



Ανακοίνωση Νο 23 • Δευτέρα 28 Σεπτεμβρίου 2026

Πρόταση του ΣΕΚΕΣ για τη ΝΕΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ **Για μια ΕΥΔΑΠ με επαρκές προσωπικό, αξιοπρεπείς μισθούς και σύγχρονες συνθήκες εργασίας**

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Η διαπραγμάτευση για τη νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έρχεται σε μια περίοδο κατά την οποία οι εργαζόμενοι της ΕΥΔΑΠ καλούνται να αντιμετωπίσουν μια σειρά από προβλήματα που δεν αφορούν μόνο το ύψος του μισθού. Αφορούν συνολικά την εργασία μας, τον χρόνο μας (εργασιακό και ελεύθερο), την οικογένειά μας και τελικά την ίδια τη δυνατότητα της ΕΥΔΑΠ να λειτουργεί αποτελεσματικά ως δημόσια επιχείρηση και να διαχειρίζεται τον κύκλο του νερού ως δημόσιο αγαθό.

Τα τελευταία δεκαπέντε (15) χρόνια οι εργαζόμενοι έχουμε βιώσει τις συνέπειες μιας μακράς περιόδου περιορισμών στις αποδοχές και στις παροχές, ενώ την ίδια στιγμή το κόστος ζωής αυξάνεται ραγδαία. Η ονομαστική αύξηση των αποδοχών μας δεν σημαίνει δυστυχώς και πραγματική βελτίωση του εισοδήματος, όταν οι τιμές των βασικών αγαθών, της ενέργειας, της στέγασης και των καθημερινών αναγκών απορροφούν μεγάλο μέρος του μισθού.

Το ΣΕΚΕΣ επισημαίνει ότι η πραγματικότητα των εργαζομένων δεν αποτυπώνεται στους ονομαστικούς δείκτες, καθώς η ακρίβεια περιορίζει στην πράξη την αγοραστική δύναμη του μισθού.

Γι' αυτό η νέα ΣΣΕ δεν μπορεί να περιοριστεί σε μια τυπική μισθολογική αναπροσαρμογή. Χρειάζεται μια **ουσιαστική αποκατάσταση του εισοδήματος και των εργασιακών δικαιωμάτων**, αλλά και ένα διαφορετικό πλαίσιο για το ανθρώπινο δυναμικό της ΕΥΔΑΠ.

Πρώτη ανάγκη: να στελεχωθεί η ΕΥΔΑΠ

Πριν από οποιαδήποτε συζήτηση για την παραγωγικότητα, την αποτελεσματικότητα, τον εργάσιμο χρόνο, υπάρχει ένα αυτονόητο ερώτημα:

Έχει η ΕΥΔΑΠ το προσωπικό που χρειάζεται για να λειτουργήσει ως δημόσιος οργανισμός;

Η απάντηση του ΣΕΚΕΣ είναι ότι απαιτείται άμεσα η πρόσληψη του αναγκαίου μόνιμου προσωπικού. Το ΣΕΚΕΣ έχει ζητήσει συγκεκριμένα την άμεση (και όχι σε βάθος 2ετίας ή 3ετίας) πρόσληψη των **1.215 εργαζομένων τακτικού προσωπικού πλήρων δικαιωμάτων ενταγμένων στον κανονισμό προσωπικού** που προβλέπονται από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την δημόσια αποτύπωση του συνολικού αριθμού εργαζομένων που απαιτούνται για τη λειτουργία της Εταιρείας, τόσο συνολικά όσο και ανά οργανωτική μονάδα.

Η ανάγκη αυτή συνδέεται άμεσα με την καθημερινότητα όλων μας. Όταν οι οργανικές θέσεις παραμένουν κενές, η κάλυψη των αναγκών μεταφέρεται στους εργαζόμενους που ήδη υπηρετούν, με περισσότερη πίεση, υπερωρίες και εντατικοποίηση. Εξίσου σημαντικό είναι και το γεγονός ότι με το νέο νομοσχέδιο, η δραστηριότητα της ΕΥΔΑΠ επεκτείνεται γεωγραφικά σε ακόμα μεγαλύτερο εύρος. Παράλληλα, η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών μέσω εργολαβιών δημιουργεί διαφορετικά καθεστώτα εργασίας μέσα στην ίδια Εταιρεία. Το ΣΕΚΕΣ έχει θέσει ως βασική θέση τον περιορισμό της εργολαβοποίησης και την κάλυψη των πάγιων αναγκών από προσωπικό με πλήρη εργασιακά δικαιώματα.

Οι προσλήψεις, όμως, πρέπει να πραγματοποιούνται με **διαφάνεια, αντικειμενικά κριτήρια και αξιοκρατικές διαδικασίες**. Το ΣΕΚΕΣ έχει αναδείξει ειδικά το ζήτημα αυτό με αφορμή τις πρόσφατες νομοθετικές προβλέψεις για τις προσλήψεις στην ΕΥΔΑΠ.

Ο μισθός πρέπει να ανταποκρίνεται στη σημερινή πραγματικότητα

Η δεύτερη μεγάλη ανάγκη είναι η ουσιαστική ενίσχυση των αποδοχών.

Η πρόταση για **12% αύξηση των βασικών μισθών στα μισθολογικά κλιμάκια 9 έως 1** δεν αποτελεί μια αποσπασματική απαίτηση. Στο συνημμένο κείμενο συνδέεται με την απώλεια αγοραστικής δύναμης που προέκυψε από την άνοδο του γενικού επιπέδου τιμών από τον Μάιο του 2023 μέχρι σήμερα. Παράλληλα προτείνεται **ρήτρα αναπροσαρμογής των μισθολογικών κλιμακίων με βάση τον πληθωρισμό του προηγούμενου έτους**, ώστε να μην επαναλαμβάνεται η ίδια απώλεια στο μέλλον.

Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται η διεκδίκηση για **επιστροφή του 13ου και 14ου μισθού**. Πρόκειται για εισόδημα που αφορά όλους τους εργαζόμενους και επομένως αποτελεί βασικό στοιχείο της συνολικής μισθολογικής διεκδίκησης.

Η εργασία δεν είναι μόνο ο μισθός

Η ποιότητα της εργασίας συνδέεται και με τον χρόνο που αφιερώνει ο εργαζόμενος σε αυτήν.

Η πρόταση για **δραστική μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών** αποτελεί σταθερή θέση του ΣΕΚΕΣ. Το ΣΕΚΕΣ έχει διατυπώσει ειδικότερα την πρόταση για **30 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας**, θεωρώντας τη μείωση του χρόνου εργασίας εργαλείο αντιμετώπισης της εντατικοποίησης και βελτίωσης της ισορροπίας εργασίας και προσωπικής ζωής και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Στο συγκεκριμένο πλαίσιο των προτάσεων για τη νέα ΣΣΕ περιλαμβάνεται η καθιέρωση **7ώρου, χειμώνα και καλοκαίρι**, καθώς και η διετής πιλοτική εφαρμογή **4ήμερης εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών**. Παράλληλα προτείνεται η χορήγηση ενός μεγάλου ΣΚ (Long Weekend) κάθε μήνα με χορήγηση μιας μέρας (Παρασκευής ή Δευτέρας) συνεχόμενη του Σαββατοκύριακου.

Η μείωση του χρόνου εργασίας δεν πρέπει να σημαίνει περισσότερη εντατικοποίηση (αν και αποδεδειγμένα σημαίνει μεγαλύτερη παραγωγικότητα). Γι' αυτό συνδέεται αναπόσπαστα με την προηγούμενη πρόταση: **χωρίς επαρκή στελέχωση δεν μπορεί να υπάρξει πραγματική μείωση του χρόνου εργασίας**.

Στήριξη της οικογένειας – πραγματικές παροχές και όχι συμβολικές ενισχύσεις

Μια σύγχρονη ΣΣΕ πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη τις πραγματικές ανάγκες της οικογένειας.

Η πρόταση του ΣΕΚΕΣ περιλαμβάνει σημαντική ενίσχυση του επιδόματος παιδιού, αλλά και συγκεκριμένες παροχές για τις δαπάνες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι κάθε χρόνο: σχολικά είδη, εξωσχολικές δραστηριότητες, βρεφονηπιακούς σταθμούς, νηπιαγωγεία και summer camps.

Οι παροχές αυτές δεν αποτελούν απλώς πρόσθετες οικονομικές παροχές. Αποτελούν έμπρακτη αναγνώριση ότι το κόστος ανατροφής των παιδιών αποτελεί σημαντικό μέρος του οικογενειακού προϋπολογισμού και ότι η εργασιακή πολιτική της ΕΥΔΑΠ πρέπει να στηρίζει τον εργαζόμενο και στην οικογενειακή του ζωή.

Μια νέα ΣΣΕ με συνολικό σχέδιο

Για το ΣΕΚΕΣ, επομένως, η νέα ΣΣΕ πρέπει να στηρίζεται σε μια συνολική λογική:

περισσότερο μόνιμο προσωπικό – καλύτεροι μισθοί – αποκατάσταση παροχών – λιγότερος χρόνος εργασίας – στήριξη της οικογένειας – καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Δεν πρόκειται για διαφορετικές και ασύνδετες διεκδικήσεις. Αποτελούν πλευρές του ίδιου προβλήματος: **πώς θα εργάζεται ο εργαζόμενος της ΕΥΔΑΠ με αξιοπρέπεια, δίκαιες αποδοχές, επαρκή χρόνο για τη ζωή και την οικογένειά του και σε μια Εταιρεία που διαθέτει το προσωπικό και τα μέσα για να επιτελεί αποτελεσματικά τον δημόσιο ρόλο της.**

ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΕΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΝΕΑ ΣΣΕ

1. Άμεσες προσλήψεις μόνιμου προσωπικού

- Άμεση πρόσληψη (με δεσμευτικό χρονοδιάγραμμα) του συνόλου των **1.215 εργαζομένων τακτικού προσωπικού** που προβλέπονται από την απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Πλήρης δημοσιευμένη αποτύπωση των πραγματικών αναγκών της δημόσιας ΕΥΔΑΠ σε προσωπικό, συνολικά και ανά οργανωτική μονάδα.
- Κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών με **μόνιμο προσωπικό πλήρων εργασιακών δικαιωμάτων** και όχι με διεύρυνση της εργολαβοποίησης.
- Διαφανείς, αντικειμενικές και αξιοκρατικές διαδικασίες πρόσληψης.

2. Ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς

- **Επιστροφή του 13ου και 14ου μισθού (Δώρο Χριστουγέννων, Δώρο Πάσχα, Επίδομα Αδείας).**

- **Αύξηση κατά 12% των βασικών μισθών** στα μισθολογικά κλιμάκια 9 έως 1 και ποσοστιαία για τα 1+10%, 1+20% κλπ.
- **Ρήτρα αναπροσαρμογής των μισθολογικών κλιμακίων** με βάση τον πληθωρισμό του προηγούμενου έτους.
- Παροχή των μισθολογικών προωθήσεων που είχαν παγώσει το διάστημα 2012-2023.
- Κατάργηση της περικοπής του Ν. 3833/2010
- Αύξηση της κάρτας βενζίνης στα 150,00 Ε/μήνα

3. Μείωση του χρόνου εργασίας

- **7ωρο**, χειμώνα και καλοκαίρι για όλους.
- Διετής Πιλοτική εφαρμογή **4ήμερης εβδομαδάδας εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών**.
- Σταθερή διεκδίκηση για **30 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών**.
- Ένα μακρύ ΣΚ κάθε μήνα για κάθε εργαζόμενο με παροχή μιας ημέρας άδειας συνεχόμενη στο ΣΚ.
- Κάλυψη της δαπάνης εξαγοράς πλασματικού χρόνου ασφάλισης από την ΕΥΔΑΠ για όσους συμπληρώνουν πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα, ώστε όποιος επιθυμεί να αποχωρεί από την εργασία πριν τα 67 χρόνια ζωής.

4. Στήριξη εργαζομένων με παιδιά

- Αύξηση του επιδόματος παιδιού κατά **3 ποσοστιαίες μονάδες**: 6% → 9%, 9% → 12% κ.ο.κ.
- **400€ ετησίως ανά παιδί** για σχολικά είδη, για παιδιά έως 18 ετών που φοιτούν στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση.
- Έως **400€ ετησίως ανά παιδί** για εξωσχολικές δραστηριότητες δημιουργικής απασχόλησης. Η ίδια παροχή για τέκνα με ποσοστό αναπηρίας άνω του 67%, ανεξαρτήτως ηλικιακού ορίου.
- Αύξηση της παροχής για βρεφονηπιακούς σταθμούς και νηπιαγωγεία στα **450€ τον μήνα ανά παιδί**.
- Αύξηση της παροχής για summer camp στα **250€**.

5. Κοινωνικές και εργασιακές παροχές

- Προστασία και ενίσχυση των ασφαλιστικών και υγειονομικών παροχών.
- Ενίσχυση των μέτρων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία.
- Βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των χώρων εργασίας.
- Κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε βάρδιες, υπερωρίες και πρόσθετη απασχόληση. Θέσπιση αμοιβής για όσους εργαζόμενους παραμένουν standby ή ενεργοποιούνται για υπηρεσιακούς λόγους σε 24ωρη βάση, σε κρίσιμες υπηρεσιακές μονάδες της εταιρίας.

ΜΙΑ ΣΣΕ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

Η νέα Συλλογική Σύμβαση πρέπει να είναι μια συμφωνία που θα βελτιώνει **την καθημερινότητα όλων των εργαζομένων**.

Με **νέες προσλήψεις**, ώστε η δουλειά να μοιράζεται δίκαια.

Με **αυξήσεις**, ώστε ο μισθός να ανταποκρίνεται στο σημερινό κόστος ζωής.

Με **λιγότερο χρόνο εργασίας**, ώστε να υπάρχει χρόνος για ζωή και οικογένεια.

Με **στήριξη των εργαζομένων με παιδιά**.

Με **αξιοπρεπείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας**.

Αυτή είναι η πρόταση του ΣΕΚΕΣ για τη νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Για τους εργαζόμενους.

Για μια ισχυρή και σύγχρονη ΕΥΔΑΠ.

Για μια πραγματικά δημόσια ΕΥΔΑΠ στην υπηρεσία της κοινωνίας.

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΟΥ ΣΕΚΕΣ ΓΙΑ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΥΔΑΠ

ΥΓ1: Οι δεσμεύσεις έχουν αξία μόνο όταν τηρούνται. Η εξαγγελθείσα κατάργηση του πλαφόν παραμένει ακόμμη ανεκπλήρωτη, παρά τη δέσμευση του Υπουργού προς την ΟΜΕ. Ελπίζουμε να πραγματοποιηθεί με την

ίδια ταχύτητα την οποία επέδειξε η κυβέρνηση για να εξαιρέσει από το πλαφόν ΜΟΝΟ τα golden boys της ΕΥΔΑΠ.

ΥΓ2: Τη στιγμή που ο Διευθύνων Σύμβουλος φαίνεται πως δεν κρατάει πλέον ούτε τα προσχήματα και ανακοινώνει ο ίδιος προς το προσωπικό την έναρξη των διαπραγματεύσεων για τη νέα ΕΣΣΕ, η πλειοψηφία της ΟΜΕ ΕΥΔΑΠ φαίνεται πως έχει επιλέξει σταθερά το ρόλο του "ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΕΠΙΚΥΡΩΣΗΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ" των αποφάσεων της διοίκησης.

Η πλειοψηφία της ΟΜΕ ΕΥΔΑΠ, ακόμα και για το πολύ σοβαρό θέμα της πολιτικής για την υγεία & ασφάλεια στην εργασία, έφερε προς επικύρωση στο ΔΣ, αυτούσια την πρόταση της διοίκησης χωρίς να δεχτεί να ενσωματώσει τις τεκμηριωμένες προτάσεις που καταθέσαμε για τη στελέχωση, την εκπαίδευση, τους εργολάβους, τη σύνθεση των συνεργείων, την επαγγελματική υγεία και τη λογοδοσία της διοίκησης.

ΥΓ3: Μαθαίνουμε πως "η ευκαιρία" που μας ανακοίνωσε με επιστολή του ο Διευθύνων Σύμβουλος ότι "θα έχουμε να συζητήσουμε ανοιχτά την **Τρίτη 6 Οκτωβρίου**" για το "πού βρισκόμαστε, τι αλλάζει, τι περιμένουμε ο ένας από τον άλλο και, κυρίως, ποια ΕΥΔΑΠ θέλουμε να χτίσουμε μαζί" δεν θα είναι και τόσο "ανοιχτή". Ωστόσο αναμένουμε τις "σχετικές λεπτομέρειες".