



ΟΧΙ ΑΛΛΟ ΑΙΜΑ ΕΡΓΑΤΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΚΕΡΔΗ ΤΩΝ ΑΦΕΝΤΙΚΩΝ

Ο θάνατος τεσσάρων εργατριών και οι τραυματισμοί πολλών ακόμη εργαζομένων στο εργοστάσιο της «ΒΙΟΛΑΝΤΑ» στα Τρίκαλα τον περασμένο Γενάρη μετά από έκρηξη κατά την διάρκεια της νυχτερινής βάρδιας έχει ονόματα υπευθύνων και πρωτογενή αίτια. Ήταν ένας δολοφονικός θάνατος με ευθύνες, ένα ακόμη εργοδοτικό έγκλημα με επίκεντρο το ζύγι κόστος - οφέλους, την έλλειψη μέτρων προστασίας από την μία και την εντατικοποίηση της κακοπληρωμένης εργασίας από την άλλη.

Θα πρέπει να το καταλάβουμε άπαντες. Η αιτία που οδήγησε στον θάνατο των εργατριών στην ΒΙΟΛΑΝΤΑ είναι η ίδια αιτία που οδήγησε στον θάνατο των Τερπών.

Είναι η ίδια αιτία που γεννά όλα τα «εργατικά ατυχήματα». Είναι η κερδοφορία του κεφαλαίου στις πλάτες όλων εμάς που παράγουμε όλο τον πλούτο που μας κλέβουν, η αιτία που γεννά τον θάνατο.

201 ήταν οι εργαζόμενοι/ες που έχασαν την ζωή τους εν ώρα δουλειάς σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία το 2025 χωρίς να συνυπολογίζουμε τους «ανεπίσημους» θανάτους και τους εκατοντάδες τραυματισμούς. Είναι δεδομένο ότι ο αριθμός αυτός θα αυξηθεί κατά πολύ το 2026. Κι είναι επίσης δεδομένο ότι αν δεν οργανωθούμε σε κάθε χώρο δουλειάς, σε κάθε κλάδο και κάθε επάγγελμα, τίποτα δεν μπορεί να αντιστρέψει αυτή την πραγματικότητα.

ΕΣΤΙΑΣΗ

**ΥΠΑΡΧΟΥΝ
«ΚΑΛΑ»
ΑΦΕΝΤΙΚΑ;**

σελ. 3-4

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

**ΓΙΑΤΙ ΣΕ ΚΑΘΕ
ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΟ, ΩΔΕΙΟ
ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ
«ΠΑΝΩ ΚΑΤΩ ΤΑ ΙΔΙΑ
ΙΣΧΥΟΥΝ»**

σελ. 4-6

ΥΓΕΙΑ

**ΓΙΑ ΤΗΝ
«ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ» ΣΤΙΣ
ΣΥΝΤΑΓΟΓΡΑΦΗΣΕΙΣ
ΤΩΝ ΦΑΡΜΑΚΩΝ**

σελ. 7-8

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ;

Η «Εργατική Υπόθεση» είναι δελτίο πληροφόρησης που απευθύνεται στους εργαζόμενους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Κυκλοφορεί σε εργασιακούς χώρους και κινητοποιήσεις, στις απεργίες και στα συνδικάτα εργαζομένων. Είναι μια φωνή αντίστασης ενάντια στην εργοδοσία, το κράτος και τις κυβερνήσεις, ένα δελτίο προώθησης «ταξικών συμφερόντων» απ' την πλευρά των δυνάμεων της εργασίας, γραμμένο από εργαζόμενους για εργαζόμενους.

ΤΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΥΜΕ

Α) ΝΑ ΔΥΝΑΜΩΣΟΥΜΕ ΤΟΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ ΒΑΣΗΣ

Η πρότασή μας είναι η συλλογικοποίηση όλων των εργαζομένων στα σωματεία του κλάδου τους. Προτάσσουμε έναν μαχητικό, αντι-ιεραρχικό και ακηδεμόνευτο συνδικαλισμό βάσης, ως μια αναγκαία συνθήκη για να δυναμώσει η συλλογική μας φωνή στους χώρους εργασίας και να δημιουργηθούν ευνοϊκότεροι όροι για την διεκδίκηση αυξήσεων στους μισθούς, καλύτερων συνθηκών εργασίας και κατάκτησης εργασιακών δικαιωμάτων. Μόνο μέσα από την κοινή οργάνωση και τον αγώνα μπορούμε να χτίσουμε συναδελφικούς δεσμούς και να βελτιώσουμε υλικά τις ζωές μας.

Β) ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΟΥΜΕ ΜΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΑΣΗΣ

Το μεγάλο ζητούμενο είναι οι εργαζόμενοι/ες να οργανωθούμε ως ενιαία τάξη. Δεν μπορούμε να αρκεστούμε σε μια παθητική συμμετοχή στο σωματείο μας ούτε σε μια περιστασιακή συμμετοχή στις κινητοποιήσεις του, πολλώ δε μάλλον να αδιαφορούμε για τους αγώνες και τις διεκδικήσεις που αφορούν τις ίδιες τις ζωές μας. Θα πρέπει λοιπόν να οργανωθούμε και να πάρουμε στα χέρια μας τα σωματεία, να τα κάνουμε μαζικά και αγωνιστικά. Κι όχι μόνον αυτό: να τα διασυνδέσουμε και να τα ομοσπονδιοποιήσουμε. Με στόχο να φτιάξουμε τον «τρίτο πόλο» απέναντι στον εργοδοτικό συνδικαλισμό των ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ, απέναντι στις κομματικές ηγεμονίες και κάθε φύσεως γραφειοκράτη εργατοπατέρα. Μόνον έτσι οι μαύρες μέρες και οι μαύρες νύχτες στα εργοδοτικά κάτεργα, θα αντικατασταθούν από μέρες απεργιών διαρκείας, μεγάλων κατακτήσεων και νικών για ολόκληρη την τάξη μας.

Γ) ΝΑ ΠΑΡΟΥΜΕ ΣΤΑ ΧΕΡΙΑ ΜΑΣ ΤΑ ΜΕΣΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΠΛΟΥΤΟΥ

Ο τελικός στόχος, η ιστορική «εργατική υπόθεση» δεν είναι άλλη από την κατάργηση της σχέσης κεφαλαίου / εργασίας και τον τερματισμό της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο. Η εργατική υπόθεση είναι μία: η κοινωνικοποίηση της παραγωγής, της διανομής και των αγαθών, η συλλογική διαχείριση τους από την ίδια την εργατική τάξη προς όφελος των αναγκών της κοινωνίας. Γι' αυτό και η συνδικαλιστική διεκδίκηση είναι ιστορικά αναγκαίο να συνδεθεί με το πρόταγμα της επαναστατικής αλλαγής της κοινωνίας.

ΠΟΙΟΙ/ΕΣ ΕΙΜΑΣΤΕ

Η «Εργατική Υπόθεση» εκδίδεται από την Φεντεραλιστική Ένωση Αναρχικών. Μια οργάνωση, που όπως δηλώνει και το όνομα της, είναι πολιτική και όχι συνδικαλιστική. Μια αναρχική οργάνωση από την ίδια της την φύση, είναι ταξική και δεν μετέχουν σε αυτή εργοδότες και οφελούμενοι. Ως εκ τούτου, με την έκδοση αυτή θέλουμε να μιλήσουμε στους συναδέλφους και τις συναδέλφισσες μας μεταφέροντας τις ιδέες, τις θέσεις και τις προτάσεις μας, για μια άλλη οργάνωση του εργατικού κινήματος. Με πυξίδα την ακηδεμόνευτη, ριζοσπαστική και επαναστατική του κατεύθυνση.

Καλούμε τους εργαζόμενους κάθε κλάδου και ειδικότητας σε οργάνωση στην ΦΕΑΝ και τις κλαδικές της ενώσεις, για να δημιουργήσουμε από κοινού τα σωματεία, τις ομοσπονδίες και το εργατικό κίνημα που έχει ανάγκη σήμερα η τάξη μας.

Επικοινωνία: fean@riseup.net & [facebook/instagram](https://www.facebook.com/fean)



ΥΠΑΡΧΟΥΝ «ΚΑΛΑ» ΑΦΕΝΤΙΚΑ;

Στον κλάδο της εστίασης, λόγω και του μεγάλου κατακερματισμού σε πολλών ειδών μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, είναι αλήθεια ότι μπορεί να συναντήσεις πολλά «προφίλ» αφεντικών. Ανάμεσα σ' αυτά τα «προφίλ» υπάρχει και το αυτοπροβαλλόμενο ως «καλό» αφεντικό. Δεν είναι σπάνιο φαινόμενο, τα αφεντικά μας να μας παρουσιάζονται ως «φιλαράκια», να μας μιλάνε για το «οικογενειακό κλίμα» της επιχείρησης, να επικαλούνται το «καλό του μαγαζιού» το οποίο πρέπει να μας νοιάζει εξίσου, να μας μιλάνε για την «συνεργασία» μας ή να μας πουλάνε «ιδεολογίες» περί σεβασμού και ισότητας με τους εργαζόμενους και να προβάλουν ένα εναλλακτικό προφίλ, το οποίο πολλές φορές μπορεί να πηγαίνει πακέτο και με το «στυλ» που έχει το μαγαζί.

Εάν θέλουμε να σκεφτούμε εάν όλα αυτά έχουν κάποια βάση ή εάν μας πουλάνε φούμαρα, μπορούμε να θέσουμε κάποιες πολύ βασικές ερωτήσεις: ποιος δουλεύει για να βγάλει κέρδος το μαγαζί και ποιο μερίδιο αυτού του κέρδους πάει στο αφεντικό μας και ποιο στους εργαζόμενους; Και επειδή η νομοτελειακή και αντικειμενική απάντηση σ' αυτό το ερώτημα σε κάθε καπιταλιστική επιχείρηση είναι ότι οι εργαζόμενοι δουλεύουν και τα αφεντικά βγάζουν κέρδος από την εργασία τους, επιστρέφοντας τους πίσω ένα πολύ μικρό μερίδιο από την δουλειά που έχουν παράξει, μπορούμε να καταλήξουμε εύκολα στο συμπέρασμα ότι μας πουλάνε φούμαρα.

Όποιος έχει δουλέψει μπορεί εύκολα να καταλάβει την εκμετάλλευση που υφίστανται μέσα από την εμπειρία του, χωρίς κάποια ιδιαίτερη ανάλυση. Ας δει απλώς τις εισπράξεις και τα κέρδη ενός μαγαζιού και να τα συγκρίνει με τον μισθό του, σκεπτόμενος παράλληλα τι έκανε ο ίδιος και τι το αφεντικό του για να βγουν αυτά τα κέρδη. Όποιο αφεντικό δε, ισχυρίζεται ότι δεν εκμεταλλεύεται τους εργαζόμενους του, μια λύση έχει: να αποφασίσει ότι πλέον τα κέρδη του μαγαζιού θα τα μοιράζονται μεταξύ τους όσοι δουλεύουν. Δηλαδή να πάψει να είναι αφεντικό. Είμαστε σίγουροι βέβαια, ότι όσο και να πιστεύει στην «ισότητα» δεν θα το πράξει. Ο στόχος κάθε επιχείρησης είναι το κέρδος και για να συμβεί αυτό υπάρχουν πολύ συγκεκριμένοι κανόνες.

Πέρα από την δομική αυτή σχέση εκμετάλλευσης, μπορούμε να προεκτείνουμε και να δούμε πως το φαντασιακό του «φιλικού και οικογενειακού κλίματος» και του «σεβασμού» στους εργαζόμενους μπορεί να χρησιμοποιείται και ως το προκάλυμμα για να εφαρμοστεί πιο εύκολα ακόμη και η καταπάτηση των νομικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων και των κατακτήσεων των εργαζόμενων. Για να μπορέσει να έχει κέρδος το «καλό» αφεντικό, είναι νομοτελειακό ότι θα οδηγηθεί να εναρμονιστεί με τις παγιωμένες εργασιακές συνθήκες στον κλάδο της εστίασης. Έτσι, δεν θα έχει κανένα ηθικό δισταγμό να μην βάλει τα «δώρα» στους εργαζόμενους, να μην τους πληρώνει τις άδειες, να μην πληρώνει παραπάνω την κυριακάτικη και νυχτερινή εργασία, να πληρώνει τους εργαζόμενους του με ψίχουλα και να μην τους κολλάει ένσημα. Πολύ απλά γιατί έτσι τον συμφέρει.

Ακόμη περισσότερο, τα αφηγήματα περί «οικογενειακού και φιλικού κλίματος» και «συνεργασίας» μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως μια βολική συνθήκη για τους εργοδότες, έτσι ώστε να εφαρμόσουν την χειρίστη μορφή εργασιακής εκμετάλλευσης. Έτσι δεν είναι καθόλου ασυνήθιστο μέσα στο πλαίσιο της «καλής» μας σχέσης να μας ζητήσουν να βάλουμε πλάτη σε μια δύσκολη στιγμή για το μαγαζί, καθυστερώντας πληρωμές, να έχουν την προσδοκία να είμαστε διαθέσιμοι για να καλύψουμε οποιαδήποτε «τρύπα» προκύψει, να δουλέψουμε παραπάνω μέρες απ' όσες έχουμε συμφωνήσει ή να κάνουμε πράγματα που δεν αναλογούν στο πόστο μας. Βέβαια, σ' αυτές τις περιπτώσεις εάν αρνηθούμε και χαλάσουμε το «φιλικό κλίμα», η αντιμετώπιση δεν θα είναι και πολύ φιλική. Εκδικητικές απολύσεις, μη καταβολή δεδουλευμένων, εξώθηση σε παραίτηση είναι μερικές από τις πολύ συνήθεις πρακτικές των αφεντικών, όταν δεν εναρμονιζόμαστε με το καθεστώς γαλέρας που επικρατεί στον κλάδο.

Με βάση όλα τα παραπάνω, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι τα αφηγήματα περί «φιλικού κλίματος» και της «ισότητας» αφεντικών και εργαζομένων πέρα από τον κίβδηλο χαρακτήρα τους, καταλήγουν να είναι και αποπροσανατολιστικά για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Είναι αφηγήματα που οφείλουμε να τα αντιπαλέψουμε, ακριβώς επειδή

παρουσιάζουν μια κοινότητα συμφερόντων μεταξύ εκμεταλλευομένων και εκμεταλλευτών, αποτελώντας τροχοπέδη στην ανάπτυξη ταξικής συνείδησης και την κατανόηση των πραγματικών κοινών μας συμφερόντων ως εργαζομένων, η οποία αποτελεί το πρώτο βήμα για τον συλλογικό αγώνα για την προάσπιση τους.

Καταλήγοντας στο αρχικό ερώτημα του τίτλου του άρθρου μας, εάν υπάρχουν τελικά «καλά» αφεντικά, η απάντηση δεν μπορεί παρά να είναι αρνητική. Είναι λάθος θα λέγαμε, επίσης, να μιλάμε με όρους «καλού» και «κακού», όταν μιλάμε για μια αντικειμενική συνθήκη εκμετάλλευσης, η οποία δεν βασίζεται ούτε στο προσωπικό χαρακτήρα του εκάστοτε αφεντικού ούτε σε ένα προοδευτικό πολιτικό προσώπείο που μπορεί να υιοθετείται καταχρηστικά από κάθε είδους «εναλλακτικά» αφεντικά. Αντίθετα, βασίζεται πάνω σε συγκεκριμένους υλικούς όρους, δημιουργώντας εκ των πραγμάτων αντιτιθέμενα ταξικά συμφέροντα μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών

Δεν αμφισβητούμε το γεγονός ότι μπορεί να υπάρχουν καλύτερες και χειρότερες εργασιακές συνθήκες. Αυτό όμως δεν βρίσκεται στην διακριτική ευχέρεια του κάθε εργοδότη, αλλά κρίνεται πρώτα και κύρια από τους δικούς μας αγώνες και τις διεκδικήσεις σε κάθε χώρο δουλειάς και συνολικότερα στον κλάδο. Γι' αυτό καλούμε κάθε εργαζόμενο/η στην εστίαση σε κοινό αγώνα για να ανατρέψουμε τις συνθήκες γαλέρας που επικρατούν στον κλάδο. Γιατί στην κοινή εκμετάλλευση που βιώνουμε καθημερινά οι λύσεις και οι απαντήσεις δεν μπορούν να είναι παρά συλλογικές από την πλευρά του κόσμου της εργασίας.

Κλαδική Ένωση Εστίασης - Φ.Ε.ΑΝ.

ΓΙΑΤΙ ΣΕ ΚΑΘΕ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΟ, ΩΔΕΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΙΣΧΥΟΥΝ «ΠΑΝΩ ΚΑΤΩ ΤΑ ΙΔΙΑ»

Ο χώρος της ιδιωτικής εκπαίδευσης, από ιδιωτικά σχολεία μέχρι φροντιστήρια, ωδεία, κέντρα μελέτης και δομές ειδικής αγωγής, απασχολεί χιλιάδες εργαζομένων σε μια μεγάλη ποικιλία ειδικοτήτων. Παράλληλα όμως είναι ένας χώρος έντονα κατακερματισμένος. Υπάρχουν εκατοντάδες μικρές και μεγάλες εκπαιδευτικές επιχειρήσεις, συχνά με μικρό αριθμό προσωπικού και με εργαζόμενους που αλλάζουν συνεχώς χώρο εργασίας. Στον κλάδο λαμβάνουν χώρα κάθε λογής παραβιάσεις του εργατικού δικαίου, σε μεγάλο βαθμό λόγω της χρόνιας απουσίας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις ιδιωτικής εκπαίδευσης αξιοποιούν στο έπακρο αυτή την κατάσταση, με σκοπό να αυξάνουν τα κέρδη τους εις βάρος των εργαζομένων. Η επισφάλεια που χαρακτηρίζει τον κλάδο οδηγεί πολλούς εργαζόμενους σε μια διαρκή «περιπλάνηση» από φροντιστήριο σε φροντιστήριο, από ωδείο σε ωδείο και από σχολείο σε σχολείο. Όσοι έχουν ζήσει αυτή την εμπειρία, ξέρουν καλά μια φράση που ακούγεται συνεχώς: «παντού έτσι είναι».

Και δυστυχώς το πρόσημο αυτής της φράσης είναι ξεκάθαρα αρνητικό για τους εργαζόμενους στην ιδιωτική εκπαίδευση. Οι

«άγραφτοι νόμοι» της εργασίας στην ιδιωτική εκπαίδευση είναι σαφείς. Πίσω από τη βιτρίνα της «ποιοτικής εκπαίδευσης», του «παιδαγωγικού έργου» και της «καλλιέργειας αξιών», κρύβεται μια πραγματικότητα γεμάτη εργοδοτική αυθαιρεσία. Η γνώση μετατρέπεται σε εμπόρευμα και αυτό επηρεάζει τόσο τους εκπαιδευτικούς όσο και τους μαθητές. Η ιδιωτική εκπαίδευση αποτελεί εκ φύσεως ένα πεδίο επιχειρηματικής δραστηριότητας, όπου οι μαθητές και οι γονείς συνιστούν στην πραγματικότητα τους «πελάτες» που αγοράζουν υπηρεσίες και οι εκπαιδευτικοί το ευέλικτο εργατικό δυναμικό που μπορεί να πιέζεται, να αντικαθίσταται και να ανακυκλώνεται κάθε χρόνο. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου και διαρκής αβεβαιότητα για το αν θα υπάρξει επαναπρόσληψη, χαμηλοί μισθοί και ωρομίσθια που δεν ανταποκρίνονται ούτε στις σπουδές ούτε στην ευθύνη της εργασίας, υποασφάλιση, απλήρωτες υπερωρίες, συμμετοχή σε δραστηριότητες εκτός ωραρίου χωρίς καμία αμοιβή, αρμοδιότητες πέραν του αντικειμένου τους και πίεση για να «βγουν» οι ανάγκες του σχολείου ή του φροντιστηρίου. Η «ποιότητα των υπηρεσιών» φυσικά θυσιάζεται για χάρη της ποσότητας της προσφοράς υπηρεσιών με

κριτήριο πάντα το κέρδος, με την εντατικοποίηση και το ξεζούμισμα των εργαζόμενων-πασπαρτού που τρέχουν να καλύψουν τα διάφορα πόστα να είναι μια φυσική πραγματικότητα. Η δυσαναλογία μαθητών/ωφελούμενων σε δομές όπως ιδιωτικά νηπιαγωγεία, κέντρα διημέρευσης και δημιουργικής απασχόλησης για άτομα με αναπηρία κ.λ.π. είναι εμφανής, με αποτέλεσμα να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία και η ροή της διδασκαλίας/παρέμβασης, οι διδασκόμενοι να έχουν ελλείψεις στην καλύτερη περίπτωση και οι διδάσκοντες να βρίσκονται σε ένα μόνιμο και καθημερινό burnout.

Όλα αυτά ενώ θεωρείται αυτονόητο ότι ο/η εκπαιδευτικός θα κάνει πολύ περισσότερα από αυτά που πληρώνεται και συνήθως εκτός ωραρίου, όπως: ενημερώσεις γονέων, επιτηρήσεις, εκδηλώσεις, open days, διορθώσεις, διαγωνισμούς και μια σειρά από δραστηριότητες που παρουσιάζονται ως «μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας», από γραμματειακές εργασίες μέχρι και διοικητικά καθήκοντα. Στην πραγματικότητα όλα αυτά εξυπηρετούν κυρίως την εικόνα και την κερδοφορία της επιχείρησης, η οποία ξεζουμίζει τους εκπαιδευτικούς αμείβοντας τους ψίχουλα. Ταυτόχρονα ο διορισμός των εκπαιδευτικών στον δημόσιο τομέα καθίσταται ολοένα και δυσκολότερος, καθώς η δημόσια εκπαίδευση σκοπίμως απαξιώνεται από το κράτος, μέσω της υποστελέχωσης και της υποχρηματοδότησης των δημόσιων σχολείων, οδηγώντας στην συγκέντρωση ενός τεράστιου εργατικού δυναμικού αδιόριστων εκπαιδευτικών που γίνεται φθηνή λεία στα χέρια των ιδιωτών επιχειρηματιών της εκπαίδευσης.

Η απουσία κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αφήνει το πεδίο ελεύθερο στους ιδιοκτήτες-εργοδότες να καθορίζουν αυθαίρετα τους όρους εργασίας. Έτσι, οι μισθοί παραμένουν καθηλωμένοι, ενώ το κόστος ζωής αυξάνεται συνεχώς. Κι ούτε κουβέντα για προσαυξήσεις, ενώ τα τελευταία χρόνια ο πληθωρισμός και η ακρίβεια σε βασικά αγαθά, ενοίκια και ενέργεια ολοένα και ανεβαίνουν. Ταυτόχρονα, οι ολιγόμηνες συμβάσεις σημαίνουν ότι χιλιάδες εργαζόμενοι μένουν χωρίς εισόδημα για κάμποσους μήνες τον χρόνο, καταλήγοντας να επιβιώνουν στην καλύτερη με ένα επίδομα ανεργίας που δεν καλύπτει ούτε

τα βασικά έξοδα διαβίωσης. Παρόμοια είναι η κατάσταση και στον χώρο της ειδικής αγωγής, όπου πολλοί εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν υπερβολικό φόρτο εργασίας, χαμηλές αποδοχές, μη καταβολή υπερωριών, έλλειψη κατάλληλων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στις δομές, καθώς και υποστελέχωση που οδηγεί σε συνακόλουθη αύξηση των αρμοδιοτήτων.

Παράλληλα σε όλο τον κλάδο καταγγέλλονται πιέσεις και εκβιασμοί προς εργαζόμενους που διεκδικούν τα δικαιώματά τους ή συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Και βέβαια πολλές από αυτές τις συνθήκες έχουν παρουσιαστεί ως φυσιολογικές και μη αναστρέψιμες, αφού «έτσι λειτουργεί ο χώρος», αφού «σε όλα τα φροντιστήρια έτσι γίνεται», αφού «αν δεν σου αρέσει, υπάρχουν άλλοι να πάρουν τη θέση σου». Αλλά δεν είναι καθόλου αυτονόητο ότι θα δεχτούμε να δουλεύουμε απλήρωτες υπερωρίες, να κάνουμε δραστηριότητες εκτός ωραρίου χωρίς αμοιβή, να ζούμε κάθε χρόνο με την αβεβαιότητα της επαναπρόσληψης, να πληρωνόμαστε μισθούς που δεν καλύπτουν ούτε τα βασικά έξοδα διαβίωσης, και όλα αυτά να είναι σε πλήρη αναντιστοιχία τόσο με τις ώρες εργασίας όσο και με τον κόπο των πολυετών σπουδών που έχουν προηγηθεί. Όλα αυτά είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένων επιλογών που εξυπηρετούν τα συμφέροντα των εργοδοτών.

Η πραγματικότητα της ιδιωτικής εκπαίδευσης με τους πολλούς μικρούς χώρους εργασίας και τις διαρκείς αλλαγές προσωπικού κάνει την οργάνωση των εργαζομένων δύσκολη αλλά αναγκαία. Το πρώτο βήμα είναι να αναγνωρίσουμε ότι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε δεν είναι ατομικά αλλά κοινά προβλήματα ενός ολόκληρου κλάδου. Το δεύτερο είναι να χτίσουμε σχέσεις συναδελφικής αλληλεγγύης.

Όσο η γνώση λειτουργεί ως εμπόρευμα και η εκπαίδευση ως αγορά, οι εργασιακές σχέσεις θα διαμορφώνονται με βάση το κέρδος και όχι τις ανάγκες ούτε όσων εργάζονται σε αυτή, ούτε τις ανάγκες των μαθητών. Απέναντι σε αυτή την πραγματικότητα, η σιωπή και η ατομική διαπραγμάτευση δεν θα φέρουν τη λύση. Η απομόνωση των εργαζομένων είναι ακριβώς ο όρος που επιτρέπει στην εργοδοσία να διατηρεί αυτή την κατάσταση.

Αντίθετα, η συλλογική οργάνωση των εργαζομένων σε σωματεία αποτελεί τη μόνη πραγματική δύναμη που μπορεί να αμφισβητήσει την εργοδοτική αυθαιρεσία. Οι χώροι εκπαίδευσης λειτουργούν χάρη στην εργασία των εκπαιδευτικών. Χωρίς τους εργαζόμενους δεν μπορεί να λειτουργήσει ούτε μάθημα, ούτε σχολείο, ούτε φροντιστήριο. Αυτή η πραγματικότητα αποτελεί και τη βάση της συλλογικής μας δύναμης. Να μην ανεχτούμε την επιβολή ελαστικών ωραρίων, τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων και τις απλήρωτες υπερωρίες.

Διεκδικούμε:

- Αυξήσεις στους μισθούς και καθιέρωση πραγματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.
- Άμεση εφαρμογή ρήτρας αναπροσαρμογής στους μισθούς σύμφωνα με τον πληθωρισμό και πλήρης αποκατάσταση των ελεύθερων διαπραγματεύσεων για τον κατώτατο μισθό.
- Αναπροσαρμογή του κατώτατου ωρομισθίου στα 13,82 ευρώ μικτά και αντίστοιχη ενίσχυση του επιδόματος ανεργίας.
- Καταγραφή και πλήρη αμοιβή όλων των ωρών εργασίας, περιλαμβανομένων επιτηρήσεων και ενημερώσεων γονέων.
- Επαναφορά και νομική κατοχύρωση της κυριακάτικης αργίας. Αποζημίωση για τη συγγραφή σημειώσεων και τη διόρθωση διαγωνισμάτων.
- Νομοθετική κατοχύρωση υπερωριών και υπερεργασίας με βάση εβδομαδιαίο ωράριο 21 ωρών.
- Πλήρης ασφαλιστική προστασία για όλους τους εκπαιδευτικούς, ανεξάρτητα από τον αριθμό συμβάσεων.
- Αναγνώριση των τριετιών για τις 9μηνες συμβάσεις, ενσωματώνοντας την περίοδο 2012–2023 χωρίς απώλειες προϋπηρεσίας.
- Πλήρη προστασία της εργαζόμενης γυναίκας και της μητρότητας, με ουσιαστική εφαρμογή μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.
- Διορισμούς και μονιμοποιήσεις των εκπαιδευτικών στον δημόσιο τομέα.
- Μεγάλες αυξήσεις στις συντάξεις, επαναφορά της 13ης και 14ης σύνταξης, ενσωμάτωση της προσωπικής διαφοράς και κατάργηση της εισφοράς αλληλεγγύης.
- Καμία σύνταξη δεν πρέπει να είναι κάτω από το 80% του μισθού. Προσαύξηση των μισθών για κατόχους μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, με 8% ή 12% αντίστοιχα, σύμφωνα με το Ν. 4415/2016.
- Καθολικό επίδομα ανεργίας για όλους τους ανέργους, χωρίς περιορισμούς, στο 80% του μισθού.
- Αυστηρά μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας σε κάθε χώρο εργασίας.
- Αύξηση των δημόσιων δαπανών για μισθούς, συντάξεις, υγεία και παιδεία, αντί για στρατιωτικές δαπάνες και κερδοφορία των λίγων.
- Άμεση στήριξη των νοικοκυριών απέναντι στην ακρίβεια.
- Καμία συμμετοχή της χώρας μας σε πολεμικές αποστολές. Κλείσιμο όλων των στρατιωτικών βάσεων και άμεση επιστροφή των ελληνικών στρατευμάτων από το εξωτερικό. Πλήρης προστασία της πρώτης κατοικίας των λαϊκών οικογενειών, με απαγόρευση πλειστηριασμών και νομική κατοχύρωση.

Καλούμε τις συναδέλφισσες και τους συναδέλφους να οργανωθούν στα σωματεία τους, να στήσουν ανεξάρτητα σωματεία βάσης σε όποιον εργασιακό χώρο είναι δυνατό, ή να ενταχθούν σε ταξικές πρωτοβουλίες κόντρα στις γραφειοκρατικές συνδικαλιστικές ηγεσίες. Καλούμε τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους εκπαιδευτικούς να ενώσουν τις αγωνιστικές τους φωνές στο χώρο της ιδιωτικής εκπαίδευσης και να ενισχύσουν την Κλαδική Ένωση Εκπαιδευτικών της Φεντεραλιστικής Ένωσης Αναρχικών για τον κοινό συντονισμό των προσπαθειών. Για να δυναμώσουμε τη συλλογική δράση και την αντίσταση απέναντι στις κρατικο-καπιταλιστικές πολιτικές που εξυπηρετούν και θωρακίζουν τα συμφέροντα του κεφαλαίου και των αφεντικών στην ιδιωτική εκπαίδευση και υπονομεύουν τη ζωή των εργαζομένων.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΣΥΝΤΑΓΟΓΡΑΦΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΦΑΡΜΑΚΩΝ

Παρότι ζούμε σε καθεστώς δυσβάσταχτης και αυξανόμενης ακρίβειας ακόμη και στο πεδίο του φαρμάκου, η φαρμακευτική δαπάνη παραμένει “παγωμένη” γύρω στα 1,9 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως εδώ και πολλά χρόνια και περιλαμβάνει αυτήν όχι μόνο των εξωτερικών, αλλά και των νοσοκομειακών ασθενών.

Οι ασθενείς αντιμετωπίζουν τραγικές ελλείψεις ακόμη και σε φάρμακα αναντικατάστατα, όπως παιδικά εμβόλια, ινσουλίνες και πολλά άλλα, λόγω της ξεδιάντροπης τακτικής των φαρμακαποθηκών πρωτίστως, αλλά και των φαρμακευτικών εταιρειών, να εξαγάουν μεγαλύτερες ποσότητες φαρμάκων από το επιτρεπτό όριο στο εξωτερικό, όπου οι τιμές είναι υψηλότερες, κατά παράβαση της νομοθεσίας και προφανώς “με τις πλάτες” των αρμόδιων υπουργών και “στις πλάτες” των ασθενών.

Ας επικεντρωθούμε όμως σε μια συγκεκριμένη παθογένεια της φαρμακευτικής περίθαλψης ώστε να γίνει κατανοητός ο τρόπος με τον οποίο εμπαίζεται η κοινωνία και οι ασθενείς που αναρωτιούνται γιατί τα φάρμακά του κοστίζουν τόσο ακριβά, σαν να μην του έφτανε η γενικότερη ακρίβεια.

Η συνταγογράφηση έχει σαν σκοπό την μερική ή/και ολοκληρωτική απαλλαγή του ασφαλισμένου από το κόστος των φαρμάκων που παίρνει. Ως γνωστόν για κάθε συνταγή που γράφει ένας γιατρός στον ασθενή του, το χρηματικό ποσό που καταβάλλεται στο φαρμακείο από τον ασθενή, χωρίζεται

σε δύο μέρη, τα οποία αναγράφονται και πάνω στην εκτελεσμένη (και άρα κοστολογημένη) συνταγή: το “ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ ΑΠΟ ΑΣΦ/ΝΟ” (1) και το “ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ ΑΠΟ ΤΑΜΕΙΟ” (2), συνήθως Ε.Ο.Π.Υ.Υ. (όπου Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. το ταμείο στο οποίο ήταν ασφαλισμένος ο ασθενής πριν τη συγχώνευση όλων των ταμείων, πλην ελαχίστων, στον Ε.Ο.Π.Υ.Υ.).


ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.
Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΣΥΝΤΑΓΗ

ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ: 1 / 6 (ανά 30ημ.)	1
ΘΕΡΑΠΕΙΑ:	
ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ:	
ΕΚΔΣ:	
ΑΠΟ: 03/03/26 ΕΩΣ: 02/04/26	

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΙΑΤΡΟΥ

ΕΠΩΝΥΜΟ: _____

ΟΝΟΜΑ: _____

Α.Μ.Κ.Α.: _____

Ε.Τ.Α.Α.: _____

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ: _____

ΜΟΝΑΔΑ: _____

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΘΕΝΗ

ΕΠΩΝΥΜΟ: _____

ΟΝΟΜΑ: _____

Α.Μ.Κ.Α.: _____

Α.Μ.Α.: _____

ΕΤΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: _____

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: _____

ΤΗΛΕΦΩΝΟ: _____

Άυλη συνταγογράφηση - Ο πολίτης έχει παραλάβει ηλεκτρονικά τα στοιχεία της συνταγής

ΔΙΑΓΝΩΣΗ: 125 Χρόνια ισχαιμική καρδιοπάθεια /

ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟ									
(3) Σμ.	Ποσότητα (ημέρες)	(4) Τιμή (€)		Συνολικό (€)	Διαφορά (€)	Συμμετοχή (€)		Άλλο	
		Μονός	Αποδ. Ασφ.			Ασφ/νου	Ταμείου		
BRILIQUE F.C.TAB 60MG/TAB BTx60 σε BLISTER (PVC/PVOCIALU) (Πρωτότυπο σε θεραπευτική κατηγορία με γενόσημο)	0%	1	63,74	41,42	41,42	22,32	0,00	41,42	
ΔΟΣΟΛΟΓΙΑ: 1 ΔΙΣΚΙΑ ΕΠΙΚΛΑ x 2 φορές την ημέρα x 30 ημέρες									
SALOSPIR GR.TAB 100MG/TAB BT x 20 (BLISTx10) (Πρωτότυπο)	0%	2	2,08	2,08	4,16	0,00	0,00	4,16	
ΔΟΣΟΛΟΓΙΑ: 1 ΔΙΣΚΙΑ ENTEROΔΙΑΛΥΤΑ x 1 φορά την ημέρα x 30 ημέρες									
		0%	10%	25%	Άλλο				
		45,58	0,00	0,00	0,00				
ΣΥΝΟΛΟ :									45,58 €
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ :									0,00 €
(5) ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΛΗΡΩΤΕΑ ΑΠΟ ΑΣΦ/ΝΟ :									20,00 €
ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΛΗΡΩΤΕΑ ΑΠΟ ΤΑΜΕΙΟ :									2,32 €
(1) ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ ΑΠΟ ΑΣΦ/ΝΟ :									20,00 €
(2) ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ ΑΠΟ ΤΑΜΕΙΟ :									47,90 €

(6) ΑΙΤΙΑ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΣΥΜΧΩΣΗΣ: ΜΕΤΑΜΟΣΧΕΥΜΕΝΟ

Η κοινώς λεγόμενη “συμμετοχή” που καλείται να πληρώσει ο ασφαλισμένος στο φαρμακείο, αναγράφεται δεξιά από κάθε φάρμακο που αγοράζει, στην αντίστοιχη στήλη (3). Για να καταδειχθεί το πόσο εξόφθαλμος είναι ο εμπαιγμός, εσκεμμένα έχουν επιλεγεί δύο συνταγές του ίδιου ασφαλισμένου, στις οποίες η συμμετοχή του είναι μηδενική για κάθε φάρμακο που του έχει γράψει ο γιατρός. Και ήδη το γεγονός ότι στη στήλη της “Τιμής” (4) τα ποσά της υποστήλης της “Μονάδος” και αυτής της “Αποζημίωσης Ασφαλισμένου” δεν συμπίπτουν, παρότι “μηδενική συμμετοχή” σημαίνει ότι ο ασφαλισμένος δεν πρέπει να πληρώσει τίποτα, μας δείχνει ότι μάλλον κάτι δεν πάει καλά. Αν τώρα ρίξουμε μια ματιά προς τα κάτω, θα παρατηρήσουμε ότι ως δια μαγείας κάνει την εμφάνισή της η “ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΛΗΡΩΤΕΑ ΑΠΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟ” (5). Με άλλα λόγια δεν βγαίνουν πλέον τα νούμερα, αφού ο ασφαλισμένος καλείται τελικά να βάλει το χέρι στην τσέπη και να πληρώσει ποσοστό συμμετοχής 31,26% η οποία ανέρχεται στα 11.99 ευρώ στην περίπτωση της πρώτης συνταγής, ενώ στην περίπτωση της δεύτερης ποσοστό συμμετοχής 29,46% που μεταφράζεται σε 20 ευρώ. Το κάρδο ολοκληρώνεται με “ΤΗΝ ΑΙΤΙΑ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ: ΜΕΤΑΜΟΣΧΕΥΜΕΝΟΙ” (6) όπου ελπίζουμε ότι γίνεται πλέον σαφής η υποκρισία και η κομπίνα ώστε να αποσπαστούν τα ψηφαλάκια του κοσμάκη.

Το πως γίνεται και να έχουμε μηδενική συμμετοχή και να πληρώνουμε, ένας θεός... δεν το ξέρει. Μήπως το ξέρει ο Άδωνις Γεωργιάδης, ο “άνθρωπος” που έλεγε χωρίς ενδοιασμό “έτσι είναι, όποιος δεν προσαρμόζεται πεθαίνει”; Αυτά για τους θιασώτες της αστικής δημοκρατίας που ακόμα υποστηρίζουν ότι “το κράτος είμαστε εμείς”.

Κλαδική Ένωση Υγείας - Φαρμάκου - Φ.Ε.ΑΝ.


ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.
Τδρμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΣΥΝΤΑΓΗ

ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ : 1 / 6 (ανά 30ημ.)
ΘΕΡΑΠΕΙΑ :
ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ :
ΕΚΑΣ :
ΑΠΟ : 03/03/26
ΕΩΣ : 02/04/26

1

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΙΑΤΡΟΥ

ΕΠΩΝΥΜΟ :
ΟΝΟΜΑ :
Α.Μ.Κ.Α. :
Ε.Τ.Α.Α. :
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ :
ΜΟΝΑΔΑ :

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΘΕΝΗ

ΕΠΩΝΥΜΟ :
ΟΝΟΜΑ :
Α.Μ.Κ.Α. :
Α.Μ.Α. :
ΕΤΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ :
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :
ΤΗΛΕΦΩΝΟ :

Ψηφιακή συνταγογράφηση - Ο πολίτης έχει παραλάβει ηλεκτρονικά τα στοιχεία της συνταγής

ΔΙΑΓΝΩΣΗ : I10 Ιδιοπαθής (πρωτοπαθής) υπέρταση / T88.7 Μη καθορισμένη ανεπιθύμητη ενέργεια φαρμάκου ή φαρμακευτικής ουσίας / E78.9 Διαταραχή του μεταβολισμού των λιποπρωτεϊνών, μη καθορισμένη /

(3)	ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟ						
	Συμ.	Ποσότητα (τεμάχια)	(4) Τιμή (€) Μονάδος	Αποζ. Ασφ.	Σύνολο (€)	Διαφορά (€)	Συμμετοχή (€)
NORVASC CAPS 5MG/CAP BTX14(BLIST 1X14) (Πρωτότυπο σε θεραπευτική κατηγορία με γενόσημο) ΔΟΣΟΛΟΓΙΑ : 1 ΚΑΨΟΥΛΑ x 1 φορά την ημέρα x 28 ημέρες	0%	2	4,30	2,27	4,54	4,06	4,54
TRIATEC TAB 5MG/TAB BTx20 (BLIST 2x10) (Πρωτότυπο σε θεραπευτική κατηγορία με γενόσημο) ΔΟΣΟΛΟΓΙΑ : 1 ΔΙΣΚΙΑ x 1 φορά την ημέρα x 30 ημέρες	0%	2	5,66	4,01	8,02	3,30	8,02
PENRAZOL GR.CAP 20MG/CAP BT X 28(γυάλα,φιαλά) (Γενόσημο) ΔΟΣΟΛΟΓΙΑ : 1 ΚΑΨΟΥΛΑΣ ENTEPOΔΙΑΛ x 1 φορά την ημέρα x 30 ημέρες	0%	1	7,57	7,08	7,08	0,49	7,08
CONCOR F.C.TAB 5MG/TAB BT x 30 (Πρωτότυπο σε θεραπευτική κατηγορία με γενόσημο) ΔΟΣΟΛΟΓΙΑ : 1 ΔΙΣΚΙΑ ΕΠΙΚΑΛ x 1 φορά την ημέρα x 30 ημέρες	0%	1	3,83	1,81	1,81	2,02	1,81
LIPIDIL (NT) F.C.TAB 145MG/TAB BTx30 (BLIST 3x10) (Πρωτότυπο σε θεραπευτική κατηγορία με γενόσημο) ΔΟΣΟΛΟΓΙΑ : 1 ΔΙΣΚΙΑ ΕΠΙΚΑΛ x 1 φορά την ημέρα x 30 ημέρες	0%	1	7,03	4,91	4,91	2,12	4,91

0%	10%	25%	Άλλο
26,36	0,00	0,00	0,00

ΣΥΝΟΛΟ :	26,36 €
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ :	0,00 €
(5) ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΛΗΡΩΤΕΑ ΑΠΟ ΑΣΦΙΝΟ :	11,99 €
ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΛΗΡΩΤΕΑ ΑΠΟ ΤΑΜΕΙΟ :	0,00 €

(1) ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ ΑΠΟ ΑΣΦΙΝΟ € 11,99

(2) ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ ΑΠΟ ΤΑΜΕΙΟ € 26,36

(6) ΑΙΤΙΑ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ: ΜΕΤΑΜΟΣΧΕΥΜΕΝΟΙ