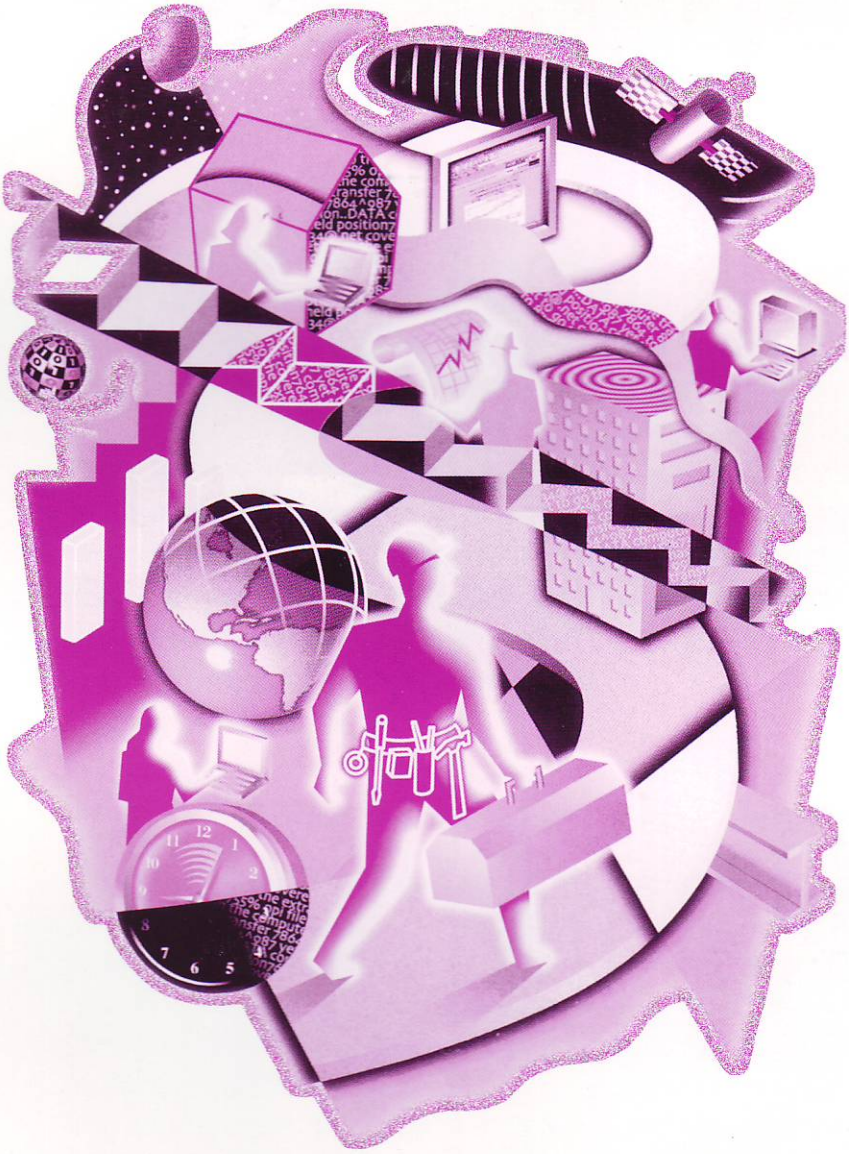
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 79, Ιανουάριος 2002

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

Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων



◆ Οι Αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. ◆ Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση. ◆ Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών: Η περίπτωση της Ελλάδας. ◆ Η ειδικότητα του χειριστή παραγωγής, στον κλάδο Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας. ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.

Σημείωμα Σύνταξης

Η κυκλοφορία του Ευρώ στη φυσική του μορφή από 1/1/2002 απλοποιεί και κάνει πιο συγκρίσιμα τα μεγέθη των οικονομικών και κοινωνικών δεικτών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το γεγονός αυτό, παρέχει το πλεονέκτημα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στη χώρα μας, με μεγαλύτερη σαφήνεια να διαμορφώνουν αιτήματα και να προβάλλουν διεκδικήσεις στοχεύοντας στην πραγματική σύγκλιση των εισοδημάτων με αυτά των ευρωπαίων συναδέλφων τους. Η συγκριτική παρουσίαση των αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναδεικνύει το έλλειμμα των εισοδηματικών πολιτικών στο δημόσιο τομέα στη χώρα μας και την απουσία οικονομικών κινήτρων για τον εκσυγχρονισμό και τη ποιοτική αναβάθμιση των δημοσίων υπηρεσιών. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος, παρουσιάζει άρθρο σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα. Επιπλέον, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει άρθρο σχετικά με την ποιότητα της εργασιακής ζωής και την προσωρινή απασχόληση, την ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ελλάδα καθώς επίσης και άρθρο σχετικά με την ειδικότητα του χειριστή παραγωγής στο κλάδο Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας. Τέλος, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων στις χώρες της ΕΕ
Διεθνείς συγκρίσεις

του Ηλία Ιωακείμογλου

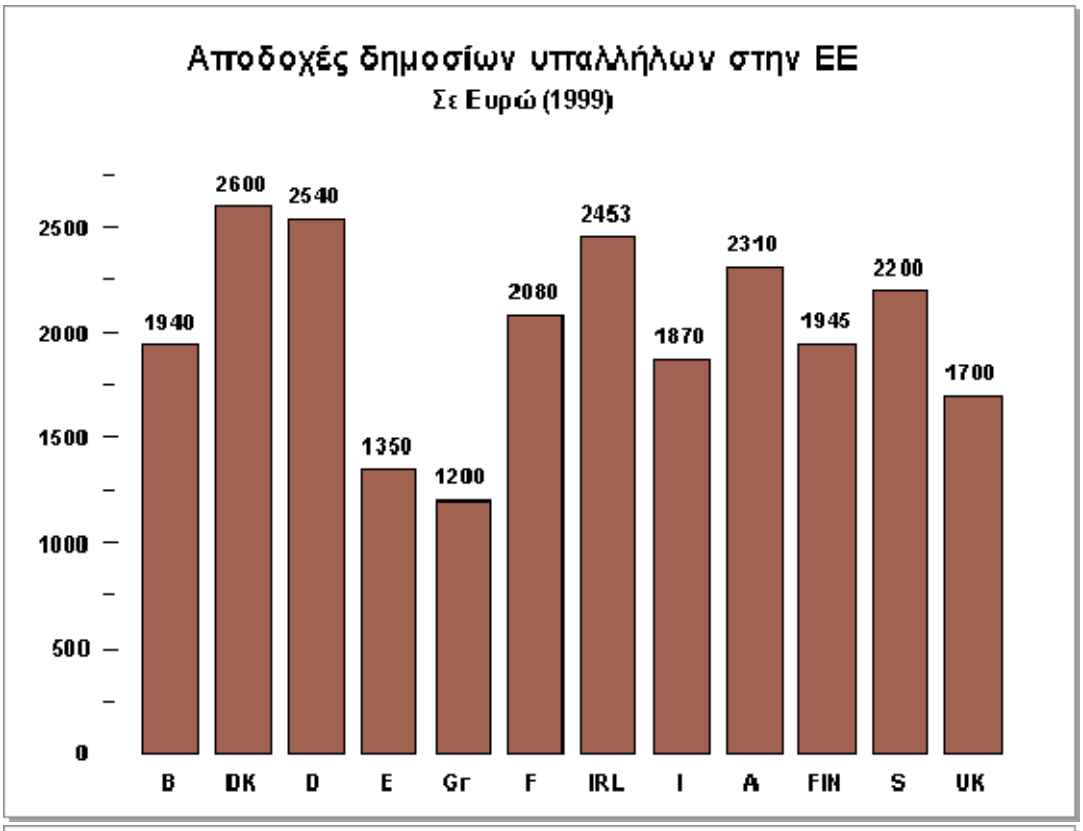
Μετά την ένταξη της Ελλάδας στη ζώνη του Ευρώ, οι συγκρίσεις μεταξύ των χωρών μελών αναφορικά με το *επίπεδο της αμοιβής εργασίας* απέκτησαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Οι εν λόγω συγκρίσεις είναι ιδιαίτερα δυσχερείς, διότι οι στατιστικές δεν διαθέτουν επαρκώς ακριβή στοιχεία. Οι εθνικές διαφορές στον τρόπο σχηματισμού της αμοιβής εργασίας, τα διαφορετικά συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης, αλλά και η φύση των στατιστικών στοιχείων που συλλέγονται σε κάθε ξεχωριστή χώρα, οδηγούν σε κάποιες αβεβαιότητες ως προς την αξιοπιστία των συγκρίσεων. Ωστόσο, η διαφορά μεταξύ των αποδοχών στην Ελλάδα και τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αρκετά μεγάλη ώστε οι όποιες στατιστικές αβεβαιότητες να μην έχουν πολύ ιδιαίτερη σημασία. Για την εκτίμηση της διαφοράς της μέσης αμοιβής των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα έναντι του αντιστοίχου μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία της Eurostat, τα οποία αφορούν σε όσες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαθέτουν τις σχετικές στατιστικές. Οι αμοιβές αναφέρονται σε κοινό νόμισμα και τρέχουσες τιμές (σε Ευρώ). Ωστόσο, η σύγκριση του επιπέδου των μισθών σε διαφορετικές χώρες οφείλει να λαμβάνει υπόψη της και το ύψος των τιμών. Γενικά ισχύει ότι όσο λιγότερο ανεπτυγμένη είναι μια χώρα, τόσο χαμηλότερο είναι και το επίπεδο των τιμών της: η αγοραστική δύναμη ενός Ευρώ είναι υψηλότερη στις χώρες με χαμηλότερο επίπεδο ανάπτυξης. Στην Ελλάδα π.χ. η αγοραστική δύναμη ενός Ευρώ είναι κατά 25% περίπου υψηλότερη από ό,τι κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Για τον λόγο αυτό εκτιμήσαμε τις αμοιβές και σε ***μονάδες αγοραστικής δύναμης*** με βάση τις Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τους τις διαφορές στο επίπεδο των τιμών μεταξύ των διαφορετικών χωρών.

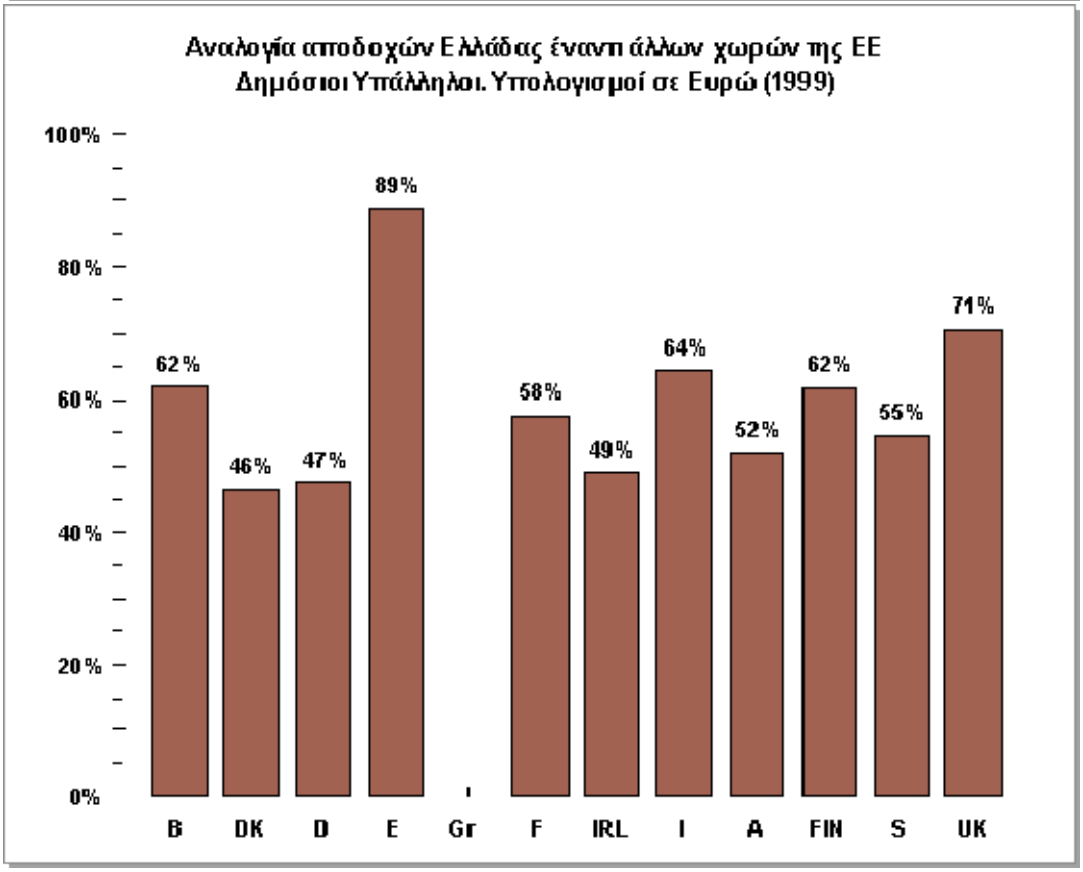
Τα στοιχεία που διαθέτουμε αφορούν στις βασικές μικτές αποδοχές. Στο σημείο αυτό μπορεί να αντιταχθεί ότι οι βασικές αποδοχές στην Ελλάδα (βασικός μισθός + χρονοεπίδομα + επίδομα εξομάλυνσης + κίνητρο απόδοσης) δεν περιλαμβάνουν μια σειρά επιδομάτων, ενώ αντιθέτως για τις άλλες χώρες εκφράζουν σχεδόν το σύνολο της αμοιβής του δημοσίου υπαλλήλου. Για τον λόγο αυτό, για να λάβουμε υπόψη μας τα επιδόματα προσαυξάνουμε τις μέσες βασικές αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα κατά 20% (ποσοστό το οποίο προκύπτει από την σύγκριση των επιδομάτων μιας σειράς τυπικών περιπτώσεων αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων με τις βασικές αποδοχές τους). Αξίζει να σημειωθεί ότι επιδόματα δίδονται και στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πλην όμως αποτελούν μικρό μόνον ποσοστό των βασικών αποδοχών. Στην σύγκριση που ακολουθεί έχουμε παραλείψει τα επιδόματα αυτά διότι ο υπολογισμός τους είναι εξαιρετικά πολύπλοκος ενώ η επίπτωσή τους στο τελικό αποτέλεσμα δεν είναι μεγάλη. Αυτή η παράλειψη μπορεί να θεωρηθεί ότι ενισχύει τους υπολογισμούς μας σύμφωνα με τους οποίους τα επιδόματα στην Ελλάδα δεν υπερβαίνουν το 20% των βασικών αποδοχών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία ότι η Ελλάδα διατηρεί την τελευταία θέση στην κατάταξη των αμοιβών (σε Ευρώ). Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1, οι μέσες μηνιαίες αποδοχές ανέρχονται στην Ελλάδα σε 1200 Ευρώ έναντι 2100 περίπου κατά μέσο όρο στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την Πορτογαλία δεν διαθέτουμε στοιχεία, πλην όμως είναι γνωστό ότι σε όλους τους κλάδους και τομείς παραγωγής έχει μισθούς μικρότερους από ό,τι όλες οι άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για να γίνει καλύτερα κατανοητή η απόσταση που χωρίζει τις αμοιβές στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι χρήσιμος ο υπολογισμός της αναλογίας των αποδοχών στην Ελλάδα έναντι των άλλων χωρών μελών. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2, οι μέσες αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα (σε Ευρώ) ανέρχονται σε 45% έως 70% των αντίστοιχων αποδοχών στις άλλες χώρες μέλη (σε μία μόνο περίπτωση η αναλογία ανέρχεται σε 90%). Κατά μέσο όρο, η αναλογία είναι 55%: αυτό σημαίνει ότι ***οι μέσες αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα, υπολογισμένες σε Ευρώ, ανέρχονται στο 55% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης***.

Από την σύγκριση των αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ), (διάγραμμα 3) προκύπτει ότι **η αγοραστική δύναμη των αμοιβών στην Ελλάδα είναι η χαμηλότερη στην Ευρώπη** (με εξαίρεση την Πορτογαλία για την οποία γνωρίζουμε ότι έχει ακόμη μικρότερες αποδοχές παρόλο που δεν διαθέτουμε στοιχεία για το ακριβές ύψος τους). Οι διαφορές που παρατηρούνται στην αγοραστική δύναμη μεταξύ των χωρών στο διάγραμμα 3, είναι σαφώς μικρότερες από τις διαφορές των αμοιβών σε Ευρώ (ως κόστος), παραμένουν ωστόσο μεγάλες. Έτσι, **η αγοραστική δύναμη των βασικών αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα ανέρχεται σε 60% έως 90% της αντίστοιχης αγοραστικής δύναμης των άλλων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά μέσο όρο, η αναλογία των αποδοχών στην Ελλάδα έναντι του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέρχεται σε 77% (διάγραμμα 4).**

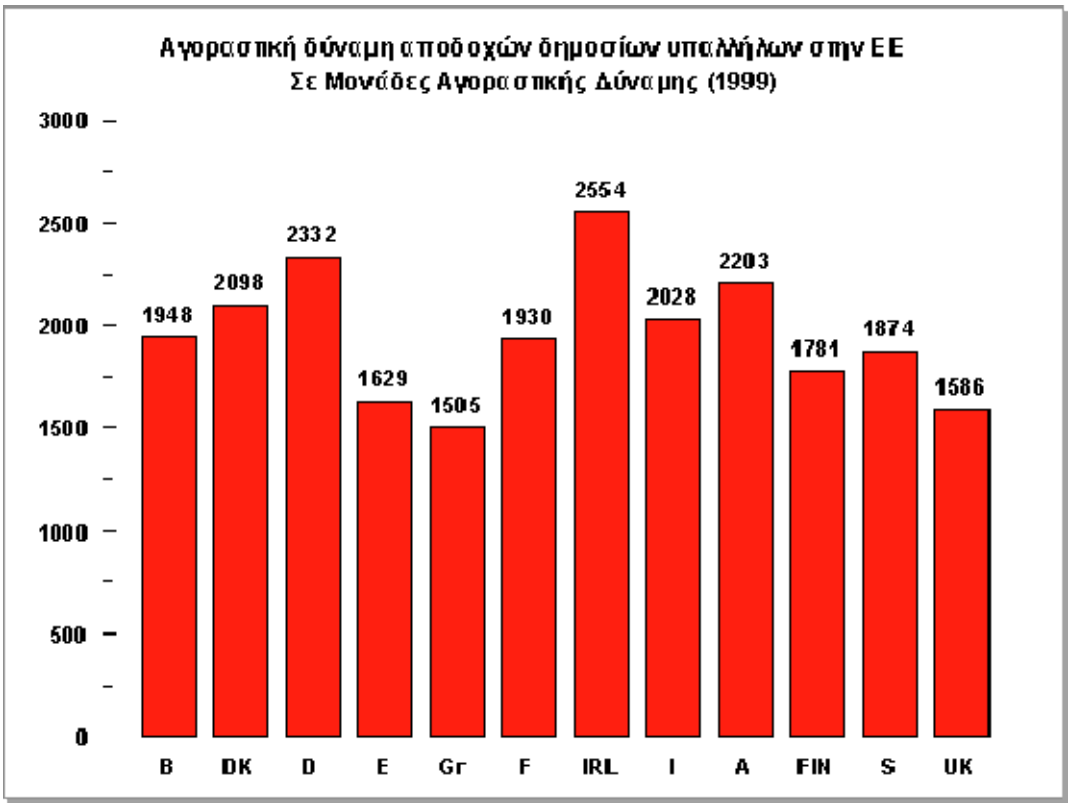
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ **Error! Bookmark not defined.** - 2

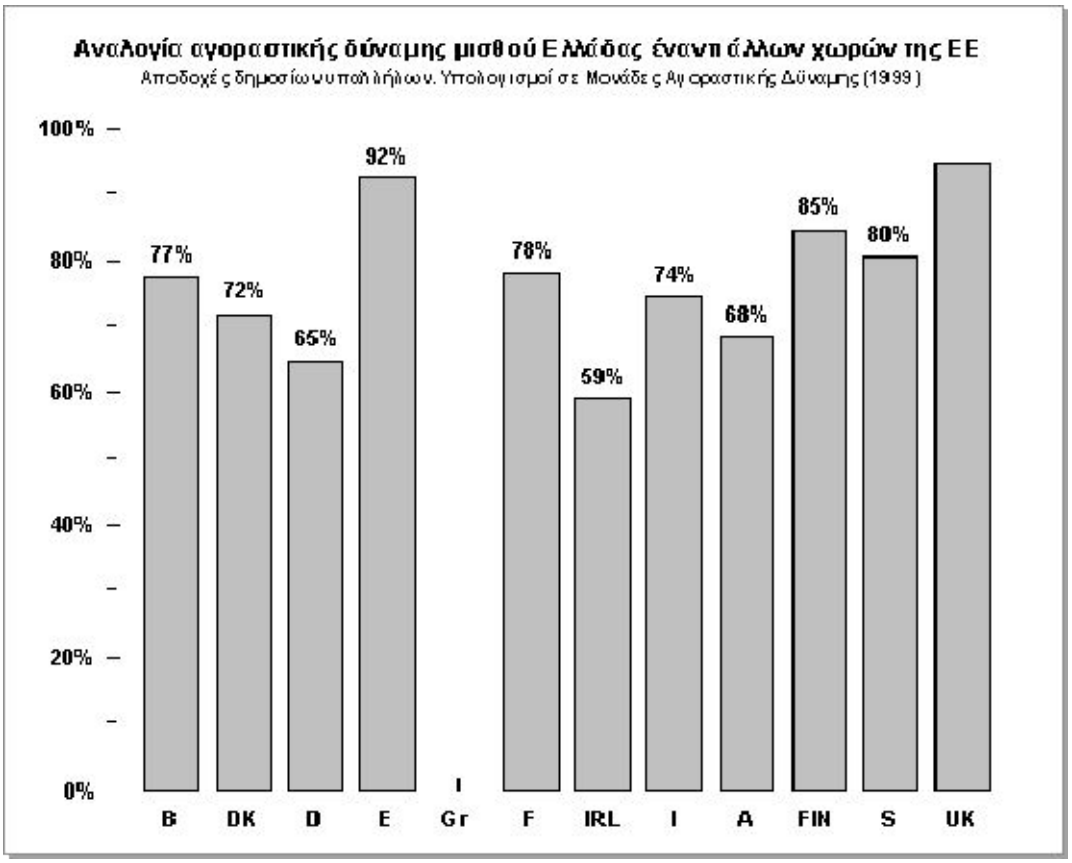




Το παραπάνω διάγραμμα διαβάζεται ως εξής: Οι μέσες αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα σε Ευρώ ανέρχονται στο 62% των αντίστοιχων αποδοχών στο Βέλγιο, στο 46% των αντίστοιχων αποδοχών στην Δανία κ.ο.κ.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 - 4





Το παραπάνω διάγραμμα διαβάζεται ως εξής: Η αγοραστική δύναμη της μέσης αμοιβής των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα ανέρχεται στο 77% της αντίστοιχης αμοιβής στο Βέλγιο, στο 72% της αντίστοιχης αμοιβής στην Δανία κ.ο.κ.

Σε σχέση με αυτές τις μεγάλες διαφορές στην αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων μεταξύ της Ελλάδας και των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πλην της Πορτογαλίας), μπορεί να αντιταχθεί το επιχείρημα ότι οι διαφορές αυτές αντανακλούν εθνικές διαφορές στην παραγωγικότητα της εργασίας. Εάν σε μια χώρα η παραγωγικότητα είναι π.χ. 30% μικρότερη από ότι σε άλλες χώρες, είναι λογικό αντίστοιχα μικρότεροι να είναι και οι μισθοί υπολογισμένοι σε Ευρώ, διότι με τον τρόπο αυτό εξισώνονται τα κόστη εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στις διάφορες χώρες. Επομένως, θα πρέπει να γίνει μια «διόρθωση» των διαφορών που παρατηρούνται στις αποδοχές ως αγοραστική δύναμη με βάση τις εθνικές διαφορές στην παραγωγικότητα.

Προκύπτει, ωστόσο, ότι ακόμη και μετά την εν λόγω «διόρθωση», η απόσταση που χωρίζει τις αμοιβές στην Ελλάδα από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι μεγάλη. Δύσκολα επομένως μπορεί να αντιταχθεί το επιχείρημα ότι οι διαφορές στην αγοραστική δύναμη των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων μεταξύ της Ελλάδας και των άλλων χωρών μελών αντισταθμίζουν διαφορές στην παραγωγικότητα. Εάν υπολογίσουμε τις εν λόγω αποδοχές σε σχέση με την παραγωγικότητα της εργασίας στον κλάδο L_Q (ISIC 3) στον οποίο κατατάσσονται οι υπηρεσίες του δημόσιου τομέα μαζί με ομοειδείς υπηρεσίες που προσφέρει

ο επιχειρηματικός τομέας1[1], διαπιστώνουμε ότι η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία

θέση στην σχετική κατάταξη:

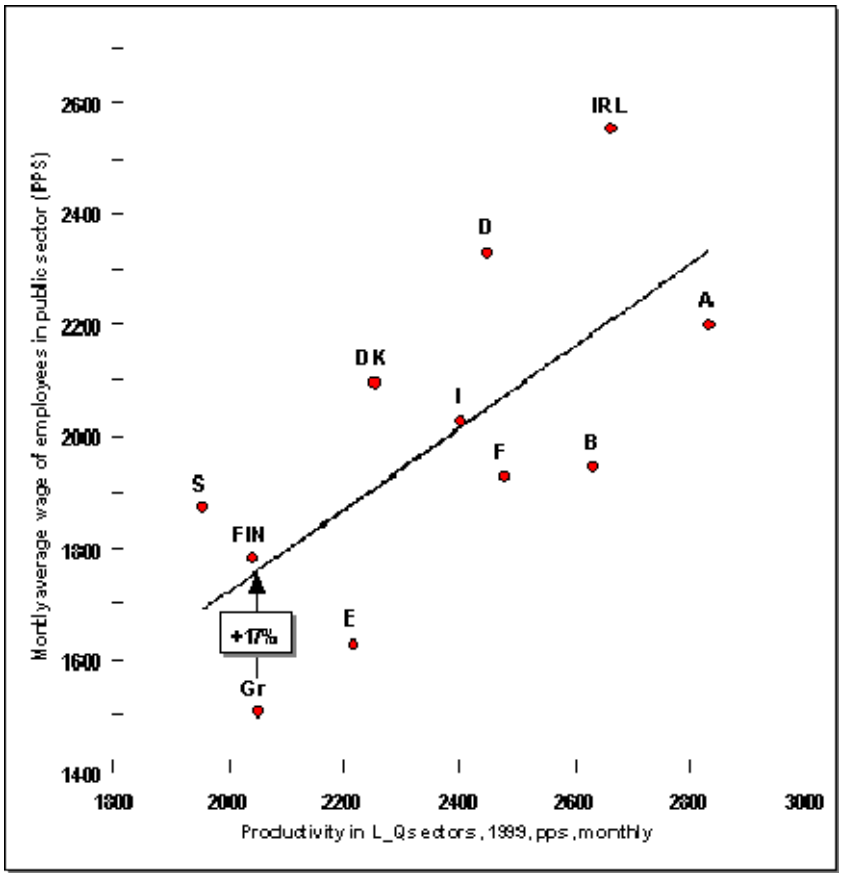
Λόγος αποδοχών δημοσίων υπαλλήλων προς παραγωγικότητα τομέα L_Q

B	0.74
DK	0.93
D	0.95
E	0.74
Gr	0.73
F	0.78
IRL	0.96
I	0.84
A	0.78
FIN	0.87
S	0.96
Μέσος όρος	0.84

Καθώς ο μέσος όρος του παραπάνω δείκτη για την Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται σε 0,84, **οι μέσες αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα θα έπρεπε να αυξηθούν κατά 16% ώστε να υπάρξει σύγκλιση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.**

Ένας άλλος υπολογισμός της αύξησης των μέσων αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα προκειμένου να προσεγγίσουν τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζεται παρακάτω. Η εν λόγω αύξηση είναι η διαφορά μεταξύ των πραγματικά καταβαλλομένων αποδοχών στους δημοσίους υπαλλήλους στην Ελλάδα και των αποδοχών που θα έπρεπε να καταβάλλονται με βάση την παραγωγικότητα της εργασίας. Οι τελευταίες προκύπτουν από την στατιστική συσχέτιση των αποδοχών στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με το επίπεδο παραγωγικότητας στον τομέα L_Q (ISIC 3) των χωρών αυτών (διάγραμμα 5). Όπως φαίνεται από την συσχέτιση, όσο υψηλότερη είναι η παραγωγικότητα, τόσο υψηλότερες είναι οι αποδοχές. Οι πραγματικά καταβαλλόμενες αποδοχές στην Ελλάδα υπολείπονται κατά 17% των αποδοχών που προκύπτουν από την συσχέτιση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5



Η διαφορά μεταξύ καταβαλλόμενου μισθού στην Ελλάδα και μισθού που αντιστοιχεί στο επίπεδο παραγωγικότητας της χώρας ανέρχεται σε 1761-1505=256 ΜΑΔ. Επομένως, **η αύξηση η οποία θα έπρεπε να δοθεί ώστε να υπάρξει σύγκλιση με το μέσο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λαμβανομένης υπόψη και της διαφοράς παραγωγικότητας στον τομέα των υπηρεσιών L_Q (ISIC 3) είναι 270/1505=17%.**

Βεβαίως, για τον υπολογισμό της παραγωγικότητας του τομέα των υπηρεσιών L_Q είναι δυνατόν να αντιταχθεί ότι επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την παραγωγικότητα του δημοσίου τομέα, η οποία επηρεάζεται εν πολλοίς από τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων και ως εκ τούτου δεν αποτελεί αξιόπιστο μέτρο παραγωγικών επιδόσεων. Μολονότι το επιχείρημα αυτό ευσταθεί, δεν ανατρέπει το συμπέρασμα των παραπάνω υπολογισμών, πρώτον, διότι ο τομέας L_Q δεν περιλαμβάνει μόνον τον δημόσιο τομέα αλλά και ένα τμήμα επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, και δεύτερον, διότι εάν χρησιμοποιηθεί στους υπολογισμούς μας η παραγωγικότητα του τομέα των υπηρεσιών συνολικά (έναντι της παραγωγικότητας του τομέα Q_L), η απόκλιση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων της Ελλάδας έναντι της Ευρωπαϊκής Ένωσης εμφανίζεται ακόμη μεγαλύτερη από αυτήν που υπολογίσαμε (17%).

Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση*

Του Γιάννη Κουζή

1. Ορισμός και στατιστικά στοιχεία: εφαρμογή της προσωρινής απασχόλησης

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα καλύπτει το 13,1% (15,7% των γυναικών και 11,5% των ανδρών) της συνολικής απασχόλησης (2000) κινούμενη στα επίπεδα του μέσου κοινοτικού όρου και δεν υπάρχει ένας επίσημος ορισμός της σχετικής έννοιας. Κατά την δεκαετία του 1990 παρουσιάζει σημαντική μείωση αφού στα τέλη της δεκαετίας του 1980 παρουσιάζει υπερδιπλάσια ποσοστά από εκείνα της Κοινότητας (19% έναντι 9) λόγω κυρίως της ιδιαίτερης ανάπτυξης της στον δημόσιο τομέα, πολιτική που εγκαταλείφθηκε κατά την τελευταία δεκαετία.

Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό στις υπηρεσίες (25%), υψηλό στη βιομηχανία 14% και χαμηλό στο λιανικό εμπόριο (6%).

Η προσωρινή απασχόληση συνδέεται κυρίως με την ανειδίκευτη εργασία αφού το 27% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ανειδίκευτοι εργάτες, ενώ το 16% απασχολείται σε υπηρεσίες στη θέση του πωλητή.

Ως προς τις ειδικότερες μορφές προσωρινής απασχόλησης επισημαίνονται τα ακόλουθα:

- Οι Συμβάσεις ορισμένου χρόνου **(Σ.Ο.Χ.)** είναι οι συμβάσεις των οποίων το σημείο λήξης προσδιορίζεται με συγκεκριμένη ημερομηνία είτε έχει συμφωνηθεί ως διάρκεια της ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν την συνηθέστερη πρακτική ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της απαρτίζεται από ένα σύνολο αποσπασματικών ρυθμίσεων που δεν εντάσσονται σε ένα ενιαίο πλαίσιο νομοθετικών διατάξεων: (π.χ άρθρα 361, 648, 669 του Αστικού Κώδικα, Ν. 2112/1920, αρθρ.8, Ν. 2639/98 αρθρ. 2). Τέλος μια σειρά από θέματα που συνδέονται, με τις συμβάσεις, λόγω κενών της νομοθεσίας αποτελούν αντικείμενα αποφάσεων των δικαστηρίων (νομολογία).

- Τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης και ο θεσμός της ενοικίασης προσωπικού λειτουργεί με ειδικό νομοθετικό πλαίσιο με τον πρόσφατο νόμο που ψηφίσθηκε στις 6 Νοεμβρίου 2001 (ΦΕΚ 258Α) με τον γενικό τίτλο «Ανασυγκρότηση του Οργανισμού Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού και άλλες διατάξεις» (GR0111101F). Ο θεσμός των γραφείων προσωρινής απασχόλησης περιλαμβάνεται στο τέταρτο κεφάλαιο του σχετικού νόμου (αρθρ. 20-26). Με τον νόμο ως απασχόληση μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης θεωρείται εκείνη που στα πλαίσια μιας τριμερούς σχέσης εργασίας προϋποθέτει την σχέση εργασίας μεταξύ μισθωτού και άμεσου εργοδότη (δανείζουσα εταιρεία) η οποία προμηθεύει προσωρινά προσωπικό σε τρίτο (δανειζόμενη επιχείρηση) που αποτελεί τον έμμεσο εργοδότη. Οι νέες διατάξεις εξειδικεύουν το περιεχόμενο του δανεισμού προσωπικού, θεσμός που ήταν δυνατόν να λειτουργεί στα πλαίσια γενικότερων διατάξεων του Αστικού Κώδικα (αρθρ. 651) χωρίς σαφείς ρυθμιστικούς κανόνες και με

αποτέλεσμα την λειτουργία του θεσμού χωρίς στοιχειώδεις προστατευτικούς κανόνες για το δανειζόμενο προσωπικό.

- Η εποχιακή απασχόληση αποτελεί μορφή προσωρινής απασχόλησης και λαμβάνει συνήθως τον τύπο της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόλησης συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά την διάρκεια του έτους. Η εποχικότητα της απασχόλησης στην Ελλάδα εκδηλώνεται κυρίως σε επιχειρήσεις που η δραστηριότητα της επηρεάζεται από τον τουρισμό (π.χ ξενοδοχεία, εστιατόρια, τουριστικές επιχειρήσεις, αερομεταφορές κ.λ.π.) και σε ορισμένους βιομηχανικούς κλάδους (π.χ. τρόφιμα, ποτά) με κύριο αντικείμενο την επεξεργασία αγροτικών προϊόντων. Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, επισημαίνεται ότι απασχολούνται περί τους 30 χιλιάδες εποχικούς υπαλλήλους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

2. Η κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕC και η ελληνική νομοθεσία

Η κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕC δεν έχει ακόμα ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Η καθυστέρηση έχει σαν αποτέλεσμα ώστε μια σειρά από ζητήματα που συνδέονται με τη λειτουργία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου να μην επιλύονται από την ελληνική νομοθεσία και να αναπτύσσεται το φαινόμενο της συχνής εκμετάλλευσης των προσωρινά απασχολούμενων από επιχειρήσεις. Κυριότερες ρυθμίσεις που θα επηρεάσουν θετικά το εσωτερικό δίκαιο είναι εκείνες που αναφέρονται στον όρο 5 της οδηγίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης κατά της καταχρηστικής λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (π.χ. λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων, ανώτατη συνολική διάρκεια των ΣΟΧ, αριθμός ανανεώσεων).

3. Διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων

Αν και η ελληνική νομοθεσία κατοχυρώνει την αναλογία των δικαιωμάτων ανάμεσα στους εργαζόμενους με καθεστώς απασχόλησης αόριστης και ορισμένης διάρκειας (π.χ. δικαίωμα στην αμοιβή στις συνθήκες εργασίας, στον χρόνο εργασίας κ.λ.π.), στην πράξη συναντά κανείς μια σειρά από διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων. Οι διακρίσεις αυτές απορρέουν είτε αμέσως είτε εμμέσως από ορισμένες νομοθετικές διατάξεις, συχνά δε εκδηλώνονται με πρακτικές που είτε αξιοποιούν τα κενά της νομοθεσίας, είτε καταστρατηγούν εργασιακά δικαιώματα. Ανάμεσα στις ισχύουσες διατάξεις σχετικά με την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων διακρίνονται:

- Ο καθορισμός του περιεχομένου της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου να δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης και να μην τίθεται σκόπιμα από τον εργοδότη.

- Η κατοχύρωση της ισχύος του ευνοϊκότερου καθεστώτος ανάμεσα σε εκείνο του άμεσου και έμμεσου εργοδότη σε περίπτωση δανεισμού προσωπικού.

- Η κατοχύρωση ως ανώτατης διάρκειας δανεισμού προσωπικού το 8μηνο στον έμμεσο εργοδότη με 2μηνη την ανώτατη διάρκεια ανανέωσης. Πέραν αυτών των ορίων οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου μεταξύ εργαζομένου και δανειζόμενης επιχείρησης.

Επίσης η νομολογία έχει κάνει δεκτό το γεγονός ότι οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπουν την σχέση εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου όταν προκύπτει ότι η πρακτική αυτή αποβλέπει στην καταστρατήγηση του νόμου.

Στην πράξη όμως παρατηρούνται συχνές καταστρατηγήσεις των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων από τις επιχειρήσεις λόγω των κενών της νομοθεσίας και του ελλιπούς ελέγχου των Επιθεωρήσεων Εργασίας. Παράλληλα παρατηρείται και το φαινόμενο της διάκρισης σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων και ως προς την ουσιαστική κατοχύρωση δικαιωμάτων τα οποία τυπικά έχουν αναγνωρισθεί. Για παράδειγμα οι επιχειρήσεις συχνά αποκλείουν το έκτακτο προσωπικό από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης διατηρώντας το επίπεδο εκπαίδευσης τους σε χαμηλά επίπεδα με αποτέλεσμα την συχνή εναλλαγή του εν λόγω εργατικού δυναμικού ανάμεσα σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης και ανεργίας.

Επίσης οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές από το τακτικό προσωπικό λόγω του γεγονότος ότι δεν λαμβάνουν τα επιδόματα πολυετίας που αυξάνουν τον μισθό, αν και διατηρούν τα ίδια δικαιώματα ως προς τις βασικές αποδοχές σε σχέση με τους σταθερά απασχολούμενους. Τέλος οι προσωρινά απασχολούμενοι συνήθως εργάζονται σε δυσμενέστερο εργασιακό περιβάλλον (π.χ συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας) σε σύγκριση με το τακτικό προσωπικό.

Ιδιαίτερη αναφορά οφείλεται σε ορισμένες επιμέρους περιπτώσεις που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων από τον νόμο όπως:

- Η κατοχύρωση του δικαιώματος της ετήσιας άδειας με αποδοχές προϋποθέτει την συνεχή 12μηνη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη γεγονός που αποκλείει την μεγαλύτερη κατηγορία των προσωρινά απασχολούμενων από την χρήση αυτού του δικαιώματος.

- Η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την παρέλευση της συμφωνημένης διάρκειας δεν στοιχειοθετεί δικαίωμα στην αποζημίωση για τον μισθωτό.

Το χαμηλό κόστος που συνεπάγεται η χρήση του προσωρινά απασχολούμενου προσωπικού αποτελεί κίνητρο για τις επιχειρήσεις για την προσφυγή σε αυτό. Επίσης τα νομοθετικά κενά και η ελλιπής εφαρμογή της νομοθεσίας οδηγεί εύκολα σε καταστρατήγηση του νόμου και στην ιδιαίτερη ανάπτυξη του φαινομένου των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αφού η αυτόματη μετατροπή τους σε σταθερό καθεστώς απασχόλησης (συνήθως μετά την δεύτερη ανανέωση της σύμβασης) απαιτεί προσφυγή του ενδιαφερόμενου στη δικαιοσύνη προκειμένου να αναδειχθεί η δόλια συμπεριφορά του εργοδότη.

4. Προσωρινή απασχόληση και συνδικαλισμός

Η συμμετοχή των προσωρινά απασχολουμένων στα συνδικάτα είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και ουσιαστικά αποτελεί περιθωριακό φαινόμενο. Ο περιορισμένος χρόνος απασχόλησης τους στις επιχειρήσεις δεν ευνοεί τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα στοιχείο που ενισχύεται από την βιούμενη ανασφάλεια του έκτακτου προσωπικού που συνηθίζει να μην εναντιώνεται στον εργοδότη και να επιλέγει την ένταξη του στα συνδικάτα, ευελπιστώντας μέσα από αυτή

τη στάση στην ενδεχόμενη μετατροπή της προσωρινής απασχόλησης σε σταθερή. Ένα στοιχείο που δεν συμβάλλει στην ένταξη των προσωρινά απασχολούμενων στο συνδικαλισμό έχει να κάνει και με το γεγονός ότι η συνδικαλιστική νομοθεσία (Ν. 1264/82) απαιτεί σαν προϋπόθεση για ένταξη σε συνδικαλιστική οργάνωση, την δίμηνη απασχόληση. Ο συνδικαλισμός των προσωρινά απασχολούμενων συναντάται, όπου συναντάται, στον δημόσιο τομέα, κυρίως στο εποχικό προσωπικό. Στην δεκαετία του 1980 στον δημόσιο τομέα δραστηριοποιούνταν η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εκτάκτων του Δημοσίου (ΠΟΕΔ) η οποία διαλύθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 οπότε και περιορίσθηκε αισθητά το φαινόμενο της έκτακτης απασχόλησης στο χώρο του δημοσίου είτε με την απόλυση προσωπικού που δεν κάλυπτε πάγιες ανάγκες είτε με την μονιμοποίηση όσων κάλυπταν σταθερές ανάγκες.

Τέλος, η εντελώς πρόσφατη ουσιαστική, λειτουργία του θεσμού των γραφείων προσωρινής απασχόλησης δεν είναι δυνατόν, προς το παρόν τουλάχιστον, να δώσει τη δυνατότατα για εκτιμήσεις και στοιχεία σχετικά με τον συνδικαλισμό των εργαζομένων υπό αυτό το καθεστώς.

Σε ότι αφορά την στάση των συνδικάτων απέναντι στο θεσμό της προσωρινής απασχόλησης παρατηρούμε τα εξής:

- Η προσωρινή απασχόληση δεν θα πρέπει να επιβουλεύεται τον θεσμό της σταθερής απασχόλησης και θα πρέπει η ανάπτυξη της να περιορίζεται σε όσες περιπτώσεις επιβάλλεται αποδεδειγμένα από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας.

- Η πλήρης προστασία των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων με την ουσιαστική κατοχύρωση αναλογίας δικαιωμάτων προς τους σταθερά απασχολούμενους.

Ειδικότερα και στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το 2002 ανάμεσα στα αιτήματα της ΓΣΕΕ καταγράφονται και θέσεις για την προσωρινή απασχόλησης όπως:

- Αντιμετώπιση του φαινομένου της προσφυγής στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου όταν αυτή δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας με στόχο την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας με την αυστηρή τήρηση της υπάρχουσας νομοθεσίας, την καθιέρωση ως ανώτατης διάρκειας τους το τρίμηνο, την απεξάρτηση των ΣΟΧ από της συμβάσεις δοκιμής προσωπικού, την αυτόματη μετατροπή των ΣΟΧ σε συμβάσεις αορίστου χρόνου όταν σε διάστημα 18 μηνών συναφθούν περισσότερες από δύο ΣΟΧ συνολικής διάρκειας τουλάχιστον 10 μηνών (με εξαίρεση τις εποχικές εργασίες), την καθιέρωση αποζημίωσης στην περίπτωση λήξης των ΣΟΧ διάρκειας μεγαλύτερης του 12μηνου.

Απέναντι στα αιτήματα αυτά οι εργοδοτικές οργανώσεις, δεν φαίνεται προς το παρόν ότι θα τα αποδεχθούν. Σε ότι δε αφορά γενικότερα σε ρυθμίσεις για το καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης μέσα από την οδό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων στην Ελλάδα δεν παρατηρείται μέχρι σήμερα ιδιαίτερη πρακτική εμπειρία.

Τέλος σε ότι αφορά τον υπολογισμό του αριθμού των προσωρινά απασχολούμενων για την λειτουργία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων (π.χ. συμβούλια εργαζομένων, επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας) ο έλληνας νομοθέτης είναι θετικός.

5. Ευελιξία και προστασία προσωρινής απασχόλησης

Η ρύθμιση κανόνων για την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, μιας κατ' εξοχήν ευέλικτης κατηγορίας του εργατικού δυναμικού είναι ελλιπής και αποσπασματική.

Ως ουσιαστικότερη προσπάθεια προς μια τέτοια κατεύθυνση θεωρείται η πρόσφατη ρύθμιση για τη λειτουργία των γραφείων προσωρινής απασχόλησης όπου υιοθετούνται και μια σειρά από σχετικές προτάσεις των συνδικάτων όπως η τήρηση προϋποθέσεων για την λειτουργία των γραφείων αυτών και για την προστασία των αμοιβών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, η κατοχύρωση της ισχύος του ευνοϊκότερου μισθολογικού καθεστώτος για τον μισθωτό ανάμεσα σε εκείνο της δανείζουσας και δανειζόμενης επιχείρησης, ο περιορισμός του χρόνου του δανεισμού, οι υπό προϋποθέσεις μετατροπή των ΣΟΧ μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, **η απαγόρευση προσφυγής στο θεσμό** σε ορισμένες περιπτώσεις (σε περίπτωση αντικατάστασης απεργών, και όταν προηγήθηκαν ομαδικές απολύσεις).

6.Σχόλιο

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη, το δε υπάρχον θεσμικό πλαίσιο είναι ελλιπές και σε συνδυασμό με την ελλιπή παρουσία των μηχανισμών ελέγχου εργατικής νομοθεσίας συνδέεται συχνά με την καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/EC στο εσωτερικό δίκαιο θα συμβάλλει θετικά προς την κατεύθυνση διαμόρφωσης ενός πλαισίου ουσιαστικότερης προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων που συνήθως εντάσσονται στη δεύτερη ταχύτητα των εργαζομένων από πλευράς δικαιωμάτων και που κυριαρχείται από το αίσθημα της ανασφάλειας. Αυτό το τελευταίο στοιχείο έχει σημαντικές επιδράσεις σύμφωνα με σχετικές έρευνες τόσο στην εργασιακή τους ζωή αφού καθιστά τους εργαζόμενους αυτούς περισσότερο ευάλωτους στις τυχόν καταχρήσεις της εργοδοσίας, όσο και στις ευρύτερες πτυχές της καθημερινής ζωής όπου τους χαρακτηρίζει η αβεβαιότητα για το μέλλον.

Το παρόν άρθρο αποτελεί αναδημοσίευση της ελληνικής συμβολής του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στη συγκριτική έκθεση με θέμα «Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση» που πραγματοποιήθηκε για το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO). Επισημαίνεται, ότι η έκθεση θα πρέπει να διαβαστεί σε συνδυασμό με το σχετικό ερωτηματολόγιο που διατίθεται στην ακόλουθη ιστοσελίδα: http://www.eiro.eurofound.ie/

Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών: Η περίπτωση της Ελλάδας*

Της Ευαγγελίας Σουμέλη

Γενική επισκόπηση – εξελίξεις σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αμοιβές των γυναικών για το έτη 1996-1998 ανήλθαν σε 80% περίπου των αμοιβών των αντρών (έναντι 53% το 1972) στον τομέα του λιανικού και χονδρικού εμπορίου, στο χρηματοπιστωτικού τομέα και στη βιομηχανία στην περίπτωση των χειρωνακτών εργατών. Το χάσμα αυτό είναι μεγαλύτερο (70%) για τους μη-χειρώνακτες εργατών στη βιομηχανία. Σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη ειδίκευση, όπως αυτά των ανωτέρων στελεχών, των διευθυντών, των νομοθετών, κτλ., το χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών ήταν μικρότερο. Αντίθετα, σε επαγγέλματα που απαιτούν λιγότερη ειδίκευση, όπως το λιανικό εμπόριο και την ανειδίκευτη εργασία στη βιομηχανία, το χάσμα ήταν μεγαλύτερο. Οι γυναίκες εισήλθαν μαζικά στην αγορά εργασίας τα τελευταία 25 χρόνια. Μόνο στην τελευταία δεκαετία, όμως, περιορίστηκε σημαντικά το χάσμα ανάμεσα στις αμοιβές των αντρών και των γυναικών. Αυτό συνέβη κυρίως σε τομείς στους οποίους κατευθύνθηκαν οι γυναίκες όταν πρωτομπήκαν στην αγορά εργασίας.

Στατιστικές σχετικά με τους μισθούς – κάλυψη και ποιότητα

Η Έρευνα για τη Σύνθεση και την Κατανομή των Αποδοχών διεξάγεται από το Τμήμα Απασχόλησης της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ). Οι συγκρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα αναφέρονται στις Μέσες Ακαθάριστες Ετήσιες Αποδοχές κατά επάγγελμα (ISCO), τις μέσες κανονικές ωριαίες αποδοχές κατά ISCO και το επίπεδο εκπαίδευσης, τις μέσες συνολικές μηνιαίες αποδοχές κατά μονοψήφιο ISCO και την πλήρη/μερική απασχόληση. Η Έρευνα αναφέρεται στη βιομηχανία, το λιανικό εμπόριο, το χονδρικό εμπόριο και το χρηματοπιστωτικό τομέα, και τα πορίσματά της δημοσιεύονται στις εκδόσεις της ΕΣΥΕ καθώς και στις «Αμοιβές στη Βιομηχανία και στις Υπηρεσίες» του Eurostat.

Η «παραοικονομία» αποτελεί ένα μεγάλο μέρος της ελληνικής οικονομίας. Λειτουργεί σε μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν μεγάλο αριθμό γυναικών. Καθώς το μέρος αυτό της οικονομίας υπολογίζεται ότι αποτελεί μέχρι και 25% του ΑΕΠ ή και παραπάνω, μισό εκατομμύριο γυναικών ίσως εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από τη στατιστική καθώς και από τη φορολογία τη νομοθεσία, κτλ. Το ανδρικό εργατικό δυναμικό, ιδίως οι μετανάστες, κυριαρχεί στην οικοδομή και τις αγροτικές «μαύρες» οικονομικές δραστηριότητες. Όμως, το γυναικείο εργατικό δυναμικό κυριαρχεί σε δραστηριότητες όπως την ένδυση και την υπόδηση, την κατ' οίκον πληκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένου, τις πωλήσεις από το σπίτι κ.ά.

Νομοθετικό πλαίσιο

Το νομικό πλαίσιο αναφορικά με την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών αν και σχετικά πρόσφατο είναι πλούσιο σε διατάξεις και πλήρως εναρμονισμένο με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο (ευρωπαϊκό προσανατολισμό). Όσον αφορά την ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών αυτή κατοχυρώνεται καταρχήν από το Σύνταγμα του 1975/1986/2001 με τα άρθρα 4 και 22. Ειδικότερα το άρθρο 22 παράγραφος 1 ορίζει ότι «…Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Η ένταξη της Ελλάδας στην ΕΕ και η προσαρμογή της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας στην αντίστοιχη κοινοτική επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο χώρο του εργατικού δικαίου και στην εξέλιξη του νομικού καθεστώτος των εργαζόμενων γυναικών. Αναφορικά με την ισότητα των αμοιβών επισημαίνονται τα ακόλουθα:

- Ο νόμος 1576/1985 για την «Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156, για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις».

- Ο νόμος 1414/1984 για την «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις».

- Ο νόμος 1342/1983 για την «Κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών».

- Η υιοθέτηση των Οδηγιών 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ.

Ιδιαίτερα σημαντικός, αν και εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής του τους δημόσιους υπαλλήλους, κρίνεται ο νόμος 1484/1984 για την «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα το άρθρο 4 αναφορικά με την αμοιβή εργαζομένων προβλέπει το δικαίωμα της ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για ίσης αξίας εργασία –«όχι όμοια ή παρόμοια όπως προβλέπουν παλαιότερα κείμενα»2[1] -ορίζει ως αμοιβή τον μισθό καθώς και οποιαδήποτε άλλη έμμεση ή άμεση παροχή, σε χρήμα ή σε είδος, προβλέπει ότι η κατάταξη των επαγγελμάτων για τον καθορισμό των αμοιβών βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου, και ορίζει ότι τα επιδόματα γάμου και παιδιών πρέπει να χορηγούνται στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου.

Σύμφωνα με την έκθεση για την Ελλάδα «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών, Ελλάδα»3[2] σε ένα πρώτο στάδιο εφαρμογής του νόμου 1484/1984 οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μειώθηκαν, αν και όχι αισθητά. Επισημαίνεται ωστόσο, ότι στο σύνολό του, η περιορισμένη αποτελεσματικότητα του νόμου σε θέματα αμοιβής οφείλεται αφενός μεν στις έμμεσες διακρίσεις, αφετέρου δε

στις προβλεπόμενες κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής του νόμου, οι οποίες είναι ως επί το πλείστον διοικητικές και ανεπαρκείς.

Στην Ελλάδα μπορούν να προσφύγουν στα δικαστήρια μόνο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και όχι τα εργατικά συνδικάτα. Στην περίπτωση προσφυγής εργαζομένων του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, τα αρμόδια δικαστήρια είναι τα Εργατικά Δικαστήρια, ενώ στην περίπτωση προσφυγής εργαζομένων του δημόσιου τομέα, τα αρμόδια δικαστήρια είναι τα Διοικητικά Δικαστήρια. Σε οποιαδήποτε περίπτωση ο προσφεύγων θα πρέπει να έχει έννομο συμφέρον.

Σύμφωνα με την έκθεση του 1996 «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών, Ελλάδα»4[3], παρά τις αναρίθμητες παραβιάσεις και των πιο κλασικών διατάξεων για τις ίσες ευκαιρίες, τόσο ο αριθμός προσφυγών στα δικαστήρια όσο και ο αριθμός καταγγελιών στις επιθεωρήσεις εργασίας είναι πολύ μικρός.

Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο, η πρόσφατη απόφαση (3/2001) του Ανώτατου Ειδικού Δικαστηρίου σχετικά με την καταβολή του οικογενειακού επιδόματος και στους δύο συζύγους. Η απόφαση αυτή, ιδιαίτερα σημαντική σε εθνικό επίπεδο, αφορά αποκλειστικά και μόνον στους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και δικαιώνει τους μακροχρόνιους αγώνες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους (GR0103102N, GR9911156F, GR9706118N)5[4].

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει καμία μορφή proactive legislation. Ωστόσο, πρόσφατες αλλαγές του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ειδικότερα, ο νόμος 2839/2000 καθιερώνει την ποσόστωση στα υπηρεσιακά συμβούλια, στα διοικητικά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του δημόσιου τομέα, ενώ η τροποποίηση του άρθρου 116 του Συντάγματος, επιτρέπει την λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (GR0108119F)6[5].

Ο ρόλος του κατώτατου μισθού ως μέσω πρόληψης των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, δεν αποτελεί αντικείμενο του δημόσιου διαλόγου σε κανένα επίπεδο.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Τόσο εισαγωγικά όσο και συνολικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι στην Ελλάδα οι έννοιες ίσες ευκαιρίες και συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν συνδέονται. Αυτό είναι άλλωστε και το συμπέρασμα της μοναδικής σε βάθος μελέτης7[6] σε εθνικό επίπεδο αναφορικά με το ζήτημα αυτό. Ωστόσο υπάρχουν κάποιες συλλογικές συμβάσεις, τόσο σε εθνικό όσο και σε κλαδικό επίπεδο που θα μπορούσαν να θεωρηθούν πρωτοποριακές για τα ελληνικά δεδομένα. Επισημαίνεται ότι όλες οι πληροφορίες που ακολουθούν προέρχονται αποκλειστικά και μόνο

από την έκθεση «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών, Ελλάδα»8[7]. Αν και η έκθεση ολοκληρώθηκε το 1996 θεωρούμε ότι αποτελεί μέχρι σήμερα την πιο έγκυρη πηγή.

Στα πλαίσια της μελέτης του 1996 «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών, Ελλάδα», επελέγησαν και παρουσιάστηκαν είκοσι «καλές» για την ισότητα ευκαιριών συλλογικές συμβάσεις εργασίας: τρεις εθνικές γενικές, οκτώ κλαδικές, έξι ομοιεπαγγελματικές και τρεις επιχειρησιακές. Από αυτές ωστόσο, μόνο οι εθνικές γενικές και οι συμβάσεις του κλάδου των τραπεζών θεωρήθηκαν υποδειγματικές, υπό την έννοια ότι εισάγουν νέες έννοιες και θεσμούς, προωθώντας σε κάποιο βαθμό τις ίσες ευκαιρίες μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε ότι εντούτοις αφορά την ισότητα των αμοιβών καμία απολύτως σύμβαση δεν περιλαμβάνει ειδικές ρυθμίσεις ή θετικές δράσεις με στόχο την πρόληψη, την μείωση ή και την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Ωστόσο, στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του 1993, την σημαντικότερη σύμβαση σε θέματα ισότητας ευκαιριών στην Ελλάδα, τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται με το άρθρο 11 να προωθήσουν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών και στο ζήτημα της αμοιβής. Εννέα χρόνια αργότερα πάντως είναι εμφανές ότι τόσο οι συνδικαλιστικές όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν φροντίζουν στην πράξη ούτε καν για την εφαρμογή των διατάξεων που συνυπέγραψαν.

Η ΕΓΣΣΕ του 1975 προβλέπει την εξάλειψη της διαφοράς αμοιβής μεταξύ εργατοτεχνιτών και εργατοτεχνιτριών για την ίδια ή ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία.

Σύμφωνα με τον νόμο 1876/1990 για τις «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», ο εργοδότης υποχρεούται να παραχωρήσει οποιαδήποτε πληροφορία σχετική με το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας, πριν από τις διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, σε πρακτικό επίπεδο πληροφορίες αναφορικά με τις αμοιβές κατά φύλο δεν ενδιαφέρουν καμία από τις δύο πλευρές.

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσίευσε τον Φεβρουάριο του 1998 η Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ, η συμμετοχή των γυναικών τόσο ως μέλη των συνδικάτων όσο και ως μέλη στη διοίκηση και τις ηγετικές θέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων υπολείπεται κατά πολύ σε σχέση με αυτή των ανδρών, χωρίς όμως να γνωρίζουμε κατά πόσο η ελλιπής εκπροσώπηση των γυναικών επηρεάζει το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων. Μία ωστόσο παρατήρηση της μελέτης «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών, Ελλάδα»9[8] είναι ότι μεταξύ των συνδικαλιστριών, σε όλα τα συνδικαλιστικά επίπεδα, είναι πολύ μικρός ο αριθμός αυτών με φεμινιστική συνείδηση, κάτι που επηρεάζει αδιαμφισβήτητα το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων σε βάρος των γυναικών.

Εργοδοτικές οργανώσεις και ισότητα αμοιβών

Οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα, φαίνεται ότι δεν ασχολούνται ιδιαίτερα με το ζήτημα των ίσων ευκαιριών. Τόσο στον Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) όσο και στις άλλες αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές οργανώσεις στον χώρο της βιοτεχνίας και του εμπορίου, δεν λειτουργούν επιτροπές ισότητας ενώ δεν έχουν σημειωθεί καθόλου πρωτοβουλίες και δράσεις σχετικά με την προώθηση της ισότητας των αμοιβών ή των ίσων ευκαιριών γενικότερα.

Σύμφωνα με τον ΣΕΒ ο «Κώδικας πρακτικής για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας για τις γυναίκες και τους άνδρες» δεν είχε καμία απήχηση στις ελληνικές επιχειρήσεις, αφενός μεν λόγω έλλειψης πληροφόρησης και προώθησης του Κώδικα στις επιχειρήσεις, αφετέρου δε, λόγω αδιαφορίας από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Συνδικάτα και ισότητα αμοιβών

Μετά το 25^{ο} Συνέδριο της ΓΣΕΕ τον Μάρτιο του 1989 συγκροτείται και λειτουργεί η πρώτη Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ, ενώ με απόφαση της δεύτερης Πανελλαδικής διάσκεψης της ΓΣΕΕ για τις γυναίκες, τον Δεκέμβριο του 1995 συγκροτείται Δίκτυο Συνδικαλιστριών μέσα στα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες με την πολιτική, οικονομική και ηθική στήριξη των Διοικήσεων. Στον δημόσιο τομέα σημαντική κρίνεται και η συγκρότηση της Γραμματείας Γυναικών της ΑΔΕΔΥ τον Μάρτιο του 1990, η οποία τα πρώτα δύο χρόνια πρόβαλλε διεκδικήσεις για την προαγωγή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και τη συμμετοχή τους στα Υπηρεσιακά Συμβούλια, την ίδρυση μονάδων ισότητας σε όλα τα υπουργεία, την επιμόρφωση των γυναικών και την κατάργηση των έμμεσων διακρίσεων φύλου. Ειδικότερα, σε ότι αφορά την προώθηση της ισότητας των αμοιβών αξίζει να σημειωθεί η υπογραφή της ΕΓΣΣΕ του 1993 που σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσε έργο της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ. Συνολικά ωστόσο, εκτός από κάποιες αποσπασματικές δράσεις σχεδόν αποκλειστικά σε επίπεδο ενημέρωσης, όπως για παράδειγμα η συνάντηση εργασίας που πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο του 1997 με πρωτοβουλία της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ και θέμα «Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας για γυναίκες και άνδρες», η ισότητα αμοιβών φαίνεται ότι δεν είναι στις άμεσες προτεραιότητες των επιτροπών ισότητας που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια των εργατικών συνδικάτων.

Ισότητα αμοιβών και συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών

Μέχρι σήμερα δεν έχει υπάρξει καμία συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών αναφορικά με την προώθηση της ισότητας αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ωστόσο, στο πλαίσιο σχετικής καμπάνιας ευαισθητοποίησης της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων η ΓΣΕΕ πραγματοποίησε στις 7 Ιουνίου 2001, στρογγυλό τραπέζι εργασίας με θέμα την «Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών». Κύριος στόχος της συνάντησης ήταν μία πρώτη καταγραφή και διαπραγμάτευση του προβλήματος της ανισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ελλάδα, καθώς και η προοπτική παρακολούθησης της εξέλιξης του ζητήματος αυτού σε μια πιο σταθερή βάση. Στις εργασίες που συντόνισε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ συμμετείχαν εκπρόσωποι του ΣΕΒ, του Κέντρου Έρευνας για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, του Υπουργείου Εργασίας, του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών.

Δημόσιες υπηρεσίες και ΕΣΔΑ

Τόσο το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) για το 2001, όσο και τα ΕΣΔΑ των προηγούμενων χρόνων, δεν περιλαμβάνουν καμία συγκεκριμένη δράση ή μέτρο που να στοχεύει αποκλειστικά στην προώθηση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ωστόσο, στο πλαίσιο του τέταρτου Πυλώνα για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών υπάρχουν σε διάφορα σημεία, γενικές και αποσπασματικές αναφορές στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών και στους τρόπους αντιμετώπισης του, κυρίως, μέσα από «…διμερείς συλλογικές συμφωνίες διατάξεων

που να αποβλέπουν στη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών…» (Κατευθυντήρια γραμμή 17, αντιμετώπιση της ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων).

Από το 1985 λειτουργεί στα πλαίσια του Υπουργείου Προεδρίας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, ενώ το 1994 ιδρύθηκε το ΚΕΘΙ το οποίο λειτουργεί υπό την επίβλεψη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας από την οποία και χρηματοδοτείται. Η πολιτική και των δύο φορέων, τόσο του ΚΕΘΙ κυρίως σε θέματα έρευνας όσο και το πρόγραμμα δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, έχουν ως κύριο στόχο την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία και στην κοινωνία, χωρίς ωστόσο, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, να προσεγγίζουν ιδιαιτέρως το ζήτημα της μισθολογικής ψαλίδας.

Σχόλιο

Τα τελευταία 15 χρόνια αναμφισβήτητα έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην κοινωνία και στην εργασία. Στην πράξη ωστόσο οι γυναίκες παραμένουν πολύ πίσω συγκριτικά με τους άνδρες τόσο σε οικονομικό όσο και σε θεσμικό επίπεδο. Όσον αφορά την ισότητα των αμοιβών οι σημαντικότερες αλλαγές αφορούν στο εργατικό δίκαιο και στην εξέλιξη του νομικού καθεστώτος των εργαζόμενων γυναικών. Και πάλι ωστόσο στην πράξη το πλούσιο σε διατάξεις νομικό πλαίσιο είναι ανεπαρκές κυρίως για τους παρακάτω λόγους:

- Τις έμμεσες διακρίσεις.
- Τις ανεπαρκείς κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας.
- Της μη σύνδεσης της ισότητας των ευκαιριών με τις συλλογικές συμβάσεις.
- Της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις διοικήσεις και τις ηγετικές θέσεις των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εν γένει της υποεκπροσώπησης τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην κοινωνία και την εργασία.
- Την γενικότερη αδιαφορία από την μεριά των κοινωνικών συνομιλητών.

Για το λόγο αυτό είναι απαραίτητο η αρχή της ισότητας των αμοιβών να αποτελέσει κεντρική διεκδίκηση με κύριο στόχο την σταδιακή εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Κάτι τέτοιο απαιτεί επιπλέον νομοθετικές ρυθμίσεις καθώς και την λήψη θετικών δράσεων κυρίως μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις, τους κανονισμούς κρατικών και μη κρατικών φορέων, καθώς και την πολιτική των επιχειρήσεων.

Το παρόν άρθρο αποτελεί αναδημοσίευση της ελληνικής συμβολής του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στη συγκριτική έκθεση με θέμα «Ανισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρώπη» που πραγματοποιήθηκε για το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO). Επισημαίνεται, ότι η έκθεση θα πρέπει να διαβαστεί σε συνδυασμό με το σχετικό ερωτηματολόγιο που διατίθεται στην ακόλουθη ιστοσελίδα: http://www.eiro.eurofound.ie/

10[1] Γ. Κραβαρίτου με την συνεργασία των Μ. Καραμεσίνη και Ζ. Καδηγιαννάκη, «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και Ισότητα Ευκαιριών, Ελλάδα», Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Δουβλίνο 1996.

11[2] Βλ. όπως προηγουμένως

12[3] Βλ. όπως παραπάνω

13[4] Σχετικά με το θέμα άρθρα που διατίθενται στην ιστοσελίδα του EIRO : http://www.eiro.eurofound.ie/

14[5] Βλ. όπως παραπάνω

15[6] Βλ. όπως παραπάνω (υποσημείωση 1)

16[7] Βλ. όπως παραπάνω(υποσημείωση 1)

17[8] Βλ. όπως παραπάνω (υποσημείωση1)

Κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας

*Η ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ**

Αναβάθμιση των γνώσεων και επαγγελματική αναγνώριση

του Πέτρου Λινάρδου Ρυλμόν

Συμπεράσματα και προτάσεις

1. Οι τεχνολογικές μεταβολές στην βιομηχανία παραγωγής πετρελαιοειδών και την χημική βιομηχανία, έχουν οδηγήσει την τελευταία εικοσαετία στην αναβάθμιση των γνώσεων που απαιτούνται για την ειδικότητα του Χειριστή Παραγωγής. Η αναβάθμιση αυτή έχει ως αποτέλεσμα να μην προσλαμβάνονται μόνο απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, αλλά όλο και περισσότερο και απόφοιτοι των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

2. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στις μονάδες, έχει μετατρέψει την θέση του Χειριστή Παραγωγής σε μια θέση ευθύνης η οποία αφορά την παρακολούθηση και ρύθμιση μιας σύνθετης και εκτεταμένης παραγωγικής διαδικασίας, καθώς και την διεξαγωγή της με ασφάλεια για τον χώρο των μονάδων παραγωγής και το ευρύτερο περιβάλλον.

3. Οι εξελίξεις σχετικά με την ειδικότητα αυτή, αφορούν στο σύνολο της Χημικής βιομηχανίας πάνω από 15.000 άτομα.

4. Για να υπάρξει ένα ικανοποιητικό επίπεδο γνώσεων των Χειριστών Παραγωγής της Χημικής Βιομηχανίας, θεωρείται αναγκαίο να διαμορφωθεί το κατάλληλο πρόγραμμα σπουδών της μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σε μια πρώτη φάση, μέσω τριμερούς συνεργασίας των ενδιαφερομένων φορέων. Η ειδικότητα αυτή πρέπει να πιστοποιείται από τον ΟΕΕΚ.

5. Για τους ήδη εργαζόμενους στις θέσεις Χειριστών Παραγωγής, ή βοηθών Χειριστών, να διαμορφωθεί πρόγραμμα κατάρτισης στις επιχειρήσεις που θα επιτρέψει επίσης την απόκτηση της πιστοποίησης.

6. Ο ΟΕΕΚ, σε συνεργασία με το Υπουργείο Ανάπτυξης να επεξεργαστεί σχέδιο Π.Δ. για τα Επαγγελματικά Δικαιώματα του Χειριστή Παραγωγής Χημικής Βιομηχανίας.

1) Το θέμα

Η εισαγωγή των αυτοματισμών και της πληροφορικής κατά την τελευταία εικοσαετία, στον κλάδο παραγωγής πετρελαιοειδών και χημικών προϊόντων, μετέβαλε ριζικά το περιεχόμενο της ειδικότητας του χειριστή μονάδων παραγωγής. Εξαιτίας αυτών των αλλαγών οι απαιτούμενες γνώσεις μετεξελίχθηκαν, από αυτές που χρειάζονται για την παρακολούθηση και χειρονακτική ρύθμιση τμήματος της παραγωγικής διαδικασίας, στις γνώσεις που απαιτεί η παρακολούθηση και ρύθμιση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή του συνόλου της παραγωγικής διαδικασίας της μονάδος, δηλαδή της πραγματικής ροής των υλικών, της λειτουργίας των αυτοματισμών και του συντονισμού του συνόλου των λειτουργιών μέσω προγραμμάτων Η/Υ. Ο ρόλος του χειριστή παραγωγής έχει εξελιχθεί, ξεκινώντας από μια μερική επαναλαμβανόμενη εργασία, και καταλήγοντας σε μια καίρια θέση ευθύνης, ως προς την ίδια την παραγωγή, αλλά και ως προς την ασφαλή λειτουργία των εγκαταστάσεων.

Η συνεχής εξέλιξη της τεχνολογίας έχει οδηγήσει στην επίσης συνεχή αύξηση του επιπέδου των γνώσεων που προϋποθέτει η άσκηση της δραστηριότητας του χειριστή. Ενώ στις δεκαετίες του 50 και του 60, όταν δημιουργήθηκαν οι κύριες βιομηχανίες αυτού του κλάδου, είχαν προσληφθεί για τις θέσεις των χειριστών, ανειδίκευτοι εργάτες απόφοιτοι του δημοτικού σχολείου, κατά την τελευταία εικοσαετία προσλαμβάνονται απόφοιτοι δευτεροβάθμιων τεχνικών σχολών και γενικού λυκείου, ενώ την τελευταία δεκαετία έχουν γίνει για αυτές τις ειδικότητες αρκετές προσλήψεις αποφοίτων ΤΕΙ. Η απόκτηση της γνώσης που απαιτεί η ειδικότητα του χειριστή παραγωγής, είναι ο συνδυασμός θεωρητικών γνώσεων και εμπειρίας της ίδιας της παραγωγικής διαδικασίας. Παρόλο που για αυτή την ειδικότητα, η

εμπειρία είναι καθοριστική, οι τεχνολογικές μεταβολές κάνουν ώστε να μπορεί να αποκτηθεί χάρη στην ύπαρξη ενός όλο και υψηλότερου επιπέδου θεωρητικών γνώσεων.

Η δυναμική των τεχνολογικών μεταβολών έχει οδηγήσει, επομένως στην ανάγκη να αναδειχθούν με σαφήνεια τα χαρακτηριστικά αυτής της ειδικότητας. Τόσο από την άποψη των αναγκαίων γνώσεων, όσο και από την άποψη της αναγνώρισης της θέσης της στην αγορά εργασίας, αλλά και της κοινωνικής της αναγνώρισης. Χρειάζεται να διαμορφωθεί ένα πιστοποιημένο πρόγραμμα σπουδών σε μετα- δευτεροβάθμιο επίπεδο σε αυτή τη φάση, που να προετοιμάζει για την πρόσληψη σε επιχειρήσεις αυτού του κλάδου. Το περιεχόμενο σπουδών πρέπει να αφορά τη χημεία, τον βιομηχανικό εξοπλισμό και τα υλικά, αλλά επίσης τις λειτουργίες των βιομηχανικών αυτοματισμών και την βιομηχανική χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Στόχος του προγράμματος σπουδών δεν πρέπει να είναι μόνο η προετοιμασία για την κάλυψη υπαρχουσών θέσεων εργασίας, αλλά και η προετοιμασία για μια διαδικασία συνεχούς εκμάθησης, ανάλογα με τις πραγματοποιούμενες τεχνολογικές μεταβολές.

Η διαδικασία του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού σε βιομηχανίες με σύνθετη παραγωγική διαδικασία και εξοπλισμό, στηρίζεται καθοριστικά τόσο στην πρακτική γνώση των εργαζομένων που απασχολούνται ήδη, όσο και στις θεωρητικές γνώσεις που τους επιτρέπουν να αφομοιώσουν νέες μεθόδους και τεχνολογίες. Σε έρευνες που πραγματοποιήσαμε σε επιχειρήσεις διαπιστώθηκε ότι το έλλειμμα θεωρητικών γνώσεων των εργαζομένων εκδηλώνεται όλο και περισσότερο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις εκσυγχρονισμού και το έλλειμμα αυτό είναι που οδηγεί στην πρόσληψη αποφοίτων ΤΕΙ. Η υιοθέτηση αυτής της πρακτικής από τις επιχειρήσεις δεν μπορεί να γενικευθεί, για λόγους που είναι ευνόητοι, ενώ είναι νομίζουμε αναμφισβήτητο ότι το πρόβλημα της έλλειψης των κατάλληλων σπουδών τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, επηρεάζει αρνητικά τις προσπάθειες εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης των επιχειρήσεων του κλάδου.

Η πρόταση να συνδυαστεί η πιστοποίηση σπουδών χειριστή παραγωγής χημικής βιομηχανίας, με τον καθορισμό επαγγελματικών δικαιωμάτων για αυτή την ειδικότητα, αφού έχει αποκτηθεί η κατάλληλη εμπειρία, έχει συγκεκριμένους στόχους. Καλείται η Πολιτεία να λάβει τις εξής αποφάσεις:

- Να εξασφαλίσει ώστε η θέση ευθύνης του χειριστή παραγωγής στην χημική βιομηχανία, η οποία αφορά την παρακολούθηση και ρύθμιση μιας σύνθετης και εκτεταμένης παραγωγικής διαδικασίας, καθώς και την διεξαγωγή της με ασφάλεια για τον χώρο των μονάδων παραγωγής και το ευρύτερο περιβάλλον, απαιτεί ένα καταγραμμένο κεφάλαιο γνώσεων και εμπειριών, και δεν μπορεί η θέση αυτή να καλύπτεται παρά από άτομα με αυτά τα προσόντα.

- Να δημιουργήσει μια κατηγορία στελεχών με τις αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες, που θα είναι διαθέσιμα για τις μεσοπρόθεσμες τεχνολογικές μεταβολές, τις επενδύσεις σε νέο παραγωγικό εξοπλισμό και τις αναδιαρθρώσεις στον χώρο της χημικής βιομηχανίας.

- Να υποστηρίξει την κοινωνική αναβάθμιση μιας επαγγελματικής κατηγορίας που σήμερα εκτελεί ένα παραγνωρισμένο και υποτιμημένο έργο, όταν θα μπορούσε να είναι μια συνειδητή και γοητευτική επιλογή σταδιοδρομίας, για νέους που κατευθύνονται προς την τεχνική εκπαίδευση.

2) Τεχνολογικές μεταβολές και εξέλιξη της ειδικότητας του χειριστή παραγωγής

Από πολλές έρευνες και μελέτες έχει διαπιστωθεί ότι οι τεχνολογικές μεταβολές αλλάξουν ριζικά το περιεχόμενο της θέσης εργασίας του χειριστή παραγωγής. Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις δύο βιομηχανίες λιπασμάτων της Βόρειας Ελλάδας, διαπιστώνεται το εξής:

«Όταν άρχισε η εισαγωγή αυτοματισμών, ξεκίνησαν.. σημαντικές αλλαγές στο παλαιό πρότυπο. Μειώθηκε καταρχήν ο αριθμός των εργαζομένων και περιορίστηκε επομένως ο αριθμός των υποψηφίων για τις μεσαίες τεχνικές θέσεις. Οι θέσεις των χειριστών πεδίου μετατράπηκαν σιγά σιγά σε ένα στάδιο της προς τα πάνω εξέλιξης. Γι'αυτό η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων στις θέσεις από τον χειριστή πεδίου ως τον εργοδηγό, είναι απόφοιτοι τεχνικών λυκείων, ή λυκείου…., ενώ οι στιγμιαίες προσλήψεις αποφοίτων ΤΕΙ για

τις ίδιες αυτές θέσεις είναι πλέον μια συνηθισμένη πρακτική. Στην επιχείρηση Α, η εισαγωγή των αυτοματισμών εγκαινιάστηκε με την πρόσληψη μιας 5ης βάρδιας από τα ΚΑΤΕΕ και τα ΤΕΙ.» (Λινάρδος-Ρυλμόν, 1999)

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα Διυλιστήρια Ασπροπύργου οδήγησε σε αντίστοιχες διαπιστώσεις για τον Χειριστή Β:

«Ο Χειριστής Β' απασχολείται στο Κέντρο Ελέγχου και έχει την ευθύνη της παρακολούθησης της ροής της παραγωγής, μέσα από τον πίνακα ελέγχου, δηλαδή παρακολουθεί την προσομοίωση της λειτουργίας των μονάδων.

Ο Χειριστής Β' διαθέτει μακρά εμπειρία στο διυλιστήριο -γενικά πάνω από 6 χρόνια- και είναι συνήθως απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Τεχνικής Εκπαίδευσης. Υπάρχουν βεβαίως και απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης που απασχολούνται σε θέση Χειριστή Β'.

Έχει επίσης την εποπτεία, μέσω του κατανεμημένου συστήματος ελέγχου (DCS), όλων των λειτουργιών των μονάδων καθώς και της καταγραφής των ακριβών στοιχείων τους. Βάσει των κατάλληλων τεχνικών προδιαγραφών (θερμοκρασιών κ.λπ.), παίρνει μόνος του αρκετές τεχνικές αποφάσεις…..

Θα πρέπει να σημειώσουμε εδώ ότι η πρώτη γενιά των DCS ήταν λιγότερο προχωρημένη από τη σημερινή, η οποία είναι σε θέση να κάνει πιο σύνθετους υπολογισμούς, ελέγχους, μετρήσεις και τηλεχειρισμούς.

Είναι χαρακτηριστικοί οι σχολιασμοί των εργαζομένων για το νέο σύστημα *"...πριν τη νέα τεχνολογία είμαστε μαστοράντζες στην πεντάδα... πριν το 1980 η γνώση ήταν πείρα, τώρα βαθύναμε τη γνώση μας... Ο Χειριστής Β' έχει τώρα μεγαλύτερο φόρτο εργασίας και απαιτείται να διαθέτει περισσότερη εξωτερική γνώση ".* Λέγοντας εξωτερική γνώση εννοούν προφανώς την τεχνική γνώση που αποκτά κανείς σε χώρο εκπαίδευσης έξω από το χώρο δουλειάς. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειώσουμε ότι σε διυλιστήρια του εξωτερικού ο Χειριστής Β' είναι αυτός που είναι ιεραρχικά ανώτερος στη Βασική Ομάδα Εργασίας. Κι αυτό γιατί στην ουσία, ο Χειριστής Β' διαθέτει ανά πάσα στιγμή την πιο λεπτομερή εικόνα της παραγωγής και μπορεί να πάρει άμεσα αποφάσεις». (Κάτια Φωτεινοπούλου, 1998)

Σε ειδική μελέτη περιγραφής των θέσεων εργασίας που είχε πραγματοποιηθεί για λογαριασμό των Διυλιστηρίων Ασπροπύργου, τα κύρια χαρακτηριστικά της ειδικότητας του Χειριστή Α (Συγκρότημα Διύλισης Α), που είναι στις εγκαταστάσεις αυτές ο αμέσως προϊστάμενος του Χειριστή Β, αναφέρονται ως εξής (αναλυτική παρουσίαση στο Παράρτημα):

«1. Ενημερώνεται κατά την έναρξη της βάρδιας από τον Χειριστή Α …της προηγούμενης βάρδιας, και από τα τηρούμενα 'Ημερολόγια εργασιών και λειτουργίας μονάδων', σχετικά με την λειτουργική κατάσταση των μονάδων του συγκροτήματος και με την πορεία του προγράμματος παραγωγής.

2. Πραγματοποιεί, κατά μη τακτικά διαστήματα, ελέγχους οπτικά, ακουστικά και με την ανάγνωση ενδείξεων των επιτόπου οργάνων, σε όλα τα βασικά μέρη των μονάδων…

3. Ελέγχει συστηματικά την λειτουργία των μονάδων από την Αίθουσα Ελέγχου μέσω του Κατανεμημένου Συστήματος Ρύθμισης (D.C.S.), για να επαληθεύει και συμπληρώνει την εικόνα που σχηματίζει από τους επιτόπιους ελέγχους.

5. Βρίσκεται σε συνεχή επικοινωνία…με το προσωπικό των μονάδων καθώς και με τον χειριστή Β …στην Αίθουσα Ελέγχου, ώστε ανά πάσα στιγμή να έχει πλήρη γνώση της λειτουργικής κατάστασης όλων των μονάδων του Συγκροτήματος.

8. Μεριμνά, εκτός από την αποκατάσταση των ανωμαλιών και βλαβών, και για την ενίσχυση ή/και την διατήρηση της αξιοπιστίας των εγκαταστάσεων του Συγκροτήματος. Έτσι, εκδίδει 'Αιτήσεις Εκτέλεσης Εργασιών' καθώς και 'Άδειες Εκτέλεσης Εργασίας', προς τα αρμόδια συνεργεία συντήρησης και βελτιώσεων της Διεύθυνσης Τεχνικών Υπηρεσιών, φροντίζει για την λήψη από αυτά των αναγκαίων μέτρων ασφαλείας και παρακολουθεί τη εκτέλεση των εργασιών τους.

(ΕΜΙ, 1997)

Η περιγραφή της δραστηριότητας του χειριστή σε άλλο διυλιστήριο της Αττικής, είναι παρόμοια χαρακτηριστικά με τις προηγούμενες περιγραφές και συνδυάζει, σε σχέση με τον Ασπρόπυργο, τις αρμοδιότητες των χειριστών Α και Β:

«Αναφέρεται στον Προϊστάμενο Βάρδιας, έχει την ειδικότητα του Χειριστή Μονάδων, είναι πτυχιούχος Γενικού Λυκείου ή ΤΕΛ ή ΤΕΙ ή Τεχνικών Σχολών ή/και με εμπειρία σε μονάδες παραγωγής και με εμπειρία 1-2 ετών τουλάχιστον ως βοηθός χειριστή.

Έχει ικανοποιητικές γνώσεις Αγγλικών, χειρισμού Η/Υ και τεχνικών γνώσεων σε ορισμένο βαθμό.

- Βασική του αποστολή είναι να εκτελεί όλες τις εργασίες στο πεδίο που έχουν σχέση με την παρακολούθηση επί τόπου ή δια των πινάκων ελέγχου της ομαλής και ασφαλής λειτουργίας μονάδων παραγωγής. Στην περίπτωση που εργάζεται στον Πίνακα Ελέγχου ρυθμίζει μεταβλητές λειτουργίας, παρακολουθεί και καταγράφει ενδείξεις που επηρεάζουν τη λειτουργική διαδικασία. Για τυχόν προβλήματα και αποκλίσεις ενημερώνει τον Προϊστάμενο Βάρδιας.

- Είναι υπεύθυνος για τη δειγματοληψία αργού και προϊόντων σύμφωνα με το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

- Χειρίζεται βάσει εντολών του Προϊστάμενου βάρδιας τα διάφορα μηχανήματα.

- Οι εμπειρότεροι και καλύτεροι χειριστές κατ' εντολή του Προϊστάμενου Βάρδιας αναλαμβάνουν την ευθύνη της καθοδηγήσεως χειριστών σε περιπτώσεις εκτάκτου ανάγκης». (Κάτια Φωτεινοπούλου, 2000)

Από την διερεύνηση των συνθηκών απασχόλησης του χειριστή παραγωγής στα διυλιστήρια και τις βιομηχανίες λιπασμάτων, προκύπτει ότι έχει διαμορφωθεί πλέον μια ειδικότητα που πρέπει να συνδυάζει υψηλό επίπεδο γνώσεων, εκτός των γνώσεων που αποκτώνται μέσω της εμπειρίας, ενώ αναγνωρίζεται από την οργάνωση της παραγωγής στις επιχειρήσεις ότι είναι μια ειδικότητα με ουσιαστική ευθύνη στο επίπεδο των μονάδων ή των συγκροτημάτων παραγωγής.

Μια παλαιότερη μελέτη του Ινστιτούτου Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, για τις Ανάγκες Τεχνικής Εκπαίδευσης στους κλάδους της Χημικής Βιομηχανίας (εκτός πετρελαιοειδών) και Ελαστικών και Πλαστικών (ΙΟΒΕ, 1993), είχε ήδη επισημάνει την μεταβολή του περιεχομένου της ειδικότητας του χειριστή παραγωγής σε αυτούς τους κλάδους. Σε ότι αφορά την Χημική Βιομηχανία επισημαίνεται ότι στην ειδικότητα «τεχνίτες παραγωγής» που υπάρχει ήδη, δίνεται ένα νέο περιεχόμενο σύμφωνα με τις απαντήσεις των επιχειρήσεων:

«Οι τεχνίτες παραγωγής που θα χρειαστούν στο μέλλον, πρέπει να έχουν γνώσεις χημείας, ηλεκτρονικών υπολογιστών, μηχανικής και αυτοματοποιημένων οργάνων. Οι απαντήσεις αυτές απεικονίζουν τις ουσιαστικές αλλαγές που σχεδιάζονται στην παραγωγική διαδικασία της χημικής βιομηχανίας, με την εισαγωγή νέων οργάνων, υπολογιστών και

αυτοματοποιήσεων. Οι νέοι τεχνίτες παραγωγής που θα απαιτηθούν για να στελεχώσουν αυτές τις διαδικασίες απαιτείται να μπορούν να προσαρμοστούν σε αυτές». (ΙΟΒΕ, 1993)

Σχετικά με τον κλάδο των Ελαστικών και Πλαστικών, επισημαίνεται ότι μια από τις ειδικότητες που θα μεταβληθεί είναι αυτή των χειριστών μηχανών PLC (programmable logical controllers), και θα απαιτούνται «γνώσεις ηλεκτρονικής για την λειτουργία αυτοματοποιημένων συστημάτων παραγωγής, συντήρησης, χειρισμού και ελέγχου των ίδιων συστημάτων, γνώσεις χειρισμού ειδικών μηχανών αυτοματοποιημένης παραγωγής πλαστικών.»

Παρατηρείται επομένως μια παράλληλη εξέλιξη με αυτήν που εντοπίστηκε στα διυλιστήρια και την βιομηχανία λιπασμάτων, αλλά δεν υπάρχει ερευνητικό έργο, και δεν είναι διαθέσιμες περιγραφές θέσεων εργασίας, που να επιτρέπουν να αξιολογηθούν με μεγαλύτερη ακρίβεια οι μεταβολές οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί, ως προς τις ευθύνες του χειριστή ή τεχνίτη παραγωγής, στο σύνολο των κλάδων της Χημικής Βιομηχανίας και της Βιομηχανίας Ελαστικών και Πλαστικών.

Σύμφωνα με την έρευνα και μελέτη που έγινε το 1998 στα Διυλιστήρια Ασπροπύργου (Κάτια Φωτεινοπούλου 1998), σε σύνολο προσωπικού 1033 ατόμων, οι χειριστές μονάδων παραγωγής ήταν 492 άτομα, ή το 44,7%. Σύμφωνα με την ίδια μελέτη το 90% των χειριστών παραγωγής ήταν απόφοιτοι λυκείου ή μέσης τεχνικής σχολής, και αν προστεθούν 15 απόφοιτοι ΤΕΙ, το ποσοστό φθάνει το 93%. Για το σύνολο του κλάδου παραγωγής πετρελαιοειδών, η απασχόληση ήταν το 1999 (ICAP) 5283 άτομα, ενώ σύμφωνα με την Unido Industrial Statistics (βλ. Παρατηρητήριο του ΙΝΕ Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας www.inegsee.gr/pdxb/THEM_INH.htm) η απασχόληση στην διύλιση στην Ελλάδα ήταν το 1998 4663 άτομα. Οι χειριστές παραγωγής υπερβαίνουν επομένως τα 2000 άτομα.

Αν συμπεριληφθούν και άλλοι υποκλάδοι της χημικής βιομηχανίας (Χημικά Αέρια Χρώματα Εκρηκτικά – Ελαστικά Πλαστικά – Εμφιάλωση Υγραερίων) η συνολική απασχόληση (ICAP) ήταν τον ίδιο χρόνο 24.242 άτομα. Σύμφωνα με τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, η διψήφια επαγγελματική κατηγορία των Χειριστών Παραγωγής Χημικών Προϊόντων και Προϊόντων από Ελαστικό και Πλαστικό (83), στην οποία δεν περιλαμβάνονται οι χειριστές των διυλιστηρίων και των βιομηχανιών λιπασμάτων (ανήκουν μαζί με άλλες

ειδικότητες στην κατηγορία 81) περιελάμβανε 11.693 άτομα το 1993 και 12.949 άτομα το 2000.

Από την ίδια στατιστική πηγή, τα δεδομένα για τις επαγγελματικές κατηγορίες στην Διύλιση Πετρελαίου διαμορφώνουν μία ιδιαίτερη επαγγελματική δομή. Τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη αποτελούν το 1996 το 4,1% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου αυξάνοντας την συμμετοχή τους σε σχέση με το 1993 (2,9%), ενώ τα Επιστημονικά-Τεχνολογικά (κατηγορίες 2 και 3 του ΣΤΕΠ-92) επαγγέλματα αποτελούν σχεδόν το 20% των θέσεων εργασίας από 17% το 1993, μία αύξηση που κυρίως οφείλεται στον διπλασιασμό σχεδόν των τεχνολόγων.

Οι υπάλληλοι γραφείου κυμαίνονται μεταξύ 20-25% για αυτήν την περίοδο, ενώ οι απασχολούμενοι σε υπηρεσίες, όπως φύλαξη, πυρόσβεση κα έχουν μία συμμετοχή στο 4% της συνολικής απασχόλησης με πτωτικές τάσεις (1993:5,2%) εξαιτίας και της εισόδου εργολαβικής εργασίας σ'αυτές τις θέσεις. Τέλος στις χειρωνακτικές εργασίες της παραγωγής κυρίαρχη είναι η παρουσία των χειριστών σταθερών εγκαταστάσεων με 25% της συνολικής απασχόλησης το 1996, αλλά και σημαντική μείωση της συμμετοχής τους από το 36,5% του 1993 λογω της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας τους, και ακολουθούν οι ειδικευμένοι τεχνίτες με περίπου 14% και τάσεις διεύρυνσης (1993: 10%), όπως και οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι με 6,7% και τάσεις συρρίκνωσης (1993: 8,8%).

Παρά τις όποιες επιφυλάξεις που πρέπει να έχουμε ως προς την αξιοπιστία αυτών των δεδομένων, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε τις διαγραφόμενες τάσεις στην επαγγελματική δομή του κλάδου, υπό την πίεση οργανωτικών και τεχνολογικών αναδιαρθρώσεων, αλλά και της διευρυνόμενης παρουσίας της εργολαβικής εργασίας. Βασική εξέλιξη είναι η συρρίκνωση της συμμετοχής των χειριστών παραγωγής, καθώς περιορίζεται από τις τεχνολογικές εξελίξεις η παρουσία αυτών των θέσεων ενώ ταυτόχρονα μέρος των καθηκόντων, των πιο εξειδικευμένων χειριστικών θέσεων ίσως ασκούνται εν μέρει από πιο εξειδικευμένα άτομα με υψηλότερη τεχνική εκπαίδευση (πχ απόφοιτοι ΤΕΙ) που καταγράφονται σαν τεχνολόγοι. Ταυτόχρονα η τάση είναι η συρρίκνωση των ανειδίκευτων θέσεων εργασίας όπως και τα καθήκοντα υπηρεσιών, τόσο εξαιτίας των οργανωτικών αλλαγών που στοχεύουν στην πολυειδίκευση όσο και στην ευκολότερη εργολαβοποίηση αυτών των θέσεων. Αντίθετα η ειδικευμένη τεχνική εργασία υψηλών δεξιοτήτων όπως και η επιστημονικό τεχνική παρουσία, διευρύνεται καθιστώντας σαφή την αναβάθμιση της συμμετοχής αυτών των επαγγελμάτων στην οργάνωση και λειτουργία της παραγωγικής διαδικασίας (Παρατηρητήριο ΙΝΕ ΠΧΒ).

3) Εμπειρία, γνώση και επαγγελματική αναγνώριση

Η αξιολόγηση των νέων απαιτήσεων που συνεπάγεται η διαμόρφωση της ειδικότητας του χειριστή παραγωγής στην χημική βιομηχανία με επαρκή τρόπο, θέτει τα εξής ζητήματα:

- την εξέλιξη της σχέσης πρακτικής εμπειρίας και θεωρητικών γνώσεων

- την σημερινή σχέση ανάμεσα στις γνώσεις των χημικών διαδικασιών και τις γνώσεις που αφορούν τη λειτουργία αυτοματοποιημένων και τηλεχειριζόμενων βιομηχανικών εγκαταστάσεων,

- την σχέση ανάμεσα στο περιεχόμενο της ειδικότητας και τον ρόλο των εκπαιδευτικών και κρατικών θεσμών ως προς την διαμόρφωση και αναγνώρισή της.

Η ίδια η πολιτική προσλήψεων των επιχειρήσεων για αυτή τη κατηγορία εργαζομένων έχει δείξει ότι συνεχώς διευρύνεται το περιεχόμενο των θεωρητικών γνώσεων που απαιτούνται. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι γνώσεις αυτές χρησιμεύουν αφενός στο να είναι δυνατή η διαδικασία της εκμάθησης στην επιχείρηση, και αφετέρου να είναι δυνατή η αφομοίωση από τους εργαζόμενους της συνεχούς ανανέωσης των συστημάτων λειτουργίας και παρακολούθησης της παραγωγικής διαδικασίας. Χρειάζεται επίσης να υπογραμμιστούν ορισμένα ιδιαίτερα ζητήματα που προκύπτουν και από τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού των εργαζομένων που κατέχουν σήμερα αυτές τις θέσεις εργασίας.

- Όσοι εργάζονται σήμερα στις θέσεις χειριστών παραγωγής έχουν στην πλειοψηφία τους ζήσει όλη την διαδικασία εκσυγχρονισμού της τελευταίας εικοσαετίας, και

μπορούμε να υποθέσουμε ότι η μακρά διάρκεια της εκμάθησης και της εμπειρίας, έχει υποκαταστήσει σε ουσιαστικό βαθμό τις ελλείψεις θεωρητικών γνώσεων (στα ΕΛΔΑ το 31% των εργαζομένων ήταν το 1998 άνω των 46 ετών και το 58% άνω των 41, ενώ τον ίδιο χρόνο στην ΧΒΒΕ το 45% ήταν άνω των 46 και το 62% άνω των 41).

- Όσοι θα προσληφθούν τα επόμενα 10 με 20 χρόνια για να αντικαταστήσουν το σημερινό προσωπικό, θα βρεθούν άμεσα αντιμέτωποι με ένα υψηλό και εξελισσόμενο τεχνολογικό επίπεδο και θα βρεθούν πολύ ταχύτερα σε υπεύθυνες θέσεις.

- Οι εταιρίες έχουν ως τώρα αντιμετωπίσει το πρόβλημα του επιπέδου των γνώσεων, αναζητώντας στην αγορά εργασίας τις καλές περιπτώσεις και προσλαμβάνοντας απόφοιτους της ανώτερης εκπαίδευσης. Αυτή η μέθοδος δεν μπορεί να γενικευτεί και χρειάζεται πλέον να υπάρξει μια αντιστοιχία ανάμεσα στις απαιτούμενες ειδικότητες και το επίπεδο σπουδών.

- Είναι αναγκαίο να κατευθυνθούν προς την ειδικότητα του χειριστή παραγωγής, άτομα τα οποία ενδιαφέρονται για θέσεις εργασίας με ένα υψηλό επίπεδο γνώσεων και συγχρόνως μια υψηλού επιπέδου υπευθυνότητα. Μόνο εξαιρετικά μπορεί να συμβεί αυτό με την πρόσληψη αποφοίτων ΤΕΙ, και χρειάζεται αντίθετα να προσλαμβάνονται απόφοιτη δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

- Ο κλάδος της χημικής βιομηχανίας στο σύνολό του θα γνωρίσει μια διαδικασία εκσυγχρονισμού και συνεχούς τεχνολογικής ανανέωσης και η εξεύρεση του κατάλληλου εργατικού δυναμικού θα είναι συνάρτηση μιας γενικευμένης κρατικής μέριμνας, που θα αναγνωρίσει το ρόλο των βασικών ειδικοτήτων, προσφέροντας εκπαίδευση, πιστοποίηση, αλλά και αναγνώριση της υπεύθυνης θέσης που αναλαμβάνουν, με αναγνώριση επαγγελματικών δικαιωμάτων.

- Το περιεχόμενο της εργασίας των χειριστών παραγωγής της χημικής βιομηχανίας, έχει αλλάξει προς την κατεύθυνση της αύξησης του ειδικού βάρους των γνώσεων που αφορούν τις λειτουργίες των αυτοματοποιημένων διαδικασιών παραγωγής και ελέγχου, με την χρήση της πληροφορικής, και της σχετικοποίησης της βαρύτητας των γνώσεων στον τομέα της χημείας. Αυτό σημαίνει ότι διευκολύνεται ακόμη περισσότερο η δυνατότητα μετακίνησης των ειδικευμένων εργαζομένων από τον έναν υποκλάδο της χημικής βιομηχανίας στον άλλο. Μια τέτοια δυνατότητα είναι ιδιαίτερα σημαντική από τη στιγμή που διανύουμε ήδη μια περίοδο αλλαγών και αναδιαρθρώσεων στον κλάδο. Η ύπαρξη εργατικού δυναμικού με τις κατάλληλες γνώσεις και εμπειρίες, θα αποτελούσε έναν ουσιαστικό παράγοντα για τον συνολικό δυναμισμό του εκσυγχρονισμού της χημικής βιομηχανίας.

4) Προτάσεις

Οι παρεμβάσεις που χρειάζονται για να εξασφαλιστεί το επίπεδο γνώσεων των χειριστών παραγωγής, η επαγγελματική τους ιδιότητα, ενώ θα καλύπτονται οι ανάγκες της αγοράς εργασίας, είναι οι εξής:

- Δημιουργία μεταδευτεροβάθμιου προγράμματος σπουδών για την ειδικότητα του «χειριστή παραγωγής χημικής βιομηχανίας». Το πρόγραμμα σπουδών, ο αριθμός των σπουδαστών και οι τόποι της εκπαίδευσης θα οριστούν από ειδική επιτροπή στην οποία θα συμμετάσχουν εκπρόσωποι των κρατικών θεσμών, των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

- Εξέταση της δυνατότητας δημιουργίας προγράμματος σπουδών σε επίπεδο ΤΕΕ, από την ίδια ειδική επιτροπή.

- Οι σπουδές αυτές θα πιστοποιηθούν από τον ΟΕΕΚ.

- Για τους ήδη εργαζόμενους στις θέσεις χειριστών παραγωγής, ή βοηθών χειριστών, θα διαμορφωθεί πρόγραμμα κατάρτισης στις επιχειρήσεις που θα επιτρέψει επίσης την απόκτηση της Πιστοποίησης.

- Ο ΟΕΕΚ, συνεργασία με το Υπουργείο Ανάπτυξης, θα επεξεργαστεί σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος για τα Επαγγελματικά Δικαιώματα του Χειριστή Παραγωγής Χημικής Βιομηχανίας.

Βιβλιογραφία

ΕΜΙ, ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, Περιγραφή θέσεων εργασίας στελεχών ΕΛΔΑ, Μάϊος 1997

ΙΟΒΕ, Ανάγκες τεχνικής εκπαίδευσης στην ελληνική βιομηχανία: χημικά προϊόντα και προϊόντα από ελαστικό και πλαστικό, 1993

ΛΙΝΑΡΔΟΣ-ΡΥΛΜΟΝ Π. Τεχνολογικές μεταβολές και αλλαγές στις θέσεις εργασίας και τις ειδικότητες στην ελληνική βιομηχανία λιπασμάτων, ΙΝΕ, Ιανουάριος 1999

ΦΩΤΕΙΝΟΠΟΥΛΟΥ Κ. Θέματα τεχνολογίας, οργάνωσης της εργασίας, ειδικοτήτων και εκπαίδευσης στα Διυλιστήρια Πετρελαίου της Πετρόλα, ΙΝΕ, Δκέμβριος 2000

ΦΩΤΕΙΝΟΠΟΥΛΟΥ Κ. Θέματα τεχνολογίας, οργάνωσης της εργασίας, ειδικοτήτων και εκπαίδευσης στα Διυλιστήρια Ασπροπύργου, ΙΝΕ, Δεκέμβριος 1998

HORST KERN et MICHAEL SCHUMAN, La fin de la division du travail? La rationalisation dans la production industrielle. Editions de la Maison des sciences de l'homme, Paris, 1989

CHRISTIAN DU TERTRE, Technologie, flexibilite, emploi, L'Harmattan, Paris,1989

GILBERT DE TERSSAC et BENJAMIN CORIAT, Micro-electronique et ravail ouvrier dans les industries de processus, Sociologie du travail 4-1984.

Οι παραπάνω προτάσεις κατατέθηκαν στο Υπουργείο Ανάπτυξης από την Ομοσπονδία Εργαζομένων στο Πετρέλαιο τα Διυλιστήρια και την Χημική Βιομηχανία.

Δραστηριότητες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

17 Δεκεμβρίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Ηλίας Ιωακείμογλου) σε σεμινάριο που διοργάνωσε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Κύπρου με θέμα εισήγησης «ΟΝΕ Ανταγωνιστικότητα και Βιομηχανική Πολιτική».

7-8 Ιανουαρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε στη συνάντηση εργασίας της συμβουλευτικής επιτροπής της Ευρώπης (Χρήστος Τριανταφύλλου) της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ακαδημίας (ETUCO).

10 Ιανουαρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρήστος Τριανταφύλλου) στη συνάντηση προετοιμασίας της (ETUCO) για τη διοργάνωση σεμιναρίου, με θέμα το κοινωνικό dubing στα πλαίσια της διεύρυνσης της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης που θα διεξαχθεί στη Σόφια από 19-24 Φεβρουαρίου.

18 Ιανουαρίου 2002. Συμμετοχή του Καθηγητή και Επιστημονικού Διευθυντή του ΙΝΕ Σάββα Ρομπόλη στην ημερίδα του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής και Ανθρωπολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου με θέμα εισήγησης, «ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: Εργαλείο προόδου για το συνδικαλιστικό κίνημα και την κοινωνία».

18-20 Ιανουαρίου 2002. Αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ και του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ με επικεφαλής τον Πρόεδρο της ΓΣΕΕ Χρήστο Πολυζωγόπουλο συμμετείχε στην έναρξη των διαδικασιών λειτουργίας του Ινστιτούτου Εργασίας της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ) με θέμα: «Έρευνα και Τεκμηρίωση: Εργαλείο προόδου για το συνδικαλιστικό κίνημα και την κοινωνία».

19 Ιανουαρίου 2002. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης, Καθηγητής και Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ) στην ημερίδα που διοργάνωσε η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) με θέμα: «Η σημασία της έρευνας για το συνδικαλιστικό κίνημα», με εισήγηση "11 χρόνια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: Εμπειρίες και προοπτικές".

21 Ιανουαρίου 2002. Συμμετοχή του Καθηγητή Σάββα Ρομπόλη και Επιστημονικού Διευθυντή του ΙΝΕ στην ημερίδα που πραγματοποίησε η Ένωση Συντακτών Περιοδικού Τύπου, με θέμα: «Σύστημα κοινωνικής Ασφάλισης και περιοδικός τύπος».