

ΕΝΩΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ - ΚΗΕ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ

58^ο ΕΚΛΟΓΟΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΓΕΝΙΚΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Ε.ΤΕ. ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ-ΚΗΕ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	
<i>Η νέα εποχή</i>	6
I. Από τη χρεωκοπία του κράτους στην «ανασυγκρότηση» ενός λαού στην εποχή της πανδημίας του κορωνοϊού.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	
<i>Εργασιακή Ασφάλεια ή Ανασφάλεια</i>	14
I. Η Επόμενη μέρα	16
II. Η ανεργία στην Ελλάδα	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	
<i>Ενεργειακή κρίση και απελευθερωμένη Αγορά Ενέργειας</i>	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	
<i>Όμιλος ΔΕΗ – Από το χείλος του γκρεμού, επιστροφή στην ελπίδα</i>	30
I. Νέος Νόμος – Τι προβλέπει;.....	31
II. Το business plan της ΔΕΗ, η Απολιγνιτοποίηση και η ενεργειακή μετάβαση στη δίνη της ενεργειακής κρίσης	32
III. Ανθρώπινο δυναμικό και Εκπαίδευση - χθες & σήμερα	39
IV. Εμπορία.....	43
V. Τα λάθη του παρελθόντος.....	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	
<i>Καθεστώς ΑΠΕ στην Ελλάδα και ο ρόλος της ΔΕΗ</i>	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ	
<i>Ο ΔΕΔΔΗΕ μετά την ιδιωτικοποίηση του 49%. Σχέδια και προοπτικές</i>	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ	
<i>Ο ΑΔΜΗΕ εκτός Ομίλου ΔΕΗ με νέο ρόλο</i>	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ	
<i>Ασφαλιστικό Σύστημα για τον πολίτη με όρους δικαιοσύνης και Πρόνοιας. Χθες - Σήμερα-Αύριο</i>	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ	
<i>Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία</i>	76
I. Η Υγεία και η Ασφάλεια στον Όμιλο ΔΕΗ (ΔΕΔΔΗΕ, ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ) & ΑΔΜΗΕ	77
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	
<i>Το Συνδικαλιστικό κίνημα στο προσκήνιο</i>	81

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Συναδέλφισσες - Συνάδελφοι,

Βρισκόμαστε στη δίνη μιας πρωτοφανούς ενεργειακής κρίσης που πλήττει την παγκόσμια οικονομία και φυσικά τη χώρα μας. Μπροστά σ' αυτές τις εξελίξεις, αλλά κυρίως μπροστά στις αλλαγές 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 αλλά και όλων των καταναλωτών εν γένει.

Η Ε.ΤΕ./ΔΕΗ έχει μεγάλη ιστορία στο συνδικαλιστικό κίνημα στη ΔΕΗ και συνολικά στο εργατικό κίνημα της πατρίδας μας. Έχει παρόν, θα έχει και μέλλον, και αυτό το εγγυώνται η δράση της όλα αυτά τα χρόνια, τα χιλιάδες μέλη της και η αγωνιστικότητά τους.

Η ιστορία του μεγαλύτερου πρωτοβάθμιου σωματείου σε ΔΕΗ, ΔΕΔΔΗΕ και ΑΔΜΗΕ γράφεται από τη συνδικαλιστική του δράση και αποτυπώνεται στις ανοιχτές δημοκρατικές διαδικασίες όπως είναι τα Γενικά του Συμβούλια και οι Γενικές του Συνελεύσεις, στις οποίες έχουν τη δυνατότητα να παρευρίσκονται και να συμμετέχουν εκατοντάδες εργαζόμενοι και μαζί με τα εκλεγμένα μέλη να συνδιαμορφώνουν απόψεις, θέσεις και δράσεις.

Η οικονομική κρίση που ζήσαμε επηρέασε δραματικά τη ζωή των εργαζομένων στη χώρα μας που είδαν να γκρεμίζονται εργασιακά δικαιώματα και κατακτήσεις, κάτω από την πίεση των μνημονιακών πολιτικών.

Δυστυχώς, για όλους εμάς τους εργαζόμενους, εκείνος 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 έχει απτά και ορατά αποτελέσματα που αναδεικνύονται με ένταση τώρα μέσα από την ενεργειακή κρίση.

Τα σκληρά μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής που επιβλήθηκαν στη χώρα μας από τους δανειστές τα προηγούμενα χρόνια 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 και παραγωγική συμμετοχή όλων μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η νέα εποχή

Ζούμε το τέλος μιας εποχής που άφησε τραύματα στην κοινωνία και την έναρξη μιας νέας που γεννά μαζί με τις αγωνίες και την ελπίδα.

Η πατρίδα μας, μόνη της αλλά και ως μέρος ενός ευρύτερου συνόλου, βρίσκεται αντιμέτωπη με σημαντικές προκλήσεις και ανοιχτές πληγές. Η πανδημία, ο πόλεμος στην καρδιά της Ευρώπης, η τουρκική προκλητικότητα, οι μεγάλες μετακινήσεις πληθυσμών λόγω των συγκρούσεων, η κλιματική αλλαγή αποτελούν νέες απειλές και φέρνουν δραματικές αλλαγές στη ζωή μας.

Η οικονομική κρίση των προηγούμενων ετών άφησε πολλές πληγές στο σώμα της ελληνικής κοινωνίας, οι οποίες δεν θα επουλωθούν εύκολα, αλλά θα είναι καθοριστικές για τη μελλοντική πορεία της χώρας μας.

Βρισκόμαστε στην τρίτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα και χρειάζεται τώρα να διαμορφώσουμε τις κατάλληλες συνθήκες για ένα καλύτερο μέλλον για τα παιδιά μας, τις νέες και τους νέους μας.

Η Ελλάδα προσπαθεί παράλληλα να επανακαθορίσει την πορεία της στο παγκόσμιο γίγνεσθαι, όχι μόνο οικονομικά αλλά και υπαρξιακά. Να καθορίσει

την πορεία της σε έναν κόσμο που αλλάζει με ταχύτητα, χωρίς σταθερές αλλά και με πολλούς κινδύνους και προκλήσεις μετά τον απεγκλωβισμό της από την ενισχυμένη εποπτεία των Ευρωπαϊκών θεσμών, το προηγούμενο χρονικό διάστημα.

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 πολίτες διερωτώνται πού οδηγείται η χώρα και τι ισχύει από τα επιχειρήματα που αναπτύσσονται.

Το πολιτικό σύστημα, στη διάρκεια της κρίσης δεν στάθηκε στο ύψος των περιστάσεων και παράλα αυτά συνεχίζει με μικροκομματικές λογικές να δυναμιτίζει και να υπονομεύει την ενότητα που είναι απαραίτητη. Οι προκλήσεις και οι κίνδυνοι για τη χώρα μας απειλούν ακόμα και την ίδια της την ύπαρξη: Είμαστε η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από τις ελάχιστες στον κόσμο που έχει υπαρκτή απειλή πολέμου από γειτονική της χώρα, την Τουρκία.

Και δεν είναι μόνον η απειλή πολέμου αλλά και η τεράστια πίεση που ασκεί αυτή η κατάσταση στην εθνική οικονομία μέσα από τις αναγκαίες δαπάνες για τον εξοπλιστικό εφοδιασμό της χώρας μας.

Από την άλλη, η κρίση που προκάλεσε ο πόλεμος στην Ουκρανία είναι μία σύνθετη κρίση που επηρεάζει πολλούς τομείς και απαιτεί τη συστράτευση

πολλών δυνάμεων αλλά κυρίως την ΕΝΟΤΗΤΑ του λαού μας. Ειδικά στα εθνικά θέματα!

Πολλές φορές έχουμε πληρώσει και μάλιστα με βαρύ κόστος στο παρελθόν την έλλειψη σύμπνοιας και συνέσης και δυστυχώς, για πολλούς από εμάς τα παθήματα δεν γίνονται μαθήματα, όπως έγινε και στα χρόνια των μνημονίων.

Κι όσο παραβλέπουμε τα πραγματικά αίτια της κρίσης αυτής, 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.

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 διαρκές και θα το κερδίσουμε στηριζόμενοι στις δικές μας δυνάμεις.

Η Ελληνική οικονομία τα τρία τελευταία χρόνια αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς αλλά αυτό δεν επαρκεί για να αντιμετωπιστούν οι κοινωνικές ανισορροπίες. Χρειάζονται ευκαιρίες για όλους και μεγαλύτερη αλληλεγγύη αλλά κυρίως, χρειάζεται η συνειδητοποίηση του κοινού μέλλοντος.

Είναι ευθύνη και ανάγκη των κομμάτων να διαμορφώσουν συνθήκες κατανόησης και συνεννόησης όπως αυτές που, ορισμένες φορές, επιτυγχάνουν

στα εθνικά θέματα. Αυτό θα είναι ένα βήμα για να ανακτήσουν ένα μεγάλο μέρος από τη χαμένη αξιοπιστία τους στη συνείδηση των πολιτών. Το πιο σημαντικό, όμως, είναι ό τι θα συμβάλλουν όλοι ώ στε να βελτιωθεί η θέση της Πατρίδας μας στην Ευρώ πη και στον κό σμο.

I. Από τη χρεωκοπία του κράτους στην «ανασυγκρότηση» ενός λαού στην εποχή της πανδημίας του κορωνοϊού

Η Οικονομική κρίση έπληξε με σφοδρότητα τον λαό μας.

Η μείωση του Εθνικού Προϊόντος ήταν τεράστια.

Χιλιάδες άνθρωποι έχασαν τις δουλειές τους.

Κανείς δεν πρέπει να ξεχνά τις αιματηρές θυσίες του λαού μας και το τίμημα που πλήρωσαν, κυρίως οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι.

Η σημερινή κατάσταση της οικονομίας, μας οδηγεί - όπως αυτό συμβαίνει πάντοτε άλλωστε με τα δυσάρεστα - στο να ξεχνάμε τις δυσκολίες που συνάντησε η χώρα μας τα προηγούμενα χρόνια, χωρίς τη βοήθεια σε ορισμένες περιπτώσεις και την αλληλεγγύη που απαιτούνταν από τους εταίρους μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Φυσικά και κανείς δεν επιθυμεί να θυμάται τις άσχημες εικόνες της δεκαετίας της κρίσης. Όμως, θα ήταν χρήσιμο να μην ξεχάσουμε για να μην οδηγηθούμε

στα λάθη και τις πολιτικές που κόστισαν την οικονομική ανεξαρτησία από την χώρα μας.

Δυστυχώς, η πανδημία του κορωνοϊού σταμάτησε τη δυναμική της οικονομικής ανάπτυξης, όπως άλλωστε ήταν αναμενόμενο για ένα γεγονός που επηρέασε δραματικά και με ένταση όλο τον κόσμο.

Το 2020 ήταν μια χρονιά που στοίχισε τη ζωή σε εκατομμύρια ανθρώπους, άλλαξε την καθημερινότητα όλων και επηρέασε σχεδόν κάθε τομέα της ανθρώπινης δραστηριότητας και φυσικά της οικονομίας.

Η πανδημία έφερε ανατροπές στην καθημερινότητα μας, στις συνήθειες μας και ένα νέο τρόπο ζωής άγνωστο σε εμάς μέχρι πρότινος.

Τα περιοριστικά μέτρα επηρέασαν σε κάποιον βαθμό τα μοτίβα κατανάλωσης και παραγωγής. Ορισμένοι κλάδοι τα πρώτα χρόνια, όπως ο τουρισμός και οι μετακινήσεις επλήγησαν άμεσα ενώ επηρεάστηκαν, επίσης, πολλές αλυσίδες εφοδιασμού. Η πανδημία του COVID-19 δεν προκάλεσε απλώς αναταραχή στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού αλλά περιορίσε, επίσης, τη ζήτηση. Αποκάλυψε πόσο στενά συνδεδεμένες και αλληλοεξαρτώμενες είναι η οικονομία και οι κοινωνίες μας.

Είτε πρόκειται για υγειονομική είτε για οικονομική κρίση, αυτή μπορεί εύκολα να επεκταθεί και οι επιπτώσεις της να γίνουν αισθητές σε ολόκληρο τον κόσμο, εκτός εάν ληφθούν από κοινού συντονισμένα και αποφασιστικά μέτρα από το ξεκίνημά της.

Στις 23 Απριλίου 2020 οι ηγέτες της ΕΕ αποφάσισαν να ξεκινήσουν προσπάθειες για τη σύσταση Ταμείου Ανάκαμψης της ΕΕ με σκοπό να μετριαστούν οι επιπτώσεις της κρίσης.

Για να αντιμετωπίσουμε την κρίση και να επιτύχουμε πραγματική και βιώσιμη ανάπτυξη είναι προτεραιότητα και ανάγκη να αντιμετωπίσουμε τις κοινωνικές ανισότητες. Και αυτό είναι ζήτημα επιλογών και διακυβέρνησης. Είναι η μόνη ουσιαστική απάντηση για μια ανάκαμψη με καλύτερους όρους και χωρίς αποκλεισμούς.

Και εδώ υπάρχει το ζήτημα των πόρων και των δυνατοτήτων που είναι πιο πειστικό, καθώς, βγαίνουμε από μια μεγάλης κλίμακας υγειονομική κρίση που δέσμευσε σημαντικά κεφάλαια. Χρειαζόμαστε, λοιπόν, μια ανθεκτικότερη οικονομία, μια πιο δίκαιη κοινωνία και μια πιο ισχυρή Ελλάδα στον διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο.

Η κυβέρνηση οφείλει 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. Με έργο, με μέτρα που θα σιγουρέψουν την ανάπτυξη προς όφελος της εργατικής τάξης και συνολικά της κοινωνίας και με καλύτερες συνθήκες εργασίας και καλύτερες αμοιβές.

Η μείωση της φορολογίας είναι ένα σημαντικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση γιατί δίνει ανάσα σε όλη την οικονομική δραστηριότητα.

Η μείωση των φόρων (ΕΝΦΙΑ – ΦΠΑ - Φορολογία Εισοδήματος και Επιχειρήσεων - Μείωση εισφορών κ.ά.) και η αύξηση του κατώτατου μισθού ήταν μια σημαντική παρέμβαση στην οικονομία και στην αγορά και αυτό ως αντιστάθμισμα της πρωτοφανούς φορομπηχτικής πολιτικής που επέβαλαν στον Έλληνα φορολογούμενο οι κυβερνήσεις των μνημονίων.

Δεν πρέπει να μας διαφεύγουν και άλλες παρεμβάσεις που έχουν άμεσα, μετρήσιμα αποτελέσματα, όπως η εισαγωγή καινοτομιών στις συναλλαγές των πολιτών με το κράτος και η λεγόμενη ψηφιοποίηση του κράτους που πιστώνονται στη σημερινή διακυβέρνηση.

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 3ου μνημονίου). Κι είναι η πιο ακριβή υποθήκη δανείου στην Παγκόσμια Ιστορία, η οποία περιλαμβάνει ακόμα και τους ανεκτίμητους αρχαιολογικούς θησαυρούς της πατρίδας μας.
- Η αφαιμάξη των μισθών μας, προς χάριν κυρίως των τραπεζών.
- Η τεράστια εισροή προσφύγων και μεταναστών, οι οποίοι εργαλειοποιούνται από την Τουρκία.

- Ταυτόχρονα, η μετανάστευση νέων Ελλήνων, με υψηλά προσόντα σε χώρες της Δύσης. Μια πραγματική τραγωδία που πρέπει να στοιχειώνει το πολιτικό προσωπικό της χώρας μας.

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: ανέξοδες δηλώσεις για ισχυρή οικονομία, υποσχέσεις ότι «λεφτά υπάρχουν» ενώ δεν υπήρχαν αλλά και ότι «θα διαγραφούν σε μία ημέρα τα μνημόνια» ενώ στην πραγματικότητα φορτωθήκαμε καινούριες ρυθμίσεις που προστέθηκαν σε όσες ήδη υπήρχαν.

Σήμερα, η πολιτική μας, η εξέλιξη της οικονομίας, οι δυνατότητές μας καθορίζονται στο πλαίσιο ευρύτερων συστημάτων όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση.

Είμαστε μια ψηφίδα σε ένα μωσαϊκό που δεν σχεδιάζουμε εμείς.

Χρειάζεται, λοιπόν, να προσαρμοστούμε στο μέτρο του δυνατού στα νέα δεδομένα και να αγνοήσουμε τις «Σειρήνες» και όσους με προθυμία σερβίρουν «παραμύθια». 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.

Η τεχνολογική πρόοδος, η διεθνοποίηση των αγορών, οι αλλαγές στις μεθόδους παραγωγής και οι δημογραφικές εξελίξεις πιέζουν και αλλάζουν αυτό που ορίζουμε σαν εργασία.

Ένα μεγάλο πρόβλημα που τείνει να πάρει μεγάλες διαστάσεις είναι το φαινόμενο της ευέλικτης εργασίας που είναι εντονότερο σε ορισμένους κλάδους, όπως αυτός των υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, επηρεάζει και το επίπεδο των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα, συμπιέζοντας τον μέσο μισθό προς τα κάτω και σε επίπεδα που κάνουν όνειρο τη φιλοδοξία των νέων να δημιουργήσουν οικογένεια.

Και αυτό παρά το γεγονός ότι οι Έλληνες είμαστε πρωταθλητές στην εργασία... «Οι τεμπέληδες», όπως μας κατηγορούσαν οι Βορειοευρωπαίοι, τελικά δουλεύουν περισσότερο από όλους.

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 εργατοώρες, με τον μέσο Έλληνα να δουλεύει 2.035 ώρες τον χρόνο, την ώρα που οι πιο παραγωγικοί Γερμανοί εργάζονται μόλις 1.363 ώρες ετησίως.

Η έρευνα της Eurostat για την «υποαπασχόληση», δηλαδή το ποσοστό όσων απασχολούνται μερικώς και θα ήθελαν να εργάζονται για περισσότερες ώρες, 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 ανθρώπους 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 υπόψη τα πολύ χαμηλότερα ποσοστά υποαπασχόλησης. Στην Ολλανδία, φερ' ειπείν το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων, που δηλώνουν ότι θα ήθελαν να εργάζονται περισσότερες ώρες, είναι κάπως 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 πλείστο 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.

I. Η Επόμενη μέρα

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 αφού ο νόμος 4635/19 έρχεται να βάλει, κατά κάποιον τρόπο μια τάξη στο άναρχο καθεστώς της απασχόλησης.

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 προσάυξηση 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.

Επίσης, με το νόμο 4808/21 επήλθαν ριζικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία σε θετική κατεύθυνση όπως:

1. Η προστασία της μητρότητας και της πατρότητας .
2. Το καθεστώς των αδειών έγινε πιο ευνοϊκό, ειδικά για όσους έχουν τέκνα.
3. Η προστασία των εργαζόμενων γυναικών .
4. Η ισότητα εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων.
5. Η ψηφιακή κάρτα.
6. Αύξηση των επισήμων αργιών .
7. Θεσμοθέτηση της Τηλεργασίας .
8. Δημιουργία ενός πραγματικού Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας .

Όμως υπήρξαν και αρνητικά σημεία, όπως:

1. Η κατάργηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.
2. Η μείωση του κόστους εργασίας (υπερωρίες), μια μερίδα υπαλλήλων στον Όμιλο ΔΕΗ ευνοήθηκε.
3. Διευθέτηση χρόνου εργασίας (ουσιαστικά ανοίγει την όρεξη των εργοδοτών για νόμιμες αυθαιρεσίες περί του ωραρίου).
4. Αδρανοποίηση του ΟΜΕΔ όσον αφορά την προστασία των εργαζόμενων.

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 Ν. 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.

Η ανεργία στην Ελλάδα πριν το καλοκαίρι ήταν 12,7 % έναντι 24% που είχε φτάσει τα τελευταία χρόνια των μνημονίων, αντίστοιχα στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 6,2%.

Το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας καταγράφουν η Γερμανία και η Πολωνία (3%) και η Ολλανδία (3,2%). Το υψηλότερο ποσοστό καταγράφει η Ισπανία (13,3%) και ακολουθεί η Ελλάδα (12,7%).

Η Eurostat εκτιμά ότι 13,264 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες στην ΕΕ, εκ των οποίων 11,181 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ, ήταν άνεργοι τον Απρίλιο του 2022.

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) ανακοινώνει τις εποχικά προσαρμοσμένες εκτιμήσεις απασχόλησης και ανεργίας για τον μήνα Μάρτιο 2022.

- Το εποχικά διορθωμένο ποσοστό ανεργίας τον Μάρτιο του 2022 ανήλθε σε 12,2% έναντι 16,8% τον Μάρτιο του 2021 και του αναθεωρημένου προς τα κάτω 12,7% τον Φεβρουάριο του 2022.
- Οι απασχολούμενοι ανήλθαν σε 4.187.657 άτομα σημειώνοντας αύξηση κατά 523.963 άτομα σε σχέση με τον Μάρτιο του 2021 (+14,3%) και κατά 16.180 άτομα σε σχέση με τον Φεβρουάριο του 2022 (+0,4%).
- Οι άνεργοι ανήλθαν σε 582.001 άτομα σημειώνοντας μείωση κατά 156.457 άτομα σε σχέση με τον Μάρτιο του 2021 (-21,2%) και μείωση κατά 25.233 άτομα σε σχέση με τον Φεβρουάριο του 2022 (-4,2%).

- Τα άτομα κάτω των 75 ετών που δεν περιλαμβάνονται στο εργατικό δυναμικό, ή «άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού», δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία, ανήλθαν σε 3.069.759, σημειώνοντας μείωση κατά 399.928 άτομα σε σχέση με τον Μάρτιο του 2021 (-11,5%) και αύξηση κατά 6.359 άτομα σε σχέση με τον Φεβρουάριο του 2022 (+0,2%).

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 αγορά εργασίας.

Αυτό προκύπτει από την έρευνα του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου, που έδωσε στη δημοσιότητα η ΓΣΕΕ, σύμφωνα με την οποία περισσότεροι από 38 εκατομμύρια άνθρωποι στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν αντέχουν οικονομικά να πάνε διακοπές για μια εβδομάδα παρά το γεγονός ότι εργάζονται. Αυτό ισοδυναμεί με ποσοστό 28,6%, ενώ στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό είναι πολύ υψηλότερο και ανέρχεται σε 43,4%.

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 αναζητά 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 για να προστατεύσουμε τα αυτονόητα εργασιακά μας δικαιώματα.

Στόχος μας το προσεχές διάστημα είναι:

- Συνθήκες εργασίας με γνώμονα την 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.
- 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 εστιάζει στην καινοτομία, την έρευνα, τις νέες τεχνολογίες, την κατάρτιση και την 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Ενεργειακή κρίση και απελευθερωμένη Αγορά Ενέργειας

Η πρωτοφανής ενεργειακή κρίση θέτει σε αμφισβήτηση πολιτικές, κανονισμούς και επιλογές που αφορούν το σύνολο του ενεργειακού τομέα, όχι μόνον στην Ελλάδα και την Ευρώπη αλλά σε ολόκληρο τον κόσμο.

Ο πλανήτης βρίσκεται εν μέσω της χειρότερης ενεργειακής κρίσης των τελευταίων δεκαετιών, με τις τιμές της ενέργειας σε όλο τον κόσμο να έχουν εκτοξευθεί.

Η αγορά 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.

Σήμερα, όλα τα παραπάνω αμφισβητούνται μετά την πρωτοφανή ενεργειακή κρίση.

Ενδεικτικό της αλματώδους αύξησης του ενεργειακού κόστους είναι ότι η χονδρική τιμή του φυσικού αερίου στην Ε.Ε. δεκαπλασιάστηκε τον Δεκέμβριο του 2021 σε σχέση με την αρχή του έτους, ενώ το πρώτο τρίμηνο του 2022 οι τιμές συνέχισαν να ανεβαίνουν, σημειώνοντας μέχρι και 25% αύξηση σε σχέση με τα υψηλά του 2021, ενώ εξακολουθούν να ανεβαίνουν συνεχώς χωρίς κανείς να γνωρίζει που θα σταματήσουν.

Η κρίση έπληξε, ανεξαιρέτως, όλες τις χώρες και, όπως αναμενόταν, έχει επηρεάσει και την Ελλάδα. Αξίζει να σημειωθεί ότι το δεύτερο εξάμηνο του 2021, το μέσο κόστος της ηλεκτρικής ενέργειας αυξήθηκε κατά 175% σε σχέση με το πρώτο, ενώ τον Φεβρουάριο του 2022 η χονδρεμπορική τιμή ρεύματος σημείωσε αύξηση 320%, σε σχέση με τον αντίστοιχο περσινό μήνα. Τον μήνα Αύγουστο η τιμή της kwh έχει φτάσει στα 460 ευρώ και κανείς δεν γνωρίζει που μπορεί να πάει και τι θα επακολουθήσει τον χειμώνα.

Πώς φτάσαμε, όμως, ως εδώ ;

Το 2021, ένας συνδυασμός παραγόντων οδήγησε σε πρωτόγνωρα χαμηλά επίπεδα αποθηκευμένου φυσικού αερίου. Οι κυριότεροι από αυτούς τους παράγοντες θεωρούνται η αύξηση της ζήτησης αγαθών με την επανεκκίνηση των οικονομιών μετά τα lockdowns, ο βαρύς χειμώνας αλλά και το πολύ θερμό καλοκαίρι που προηγήθηκε και οδήγησαν σε αύξηση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας, καθώς και η γεωπολιτική αναταραχή με εστία την Ουκρανία και οι κυρώσεις σε βάρος της Ρωσίας, που έχουν εντείνει ακόμα περισσότερο την κρίση στην εφοδιαστική αλυσίδα. Όλα τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να προκληθούν αυξήσεις όχι μόνο στις τιμές χονδρικής του φυσικού αερίου αλλά και του ηλεκτρικού ρεύματος, καθώς το φυσικό αέριο αποτελεί μία από τις βασικές πρώτες ύλες παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας. Στην Ελλάδα, ειδικά, πάνω από το 40%.

Η τεράστια αύξηση των τιμολογίων του ηλεκτρικού ρεύματος στη χώρα μας άρχισε να εκτοξεύεται σιγά-σιγά μετά την λειτουργία του μοντέλου της αγοράς

στόχου (target model) που επέβαλε η ΕΕ από τον Νοέμβριο του 2020 καθώς αυτό ήταν επιβεβλημένο από τους νόμους: 4425/2016 (Α' 185) και 4512/18 που είχε ψηφίσει η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ.

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 (3ο μνημόνιο ΣΥΡΙΖΑ).

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.

Εμείς, ως συνδικάτο προειδοποιούσαμε πάντα τις Διοικήσεις της ΔΕΗ και την εκάστοτε πολιτική ηγεσία, ότι η χώρα μας δεν πρέπει να εξαρτάται από εισαγόμενα καύσιμα όπως το φυσικό αέριο γιατί δεν υπάρχει ασφάλεια ενεργειακού εφοδιασμού, και να που δυστυχώς δικαιωθήκαμε.

Ο λιγνίτης, μπορεί να προκαλεί ρύπανση αλλά δεν είναι ο μόνος. Είναι, όμως, αναγκαίος και κρίσιμος στο μίγμα καυσίμου και αυτό το βλέπουμε να συμβαίνει τώρα. Όπως αποδεικνύεται, αυτός θα βγάλει τα «κάστανα από τη φωτιά» για άλλη μια φορά προς όφελος της κοινωνίας και της χώρας. Όλοι μπορούμε να φανταστούμε τι θα γινόταν σήμερα με την υπάρχουσα ενεργειακή κρίση χωρίς το λιγνίτη. Άλλωστε το «έργο» το είδαμε και το 2016 όταν οι ιδιώτες παραγωγοί έβγαλαν την «ουρά τους απ' έξω»!

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

Να διασφαλισθεί ο κοινωνικός ρόλος της ΔΕΗ.

Να υπάρξει υγιής ανταγωνισμός και με ίσους όρους.

Να προστατευθούν από την Πολιτεία όσοι έχουν πραγματικά ανάγκη.

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 ό τι 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 στην επιχείρηση.

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 από την επιχείρηση με όρους 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

Ανανεώσεις 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 Ανανεώσεις.
- 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 business plan της ΔΕΗ, η Απολιγνιτοποίηση και η ενεργειακή μετάβαση στη δίνη της ενεργειακής κρίσης

Η Διοίκηση έχει ανακοινώσει ένα νέο business plan για τη ΔΕΗ για τα επόμενα χρόνια, το οποίο στηρίζεται σε πέντε βασικούς άξονες:

- Απολιγνιτοποίηση
- Επενδύσεις σε ΑΠΕ
- Ηλεκτροκίνηση

- Ψηφιοποίηση
- 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Η ΔΕΗ θα χρειαστεί να λάβει και πρόσθετα μέτρα για να ξανακερδίσει τους επενδυτές και να αποδείξει ότι μέσα στα 3 χρόνια που διήρκεσε ο κύκλος της μεγάλης αναδιάρθρωσης θα ανοίγει ένα νέος κύκλος ανάπτυξης που θα

Θεμελιώ σει τη στρατηγική στον τομέα των Ανανεώ σιμων Πηγώ ν Ενέργειας και θα βγά λει την Επιχείρηση στο ξέφωτο νέων αγορώ ν.

Η μεγάλη προσπάθεια μετασχηματισμού στην εταιρεία θα συνεχιστεί εστιάζοντας στην ενεργειακή μετάβαση, η οποία επισπεύδεται από την ενεργειακή κρίση και θα απορροφήσει περίπου το 50% των 9,3 δις του επενδυτικού προγράμματος.

Ο τομέα της διανομής, η αύξηση του χαρτοφυλακίου στις ΑΠΕ, η αποθήκευση, η ηλεκτροκίνηση και το υδρογόνο συνιστούν το νέο οικοδόμημα πάνω στο οποίο θα στηριχθεί το νέο επενδυτικό σχέδιο. Ωστόσο, ο μονόδρομος της ΔΕΗ θα πρέπει να συμβαδίσει με την αύξηση της λιγνιτικής παραγωγής για να αντιμετωπίσει τις ελλείψεις από το φυσικό αέριο το οποίο διαφοροποιεί σημαντικά το σχέδιο της Διοίκησης για το επόμενο διάστημα.

Ο λιγνίτης αποκτά χαρακτηριστικά κυρίαρχου καυσίμου στο ενεργειακό μίγμα τη στιγμή που η ΔΕΗ σχεδίαζε το κλείσιμο όλων των μονάδων πλην Πτολεμαΐδας 5 μέσα στον επόμενο χρόνο προκειμένου να διασφαλίσει την ενεργειακή ασφάλεια της χώρας και να συγκρατήσει το απαγορευτικό κόστος που συνεπάγεται το φυσικό αέριο.

Αναπροσαρμόζεται έτσι όλο το σχέδιο της απόσυρσης των λιγνιτών που για φέτος προέβλεπε το κλείσιμο των μονάδων Αγίου Δημητρίου 1 2 3 4 και Μεγαλόπολη 3 που βρίσκεται σε καθεστώς μόνιμης βλάβης και για το 2023 τις μονάδες Αγίου Δημητρίου 5 Μελίτης 1 και Μεγαλόπολη 4.

Με βάση τους υπολογισμούς της ΔΕΗ τον μήνα Αύγουστο και με την τιμή του φυσικού αερίου στα 150 έως 160 ευρώ /MWh για τον συγκεκριμένο μήνα, τα σενάρια που έχει επεξεργαστεί με την εντατικοποίηση της λιγνιτικής παραγωγής μιλούν για όφελος από την υποκατάσταση του καυσίμου σε περίπου 1 δις 970 εκατ. ευρώ . Αν οι τιμές του φυσικού αερίου ανέβουν κι άλλο όπως δείχνουν οι εκτιμήσεις, η ενεργειακή ασφάλεια της Ευρώπης θα στηρίζεται στα σχέδια του Πούτιν. Το όφελος αυτό σε ακραία σενάρια που η τιμή της μεγαβατώρας μπορεί να φτάσει τα 500 ευρώ μπορεί να ξεπεράσει και τα 4,7 δις ευρώ . Ήδη για τον μήνα Σεπτέμβριο η τιμή του φυσικού αερίου έχει ξεπεράσει τα 200 ευρώ/MWh.

Αυτή όμως είναι η μία όψη του νομίσματος και η πιο δελεαστική.

Λίγο πριν ξεσπάσει η απόλυτη ενεργειακή καταιγίδα τον ερχόμενο χειμώνα, η Ελλάδα αναζητά σωσίβιο στους δικούς της ενεργειακούς πόρους στα κοιτάσματα λιγνίτη. Καθώς, όμως, τα τελευταία χρόνια η χώρα μας είχε δρομολογήσει το σχέδιο της απολιγνιτοποίησης, αυτό το σωσίβιο είχε ξεφουσκώσει.

Μπορούμε από τη μια μέρα στην άλλη να γυρίσουμε το χρόνο πίσω;

Η άλλη όψη του νομίσματος είναι ο διπλασιασμός της παραγωγής λιγνίτη. Πράγμα δύσκολο λόγω του παροπλισμού ορυχείων και μονάδων από το φθινόπωρο του 2019. Αυτό απαιτεί χρόνο, χρήμα και προσωπικό που η ΔΕΗ δεν διαθέτει και θα πρέπει να ενεργοποιήσει σε χρόνο ρεκόρ, ώστε μέσα στο

επόμενο 12μηνο η παραγωγή της να φτάσει τις 10 τεραβατώρες έναντι 5 τεραβατών σήμερα όπως προβλέπει ο νεότερος σχεδιασμός.

Πρόκειται για ένα μεγάλο στοίχημα που η ΔΕΗ θα πρέπει να κερδίσει αρχής γενομένης από αυτόν τον μήνα σε πλήρη συνεργασία με τους αρμόδιους κυβερνητικούς παράγοντες.

Τι παίρνει και τι δίνει η ΔΕΗ για την ανάταξη του λιγνιτικού της οπλοστασίου;

Η Επιχείρηση θα λάβει περίπου 150 εκατ. ευρώ αποζημίωση από το ΥΠΕΝ προκειμένου να καλύψει το χρηματοοικονομικό κόστος των πρόσθετων επενδύσεων για το restart της λιγνιτικής παραγωγής.

Παράλληλα, όμως, θα χρειαστεί να καταβάλει περίπου το 70% από τα συνολικά υπερκέρδη εννιαμήνου που έχει υπολογίσει η Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας, τα οποία έχουν προσδιοριστεί σε 450 εκατ. . Από αυτά, τα 312 εκατ. ευρώ αφορούν την περίοδο Οκτωβρίου 2021 - Μαρτίου 2022 και τα υπόλοιπα το τρίμηνο Απριλίου 2022 – Ιουνίου 2022.

Η ΔΕΗ με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο θα συνεχίσει να επενδύει στην ψηφιοποίηση του δικτύου διανομής για να αντιμετωπίσει της απαιτήσεις στα νέα δεδομένα της αγοράς ενέργειας, ενώ σημαντικές παρεμβάσεις θα υπάρξουν και στον τομέα της εμπορίας.

- Ένα σημαντικό βήμα στο ταξίδι του ψηφιακού της μετασχηματισμού πραγματοποιήθηκε, ολοκληρώνοντας το έργο αυτοματοποίησης μεταφοράς δεδομένων, από τα πηγαία συστήματα της εταιρίας στο

Cloud, με αξιοποίηση τεχνολογιών της Microsoft και την υποστήριξη της witside.

Με την ολοκλήρωση του έργου, η ΔΕΗ απελευθερώνει εκπληκτικές δυνατότητες για τις επιχειρησιακές διευθύνσεις και τους εργαζόμενους της, καθώς τους προσφέρει, σε πραγματικό χρόνο, απρόσκοπτη πρόσβαση σε όλο το εύρος των δεδομένων της εταιρείας.

- Επίσης, με την υπογραφή Μνημονίου Συναντίληψης για τη δημιουργία κοινής επιχείρησης τον Ιανουάριο του 2022, η Motor Oil και η ΔΕΗ προχωρούν με γνώμονα την από κοινού διαμόρφωση της «ενεργειακής λύσης του μέλλοντος».
- Η δημιουργία της κοινής επιχείρησης μπαίνει πλέον σε τροχιά ολοκλήρωσης με την υπογραφή «Συμφωνίας Μετόχων», η οποία αποσκοπεί στη σύσταση νέας εταιρείας, της «Hellenic Hydrogen A.E.». Η νέα εταιρία θα έχει σκοπό την ανάπτυξη έργων παραγωγής πράσινου υδρογόνου στη Ελλάδα.
- Η ΔΕΗ εισέρχεται και στις τηλεπικοινωνίες με δικό της δίκτυο οπτικών ινών. Το έργο θα καλύψει περίπου 3 εκατ. νοικοκυριά σε περίπου 5 χρόνια από σήμερα.

Σε ό,τι αφορά τις τηλεπικοινωνίες προβλέπεται η επένδυση 680 εκατομμυρίων ευρώ μεταξύ 2022 και 2026, για την αξιοποίηση της υπάρχουσας υποδομής χαμηλού κόστους, την ταχεία ανάπτυξη εθνικής πλατφόρμας υποδομής οπτικών ινών και την ανάδειξη της ΔΕΗ στον κορυφαίο εθνικό πάροχο χονδρικής πρόσβασης σε οπτικές ίνες και

συνδέσεις δεδομένων υψηλής ταχύτητας σε νοικοκυριά και επιχειρήσεις σε όλη την Ελλάδα.

- Η εταιρεία εισέρχεται στην Ηλεκτροκίνηση με το δίκτυο ΔΕΗ Blue, το ταχύτερα αναπτυσσόμενο δίκτυο φόρτισης στη χώρα. Έχουν ήδη εγκατασταθεί πάνω από 400 σημεία δημόσια προσβάσιμων υποδομών φόρτισης πανελλαδικά. Στόχος είναι η συνεχής επέκταση του δικτύου ΔΕΗ Blue και ο πολλαπλασιασμός της εγκατεστημένης βάσης φορτιστών, με δέσμευση για την τοποθέτηση 10.000 φορτιστών μέσα στα επόμενα 4-5 χρόνια, σε κομβικά σημεία ενδιαφέροντος σε όλη την χώρα.

Επίσης, η ΔΕΗ θα υποστηρίξει τις δράσεις του κράτους 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. Αρχής γενομένης με την κατασκευή φ/β πάρκου στην περιοχή Πτολεμαΐδας.

Παράλληλα, θα συνεργαστεί με τις τοπικές αρχές για την εξεύρεση των πλέον κατάλληλων εναλλακτικών λύσεων για την τηλεθέρμανση.

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 ώστε η χώρα μας να μην εξαρτάται από εισαγόμενα καύσιμα, όπως συμβαίνει αυτή την περίοδο.

Επίσης, για εμάς ο πενταπλασιασμός της τιμής του ρεύματος πριν από τις επιδοτήσεις επιβάλλει τη λήψη δομικών και μακροπρόθεσμων μέτρων που θα μειώσουν την τιμή του ηλεκτρικού ρεύματος. Τέτοια μέτρα μεταξύ άλλων είναι:

- ✓ Η αλλαγή του τρόπου τιμολόγησης του ρεύματος ώστε να μην εξαρτάται από τον ακριβότερο παραγωγό που σήμερα είναι το φυσικό αέριο.
- ✓ Η μείωση της συμμετοχής του φυσικού αερίου στο ενεργειακό μίγμα που μέχρι πρόσφατα ήταν σχεδόν στο 50% του συνολικού μίγματος.
- ✓ Η αύξηση της συμμετοχής του λιγνίτη, που σήμερα ανέρχεται στο 19%.
- ✓ Η απαλλαγή της Ελλάδας από τον φόρο άνθρακα μέχρι η χώρα μας να σταματήσει να κατέχει το πανευρωπαϊκό ρεκόρ ενεργειακής φτώχειας.

III. Ανθρώπινο δυναμικό και Εκπαίδευση - χθες & σήμερα

Όλοι γνωρίζουμε ότι οι εργαζόμενοι σε μια εταιρεία είναι το Α και το Ω όσον αφορά την πορεία και την επιβίωση της. Αυτό που απαιτούμε είναι να

αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους με το δέοντα και επιβαλλόμενο σεβασμό. Οι εργαζόμενοι του Ομίλου και ιδιαίτερα το τεχνικό προσωπικό έχει αποδείξει διαχρονικά ότι διαθέτει μέγιστο επαγγελματισμό και εργασιακή αυταπάρηση όχι μόνο σε ομαλές περιόδους αλλά και σε περιόδους που έχει να αντιμετωπίσει ακραίες καταστάσεις (σεισμούς, πυρκαγιές, καταιγίδες, πλημμύρες) δείχνοντας συνέπεια και υπευθυνότητα.

Επιπρόσθετα, τα προηγούμενα χρόνια είχαμε μόνο αποχωρήσεις προσωπικού και όχι προσλήψεις με αποτέλεσμα η ΔΕΗ, ο ΔΕΔΔΗΕ και ο ΑΔΜΗΕ να εγκαταλειφθούν και να αφεθούν στην τύχη τους, έρμια της ανεπάρκειας Διοικήσεων και Κυβερνήσεων που κατά τα αλλά κόπτονται για τον ενεργειακό πυλώνα της χώρας και τους εργαζόμενους. Ουσιαστικά διέφυραν την είσοδο εργολάβων σε όσο το δυνατόν περισσότερους τομείς της επιχείρησης.

Η έλλειψη και η απαξίωση του προσωπικού μαζί με την έλλειψη υλικών ήταν ένα καλοστημένο σχέδιο για ιδιωτικοποίηση δια της πλαγίας οδού.

Έφτασε, λοιπόν, η στιγμή που οι σημερινές διοικήσεις του Ομίλου πραγματοποίησαν περισσότερες από 1347 προσλήψεις στη ΔΕΗ και στον ΔΕΔΔΗΕ μετά από πολλά χρόνια (έχουν ολοκληρωθεί οι περισσότερες και οι υπόλοιπες είναι στη διαδικασία της ολοκλήρωσης).

Οι προσλήψεις αυτές σίγουρα δεν επαρκούν και απαιτούνται ακόμη περισσότερες διότι τα προηγούμενα πέντε χρόνια ήταν ελάχιστες ως μηδαμινές με εξαίρεση το 2008 και το 2014.

Σημαντικό στοιχείο στην γρήγορη διαδικασία προσλήψεων ήταν το γεγονός ότι ο Όμιλος ΔΕΗ πραγματοποιεί ο ίδιος τις προσλήψεις. Ο Όμιλος ΔΕΗ τον Απρίλιο του 2022 απασχολούσε 12.493 τακτικό προσωπικό.

Επίσης,

- Υπογράφηκε μια αξιοπρεπής Συλλογική Σύμβαση Εργασίας από την ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ που δίνει πραγματικές αυξήσεις μετά από 12 χρόνια και άρει αρκετές αδικίες των εργαζομένων (επίδομα 5% σε όλους τους εναερίτες). Πλειοψηφικά το σωματείο μας πήρε μία απόφαση μη υπογραφής της σύμβασης. Δυστυχώς, οι ενδοπαραταξιακές διαφορές ξεπέρασαν τις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων.
- Πραγματοποιήθηκε η επιστροφή του απολεσθέντος ποσού (33%) των ειδικών επιδομάτων, και αναδρομικά από το 2019, όταν η διοίκηση Παναγιωτάκη αρνούσαν αυτό το δίκαιο αίτημα των εργαζομένων.
- Υπογράφηκε η συνεχής καταβολή του τροφείου και η συνέχιση της ιδιωτικής ασφαλιστικής περίθαλψης εις το διηνεκές.
- Ταυτόχρονα, είχαμε επιπλέον ικανοποιητικές αυξήσεις μισθών λόγω της μείωσης και κατάργησης εισφορών, καθώς και της επιστροφής των δώρων και του επιδόματος άδειας και τα παρελκόμενα αυτών, άρση του πλαφόν με σημαντικές αυξήσεις σε μια κατηγορία εργαζομένων.

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για την πρόοδο των εργαζομένων και την ανάπτυξη της επιχείρησης είναι και η εκπαίδευση του προσωπικού. Αυτό θα

συμβεί μέσα από τις σχολές εκπαίδευσης του Ομίλου, καθώς έχει ξεκινήσει ο σχεδιασμός για την αναβάθμιση των σχολών και η μετατροπή τους σε ένα αξιόπιστο και πολλά υποσχόμενο εκπαιδευτικό ίδρυμα, όταν τα προηγούμενα χρόνια τελούσαν υπό καθεστώς διάλυσης με σκοπό την κατάργησή τους.

Αγωνιζόμαστε πάντα και απαιτούμε:

- Ακόμη περισσότερες και άμεσες προσλήψεις του αναγκαίου προσωπικού.
- Διαρκή εκπαίδευση όλου του προσωπικού.
- Στοχευμένες εθελούσιες εξόδους προς όφελος των εργαζόμενων και της επιχείρησης με γενναιόδωρες παροχές προς τους αποχωρούντες, όπως συμβαίνει τα τρία τελευταία χρόνια.
- Σταθερές και όμοιες εργασιακές σχέσεις για όλους του υπαλλήλους, παλαιούς και νέους και ΟΧΙ εργαζόμενους δυο ταχυτήτων.
- Καμία απόλυση εργαζομένου και βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του.
- Ενιαία εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα στον Όμιλο ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ.
- Κάθε μορφή διεκδίκησης για ακύρωση του απαράδεκτου μέτρου της μείωσης - έκπτωσης του τιμολογίου ΓΠ για τους εργαζόμενους.
- 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 τον ίδιο χρόνο απασχόλησης. Η διαμόρφωση του νέου μισθολογίου που είναι υπό διαμόρφωση είναι μια πρώτης τάξεως ευκαιρία για την άρση αυτής της αδικίας.

IV. 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.

- ✓ Λειτουργία καταστημάτων πώλησης και το απόγευμα για καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

Δυστυχώς, τα τελευταία χρόνια η απελευθέρωση 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.

V. Τα λάθη του παρελθόντος

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 αριστερή πολιτική διακυβέρνηση του τόπου.

Μια διακυβέρνηση που στοίχισε ακριβά στην επιχείρηση, όταν:

Αποφασίστηκαν τα ΝΟΜΕ, οι δημοπρασίες ηλεκτρικού ρεύματος που στραγγάλισαν οικονομικά τη ΔΕΗ 350 εκατ. ευρώ ετησίως.

Χάθηκε το 90% της χρηματιστηριακής αξίας της ΔΕΗ.

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 χάσει πελάτες.

Συστάθηκε το Υπερταμείο για 99 χρόνια, υποθηκεύοντας το μέλλον της χώρας μας και μεταφέρθηκε το 34% των μετοχών της ΔΕΗ.

Η ΔΕΗ έφτασε να έχει έλλειμμα 903,7 εκατ. ευρώ, χρήση έτους 2018 έναντι κερδών 91,3 το 2014.

Με το νόμο 4533/18, συστάθηκαν δυο νέες θυγατρικές εταιρείες: η Μελίτη Ενεργειακή Λιγνίτη Α.Ε. & η Μεγαλόπολη Ενεργειακή Λιγνίτη Α.Ε. με σκοπό την πώληση τους σε ποσοστό 100%.

Πωλήθηκε το 2017 ο ΑΔΜΗΕ στους Κινέζους της State Grid Corporation of China και απεμπόλησε η ΔΕΗ το βασικό τερο περιουσιακό της στοιχείο, χωρίς να εισπράξει τίποτε. Αντιθέτως, πλήρωσε τους φόρους μεταβίβασης.

Επιβλήθηκε το τέλος προμηθευτή που στοίχισε στην εταιρεία 535 εκατ. ευρώ ως το τέλος του 2018.

Έφτασαν τα χρέη της ΛΑΡΚΟ στα 310 εκατ. ευρώ χωρίς η Διοίκηση να κάνει κάτι για αυτό το φαινόμενο.

Κόστισαν τα Α.Δ.Ι. 73 εκατ. ευρώ στη ΔΕΗ.

Το φαινόμενο των ρευματοκλοπών έλαβε εκρηκτικές διαστάσεις.

Είχαμε «προστασία» των οικονομικά ισχυρών όταν 60.000 άνθρωποι που είναι πλούσιοι οφείλουν περίπου 800 εκατ. ευρώ.

Ο ΔΕΔΔΗΕ έφτασε στα πρόθυρα της λειτουργικής παραλυσίας.

Δεν έγινε κανένας διαγωνισμός προσλήψεων τακτικού προσωπικού.

Είχαμε μείωση του Τροφείου και μειώσεις στα μεταβλητά των εργαζόμενων.

Η αλλαγή κυβέρνησης και Διοίκησης βελτίωσε αρχικά την οικονομική εικόνα της επιχείρησης με θετικά αλλά και αρνητικά δείγματα στη συνέχεια.

Συγκεκριμένα:

Αρνητική εξέλιξη είναι πρωτίστως, το βλαπτικό μέτρο που 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 Εταιρεία. Παράλληλα, παραβιάζει με πρωτοφανή και αντεργατικό τρόπο τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του

Ομίλου ΔΕΗ. Να υπενθυμίσουμε στις Διοικήσεις ότι, το τιμολόγιο προσωπικού χορηγήθηκε αντί αύξησης στο μισθό μας, μετά από διαπραγμάτευση, ενόψει υπογραφής ΕΣΣΕ προς όφελος της Επιχείρησης. Θεσπίστηκε για πρώτη φορά το 1980 με την απόφαση 219/80 του διοικητικού συμβουλίου της ΔΕΗ και επαναπροσδιορίστηκε με την ΕΣΣΕ του 1991. 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.

Το ποσοστό του Ελληνικού Δημοσίου μειώθηκε, από 51% στο 34% μετά την αύξηση μετοχικού κεφαλαίου στη ΔΕΗ, αφού δεν επιτράπηκε η συμμετοχή του ελληνικού δημοσίου.

Πάραυτα έγινε πολυδιασπορά μετοχών με αποτέλεσμα να εξακολουθεί το Ελληνικό Δημόσιο να έχει τον έλεγχο, μέσω της διοίκησης, στον Όμιλο ΔΕΗ, σε αντίθεση με τον ΑΔΜΗΕ όπου ο ιδιώτης με μειοψηφικό πακέτο μετοχών (24%) ασκεί Διοίκηση, γιατί αυτή τη συμφωνία μετόχων υπέγραψε ο κ. Σκουρλέτης το 2017.

Κατάργηση των δημοπρασιών ΝΟΜΕ, με αποτέλεσμα η ΔΕΗ να έχει τεράστιο οικονομικό όφελος.

Απεγκλωβισμό του Ομίλου ΔΕΗ από το νομοθετικό πλαίσιο του Δημοσίου και το στενό εναγκαλισμό του κράτους, όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης (Προμήθειες - Προμήθειες κ.ά.).

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.

Επιστροφή των δυο θυγατρικών εταιρειών (Λιγνιτική Μεγαλόπολης και Λιγνιτική Μελίτης που είχε συστήσει η προηγούμενη διοίκηση για να τις πουλήσει στο 100%) στον Όμιλο ΔΕΗ, με ό,τι θετικό σημαίνει αυτό για τους εργαζόμενους των δυο θυγατρικών.

Με την αλλαγή πολιτικής είχαμε αύξηση της χρηματιστηριακής της αξίας, η οποία μας δίνει το δικαίωμα ως εργαζόμενοι να διεκδικούμε καλύτερες συνθήκες εργασίας και καλύτερους μισθούς. 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 μέρος στους μετόχους όταν το επιτρέψουν οι συνθήκες.

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:

- Μακροχρόνιο ενεργειακό σχεδιασμό και ασφάλεια ενεργειακού εφοδιασμού.
- Δραστική μείωση των ελεγχόμενων λειτουργικών δαπανών με συγκεκριμένες διαρθρωτικές αλλαγές και με εμπλουτισμό, αναβάθμιση και στήριξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Αλλαγή του μίγματος παραγωγής με αποφασιστική συμμετοχή στις ΑΠΕ.
- Δραστηριοποίηση της Εμπορίας σε νέα προϊόντα και υπηρεσίες.
- Επέκταση στο εξωτερικό, πρωτίστως στην αγορά της βαλκανικής, με στοχευμένες επενδύσεις.
- Νέα πελατοκεντρική πολιτική της επιχείρησης και είσπραξη των ανεξόφλητων οφειλών.
- Παράταση στη λειτουργία των Λιγνιτικών μονάδων, πέραν του 2028, έως ότου εξαντληθούν πλήρως τα Λιγνιτικά αποθέματα για λόγους ασφάλειας του ενεργειακού εφοδιασμού της χώρας, ώστε να μην εξαρτάται μόνο από εισαγόμενα καύσιμα. Άλλωστε, αυτό αποδεικνύει η σημερινή ενεργειακή κρίση καθώς αποδείχθηκε περίτρανα ο πολύτιμος ρόλος του λιγνίτη και η συμμετοχή του στην παραγωγή ενέργειας. Αποδείχθηκε αυτό που διακήρυττε

διαχρονικά το συνδικαλιστικό κίνημα στη ΔΕΗ και λοιδορούνταν από τα ιδιωτικά συμφέροντα της ενέργειας.

Επίσης, η βίαιη απολιγνιτοποίηση σημαίνει ανεργία και οικονομική ασφυξία και οδηγεί τελικά στην ερημοποίηση της Δυτικής Μακεδονίας και της Αρκαδίας.

- 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.
- Προστασία για τις ευπαθείς ομάδες και τους ευάλωτους καταναλωτές.
- Προστασία του περιβάλλοντος στις τοπικές κοινωνίες όπου δραστηριοποιείται η ΔΕΗ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Καθεστώς ΑΠΕ στην Ελλάδα και ο ρόλος της ΔΕΗ

Οι αλλαγές που συντελούνται παγκοσμίως στο όνομα της κλιματικής αλλαγής έχουν ως βάση τη «θεοποίηση» της παραγωγής ενέργειας από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας. Ωστόσο, το «Ιερατείο» ζητά από τους «πιστούς» να επωμιστούν το κόστος. Ένα κόστος που πληρώνει ο καταναλωτής ηλεκτρικής

ενέργειας προς όφελος των παραγωγών-επιχειρηματιών, που τελικά επενδύουν εκ του ασφαλούς και, όπως λέμε συχνά, «εις υγεία των κορόιδων»!!!

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 διείσδυση 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.

Σήμερα στη χώρα μας έχουμε εγκατεστημένη ισχύ 8995 MW από ΑΠΕ, και συγκεκριμένα: αιολικά 4.426,23 - φ/β 4.198,59 - ΜΥΗΣ 257,92 - Βιομάζα 112,31. (5/2022).

Η συμμετοχή στις ΑΠΕ αποτελεί βασικό πυλώνα του νέου business plan της ΔΕΗ.

Έστω και καθυστερημένα η ΔΕΗ εισέρχεται στις ΑΠΕ.

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

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

Πρωθείται η ανάπτυξη έργων ΑΠΕ ισχύος 5 GW για τα αμέσως 4-5 χρόνια.

Όσον αφορά το μίγμα αυτών των έργων τόνισε ότι τα 2/3 αφορούν φωτοβολταϊκά, λόγω ταχύτερης ολοκλήρωσης, και το 1/3 αιολικά, ενώ προβλέπονται μεγάλες επενδύσεις και στην αποθήκευση ενέργειας ώστε να εξασφαλίσουμε την απαραίτητη ευελιξία.

Στόχος είναι το μερίδιο αγοράς 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. Αυτό αποδεικνύει και η στρατηγική συμφωνία με το γερμανικό κολοσσό RWE.

Στα ορυχεία τα οποία θα αποσυρθούν σταδιακά σχεδιάζεται να εγκατασταθούν φωτοβολταϊκά πάρκα, είδη αυτή τη στιγμή προκηρύχθηκε φωτοβολταϊκός σταθμός ισχύος 550 MW στο Ορυχείο της ΔΕΗ στην Πτολεμαίδα. Επίσης, 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 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 από τις αρχές 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. Και αυτό με σεβασμό στις ανάγκες, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και το περιβάλλον.

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, δεν απειλεί την ασφάλεια του ενεργειακού εφοδιασμού της χώρας και δεν οδηγεί σε εγκατάλειψη των μονάδων βάσεως.

Η θέση μας για το ΕΤΜΕΑΡ είναι σαφής.

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 μετά την ιδιωτικοποίηση του 49%. Σχέδια και προοπτικές

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 τον τελικό καταναλωτή, 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.

Από τον περασμένο Μάρτιο ο ΔΕΔΔΗΕ έχει μετοχοποιηθεί σε ποσοστό 49%, το οποίο αγοράστηκε από το αυστραλιανό Fund Macquarie.

Οι νέοι συνιδιοκτήτες έχουν 4 μέλη στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας αλλά όχι το μάνατζμεντ, στοιχείο πολύ βασικό για το προσωπικό καθώς η διοίκηση θα εξακολουθεί να ασκείται από τη ΔΕΗ.

Αποτέλεσμα της μετοχοποίησης είναι και η μεταφορά των παγίων από τη ΔΕΗ στο ΔΕΔΔΗΕ.

Το ποσό που εισέπραξαν ΔΕΗ και ΔΕΔΔΗΕ ανέρχεται σε 2,116 δις ευρώ .

Σε αυτή την αρνητική εξέλιξη της μετοχοποίησης ως Σ/Κ ήμασταν και ήμαστε αντίθετοι σε οποιασδήποτε μορφής ιδιωτικοποίησης των εταιρειών ηλεκτρικής ενέργειας, γιατί το ρεύμα είναι κοινωνικό αγαθό και όχι χρηματιστηριακό προϊόν.

Να μην ξεχνάμε βέβαια και την αποτυχημένη απόπειρα ΠΛΗΡΟΥΣ ιδιωτικοποίησης του ΔΕΔΔΗΕ που επιχειρήθηκε Μεγάλη Τετάρτη του 2019 από την προηγούμενη διοίκηση, μέσω της κατάτμησης της εταιρείας σε 5 κομμάτια.

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 1,2 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, τους διαγωνισμούς των φιλόδοξων αναδόχων αλλά και την αργή , όπως συνήθως, Ελληνική Δικαιοσύνη.

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 ηλεκτρικά). 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.

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 εταιρείας (έλλειψη σε μετρητές, καλώδια, ξύλινους στύλους και πολλά άλλα υλικά) και διαρκής υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών για τους εργαζόμενους με:

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

Σήμερα ο ΔΕΔΔΗΕ:

- Προχωρά σε προσλήψεις προσωπικού.
- Αναβαθμίζει το Δίκτυο.
- Ψηφιοποιεί τις υπηρεσίες του για καλύτερη εξυπηρέτηση του κοινού.
- Δίνει επίδομα 500 ευρώ σε όσους εργάζονται σε απομακρυσμένα νησιά.

Τα προβλήματα όμως δεν σταματάνε, όπως το μεγάλο και χρόνιο ζήτημα, αυτό των ΥΒΑΕ έχει πάρει το δρόμο της δικαιοσύνης, αφού η διοίκηση του ΔΕΔΔΗΕ δεν ήταν πρόθυμη να δώσει οριστική λύση.

Η ΕΤΕ/ΔΕΗ κάνοντας όπως πάντα το χρέος της απέναντι στους εργαζόμενους δεν τους άφησε απροστάτευτους, ξεκίνησε ένα δικαστικό αγώνα ο οποίος έφτασε στο τέλος του, όσον αφορά την ακροαματική διαδικασία, περιμένοντας πλέον την ετυμηγορία του ανώτατου δικαστηρίου (Άρειος Πάγος).

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 «προίκα» από την προηγούμενη Διοίκηση και σε αυτά θα πρέπει κι εμείς, ως συνδικαλιστικό κίνημα, να επικεντρωθούμε.

Πρέπει:

1. 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.
2. Για την άδεια ασκήσεως επαγγέλματος εγκαταστάτη ηλεκτρολόγου ζητάμε από την διοίκηση 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.
3. 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.).

4. Οι αποκοπές λόγω χρέους/ειδικές αποκοπές θα πρέπει να εκτελούνται όπως προτείνεται για την περίπτωση αντιμετώπισης των ρευματοκλοπών.
5. Να διορθωθεί η προχειρότητα ανάληψης ευθυνών σε Υ/Σ ΥΤ/ΜΤ. Προτείνεται η σύναψη συμφωνητικού τουλάχιστον έξι μηνών για διαχείριση Υ/Σ για Υ.Τ./Μ.Τ. από τον ΑΔΜΗΕ και ανάληψη της διαχείρισης των Υ/Σ αυτών από τον ΔΕΔΔΗΕ μόνο εάν υπάρξει πλήρης εκπαίδευση επαρκούς αριθμού τεχνικού προσωπικού σε κάθε Περιοχή. Η εκπαίδευση απαιτείται να γίνεται με επιτόπια παρουσία εκπαιδευτή σε κάθε Υ/Σ, αφού είναι εγκατεστημένοι διαφορετικοί τύποι Υ/Σ.
6. Στις εκτός έδρας μετακινήσεις να λαμβάνονται υπόψη και αποδείξεις από προϊόντα τα οποία αγοράζει ο μισθωτός χωρίς να αφορούν σε σίτιση και στέγαση, π.χ. στην εκτός έδρας μετακίνηση προκύπτουν έξοδα ατομικής υγιεινής, ρουχισμού, ειδών βιβλιοπωλείου (σε εκπαιδευτικό σεμινάριο), κ.τλ. Ιδιαίτερα όταν οι μετακινήσεις αφορούν κάλυψη αναγκών που προκύπτουν από έκτακτα καιρικά φαινόμενα, φωτιές, κ.τλ. να μην απαιτείται η προσκόμιση αποδείξεων για την εκτός έδρας μετακίνηση. Τέλος, να μην υπάρχει ο διαχωρισμός των ημερών στην εκτός έδρας μετακίνηση, αλλά να αντιμετωπίζεται ως ενιαίο χρονικό διάστημα, δηλ. μία ημέρα μπορεί να μην προκύψει το απαιτούμενο ύψος των αποδείξεων, αλλά την επόμενη ημέρα να προκύψει ο διπλάσιος αριθμός.

7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Απαιτείται, επιπλέον, επάνδρωση και αναβάθμιση του συνεργείου ασυρμάτων.

11. 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. Όχι μόνο γιατί είναι το πολυτιμότερο στοιχείο της αλλά 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 κινεζική εταιρεία απέκτησε το 24% και το μάνατζμεντ 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:

1. Την ενίσχυση του συστήματος 400 kV προς τη Θράκη.
2. Την επέκταση του συστήματος 400 kV προς την Πελοπόννησο.

3. Την ολοκλήρωση της κατασκευής νέων ΚΥΤ, τα οποία θα επιτρέψουν την ασφαλέστερη και την πιο αξιόπιστη τροφοδότηση των καταναλωτών των ευρύτερων περιοχών.
4. 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, πλέον, με μεγαλύτερη αξιοπιστία ηλεκτρική ενέργεια, 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:

- ✓ Τη διασύνδεση των Κυκλάδων (Β΄ Φάση, Γ΄ Φάση και Δ΄ Φάση).
- ✓ Τις διασυνδέσεις της Κρήτης (Φάση I και Φάση II).
- ✓ Τη διασύνδεση των Δωδεκανήσων.
- ✓ Τη διασύνδεση των νησιών Βορείου Αιγαίου.
- ✓ Τη διασύνδεση της Σκιάθου με την Εύβοια.
- ✓ Την αναβάθμιση του ΚΥΤ Κουμουνδούρου.
- ✓ Το Δυτικό και τον Ανατολικό διάδρομο Πελοποννήσου.

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 ΑΔΜΗΕ είναι μια εταιρεία κερδοφόρα κι έχει μεγάλες δυνατότητες ανάπτυξης με το υπάρχον μετοχικό καθεστώς. Δεν υπάρχει λόγος να ιδιωτικοποιηθεί περαιτέρω.

Ο ΑΔΜΗΕ συμβάλλει στην ωρίμανση και κατασκευή της ηλεκτρικής διασύνδεσης Κύπρου-Κρήτης, με φορέα υλοποίησης τον Euroasia Interconnector, διασφαλίζοντας με την τεχνογνωσία που διαθέτει την επιχειρησιακή επάρκεια του έργου.

- Επιταχύνει τις διαδικασίες για τη μελέτη της νέας διασύνδεσης Ελλάδας-Αλβανίας, με τη συγκρότηση ομάδας εργασίας, μαζί με τον Διαχειριστή του Συστήματος Μεταφοράς της Αλβανίας.
- Ωριμάζει τα σχέδια για την αναβάθμιση της διασύνδεσης Ελλάδας-Τουρκίας, η οποία θα ενισχύσει τη διασύνδεση του Ευρωπαϊκού με το Τουρκικό Σύστημα Μεταφοράς.
- Προωθεί την αναβάθμιση της υφιστάμενης διασύνδεσης με τη Βόρεια Μακεδονία.

Σε επίπεδο ωρίμανσης της ευρωπαϊκής αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας, εντός του 2022 θα πραγματοποιηθεί η σύζευξη της ελληνικής Ενδοημερήσιας Αγοράς με την πανευρωπαϊκή αγορά συνεχούς διαπραγμάτευσης (XBID) στο σύνορο της Ιταλίας αλλά και της Βουλγαρίας.

Επίσης, η Nova Wind συνεργάζεται με τον Ανεξάρτητο Διαχειριστή Μεταφοράς για τη δημιουργία μιας ψηφιακής πλατφόρμας που θα παρέχει πρόσβαση σε ανοιχτά δεδομένα σχετικά με το σύστημα μεταφοράς αξιοποιώντας προηγμένες τεχνολογίες. Η πλατφόρμα ανοιχτών δεδομένων θα διαθέτει μηχανισμό διαχείρισης καταλόγου συνόλων δεδομένων catalogue of data sets και

διαδικτυακή εφαρμογή Μέσω του μηχανισμού οι διαχειριστές της Διεύθυνσης Πληροφορικής του ΑΔΜΗΕ θα μπορούν να προσθέτουν να τροποποιούν και να αφαιρούν σύνολα δεδομένων από τον κατάλογο Η διαδικτυακή εφαρμογή θα είναι ελεύθερα διαθέσιμη

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.
Να προχωρήσει άμεσα σε προσλήψεις τακτικού προσωπικού αξιοποιώντας και τους εργολαβικούς συναδέλφους ως πρώτη επιλογή.
- ✓ 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.

Μετά το νόμο Κατρούγκαλου (4387/16) όπου υπήρξε η μεγαλύτερη λαιμητόμος του ασφαλιστικού μας συστήματος, ήρθε ο νόμος Βρούτση (4670/20) για να βελτιώσει ορισμένες παραμέτρους του προηγούμενου νόμου, όπως:

- Ανατροπές στο καθεστώς για τις ασφαλιστικές εισφορές 1,5 εκατ. ελεύθερων επαγγελματιών, αυτοαπασχολούμενων και αγροτών.
 - Κατάργηση των διπλών εισφορών για όσους έχουν παράλληλη ασφάλιση.
 - 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.
- Δημιουργήθηκε ο e-ΕΦΚΑ με τη συγχώνευση του Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (ΕΤΕΑΕΠ) και του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ).
- Αυξάνονται οι επικουρικές συντάξεις που κόπηκαν το 2016 για όσους συνταξιούχους είχαν άθροισμα κύριας και επικουρικής 1.300 ευρώ μεικτά.
- Δημιουργείται μόνιμος μηχανισμός στήριξης των συντάξεων με αύξηση της συνταξιοδοτικής δαπάνης κατά 0,5% του ΑΕΠ.

Με αυτόν τον νόμο 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.

Δίνει το δικαίωμα συνταξιοδότησης σε όσους συνταξιοδοτούνται με διαδοχική ασφάλιση λόγω γήρατος με 15 τουλάχιστον έτη και συμπληρωμένο το 67ο έτος της ηλικίας από τον τελευταίο τους φορέα ασφάλισης χωρίς την έρευνα συνδρομής των παραπάνω προϋποθέσεων.

- 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.
- Για όσους αποχωρήσουν ως και το 2024 ακόμη και με λιγότερα από 30 έτη ασφάλισης περιλαμβάνεται διάταξη του ασφαλιστικού νόμου, 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.

Οι παραπάνω ασφαλιστικές διατάξεις έχουν 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. **Αξίζει να σημειώσουμε ότι η ΕΤΕ/ΔΕΗ πήρε πρωτοβουλία να ενταχθούν και οι ασφαλισμένοι και πέρα του 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).

Επίσης, είχαμε μια μεγάλη αλλαγή στο επικουρικό ταμείο για τη νέα γενιά.

Ψηφίστηκε ένας νέος νόμος ο 4826/21. Ο νόμος προβλέπει την ίδρυση Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α) για τη διαχείριση της λειτουργίας της νέας επικουρικής ασφάλισης. Η μεταρρύθμιση αφορά μόνο την επικουρική ασφάλιση και τους νέους εργαζόμενους (αυτοί που πρώτο ασφαλίζονται από το 2022) και η κύρια σύνταξη παραμένει ως έχει.

Το ΤΕΚΑ που θα ιδρυθεί θα είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου.

Στο νέο νόμο προβλέπονται δύο εγγυήσεις:

- ✓ προς τους ασφαλισμένους του υφισταμένου συστήματος, ό τι οι συντάξεις τους θα εξακολουθήσουν να υπολογίζονται με βάση τους τωρινούς κανόνες και δεν θα υπάρξει καμία περικοπή σύνταξης και
- ✓ προς τους ασφαλισμένους του νέου συστήματος ό τι η σύνταξη που θα λάβουν θα αντιστοιχεί κατ' ελάχιστον στο ποσό των εισφορών που έχουν καταβάλει σε πραγματικούς όρους - δηλαδή, λαμβάνοντας υπόψη και την επίδραση του πληθωρισμού.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν δύο ευνοϊκές διαφοροποιήσεις σε σχέση με το υφιστάμενο σύστημα:

Πρώτον, σε ασφαλισμένους που δεν συμπληρώσουν δεκαπενταετία ασφάλισης επιστρέφονται οι εισφορές τους σε πραγματικούς όρους (αλλά όχι οι αποδόσεις των επενδύσεών τους).

Δεύτερον, σε περίπτωση αναπηρίας ή θανάτου ασφαλισμένου με χαμηλές εισφορές, παρέχεται σύνταξη που να αντιστοιχεί κατ' ελάχιστον στις εισφορές δεκαπενταετίας ανειδίκευτου εργάτη.

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. Δημιουργήθηκε η κοινωνική προστασία ως κρατικός 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 συστήματος, 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

υπάρχει 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:

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.

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, ΔΕΔΔΗΕ και τον ΑΔΜΗΕ, η Ομοσπονδία και τα πρωτοβάθμια σωματεία πέτυχαν να υπάρξει πρόσθετη υγειονομική περίθαλψη μέσω ιδιωτικής ασφάλισης εσαεί, μια πολύ σημαντική εξέλιξη στις σημερινές δύσκολες συνθήκες που ζούμε όλοι μας με το σύστημα υγείας.

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 να αποτελεί ευχή και όχι εγγυημένη δέσμευση.

Συμπερασματικά:

Η κοινωνική ασφάλιση και η υγεία είναι μείζονος σημασίας ζήτημα για όλους. Αλλά, κυρίως, αφορά 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.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία παρέχουν 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.

I. Η Υγεία και η Ασφάλεια στον Όμιλο ΔΕΗ (ΔΕΔΔΗΕ, ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ) & ΑΔΜΗΕ

Οι εργαζόμενοι σε ΔΕΗ, ΔΕΔΔΗΕ και 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, επιστούμε την προσοχή προς τη Διοίκηση και την Πολιτεία, θέλοντας για μια ακόμη φορά να υπογραμμίσουμε τις αιτίες πρόκλησης των ατυχημάτων. Αυτές αφορούν:

- Την έλλειψη προσωπικού και ιδιαίτερα τεχνικού.
- Την έλλειψη εκπαίδευσης και ιδιαίτερα στους νεοπροσλαμβανόμενους οκταμηνίτες.
- Την έλλειψη επενδύσεων στα Δίκτυα.
- Την ελλιπή σύνθεση συνεργείων.
- Την εντατικοποίηση εργασίας και τα εξαντλητικά ωράρια.

- Την παντελή έλλειψη επαγγελματικού κινδύνου σε πολλούς χώρους εργασίας.
- Το γερασμένο προσωπικό. Σήμερα έχουμε μέσο όρο ηλικίας τα 53 έτη.
- Την 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!

Το Συνδικαλιστικό κίνημα στο προσκήνιο

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.

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 τις συνδικαλιστικές αστοχίες από τις ποικιλώ νυμες πλειοψηφίες - ηγεσίες. Ηγεσίες που είχαν αποξενωθεί από τα πραγματικά προβλήματα των εργαζομένων και είχαν αυτοπαγιδευθεί στην λογική της διατήρησης της καρέκλας. 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.

Οφείλουμε σήμερα, ως το μεγαλύτερο πρωτοβάθμιο σωματείο σε ΔΕΗ, ΔΕΔΔΗΕ και ΑΔΜΗΕ να παίζουμε 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. Παράλληλα, να δυναμώσουμε την φωνή μας και να συγκροτήσουμε ένα πλατύ, ενωτικό, κοινωνικοπολιτικό και αγωνιστικό μέτωπο

ώστε να πετύχουμε ακόμη καλύτερα αποτελέσματα για τα συμφέροντα των εργαζομένων.

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 γνήσιος εκπρόσωπος των εργαζομένων τεχνικών και αυθεντικός εκφραστής των εργασιακών τους 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

