιδιαίτερα απαιτητικές και ορισμένες φορές ακραίες συνθήκες, έχουν το θλιβερό «προνόμιο» να μετρούν δεκάδες σοβαρά εργατικά ατυχήματα κάθε χρόνο. Ακριβώς για τους λόγους αυτούς, η Υγεία και η Ασφάλεια στους χώρους εργασίας θα πρέπει να είναι πρώτη προτεραιότητα και αδιαπραγμάτευτη συνθήκη για κάθε εργαζόμενο.

Για την Ε.ΤΕ. /ΔΕΗ, οι κατάλληλες συνθήκες στους χώρους εργασίας δεν είναι μόνον υποχρέωση της εταιρίας προς το ανθρώπινο δυναμικό της αλλά και ουσιαστική προϋπόθεση για την βελτίωση της απόδοσης και την αύξηση της παραγωγικότητας. Γι' αυτό το λόγο, **εφιστούμε την προσοχή προς τη Διοίκηση και την Πολιτεία, θέλοντας για μια ακόμη φορά να υπογραμμίσουμε τις αιτίες πρόκλησης των ατυχημάτων. Αυτές αφορούν:**

- Έλλειψη προσωπικού και ιδιαίτερα τεχνικού.
- Έλλειψη εκπαίδευσης και ιδιαίτερα στους νεοπροσλαμβανόμενους οκταμηνίτες.
- Έλλειψη επενδύσεων στα Δίκτυα.
- Ελλιπή σύνθεση συνεργείων.
- Εντατικοποίηση εργασίας και εξαντλητικά ωράρια.
- Παντελή έλλειψη επαγγελματικού κινδύνου σε πολλούς χώρους εργασίας.
- Γερασμένο προσωπικό. Σήμερα έχουμε μέσο όρο ηλικίας τα 53 έτη.
- Έλλειψη τεχνογνωσίας.

Για την Ε.ΤΕ./ΔΕΗ, η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων στους χώρους εργασίας αποτελεί αδιαπραγμάτευτη αξία και βασικό μέλημα. Κύριος στόχος μας είναι η εξασφάλιση ασφαλών συνθηκών εργασίας.

Διεκδικούμε την άμεση εφαρμογή των παρακάτω:

- Συγκρότηση επιτροπών υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας.
- Επανασυγκρότηση του Συντονιστικού Οργάνου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΣΟΥ & ΑΕ) με την κατάλληλη σύνθεση μελών, ώστε να εξασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα όλων των δραστηριοτήτων της Επιχείρησης.
- Να καταγράφονται τα «παρ' ολίγον» ατυχήματα, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα που θα προλάβουν ένα σοβαρότερο ατύχημα.
- Να υπάρχει πιστοποίηση των Ανυψωτικών Μηχανημάτων και του Εξοπλισμού υπό πίεση. Αυτό αποτελεί νομική υποχρέωση της Επιχείρησης και μπορεί να πραγματοποιείται είτε από τον τομέα πιστοποίησης του ΚΔΕΠ είτε από άλλο φορέα πιστοποίησης διαπιστευμένο από το ΕΣΥΔ.
- Επισημαίνουμε για μια ακόμη φορά ότι, από τις σημαντικότερες παραμέτρους που εξασφαλίζουν την ασφάλεια στην εργασία, είναι η τήρηση των διαδικασιών που προβλέπονται στις οδηγίες 14 και 15 της ΓΔ/Δ όπως αυτές αποτυπώνονται στο τρίπτυχο «ΑΠΟΜΟΝΩΝΩ – ΔΟΚΙΜΑΖΩ – ΓΕΙΩΝΩ» και ιδιαίτερα:
 - Η ορθή εγκατάσταση των γειώσεων προστασίας και εργασίας, ο απαραίτητος αριθμός τους και η σωστή τοποθέτησή τους.
 - Η ορθή έκδοση αδειών εργασίας.
 - Η χρήση από τους εργαζόμενους, των παρεχόμενων από την Επιχείρηση Μέσων Ατομικής Προστασίας και ΜΟΠ.

Διεκδικούμε ακόμα:

- Εφαρμογή της σωστής σύστασης των συνεργείων.
- Ουσιαστική στήριξη των εργαζόμενων απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία, είτε ανήκουν στο σωματείο μας είτε όχι είτε είναι μόνιμοι υπάλληλοι είτε όχι.
- Εφαρμογή του καταστατικού μας, όχι στους τύπους αλλά στην ουσία.
- Συχνές Γενικές Συνελεύσεις και την καταγραφή των προβλημάτων.
- Απαραίτητα μέσα ατομικής προστασίας.
- Κατάλληλο ρουχισμό, που προϋποθέτει προστασία έναντι φωτιάς, έναντι ψύχους και δεν δυσχεραίνουν την κίνηση.
- Υποδήματα εργασίας ανατομικά, αντιολισθητικά, ελαφριά με προστασία για τάση και κτυπήματα.
- Γάντια εργασίας κατάλληλα για την κάθε απαιτητική εργασία.
- Αντικατάσταση πεπαλαιωμένων οχημάτων.
- Συντήρηση και καθαρισμό οχημάτων σε τακτά χρονικά διαστήματα (αλλαγή ελαστικών, φρένων κ.λπ.).

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία είναι προτεραιότητα όλων μας γιατί η ζωή είναι αδιαπραγμάτευτη.

Κράτος, Εταιρεία και Εργαζόμενοι θα πρέπει να είμαστε σε απόλυτη σύμπνοια για να έχουμε τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα για το καλό όλων.

Η ανθρώπινη ζωή είναι πάνω από όλα και όλους!

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

Το Συνδικαλιστικό κίνημα εμφανίζεται στο προσκήνιο, ως ο αστάθμητος παράγοντας που τροποποιεί τους όρους του πολιτικού παιχνιδιού.

Επίλογος

Το συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα αγωνίζεται να βρει νέους τρόπους δραστηριοποίησής του και να επανασυνδέσει την ανταγωνιστικότητα της παγκόσμιας οικονομίας με την κοινωνική δικαιοσύνη.

Προσπαθεί όχι μόνο να χαράξει νέες πολιτικές αλλά και να καταπολεμήσει την τάση της πολιτικής απάθειας και της μειωμένης συμμετοχής των πολιτών στα συνδικαλιστικά δρώμενα.

Προκειμένου να ξεπεραστούν οι δυσκολίες προτείνεται, μεταξύ άλλων, η ανάπτυξη της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, ώστε τα στελέχη των εργατικών σωματείων να λειτουργούν αποτελεσματικά στο εθνικό και διεθνές παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.

Είναι απαραίτητη, επίσης, η ανεξαρτητοποίηση της συνδικαλιστικής από την κομματική δράση. Έτσι, θα αποτρέπεται η οικειοποίηση των συνδικαλιστικών αγώνων από κόμματα και η χρησιμοποίηση του συνδικαλισμού για κομματική- πολιτική αναρρίχηση.

Οι δημαγωγικές κομματικές λαθροχειρίες μπορεί να έχουν πέραση στην πολιτική σκηνή, αλλά έρχεται πολύ σύντομα η Ιστορία, σαν το πέταγμα της κουκουβάγιας της Αθηνάς το σούρουπο για την αποτίμηση της ημέρας κατά τη φιλοσοφική έκφραση, για να επαναφέρει τον ορθολογισμό και την κριτική σκέψη.

Στις μέρες μας κι ανεξάρτητα από την πορεία της κρίσης, ο συνδικαλισμός θα ανακάμψει μόνο όταν υπάρξουν συσχετισμοί στο εσωτερικό του που θα μπορούν να παίρνουν αποφάσεις και να εκφράζουν τους εργαζόμενους.

Η έλλειψη αξιοπιστίας στο συνδικαλιστικό κίνημα στη χώρα μας και η μη απήχηση που έχει στην κοινωνία είναι γενική και αφορά πρωτίστως όσους θέλουν να εκφράζουν το συνδικαλιστικό κίνημα.

Η απαξίωση του εργατικού κινήματος συνολικά, όπως ήταν φυσικό δεν άφησε ανεπηρέαστα και τα συνδικάτα στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ.

Η ουσία του θέματος δεν είναι ότι η απήχηση του άλλοτε κραταιού συνδικάτου βρίσκεται στο ναδίρ μέσα στην ίδια τη ΔΕΗ, αλλά γιατί συμβαίνει αυτό.

Η πιο βασική εξήγηση έχει να κάνει με τις συμπεριφορές, τις πρακτικές και τα νέα ποταπά ήθη που έφεραν στο προσκήνιο οι ποικιλώνυμες συνδικαλιστικές πλειοψηφίες - ηγεσίες. Ηγεσίες που μοναδικό τους μέλημα ήταν και είναι η διαιώνιση της παρουσίας τους στις ηγετικές καρέκλες.

Ο αγώνας που θα χρειαστεί για την ανάταξη αυτής της θλιβερής κατάστασης θα απαιτήσει χρόνο, επιστράτευση τεράστιας υπομονής, εκπόνηση ενός ρεαλιστικού και αποφασιστικού σχεδίου δράσης, και προπάντων μια ριζικά διαφορετική συνδικαλιστική νοοτροπία.

Μια στάση, μια συμπεριφορά και μια νοοτροπία που θα βάζει στο επίκεντρο του προβληματισμού, των προτεραιοτήτων και της δράσης τα συμφέροντα και τα μεγάλα ανοιχτά ζητήματα των εργαζομένων.

Ο κομματικός απογαλακτισμός του συνδικαλιστή και η άρνηση του να συνεργήσει στην κομματική γραμμή σε βάρος των συμφερόντων των

συναδέλφων και του κλάδου του, είναι από τα πρώτα και καθοριστικά ζητούμενα.

Οφείλουμε σήμερα, ως το μεγαλύτερο πρωτοβάθμιο σωματείο στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ να παίξουμε καθοριστικό ρόλο σε όλα τα θέματα που απασχολούν κάθε εργαζόμενο, αλλά και το μέλλον της Επιχείρησης που εργαζόμαστε.

Καλούμαστε να επικεντρωθούμε σε όλα τα ζητήματα που απασχολούν κάθε εργαζόμενο στην καθημερινότητα του. Την ανάπτυξη, το περιβάλλον, την ανεργία, την κοινωνική αλληλεγγύη.

Η ραγδαία απελευθέρωση της ενέργειας και η είσοδος νέων παικτών, οι υποδομές που χειροτερεύουν, η οικονομική ανάπτυξη που δεν έχει προοπτική σε βάθος χρόνου και η κοινωνία που αλλάζει, φέρνουν την Ε.ΤΕ./ΔΕΗ σε ένα νέο περιβάλλον ραγδαίων αλλαγών που χρειάζεται να έχει πρωταγωνιστικό ρόλο. Ένα ρόλο ευθύνης.

Καθήκον της Ε.ΤΕ./ΔΕΗ είναι να προγραμματίσει, να προβλέψει, να συντονίσει, να ελέγξει, να καθοδηγήσει, να διαμορφώσει συνθήκες για ποιοτική ζωή και ευημερία, τόσο των εργαζομένων της Επιχείρησης, όσο και των Ελλήνων καταναλωτών.

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι,

Είναι χρέος του Συνδικαλιστικού Κινήματος, να αφήσει πίσω τις αγκυλώσεις του παρελθόντος, τα όποια προσωπικά και κομματικά οφέλη και να προχωρήσει:

- Σε άμεση αλλαγή πολιτικής.
- Σε άμεση συσπείρωση των Σωματείων στην Ομοσπονδία.
- Σε άμεση συσπείρωση και οργάνωση των Σωματείων ανά κλάδο.

Πρέπει να δώσουμε ένα τέλος σε σωματεία σφραγίδες.

Ακολουθώντας τις αλλαγές και τις ανάγκες που έχει η κοινωνία σήμερα και οι εργαζόμενοι στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ, οφείλουμε να είμαστε άξιοι εκφραστές τους και όχι εκπρόσωποι της οποιασδήποτε Διοίκησης και Κυβέρνησης, πόσο δε μάλλον επιχειρηματικών συμφερόντων.

ΑΓΩΝΙΖΟΜΑΣΤΕ:

**Για την ανόρθωση της αξιοπιστίας του Συνδικαλιστικού Κινήματος
στον Όμιλο ΔΕΗ & ΑΔΜΗΕ.**

Για ενωτικό και μαζικό κίνημα.

**Για την προάσπιση των εργασιακών και ασφαλιστικών
δικαιωμάτων.**

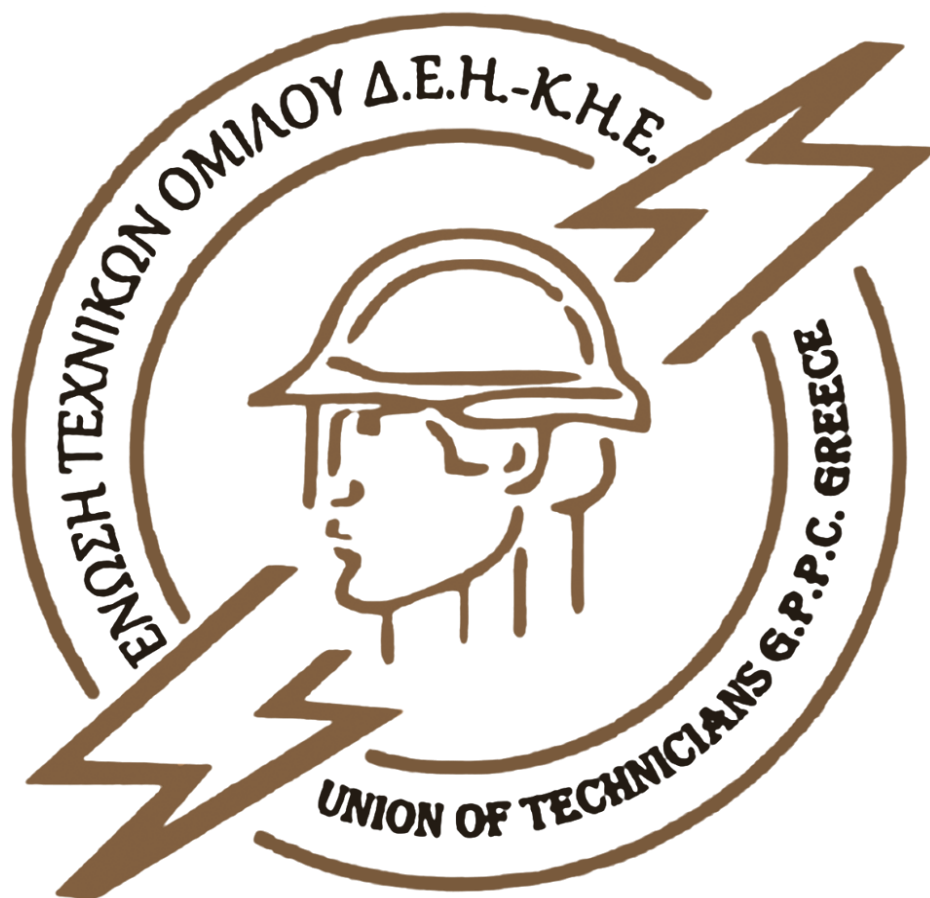
Η Ένωση Τεχνικών Ομίλου ΔΕΗ – ΚΗΕ, ως εκφραστής των εργασιακών δικαιωμάτων, έχει αποδείξει ότι δεν συμμετέχει σε «παιχνίδια» εξουσίας και δεν λαμβάνει αποφάσεις πίσω από κλειστές πόρτες, παρά μόνο στους χώρους εργασίας, προασπίζοντας πάντα τη συνοχή του Συνδικαλιστικού Κινήματος.

Αυτό έκανε διαχρονικά. Αυτό θα εξακολουθήσει να κάνει, έχοντας πάντα μαζί της την εμπιστοσύνη του κόσμου της εργασίας.

ΙΣΧΥΡΗ Ε.ΤΕ./ΔΕΗ

ΔΥΝΑΜΙΚΕΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ

ΘΕΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ



ΕΝΩΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ

ΔΕΗ - ΚΗΕ