

ΕΙΔΗΣΗ

Εδραίωση και ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου



σελ. 3,16

ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ

Ανανεώθηκε η Συλλογική Σύμβαση στη Nicosia Public Transport



σελ. 14

Ο.Ι.Υ.Κ. ΣΕΚ

Στην τελική ευθεία το 13ο Παγκύπριο Συνέδριο



σελ. 16

Η ΣΕΚ τιμά τη Γυναίκα

Πετύχαμε πολλά. Η διεκδίκηση συνεχίζεται...

Η ΣΕΚ τίμησε με τον προσήκο- ντα σεβασμό την 8η Μαρτίου, Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας. Η ηγεσία του Κινήματος έστειλε ισχυρό το μήνυμα προς όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες πως η αξιοπρέπεια στην εργασία είναι απαράγραπτη και ότι με συνέπεια, τεκμηρίωση και αποφασιστικότητα, η ΣΕΚ θα συνεχίσει να πρωτοστατεί στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης και ανισότητας στους χώρους εργασίας.

Ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ Ανδρέας Φ. Μάτσας, ο ΑΓΓ Μιχάλης Μιχαήλ και ο Γενικός Οργανωτικός Πανίκος Αργυρίδης σε επισκέψεις τους σε χώρους εργασίας, ανέλυσαν τις θέσεις και τις διεκδικήσεις της ΣΕΚ σε φλέγοντα εργασιακά ζητήματα, που αφορούν και επηρεάζουν τόσο τις ίδιες τις εργαζόμενες, όσο και ευρύτερα την κοινωνία, αναδεικνύοντας τη δυναμική που αναπτύσσεται μέσω μιας ισχυρής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιτυχή διαχείριση των προβλημάτων που αναφύονται.

Τόνισαν παράλληλα, ότι η επίτευξη της ισότητας αποτελεί συλλογική ευθύνη και ότι η ΣΕΚ με συνέπεια και τεκμηριωμένες παρεμβάσεις, τόσο στη νομοθετική, όσο και στην εκτελεστική εξουσία δημιουργεί τις απαιτούμενες προοπτικές που ανοίγουν δρόμους για την πραγματική και ουσιαστική πρόοδο, με την ενεργό συμμετοχή όλου ανεξαιρέτα του ανθρώπινου δυναμικού στην παραγωγική και οικονομική διαδικασία.

Η ΣΕΚ ήταν και θα συνεχίσει να παραμένει στην πρώτη γραμμή αυτής της προσπάθειας πετυχαίνοντας σημαντικές κατακτήσεις όπως:



Τη δημιουργία γραμμής στήριξης (77775575) για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού.

Τη θέσπιση Κώδικα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού, ο οποίος αποτελεί παράρτημα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Τη νομική κατοχύρωση του Κώδικα, ώστε να είναι υποχρεωτική η υιοθέτησή του από όλους τους εργοδότες ως εργαλείο πρόληψης και αντιμετώπισης.

Συνεχίζουμε ωστόσο να διεκδικούμε: Σεβασμό και αξιοπρέπεια στους χώρους εργασίας, ως βασικές συνιστώσες για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ευημερίας των εργαζομένων.

Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου για την άμεση και αποτελεσματική διαχείριση καταγγελιών σχετικά με έμφυλες διακρίσεις.

Θέσπιση σαφούς χρονοδιαγράμματος για την ετοιμασία έκθεσης από το Τμήμα Εργασίας σε περιπτώσεις καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση ή εργασιακό εκφοβισμό, ώστε να αποφεύγονται καθυστερήσεις που λειτουργούν αποτρεπτικά για τα θύματα.

Καθολική εφαρμογή του Κώδικα Αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης από όλες τις επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Προώθηση της Οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια, ώστε να δημιουργηθεί η αναγκαία κουλτούρα ισομισθίας στην εργασία.

Επίσπευση της κύρωσης της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ώστε να καλύπτει και τον εργασιακό εκφοβισμό ανεξαρτήτως φύλου.

Πλήρη και απρόσκοπτη εφαρμογή του δικαιώματος γονικής άδειας, χωρίς διακρίσεις και εμπόδια.

σελ. 6,8,9,16

Η απόφαση για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων στα χέρια της κυβέρνησης

Το τελευταίο χρονικό διάστημα βρίσκεται ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μια δικαστική μάχη η οποία αναμφίβολα θα κρίνει πολλά σε ότι αφορά την πορεία της Οδηγίας για τον Ευρωπαϊκό Κατώτατο Μισθό (ΕΚΜ) και την επάρκεια των μισθών, πορεία η οποία διασυνδέεται και με την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων. Για την ιστορία να υπενθυμίσουμε πως η Δανία έχει προσφύγει στο Δικαστήριο της ΕΕ κατά της Οδηγίας 2022/2041 που αφορά την επάρκεια των μισθών στα κράτη μέλη, ενώ σε πρόσφατη γνωμοδότηση του και στη βάση νομικής επιχειρηματολογίας ο Ευρωπαίος Γενικός Εισαγγελέας υποστηρίζει επίσης την κατάργησή της.

Αναμφίβολα το οποιοδήποτε αποτέλεσμα μιας τελεσίδικης απόφασης θα γίνει σεβαστό. Την ίδια ώρα όμως δεν θα πρέπει να παραγνωρίζουμε το γεγονός πως το νομικό κομμάτι είναι ένα ζήτημα, το πολιτικό κομμάτι είναι άλλο. Και είναι στο

πολιτικό κομμάτι που οι κυβερνήσεις των κρατών μελών θα πρέπει να δώσουν έμφαση. Ασφαλώς, η συγκεκριμένη Οδηγία δεν ήρθε εξ' ουρανού. Ήταν αποτέλεσμα της διάβρωσης των μισθών των εργαζομένων τα τελευταία έτη, γεγονός το οποίο οδήγησε το συνδικαλιστικό κίνημα στο επιτακτικό αίτημα για εφαρμογή του ΕΚΜ και διασύνδεση του με την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων. Άλλωστε μελέτες καταδεικνύουν πως σε χώρες όπου το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων μέσω συλλογικών συμβάσεων είναι αυξημένο, στις χώρες αυτές παρατηρείται ταυτόχρονα και χαμηλότερο ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων ενώ και οι μισθολογικές ανισότητες είναι ασφαλώς μικρότερες.

Εάν δεν εφαρμοζόταν το κυβερνητικό διάταγμα για καθορισμό του ΕΚΜ αρχικά στα 940 και σήμερα στα 1000 ευρώ και στη χώρα μας, τα πράγματα θα ήταν σαφώς πιο δύσκολα για χιλιάδες εργαζομένους και ιδιαίτερα νέους. Ως συνδικαλιστικό

κίνημα είχαμε βιώσει την αρνητική στάση της εργοδοτικής πλευράς στην υιοθέτηση διατάγματος για τον ΕΚΜ, η οποία στάση επικεντρωνόταν κυρίως στην επιχειρηματολογία για άνοδο του κόστους των επιχειρήσεων και αύξηση της ανεργίας. Τελικά τίποτε από τα δυο δεν έγινε. Αντίθετα, τα κέρδη των επιχειρήσεων συνέχισαν την ανοδική τους πορεία ενώ σήμερα η ανεργία βρίσκεται σε ιστορικό χαμηλό.

Ανεξάρτητα από τη δικαστική εξέλιξη της διαδικασίας η κυβέρνηση θα πρέπει να λάβει αποφάσεις σε πολιτικό επίπεδο για τον καθορισμό στρατηγικής που θα οδηγήσει στη δημιουργία των ικανών και αναγκαίων συνθηκών επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων. Την ίδια ώρα θα πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη την πολιτική πως κανένα δημόσιο έργο δεν πρέπει να δίδεται σε επιχείρηση η οποία δεν εφαρμόζει αλλά ούτε και σέβεται συλλογική σύμβαση. Μόνο έτσι θα μπορέσει να λειτουργήσει πιο ομαλά και κοινωνικά δίκαια η αγορά εργασίας.

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος

Υπογράφηκε Σύμφωνο αναβάθμισης του από την ΕΕ, την ETUC και τους εργοδότες

Ροκανίστηκε η αξία του Εθνικού Κατώτατου Μισθού

Π' αυτό χρειάζεται ουσιαστική αναπροσαρμογή προς τα πάνω

Για τις εργαζόμενες γυναίκες το μισθολογικό χάσμα παραμένει

Η Οδηγία για τη μισθολογική διαφάνεια θα συνδράμει στη λύση

Ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης της επιδοματικής πολιτικής

Όστε να συνάδει και με την πορεία του κόστους διαβίωσης

Τακτικισμοί δεν χωρούν στην επίλυση των προβλημάτων

Τεκμηρίωση χρειάζεται και κοινωνικός διάλογος

Ιδιαίτερη επιτυχία είχαν οι εκδηλώσεις της ΣΕΚ για την 8η Μαρτίου

Η ΣΕΚ θα στέκεται πάντοτε στο πλευρό της κάθε γυναίκας

Κανένας συμβιβασμός σε φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού

Τα στοιχεία της ΣΕΚ θα πρέπει να ανησυχήσουν όλους

Η φορολογική μεταρρύθμιση θα μείνει ελλειμματική

Αν δεν ακολουθήσει ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος

Φρονούμε ότι έφθασε η ώρα για την επέκταση και εδραίωση των συλλογικών συμβάσεων

Πα να διασφαλίζονται αξιοπρεπείς όροι και συνθήκες εργασίας για όλους τους εργαζόμενους

Ωρα η κυβέρνηση να συγκαλέσει τη Συμβουλευτική Οικονομική Επιτροπή

Πράσινη μετάβαση και φορομεταρρύθμιση δεν πρέπει να περιμένουν

Νομοθεσίες που δεν εφαρμόζονται δεν εξυπηρετούν κανένα σκοπό

Να ενισχυθούν οι θεσμοί για να επιβάλλουν την εφαρμογή τους

Ηωριαία απόδοση στον ΕΚΜ είναι εκ των ων ουκ άνευ

Όπως και η αύξηση του αλλά και η διασύνδεση του με την ΑΤΑ

Μικρά κείμενα, μεγάλες αλήθειες

✓ Η ενσωμάτωση στο Εθνικό δικαίο της Οδηγίας για τη Μισθολογική Διαφάνεια



Της Δέσποινας Ησαΐα

τον Ιούνιο του 2026 θα συμβάλει στην εξάλειψη του χάσματος αμοιβών. Πρακτικά αυτό σημαίνει πως ένας εργαζόμενος θα έχει το δικαίωμα να ζητά πληροφόρηση για τις απολαβές συναδέλφων του με τους οποίους, πιστεύει πως επιτελεί την ίδια εργασία ή ισης αξίας. Η διαφάνεια στους μισθούς θα του δώσει το έναυσμα για διεκδίκηση στην περίπτωση που υπάρχει έστω και υπόνοια ότι υποαμείβεται.

✓ Το χάσμα στις αμοιβές, μεταξύ ανδρών και γυναικών αναπόφευκτα οδηγεί στο χάσμα συντάξεων και στη φτώχεια. Ο Εθνικός Κατώτατος Μισθός αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο που θα συμβάλει στη μείωση του χάσματος. Ωστόσο είναι επιβεβλημένο να αναθεωρηθεί προς τα πάνω και να είναι διασυνδεδεμένος με την ΑΤΑ. Επίσης θα πρέπει να αποδίδεται στη βάση ωριαίας απόδοσης.

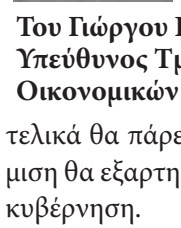
✓ Υποχρεούνται οι εργοδότες, οι οποίοι απασχολούν περισσότερους από 100 εργαζόμενους, να προσκομίζουν στην αρμόδια Αρχή δείκτες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα στον Οργανισμό ή στην επιχείρησή τους, σε συνεργασία με τους εκπρο-

σώπους των εργαζομένων. Μια σημαντική πτυχή που θα πρέπει να κινητοποιήσει πρώτιστα τους ίδιους τους εργαζόμενους να διεκδικούν τη συνδικαλιστική τους οργάνωση.

✓ Για να δημιουργηθεί μια καλά ρυθμισμένη αγορά εργασίας, οφείλει η Κυβέρνηση στις πολιτικές της προτεραιότητες να κατάρτισε Στρατηγικό Σχεδιασμό για την εδραίωση και επέκταση των συλλογικών συμβάσεων. Είναι η μόνη οδός για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων αλλά και της αξιοπρέπειάς τους. Η προστασία των εργαζομένων από την εκμετάλλευση είναι πρώτιστα ηθική υποχρέωση ενός κράτους πρόνοιας, ανεξάρτητα αν υπάρχουν νόμοι που το υπαγορεύουν.

Φορολογική Μεταρρύθμιση: Με θετικό πρόσημο αλλά δεν λείπουν οι προβληματισμοί

Το τελευταίο χρονικό διάστημα μετά την παρουσίαση των εισηγήσεων από τους εμπειρογνώμονες του Κέντρου Οικονομικών Ερευνών (ΚΟΕ) του Πανεπιστημίου Κύπρου σε ότι αφορά το μέγα ζήτημα της φορολογικής μεταρρύθμισης πολλά έχουν γραφτεί και ειπωθεί. Έγινε μια αρχή και τέθηκε η βάση για τη μεταρρύθμιση ωστόσο το πως θα καταλήξει και ποια μορφή



Του Γιώργου Πυρίση Υπεύθυνος Τμήματος Οικονομικών Μελετών ΣΕΚ

τελικά θα πάρει αυτή η μεταρρύθμιση θα εξαρτηθεί από την ίδια την κυβέρνηση. Στα θετικά των προτεινόμενων μεταρρυθμίσεων συγκαταλέγεται το γεγονός ότι οι φοροεκπτώσεις για το φορολογητέο εισόδημα λαμβάνουν υπόψη τους τον αριθμό των παιδιών και τις ηλικίες τους σε συνδυασμό με διάφορα άλλα κριτήρια όπως είναι οι δανειακές υποχρεώσεις και οι πράσινες αναβαθμίσεις. Ωστόσο, αυτό

που φαίνεται να είναι ελλειμματικό είναι το γεγονός πως δεν λήφθηκε υπόψη στην φορολόγηση του εισοδήματος το συνολικό εισόδημα στη βάση του υπολογισμού της φόρμουλας του ισοδύναμου οικογενειακού εισοδήματος. Αντιθέτως προτάθηκαν οι φοροεκπτώσεις στη βάση κριτηρίων. Η υιοθέτηση της φόρμουλας υπολογισμού στη βάση του ισοδύναμου οικογενειακού εισοδήματος αποτελούσε και εισήγηση του της ΣΕΚ. Θα οδηγούσε σε περαιτέρω ελάφρυνση στο φορολογητέο εισόδημα των νοικοκυριών ενώ θα ήταν και υποβοηθητικό σε ότι αφορά την αύξηση της αποταμίευσης και της υπογεννητικότητας που μαστίζει τον τόπο τις τελευταίες δεκαετίες. Για παράδειγμα ένας άνδρας και μια γυναίκα με 25000 ευρώ εισόδημα έκαστος και με δυο ανήλικα παιδιά, με το υφιστάμενο φορολογικό σύστημα και τις φορολογικές κλίμακες θα πλήρωναν από 1100 ευρώ ο καθένας, δηλαδή συνολικά 2200 ευρώ. Με βάση τα όσα προτείνονται στη βάση των εισηγήσεων το ίδιο ζευγάρι θα πληρώσει συνολικά 1400 ευρώ. Εάν υιοθετείτο ο τύπος

του ισοδύναμου οικογενειακού εισοδήματος αυτό το ζευγάρι θα πλήρωνε συνολικά 662 ευρώ. Είναι γι' αυτό που ανέφερα στην αρχή του άρθρου πως εάν υιοθετούνταν οι εισηγήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος η κατάσταση θα ήταν σαφώς πιο βελτιωμένη. Δυστυχώς, η υποβάθμιση του Κοινωνικού Διαλόγου φαίνεται να δημιουργεί προβλήματα. Υπάρχουν και άλλα σημεία από την προτεινόμενη φορολογική μεταρρύθμιση τα οποία είναι ελλειμματικά όπως π.χ κάποιος ο οποίος λαμβάνει 30000 ευρώ ετήσιο μεικτό εισόδημα να έχει τις ίδιες φοροεκπτώσεις με κάποιον που λαμβάνει 75000 ευρώ. Επομένως, η κυβέρνηση καλείται στο πλαίσιο και της Συμβουλευτικής Οικονομικής Επιτροπής (ΣΟΕ) να δουλέψει μαζί με τους Κοινωνικούς Εταίρους ώστε να δημιουργηθεί το κατάλληλο πλαίσιο συμφωνίας με την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συναίνεση. Κάτι τέτοιο θα βοηθήσει την οικονομία στο σύνολο της ενώ θα ενισχύσει στην αποδοχή της μεταρρύθμισης ανάμεσα σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις.

“ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΦΩΝΗ”

Εβδομαδιαίο Εκφραστικό Όργανο της ΣΕΚ
 Διευθυντής: Ανδρέας Φ. Μάτσας
 Αρχισυντάκτης: Δέσποινα Ησαΐα
 Τηλ: 22849849, Φαξ: 22849850
 Τυπογραφείο: Proteas
 Email: sek.1944@icloud.com

Τηλέφωνα επικοινωνίας:
 Λευκωσία 22849849
 Λεμεσός 25861000
 Αμμόχωστος 23821432
 Λάρνακα 24633633
 Πάφος 26811639

ΕΟΡΤΟΛΟΓΙΟ 2025

Τετάρτη 12 Μαρτίου	Πέμπτη 13 Μαρτίου	Παρασκευή 14 Μαρτίου	Σάββατο 15 Μαρτίου	Κυριακή 16 Μαρτίου	Δευτέρα 17 Μαρτίου	Τρίτη 18 Μαρτίου
Οσίου Θεοφάνους ομολογητού, Δίκαιος Φινεές	Αγίου Λεάνδρου Ισπανού, Αγίου Μάριου	Β' Χαριτισμοί, Οσίου Βενέδικτου, Αγίων Βασιλείου και Ευφρασίου των Μαρτύρων	Αγίου Αγαπίου του μάρτυρος	Β' Κυριακή των νηστειών, Ιρηγορίου του Παλαμά, Οσίου Χριστοδούλου θαυματουργού εν Πάτμω, Αγίου Ιουλιανού	Οσίου Αλεξίου	Αγίου Εδουάρδου Αγγλίας

Τα δημοσιευμένα άρθρα και σχόλια ΔΕΝ εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΣΕΚ

Το Σύμφωνο για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο επιβεβαιώνει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στο κοινωνικοοικονομικό και εργασιακό γίγνεσθαι

Η δημοκρατία και η ομαλή λειτουργία της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς, επιβάλλουν την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής και του πλαισίου λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων. Αυτή η αξιακή αρχή, αναδεικνύεται και επιβεβαιώνεται από το Σύμφωνο για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο που υπογράφηκε από την Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τη Γενική Γραμματέα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) και τους επικεφαλής των Ευρωπαϊκών Εργοδοτικών Οργανώσεων, στις Βρυξέλες την Πέμπτη 5 Μαρτίου 2025.

Το Σύμφωνο για τον κοινωνικό διάλογο, αντικατοπτρίζει αναδεικνύοντας τη φιλοσοφία του Ζακ Ντελόρ περί διασύνδεσης της οικονομικής ανάπτυξης με την εδραίωση της κοινωνικής συνοχής, χαρακτηρίζοντας τον κοινωνικό διάλογο, ως «μία από τις βάσεις της δημοκρατικής κοινωνίας».

Επιβεβαιώνει επίσης πως ο κοινωνικός διάλογος, δεν αποτελεί αφηρημένη έννοια που επιδέχεται κατά το δοκούν ερμηνείες και προσεγγίσεις, καθώς ανανεώνει τη δέσμευση και δημιουργεί το πλαίσιο ενδυνάμωσης και εδραίωσης του Ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, ιδιαίτερα σε μια περίοδο παγκόσμιων μεταβολών.

Το Σύμφωνο για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο, αναδεικνύει το κοινωνικό

πρωτόκολλο της Συνθήκης του Μάαστριχτ και αποτελεί συνέχεια της Διακήρυξης Val Duchesse, του Ιανουαρίου του 2024, όπου επιβεβαιώνεται η προσήλωση των κοινωνικών εταίρων στην αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου, ενώ συνδράμει και στην εφαρμογή της αρχής 8 του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων που αφορά στον κοινωνικό διάλογο και στη συμμετοχή των εργαζομένων. Παράλληλα, ενισχύει και προωθεί την κοινωνική διάσταση των πολιτικών της ΕΕ.

Ο κοινωνικός διάλογος στην ολότητά του, σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, δημιουργεί τις ικανές και αναγκαίες συνθήκες για την απαιτούμενη αναπροσαρμογή των αγορών εργασίας και των οικονομιών, έτσι ώστε να ανταποκριθούν στις προκλήσεις και στις προοπτικές που αντιμετωπίζει η Ευρώπη, διασφαλίζοντας και ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα, την κοινωνική δικαιοσύνη και τις ποιοτικές θέσεις εργασίας, ενώ δημιουργεί και δυνατά συστήματα κοινωνικής προστασίας.

Το Σύμφωνο δεν αποτελεί μία θεωρητική διακήρυξη, αλλά προδιαγράφει τη διαδικασία μέσα από την οποία θα ενδυναμωθεί ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, αναδεικνύοντας τρεις συγκεκριμένους άξονες.

Ο πρώτος άξονας αφορά την ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου έτσι ώστε να συνδράμει στην οικονομική και στην κοινωνική πρόοδο.

Το Σύμφωνο προσδίδει σημαντικό ρόλο στους κοινωνικούς εταίρους, διαχωρίζοντας ξεκάθαρα



Ανδρέας Φ. Μάτας
Γενικός Γραμματέας ΣΕΚ

τον κοινωνικό διάλογο από άλλες μορφές διαβούλευσης, όπως είναι ο διάλογος με την κοινωνία των πολιτών. Η διασαφήνιση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική σε σχέση με τα ελλείμματα κοινωνικού διαλόγου που έχουν καταγραφεί στην Κύπρο το τελευταίο διάστημα, σε ότι αφορά μεγάλα μεταρρυθμιστικά ζητήματα.

Παράλληλα, σημειώνεται πως θα πρέπει να δημιουργηθούν οι συνθήκες που θα διευκολύνουν την ανάπτυξη ισχυρού και αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου, σε όλα τα κράτη μέλη και στα υποψήφια προς ένταξη κράτη, καθώς η ποιότητα του εθνικού διαλόγου επηρεάζει άμεσα την επίδραση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, έτσι ώστε ο κοινωνικός διάλογος να συνεχίσει να αποτελεί σημαντικό παράγοντα στο Ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.

Στον δεύτερο άξονα, γίνεται ρητή αναφορά στις δράσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με στόχο την ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα δώσει ώθηση στον διμερή κοινωνικό διάλογο σε όλα τα επίπεδα και στη συνομολόγηση συμφωνιών από τους κοινωνικούς εταίρους σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, με τη δυνατότητα ένταξής τους στη νομοθεσία της Ε.Ε. αν το ζητήσουν οι κοινωνικοί εταίροι, στηρίζοντας τον κοινωνικό διάλογο, τόσο πολιτικά, όσο και οικονομικά και διοικητικά, ενώ παράλληλα θα ενισχυθούν οι κοινωνικοί εταίροι και σε εθνικό επίπεδο, μέσα από την αξιοποίηση χρηματοδοτικών πρωτοβουλιών όπως είναι το ESF+.

Επιπρόσθετα, θα ενισχυθεί η συνεργασία ανάμεσα στην Επιτροπή και τους κοινωνικούς εταίρους, σε ουσιαστικό επίπεδο, δίνοντας τη δυνατότητα να καταθέτουν τις πολιτικές τους προτεραιότητες σχετικά με το Πρόγραμμα Εργασίας της Επιτροπής, διασφαλίζοντας και την εμπλοκή τους στη διαδικασία εφαρμογής του.

Ως καινοτομία που προκύπτει μέσα από το Σύμφωνο, καταγράφεται η καθιέρωση του Απεσταλμένου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο ο οποίος θα συνεργάζεται με τους κοινωνικούς εταίρους, θα προωθεί έγκαιρα τα θέματα που τους αφορούν και τους ενδιαφέρουν, ενώ θα προωθεί στην Επιτροπή και τα θέματα που θα αναδεικνύουν από κοινού οι εταίροι σε ότι αφορά τις ανησυχίες τους για τον κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο.

Παράλληλα, ο Απεσταλμένος θα συντονίζει και θα προωθεί την έκθεση των εταίρων, όπως και τη διαχείριση από την Επιτροπή τις περιπτώσεις που οι κοινωνικοί εταίροι εντοπίζουν από κοινού έλλειψη σεβασμού και επαρκούς προώθησης του κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ.

Τέλος, ο τρίτος άξονας προδιαγράφει την κοινή δέσμευση των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για επιτυχή κοινωνικό διάλογο ο οποίος θα διαμορφώνει τις αγορές εργασίας, την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επιβεβαιώνουν την προσήλωσή τους στον αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο βασισμένο στον αμοιβαίο σεβασμό και εμπιστοσύνη ανάμεσα στους αντιπροσωπευτικούς και ανεξάρτητους κοινωνικούς εταίρους.

Η συνεργασία θα βασίζεται στο πλαίσιο του μεταξύ τους αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου και θα προάγεται μέσα από τη συστηματική ετοιμασία ενός πολυετούς προγράμματος εργασίας, το οποίο θα προσεγγίζει τις βασικές οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι Ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, εντοπίζοντας τα αναγκαία εργαλεία για αντιμετώπισή τους.

Μέσα από αυτή τη δομημένη συνεργασία και την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων μέσων για περισσότερη αποτελεσματικότητα στην υλοποίηση των στόχων που τίθενται, αναμένεται και η καλύτερη υιοθέτηση και εφαρμογή των συμφωνιών πλαισίου, που συνομολογούνται σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, σε εθνικό επίπεδο.

Αναντίλεκτα, το Σύμφωνο για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο επιβεβαιώνει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στο κοινωνικοοικονομικό και εργασιακό γίγνεσθαι και αποτελεί πρόκληση, τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο για τη μέγιστη αξιοποίησή τους ενισχύοντας την ίδια την αξιακή αρχή της δημοκρατίας.

Η ΣΕΚ, ως πλήρες και ενεργό μέλος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, συμμετέχοντας στην Εκτελεστική της Επιτροπή, όπως και στην ομάδα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, θα αξιοποιήσει τη δυνατότητα που δημιουργείται για μια πιο ισορροπημένη και κοινωνικά δίκαιη ΕΕ, οι αποφάσεις της οποίας θα επενεργούν θετικά στην καλύτερη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής και στην Κύπρο.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων στα καταστήματα

Η απασχόληση στο λιανικό εμπόριο διέπεται από συγκεκριμένους κανόνες που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τόσο των υπαλλήλων όσο και των εργοδοτών. Οι όροι αυτοί αποτυπώνονται στον περί Ρύθμισης της Λειτουργίας των Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμο.

Παρακάτω παρατίθενται οι πιο συχνές ερωτήσεις και απαντήσεις, όπως καταγράφονται από το **Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας**, προκειμένου να δοθούν σαφείς διευκρινίσεις για ζητήματα όπως το ωράριο, οι αργίες, οι υπερωρίες και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

1. Ποιος θεωρείται υπάλληλος καταστήματος;

Υπάλληλος καταστήματος είναι κάθε πρόσωπο που εργάζεται έναντι μισθού ή μαθητεύει, με πλήρη ή μερική απασχόληση, με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σε κατάστημα ή σε σχέση με αυτό. Σ' αυτή τη βάση, οποιοσδήποτε εργαζόμενος εργοδοτείται στο λιανικό εμπόριο ή σε σχέση με το λιανικό εμπόριο είναι υπάλληλος καταστήματος ανεξάρτητα από τα καθήκοντα της θέσης του. Δεν έχει σημασία η τοποθεσία του καταστήματος σε σχέση με το χώρο όπου πρέπει να εργάζεται ένας εργαζόμενος για να θεωρείται υπάλληλος καταστήματος. Αυτό που έχει σημασία είναι η σχέση του εργαζόμενου με το κατάστημα, δηλαδή η παροχή της εργασίας του εργαζόμενου να αφορά την εξυπηρέτηση του καταστήματος και όχι η σχέση του χώρου του καταστήματος με το χώρο εργασίας του.

Ως εκ τούτου, οι όροι απασχόλησης που καθορίζονται στον περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας των Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμο αφορούν οποιοδήποτε εργαζόμενο που εργοδοτείται σε κατάστημα ή σε σχέση με κατάστημα όπως αυτό επεξηγείται πιο πάνω. Οι συγκεκριμένοι όροι εφαρμόζονται σε όλη την Κύπρο.

2. Ποιος θεωρείται ως καταστηματάρχης;

Καταστηματάρχης σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο έχει την ευθύνη, ή στον οποίο ανήκει το κατάστημα ή απασχολεί προσωπικό και περιλαμβάνει οποιονδήποτε έχει τον έλεγχο ή την ευθύνη της διαχείρισης καταστήματος ή/και την εξουσία να λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν τους όρους απασχόλησης υπαλλήλων καταστημάτων και τα της λειτουργίας τους. Επισημαίνεται ότι ο υπεύθυνος καταστήματος δεν είναι κατ' ανάγκη καταστηματάρχης. Ως εκ τούτου το κατά πόσο ένα άτομο είναι ο καταστηματάρχης ή όχι δεν έχει να κάνει με το υποστατικό αλλά με τα χαρακτηριστικά της εργασίας του.

3. Ποιες είναι οι αργίες υπάλληλων καταστημάτων;

Κάθε υπάλληλος καταστήματος, είτε εργάζεται με πλήρη είτε με μερική απασχόληση, δικαιούται τις εξής ημέρες ως αργίες με απολαβές: 1η Ιανουαρίου, 2η Ιανουαρίου, 6η Ιανουαρίου, Καθαρά Δευτέρα, 25η Μαρτίου, 1η Απριλίου, Κυριακή του Πάσχα, Δευτέρα του Πάσχα, 1η Μαΐου, Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος, 15η Αυγούστου, 1η Οκτωβρίου, 28η Οκτωβρίου, 25η Δεκεμβρίου και 26η Δεκεμβρίου.

Σε περίπτωση που υπάλληλος καταστήματος, με τη συγκατάθεση του εργαστεί σε οποιαδήποτε από τις πιο πάνω αργίες, αμείβεται για κάθε μια ώρα εργασίας με 2 ώρες (1:2) πέραν του ημερομισθίου του. Δηλαδή, δικαιούται το ημερομίσθιο του για τη συγκεκριμένη μέρα και επιπλέον τις ώρες που θα εργαστεί (κατά την αργία) επί 2.

4. Σε περίπτωση που η αργία καταστήματος (ημέρα που το κατάστημα πρέπει να είναι κλειστό) συμπίπτει με υποχρεωτικό off τότε ο εργοδότης σε αυτόν τον υπάλληλο θα πρέπει να παραχωρήσει επιπλέον off;



Όχι. Για εργοδοτούμενους των οποίων οι εβδομαδιαίες ημεραργίες (off) είναι σταθερές και προκαθορισμένες, σε περίπτωση που συμπίπτει η εβδομαδιαία τους ημεραργία με δημόσια αργία, τότε αυτή χάνεται και δεν αντικαθίσταται από άλλη μέρα.

Για εργοδοτούμενους των οποίων οι εβδομαδιαίες ημεραργίες δεν είναι σταθερές, δηλαδή κάθε εβδομάδα έχουν ημεραργίες σε μη σταθερές μέρες, τότε η εβδομαδιαία τους ημεραργία δύναται να συμπίπτει με αργία, μόνο εάν δικαιολογείται βάσει του εβδομαδιαίου εργασιακού προγράμματος.

Νοείται ότι, ο εργοδότης δεν μπορεί να αυξήσει τον αριθμό των εργοδοτούμενων στους οποίους θα παραχωρήσει ημεραργία σε ημέρα δημόσιας αργίας, ούτε να παραχωρήσει σε όλους τους εργοδοτούμενους ημεραργία σε μέρα δημόσιας αργίας.

Στις περιπτώσεις που το κατάστημα λειτουργεί σε 7ήμερη βάση και οι Κυριακές δίνονται εναλλάξ σαν ημεραργίες (off), τότε σε περίπτωση κατά την οποία η Κυριακή στην οποία κανονικά ήταν το off του εργοδοτούμενου είναι δημόσια αργία, τότε το off χάνεται και δεν αντικαθίσταται από άλλη μέρα.

5. Μπορεί ένας εργοδοτούμενος να αρνηθεί να εργαστεί αργία σε περίπτωση που του το ζητήσει ο εργοδότης του;

Ναι μπορεί αφού σύμφωνα με το άρθρο 18 του περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας των Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμου, οι υπάλληλοι εργάζονται στην αργία ή στο off τους μόνο μετά από συγκατάθεση τους.

6. Ποιες είναι οι συνήθεις ώρες εργασίας των υπαλλήλων καταστημάτων και πώς αποζημιώνεται η υπερωρία;

Οι συνήθεις ώρες εργασίας των υπαλλήλων καταστημάτων είναι 38 ώρες εβδομαδιαίως και δεν πρέπει να ξεπερνούν τις 8 ώρες ημερησίως. Στις συνήθεις ώρες εργασίας δεν περιλαμβάνεται ο χρόνος διαλειμμάτων και ο χρόνος υπερωριών.

Ένας υπάλληλος καταστήματος μπορεί να εργαστεί υπερωριακά μέχρι και 2 ώρες ημερησίως ή/και μέχρι 8 ώρες εβδομαδιαίως.

Η υπερωριακή τους απασχόληση αμείβεται ως εξής:

- i. Ελεύθερα απογεύματα ή πρωινά: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2).
- ii. Αργίες: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2).
- iii. Υπόλοιπες ημέρες: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 1 ½ ώρα (1: 1 1/2)

Σημειώνεται ότι κατάστημα το οποίο επιλέγει να λειτουργεί 7 μέρες την εβδομάδα οφείλει να παρέ-

χει στους υπαλλήλους του δύο (2) εικοσιτετράωρα (24) ως περιόδους εβδομαδιαίας ανάπαυσης (off) συν ένα ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα. Επίσης, σε κάθε υπάλληλο καταστήματος, ο οποίος εργάζεται Κυριακή, θα πρέπει να παρέχεται ανά δύο εβδομάδες υποχρεωτικά εβδομαδιαία ανάπαυση ημέρα Κυριακή. Ομοίως και για το ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα, ανά δύο εβδομάδες θα πρέπει να παρέχεται το ελεύθερο απόγευμα ημέρα Σάββατο.

Για κατάστημα το οποίο λειτουργεί 6 μέρες την εβδομάδα, οφείλει να παρέχει στους υπαλλήλους του ένα (1) εικοσιτετράωρο ως περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης (off) συν τρία (3) ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα. Σε κάθε υπάλληλο θα πρέπει να παρέχεται, ανά δύο εβδομάδες υποχρεωτικά ένα ελεύθερο απόγευμα ημέρα Σάββατο.

Υπάλληλος καταστήματος με μερική απασχόληση, ο οποίος έχει συμφωνία να εργάζεται π.χ μέχρι 30 ώρες και χρειαστεί σε μια περίοδο να εργαστεί περισσότερο αλλά όχι πέραν των 38 ωρών, θα αποζημιωθεί 1:1. Σε περίπτωση που εργαστεί πέραν του 38ωρου, τότε οι επιπλέον ώρες μετά τη συμπλήρωση του 38ωρου θα αποζημιωθούν όπως ορίζεται στον Νόμο.

7. Ποια είναι η διαφορά μεταξύ γενικού και ειδικού καταστήματος;

Τα Γενικά καταστήματα είναι καταστήματα στα οποία επιτρέπεται να διατίθενται προς πώληση οποιαδήποτε προϊόντα και να προσφέρουν οποιοσδήποτε υπηρεσίες.

Ειδικά καταστήματα είναι μια ξεχωριστή κατηγορία καταστημάτων τα οποία διαθέτουν προς πώληση συγκεκριμένα προϊόντα ή προσφέρουν συγκεκριμένες υπηρεσίες.

Τα Ειδικά καταστήματα είναι τα εξής:

Αρτοποιεία ή Ζαχαροπλαστεία, Περίπτερα ή Καταστήματα Διαρκούς Εξυπηρέτησης, Καταστήματα εντός Αεροδρομίου ή Λιμανιού ή Ξενοδοχείου, Καταστήματα Ενοικίασης Οχημάτων, Κινηματογράφοι, Πρακτορεία Στοιχημάτων, Ανθοπωλεία ή Φυτώρια, Καταστήματα Ενοικίασης Ταινιών, Καταστήματα Πώλησης, Οιοπνευματωνών Ποτών και Καπνικών Προϊόντων, Καταστήματα Επιδιόρθωσης Ελαστικών, Κουρεία/Κομμωτήρια, Καταστήματα Ειδών Υγιεινής ή/και Οικοδομικών Υλικών, Καταστήματα Βιομηχανικών Μηχανημάτων, Μηχανουργικών Υλικών ή/και Εξαρτημάτων, Καταστήματα Πώλησης Μηχανοκίνητων Οχημάτων, Ψαραγορές, Καταστήματα Επίπλωσης.

Eurostat: Το μικρότερο ποσοστό γυναικών Βουλευτών στην ΕΕ έχει η Κύπρος

Η Κύπρος ήταν η χώρα με το μικρότερο ποσοστό γυναικών Βουλευτών, μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, το 2024 (14,3%), αρκετά κάτω από τον μέσο όρο στην ΕΕ, όπου το ένα τρίτο των Βουλευτών είναι γυναίκες, και αρκετά πιο κάτω από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά που βρίσκονται κοντά στο 50%, σύμφωνα με στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα η Eurostat με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας.

Ειδικότερα, το 2024 το ένα τρίτο (33,4%) των Βουλευτών στα εθνικά κοινοβούλια σε ολόκληρη την ΕΕ ήταν γυναίκες, καταγράφοντας αύξηση 5,6 ποσοστιαίων μονάδων (πμ) σε σχέση με το 2014.

Η Σουηδία (45,6%), η Φινλανδία (45,5%) και η Δανία (44,7%) είχαν τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών Βουλευτών, ενώ η Κύπρος (14,3%), η Ουγγαρία (14,6%) και η Ρουμανία (19,5%) είχαν τα χαμηλότερα.

Σε σύγκριση με το 2014, τρεις χώρες της ΕΕ αύξησαν το μερίδιο των γυναικών στα κοινοβούλια τους κατά 10 πμ και πάνω: η Μάλτα (+14,9 πμ), η Λετονία (+13,0 πμ) και η Γαλλία (+10,3 πμ).

Την ίδια περίοδο, το ποσοστό γυναικών στην κυπριακή Βουλή των Αντιπροσώπων παρέμεινε αναλλοίωτο, καθώς βρισκόταν στο 14,3% και το 2014.

Όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στις Κυβερνήσεις των χωρών τους (ως Υπουργοί ή



Υφυπουργοί), το 2024 το ποσοστό ανερχόταν στο 35,1% σε επίπεδο ΕΕ, αυξημένο κατά 7,4 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2014 (27,7%). Αύξηση καταγράφηκε και στην Κύπρο, από 8,3% το 2014 σε 16,7% το 2024 (αύξηση κατά 8,4 πμ).

Το ποσοστό των γυναικών στην Κυβέρνηση ήταν υψηλότερο στη Φινλανδία (60,0%). Σε τρεις άλλες χώρες της ΕΕ, τουλάχιστον τα μισά μέλη των εθνικών Κυβερνήσεων ήταν γυναίκες: Βέλγιο (55,0%), Εσθονία (50,0%) και Γαλλία (50,0%).

Αντίθετα, η Ουγγαρία δεν είχε καθόλου γυναίκες στην εθνική της Κυβέρνηση, ενώ η Τσεχία είχε 5,9% και η Κροατία 10,5% γυναίκες μέλη της κυβέρνησης.

Στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, το ποσοστό των γυναικών στις εθνικές Κυβερνήσεις αυξήθηκε από το 2014. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις καταγράφηκαν στο Βέλγιο (+32,8 πμ), την Πορτογαλία (+25,7 πμ) και τη Λιθουανία (+24,9 πμ).

Νέα επιβράδυνση του πληθωρισμού

Ο πληθωρισμός τον Φεβρουάριο κατέγραψε νέα επιβράδυνση βάσει των στοιχείων που ανακοίνωσε η Στατιστική Υπηρεσία που κυμάνθηκε στο 1,9%, σε σύγκριση με τον Ιανουάριο όπου ο πληθωρισμός βρισκόταν στο 2,5%, και τον τελευταίο μήνα του 2024 στο 2,6%.

Ο Δείκτης Τιμών Καταναλωτή τον Φεβρουάριο 2025 αυξήθηκε κατά 0,38 μονάδες και έφτασε στις 117,11 μονάδες σε σύγκριση με 116,73 μονάδες τον Ιανουάριο 2025. Ο πληθωρισμός τον Φεβρουάριο 2025

Η μεγαλύτερη μεταβολή στις οικονομικές κατηγορίες συγκριτικά με τον Φεβρουάριο του 2024 και σε σχέση με το προηγούμενο μήνα καταγράφηκε στα Γεωργικά Προϊόντα με ποσοστό 7,0% και 2,7% αντίστοιχα. Συγκριτικά με τον Φεβρουάριο του 2024, οι μεγαλύτερες μεταβολές παρατηρήθηκαν στις κατηγορίες Ένδυση και Υπόδηση (-5,1%), Εκπαίδευση (3,7%), Μεταφορές (3,7%) και Εστιατόρια και Ξενοδοχεία (3,5%).

Σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2025, η μεγαλύτερη μεταβολή παρατηρήθηκε στην κατηγορία Μεταφορές (1,3%). Για την περίοδο Ιανουάριου - Φεβρουαρίου 2025, σε σύγκριση με την αντίστοιχη περσινή περίοδο, οι μεγαλύτερες μεταβολές παρουσιάστηκαν στις κατηγορίες Ένδυση και Υπόδηση (-3,9%), Εστιατόρια και Ξενοδοχεία (3,8%), Εκπαίδευση (3,7%), Τρόφιμα και μη Αλκοολούχα Ποτά (3,5%) και Μεταφορές (3,5%).

Τη μεγαλύτερη θετική επίδραση στη μεταβολή του ΔTK του Φεβρουαρίου 2025 σε σχέση με τον



Φεβρουάριο 2024 είχαν οι κατηγορίες Μεταφορές (0,62) και Τρόφιμα και μη Αλκοολούχα Ποτά (0,52) ενώ τη μεγαλύτερη αρνητική επίδραση στη μεταβολή του ΔTK του Φεβρουαρίου 2025 σε σχέση με τον Φεβρουάριο 2024 είχε η κατηγορία Ένδυση και Υπόδηση (-0,36).

Τη μεγαλύτερη επίπτωση στη μεταβολή του ΔTK σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα είχε η κατηγορία Μεταφορές (0,23). Τη μεγαλύτερη θετική επίπτωση στη μεταβολή του ΔTK του Φεβρουαρίου 2025 σε σύγκριση με το δείκτη του Φεβρουαρίου 2024 είχαν τα Πετρελαιοειδή (0,40) και Υπηρεσίες Τροφοδοσίας (0,37), ενώ τη μεγαλύτερη αρνητική επίδραση είχαν τα Είδη Ένδυσης (-0,23). Τα Φρέσκα λαχανικά είχαν τη μεγαλύτερη θετική επίδραση στη μεταβολή του ΔTK του Φεβρουαρίου 2025 σε σχέση με τον αντίστοιχο δείκτη του προηγούμενου μήνα (0,25), ενώ τη μεγαλύτερη αρνητική επίδραση είχαν οι Πατάτες (-0,06).



Αλλαγές στην άδεια μαθητευόμενου οδηγού από 1η Ιανουαρίου 2026

Το Τμήμα Οδικών Μεταφορών (ΤΟΜ) υπενθυμίζει ότι από την 1η Ιανουαρίου 2026 τίθενται σε ισχύ νέοι κανονισμοί για την οδήγηση με άδεια μαθητευόμενου, που αφορούν συγκεκριμένες κατηγορίες οχημάτων.

Σε ανακοίνωσή του, το ΤΟΜ προτρέπει τους κατόχους άδειας οδήγησης μαθητευόμενων των επηρεαζόμενων κατηγοριών, που ενδιαφέρονται να αποκτήσουν κανονική άδεια οδήγησης, να προχωρήσουν στη σχετική διαδικασία εγκαίρως.

Περιορισμοί στην οδήγηση με άδεια μαθητευόμενου

Από την 1η Ιανουαρίου 2026, οι κάτοχοι άδειας οδήγησης μαθητευόμενου των κατηγοριών ΑΜ, Α1, Α2 και Α δεν επιτρέπεται να οδηγούν μηχανοκίνητο όχημα αυτών των κατηγοριών σε δρόμους ή άλλους δημόσιους χώρους, εκτός αν ισχύει μία από τις ακόλουθες εξαιρέσεις:

Εκπαίδευση μαθητευόμενου οδηγού, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Ο μαθητευόμενος πρέπει να ακολουθείται και να επιτηρείται από αδειούχο εκπαιδευτή οδηγών για την αντίστοιχη κατηγορία.
- Ο εκπαιδευτής επιβαίνει σε άλλο όχημα των κατηγοριών ΑΜ, Α1, Α2 ή Α.
- Κατά τη διάρκεια εξέτασης υποψηφίου για απόκτηση πιστοποιητικού ικανότητας.
- Οδήγηση στο πλαίσιο εντεταλμένης εκπαίδευσης με εκπαιδευτικό όχημα της Αστυνομίας, της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας ή της Εθνικής Φρουράς.

Περισσότερες πληροφορίες

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να βρουν περισσότερες λεπτομέρειες για τις διαδικασίες στην ιστοσελίδα του Τμήματος Οδικών Μεταφορών.

Η συνολική απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,7%

Το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται κατά το 4ο τρίμηνο του 2024 υπολογίζεται στα 500.606 άτομα, εκ των οποίων 448.007 είναι υπάλληλοι και 52.599 αυτοαπασχολούμενοι.

Σύμφωνα με στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα η Στατιστική Υπηρεσία, συγκριτικά με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2023, η συνολική απασχόληση για το 4ο τρίμηνο του 2024 αυξήθηκε κατά 1,7%.

Οι σημαντικότερες ποσοστιαίες αυξήσεις παρατηρήθηκαν στους τομείς των Τεχνών, Διασκέδασης και Ψυχαγωγίας, των Δραστηριοτήτων Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης και της Ενημέρωσης και Επικοινωνίας.

Οι πραγματικές ώρες εργασίας για το 4ο τρίμηνο του 2024 υπολογίζονται στις 233.566 χιλιάδες, με ποσοστό αύξησης 1,7% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2023.

Οι σημαντικότερες ποσοστιαίες αυξήσεις παρατηρήθηκαν στους τομείς των Τεχνών, Διασκέδασης και Ψυχαγωγίας, των Δραστηριοτήτων Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης και της Ενημέρωσης και Επικοινωνίας. Ο τομέας των Κατασκευών σημείωσε μείωση στις ώρες εργασίας.

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕΚ

«Όχι σε άλλες σιωπηλές ανοχές»

ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ 8Η ΜΑΡΤΙΟΥ 2025

Την 8η Μαρτίου, Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, οφείλουμε να την τιμούμε ως μια μέρα υπενθύμισης και υπόμνησης. Βασιζόμενοι στις εμπειρίες του παρελθόντος, φτιάχνουμε το παρόν και δρομολογούμε το μέλλον.

Είναι αξιοπρόσεκτα και σημαντικά τα βήματα που έχουν επιτευχθεί για την πλήρη και ίση άσκηση των δικαιωμάτων των γυναικών με τη συμβολή του συνδικαλιστικού κινήματος. Μεταξύ αυτών και ο εκσυγχρονισμός του νομοθετικού πλαισίου, ο οποίος κατοχυρώνει σημαντικά δικαιώματα και αποτρέπει σε μεγάλο βαθμό την εκμετάλλευση στην εργασία.

Ωστόσο, η ισότητα δεν μπορεί να κατακτηθεί μόνο με λόγια και νόμους. Είναι κουλτούρα και συμπεριφορά. Είναι σεβασμός στην προσωπικότητα των ανθρώπων αναγνωρίζοντας τις ικανότητες τους, χωρίς να προβάλλονται προσκόμματα στην επαγγελματική τους εξέλιξη και ανέλιξη.

Κάθε εποχή, έχει τις δικές της προκλήσεις και δυσκολίες και ο τρόπος διαχείρισης και αντιμετώπισης δημιουργεί προοπτικές για αξιοπρεπείς χώρους εργασίας απαλλαγμένους από συμπεριφορές που δεν έχουν καμιά θέση στην εργασία.

Η παρατηρούμενη έξαρση της έμφυλης βίας, της επιμονής σε στερεότυπα, τις εργασιακές δυσκολίες που εκτρέφονται, τη διάχυτη και πολύμορφη ανασφάλεια, που εξουθενώνουν και πολλές φορές αποθαρρύνουν τις γυναίκες, υποχρεώνει τη ΣΕΚ μέσα από πολιτικές παρεμβάσεις στη νομοθετική και εκτελεστική εξουσία να κατοχυρώσει πιο αποτελεσματικά τα δικαιώματα εμποδίζοντας εξαιτίας και της απορρυθμισμένης αγοράς εργασίας τη θυματοποίηση τους.

Η ΣΕΚ μέσα από τον τεκμηριωμένο της λόγο στοχεύει στον τερματισμό της βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού, στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, στη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων, ομοίως και του συνταξιοδοτικού χάσματος.

Χαράζει πολιτικές, εισηγείται προτάσεις μετουσιώνοντας σε πράξη τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων που καθορίζει αρχές και δικαιώματα που εξασφαλίζουν ποιοτικές και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας.

Στοχεύει επίσης στην ενίσχυση πολιτικών και δράσεων για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας μέσα από την ενεργότερη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας και γενικότερα στην ενδυνάμωση των γυναικών, ώστε να αξιοποιούν τις ευκαιρίες ανέλιξης τους, χωρίς εμπόδια και διλήμματα.

Σημαντική πρόκληση είναι η εδραίωση και η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων για όλους τους εργαζόμενους αφού οι Συλλογικές Συμβάσεις προνοούν ξεκάθαρα ότι δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε μορφή διάκρισης στην αγορά εργασίας και σε αυτό παραμένουμε απόλυτα δεσμευμένοι και προσηλωμένοι. Η ψηφιακή μετάβαση, η πράσινη ανάπτυξη, καθώς και η ενεργειακή μετάβαση μπορούν να προσφέρουν ευκαιρίες και δυνατότητες στις γυναίκες να επιλέξουν τεχνικά επαγγέλματα με καλύτερες απολαβές. Μια τέτοια εξέλιξη, σε συνδυασμό με επικείμενη ψήφισης της οδηγίας σε νομοθεσία για τη μισθολογική διαφάνεια θα αντιμετωπίσει αποτελεσματικά το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δυο φύλων και θα δώσει την ευκαιρία σε κάθε νέα γυναίκα να επιτύχει τους στόχους της.

Η θέσπιση, η εφαρμογή και η βελτίωση του ύψους του κατώτατου μισθού και η ωριαία απόδοση του θα αποτελέσουν ακόμη μία σημαντική παράμετρο

www.sek.org.cy



8^η
Μαρτίου

Παγκόσμια ημέρα
της γυναίκας

στη δημιουργία καλύτερων συνθηκών απασχόλησης και θα συμβάλει μείωση της ψαλίδας του χάσματος στις αμοιβές και κατ' επέκταση του χάσματος στις συντάξεις.

Οι μεσοπρόθεσμοι στόχοι της ΣΕΚ θα επικεντρωθούν μεταξύ άλλων:

- Στη διεκδίκηση του σεβασμού και της αξιοπρέπειας στους χώρους εργασίας ως βασικές συνιστώσες για την αύξηση της παραγωγικότητας.
- Στον εκσυγχρονισμό των μηχανισμών ελέγχου εφαρμογής νομοθεσιών ώστε να υπάρχει άμεση και αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών για έμφυλες διακρίσεις.
- Παρέμβαση προς τη νομοθετική εξουσία για να τεθεί χρονοδιάγραμμα στη ετοιμασία έκθεσης από το Τμήμα Εργασίας στην περίπτωση καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή εργασιακό εκφοβισμό. Η διατύπωση στον νόμο για εύλογο χρονικό διάστημα δεν δημιουργεί τις προϋποθέσεις για γρήγορη διερεύνηση μιας καταγγελίας.
- Στην περαιτέρω αξιοποίηση του Κώδικα Αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης, ο οποίος υποχρεωτικά, με βάση νόμο, θα πρέπει να υιοθετείται από όλες τις επιχειρήσεις και οργανισμούς.
- Στην προώθηση της Οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια δημιουργώντας την αναγκαία κουλτούρα ισομοσθίας στην εργασία.
- Στην επίτευξη του νομοσχεδίου που αφορά τη σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

για τη βία και την παρενόχληση για να καλύπτει τον εργασιακό εκφοβισμό ανεξάρτητα της διάστασης του φύλου.

- Στην εφαρμογή του δικαιώματος για γονική άδεια χωρίς εμπόδια.

Μαζί πετύχαμε

- Τη δημιουργία γραμμής για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού.
- Τη δημιουργία κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού ο οποίος αποτελεί παράρτημα των συλλογικών συμβάσεων.
- Τη νομική κατοχύρωση του Κώδικα μέσα από την οποία όλοι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να τον υιοθετούν ως εργαλείο πρόληψης και αντιμετώπισης.

Θα συνεχίσουμε να εργαζόμαστε σε βάρος των διακρίσεων, καταπολεμώντας τις ανισορροπίες μεταξύ των φύλων που γεννούν ανισότητες και αποκλεισμούς, γκρεμίζοντας τα θεσμικά εμπόδια και τα κοινωνικά στερεότυπα που κατασκευάζουν προδιαγεγραμμένους ρόλους για τα φύλα.

Θα συνεχίσουμε να αγωνιζόμαστε για την ισότητα πρόσβαση τους στην καινοτομία και την επιστήμη, τη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, την προώθησή τους σε θέσεις ευθύνης επιτυγχάνοντας την ενεργό παρουσία τους στην κοινωνική και πολιτική ζωή του τόπου.

Αυτή τη διαδρομή θα τη διασχίσουμε μαζί.

Ευαγόρας Παλληκαρίδης: Σύμβολο αξιοπρέπειας, αντίστασης και διεκδίκησης

Ευαγόρας Παλληκαρίδης: Σύμβολο αξιοπρέπειας, αντίστασης και διεκδίκησης

Του Χρίστου Καρύδη

Αντί να του απονέμουν το Νόμπελ νεανικής ποίησης και λογοτεχνίας, τον οδήγησαν στη αγχώνη. Τόσο πολύ τον φοβήθηκαν. Και ας ήταν μόλις 19 χρονών.

Ο λόγος για τον ήρωα-έφηβο ποιητή Ευαγόρα Παλληκαρίδη, το δικό μας αιώνιο Βαγορή, που λίγες μέρες μετά τη μάχη του Μαχαιρά, οδηγήθηκε από τους Βρετανούς δυνάστες στην αγχώνη, η οποία βέβαια τον οδήγησε στην αθανασία και τον κατατάσσει στο Πάνθεο των ηρώων.

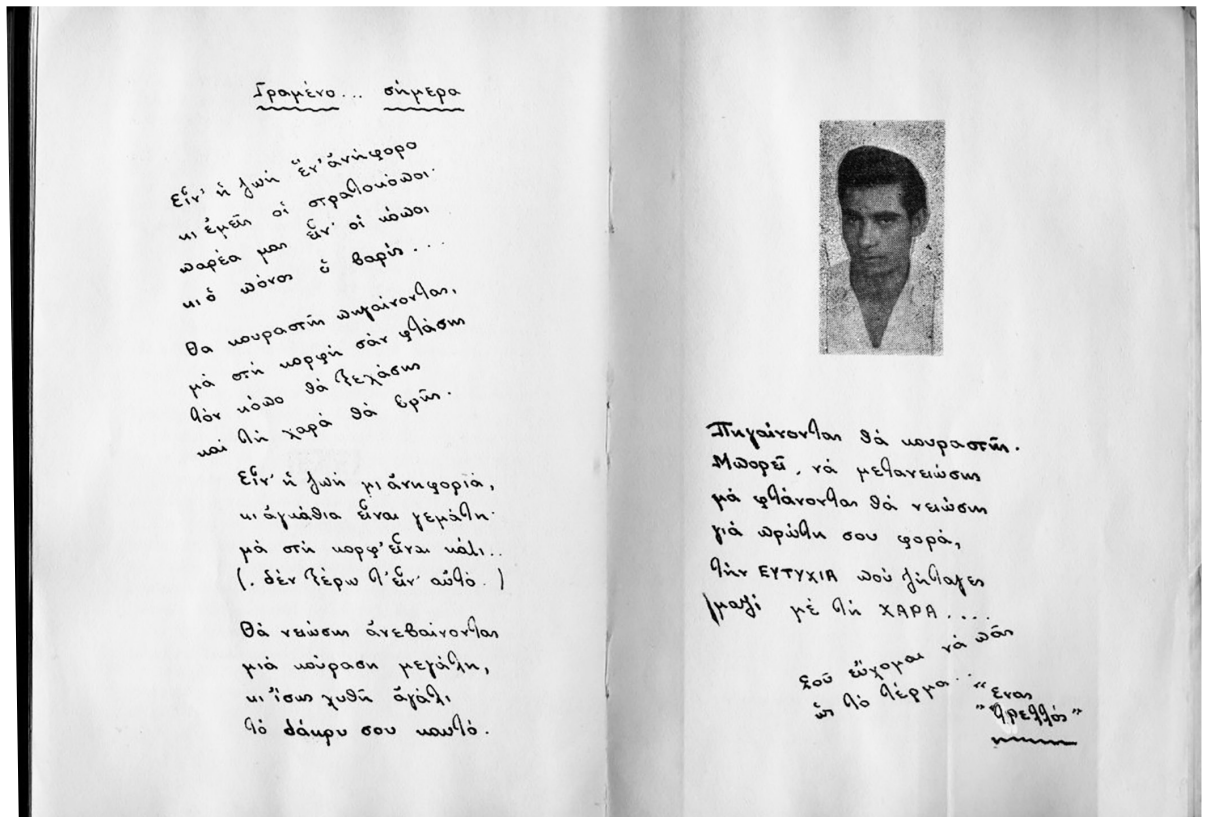
Στις 7 Φεβρουαρίου 1956 οι Άγγλοι δολοφόνησαν το σημαιοφόρο μαθητή του Ελληνικού Γυμνασίου Αμμοχώστου, τον Πετράκη Γιάλλουρο. Και ένα χρόνο μετά έκοψαν το νήμα της ζωής του Βαγορή.

Φοβόντουσαν τελικά οι «ισχυροί» Άγγλοι τους μαθητές.

Ο Ευαγόρας γεννήθηκε στη Τσάδα της επαρχίας Πάφου στις 27 Φεβρουαρίου 1938. Γονείς του ήταν ο Μιλτιάδης Παλληκαρίδης και η Αφροδίτη Παπαδαναήλ και είχε τέσσερα αδέρφια. Τον Ελευθέριο, τον Αντρέα, τη Γεωργία και τη Μαρούλα.

Στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος Απελευθερωτικού Αγώνα 1955-59 αναφέρονται τα εξής για τον Ευαγόρα Παλληκαρίδη.

Φοίτησε στο δημοτικό σχολείο Τσάδας και στη Νεοφύτεια Αστική Σχολή Κτήματος. Συνέχισε τις σπουδές του στο Ελληνικό Γυμνάσιο Πάφου. Παιδί πολύ προικισμένο, μας άφησε ένα πλούσιο πνευματικό έργο. Η δράση του για απελευθέρωση της Κύπρου άρχισε τον Ιούνιο του 1953 κατά τους εορτασμούς για τη στέψη της Βασίλισσας Ελισάβετ. Κατέβασε από τα προπύλαια του σταδίου της πόλης την αγγλική σημαία και πρωτοστάτησε στην οργάνωση μεγάλης διαδήλωσης, με αποτέλεσμα τη ματαίωση των εορτασμών.



Απαγχονίστηκε ξημερώματα της 14ης Μαρτίου 1957

Οι συλληφθέντες σχετικά με το πλοiάριο Άγιος Γεώργιος μεταφέρθηκαν στο δικαστήριο.

Στις 22 Ιουνίου 1955 ηγήθηκε της ομάδας επίθεσης εναντίον του δικαστηρίου Πάφου και στη συνέχεια εναντίον του Άγγλου Διοικητή Κρην Μπέη.

Στην Ελλάδα

Τον Αύγουστο του 1955, σε εκδρομή του στην Ελλάδα, του δόθηκε η ευκαιρία να ενημερωθεί για τη χρήση όπλου και κατόρθωσε να φέρει μαζί του ένα περιστροφικό. Τον Νοέμβριο του 1955, σε μαθητική διαδήλωση, κτύπησε Άγγλους στρατιώτες ελευθερώνοντας από τα χέρια τους συμμαθητή του. Συνελήφθη και διατάχθηκε να παρουσιαστεί σε δίκη στις 6 Δεκεμβρίου. Για να αποφύγει την καταδί-

κη κατέφυγε στη μονή Αγίου Νεοφύτου την προηγούμενη της δίκης και ενώθηκε με την ανταρτική ομάδα της περιοχής στην τοποθεσία Άππης, μεταξύ Κισσόνεργας – Τάλας. Μετά τα γεγονότα αυτά επικηρύχθηκε με το ποσό των 5.000 λιρών. Τον Μάρτη του 1956 προωθήθηκε σε κρησφύγετο στο δάσος κοντά στο χωριό Λυσός προς την περιοχή Άγιος Γεώργιος. Πήρε μέρος σε πολλές επιθέσεις και δολιοφθορές εναντίον των Άγγλων στην περιοχή αυτή.

Η αγχώνη

Το βράδυ της 18ης Δεκεμβρίου 1956, σε μια μετακίνηση της ομάδας του από την περιοχή του Σταυρού της Ψώκας προς την περιοχή της Λυσού, βρέθηκε αντιμέτωπος με αγγλική περιπόλο που εκινείτο με σβησμένες τις μηχανές των οχημάτων. Στον δρόμο μεταξύ Λυσού και Σταυρού της Ψώκας κοντά στη Λυσό, στην περιοχή Κόπες, συνελήφθη κρατώντας όπλο τύπου μπρεν, το οποίο βρισκόταν σε συντήρηση μέσα σε γράσο. Καταδικάστηκε για τούτο σε θάνατο.

Στο δικαστή που του ανακοίνωσε την καταδίκη του, είπε: " Ξέρω ότι θα με κρεμάσετε. Ότι έκαμα, το έκαμα ως Έλληνα Κύπριο που αγωνίζεται για την Ελευθερία του ".

Απαγχονίστηκε ξημερώματα της 14ης Μαρτίου 1957 και τάφηκε στα φυλακισμένα Μνήματα. Είναι ο τελευταίος που ανέβηκε στο ικρίωμα της αγχώνης.

Οι υπόλοιποι απαγχονισθέντες ήταν ο Ανδρέας Δημητρίου, ο Ανδρέας Ζάκος, ο Μιχαλάκης Καραολής, ο Μιχαήλ Κουτσόφτας, ο Στέλιος Μαυρομμάτης, ο Χαρίλαος Μιχαήλ, ο Ανδρέας Παναγίδης και ο Ιάκωβος Πατάτσος



8η Μαρτίου: Συλλογική η ευθύνη για επίτευξη της Ισότητας

Η ΣΕΚ ανοίγει δρόμους για το ηθικό, το πρέπον και το δίκαιο



Η ΣΕΚ, στο πλαίσιο των εορτασμών για την 8η Μαρτίου, Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, τίμησε τις εργαζόμενες γυναίκες με εκδηλώσεις και επισκέψεις σε χώρους εργασίας, στέλνοντας ισχυρό μήνυμα ότι στόχος ήταν, είναι και θα παραμείνει η μετουσίωση των λόγων και πολιτικών σε πράξεις για την ενίσχυση της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία και την εργασία.

Ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ **Ανδρέας Φ. Μάτσας**, ο ΑΓΓ της ΣΕΚ **Μιχάλης Μιχαήλ** και ο Γενικός Οργανωτικός της ΣΕΚ **Πανίκος Αργυρίδης**, συνοδευόμενοι από οργανωτικούς γραμματείς και γενικούς γραμματείς Ομοσπονδιών είχαν την ευκαιρία να επισκεφθούν χώρους εργασίας και να αναλύσουν τα εργασιακά ζητήματα που αφορούν τις ίδιες τις εργαζόμενες αλλά και την κοινωνία ευρύτερα καθώς και τις θέσεις και πολιτικές διεκδικήσεις της ΣΕΚ.

Οι τρεις αξιωματούχοι της ΣΕΚ αναφέρθηκαν στην ανάγκη ενίσχυσης του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής δράσης στις εργασιακές σχέσεις, στην ενίσχυση της δημοκρατίας που διασυνδέεται άρρηκτα με τη βελτίωση της αγοράς και των συνθηκών εργασίας πάντοτε σε συνάρτηση με την ποιότητα και την αξιοπρέπεια στην εργασία, δίνοντας έμφαση στην ασφάλεια και υγεία, όπως και στη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.

Μίλησαν μεταξύ άλλων για τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος που θα πρέπει να στοχεύει στην αξιοπρεπή επάρκεια των συντάξεων για όλους, για την πράσινη και συνολική φορολογική μεταρρύθμιση στη βάση του ισοδύναμου οικογενειακού εισοδήματος και της

σύνθεσης της οικογένειας, για την ανάγκη πλήρους αποκατάστασης της ΑΤΑ, με παραχώρησή της στο σύνολο των εργαζομένων, στη βάση της φιλοσοφίας της, για τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό και την ανάγκη αύξησης του και ωριαίας απόδοσης του αλλά και της διασύνδεσης του με την ΑΤΑ.

Οι αξιωματούχοι της ΣΕΚ επεσήμαναν επίσης ότι η επίτευξη της ισότητας των φύλων αποτελεί συλλογική ευθύνη και η ΣΕΚ με συνέργειες και συνεργασίες, στοχεύει, αξιοποιεί, διεκδικεί, κινητοποιεί, αξιώνει και δημιουργεί προοπτικές που ανοίγουν δρόμους για πραγματική και ουσιαστική πρόοδο που θα αντικατοπτρίζει την ενεργό συμμετοχή όλου ανεξαιρέτα του ανθρώπινου δυναμικού στην παραγωγική και οικονομική διαδικασία.

Εκδηλώσεις

Οι αίθουσες ήταν μικρές για να χωρέσουν τόσες πολλές εργαζόμενες γυναίκες στις εκδηλώσεις που πραγματοποίησαν τα Εργατικά Κέντρα της ΣΕΚ στην Πάφο και στη Λάρνακα.

Οι επαρχιακές γραμματείς των δύο τμημάτων **Γιώτα Ζαβρού** και **Εύη Λουκά** κάλεσαν τις γυναίκες σε συστράτευση επισημαίνοντας ότι ο αγώνας για την αξιοπρέπεια στην εργασία θα πρέπει να είναι συνεχής και αδιάκοπος. Επεσήμαναν εξάλλου ότι η ισότητα δεν κατακτιέται μόνο μέσα από τους νόμους αλλά με γνώση και αλλαγή κουλτούρας.

Στο μεταξύ **σήμερα Τετάρτη, 12 Μαρτίου 2025 θα πραγματοποιηθεί στο Μέγαρο ΣΕΚ** στη Λευκωσία, εκδήλωση του Εργατικού Κέντρου ΣΕΚ

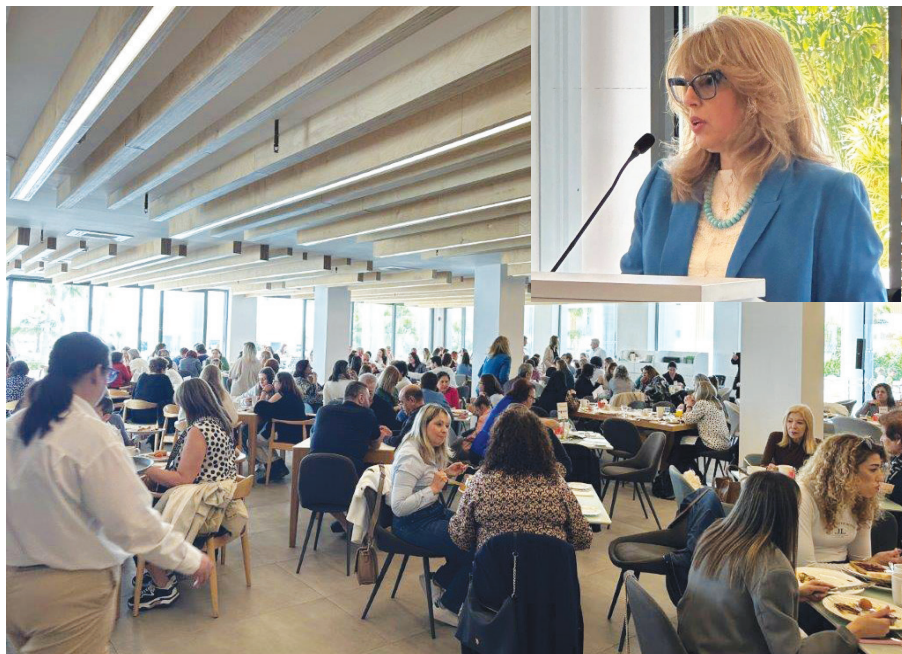
Λευκωσίας – Κερύνειας, με θέμα: «Ο αγώνας των γυναικών στον κύκλο της κακοποίησης». Ομιλήτρια θα είναι η **Δρ. Άντρη Αντρονίκου**, Επιστημονική Διευθύντρια ΣΠΑΒΟ που θα αναφερθεί στην υποστήριξη των γυναικών που πλήττονται από βία και κακοποίηση.

Στις 15 Μαρτίου 2025 θα πραγματοποιηθεί στη ΣΕΚ Λεμεσού, στις 11 πμ, εκδήλωση με κεντρική ομιλήτρια την τέως Επίτροπο Υγείας και Ασφάλειας Τροφίμων της ΕΕ, **κ. Στέλλα Κυριακίδου** με θέμα: «Μια Ευρωπαϊκή Στρατηγική για ένα καλύτερο διαδίκτυο για τα παιδιά».

Δημοσιογραφική Διάσκεψη

Την Παρασκευή 7 Μαρτίου σε δημοσιογραφική διάσκεψη η γραμματέας του Τμήματος Εργαζομένων Γυναικών ΣΕΚ **Δέσποινα Ησαΐα** αφού έθεσε το περίγραμμα των διεκδικήσεων της ΣΕΚ εστίασε στις ανεπίτρεπτες συμπεριφορές που υφίστανται κυρίως γυναίκες στους χώρους εργασίας, οι οποίες πολλές φορές τις εξαναγκάζουν σε παραίτηση αφού η απουσία νομοθετικού πλαισίου τις αφήνει σοβαρά εκτεθειμένες. Κάλεσε την Βουλή και το υπουργείο εργασίας να προχωρήσουν χωρίς καθυστέρηση στην ψήφιση της νομοθεσίας για τη ΒΙΑ και την Παρενόχληση και σε τροποποίηση του νομοσχεδίου για την Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, αντίστοιχα.

Η ΣΕΚ, μέσα από τις πολιτικές της παρεμβάσεις, δίνει σαφή δείγματα γραφής ότι έχει ψηλά στις προτεραιότητες της διεκδικήσεις που εστιάζουν στο δίκαιο στο ηθικό και στο πρέπον με στόχο οι γυναίκες να ανελίσσονται στη βάση των προσόντων και δεξιοτήτων τους. **(σελ.16)**



Η ΣΕΚ συνεχίζει διεκδικώντας

- Προώθηση της οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια που θα κατοχυρώσει την ισομισθία των φύλων
- Ψήφιση του νομοσχεδίου για τη βία και την Παρενόχληση στους χώρους εργασίας που περιλαμβάνει τον εργασιακό εκφοβισμό
- Επίσπευση του χρόνου εξέτασης καταγγελιών για διακρίσεις στην εργασία από το Τμήμα Εργασίας
- Ίσες ευκαιρίες ανέλιξης στη βάση προσόντων και δεξιοτήτων
- Ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και κατάρτιση στην εργασία
- Εκσυγχρονισμό των μηχανισμών ελέγχου που διαχειρίζονται καταγγελίες για έμφυλη διάκριση
- Σεβασμό και αξιοπρέπεια στην εργασία
- Καταπολέμηση των στερεοτύπων



ΠΑΦΟΣ



Η διαχείριση του άγχους στην εργασία

Πρακτικές συμβουλές για ήρεμες εργασιακές μέρες

Το άγχος στον χώρο εργασίας είναι μια πραγματικότητα που πολλοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν καθημερινά. Οι απαιτήσεις, οι προθεσμίες, η επικοινωνία με συναδέλφους και προϊστάμενους, καθώς και η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μπορούν να δημιουργήσουν ένταση και πίεση. Ωστόσο, υπάρχουν πρακτικοί τρόποι για να μειώσουμε το εργασιακό στρες και να διατηρήσουμε την ψυχική μας υγεία σε ισορροπία.

1. Οργάνωση και προτεραιοποίηση

Η καλή οργάνωση της εργασίας είναι το πρώτο βήμα για τη μείωση του άγχους. Δημιουργήστε μια λίστα με τις υποχρεώσεις σας και ιεραρχήστε τις ανάλογα με την προτεραιότητά τους. Σπάστε τις μεγάλες εργασίες σε μικρότερα κομμάτια και αφιερώστε χρόνο σε κάθε μία ξεχωριστά. Η αίσθηση του ελέγχου στη δουλειά βοηθά στη μείωση της αβεβαιότητας και του στρες.

2. Θέσπιση ρεαλιστικών στόχων

Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε απογοήτευση και άγχος. Βάλτε ρεαλιστικούς στόχους και αναγνωρίστε τα όριά σας. Αν κάτι δεν μπορεί να ολοκληρωθεί σε μια ημέρα, αποδεχθείτε το και αναπροσαρμόστε το πρόγραμμά σας.

3. Διαλείμματα και χρόνος ανάπαυσης

Η συνεχής εργασία χωρίς διαλείμματα μειώνει την απόδοση και αυξάνει την ένταση. Προγραμματίστε μικρά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της



ημέρας για να ξεκουράσετε το μυαλό σας. Ένα σύντομο περπάτημα, λίγα λεπτά διαλογισμού ή απλά μερικές βαθιές αναπνοές μπορούν να σας βοηθήσουν να ανακτήσετε την ηρεμία σας.

4. Ενίσχυση θετικής επικοινωνίας

Οι διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαχείριση του άγχους. Προσπαθήστε να διατηρείτε καλή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας, να εκφράζετε τις ανάγκες σας και να ζητάτε βοήθεια όταν χρειάζεται. Η συνεργασία και η αλληλοϋποστήριξη μπορούν να μειώσουν την ένταση.

5. Εργασιακά όρια και ισορροπία ζωής

Ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία για την αποφυγή του άγχους είναι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αποφύγετε να

μεταφέρετε την εργασία στο σπίτι και προσπαθήστε να αφιερώνετε χρόνο στις δραστηριότητες που σας ευχαριστούν. Η διατήρηση ενός υγιούς διαχωρισμού μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου συμβάλλει σημαντικά στη μείωση του στρες.

6. Φυσική άσκηση και υγιεινή διατροφή

Η φυσική δραστηριότητα βοηθά στη μείωση των επιπέδων του άγχους και βελτιώνει τη διάθεση. Ακόμη και λίγα λεπτά άσκησης την ημέρα μπορούν να κάνουν τη διαφορά. Επίσης, η σωστή διατροφή επηρεάζει την ενέργεια και τη συγκέντρωση. Αποφύγετε την υπερβολική κατανάλωση καφεΐνης και προτιμήστε τροφές πλούσιες σε βιταμίνες και πρωτεΐνες.

7. Τεχνικές χαλάρωσης και διαχείρισης άγχους

Η εξάσκηση τεχνικών χαλάρωσης, όπως η βαθιά αναπνοή, ο διαλογισμός ή η γιόγκα, μπορεί να σας βοηθήσει να διαχειριστείτε το άγχος. Επίσης, η ενσυνειδητότητα (mindfulness) μπορεί να σας βοηθήσει να επικεντρωθείτε στο παρόν και να μειώσετε τις ανησυχίες για το μέλλον.

8. Αναγνώριση της προόδου και επιβράβευση του εαυτού σας

Πολλές φορές εστιάζουμε μόνο στις υποχρεώσεις που απομένουν και ξεχνάμε όσα έχουμε καταφέρει. Αναγνωρίστε τη δική σας πρόοδο, επιβραβεύστε τον εαυτό σας και γιορτάστε τις μικρές νίκες. Αυτό θα σας δώσει κίνητρο και θα ενισχύσει τη θετική σας στάση απέναντι στην εργασία.

Η δύναμη της θετικής επικοινωνίας

Πώς οι λέξεις μας διαμορφώνουν τη ζωή μας

Η επικοινωνία είναι ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία που διαθέτουμε. Οι λέξεις που χρησιμοποιούμε, τόσο προς τον εαυτό μας όσο και προς τους άλλους, έχουν τη δύναμη να επηρεάσουν τη διάθεσή μας, να διαμορφώσουν τις σχέσεις μας και να καθορίσουν την πορεία μας στην εργασία και τη ζωή γενικότερα. Η θετική επικοινωνία δεν είναι απλώς μια ευγενική στάση – είναι μια συνειδητή επιλογή που μπορεί να αλλάξει τη ζωή μας προς το καλύτερο.

1. Η εσωτερική μας φωνή: Ο τρόπος που μιλάμε στον εαυτό μας

Ο τρόπος που επικοινωνούμε με τον εαυτό μας καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την αυτοεικόνα μας και την ψυχική μας διάθεση. Αν διατηρούμε μια επικριτική εσωτερική φωνή, που συνεχώς μας μειώνει ή μας αποθαρρύνει, δημιουργούμε έναν φαύλο κύκλο αρνητικότητας. Αντίθετα, αν επιλέξουμε έναν πιο θετικό και υποστηρικτικό τρόπο σκέψης, μπορούμε να ενισχύσουμε την αυτοπεποίθησή μας και να διαχειριστούμε τις προκλήσεις με περισσότερη ψυχραιμία.

Μερικές πρακτικές συμβουλές:

- Αντικαταστήστε τις αρνητικές σκέψεις με θετικές επιβεβαιώσεις. Αντί για «Δεν θα τα καταφέρω», πείτε «Έχω τις ικανότητες να το πετύχω».



- Δείξτε κατανόηση στον εαυτό σας. Αντί να επικρίνετε κάθε λάθος, δείτε το ως ευκαιρία μάθησης.

- Καλλιεργήστε την ευγνωμοσύνη. Η εστίαση στα θετικά σημεία της ζωής μας βοηθά στη διατήρηση μιας αισιόδοξης στάσης.

2. Η επικοινωνία με τους άλλους: ο ρόλος της θετικής γλώσσας

Οι λέξεις που χρησιμοποιούμε στις σχέσεις μας μπορούν να επηρεάσουν τη δυναμική τους. Μια φράση μπορεί να ενθαρρύνει ή να απογοητεύσει, να ενώσει ή να απομακρύνει τους ανθρώπους γύρω μας. Η θετική επικοινωνία βασίζεται στον σεβασμό, την ενσυναίσθηση και την ειλικρίνεια.

Τρόποι βελτίωσης της επικοινωνίας:

- **Ενεργητική ακρόαση:** Δείξτε πραγματικό ενδιαφέρον για τον συνομιλητή σας, χωρίς να διακόπτετε.

- **Αποφύγετε τις κατηγορίες:** Αντί για «Πάντα αργείς», δοκιμάστε «Θα εκτιμούσα αν μπορούσαμε να ξεκινάμε στην ώρα μας».

- **Χρησιμοποιήστε ενθαρρυντικές λέξεις:** Εκφράσεις όπως «Μπράβο», «Σε ευχαριστώ», «Εκτιμώ τη βοήθειά σου» ενισχύουν το θετικό κλίμα στις σχέσεις.

3. Η δύναμη της μη λεκτικής επικοινωνίας

Δεν είναι μόνο οι λέξεις που έχουν σημασία, αλλά και ο τρόπος που τις λέμε. Η γλώσσα του σώματος, οι εκφράσεις του προσώπου και η επαφή με τα μάτια επηρεάζουν τον τρόπο που το μήνυμά μας γίνεται αντιληπτό.

Πρακτικές συμβουλές:

- **Διατηρήστε ανοιχτή γλώσσα σώματος:** Οι σταυρωμένα χέρια ή η αποφυγή της οπτικής επαφής μπορεί να δώσουν λάθος μηνύματα.

- **Χαμογελάστε:** Ένα χαμόγελο μπορεί να κάνει τη συνομιλία πιο ευχάριστη και θετική.

- **Προσέξτε τον τόνο της φωνής σας:** Η ήρεμη και σταθερή φωνή δημιουργεί αίσθηση εμπιστοσύνης.

Πραγματοποιήθηκε με επιτυχία το 28ο Παγκύπριο Συνέδριο της ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ)

Πραγματοποιήθηκε 7 Μαρτίου 2025 στο οίκημα της ΣΕΚ στην Λευκωσία το 28ο Παγκύπριο Συνέδριο της συνδικαλιστικής οργάνωσης ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ).

Την έκθεση πεπραγμένων της ΕΠΟΕΤ για τα έτη 2021 – 2025 κατέθεσε ο Επίτιμος Πρόεδρος της ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ) Ηλίας Δημητρίου.

Στο Συνέδριο συζητήθηκαν τα τρέχοντα θέματα που αφορούν την πορεία και την προοπτική του Οργανισμού μέσα στο έντονο και γρήγορα διαμορφούμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον στον χώρο των τηλεπικοινωνιών, τις προκλήσεις της νέας ψηφιοποιημένης εποχής, την ευημερία του προσωπικού και γενικά την επίδραση του οργανισμού στην οικονομία του τόπου.

Ιδιαίτερη αναφορά και συζήτηση έγινε στην Θεσμική Καινοτομία. Η ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ) ως η μεγαλύτερη και υπεύθυνη συνδικαλιστική οργάνωση αντιλαμβάνεται τις αλλαγές και τις προκλήσεις στο χώρο των τηλεπικοινωνιών πρωτοστατεί, συμμετέχοντας ενεργά στην διαμόρφωση της τελικής συμφωνίας της Θεσμικής Καινοτομίας. Ένα έργο που δίνει ευελιξία στον οργανισμό, διασφαλίζει τον δημόσιο χαρακτήρα του στον βαθμό που είναι ήδη εξασφαλισμένος, εισάγει ένα ορθολογιστικό πλαίσιο προσφέροντας ευκαιρίες ανάπτυξης και ανέλιξης στο προσωπικό αορίστου χρόνου, συμβάλει καταλυτικά στην αντιμετώπιση του κόστους μισθολογίου και θεσμικών εμποδίων, καινοτομίες οι οποίες δημιουργούν θετική προοπτική για το μέλλον του Οργανισμού μας.

Στη συνέχεια οι σύνεδροι του Παγκύπριου Συνεδρίου διαμόρφωσαν τις Προγραμματικές Αρχές και το Σχέδιο Υλοποίησης των Δράσεων για την επόμενη τετραετία 2025-2029.

Στο Συνέδριο εκπροσωπήθηκαν τα Σέρβικα Συνδικάτα τηλεπικοινωνιών, η ΟΜΕ -ΟΤΕ Ελλάδα καθώς επίσης και οι άλλες Συντεχνίες που δραστηριοποιούνται στη CΥΤΑ.

Το Συνέδριο τίμησαν με την παρουσία τους και απεύθυναν χαιρετισμό η Πρόεδρος της Βουλής των Αντιπροσώπων Αννίτα Δημητρίου, η Πρόεδρος του Δ.Σ. της CΥΤΑ Μαρία Τσιάκκα, ο Ανώτατος Εκτελεστικός Διευθυντής της CΥΤΑ Ανδρέας Νεοκλέους, ο Γενικός Γραμματέας της ΟΗΟ-ΣΕΚ Ανδρέας Ηλία, ο Γενικός Γραμματέας του Ενιαίου Σερβικού Συνδικάτου της Telecom Σερβίας Zoran Milovanovic και ο Γραμματέας Διεθνών Σχέσεων της ΟΜΕ-ΟΤΕ Ελλάδος Δημήτρης Μουστακίδης.



Το Συνέδριο ολοκληρώθηκε με αρχαιρεσίες και την εκλογή της νέα Ηγεσίας για την περίοδο 2025-2029.

ΠΡΟΕΔΡΟΣ	Αντώνης Χρυσοστόμου
Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	Χριστόδουλος Κακουρής
Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	Ιωάννης Αντωνουδιού
ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	Θεόδουλος Θεοδούλου
ΑΝΑΠΛ. ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	Δέσπω Πάλλη
ΓΡΑΜΜ. ΜΕΛΕΤΩΝ & ΕΡΕΥΝΩΝ	Θέμης Χριστοδούλου
ΓΡΑΜΜ. ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	Γιώργος Χατζηττοφής
ΓΕΝ. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	Νικόλας Μιχαηλίδης
ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΑΜΙΑΣ	Παύλος Κούκος



Λιγότερες γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις

Το 2023, 3,7 εκατομμύρια γυναίκες στην ΕΕ κατείχαν διευθυντική θέση, έναντι 3,1 εκατομμυρίων το 2014, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ.

Αυτό σημαίνει ότι, παρόλο που οι γυναίκες αντιπροσώπευαν σχεδόν το ήμισυ του συνόλου των απασχολούμενων στην ΕΕ (46,4%), υποεκπροσωπούνταν μεταξύ των διευθυντικών στελεχών (34,8%) το 2023.

Το 2014, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 45,8% των απασχολούμενων και κατέλαβαν το 31,8% των διευθυντικών θέσεων. Μεταξύ των χωρών της ΕΕ, το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε διευθυντικές θέσεις το 2023 καταγράφηκε στη Σουηδία (43,7%), ακολουθούμενη από τη Λετονία (42,9%) και την Πολωνία (42,3%), ενώ το Λουξεμβούργο (22,2%), η Κροατία (23,8%) και η Τσεχία (27,4%) σημείωσαν τα χαμηλότερα ποσοστά. Από το 2014, ο συνολικός



αριθμός των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην ΕΕ έχει αυξηθεί κατά 3,1 ποσοστιαίες μονάδες (π.μ.) και σε 20 χώρες έχουν αυξηθεί.

Η Κύπρος σημείωσε άνοδο (+10,5 π.μ.), η Μάλτα (+8,3 π.μ.) και η Σουηδία (+6,5 π.μ.) ενώ το μερίδιο των γυναικών διευθυντικών στελεχών

μειώθηκε περισσότερο στην Ουγγαρία και τη Σλοβενία (και οι δύο -2,6 π.μ.) και τη Λιθουανία (-1,7 π.μ.). Ωστόσο, υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών. Ενώ το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών στην ΕΕ ήταν 80,4%, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην ΕΕ ήταν 70,2 %, με αποτέλεσμα ένα χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων 10,2%.

Στην Κύπρο το ποσοστό των γυναικών που κατείχαν διευθυντικές θέσεις είναι 74,6% ενώ στους άνδρες το ποσοστό είναι 83,6%. Στην Ελλάδα το ποσοστό είναι πιο χαμηλό στο 57,6% για τις γυναίκες και 77,4% για τους άνδρες ενώ στην Ιταλία το ποσοστό είναι 56,5% και 76% αντίστοιχα. Στην Εσθονία το ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις είναι 80,9% και των ανδρών 83,3%, στην Ολλανδία 79,6% και 87,4% αντίστοιχα.

ανδρες ενώ στην Ιταλία το ποσοστό είναι 56,5% και 76% αντίστοιχα. Στην Εσθονία το ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις είναι 80,9% και των ανδρών 83,3%, στην Ολλανδία 79,6% και 87,4% αντίστοιχα.

Παράταση τριών μηνών**Για την ηλεκτρονική καταγραφή ουσιαστών όρων εργοδότησης**

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ανακοινώνει ότι κατόπιν απόφασης του Υπουργικού Συμβουλίου, παρατείνεται μέχρι την 31η Μαΐου 2025 η περίοδος, κατά την οποία αναμένεται να ολοκληρωθεί η διαδικασία της ηλεκτρονικής καταγραφής των ουσιαστών όρων εργοδότησης των εργαζομένων, σύμφωνα με τη σχετική υποχρέωση των εργοδοτών που προνοείται από τη νομοθεσία.

Η ηλεκτρονική καταγραφή των ουσιαστών όρων εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική για την καλύτερη ρύθμιση και την αποτελεσματικότερη εποπτεία της αγοράς εργασίας, καθώς και για την αντιμετώπιση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, και αναμένεται ότι η ολοκλήρωσή της θα καταστεί ιδιαίτερα αποτελεσματική προς αυτή την κατεύθυνση.

Σημειώνεται ότι κατά τους πρώτους δύο μήνες εφαρμογής της διαδικασίας, έχουν καταχωρηθεί οι ουσιαστές όροι εργοδότησης στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη για περισσότερους από 200.000 εργαζόμενους που προσεγγίζουν το 50% της ομάδας στόχου, επιβεβαιώνοντας την ομαλή εξέλιξη της ηλεκτρονικής καταγραφής μέσα από την εποικοδομητική συμβολή όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Άρχισε η υποβολή αιτήσεων για Παγκύπριες Εξετάσεις Πρόσβασης 2025

Η Υπηρεσία Εξετάσεων του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας ανακοίνωσε ότι η διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων για τις Παγκύπριες Εξετάσεις Πρόσβασης (ΠΕΠ) 2025 ξεκίνησε σήμερα, Τετάρτη 5 Μαρτίου, και θα διαρκέσει έως την Τετάρτη 19 Μαρτίου στις 24:00.

Οι υποψήφιοι που δεν θα υποβάλουν την αίτησή τους εμπρόθεσμα θα έχουν επιπλέον προθεσμία πέντε ημερών, μέχρι τη Δευτέρα 24 Μαρτίου. Μετά από αυτήν την ημερομηνία, δεν θα γίνεται αποδεκτή καμία νέα αίτηση ή τροποποίηση.

Η υποβολή των αιτήσεων γίνεται αποκλειστικά μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας της Υπηρεσίας Εξετάσεων (<https://www.moec.gov.cy/yrexams>). Οι υποψήφιοι φέρουν την αποκλειστική ευθύνη για την ορθότητα των στοιχείων που υποβάλλουν.

Διαδικασία για άτομα με ειδικές ανάγκες

Οι υποψήφιοι που ανήκουν στην κατηγορία των ατόμων με ειδικές ανάγκες και χρειάζονται διευκολύνσεις θα πρέπει να το δηλώσουν κατά τη συμπλήρωση της αίτησής τους στην ηλεκτρονική πλατφόρμα. Οι τελειόφοιτοι μαθητές δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων οφείλουν να προσκομίσουν τα απαραίτητα δικαιολογητικά στον αρμόδιο καθηγητή του σχολείου τους. Οι αιτήσεις θα εξεταστούν από την Ειδική Επιτροπή Παροχής Διευκολύνσεων.

Πρακτική Δοκιμασία και Στρατιωτικές Σχολές

Οι υποψήφιοι για τις Σχολές Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού στην Ελλάδα πρέπει να ακολουθήσουν τις οδηγίες που αναφέρονται στον Οδηγό Παγκύπριων Εξετάσεων 2025. Αντίστοιχα, όσοι επιθυμούν να

διεκδικήσουν θέση στις Στρατιωτικές Σχολές της Ελλάδας οφείλουν, πέρα από την ηλεκτρονική αίτηση, να στείλουν έντυπα έγγραφα στο Υπουργείο Άμυνας.

Ειδικές κατηγορίες υποψηφίων για τα ΑΑΕΙ Ελλάδας

Η διαδικασία εισαγωγής στα Ανώτερα και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΑΕΙ) της Ελλάδας ακολουθεί τις οδηγίες του ελληνικού Υπουργείου Παιδείας. Οι υποψήφιοι που εντάσσονται στην κατηγορία των αλλοδαπών – αλλογενών θα πρέπει να πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια, όπως η φοίτηση σε σχολείο κράτους-μέλους της ΕΕ.

Διαδικασία για απόφοιτους προηγούμενων ετών

Οι απόφοιτοι προηγούμενων ετών και οι διαμένοντες στο εξωτερικό υποχρεούνται να αποστείλουν έντυπη την ηλεκτρονική τους αίτηση, συνοδευόμενη από τα απαραίτητα δικαιολογητικά, μέχρι την Πέμπτη 27 Μαρτίου.

Πληρωμή τελών συμμετοχής

Οι υποψήφιοι καλούνται να καταβάλουν τα εξέταστρα μεταξύ 2 και 11 Απριλίου 2025 μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας. Το κόστος συμμετοχής είναι €25 ανά μάθημα και €50 για την Πρακτική Δοκιμασία.

Εξαιρούνται από την καταβολή τελών υποψήφιοι που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως λήπτες Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος, παιδιά πολύτεκνων οικογενειών και λήπτες επιδομάτων ανεργίας ή ορφάνιας.

Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Υπηρεσίας Εξετάσεων (<https://panexams.moec.gov.cy>) και μέσω τηλεφωνικής υποστήριξης στα 22582933 και 22582934.

Η ΣΕΚ ΣΤΟ ΠΛΕΥΡΟ ΣΑΣ

Σπάστε τη σιωπή και ενώστε τη φωνή σας με τη δική μας φωνή.

Η ΣΕΚ με τη γραμμή στήριξης παρέχει ψυχολογική και εργασιακή υποστήριξη ενάντια στον εργασιακό εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση. Πρόκειται για απaráδεκτα φαινόμενα που δεν έχουν καμία θέση στην αγορά εργασίας.

Φράξτε τον δρόμο σε όσους δεν έχουν όρια στη συμπεριφορά τους.

Καλέστε στο 77-77-55-75

Λύση SUDOKU

6	1	8	9	7	2	5	8
7	8	5	2	1	6	9	2
2	9	2	5	8	8	7	1
1	8	9	8	6	5	2	7
2	5	6	1	2	7	8	9
8	2	7	8	2	9	1	6
8	6	2	4	5	2	8	9
9	2	1	6	8	5	7	4
5	7	8	2	9	1	6	2

ΑΠΟΦΘΕΓΜΑ

Όταν ακούω κάποιον να λέει ότι η ζωή είναι δύσκολη, πάντα θέλω να τον ρωτήσω: "Δύσκολη σε σύγκριση με τι"

ΦΑΡΜΑΚΕΙΑ ΣΕΚ

Λευκωσία: Στασάνδρου 26, τηλ: 22764691
Λεμεσός: Κυρ. Οικονόμου 21, τηλ: 25861144
Λεμεσός: Λεωφ. Ομονοίας 68 Α, τηλ: 25562444
Παραλίμνι: Αγ. Γεωργίου 20, τηλ: 23820422
Πάφος: Ελευθ. Βενιζέλου 21, τηλ: 26933820
Λάρνακα: τα μέλη εξυπηρετούνται από όλα τα φαρμακεία της επαρχίας Λάρνακας

ΔΙΑΝΥΚΤΕΡΕΥΟΝΤΑ ΦΑΡΜΑΚΕΙΑ

Λευκωσία: 90901402
Λεμεσός: 90901405
Αμμόχωστος: 90901403
Λάρνακα: 90901404
Πάφος: 90901406

ΧΡΗΣΙΜΑ Τηλέφωνα για ώρα ανάγκης

Κέντρο εξυπηρέτησης ΓεΣΥ:	17000
Άμεση Ανάγκη:	112 ή 199
Νοσοκομεία:	1400
Αστυνομία:	1499
Αστυνομία - γραμμή του πολίτη:	1460
Αναφορά Δασικών πυρκαγιών:	1407
Υπηρ. ανταπόκρισης ναρκωτικών:	1410
Κεν. Άμεσης βοήθειας θυμάτων βίας:	1440
Α.Η.Κ. βλάβες:	1800
Α.Τ.Η.Κ. (CΥΤΑ) βλάβες:	80000197
Γραμμή Καταναλωτή	1429

Δείκτης καλής υγείας το ενισχυμένο ανοσοποιητικό

Το ανοσοποιητικό μας σύστημα είναι η πρώτη γραμμή άμυνας του οργανισμού μας ενάντια στο κοινό κρυολόγημα, τη γρίπη και άλλες λοιμώξεις-ασθένειες. Εάν λειτουργεί καλά, παράγει εκατομμύρια αντισώματα που σκοτώνουν τα μικρόβια και μας χαρίζουν υγεία και ευεξία.

- Φυσικοί τρόποι για την ενίσχυση του ανοσοποιητικού
- Για να διασφαλίσετε τη βέλτιστη λειτουργία του ανοσοποιητικού σας:
- Μειώστε (εάν δεν μπορείτε να κόψετε) το κάπνισμα.
- Διατηρήστε μια υγιή μάζα σώματος.
- Αποφύγετε το αλκοόλ (καταναλώνετε πάντα με μέτρο).
- Κοιμηθείτε επαρκώς (7 με 9 ώρες κάθε βράδυ) καθώς ο ύπνος είναι το φυσικό ενισχυτικό του ανοσοποιητικού.
- Ασκηθείτε τακτικά για να βοηθήσετε το ανοσοποιητικό σας να κάνει τη «δουλειά» του πιο αποτελεσματικά.
- Προσπαθήστε να διαχειριστείτε τα επίπεδα άγχους σας δοκιμάζοντας μεθόδους χαλάρωσης όπως πρακτικές αναπνοής και ασάνες (στάσεις) γιόγκα.
- Εκτεθείτε στο ηλιακό φως 15 με 30 λεπτά όσες ημέρες μπορείτε μέσα στην εβδομάδα.
- Δώστε «βάρος» στην καλή διατροφή.



Μια δίαιτα- διατροφή που στερείται ενός ή περισσότερων θρεπτικών συστατικών μπορεί να βλάψει σοβαρά την παραγωγή και τη δραστηριότητα των κυττάρων του ανοσοποιητικού και των αντισωμάτων. Αντίθετα, η κατανάλωση τροφών που τονώνουν το ανοσοποιητικό, βοηθούν στο να καταπολεμήσετε τα επιβλαβή παθογόνα και να ενισχύσετε τη φυσική σας άμυνα.

Προτιμήστε να καταναλώνετε περισσότερες ολόκληρες φυτικές τροφές όπως φρούτα, λαχανικά, ξηρούς καρπούς, σπόρους και όσπρια που είναι πλούσια σε θρεπτικά συστατικά και αντιοξειδωτικά, ώστε να έχετε το... πάνω χέρι έναντι επιβλαβών παθογόνων.

Καταναλώνετε περισσότερα υγιεινά λίπη, όπως αυτά που βρίσκονται στο ελαιόλαδο και το σολομό, προκειμένου να ενισχύσετε την ανοσολογική απόκριση

του σώματός σας σε παθογόνους μικροοργανισμούς μειώνοντας τη φλεγμονή.

Καταναλώνετε περισσότερα τρόφιμα που έχουν υποστεί ζύμωση όπως γιαούρτι, βουτυρόγαλα ή και προβιοτικά που είναι πλούσια σε ευεργετικά βακτήρια.

Περιορίστε τα πρόσθετα σάκχαρα και τους επεξεργασμένους υδατάνθρακες καθώς μπορεί να συμβάλλουν δυσανάλογα στο υπερβολικό βάρος και την παχυσαρκία.

Πιείτε τσάι κουρκουμά, τζίντζερ, χαμομηλιού, ρίζας γλυκρίζας, μέντας. Είναι πλούσια σε αντιοξειδωτικά και έχουν πολλαπλές ευεργετικές ιδιότητες.

Τέλος, μην αμελείτε ποτέ τα απαραίτητα ετήσιες εξετάσεις σας για να έχετε πάντα τον έλεγχο της υγείας σας και την ανάλογη καθοδήγηση απ' το γιατρό σας.

SUDOKU

				7			5
	7		8				2
	6			4			3
5				2		4	
	8			1			5
		7	5	9			1
9			3				6
	3			2			8
8			7				

ΟΙ ΣΥΝΤΑΓΕΣ ΜΑΣ

Καλαμαράκια στο τηγάνι με χούμους από παντζάρι



Υλικά

Για τους Χούμους:

- 1 κ.γ. Ardo σκόρδο σε κύβους
- 2 κ.σ. Χυμό Λεμονιού*
- 2 Ardo παντζάρια ψημένα
- 1 φλ. Ardo Ρεβίθια
- 2 κ.σ. ταχίνι (έτοιμη για χρήση)*
- 2 κ.σ. νερό

Για τα καλαμαράκια:

- 1 συσκευασία foodhaus καλαμαράκια ολόκληρα Παταγονίας
- 1 κ.σ. Χωριό Εξαιρετικό παρθένο Ελαιόλαδο
- 1 κ.γ. Maldon νιφάδες θαλασσινού αλατιού
- 1 πρέζα Maldon πιπέρι
- 1 ξύσμα και χυμό από ένα λεμόνι*
- 1 ψωμί Multigrain sourdough κομμένο σε φέτες

Εκτέλεση

Σε μια κατσαρόλα βάζουμε τα ρεβίθια μαζί με 3 ποτήρια νερό, ψήνουμε σε μέτρια προς δυνατή εστία για 15 λεπτά μέχρι να μαλακώσουν τα ρεβίθια μας. Σουρώνουμε και τα ξεπλένουμε με κρύο νερό, αφήνουμε να στραγγίσουν και τα βάζουμε σε ένα μπλέντερ μαζί με τα υπόλοιπα υλικά. Αλέθουμε μέχρι να έχουμε ένα λείο μείγμα. Καθαρίζουμε και πλένουμε καλά τα καλαμαράκια με κρύο τρεχούμενο νερό, τα βάζουμε σε ένα σουρωτήρι και τα αφήνουμε να στραγγίσουν καλά. Στη συνέχεια τα βάζουμε σε ένα μπολ και προσθέτουμε το ξύσμα λεμονιού, το ελαιόλαδο και αλατοπιπερώνουμε, ανακατεύουμε. Βάζουμε σε ένα αντικολητικό τηγάνι να ζεσταθεί σε μέτρια προς δυνατή εστία, αφού ζεσταθεί καλά βάζουμε μέσα ένα - ένα τα καλαμαράκια και τα τσιγαρίζουμε από όλες τις μεριές για 2-3 λεπτά από κάθε μεριά. Αφού πάρουν ένα χρυσαφί χρώμα βάζουμε το χυμό λεμονιού και ανακατεύουμε. Βγάζουμε από το τηγάνι και τα σερβίρουμε με τους χούμους πάνω στο ψωμί

ΩΡΟΣΚΟΠΙΟ

Κριός: Νιώθεις σιγουριά για το ποιος ή ποια είσαι και είναι εύκολο να αναγνωρίσεις τις ανάγκες σου. Αν δε νιώθεις ιδιαίτερα ικανοποιημένος/η από τη ζωή σου, θα ήταν καλό να εστιάζεις στην εκτίμηση των πραγμάτων που έχεις αυτήν τη στιγμή.

Ταύρος: Η συγχώρεση ή η κατανόηση μπορούν να σε βοηθήσουν να προχωρήσεις και να αγκαλιάσεις το μέλλον σου. Θα μπορούσε να εμφανιστεί κάτι που θα φέρει χαρά στη ζωή σου.

Δίδυμοι: Θα μπορούσε να υπάρξει μια νέα φίλια ή ένα ερωτικό ενδιαφέρον μέσω κοινωνικής δικτύωσης ή φίλων. Αυτή είναι μια καλή στιγμή για αποτοξίνωση από πιεστικές καταστάσεις και στόχους και για να αφιερώσεις περισσότερο χρόνο στη σύνδεση και στα πράγματα που σε κάνουν να νιώθεις ευτυχία και πληρότητα.

Καρκίνος: Η απελευθέρωση του εαυτού σου από προβλήματα που σε έχουν βαραίνουν μπορεί να είναι λυτρωτική τώρα και το να κάνεις σχέδια και να βάζεις στόχους είναι συναρπαστικό.

Λέων: Πιθανότατα να νιώσεις λίγο πιο τολμηρή στο να εκφράσεις τις προτιμήσεις και τις αγάπες σου ή να εκπληρώσεις τις ανάγκες της καρδιάς σου. Μπορεί να είναι μια περίοδος ρομαντικών πιθανοτήτων με κάποιον που σου προσφέρει μια εντελώς διαφορε-

τική οπτική για τη ζωή. Οι αναταράξεις της ανησυχίας μπορούν να σε παρακινήσουν να κάνεις βελτιώσεις.

Παρθένος: Θα μπορούσες να κάνεις μια βαθύτερη σχέση με ένα άτομο ή ένα έργο για το οποίο αισθάνεσαι ιδιαίτερα παθιασμένη. Μπορεί επίσης να υπάρξουν νέα για χρήματα ή υποστήριξη, ένα απροσδόκητο κέρδος ή μια ανοιχτόκαρδη συζήτηση που σε ενθουσιάζει.

Ζυγός: Οι σημερινές όψεις της Αφροδίτης μπορούν να αυξήσουν τα συναισθήματα και να ενισχύσουν τις σχέσεις σου. Η ευθυγράμμιση της με τον Δία στον τομέα της συνεργασίας σου μπορεί να σου φέρει εξαιρετικές ευκαιρίες να κερδίσεις τους άλλους ή να βελτιώσεις μια σχέση.

Σκορπιός: Μπορεί να υπάρξουν φιλοφρονήσεις ή ανταμοιβές για τις δεξιότητες και τις προσπάθειες σου. Αναζήτησε ευκαιρίες για να βελτιώσεις ή να απολαύσεις τις καθημερινές σου συνήθειες. Στο επίκεντρο μπορεί να είναι η βοήθεια και στήριξη προς τους άλλους.

Τοξότης: Η αγάπη είναι μαγική και οι δυνάμεις έλξης σου είναι ισχυρές. Η αυτοπεποίθησή σου αυξάνεται και μπορείς να αισθάνεσαι εξαιρετικά γενναιόδωρη είτε με την καρδιά, τον χρόνο, την ευτυχία ή τα χρήματα σου.



Είναι μια καλή στιγμή για να προσθέσεις ρομαντισμό, στοργή ή διασκέδαση σε μια σχέση ή στη ζωή σου γενικότερα.

Αιγόκερος: Μπορεί να λάβεις ένα δώρο ή να κάνεις στον εαυτό σου ένα, που θα ωφελήσει την οικογένεια ή το σπίτι. Είναι καιρός να δώσεις έμφαση στη συνεργασία, την εμπιστοσύνη και στην πίστη. Η ευθυγράμμιση Αφροδίτης - Δία σε ενθαρρύνει να εστιάζεις στα καλά πράγματα στη ζωή σου.

Υδροχόος: Θα μπορούσε να νιώσεις έμπνευση για να ακολουθήσεις μια γραμμή σπουδών ή να έρθεις σε ουσιαστική επαφή με αυτούς που θέλεις πραγματικά. Με αυτή τη γενναιόδωρη διέλευση η προώθηση ή η δημοσιότητα μπορεί να είναι ιδιαίτερα ευνοϊκή.

Ιχθείς: Μπορεί να υπάρξει ένα δώρο ή να ανακαλύψεις έναν πόρο που σε ωφελεί τώρα. Τα χρήματα δεν αφορούν μόνο στην ασφάλεια, αλλά και την ελευθερία για εσένα αυτές τις μέρες και οι ενέργειες του σήμερα φαίνεται να σε βοηθούν να προσελκύσεις αυτό που θέλεις και χρειάζεσαι.



Ανανεώθηκε η Συλλογική Σύμβαση των εργαζομένων στην εταιρεία Nicosia Public Transport

Υπεγράφη την Τετάρτη, 5 Μαρτίου 2025, η ανανέωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους εργαζομένους στην εταιρεία Nicosia Public Transport, η οποία θα έχει ισχύ από 1η Ιανουαρίου 2024 έως 31η Δεκεμβρίου 2025.

Η νέα σύμβαση προβλέπει σειρά βελτιώσεων στους όρους απασχόλησης, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται:

- Αύξηση 2% στους βασικούς μισθούς για κάθε έτος της σύμβασης.
 - Μείωση του εβδομαδιαίου εργασιμου χρόνου από 39,5 ώρες σε 38 ώρες.
 - Μείωση του αφαιρούμενου διαλείμματος από 2 ώρες σε 1,5 ώρα.
 - Αποζημίωση των υπερωριών που πραγματοποιούνται τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες με αναλογία 1 προς 2, δηλαδή με διπλή αμοιβή.
- Η σύμβαση υπεγράφη μεταξύ της εταιρείας και των συντεχνιών ΣΕΚ και ΠΕΟ, διασφαλίζοντας τη βελτίωση των όρων εργασίας για τους εργαζόμενους της εταιρείας.

Εκ μέρους της ΣΕΚ, τη σύμβαση υπέγραψε ο Νικηφόρος Παφίτης, Γραμματέας του Σωματείου Λευκωσίας - Κερύνειας, ΟΜΕΠΕΓΕ ΣΕΚ. Η νέα συμφωνία αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ενισχύοντας τη σταθερότητα και την προοπτική στον τομέα των δημόσιων μεταφορών.

Δίωρη στάση εργασίας στον ΕΟΑ Πάφου

Οι Συνδικαλιστικές οργανώσεις ΟΗΟ-ΣΕΚ και ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ ανακοίνωσαν ότι σε Γενική Συνέλευση του προσωπικού του ΕΟΑ Πάφου που πραγματοποιήθηκε στις 27/2/2025 αποφασίστηκε ομόφωνα από το προσωπικό, η πραγματοποίηση δίωρης στάσης εργασίας αύριο Πέμπτη 13/3/2025 από τις 10:00 μέχρι και τις 12:00.

Σύμφωνα με την ανακοίνωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η απόφαση αυτή έχει ληφθεί σε ένδειξη διαμαρτυρίας για την άρνηση του ΕΟΑ Πάφου να συνομολογήσει Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που να ρυθμίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων στο νεοσύστατο ΕΟΑ Πάφου, γεγονός που επηρεάζει τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά τρόπο που να διασαλεύει και τις εργασιακές σχέσεις στον Οργανισμό.

Στην ανακοίνωσή τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ΟΗΟ-ΣΕΚ και ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ αναφέρουν ότι ήδη τρεις ΕΟΑ (Λευκωσίας, Λάρνακας και Λεμεσού) έχουν συνυπογράψει και εφαρμόζουν τη Παγκύπρια Συλλογική Σύμβαση, ωστόσο «παρά τις συνεχείς προσπάθειές μας, που κρατούν εδώ και πολλούς μήνες και τη δημιουργική διάθεση που δείχνουμε για να φτάσουμε σε συμφωνία και με τον ΕΟΑ Πάφου, λαμβάνοντας υπόψιν μάλιστα και τις ιδιαιτερότητές του, διαπιστώνεται μια αρνητική στάση και προσέγγιση του ΕΟΑ Πάφου».

Προσθέτουν ότι «αυτό αποτελεί τον ανασταλτικό παράγοντα που δεν επιτρέπει την εξεύρεση συμφωνίας μέχρι και σήμερα».

Υπογραμμίζεται στην ανακοίνωση ότι «έχουν εξαντληθεί όλα τα περιθώρια που θα μπορούσαν να υπάρξουν με τον ΕΟΑ Πάφου και από εδώ και πέρα οι εργαζόμενοι είναι πλήρως δικαιολογημένοι να εκλαμβάνουν ως υπαναχώρηση και άρνηση του ΕΟΑ να ρυθμίσει κατά ενιαίο τρόπο



τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων του, που προέρχονται από το πρώην ΣΑΠΑ, τον Δήμο Πάφου και διάφορες Κοινότητες». Συνεπώς, αναφέρεται, «δεν απομένει άλλος τρόπος από το να διεκδικήσουν δυναμικά τη συνομολογήση μιας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που δεν θα τους φέρνει σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τους όρους εργασίας που είχαν πριν από τη σύσταση του ΕΟΑ Πάφου, αλλά και σε σημαντικά δυσμενέστερη θέση από τους συναδέλφους τους στους άλλους ΕΟΑ της Κύπρου». Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δηλώνουν ότι είναι στη διάθεση του Οργανισμού, τον οποίο και καλούν να αξιοποιήσει παραγωγικά το διάστημα μέχρι τις 13/3/2025 και μέσα από εποικοδομητικό διάλογο να καταλήξουν σε αμοιβαία αποδεκτή συμφωνία.

Εκφράζουν την προσδοκία «ότι ο εργοδότης που μέχρι σήμερα φαίνεται να αρνείται στην ουσία τη φιλοσοφία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα κάνει δεύτερες σκέψεις και να προχωρήσει στη συνομολογήση Συλλογικής Σύμβασης».

«Η διαφύλαξη της εργατικής ειρήνης είναι το ζητούμενο και είναι πρώτιστα προς όφελος των κατοίκων και πολιτών της Επαρχίας Πάφου», καταλήγει η ανακοίνωση.

ΟΕΚΔΥ ΣΕΚ - ΠΑΣΕΥ ΠΕΟ:

«Στην αβεβαιότητα οι εργαζόμενοι των Υποστηρικτικών Προγραμμάτων του Υπουργείου Παιδείας»

Για «αδικαιολόγητη καθυστέρηση» του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας, στην προώθηση του νομοσχεδίου για τη ρύθμιση της απασχόλησης των εργαζομένων στα Υποστηρικτικά Προγράμματα του Υπουργείου, καθώς και για «μη διασφάλιση των θέσεων εργασίας και ανεπαρκή προγραμματισμό για την ακαδημαϊκή χρονιά 2025-2026», κάνουν λόγο, σε ανακοίνωσή τους, οι συντεχνίες ΟΕΚΔΥ - ΣΕΚ και ΠΑΣΕΥ - ΠΕΟ.

Ανακοίνωσαν, παράλληλα, πως με απόφαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στα Προγράμματα, προχωρούν σε δυναμικά μέτρα για την υπεράσπιση των θέσεων εργασίας και την εύρυθμη λειτουργία των Προγραμμάτων προς όφελος της παρεχόμενης εκπαίδευσης και καλούν όλους τους εργαζόμενους σε ενότητα και συσπείρωση, καθώς και την κοινωνία να σταθεί στο πλευρό τους. Στην ανακοίνωση τονίζονται τα ακόλουθα: «Η διαδικασία για την ετοιμασία του νομοσχεδίου άρχισε το έτος 2023 και παρέμεινε σε εκκρεμότητα από τότε παρά τις δεσμεύσεις του Υπουργείου Παιδείας ότι θα εφαρμοζόταν την σχολική χρονιά 2024-2025. Στις 29 Νοεμβρίου 2024, αποστείλαμε επιστολή στην Υπουργό Παιδείας εκφράζοντας την ανησυχία μας για τη μη ολοκλήρωση της διαδικασίας. Στις 13 Δεκεμβρίου

2024, ενημερωθήκαμε ότι το νομοσχέδιο είχε τεθεί σε δημόσια διαβούλευση η οποία ολοκληρώθηκε στις 11 Ιανουαρίου 2025, ωστόσο, παρά τις δεσμεύσεις της ίδιας της Υπουργού, δεν έχει κατατεθεί ακόμη στη Βουλή», προσθέτουν οι συντεχνίες ΠΑΣΕΥ - ΠΕΟ και ΟΕΚΔΥ - ΣΕΚ.

Αναφέρουν, επίσης, ότι με νέες επιστολές στις 17 και 26 Φεβρουαρίου 2025, ζήτησαν εκ νέου συνάντηση, η οποία μέχρι σήμερα δεν έχει καθοριστεί, παρά τις συνεχείς πιέσεις τους.

«Μας προβληματίζει ιδιαίτερα η στάση του Υπουργείου να καθυστερεί τον προγραμματισμό για την έγκαιρη και ορθή στελέχωση των Υποστηρικτικών Προγραμμάτων. Το 2024, χωρίς καμία προηγούμενη συμφωνία και με μονομερή απόφαση του ΥΠΑΝ, οι απασχολούμενοι στο πρόγραμμα ΔΡΑΣΕ Μέσης Εκπαίδευσης ήρθαν αντιμέτωποι με την ανεργία. Αυτή η απόφαση έπληξε τους εκπαιδευτικούς που στελέχωναν τα προγράμματα για χρόνια, οδηγώντας κάποιους στην ανεργία ή κάποιους άλλους σε θέσεις με μειωμένους μισθούς και λιγότερα ωφελήματα», σημειώνουν.

Η όλη στάση του Υπουργείου θέτει σε κίνδυνο την εύρυθμη λειτουργία όλων των Υποστηρικτικών Προγραμμάτων και είναι σε βάρος των μαθητών και ενηλίκων που φοιτούν στα προγράμματα.



Τα γεγονότα που έχουν προηγηθεί δεν τους επιτρέπουν κανένα εφησυχασμό.

Με απόφαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στα Προγράμματα, προχωρούμε σε δυναμικά μέτρα για την υπεράσπιση των θέσεων εργασίας και την εύρυθμη λειτουργία των Προγραμμάτων προς όφελος της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Καλούμε όλους τους εργαζόμενους σε ενότητα και συσπείρωση. Καλούμε την κοινωνία να σταθεί στο πλευρό μας, καθώς ο αγώνας μας αφορά όχι μόνο τους εργαζόμενους, αλλά και όλους τους μαθητές που φοιτούν στα υποστηρικτικά προγράμματα», καταλήγουν οι ΟΕΚΔΥ - ΣΕΚ και ΠΑΣΕΥ - ΠΕΟ στην ανακοίνωσή τους.

Πήρε φωτιά το πρωτάθλημα

Ένα ΑΠΟΕΛ από τα παλιά...



• Η κανονική διάρκεια του πρωταθλήματος πρώτης κατηγορίας ολοκληρώθηκε μετά από 26 αγωνιστικές, με την Πάφος FC να κόβει πρώτη το νήμα, αλλά να χάνει το μαξιλαράκι ασφαλείας των έξι βαθμών που διατηρούσε πριν μερικές εβδομάδες.

Η Πάφος FC είχε την ευκαιρία να κλείσει την κανονική διάρκεια του πρωταθλήματος με ένα ακόμα τρίποντο, όμως η επιθετική της δυστοκία την πρόδωσε, μένοντας στο 0-0 απέναντι στον Εθνικό Άχνας. Ένα αποτέλεσμα που όχι μόνο φρενάρει τη δυναμική της, αλλά ταυτόχρονα βάζει φωτιά στη μάχη της κορυφής, καθώς πλέον η διαφορά από τον δεύτερο Άρη μειώθηκε στον έναν μόλις βαθμό.

• Άρης που κέρδισε δύσκολα με 2-1 την ΕΝΠ και μείωσε στον ένα βαθμό τη διαφορά από την κορυφή.

• Η ΑΕΚ ηττήθηκε με 0-2 από την Ομόνοια Αραδίππου και όχι μόνο έχασε ευκαιρία να μπει δυναμικά στη διεκδίκηση του τίτλου, αλλά είδε τη διαφορά από την κορυφή να αυξάνεται στους οκτώ βαθμούς. Η Ομόνοια Αραδίππου πανηγύρισε τεράστιο «τρίποντο», ξεπέρασε την ΑΕΛ στον βαθμολογικό πίνακα και βλέπει από το +7 τη ζώνη του υποβιβασμού.

• Οι γαλαζοκίτρινοι επικράτησαν 2-1 των πρασίνων στο ΓΣΠ, όντες καταφανώς ανώτεροι και πήραν πέρα για πέρα δίκαιη νίκη. Πρωταγωνιστές του παιχνιδιού οι Μάγιερ και Μπα, οι οποίοι πέτυχαν τα πρώτα γκολ τους στην Κύπρο, ενώ για την Ομόνοια σκόραρε ο Στεπίνσκι. Με τη νίκη του στο «αιώνιο» ντέρμπι, ο ΑΠΟΕΛ έκανε ένα σημαντικό βήμα για την εξασφάλιση μιας καλύτερης θέσης ενόψει των πλείοφ, που αρχίζουν από

την επόμενη αγωνιστική. Αντίθετα, η Ομόνοια, η οποία βρισκόταν σε εξαιρετική φόρμα με αήττητο οκτώ αγώνων και νίκη επί της πρωτοπόρου Πάφου, γνώρισε μια ήττα που την αφήνει στην τέταρτη θέση με 52 βαθμούς, χάνοντας έδαφος στη μάχη για την τριάδα.

• Από ένα γκολ και... ισοπαλία στο «Αλφά-μέγα». Στην αυλαία της κανονικής διάρκειας του πρωταθλήματος Απόλλων και Νέα Σαλαμίνα εξήλθαν ισόπαλοι 1-1. Οι ερυθρόλευκοι που ήταν βελτιωμένοι σε σχέση με τις τελευταίες τους εμφανίσεις άνοιξαν το σκορ κόντρα στη ροή του αγώνα με τον Μπαχάσα στο 47'. Οι γαλάζιοι της Λεμεσού ισοφάρισαν στο 62' με τον Γιουσέφ και έχασαν σωρεία ευκαιριών για να πάρουν τη νίκη.

• Ομόνοια 29Μ και Ανόρθωση κόλλησαν στο μηδέν και μοιράστηκαν από ένα βαθμό στην τελευταία αγωνιστική του Α' γύρου. Ολοκλήρωσε με δέκα παίκτες η Ανόρθωση αφού ο Χαραλάμπους αποβλήθηκε για κτύπημα στον Κονομή.

• Η Καρμιώτισσα κοίταξε στα... μάτια άλλον έναν μεγάλο αντίπαλο, επικρατώντας με 2-1 της ΑΕΛ στο «Αμμόχωστος», για την 26η αγωνιστική και συνέχισε στον δρόμο των επιτυχιών, αυξάνοντας ταυτόχρονα τη διαφορά της από τη ζώνη του υποβιβασμού 26η αγωνιστική

Παραλίμνι - Άρης 1-2

Πάφος FC - Εθνικός 0-0

Ομόνοια Αρ. - ΑΕΚ 2-0

Απόλλων - Νέα Σαλαμίνα 1-1

Ομόνοια 29Μ - Ανόρθωση 0-0

ΑΠΟΕΛ - Ομόνοια 2-1

Καρμιώτισσα - ΑΕΛ 2-1



Μόνη στην κορυφή η Freedom24 ENΎψωνα

Η Freedom24 Ένωση Νέων Ύψωνα μετά την ολοκλήρωση της 8ης αγωνιστικής οδηγεί την κούρσα στον πρώτο όμιλο του Πρωταθλήματος Β' Κατηγορίας.

Οι πρωτοπόροι επικράτησαν εκτός έδρας με 1-0 της ΠΑΕΕΚ από τέρμα του Σούτο στο 68ο λεπτό με πέναλτι.

Στην πρώτη θέση βρίσκεται η Freedom24 ENΎψωνα με 48 βαθμούς και ακολουθούν: Ακρίτας Χλώρακας 45, Ολυμπιακός 44, Διγενής Μόρφου 42, ΑΕΖ 41, ΑΣΙΑ 31, ΠΟ Αχυρώνας Ονήσιλος 29, ΠΑΕΕΚ 29 βαθμούς.

Συνοπτικά τα αποτελέσματα της 8ης αγωνιστικής:

ΑΕΖ - Ακρίτας Χλώρακας 1-0

ΠΑΕΕΚ - Freedom24 ENΎψωνα 0-1

ΠΟ Αχυρώνας Ονήσιλος - Διγενής Μόρφου 2-2

ΑΣΙΑ - Ολυμπιακός 0-1

Σε ρυθμούς όγδοης αγωνιστικής μπήκε το πρόγραμμα της δεύτερης φάσης του Πρωταθλήματος Β' Κατηγορίας και η αυλαία άνοιξε στο Κοινοτικό Στάδιο Παρεκκλησιάς με την αναμέτρηση ΑΕΖ - Ακρίτας Χλώρακας. Οι γηπεδούχοι επικράτησαν στο ντέρμπι με 1-0 από τέρμα του Σέργιου Αβραάμ στο 59ο λεπτό με πέναλτι.

Εκτός έδρας νίκες για Εθνικό Λατσιών, ΑΠΕΑ και Ηρακλή

Στην 8η αγωνιστική μπήκε σήμερα το πρόγραμμα στον πρώτο όμιλο του Πρωταθλήματος Γ' Κατηγορίας και ο απολογισμός διατήρησε σταθερό το σκηνικό της πάνω ζώνης.

Προχώρησαν νικηφόρα εκτός έδρας και οι τρεις πρώτες ομάδες της βαθμολογίας.

Μετά την ολοκλήρωση της όγδοης αγωνιστικής προηγείται ο Εθνικός Λατσιών με 47 βαθμούς και στη δεύτερη θέση η ΑΠΕΑ Ακρωτηρίου με 46 βαθμούς.

Ακολουθούν Ηρακλής Γερολάκκου 40, Κέδρος 36, ΘΟΪ Λακατάμιας 36, Ερμής Αραδίππου 34, Κούρης Ερήμης 32, Ανόρθωση Μουτταγιάκας 22 βαθμούς.

Συνοπτικά τα αποτελέσματα:

Ανόρθωση Μουτταγιάκας - Εθνικός Λατσιών 1-3

Κούρης Ερήμης - Ηρακλής Γερολάκκου 0-3

Ερμής Αραδίππου - ΑΠΕΑ Ακρωτηρίου 0-2

Κέδρος - ΘΟΪ Λακατάμιας 1-1

Πρωταθλήματα Π.Α.Α.Ο.Κ. / ΣΕΚ 2024 - 2025

Ανόρθωση Πολεμιδιών 0 : 4 Λένας Λεμεσού

Ε.Σ. Αμαθούς Αγίου Τύχωνα 1:5 Διγενής Ακρίτας Ύψωνα

ΣΕΚ Αγίου Αθανασίου 3 : 5 Κ. Μάτσης Συνοικισμού

Λένας Λεμεσού 1 : 2 Παρθενών Χαλκούτσας

Αναγέννηση Γερμασόγειας 3:0 Ε.Σ. Αμαθούς Αγίου Τύχωνα

Διγενής Ακρίτας Ύψωνα 4 : 2 Ανόρθωση Πολεμιδιών

ΑΤΕ-ΠΕΚ Παρεκκλησιάς 0 : 3 Π&Σ Ζακακίου

Π.Δ. Κέντρο Λάνιας 5 : 1 ΘΟΙ Μοναγριού

Απόλλων Επισκοπής 0 : 3 Λευτεριά 2024

Παρθενών Χαλκούτσας πρωταθλήτης της Επιλεκτικής κατηγορίας της ΠΑΑΟΚ για τη φετινή σεζόν 2024-2025.



ΣΕΚ: Η διεκδίκηση της ισότητας δεν σταματά μέχρι να κατακτηθεί

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, η ΣΕΚ πραγματοποίησε δημοσιογραφική διάσκεψη την Παρασκευή, 7 Μαρτίου 2025, στο Μέγαρο της ΣΕΚ, αναδεικνύοντας κρίσιμα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες. Στο επίκεντρο βρέθηκαν ο εργασιακός εκφοβισμός, το μισθολογικό χάσμα και η ανάγκη θεσμικών παρεμβάσεων.

Η Γραμματέας του Τμήματος Εργαζομένων Γυναικών της ΣΕΚ, **Δέσποινα Ησαΐα**, τόνισε ότι η διεκδίκηση της ισότητας δεν περιορίζεται στους μισθούς και τα ωφελήματα, αλλά περιλαμβάνει και τη διασφάλιση ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος. Παρουσιάζοντας στοιχεία από τη Γραμμή Στήριξης της ΣΕΚ, 77775575 για τον εργασιακό εκφοβισμό, ανέφερε ότι από τον Μάιο του 2023 έχουν καταγραφεί 258 καταγγελίες, εκ των οποίων οι 198 προέρχονται από χώρους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, χωρίς συνδικαλιστική κάλυψη, γεγονός που καθιστά τους εργαζομένους πιο εύάλωτους.

Τρεις βασικές διεκδικήσεις:

- Επέκταση των συλλογικών συμβάσεων για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων.
- Επίσπευση της ψήφισης των νομοσχεδίων για τη Βία και την Παρενόχληση, σύμφωνα με τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.
- Άμεση τροποποίηση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, ώστε οι καταγγελίες για παρενόχληση να εξετάζονται χωρίς καθυστερήσεις.

Αναφερόμενη στο μισθολογικό χάσμα, η κ. Ησαΐα υπογράμμισε ότι στην Κύπρο οι γυναίκες αμείβονται κατά 10,5% λιγότερο από τους άνδρες, ενώ οι συντάξεις τους είναι κατά 37% χαμηλότερες. Τόνισε, επίσης τη σημασία της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια, η οποία πρέπει να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο έως τον Ιούνιο του 2026, ως ένα σημαντικό βήμα προς την εξάλειψη του χάσματος στις αμοιβές για όμοια εργασία και για εργασία ίσης αξίας.

Παράλληλα, η κ. Ησαΐα ανακοίνωσε την έναρξη εκστρατείας ενημέρωσης των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους, με έμφαση στη γονική άδεια και την άδεια πατρότητας, καταγγέλλοντας περιπτώσεις εργοδοτών που αρνούνται να συμμορφωθούν με τη νομοθεσία. Η Πολιτεία, πρόσθεσε, πρέπει να διασφαλίσει την προστασία των εργαζομένων που τολμούν να καταγγείλουν παραβιάσεις νομοθεσιών.

Η ΣΕΚ ΣΤΟ ΠΛΕΥΡΟ ΣΑΣ

Γραμμή στήριξης προσφέρει η ΣΕΚ ενάντια στον εργασιακό εκφοβισμό και στη σεξουαλική παρενόχληση.

Παρέχει ψυχολογική και τεχνοκρατική στήριξη

Καλέστε στο 7 7 7 7 5 5 7 5

Υπογράφηκε το Σύμφωνο για εδραίωση και ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου



Νέα σελίδα στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο σηματοδοτεί η υπογραφή Συμφώνου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, ETUC, και τις Ευρωπαϊκές οργανώσεις των εργοδοτών. Η τελετή υπογραφής πραγματοποιήθηκε την Τετάρτη 5 Μαρτίου 2025 στις Βρυξέλλες.

Το Σύμφωνο αποτελεί σταθμό στη διασφάλιση του κοινωνικού διαλόγου ως βασικού πυλώνα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου. Αναγνωρίζει τη συμβολή του στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικότητας, στη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας και στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, σε μια εποχή που η Ευρώπη αντιμετωπίζει σημαντικές παγκόσμιες προκλήσεις.

Ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ, **Ανδρέας Φ. Μάτσας** που συμμετείχε ενεργά στις διεργασίες διαμόρφωσης του Συμφώνου, σε δηλώσεις του

στην «Εργατική Φωνή», τόνισε ότι η υπογραφή του έρχεται σε μια κρίσιμη περίοδο, κατά την οποία η ΣΕΚ και οι υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανέδειξαν τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου και την ανάγκη διατήρησης ενός σωστού πλαισίου συζήτησης μεταξύ Κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων. Και πρόσθεσε:

«Η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου αποτελεί προτεραιότητα, καθώς διασφαλίζει τη συλλογική διαπραγμάτευση, την προστασία των εργαζομένων και τη βιώσιμη ανάπτυξη», ανέφερε ο κ. Μάτσας, προσθέτοντας ότι η ΣΕΚ θα συνεχίσει να εργάζεται για την ουσιαστική εφαρμογή του Συμφώνου σε εθνικό επίπεδο».

Ο ΓΓ της ΣΕΚ υπενθύμισε ότι το θέμα της αναβάθμισης του κοινωνικού διαλόγου είχε τεθεί και στην πρόσφατη συνάντηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας. Σελ 3

Στην τελική ευθεία οδεύει το 13ο Παγκύπριο Συνέδριο της Ο.Ι.Υ.Κ. ΣΕΚ “Συλλογικά διαμορφώνουμε το αύριο”



Με το σύνθημα «Συλλογικά διαμορφώνουμε το αύριο», η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Κύπρου (Ο.Ι.Υ.Κ - Σ.Ε.Κ.) εισέρχεται στην τελική φάση προετοιμασιών για το 13ο Παγκύπριο Συνέδριό της, το οποίο θα πραγματοποιηθεί την **Πέμπτη, 20 Μαρτίου 2025, στις 10 το πρωί, στο Μέγαρο της ΣΕΚ** στον Στρόβολο.

Το συνέδριο αναμένεται να αποτελέσει σημαντικό σταθμό για την Ομοσπονδία, καθώς θα εκλέξει τη νέα της ηγεσία, η οποία θα καθορίσει τις στρατηγικές κατευθύνσεις και τις προτεραιότητες για τα επόμενα τέσσερα χρόνια.

Στο επίκεντρο του συνεδρίου θα αναλυθεί η οργανωτική και οικονομική κατάσταση της Ομοσπονδίας και οι προοπτικές που διανοίγονται με στόχο τη περαιτέρω

στήριξη και ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Το συνέδριο θα χαιρετήσει ο Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ, **Ανδρέας Φ. Μάτσας**, καθώς και οι **Υπουργοί Εργασίας και Υγείας**, ενώ εισηγητική ομιλία θα εκφωνήσει ο Γενικός Γραμματέας της ΟΙΥΚ-ΣΕΚ, **Ελισσαίος Μιχαήλ**. Χαιρετισμό θα απευθύνει επίσης ο **Αλέκος Γούλας**, Αντιπρόεδρος Α΄ της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδος. Μια από τις θεματικές του συνεδρίου θα είναι η επίδραση της νοηματικής γλώσσας στις θέσεις εργασίας και στον ρόλο που μπορεί να επιτελέσει το συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ θα τεθούν προς έγκριση καταστατικές αλλαγές και ψηφίσματα. Τις εργασίες του συνεδρίου θα προεδρεύσει ο Γενικός Οργανωτικός της ΣΕΚ **Πανίκος Αργυρίδης**.