ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Τύπ. Γραφεία ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 151 Ιούνιος 2008

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.



◆ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

◆ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

• Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 151,Ιούνιος 2008

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στις πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ (gender mainstreaming), καταδεικνύει ως ένα βαθμό την θεσμική την πρόοδο που έχει επιτευχθεί στην σημερινή κοινωνία σε ζητήματα ισότητας μεταξύ των δυο φύλων.

Όμως παρά τα βήματα προόδου, που έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, τόσο σε θεσμικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο ανάπτυξης «ειδικευμένων πολιτικών και δράσεων», καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας), φαίνεται ότι δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ουσιαστικά, καθώς οι ανισότητες λόγω φύλου, παραμένουν εμφανείς, ιδιαίτερα στην επαγγελματική κατάσταση και εξέλιξη Αυτά μεταξύ άλλων αναφέρονται στο άρθρο που παρουσιάζεται σε αυτό το τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επιπλέον, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει άρθρο σχετικά με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και την αναθεώρηση της κοινοτικής οδηγίας 94/45. Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

της Αντας Σταμάτη

1. Χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στις πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ (gender mainstreaming), καταδεικνύει ως ένα βαθμό την θεσμική την πρόοδο που έχει επιτευχθεί στην σημερινή κοινωνία σε ζητήματα ισότητας μεταξύ των δυο φύλων.

Όμως παρά τα βήματα προόδου, που έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, τόσο σε θεσμικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο ανάπτυξης «ειδικευμένων πολιτικών και δράσεων», καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας), φαίνεται ότι δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ουσιαστικά, καθώς οι ανισότητες λόγω φύλου, παραμένουν εμφανείς, ιδιαίτερα στην επαγγελματική κατάσταση και εξέλιξη.

Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ανισότητα ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, η πολλαπλότητα του ρόλου τους, η αδυναμία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους, αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα και τα οποία οδηγούν στην εμφάνιση φαινομένων διάκρισης, ειδικότερα στον εργασιακό τομέα.

Οι γυναίκες και οι άνδρες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται, παρά την θεσμοθέτηση νομοθετικών διατάξεων, διαφορετικά στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα αυτές να εξακολουθούν να βρίσκονται, κατά μέσο όρο, σε χειρότερη θέση συγκριτικά με τους άνδρες. Οι διακρίσεις αυτές εστιάζονται στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, στον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, στους όρους αμοιβής.

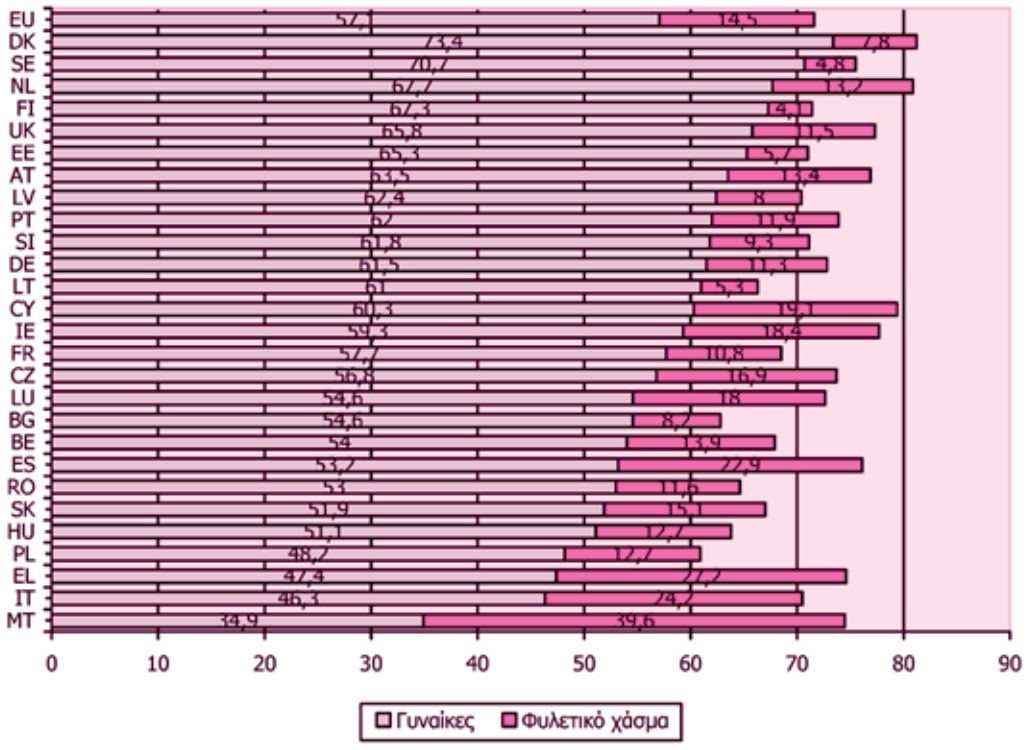
Τα τελευταία έτη παρατηρείται μια σημαντική αύξηση στα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης. Κατά την περίοδο 2000 – 2006, το ποσοστό της απασχόλησης για τον συνολικό πληθυσμό της ΕΕ αυξήθηκε κατά 2,1%, ενώ το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης σημείωσε αύξηση 3,4%[1]. Στα δε κράτη μέλη, στα οποία παρατηρήθηκε μείωση των ποσοστών απασχόλησης, αυτή φαίνεται ότι επηρέασε κυρίως τους άνδρες.

Το 2006, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στα κράτη μέλη της ΕΕ των 27, ανερχόταν σε 57,1%, ποσοστό που εξακολουθεί να υπολείπεται του στόχου που

1. European Labor Force Survey for 2006.

υιοθετήθηκε στην Λισσαβόνα, με την κατάσταση να ποικίλλει από χώρα σε χώρα, όπως προκύπτει και από το διάγραμμα που ακολουθεί. (διάγραμμα 1). Τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης παρατηρούνται στην Δανία (73,4%) και την Σουηδία (70,7%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στην Μάλτα (34,9%), την Ιταλία (46,3%) και την Ελλάδα (47,4%).

Διάγραμμα 1
Διαφορές ανδρών - γυναικών στα ποσοστά απασχόλησης ανά χώρα, EU27 (%)



Πηγή: European Labour Force Survey (ELFS) 2006, European Foundation, 2007

Η γυναικεία απασχόληση συγκεντρώνεται κυρίως στις υπηρεσίες κατ' οίκον (σε ιδιωτικά νοικοκυριά με ποσοστό 82% του εργατικού δυναμικού), στον κλάδο της υγείας (ποσοστό 79% του εργατικού δυναμικού), στην εκπαίδευση (ποσοστό 72% του εργατικού δυναμικού), ενώ οι άνδρες αποτελούν την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού στις κατασκευές (ποσοστό 89%), τις μεταφορές και επικοινωνίες (ποσοστό 73%),την βιομηχανία (ποσοστό 69%) και την γεωργία (ποσοστό 63% [2]). Παράλληλα, διαπιστώνεται ότι εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να υφίστα-

2. European Labor Force Survey for 2006. Στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων, EWCO.

ται διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία. Έτσι, παρατηρείται ότι εξακολουθεί η υποβάθμιση ορισμένων επαγγελμάτων που θεωρούνται γυναικεία και ασκούνται μόνο από γυναίκες, καθώς επίσης, η υποβάθμιση των γυναικών στο εσωτερικό επαγγελματικών κατηγοριών, οι οποίες σε λίγο δεν θα περιλαμβάνουν παρά μόνο γυναίκες. Για παράδειγμα, οι γυναίκες συγκεντρώνονται κατά κύριο λόγο σε επαγγέλματα γραφείου, όπως γραμματείς, υπάλληλοι γραφείων (ποσοστό 69%), καθώς και στις υπηρεσίες και τις πωλήσεις (ποσοστό 58%), ενώ οι άνδρες κυριαρχούν στους χώρους της διοίκησης (ποσοστό 71% για τους άνδρες και 29% για τις γυναίκες), στις κατασκευές καθώς και σε ειδικευμένα χειρωνακτικά επαγγέλματα (ποσοστό 87% και 81% αντίστοιχα)[3].

Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν έχει, ωστόσο, οδηγήσει αυτόματα τις γυναίκες στην ανάληψη θέσεων ευθύνης μέσα στις επιχειρήσεις – εκμεταλλεύσεις, όπου απασχολούνται. Αν και οι γυναίκες έχουν σημαντική παρουσία πλέον και σε επαγγέλματα που μέχρι τώρα κυριαρχούσαν οι άνδρες (ιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί κά), ωστόσο οι γυναίκες συχνά υπο-αντιπροσωπεύονται στις υψηλότερες αμειβόμενες θέσεις εργασίας, φαινόμενο που είναι γνωστό και ως «γυάλινη οροφή» (glass ceiling).

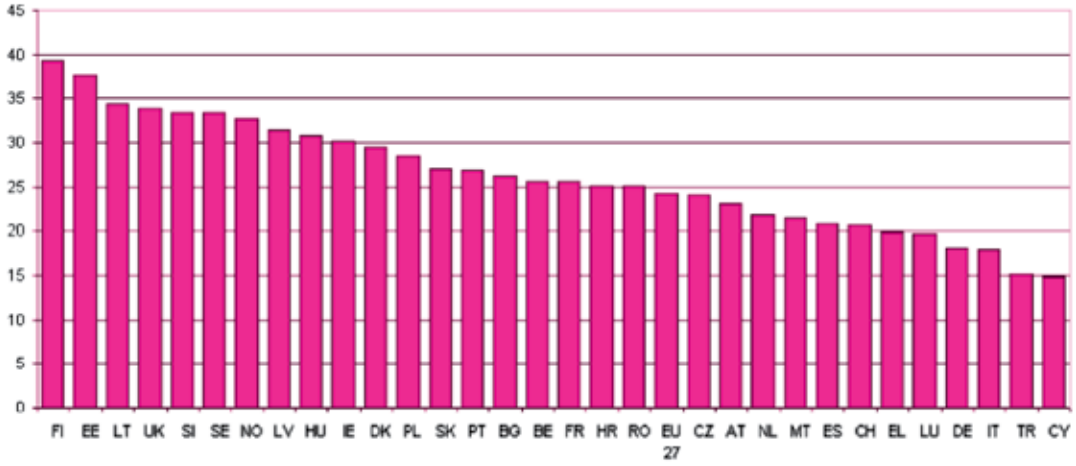
Σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 2006[4], οι ανώτερες βαθμίδες των περισσοτέρων επαγγελμάτων και οργανώσεων παραμένουν ανδροκρατούμενες, καθώς το 70% των διευθυντών είναι άνδρες ενώ μόνον το 30% είναι γυναίκες. Είναι αξιοσημείωτο ότι μόνο ένας στους τέσσερις εργαζόμενους αναφέρει ότι έχει γυναίκα ιεραρχικά προϊσταμένη και όπου οι γυναίκες κατέχουν θέσεις διοίκησης συνήθως είναι διευθυντές άλλων γυναικών, ενώ λιγότερο από ένας στους δέκα εργαζόμενους στην Ευρώπη έχει γυναίκα άμεσα ανώτερη του.

Ακόμη και στους κλάδους στους οποίους η παρουσία των γυναικών είναι αυξημένη, όπως οι κλάδοι της υγείας και της εκπαίδευσης, υφίσταται κάθετος διαχωρισμός φύλου, και οι γυναίκες, αν και κυριαρχούν στους κλάδους και τα επαγγέλματα αυτά, ωστόσο τείνουν να εργάζονται σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις και να διοικούνται από άνδρες. Για παράδειγμα, παρόλο που υπάρχουν πολλές γυναίκες δασκάλες, οι διευθυντές των σχολείων εξακολουθούν να είναι, σε δυσανάλογα ποσοστά, άνδρες.

Το μέσο ποσοστό των εργαζομένων που ο άμεσα προϊστάμενος του είναι γυναίκα στην ΕΕ ανέρχεται σε 25%, με χώρες όπως η Φιλανδία, η Λιθουανία, η Σουηδία να κατέχουν συγκριτικά μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ενώ χώρες όπως η Κύπρος, η Ιταλία και η Ελλάδα να βρίσκονται κάτω απόν το μέσο όρο. (διάγραμμα 2).

3. Mind the gap –women and men's quality of work and employment, European Foundation, 2008.
4. European Labor Force Survey for 2006.

Διάγραμμα 2
Ποσοστό εργαζόμενων που ο άμεσος προϊστάμενός τους είναι γυναίκα



Πηγή: EWCS 2005, European Foundation 2008

Ανάλογη εικόνα παρατηρείται και σε θέματα επιχειρηματικότητας και αυτοαπασχόλησης των γυναικών, καθώς τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχει χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα σχετικά με την επιχειρηματική δραστηριότητα και την δημιουργία επιχείρησης. Συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί ότι συνολικά και ανεξάρτητα από την ευρωπαϊκή χώρα, οι άνδρες επιχειρηματίες και αυτοαπασχολούμενοι είναι πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες. Στην Ελλάδα, τα ποσοστά επιχειρηματικότητας ανέρχονται σε 70% για τους άνδρες προς 30% για τις γυναίκες, στοιχεία που μας κατατάσσουν σε ιδιαίτερα χαμηλή θέση ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες[5].

Όλα τα παραπάνω συνηγορούν στο γεγονός ότι παρά την «κατάκτηση» της ισότητας από την πλευρά των γυναικών, εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να υφίστανται φαινόμενα διάκρισης και ειδικότερα σε επίπεδο αγοράς εργασίας. Μπορεί το θεσμικό πλαίσιο να κατοχυρώνει την ισότητα ανδρών και γυναικών, ωστόσο στην πράξη φαίνεται πως εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να υφίσταται ανισότητα ευκαιριών ανάμεσα στα δυο φύλα.

2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και φύλο

Η ανάπτυξη της ευελιξίας (μερική, προσωρινή απασχόληση) στην Ευρώπη εξελίσσεται με έντονους ρυθμούς σε όλα τα επιμέρους πεδία και συνδέεται άμεσα με αλλοίωση του περιεχομένου των τυπικών μορφών απασχόλησης, με άμεση συνέπεια τον περιορισμό εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, αναπτύσσοντας το φαινόμενο της ανασφάλειας σε μια ευρεία κατηγορία εργαζομένων, ανάμεσα στους

5. Πηγή: ΙΟΒΕ, επεξεργασία στοιχείων Global entrepreneurship monitor (GEM).

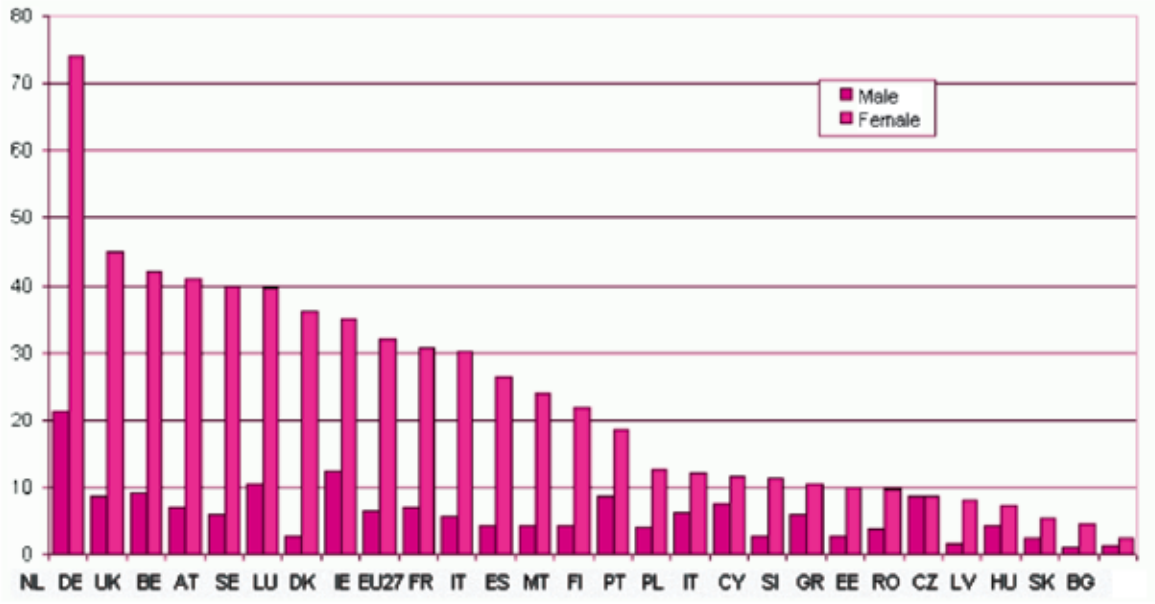
οποίους είναι οι γυναίκες, οι οποίες πλήττονται σε μεγάλο βαθμό από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Η μερική απασχόληση, ως μορφή «άτυπης απασχόλησης», είναι «γένους θηλυκού», όπως προκύπτει από στοιχεία της Eurostat, καθώς τέσσερις στους πέντε εργαζομένους μερικής απασχόλησης είναι γυναίκες. Περίπου το 32,6% των Ευρωπαίων γυναικών εργαζομένων εργάζονται με μειωμένο ωράριο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανέρχεται σε 7,4%.[6]

Η Ολλανδία είναι το κράτος – μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο οποίο παρουσιάζεται με μεγαλύτερη συχνότητα η μερική απασχόληση τόσο στους άνδρες όσο και τις γυναίκες, ενώ πολύ διαδεδομένη εμφανίζεται στην Δανία, την Μ. Βρετανία, τις Σκανδιναβικές χώρες, το Βέλγιο, την Αυστρία και την Γερμανία. Στις χώρες της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης, τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης είναι χαμηλότερα, με την Ελλάδα να εμφανίζει χαμηλά ποσοστά (περίπου 11% για τις γυναίκες και 3% για τους άνδρες), ειδικότερα σε ότι αφορά την γυναικεία μερική απασχόληση.[7]

Διάγραμμα 3

Η εργασία μερικής απασχόλησης ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, ανά χώρα, Ε.Ε – 27



Πηγή: Mind the gap –women and men's quality of work and employment, European Foundation, 2008.

6. Στοιχεία Eurostat 2006.
7. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ 2007, (επεξεργασία Γ. Κρητικίδης),το 70% των απασχολούμενων στην Ελλάδα με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι γυναίκες, ενώ ποσοστό 42,5% των γυναικών που κατέφευγε στην μερική απασχόληση επειδή δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση.

Η μερική απασχόληση, ως μοντέλο καριέρας για την γυναίκα, παρουσιάζεται ως τρόπος συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς με τον τρόπο αυτό δίνεται στην γυναίκα η δυνατότητα να συνδυάζει την μισθωτή εργασία με την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα της οικογένειας. Όμως, δεν θα πρέπει να παραβλέπει κανείς ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, συνδέεται με χαμηλές απολαβές, περιορισμένα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης, έλλειψη ευκαιριών κατάρτισης, καθώς και περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης[8].

Στο πλαίσιο των πολιτικών συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, πολλές χώρες έχουν υιοθετήσει συστήματα μερικής απασχόλησης κατά την περίοδο γονικών αδειών, όπως για παράδειγμα στην Σουηδία, όπου και οι δυο γονείς έχουν το δικαίωμα να μειώσουν τις ώρες εργασίας κατά 75% μέχρι το παιδί να πάει σχολείο. Σε άλλες οκτώ ευρωπαϊκές χώρες παρέχεται νομικά το δικαίωμα σε έναν από τους δυο γονείς να εργάζεται με μερική απασχόληση για αρκετά μεγάλη χρονική περίοδο, όπως στην Αυστρία, την Γαλλία, την Γερμανία, την Ουγγαρία, την Σλοβενία, όπου παρέχεται αυτό το δικαίωμα μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 5 έτη, στην Ισπανία μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα έξη έτη, στην Φιλανδία μέχρι το παιδί να γίνει 7 ετών και στην Πορτογαλία μέχρι να συμπληρώσει τα 12 έτη.

Στις περιπτώσεις που επιλέγεται και γίνεται χρήση του δικαιώματος για μερική απασχόληση, αυτό αφορά τις γυναίκες και αφορά θέσεις εργασίας κατώτερης βαθμίδας και ιεραρχίας, για παράδειγμα στην Νορβηγία, ενώ το 46% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση, μόνο το 11% των γυναικών που βρίσκονται σε διευθυντική θέση (μεσαία και ανώτερα στελέχη) επιλέγουν να κάνουν χρήση του δικαιώματος αυτού.

Ωστόσο, ενώ η μερική απασχόληση στις γυναίκες ολοένα και αυξάνει την τελευταία δεκαετία στην ΕΕ, τις περισσότερες φορές, και αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, δεν αποτελεί επιλογή αλλά ανάγκη. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενες, απασχολούνται με μειωμένα ωράρια, όχι ως επιλογή αλλά επειδή δεν κατάφεραν να βρουν θέσεις εργασίας με πλήρες ωράριο, γεγονός που επιτείνει την ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα καθώς «επιβάλλεται» και δεν «επιλέγεται». Στα πλαίσια αυτά, η μερική απασχόληση ως στρατηγική απασχόλησης για τις γυναίκες δεν θα πρέπει να αποτελεί την εύκολή λύση στο πρόβλημα της γυναικείας απασχόλησης, αλλά η χρήση του θα πρέπει να γίνεται με προσοχή και κοινωνική ευαισθησία. Άλλωστε δεν θα πρέπει να παραβλέπει κανείς τον κίνδυνο, η μερική απασχόληση, αντί να αμβλύνει, εντέλει να επιτείνει τις ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα, διατηρώντας τα κοινωνικά στερεότυπα μέσα στην οικογένεια.

---

8. Στην Γερμανία, για παράδειγμα, έχει υιοθετηθεί ένα σύστημα προώθησης της μερικής απασχόλησης, ως μορφής εισδοχής στην επαγγελματική ζωή («mini jobs»), οι οποίες καταλαμβάνονται κατά 70% από γυναίκες, με ιδιαίτερα όμως χαμηλές απολαβές και χωρίς πρόβλεψη κοινωνικής ασφάλισης.

Αλλά και στην απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι γυναίκες καταλαμβάνουν μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής από τους άνδρες. Σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού[9] το 14,9% των γυναικών εργαζομένων απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε σύγκριση με 13,9% των ανδρών εργαζομένων. Η αδυναμία εύρεσης πλήρους απασχόλησης φαίνεται ότι αποτελεί τον κύριο παράγοντα για τις γυναίκες να καταφύγουν στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων, περίπου το 50% των εργαζομένων γυναικών κατέφυγαν στην προσωρινή απασχόληση επειδή δεν κατάφεραν να βρουν μόνιμη εργασία, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις (οι μισές συμβάσεις από αυτές) οι συμβάσεις τους διαρκούν λιγότερο από 6 μήνες. Στην Ελλάδα, το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι περισσότερο από 3 ποσοστιαίες μονάδες μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών, καθώς προσδιορίζεται σε 13,4% έναντι 9,4% των ανδρών. Ανάλογα ποσοστά παρατηρούνται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, (Βέλγιο, Ιταλία, Σουηδία, Λιθουανία), με εξαίρεση την Ουγγαρία, την Πολωνία και την Σλοβακία όπου η αναλογία της προσωρινής απασχόλησης είναι μεγαλύτερη στους άνδρες. Στην Ελλάδα ποσοστό που αγγίζει το 50% των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αναφέρεται στην γυναικεία απασχόληση, ενώ το 71,5% των Ελληνίδων κατέφυγε στην προσωρινή απασχόληση καθώς δεν κατάφερε να βρει μόνιμη εργασία[10].

3. Μισθολογικές διαφορές

Παρά την θέσπιση νομοθεσίας για «ίση αμοιβή για ίση εργασία», οι γυναίκες φαίνεται ότι κερδίζουν κατά μέσο όρο 15% λιγότερα από ότι οι άνδρες. Ακόμα κι αν ελέγξουμε τις διαφορές μεταξύ επαγγελματικών κλάδων και επαγγελμάτων, και συγκρίνουμε παρόμοιες θέσεις εργασίας, οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν περίπου 5% λιγότερο από ότι οι άνδρες. Το χάσμα, που υφίσταται ακόμη στις μισθολογικές αμοιβές των δυο φύλων καταδεικνύει ότι η ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα εξακολουθεί να υφίσταται.

Ειδικότερα, σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για τις Συνθήκες Εργασίας,[11] για χρονικό διάστημα εργασίας μιας ώρας μια γυναίκα θα αμειφθεί με το 85% των ακαθάριστων αποδοχών που θα λάβει για την ίδια εργασία και το ίδιο χρονικό διάστημα ένας άνδρας.

Όπως προκύπτει από τα ίδια στοιχεία (Διάγραμμα 4), οι γυναίκες στις περισσότερες χώρες εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά στις κατηγορίες των «χαμηλά αμειβόμενων», ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών ανήκει στην κατηγορία των υψηλά αμειβόμενων [12].

---

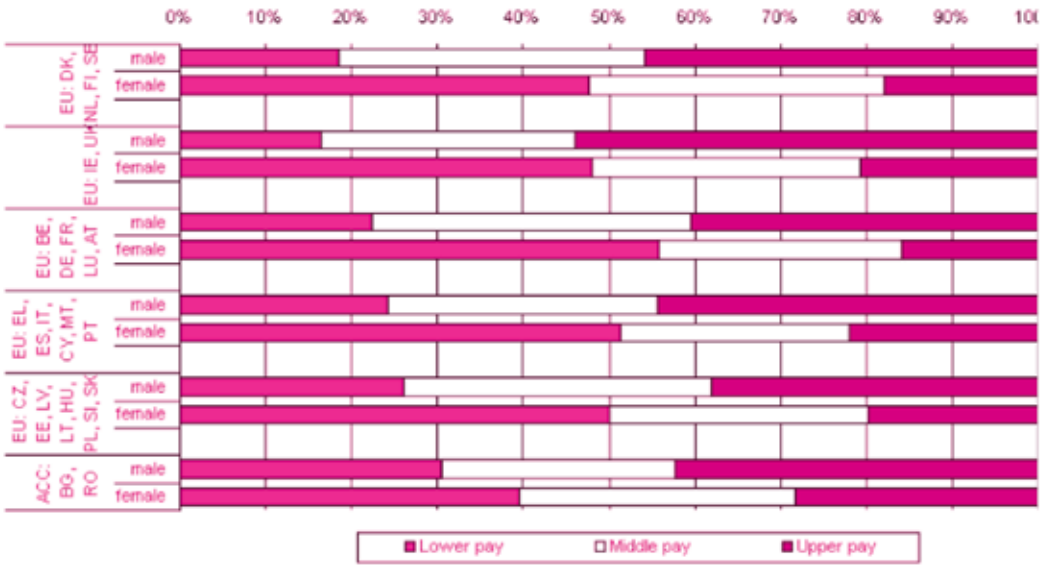
9. Working in Europe : Gender Differences, EWCO, 2008

10. Στοιχεία της ΕΣΥΕ 2007, (επεξεργασία Γ. Κρητικίδης).

11. Working in Europe : Gender Differences, EWCO, 2008

12. Στην Ελλάδα, η μισθολογική διαφορά ανάμεσα στα δυο φύλα ανέρχεται σε ποσοστό 9%. (στοιχεία ΕΣΥΕ 2005).

Διάγραμμα 4
Μισθολογικές διαφορές στην ΕΕ-27



* *lower pay = χαμηλές απολαβές*
* *middle pay = μεσαίες απολαβές*
* *upper pay = υψηλές απολαβές*

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα, τέταρτη Έρευνα για τις Εργασιακές Συνθήκες στην Ευρώπη (2005)

Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας στην πράξη διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες φύλου και αποτελεί μεγάλο εμπόδιο στην όποια προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος. Η επέκταση της ατομικής διαπραγμάτευσης έχει διευρύνει το χάσμα στην κλίμακα των αποδοχών και την διασπορά των μισθών, γεγονός που διευρύνει το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα, δεδομένης της μεγαλύτερης συγκέντρωσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στα χαμηλά πεδία των αμοιβών. Μάλιστα, εάν μπορούσαν να συμπεριληφθούν στις μελέτες και εργαζόμενοι με σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή όσοι εργάζονται σε πεδία αδήλωτης απασχόλησης, ίσως το μισθολογικό χάσμα να διευρυνόταν και να επιτείνει την εικόνα των μισθολογικών ανισοτήτων που έχει σχέση με το φύλο.

Παρά την θεσμοθέτηση ισχυρού θεσμικού πλαισίου για τις διακρίσεις στην αμοιβή, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει συνήθως σε περιπτώσεις όπου οι αποδοχές υπερβαίνουν τις προβλεπόμενους από τον νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις και ιδίως στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των αμοιβών είναι αδιαφανής, η συνδικαλιστική δράση απουσιάζει και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι στην επιχείρηση είναι απρόθυμοι να στηρίξουν τους συναδέλφους τους, με το φόβο πιθανών δυσμενών επιπτώσεων από τον εργοδότη.

Είναι εμφανές ότι οι πολιτικές ίσων αμοιβών έχουν βελτιώσει αλλά δεν έχουν εξαλείψει το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα. Χρειάζεται ακόμη μεγάλη προσπάθεια και μέτρα άμβλυνσης του διαχωρισμού των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, διευκολύνσεις των γυναικών ώστε να μην διακόπτουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα την επαγγελματική τους δραστηριότητα, υποβοήθηση της επανένταξης τους στην απασχόληση με τις μικρότερες δυνατές απώλειες και διευκόλυνση της επαγγελματικής τους ανέλιξης[13]. Παράλληλα, θα πρέπει να καταπολεμηθούν φαινόμενα απορύθμισης της αγοράς εργασίας, ώστε να αποφευχθεί η καταστρατήγηση του προστατευτικού πλαισίου των μισθών που οδηγεί στην ενίσχυση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δυο φύλα.

4. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Αναμφισβήτητα το σημαντικότερο ζήτημα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι σύγχρονές γυναίκες είναι ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ιδίως οι μητέρες, να βρουν και να διατηρήσουν μια θέση αμειβόμενης εργασίας, οι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας και οι πολιτισμικές παραδόσεις, που θέλουν τους άνδρες να είναι οι «βασικοί προμηθευτές» της οικογένειας, αποτελούν παράγοντες, που μπορούν να επιδεινώσουν την ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα.

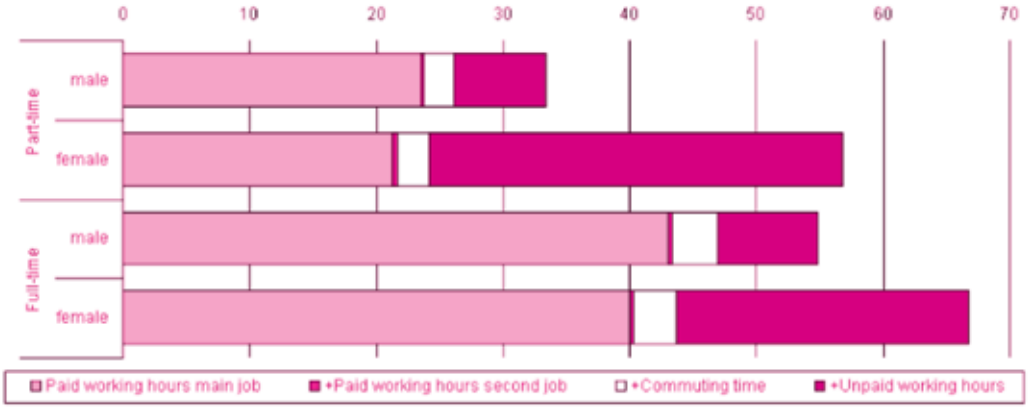
Οι γυναίκες, συμπεριλαμβανόμενων και των εργαζόμενων γυναικών, εξακολουθούν να επωμίζονται δυσανάλογα ως προς τους άντρες τις ευθύνες για το νοικοκυριό και την φροντίδα των παιδιών ή ηλικιωμένων της οικογένειας. Δεν έχουν απαλλαχθεί από το διπλό φορτίο της οικογένειας και της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Σε κάθε ώρα που αφιερώνουν οι άντρες για τη φροντίδα των παιδιών ή τα καθήκοντα του σπιτιού αντιστοιχούν σε τρεις ώρες για τις εργαζόμενες γυναίκες.

Σε έρευνα που εκπονήθηκε από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τις Συνθήκες εργασίας (EWCO), υπολογίστηκε ένας σύνθετος δείκτης του χρόνου εργασίας, ο οποίος περιλαμβάνει τον χρόνο που ξοδεύεται στην κυρίως (αλλά και στη δεύτερη) δουλειά στην αγορά εργασίας αλλά και στο σπίτι για τη φροντίδα του νοικοκυριού και των παιδιών. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι – από αυτή την οπτική – είναι οι γυναίκες, και όχι οι άνδρες, που δουλεύουν περισσότερες ώρες την εβδομάδα. Ακόμα και εκείνες οι γυναίκες που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης εργάζονται περισσότερες ώρες συνολικά από ότι οι άνδρες που απασχολούνται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

---

13. Ιωακείμογλου Η & Καραμεσίνη Μ: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, ΚΕΘΙ, 2003.

Διάγραμμα 5
Σύνθετος δείκτης εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, ανά είδος απασχόλησης και φύλο, Ε.Ε - 27



* *paid working hours main job = αμειβόμενες ώρες εργασίας στην κύρια απασχόληση*
* *+paid working hours second job = αμειβόμενες ώρες εργασίας στη δευτερεύουσα απασχόληση*
* *+commuting time = χρόνος μετακίνησης*
* *+unpaid working hours = μη αμειβόμενες ώρες εργασίας*

Πηγή: Mind the gap –women and men's quality of work and employment, European Foundation, 2008.

Η προσπάθεια συνδυασμού οικογένειας και εργασίας, η ανατροφή των παιδιών ωθεί συχνά τις γυναίκες εκτός αγοράς εργασίας. Το 2006, ποσοστό 3% γυναικών ηλικίας 15-24 ετών, 10,1 % ηλικίας 25-54 ετών και 9,7% γυναικών 55-64 ετών δήλωσαν ότι οι οικογενειακές ευθύνες ήταν ο κύριος λόγος που παρέμειναν οικονομικά αδρανείς[14]. Άλλωστε, ο αριθμός και η ηλικία των παιδιών επηρεάζει άμεσα τις δραστηριότητες των εργαζομένων γυναικών: όσα περισσότερα και όσο μικρότερης ηλικίας είναι τα παιδιά, τόσο πιθανότερο είναι η γυναίκα αυτή να μην εργάζεται.

Τα στερεότυπα του φύλου στις επαγγελματικές επιλογές καθώς και τα πατριαρχικά πρότυπα λήψης αποφάσεων στην οικογένεια παρουσιάζονται καθοριστικής σημασίας στην ερμηνεία των ανισοτήτων που αναπαράγονται στη αγορά εργασίας.

Οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων μέσα στην οικογένεια φαίνεται ότι αλλάζουν αργά, ενώ φαίνεται ότι αναπαράγεται το μοντέλο των συμπληρωματικών ρόλων μέσα στην οικογένεια. Οι γυναίκες προσκρούουν σε πλήθος αντικειμενικών και υποκειμενικών εμποδίων και συγκρούονται με προσωπικές επιθυμίες και κοινωνικές υποχρεώσεις. Οι υποχρεώσεις στην οικογένεια τους αναγκάζουν να επιλέξουν την διακοπή τις επαγγελματικής δραστηριότητας για μεγάλα χρονικά διαστήματα και ως

14. Mind the gap –women and men's quality of work and employment, European Foundation, 2008.

εκ τούτου οδηγούνται σε δυσχερείς προοπτικές προαγωγής και επαγγελματικής εξέλιξης. Το γεγονός αυτό επιτείνει την ανισότητα ευκαιριών στην απασχόληση, κύριο παράγοντα ανισοτήτων στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δυο φύλά.

Δράσεις προς την κατεύθυνση της υποστήριξης και διευκόλυνσης των γυναικών να παραμείνουν οικονομικά ενεργές και να εξελιχθούν στον επαγγελματικό στίβο μπορεί να αναληφθούν είτε από το κράτος (γονικές άδειες, βελτίωση των υποδομών φροντίδας των παιδιών και των εξαρτημένων μελών της οικογένειας), είτε από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εργοδότες (θετικές δράσεις για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών), είτε από τις γυναικείες οργανώσεις (καμπάνιες για την ίση συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις) είτε από συνδυασμό φορέων και πρωτοβουλιών.

Βασικός παράγοντας και ίσως λύση του προβλήματος θα μπορούσε να έλθει από την μεταβολή της κουλτούρας που επικρατεί στην οικογένεια και την κοινωνία. Οι γυναίκες επωμίζονται το βάρος των εργασιών ενός νοικοκυριού και δεν γίνεται κατανομή των εργασιών ανάμεσα στα δυο φύλα. Οι προσπάθειες για πραγματική ισότητα θα πρέπει να ξεκινήσουν στην πραγματικότητα από τους κόλπους της οικογένειας και να συνεχισθούν μέσω τις εκπαιδευτικής διαδικασίας ώστε τα δυο φύλα να πιστέψουν πραγματικά στην ισότητα.

5. Συμπεράσματα

Είναι εμφανές, ότι παρά τις πολλές και ποικίλες προσπάθειες για επίτευξη της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την ποιότητα εργασίας και την απασχόληση στον Ευρωπαϊκό Χώρο. Οι διάφορες έρευνες και μελέτες που έχουν εκπονηθεί αποδεικνύουν την απόσταση της νομοθετικής από την ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας, όσον αφορά την επαγγελματική καθιέρωση, ανέλιξη και εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι γυναίκες συνήθως βρίσκονται περισσότερο συγκεντρωμένες σε συγκεκριμένους κλάδους απασχόλησης, ενώ η πλειοψηφία των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης ανήκουν στο γυναικείο φύλο. Εξαιτίας της φύσης της εργασίας μερικής απασχόλησης, οι γυναίκες μπορεί να μην καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες στις οποίες γίνονται διαπραγματεύσεις ως προς την ετήσια αύξηση του μισθού που αφορά τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Το χάσμα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών έχει μεγαλύτερες συνέπειες για τις γυναίκες, οι οποίες συσσωρεύονται κατά τη διάρκεια της οικονομικά ενεργής ζωής τους: κατώτεροι μισθοί, που συνδυάζονται με μικρότερες περιόδους συμβολής (εξαιτίας της φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων) μεταφράζονται σε μικρότερη σύνταξη.

Τα ποσοστά ανεργίας αλλά και της συμμετοχής των γυναικών στο κοινωνικό και πολιτικό γίγνεσθαι, παρότι βελτιωμένα τα τελευταία χρόνια, δεν παύει να είναι αρνητικά για το ρόλο και την θέση της στην σύγχρονη κοινωνία. Ειδικότερα, όταν η γυναίκα άνεργος συνδυάζει και κάποια άλλη κοινωνική ιδιότητα (μητέρα, έγκυος, αλλοδαπή, πρόσφυγας, μεσήλικας, θύμα

κακοποίησης κά), τότε η κατάσταση αυτή επιβαρύνει ακόμη περισσότερο την θέση της στην αγορά εργασίας.

Η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες ανάλογες με εκείνες των ανδρών, είναι η κύρια έκφανση και εκδήλωση των ανισοτήτων στην πράξη ανάμεσα στα δυο φύλα. Η νομοθεσία είτε σε ευρωπαϊκό είτε σε εθνικό επίπεδο κατοχυρώνει την πολυπόθητη ισότητα, ωστόσο στην πράξη, οι γυναίκες όμως βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά τις ευκαιρίες για απασχόληση, ιδιαίτερα εάν επωμίζονται την ανατροφή παιδιών και την φροντίδα της οικογένειας.

Οι πολιτικές και δράσεις στον Ευρωπαϊκό χώρο το 2007 για βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι πολλές και ποικίλες, με ιδιαίτερα σημαντική τη συμβολή των κοινωνικών συνομιλητών. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις εξής:

Στην Φιλανδία, προκειμένου να αντιμετωπισθεί το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα, συστήθηκαν ταμεία ενίσχυσης των χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων γυναικών. Παρότι το μέτρο κρίθηκε θετικό, ωστόσο η οικονομική ενίσχυση είναι περιορισμένη. Στην Σουηδία, θεσπίσθηκαν νομοθετικά Σχέδια Ισότητας (Equal Opportunities Act) για όλους τους εργασιακούς χώρους που απασχολούν πάνω από 10 εργαζόμενους, τα οποία είναι υποχρεωτικά και ελέγχεται η εφαρμογή τους, ενώ



στην Γαλλία, συμφωνήθηκε σε εθνικό επίπεδο, η προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα,στο εργατικό δυναμικό της χώρας, με δράσεις όπως άμβλυνση του χάσματος των αμοιβών ανάμεσα στα δυο φύλα, αλλά και μέτρα ώστε η χρήση της άδειας μητρότητας να μην επηρεάζει την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών.

Τα τελευταία χρόνια, έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση τόσο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο κρατών μελών στην υιοθέτηση πολιτικών που θα υποστηρίξουν τις ίσες ευκαιρίες των ανδρών και γυναικών ενώ έχει δοθεί σημαντική ώθηση στην εισαγωγή μέτρων που συνδέονται με την συμφιλίωση της εργασίας και τις επαγγελματικής ζωής. Η μείωση του χρόνου απασχόλησης, οι νέες μορφές οργάνωσης εργασίας, οι ειδικές γονικές άδειες αλλά και μέτρα υποστήριξης της φροντίδας των παιδιών αποτελούν εκφάνσεις των δράσεων αυτών. Ωστόσο, πολλά είναι αυτά που θα πρέπει να γίνουν ακόμη καθώς η δυσκολία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί ίσως την μεγαλύτερη δυσκολία που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες.

Βιβλιογραφία

1. «Mind the gap –women and men's quality of work and employment», European Foundation, 2008.

2. «Working in Europe: Gender Differences», EWCO, 2008.

3. «Gender and Career development in Europe", European Foundation, 2006.
4. 4η Περιοδική Έκθεση ΙΟΒΕ, «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε τοπικό και διεθνές επίπεδο», 2008.

5. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ'' Ομάδα μελέτης:Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου, ΚΕΘΙ, 2003.
«Επιχειρηματικότητα των γυναικών-όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης», Επιμέλεια Μαρία Στρατηγάκη, Gutenberg, 2005.

6. Ε. Μιχαήλ, Δ. Γουβιάς, «Το κοινωνικό πρόσημο της μερική απασχόλησης» Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων,τ. 49.

7. Αντα Σταμάτη, « Γονικές άδειες – Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», Ενημέρωση τ. 146.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 94/45

του Παναγιώτη Κτσαμπάνη

1. Γενικά - ιστορικό

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) ιδρύθηκαν σύμφωνα με την κοινοτική οδηγία 94/45 που ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ 40/97. Τα ΕΣΕ είναι όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σε πολυεθνικές επιχειρήσεις με περιορισμένες όμως αρμοδιότητες ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσή τους με την εργοδοσία.

Μέχρι σήμερα τα ΕΣΕ έχουν ιδρυθεί σε πολυεθνικές επιχειρήσεις που έχουν έδρα μεγάλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες (Γερμανία, Γαλλία, Ολλανδία, Μ.Βρεταννία κ.λ.π.) και όχι από επιχειρήσεις που έχουν έδρα περιφερειακές ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ελλάδα. Ενα ΕΣΕ ιδρύεται εφ' όσον μία πολυεθνική επιχείρηση απασχολεί σε μία ευρωπαική χώρα τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους και σε δύο χώρες 150 εργαζόμενους σε καθε μία απο αυτές. Στις περιπτώσεις που οι πολυεθνικές εταιρείες έχουν έδρα εκτός Ελλάδας τότε Έλληνες συνδικαλιστές, που εκπροσωπούν τους Έλληνες εργαζόμενους, προσκαλούνται στις διαδικασίες ίδρυσης του ΕΣΕ (για παράδειγμα στην ομάδα των εκπροσώπων των εργαζομένων που διαπραγματεύεται με την εργοδοσία την συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ) ή μετά την ίδρυσή του ΕΣΕ στην καθημερινή λειτουργία του (συμμετοχή στίς συνεδριάσεις, διαβούλευση με την εργοδοσία κ.λ.π.)

Στα τελευταία δύο χρόνια, με την είσοδο της Κύπρου, της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας στην Ε.Ε., μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις αποκτούν χαρακτηριστικά πολυεθνικής επιχείρησης και πρέπει να ιδρύσουν ΕΣΕ, εφόσον βέβαια το ζητήσουν οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με την κοινοτική οδηγία για την ίδρυση Ε.Σ.Ε.

Ηδη πολλοί Έλληνες συνδικαλιστές έχουν την δυνατότητα ίδρυσης ΕΣΕ στην εταιρεία που εργάζονται και η οποία έχει έδρα στην Ελλάδα. Στις περιπτώσεις αυτές είναι χρήσιμο να ληφθούν υπόψη τα παρακάτω σημεία προσοχής ώστε τα ΕΣΕ που θα συσταθούν να αποτελέσουν αποτελεσματικά εργαλεία για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα σημεία αυτά είναι επίσης χρήσιμα και για τους συνδικαλιστές που ήδη συμμετέχουν σε υπάρχοντα ΕΣΕ, γιατί η συμφωνία ίδρυσής τους έχει ενα χρονικό όριο ισχύος. Μετά την λήξη της συμφωνίας ίδρυσης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να επαναδιαπραγματευθούν την σχετική συμφωνία με την εργοδοσία, σύμφωνα με ότι ορίζει η συμφωνία που λήγει καθώς και η ισχύουσα νομοθεσία.

2. Τι πρέπει να προσέχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ

Α) Εκπροσώπηση των εργαζομένων. Αριθμός μελών του ΕΣΕ. Πόσα μέλη θα

υπάρχουν ανά χώρα ή ανά εταιρεία; Τι θα συμβεί αν ένας όμιλος επιχειρήσεων μεγαλώσει ώστε να διασφαλιστεί ότι η εκπροσώπηση των εργαζομένων θα γίνει από πραγματικούς συνδικαλιστές; Ποια είναι η διαδικασία εκλογής των εκπροσώπων στο ΕΣΕ; Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί σε πιθανές προσπάθειες της εργοδοσίας να στείλει στο ΕΣΕ έναν μη εκλεγμένο εργαζόμενο σαν εκπρόσωπο των εργαζομένων. Ποιός μπορεί να είναι ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων και ομοσπονδιών σε αυτό το σημείο; Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο ΕΣΕ μπορεί να αποτελέσουν σώμα που μπορεί να εκπροσωπείται νόμιμα ώστε να έχουν δυνατότητα προσφυγής σε δημόσιες ή δικαστικές αρχές;

Β) Λειτουργία του ΕΣΕ. Αριθμός συναντήσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων με την εργοδοσία. Μία συνάντηση του ΕΣΕ ανά έτος, σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις, δεν είναι αρκετή. Πρέπει να προβλέπονται τουλάχιστον δύο συναντήσεις ανά έτος καθώς και δύο πρόσθετες συναντήσεις για την διοικούσα επιτροπή. Επίσης, πρέπει να προβλέπεται εκπαίδευση των εκπροσώπων των εργαζομένων διάρκειας τουλαχιστον μίας εβδομάδος ανα έτος γιατί είναι αναγκαία ώστε να βελτιωθεί το επιπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων και παράλληλα ενδυναμώνονται οι σχέσεις μεταξύ των μελών του ΕΣΕ. Η διάρκεια της συνάντησης του ΕΣΕ πρέπει να είναι τουλάχιστον τρεις ημέρες (την πρώτη μέρα μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, τη δεύτερη ημέρα εργαζόμενοι και εργοδότες με πρόεδρο εναλλάξ και την τρίτη ημέρα μία άλλη συνάντηση στην οποία θα συμμετέχουν μόνο εκπρόσωποι των εργαζομένων). Επισημαίνεται ότι τα πρακτικά της συνάντησης, καθώς και οι θέσεις της εργοδοσίας πρέπει να είναι γραπτές και να μεταφράζονται σε όλες τις γλώσσες. Πιθανώς να χρειαστούν για να προσκομισθούν σε δικαστήριο για υπεράσπιση των δικαιωματων των εργαζομένων. Παραδείγματος χάριν ή ανεπαρκής διαβούλευση μπορεί πιθανά να χρησιμοποιηθεί για ακύρωση αποφάσεων της εργοδοσίας.

Γ) Διαβούλευση και πληροφόρηση. Καλύτερος ορισμός των όρων διαβούλευση και πληροφόρηση στην συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ. Η οδηγία για τη Ευρωπαική Εταιρεία και η οδηγία για την διαβούλευση και τη πληροφόρηση παραθέτουν ένα καλύτερο ορισμό για τους δύο αυτούς όρους. Επίσης, η συμφωνία πρέπει να περιλαμβάνει ότι η πληροφόρηση δίνετε γραπτά στα μέλη του ΕΣΕ έγκαιρα π.χ. πρίν από τουλάχιστον επτά ημέρες από την συνεδρίαση του ΕΣΕ, ενώ η διαβούλευση πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν απο την λήψη της απόφασης. Αυτό θα δώσει μια δυνατότητα στα σωματεία να ασκήσουν τις απαραίτητες ενέργειες απέναντι σε αποφάσεις της διοίκησης που προσβάλουν τα συμφέροντα των εργαζόμενων.

Δ) Διεθνικότητα και εμπιστευτικότητα. Η εργοδοσία δεν μπορεί να χαρακτηρίζει ένα θέμα εμπιστευτικό, άρα μη ανακοινώσιμο στους υπολοιπους εργαζόμενους χωρίς αυτό να γίνεται κάτω απο συγκεκριμένες πουποθέσεις. Επίσης δεν μπορεί να οχυρώνεται πίσω από τη θέση ότι ένα θέμα είναι εθνικό και όχι διεθνικό ώστε να μη μπορεί να συζητηθεί στο ΕΣΕ. Η απόδειξη ότι ένα θέμα είναι διεθνικό ή εμπιστευτικό πρέπει να αποτελεί υποχρέωση του

εργοδότη, ο οποίος πρέπει και να την τεκμηριώνει. Η εμπιστευτικότητα μπορεί να καλύπτει επιχειρηματικά απόρρητα αλλά δεν μπορεί να είναι εμπόδιο, ανάμεσα στα μέλη του ΕΣΕ και των εργατικών σωματείων κάθε χώρας για ανταλλαγή πληροφοριών σε θέματα απασχόλησης. Επίσης, τα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου πρέπει να έχουν το δικαίωμα να επικοινωνούν ελεύθερα με όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης με e-mails κ.λ.π.

Ε) Έξοδα λειτουργίας του ΕΣΕ (γραμματεία, ταξίδια, μεταφράσεις, εμπειρογνώμονες, εκπαίδευση κ.λ.π.) Σύμφωνα με τον ελληνικό νόμο, η υποχρέωση της εργοδοσίας να χρηματοδότεί εμπειρογνώμωνες του ΕΣΕ περιορίζεται σε έναν μόνο εμπειρωγνώμωνα. Το θέμα όμως αυτό μπορεί να είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης πριν την υπογραφή της συμφωνίας. Πριν ακόμα υπογραφεί η συμφωνία σύστασης του ΕΣΕ, ως εμπειρογνώμων στην ειδική διαπραγματευτική ομάδα που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους απέναντι στην εργοδοσία μπορεί να είναι ένας έμπειρος συνδικαλιστής με τη συνεργασία ενός έμπειρου σε ΕΣΕ δικηγόρου από το σωματείο. Μετά την ίδρυση του ΕΣΕ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να έχουν το δικαίωμα να προσκαλούν όχι μόνο έναν αλλά περισσότερους εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με το θέμα που συζητείται με την κεντρική διοίκηση του ομίλου. Για παράδειγμα, δικηγόρος για νομικά θέματα, οικονομολόγος για ανάλυση ισολογισμών, συνδικαλιστές για θέματα απασχόλησης κ.λ.π. Στίς περιπτώσεις αυτές η υποχρέωση εμπιστευτικότητας καλυπτει και τους εμπειρωγνώμονες. Το δικαίωμα προσκλησης περισσοτέρον απο έναν εμπειρογνώμονες πρέπει να περιλαμβάνεται στη συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ.

ΣΤ) Διαδικασία διαπραγμάτευσης. Μην ξεχνάμε ότι αν δεν επιτευχθεί συμφωνία ίδρυσης ΕΣΕ ανάμεσα στην εργοδοσία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων τότε μέσα σε 3 χρόνια απο την έναρξη των διαπραγματεύσεων συστήνεται αυτόματα ΕΣΕ σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις της κοινοτικής οδηγίας ακόμα και αν οι εργοδότες δεν συμφωνούν. Αυτό όμως είναι μία εξαίρεση. Τις περισσότερες φορές οι εργαζόμενοι μπορούν να κερδίσουν περισσότερα δικαιώματα για το ΕΣΕ, αν και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο δεν είναι τόσο δυνατό όσο το σωματείο. Για να γίνει το ΕΣΕ δυνατότερο πρέπει να αναθεωρηθεί η σχετική Κοινοτική Οδηγία που ήδη είναι σε διαδικασία διαβούλευσης απο την Ευρωπαική Επιτροπή για αναθεώρηση.

Ζ) Θέση της εργοδοσίας και των εργατικών σωματείων. Συνήθως οι εργοδότες προτιμούν ένα Ευρωπαϊκό Συμβούλιο σαν ένα forum ανταλλαγής πληροφοριών και ιδεών και το χρησιμοποιούν είτε σαν ένα μέσο μεταφοράς ενός «εταιρικού πατριωτισμού» στους εκπροσώπους των εργαζομένων είτε σαν μέσο για προώθηση αντεργατικών μέτρων με ποικίλους τρόπους και μεθόδους είτε τέλος σαν μέσον απ' ευθείας ενημέρωσΗς των κεντρικών γραφείων του ομίλου για το τι συμβαίνει σε κάθε θυγατρική εταιρεία. Οι εργαζόμενοι θέλουν το ΕΣΕ να είναι ένα εργαλείο των σωματείων για να προστατέψουν τα συμφέροντά τους. Για το λόγο αυτό το ΕΣΕ πρέπει να έχει στενή συνεργασία με τα σωματεία σε όλες τις χώρες. Στο σημείο αυτό δεν

πρέπει να παραλείπουμε ότι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία **το ΕΣΕ δεν έχει επαρκείς αρμοδιότητες και ούτε μπορεί να υποκαταστήσει τα σωματεία.** Από την άλλη πλευρά μπορεί να διευκολύνει την συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων στις διάφορες χώρες και να βελτιώσει την αλληλοκατανόηση μεταξύ των εκροσώπων των εργαζομένων στο βαθμό και στο μέτρο που δυναμώνει την συνεργασία του, καθώς και την αμφίδρομη ανταλλαγή πληροφόρησης με τα εργατικά σωματεία.

3. Αναθεώρηση της κοινοτικής οδηγίας 94/45

Η μέχρι τώρα εμπειρία έχει δείξει ότι τα Ε.Σ.Ε πρέπει να αποκτήσουν περισσότερες αρμοδιότητες ώστε να εκπροσωπούν καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η θέσπιση νέων αρμοδιοτήτων είναι



επιδίωξη της Ομοσπονδίας μας καθώς κα της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων . Για να γίνει αυτό εφικτό πρέπει να αναθεωρηθεί η κοινοτική οδηγία 94/45. Ήδη ή Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τον Φεβρουάριο του 2008 έχει καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να καταθέσουν τις προτάσεις τους για αναθεώρηση της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45 ώστε να είναι περισσότερο αποτελεσματική. Επιπρόσθετα το δικαίωμα των εργαζομένων να πληροφορούνται και να διαβουλεύονται με την εργοδοσία στο κατάλληλο χρόνο αναφέρεται στο άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μια αναθεωρημένη κοινοτική οδηγία για τα Ε.Σ.Ε πρέπει να περιλαμβάνει:

- ✓ Καλύτερο προσδιορισμό των όρων «ενημέρωση» και «διαβούλευση».
- ✓ Δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να παίρνουν απαντήσεις στα θέματα που θέτουν.
- ✓ Δικαίωμα περισσότερες από μια ανά έτος συναντήσεις των εργαζομένων με την εργοδοσία.
- ✓ Δυνατότητα άμεσης ενημέρωσης των εργαζομένων και των εργατικών σωματείων για κάθε θέμα που συζητείται με την εργοδοσία χωρίς περιορισμούς εμπιστευτικότητας.
- ✓ Συμμετοχή των εργατικών ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών στις διαδικασίες σύστασης ΕΣΕ.
- ✓ Αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν από αναδιαρθρώσεις και συγχωνεύσεις εταιρειών π.χ. κατάργηση ΕΣΕ.
- ✓ Καλλίτερη εκπαίδευση των μελών των Ε.Σ.Ε.
- ✓ Ξεχωριστές συναντήσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων πριν και μετά την συνάντηση με την εργοδοσία.
- ✓ Διαδικασία αναδιαπραγμάτευσης συμφωνιών ίδρυσης ΕΣΕ.
- ✓ Αύξηση του αριθμού των θέσεων σε ΕΣΕ λόγω αύξησης των μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- ✓ Δυνατότητα ακύρωσης αποφάσεων της εργοδοσίας που δεν έχουν προέλθει από ουσιαστική διαβούλευση.
- ✓ Συντόμευση του χρόνου διαπραγματεύσεων για ίδρυση ΕΣΕ από 3 χρόνια σε ένα χρόνο.
- ✓ Δυνατότητα και δεύτερης έκτακτης συνάντησης με την εργοδοσία σε περιπτώσεις κλεισίματος εργοστασίων, αναδιαρθρώσεων κ.λ.π.
- ✓ Αύξηση του αριθμού των εμπειρογνωμόνων που μπορεί να χρησιμοποιούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.
- ✓ Κυρώσεις στην εργοδοσία όταν δεν ακολουθεί τις ισχύουσες νομικές διατάξεις και εμποδίζει την λειτουργία των ΕΣΕ.

4. Η ΟΒΕΣ και τα Ε.Σ.Ε

Η Ομοσπονδία μας, έχει μέλη εργοστασιακά σωματεία από μεγάλες επιχειρήσεις π.χ. SIEMENS, HEINEKEN, SELMAN, ΒΙΚΗ, ΚΡΕΑΣ ΘΡΑΚΗ, ΑΚΡΙΤΑΣ, ΤΟΣΟΗ ΚΑΜΠΑΣ, ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ, ΑΒΕΞ, ΕΑΣ(ΕΒΟ), ΜΑΡΜΑΡΑ ΚΥΡΙΑΚΙΔΗ κ.λ.π, και προσπαθεί τα τελευταία χρόνια με τις εκδόσεις της, το site www.obes.gr, τις ημερίδες και τις εκπαιδεύσεις συνδικαλιστών να ενημερώσει και να εκπαιδεύσει τους Έλληνες συνδικαλιστές, ώστε να γνωρίζουν τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων για να προασπίζουν και να προωθούν καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων σε διεθνικό επίπεδο.

Με την προοπτική αυτή, για την καλύτερη ενημέρωση και προετοιμασία των συνδικαλιστών στα Βαλκάνια, η Ομοσπονδία μας, σε συνεργασία με το Σύλλογο Υπάλληλων της Εθνικής Τράπεζας, διοργάνωσε πρόσφατα δύο συναντήσεις συνδικαλιστών. Μία στην Αθήνα τον Ιανουάριο του 2008 και μία στο Βουκουρέστι στις 8 Φεβρουαρίου 2008. Σε κάθε μια από τις παραπάνω συναντήσεις συμμετείχαν περίπου 30 συνδικαλιστές. Ειδικότερα στο Βουκουρέστι, σε συνεργασία με την Ρουμανική Συνομοσπονδία Εργαζομένων (FRATIA) έγινε σε βάθος ενημέρωση των Ρουμάνων συνδικαλιστών για το νέο θεσμό των Ε.Σ.Ε και τις δυνατότητες που δίνει στους εργαζόμενους.

Επισης η ΟΒΕΣ, σε συνεργασία με το Σύλλογο Υπάλληλων της Εθνικής Τράπεζας, διοργάνωσε διεθνική ημερίδα στις 16 Μαΐου στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ. Σκοπός της ημερίδας ήταν να ενημερωθούν καλύτερα οι Έλληνες συνδικαλιστές για το θεσμό των ΕΣΕ και να τον αξιοποιήσουν κατάλληλα και αποτελεσματικότερα. Στην ημερίδα αυτή συμμετείχαν και συνδικαλιστές από Κύπρο, Βουλγαρία και Ρουμανία, καθώς και εκπρόσωπος από την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Παράλληλα με την ημερίδα η Ομοσπονδία μας διοργάνωσε στις 15 και 17 Μαΐου διήμερο πρακτικό εκπαιδευτικό σεμινάριο για Έλληνες, Βούλγαρους, Ρουμάνους και Κύπριους συνδικαλιστές για τις μεθόδους και τις δράσεις που μπορούν να υλοποιήσουν τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.

Το σημερινό διεθνοποιημένο περιβάλλον και η παγκοσμιοποίηση επιβάλλουν την στενή συνεργασία των εργαζομένων και των συνδικάτων. Στο χέρι μας είναι να την υλοποιήσουμε πρακτικά και αποτελεσματικά.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 19-20 Μάη 2008.

Ο Κώστας Δημουλάς (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), πήρε μέρος ως ομιλητής στο στρογγυλό τραπέζι του ετήσιου Ευρωπαϊκού Συνεδρίου του CEDEFOP Agora με θέμα: Investing in people: strategies for financing VET(Επενδύοντας στους Ανθρώπους: Στρατηγικές για τη χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης) που πραγματοποιήθηκε στη Θεσσαλονίκη.

➜ 26 Μάη 2008

Σε ειδική ημερίδα που οργάνωσε η Δ.Ο.Ε. στα Γιάννενα παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της Πανελλαδικής Έρευνας για τον Παιδαγωγικό και τον Κοινωνικό Ρόλο του Ολοήμερου Σχολείου η οποία πραγματοποιήθηκε από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και το ΙΠΕΜ /ΔΟΕ. Την μεθοδολογία και το σχεδιασμό της έρευνας παρουσίασαν οι Κ. Δημουλάς και Κ. Μπουκουβάλας.

➜ 19 Μάη 2008

Ομιλία του Δημήτρη Κατσορίδα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), στα Γιαννιτσά, σε εκδήλωση που διοργάνωσε η Δημοτική Επιχείρηση Πολύπλευρης Ανάπτυξης Γιαννιτσών σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο και την Β΄ ΕΛΜΕ Πέλλας, με θέμα: «40 χρόνια από τον Μάη του 1968».

➜ 30 Μάη 2008

Ομιλία του Δημήτρη Κατσορίδα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), στη Θεσσαλονίκη, σε εκδήλωση που διοργάνωσε το περιοδικό "Αναιρέσεις", με θέμα: «Σύγχρονος εργασιακός μεσαίωνας και εργατικός συνδικαλισμός».

➜ 10 Ιουνίου 2008

Στα πλαίσια εκδηλώσεων των 90 χρόνων από την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ εκδήλωση – συζήτηση με θέμα: «Μετά την 5η Ετήσια Έκθεση για την Ανταγωνιστικότητα ένας απολογισμός»



