ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 121, Οκτώβριος 2005

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Οι τελευταίες εξελίξεις στο χρόνο εργασίας με τις πρόσφατες ρυθμίσεις (Ν. 3385/05) αποτυπώνουν το πλαίσιο και τη φιλοσοφία βάση της οποίας συνεχίζουν να υλοποιούνται οι πολιτικές για την αγορά εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, αναποτελεσματικά όπως έχει αποδείξει η επιστημονική έρευνα, αποσκοπούν στην ενίσχυση της δυναμικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων μέσω της υποβάθμισης της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων με αρνητικές παρενέργειες στα εργασιακά δικαιώματα στο εισόδημα των μισθωτών και στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει άρθρο σχετικά με την αξιολόγηση των ρυθμίσεων για τον χρόνο εργασίας από την αρχή της δεκαετίας του 90 έως σήμερα. Επιπλέον η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει άρθρα σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο εργασίας και άρθρο για την άρση της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Δ. Στρατούλης, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος, Σοφ. Κοντόπουλος, Σωτ. Νικολαρόπουλος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;

Γιάννη Κουζή

1. Εισαγωγή

Οι πρόσφατες παρεμβάσεις στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας (Ν. 3385/05) αναδεικνύουν με ιδιαίτερη σαφήνεια τη νέα διάσταση που έντονα εκδηλώνεται κατά την τελευταία δεκαετία στο χώρο του ευρωπαϊκού και ελληνικού εργατικού δικαίου. Εκείνη σύμφωνα με την οποία οι ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας διακατέχονται ολοένα και περισσότερο από την αναζήτηση όρων ενίσχυσης της ανταγωνιστικής ικανότητας των επιχειρήσεων εισάγοντας στοιχεία του δικαίου του οικονομικού ανταγωνισμού. Παράλληλα οι αμιγώς «εργασιακές» ρυθμίσεις καλούνται να υπηρετήσουν τον ως άνω στόχο με αποτέλεσμα να παρατηρείται η μη περαιτέρω ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων που συμβαδίζει με τον παραδοσιακό ρόλο του εργατικού δικαίου και μεταφράζεται σε έμμεση ανακατανομή εισοδήματος υπέρ της εργασίας. Αντιθέτως, οι εργατικές αυτές ρυθμίσεις, συνεπάγονται την επαχθέστερη για τους εργαζόμενους ανακατανομή του παραγόμενου πλούτου και την παρεπόμενη μείωση του μεριδίου της εργασίας στο παραγόμενο προϊόν. Οι εξελίξεις αυτές οδηγούν στην απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας η οποία επιτυγχάνεται ακόμη και με όρους ρύθμισης ή και επαναρύθμισης.

Οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις για τον χρόνο εργασίας επισφραγίζουν μια διαφορετική αντίληψη ως προς τις πολιτικές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, στοιχείο που στον ευρωπαϊκό χώρο έχει ήδη αποσαφηνισθεί από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Υπό την πίεση του έντονου και συνεχώς διεθνοποιούμενου οικονομικού ανταγωνισμού και της υψηλής ανεργίας οι δυνάμεις της εργασίας καλούνται να αναλάβουν το κύριο, και δυσανάλογο προς τον ρόλο τους, βάρος ευθύνης αντιμετώπισης των παρενεργειών τους και να αποδεχθούν μέσα από δικαιϊκές ρυθμίσεις την δυσμενέστερη γι αυτές ανακατανομή εισοδήματος την ίδια στιγμή που η θυσία αυτή συνήθως δεν συνεπάγεται αύξηση της απασχόλησης

όταν μάλιστα η φιλοσοφία των μέτρων επιβουλεύεται άμεσα την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Η ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί μια νέα πολιτική στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου. Ο υπολογισμός του σε ευρύτερα πλαίσια (μέχρι ετήσια) και η αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων διατηρώντας ανέπαφο τον συνολικό (ετήσιο) χρόνο εργασίας και το επίπεδο των αμοιβών δημιουργεί νέα δεδομένα. Η ευέλικτη αυτή διαχείριση του χρόνου εργασίας υποκαθιστά μια άλλη ευέλικτη πρακτική, εκείνη των υπερωριών, αφαιρώντας από αυτή το πρόσθετο κόστος των προσαυξήσεων στο ωρομίσθιο της υπερωρίας, ή και των έκτακτων προσλήψεων προσωπικού επιτυγχάνοντας σημαντική μείωση του εργασιακού κόστους μέσα από την χρήση της ίδιας εργατικής δύναμης ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης κατά την διάρκεια του έτους. Είναι χαρακτηριστικό δε ότι τα μέτρα περί διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου συνεπάγονται μια αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων άνω του 12% σε ετήσια βάση.

Η πολιτική της ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, σε συνδυασμό με την ευνοϊκή για το κεφάλαιο παγκόσμια οικονομική και πολιτική συγκυρία, δημιουργεί μια νέα κατάσταση στις πολιτικές εργάσιμου χρόνου ανατρέποντας τις πρακτικές δεκαετιών σύμφωνα με τις οποίες αυτές εστιάζονταν στην μείωση των ωρών εργασίας με διατήρηση των αποδοχών ως έκφραση αναδιανομής εισοδήματος υπέρ της εργασίας, εξέλιξη στην οποία συνηγορούν τα επιτεύγματα της νέας τεχνολογίας και η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Αντιθέτως η ουσιαστική στασιμότητα στις πολιτικές μείωσης του εργάσιμου χρόνου την οποία τα σύγχρονα κράτη έχουν επιβάλει παραπέμποντας τις σχετικές ρυθμίσεις στον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όπου είναι δεδομένη η άρνηση των εργοδοτών, έχει συμβάλει και στην αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας που οφείλεται στην επιμήκυνση των συμβατικών ωραρίων την οποία επιφέρει η αυξημένη χρήση της υπερωριακής απασχόλησης.

Ως προς την Ελλάδα η ελληνική αγορά εργασίας κυριαρχείται από πολιτικές χαμηλού εργασιακού κόστους ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης. Οι χαμηλές αποδοχές (65% του αντίστοιχου μέσου ευρωπαϊκού μισθού-των 15- που με όρους αγοραστικής δύναμης αντιπροσωπεύουν το αντίστοιχο 83%), και ο υψηλός βαθμός παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας (το 1/5 του εργατικού δυναμικού απασχολείται ανασφάλιστο), που ευνοείται από την ανεπάρκεια των μηχανισμών ελέγχου της, αποτελούν βασικές συνιστώσες στην επίτευξη αυτού του αποτελέσματος στις οποίες κατά την τελευταία 15ετία προστίθεται και η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευελιξίας της εργασίας που θεσμοθετούνται. Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι το συνολικό κόστος εργασίας (άμεσο και έμμεσο) κατά την τελευταία 20ετία μειώθηκε κατά 30% περίπου ενώ η κατά 5% αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας της διετίας 2003-04 συνδυάσθηκε με το 0,5% πραγματικής αύξησης στους μισθούς γεγονός που καταδεικνύει ότι το συντριπτικά μεγάλο τμήμα της αυξημένης παραγωγικότητας των εργαζομένων δεν απορροφήθηκε από τους ίδιους!

Ειδικότερα δε ως προς τον εργάσιμο χρόνο θα πρέπει να επισημανθεί ότι στη χώρα μας ο μέσος συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι 40 ώρες την στιγμή που ο αντίστοιχος χρόνος εργασίας στην Ευρώπη των 15 είναι 37,9 ώρες και 38,6 ώρες για την Ευρώπη των 25. Παράλληλα η Ελλάδα διατηρεί τον υψηλότερο πραγμα-

τικό χρόνο εργασίας (με την προσθήκη των υπερωριών) στην Ευρώπη των 15 μετά από την Μ. Βρετανία (41,8 ώρες έναντι του 40,1 ευρωπαϊκού μέσου όρου). Επίσης ο εργάσιμος χρόνος στην Ελλάδα υπολογισμένος σε ετήσια βάση (όπου περιλαμβάνεται ο αριθμός των ημερών ετήσιας άδειας και των αργιών) είναι κατά 103 ώρες υψηλότερος από τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας στην Ευρώπη των 15 (1800 έναντι 1697) και 38 ώρες υψηλότερος από την Ευρώπη των 25 (1762 ώρες). Τα στοιχεία αυτά είναι ενδεικτικά ώστε να γίνει αντιληπτό ότι παρά το χαμηλό κόστος εργασίας στην Ελλάδα και τα υψηλά επίπεδα εργάσιμου χρόνου η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων εξακολουθεί να βρίσκεται στις τελευταίες αντίστοιχες θέσεις ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης γεγονός που δηλώνει ότι το ζήτημα της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας κακώς αναζητείται στην Ελλάδα στο χαμηλό κόστος εργασίας και στην περαιτέρω μείωσή του. Αντιθέτως, θέτοντας συνεχώς στο περιθώριο ποιοτικούς δείκτες ανάπτυξής τους (δίκτυο υποδομών, λειτουργία δημόσιας διοίκησης, νέα τεχνολογία, κατάρτιση εργαζομένων, οργάνωση επιχειρήσεων, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και αμοιβής) εξακολουθείται η πεπατημένη των πολιτικών συνεχούς μείωσης του κόστους εργασίας στην οποία εντάσσονται και τα πρόσφατα μέτρα για τον εργάσιμο χρόνο που θα αναλυθούν στην συνέχεια.

2. Οι προηγούμενες ρυθμίσεις περί διευθέτησης και η αποτυχία εφαρμογής τους

Από την αρχή της δεκαετίας του ’90 καταγράφονται 4 συνολικά θεσμικές παρεμβάσεις περί διευθέτησης εκ των οποίων η μία αφορά αποκλειστικά την Ολυμπιακή Αεροπορία. Το κοινό χαρακτηριστικό των τριών γενικής εφαρμογής ρυθμίσεων υπήρξε η θέσπιση της συλλογικής ρύθμισης ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη λειτουργία της διευθέτησης. Έτσι λοιπόν μόνο με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (με το συνδικάτο της επιχείρησης) ή με συλλογικές συμφωνίες (με το συμβούλιο εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας συνδικάτου στην επιχείρηση) ήταν δυνατή η εισαγωγή της διευθέτησης. Οι διαφορές των τριών γενικής εφαρμογής ρυθμίσεων ήσαν οι εξής:

- Ο Ν. 1892/90 εισήγαγε την διευθέτηση περιορίζοντας την εφαρμογή της σε εξάμηνη ανώτατη βάση υπολογισμού.
- Ο Ν. 2639/98 επεξέτεινε την εφαρμογή της σε ετήσια βάση.
- Ο Ν. 2874/00 διατήρησε την ετήσια βάση υπολογισμού της εισάγοντας τρεις καινοτομίες:
  - Συνδύασε την διευθέτηση με μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας κατά 92 ώρες (με μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας τις 38 ώρες)
  - Καθόρισε τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας σε 138 ετησίως
  - Εισήγαγε την δυνατότητα συλλογικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας θεσμού συλλογικής εκπροσώπησης (σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων).

Η ρύθμιση, τέλος, για την Ολυμπιακή (Ν. 2602/98), σε αντίθεση με τα προηγούμενα, εισήγαγε το διευθυντικό δικαίωμα (υποχρεωτικό 9ωρο) παρακάμπτοντας την προϋπόθεση της συλλογικής σύμβασης.

Οι διατάξεις αυτές και ειδικότερα εκείνες της γενικότερης εφαρμογής έμειναν ουσιαστικά ανεφάρμοστες. Είναι χαρακτηριστικό δε ότι εκείνη του 1990 δεν είχε καμία εφαρμογή, εκείνη του 1998 εφαρμόσθηκε μόλις σε μια επιχείρηση σε όλη την επικράτεια,

ενώ τέλος εκείνη του 2000 μόλις σε πέντε επιχειρήσεις. Η αποτυχία των ρυθμίσεων περί διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου οφείλεται στο γεγονός ότι η απαραίτητη προϋπόθεση εφαρμογής της, η συλλογική ρύθμιση απαιτούσε την συναίνεση των συνδικάτων που με τη σειρά τους διατηρούσαν πολλές επιφυλάξεις προκειμένου να αποδεχθούν ένα τέτοιο μέτρο. Επιπλέον δε σε ότι αφορά στη ρύθμιση του 2000 καταγράφεται και η σοβαρή επιφύλαξη των εργοδοτών να εφαρμόσουν ένα σύστημα διευθέτησης που συνδυάζονταν με την μείωση του εργάσιμου χρόνου, απέναντι στην οποία ανέκαθεν τοποθετούνταν αρνητικά, ενώ παράλληλα έκριναν ως ιδιαίτερα περιορισμένες τις ώρες διευθέτησης (138) εντός του έτους.

Αυτοί λοιπόν οι παράγοντες συνέτειναν ώστε να παραμείνει ανενεργός και ο νόμος του 2000 («νόμος Γιαννίτση») περί διευθέτησης ο οποίος προέβλεπε και πρόσθετες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας αποβλέποντας στην αύξηση του κόστους των υπερωριών προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση. Έτσι λοιπόν διπλασιάσθηκε το κόστος των υπερωριών από 25% σε 50% επί του ωρομισθίου για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, μαζί με το κόστος της υπερεργασίας η οποία περιορίσθηκε σε 3 μόνο ώρες την εβδομάδα (από την 41η ώρα μέχρι την 43η αντί της 48ης που ίσχυε προηγουμένως) και η οποία μετονομάσθηκε σε ιδιόρρυθμη υπερωρία που η εφαρμογή της δεν απαιτούσε άδεια της αρμόδιας αρχής του Υπουργείου Εργασίας. Τέλος δε με το «νόμο Γιαννίτση» αυξήθηκε και το κόστος των παράνομων υπερωριών από 100% σε 150% επί του ωρομισθίου. Οι ρυθμίσεις αυτές για την αύξηση του κόστους των υπερωριών και τη μείωση των ωρών της υπερεργασίας συγκέντρωσαν την αντίδραση των εργοδοτών που εκτός από το αυξημένο κόστος για την επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου έβλεπαν ανεφάρμοστες και τις ρυθμίσεις περί διευθέτησης διεκδικώντας αλλαγές επί του συνόλου των μέτρων για τον εργάσιμο χρόνο. Ως απάντηση το Κράτος αύξησε τις χορηγήσεις αδειών για υπερωριακή απασχόληση (σχεδόν τετραπλασιασμός σε 4 χρόνια εφαρμογής του νόμου) γεγονός που ακύρωσε το πνεύμα του νομοθέτη που απέβλεπε στην μείωση του αριθμού των υπερωριών για την τόνωση της απασχόλησης.

Η επιφυλακτική στάση απέναντι στην εφαρμογή της ευέλικτης διευθέτησης από μέρους των ελληνικών συνδικάτων συνοψίζεται στα εξής:

- Στην διαφορετική αντίληψη ως προς τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου οι οποίες πρέπει να συμβάλουν σε μια αναδιανομή εισοδήματος υπέρ της εργασίας λόγω της μείωσης του αναγκαίου χρόνου εργασίας που επιφέρει η αύξηση της παραγωγικότητας γεγονός που επιτάσσει την μείωση του ωαρίου εργασίας σε αντίθεση με την διευθέτηση που αποτελεί μορφή ενίσχυσης των κερδών των επιχειρήσεων.

- Στην θέση ότι οι πολιτικές εργάσιμου χρόνου θα πρέπει να υπηρετούν και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ενώ η διευθέτηση με την «ορθολογική» αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος δυναμικού δεν δημιουργεί άμεσα την ανάγκη προσλήψεων παρά μόνο την διάσωση πράγματι απειλούμενων θέσεων εργασίας λόγω της μείωσης του εργατικού κόστους που συνεπάγεται.

- Στην μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων από την μη πληρωμή της προσαύξησης στις υπερωρίες και τις παρεπόμενες συνέπειες στο ύψος των συντάξεων και των αποζημιώσεων απόλυσης.

- Στην επιβάρυνση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης από τα παρατεταμένα βεβαρημένα ωράρια σε μία χώρα με υψηλό δείκτη εργατικών ατυχημάτων, ιδιαίτερων κλιματολογικών συνθηκών και αυξημένο κυκλοφοριακό πρόβλημα

- Στην αποδιοργάνωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων από τις συνεχείς αλλαγές στο ωράριο εργασίας τους.

- Στην περιορισμένη δυνατότητα αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων στις περιόδους του αντισταθμιζόμενου μειωμένου ωραρίου οι οποίες θα προκύπτουν με βάση κυρίως τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε μια χώρα μάλιστα που ο χρόνος των διακοπών αφορά περιορισμένες χρονικές περιόδους (π.χ. απουσία χειμερινών διακοπών)

- Στην περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας στην Ελλάδα λόγω της ανεπάρκειας του μηχανισμού ελέγχου να ανταποκριθεί σε απλούστερες λειτουργίες των επιχειρήσεων συγκριτικά με τη σύνθετη λειτουργία που επιφέρει η διευθέτηση.

3. Το περιεχόμενο των πρόσφατων ρυθμίσεων

Το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του Ν. 3385/05 σχετικά με τον χρόνο εργασίας περιλαμβάνει δύο δέσμες μέτρων που αφορούν στο νέο πλαίσιο λειτουργίας της υπερωριακής απασχόλησης και της υπερεργασίας καθώς και στις διατάξεις για την ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.

α) Ως προς τα χρονικά όρια της εργασίας όπου διατηρείται το 12ωρο ως το ανώτατο ημερήσιο ωράριο με χρήση υπερωριακής απασχόλησης προβλέπονται τα ακόλουθα:

- Επαναφέρεται ο θεσμός της υπερεργασίας στα ισχύοντα προ του νόμου 2874/00 παράλληλα με την επαναφορά του 48ωρου ως νόμιμου ανώτατου εβδομαδιαίου ωραρίου, το δε 40ωρο θεωρείται συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. Ειδικότερα παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απασχολεί τον εργαζόμενο μέχρι 5 ώρες και 8 ώρες εβδομαδιαίως (σε περίπτωση 5ήμερης και 6ήμερης εργασίας αντίστοιχα) χωρίς προηγούμενη άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας και με προσαυξημένη αμοιβή κατά 25%. Η διαφορά με το προηγούμενο καθεστώς έγκειται στο γεγονός ότι η επιμήκυνση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας χωρίς προηγούμενη άδεια επεκτείνεται από την 43η ώρα (ιδιόρρυθμη υπερωρία) στην 45η (ή στην 48η σε περίπτωση 6ήμερης εργασίας) καλύπτοντας το ωράριο μεταξύ συμβατικού (40ωρου) και νόμιμου (48ωρου) εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου. Επιπλέον μειώνεται η προσαύξηση στην αμοιβή κατά το ήμισυ (από 50% σε 25%).

- Η υπερωριακή απασχόληση που απαιτεί την άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας υπολογίζεται πέραν της 45ης (στο πενθήμερο) και της 48ης ώρας (στο εξαήμερο) αντί της 43ης που ίσχυε. Ωστόσο οι προσαυξήσεις στις αμοιβές της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παραμένουν οι ίδιες (50% μέχρι τις 120 ώρες υπερωρίας τον χρόνο, 75% πέραν των 120 ωρών).

- Μειώνεται το κόστος των παράνομων υπερωριών στα προ του 2000 επίπεδα

(από 150% σε 100% προσαύξηση), η δε παράνομη υπερωριακή απασχόληση μετονομάζεται σε κατ' εξαίρεση υπερωρία.

β) Ως προς την ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας προβλέπονται τα εξής:

- Δημιουργούνται δύο συστήματα ελαστικής διευθέτησης μιας τετράμηνης διάρκειας και μιας ετήσιας ανά ημερολογιακό έτος.

- Για το σύστημα της τετράμηνης διάρκειας απαιτείται κατ' αρχήν η ύπαρξη ενός πρακτικού συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συνδικάτου της επιχείρησης ή συμβουλίου εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας του πρώτου. Σε περίπτωση απουσίας και των δύο αντιπροσωπευτικών θεσμών απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης.

- Δημιουργείται ειδική επιτροπή που επιμελείται των συλλογικών διαφορών περί 4μηνης διευθέτησης αφαιρώντας την σχετική αρμοδιότητα από τον ΟΜΕΔ. Η 5μελής σύνθεση μάλιστα της επιτροπής απαρτιζόμενη από 2 εκπροσώπους των εργαζομένων, 2 των εργοδοτών και 1 κοινωνικό επιθεωρητή του Υπουργείου Εργασίας ως πρόεδρο, δημιουργεί σοβαρά ερωτηματικά ως προς την ουδετερότητα του εκπροσώπου του Υπουργείου του οποίου ο πολιτικός προϊστάμενος είναι και συντάκτης του νόμου που το πνεύμα του διακατέχεται από την αναγκαιότητα εφαρμογής της διευθέτησης, όπως απορρέει από την ουσιαστική άρση της συλλογικής αυτονομίας των μερών και την παραπομπή των διαφορών σε όργανο επίλυσης διαφορών που δεν εγγυάται για την ανεξαρτησία του και που η απόφαση του δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

- Για το δεύτερο σύστημα της ετήσιας διευθέτησης απαιτείται μόνο συλλογική ρύθμιση ενώ δεν παραπέμπεται η διαφορά στην προαναφερθείσα ειδική επιτροπή. Το σύστημα αυτό δεν συνδέεται με την παράλληλη μείωση του ετήσιου εργάσιμου χρόνου, όπως προέβλεπε ο Ν. 2874/00.

- Ο αριθμός των αυξομειούμενων διευθετούμενων ωρών εντός του έτους αυξάνεται από 138 σε 256 και με ανώτερο χρόνο αυξημένων ωραρίων τις 32 εβδομάδες στην ετήσια διευθέτηση. Αντιθέτως στην τετράμηνη διευθέτηση δεν υπάρχει περιορισμός ως προς τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας.

- Ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας εργασίας με καθεστώς διευθέτησης είναι το 10ωρο αντί του 12ώρου που ίσχυε μέχρι σήμερα. Εξυπακούεται ότι το 12ωρο παραμένει ως ανώτατος ημερήσιος χρόνος απασχόλησης (με υπερωρίες) στην περίπτωση που δεν ισχύει σύστημα διευθέτησης.

- Κατά τις περιόδους της μειωμένης απασχόλησης η πέραν του συμφωνηθέντος χρόνου απασχόληση διακρίνεται και πάλι σε υπερεργασία και υπερωρία. Ως υπερεργασία νοούνται οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης του ωραρίου (ή 8 ώρες για την εξαήμερη εργασία) και αμείβεται με 30% προσαύξηση ενώ ως υπερωρία νοείται ο επιπλέον αυτών των ωρών χρόνος και αμείβεται με 75% αντίστοιχα για τις νόμιμες υπερωρίες και με 100% για όσες τελούνται χωρίς την άδεια της αρμόδιας αρχής.



4. Η αξιολόγηση των μέτρων

Αξιολογώντας τα πρόσφατα μέτρα σχετικά με τον χρόνο εργασίας καταλήγουμε στις ακόλουθες παρατηρήσεις:

- Ενισχύεται η κερδοφορία της επιχείρησης σε βάρος της εργασίας και η απασχόληση από τη μείωση του κόστους των υπερωριών και την εφαρμογή της διευθέτησης σε ποσοστό 16,6% μηνιαίως.

- Διακηρύσσεται μέσω των εν λόγω παρεμβάσεων η αύξηση της απασχόλησης (σύμφωνα άλλωστε και με τον τίτλο του σχετικού νόμου) αν και είναι άμεσα αντιληπτό ότι τα μέτρα για τον χρόνο εργασίας αντιστρατεύονται αυτόν τον στόχο. Και τούτο διότι η μείωση του κόστους των υπερωριών και η επέκταση της υπερεργασίας θα αυξήσουν τον πρόσθετο χρόνο απασχόλησης ενώ η εφαρμογή της διευθέτησης συνδέεται με την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων χωρίς την χρήση νέων προσλήψεων.

- Αποτυπώνεται η πολιτική βούληση της κρατικής εξουσίας για πρακτική εφαρμογή ευέλικτων συστημάτων διευθέτησης αίροντας τα εμπόδια εκείνα που τα είχαν μέχρι τώρα καταστήσει ανεφάρμοστα. Ωστόσο θα πρέπει να επισημανθεί ότι η επιχείρηση άρσης των εμποδίων γίνεται σταδιακά παραπέμποντας τις διαφορές στην σχετική επιτροπή μόνο για τις περιπτώσεις της τετράμηνης διευθέτησης.

- Αίρεται η συλλογική αυτονομία για την τετράμηνη διευθέτηση εφ΄όσον η ρύθμιση της διευθέτησης δεν είναι προϊόν συλλογικής ρύθμισης αλλά επιβάλλεται η υποχρεωτική προσφυγή σε όργανο επίλυσης της διαφοράς του οποίου αμφισβητείται η ουδετερότητα. Επανέρχεται δε η υποχρεωτική διαιτησία και μάλιστα για ζήτημα που δεν αποτελεί βασικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης και της επιβίωσης των μισθωτών, όπως ο μισθός, αλλά για ζήτημα που συνδέεται με την μείωση του κόστους της επιχείρησης.

- Δημιουργείται διαιτητικό όργανο για τις τετράμηνες (μόνο) διευθετήσεις παρακάμπτοντας τον αυτόνομο ρόλο του ΟΜΕΔ και αναγορεύοντας ως καθοριστική την παρουσία του κοινωνικού επιθεωρητή εργασίας που θα καλείται να λάβει αποφάσεις υπό την πίεση της εκφρασμένης θέσης του Υπουργείου υπέρ της διευθέτησης. Επί πλέον ανατίθεται στον επιθεωρητή εργασίας διαιτητικός ρόλος, πέραν του ελεγκτικού, και σε αντίθεση με την 81 Διεθνή Σύσταση Εργασίας που δεν έχει βέβαια υποχρεωτική ισχύ αλλά απαγορεύει στην επιθεώρηση εργασίας την ανάληψη ρόλου επίλυσης συλλογικών διαφορών.

- Ενισχύεται έμμεσα το διευθυντικό δικαίωμα κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις που στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης αφού στο 95% των ιδιωτικών επιχειρήσεων λόγω του μεγέθους τους δεν λειτουργεί συνδικάτο ή εργασιακό συμβούλιο και είναι εύκολη η υφαρπαγή της συναίνεσης των εργαζομένων για την εφαρμογή της διευθέτησης.

- Δημιουργούνται σοβαρά ερωτήματα για την δυνατότητα ελέγχου της νομοθεσίας υπό το νέο, σύνθετης λειτουργίας, καθεστώς των επιχειρήσεων όταν ήδη παρατηρείται υψηλός βαθμός παραβίασης των νόμιμων διατάξεων από τους εργοδότες που αξιοποιούν την ανεπαρκή λειτουργία των ελεγκτικών

μηχανισμών οι οποίοι στο εξής θα επιβαρύνονται και με διαιτητικά καθήκοντα.

- Ενισχύεται η ανασφάλεια του προσωπικού που καλείται να συναινέσει στην εφαρμογή της διευθέτησης παρά την τυπική απαγόρευση καταγγελίας των συμβάσεων σε περίπτωση άρνησής του εφ΄όσον το αναιτιολόγητο των απολύσεων στην Ελλάδα αφήνει το περιθώριο στον εργοδότη να «τιμωρήσει» τον εργαζόμενο δι' ασήμαντη άλλη αφορμή.

- Ενισχύεται η περαιτέρω αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας των ελλήνων μισθωτών, που ήδη κατέχουν την υψηλότερη θέση μετά τους Βρετανούς στην Ευρώπη μέσω της αύξησης των ωρών της υπερεργασίας και της μείωσης του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με όρους περιορισμού του εισοδήματός τους.

Παράλληλα οι νέες ρυθμίσεις και η όλη επιχειρηματολογία υποστήριξής τους αναδεικνύουν και μια σειρά από παραμέτρους που αφορούν στις πολιτικές και στη στάση του κράτους και της εργοδοσίας ως προς την αγορά εργασίας αλλά και ως προς τη λειτουργία των ίδιων των θεσμών. Ειδικότερα:

- Τα μέτρα αυτά επιμένουν σε μια αδιέξοδη πολιτική περί ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μέσω της περαιτέρω μείωσης του ήδη χαμηλού εργασιακού κόστους σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα.

- Το επιχείρημα ότι συμβάλλουν στον περιορισμό των μετεγκαταστάσεων επιχειρήσεων στις γειτονικές βαλκανικές χώρες δεν ευσταθεί εφ' όσον, παρά την γενναία μείωση του εργασιακού κόστους που επιτυγχάνεται, η απόσταση μεταξύ ελληνικού και βαλκανικού κόστους εργασίας εξακολουθεί να είναι χαώδης. Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι η μοναδική επιχείρηση στο σύνολο της επικράτειας που εφάρμοσε την διευθέτηση σύμφωνα με προγενέστερο νόμο του 1998, αφού καρπώθηκε τα οφέλη της ρύθμισης σήμερα έχει μεταφέρει τη δραστηριότητά της στη Βουλγαρία.

- Η επιμονή τέλος της κρατικής εξουσίας να παρακάμψει ουσιαστικά το εμπόδιο της συλλογικής ρύθμισης περί διευθέτησης και η διεκδίκηση του σχετικού αιτήματος από τις εργοδοτικές οργανώσεις αναδεικνύουν και μια άλλη βασική παράμετρο: ότι αμφότεροι επικαλούνται συχνά την αξία της συλλογικής αυτονομίας ως άλλοθι εξυπηρετούμενοι από τον αρνητικό συσχετισμό δυνάμεων για την εργασία κάθε φορά που το κράτος παραπέμπει στον κοινωνικό διάλογο κορυφαία αιτήματα των συνδικάτων όπως τη μείωση του εργάσιμου χρόνου. Τουναντίον η ίδια η κρατική εξουσία παρεμβαίνει μετά από παραίνεση εκείνων που διεκδικούν το «λιγότερο κράτος» καταργώντας ουσιαστικά την συλλογική αυτονομία και παρακάμπτοντας την αντίδραση των συνδικάτων προκειμένου να επιβληθεί η εφαρμογή της διευθέτησης, μιας πολιτικής για τον εργάσιμο χρόνο που εξυπηρετεί τα συμφέροντα των επιχειρήσεων.



Εργασιακά δικαιώματα: Εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας

Άντας Σταμάτη

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται έντονη κινητικότητα σε επίπεδο πρωτοβουλιών για την ενίσχυση πολιτικών ισότητας και εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας. Ωστόσο, φαίνεται ότι στην πράξη δεν έχει γίνει ακόμη εφικτό να δημιουργηθούν συνθήκες πραγματικής ισότητας στον τομέα της απασχόλησης, ιδιαίτερα σε θέματα ισότητας των δύο φύλων και σε θέματα διακρίσεων των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Α. 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.

Παρόλο που οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το ήμισυ του πληθυσμού της χώρας, εντούτοις η συμμετοχή τους στην οικονομικά ενεργή ζωή της χώρας, δηλαδή στο εργατικό δυναμικό, δεν ξεπερνά το 40,0%, ποσοστό το οποίο είναι χαμηλό συγκριτικά με το αντίστοιχο των χωρών της ΕΕ. Όπως άλλωστε προκύπτει από διάφορες έρευνες, όσον αφορά στην ανεργία, τα ποσοστά των γυναικών είναι τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερα υψηλά σε ποσοστό διαχρονικά, υπερδιπλάσιο έναντι του αντιστοίχου των ανδρών και αποτελούν ποσοστό άνω του 60% των ανέργων.

Είναι εμφανές ότι οι γυναίκες και οι άντρες αντιμετωπίζονται διαφορετικά στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα οι γυναίκες 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.

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει θέματα εργασίας των γυναικών βρίσκει τη σημαντικότερη εκδήλωση του στον τομέα που αφορά τη νομική ισότητα των δυο φύλων.

Η γενική συνταγματική επιταγή για ισότητα του άρθρου 4 του ισχύοντος Συντάγματος συμπληρώνεται, αναφορικά με τις σχέσεις των δυο φύλων με την ρητή μνεία στην παρ. 2 αυτού για την ισότητα των Ελλήνων και των Ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις. Ειδικότερα, για τις εργασιακές σχέσεις υπάρχει η διάταξη του άρθρου 22 του Συντάγματος που κατο-

χυρώνει το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία.

Αλλά και στο άρθρο 116 του Συντάγματος, προβλέπεται ότι "Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για της προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και ότι το κράτος οφείλει να μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών."

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η διαφορά φύλου δεν αποτελεί νόμιμο κριτήριο για την πλήρωση θέσεων εργασίας. Γι' αυτό η διάκριση των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές είναι ευθέως αντισυνταγματική.

Επίσης η συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων καλύπτει και τις έμμεσες διακρίσεις που στηρίζονται στο φύλο των εργαζομένων. Ως παραδείγματα μπορούν να αναφερθούν, αφενός η υποβάθμιση ορισμένων επαγγελμάτων που θεωρούνται γυναικεία και ασκούνται μόνο από γυναίκες και αφετέρου η υποβάθμιση των γυναικών στο εσωτερικό επαγγελματικών κατηγοριών, οι οποίες σε λίγο δεν θα δεν περιλαμβάνουν παρά μόνο γυναίκες.

Ο έλληνας νομοθέτης στην προσπάθεια του να εξειδικεύσει τις συνταγματικές διατάξεις προχώρησε στην ψήφιση του Νόμου 1414/1984, με τίτλο «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις». Ο Νόμος αυτός έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα,και απαγορεύει ρητά τις έμμεσες διακρίσεις στις αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούν στην επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης, η κατάρτισης, ή την χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Απαγορεύει επίσης ρητά τις έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, που στηρίζονται στην οικογενειακή κατάσταση.

Για παράδειγμα, η προκήρυξη θέσεων εργασίας χωριστών για άνδρες και γυναίκες, η κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχόντων στον διαγωνισμό με βάση το φύλο και η πρόσληψη από τους πίνακες επιτυχόντων του ενός φύλου κατ' επιλογή του εργοδότη είναι άκυρη, οπότε χωρίς να επηρεάζεται το κύρος του διαγωνισμού, οι διαγωνισθέντες θεωρούνται ότι πέτυχαν χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο τους και ο εργοδότης υποχρεώνεται στη πρόσληψη τους.

Ανάλογες διατάξεις αναφέρονται και ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία αλλά και στην καταγγελία της εργασιακής σχέσεις εκ μέρους του εργοδότη.

Βέβαια, παρά τα όσα αναφέρθηκαν, διάφορες έρευνες που αφορούν στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών καταδεικνύουν ότι οι αμοιβές των ανδρών εξακολουθούν να είναι υψηλότερες από τις αμοιβές των γυναικών. Σύμφωνα με έρευνες, παρατηρείται ότι οι αμοιβές των ανδρών είναι κατά μέσο όρο υψηλότερες από τις αμοιβές των γυναικών (περίπου το 80% των αμοιβών των ανδρών) γεγονός το οποίο οφείλεται στο ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη ηλικία και εμπειρία από τις γυναίκες, στο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ ρόλο παίζουν ακόμη η οικογενειακή κατάσταση, οι ώρες απασχόλησης, η περιοχή διαμονής, οι επαγγελματικές δεξιότητες και το επάγγελμα. Επιπλέον, θα πρέπει να επισημανθεί ότι στην Ελλάδα η διάκριση των σχετικών αμοιβών μεταξύ των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών φαίνεται να είναι υψηλότερη από τον κοινοτικό μέσο όρο.

Μάλιστα, περαιτέρω ανάλυση των μισθολογικών αυτών διαφορών έδειξε ότι σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τις κατά φύλλο διαφορές στις αμοιβές είναι το «ανερμήνευτο μέρος των αμοιβών» , το οποίο, όπως φαίνεται χαρακτηρίζεται ως πλεονέκτημα των ανδρών, δηλαδή το γεγονός ότι οι γυναίκες αμείβονται, κατά μέσο όρο, λιγότερο από το σύνολο των εργαζομένων, ακόμη και αν έχουν τα ίδια παραγωγικά χαρακτηριστικά, μόνο για το λόγο ότι είναι γυναίκες.

Πέραν όλων όσων αναφέρθηκαν, στην σημερινή κοινωνία το πιο δύσκολο κομμάτι που αφορά στην γυναικεία απασχόληση, είναι ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η είσοδος της γυναίκας στο χώρο της εργασίας και μάλιστα με ισότιμες απαιτήσεις την φόρτωσαν με νέες υποχρεώσεις και άγχος. Σήμερα εκτός από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις είναι υποχρεωμένη να καλύψει τις ανάγκες του σπιτιού, να φροντίσει τα παιδία, να ανταποκριθεί στις προσδοκίες του συζύγου και δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που είναι υποχρεωμένη να μεριμνήσει και για τους ηλικιωμένους της οικογενείας.

Όλα τα παραπάνω, συνηγορούν στο ότι η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζει σήμερα η γυναίκα είναι ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Το θεσμικό πλαίσιο σχετικά με τον συνδυασμό της οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας διαφοροποιείται ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.

Συγκεκριμένα στον ιδιωτικό τομέα έχει θεσπισθεί άδεια μητρότητας 18 εβδομάδων, από τις οποίες 9 εβδομάδες χορηγούνται πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια τοκετού έχουν δικαίωμα να μισθοδοτούνται, από τις αποδοχές τους ωστόσο εκπίπτουν τα ποσά εκείνα που εισπράττουν από την υποχρεωτική από το νόμο ασφάλιση. Ταυτόχρονα, η εργαζόμενη γυναίκα, για τις ανάγκες του θηλασμού και τις αυξημένες φροντίδες που έχει ανάγκη το νεογέννητο στα πρώτα στάδια της ζωής του, έχει δικαίωμα για χρονικό διάστημα ενός έτους από τον τοκετό να διακόπτει την εργασία της για μια ώρα, είτε να προσέρχεται μια ώρα αργότερα ή να αποχωρεί μια ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα.

Η βασικότερη νομοθετική ρύθμιση, εν προκειμένω, θεωρείται η προστασία από την καταγγελία της εργασιακής σχέσης κατά την διάρκεια της κύησης ή της λοχείας. Έτσι, σύμφωνα με τον νόμο, η εργαζόμενη γυναίκα προστατεύεται καθ' όλη την διάρκεια της κύησης και για ένα έτος μετά τον τοκετό, και είναι άκυρη η τυχόν απόλυση της που γίνεται εξ αιτίας της κύησης ή του τοκετού, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την καταγγελία της συμβάσεως της, που όμως δεν μπορεί να οφείλεται στην λόγω της κυήσεως μειωμένη απόδοση της.

Τα όσα αναφέρθηκαν αποτελούν το βασικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο συμπληρώνεται και με άλλες ρυθμίσεις που αφορούν γονικές άδειες για την ανατροφή των παιδιών, ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας, κα, το οποίο ωστόσο φαίνεται ότι δεν είναι επαρκές και έχει ως αποτέλεσμα την συρρίκνωση της οικογένειας με χρονική καθυστέρηση στην γέννηση των παιδιών.

Εξάλλου, η μερική απασχόληση αφορά κατά κύριο λόγο τις γυναίκες, όπως προκύπτει από στατιστικά στοιχεία, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα, ότι η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης

συνδέεται συχνά με την ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων και την αναζήτηση της εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας. Το φαινόμενο της τηλεργασίας αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα μια τέτοιας προσπάθειας, ενώ η εμπλοκή σε ζητήματα επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών συνδέεται άμεσα με το γεγονός ότι η ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων περιορίζει τις δυνατότητες και τις φιλοδοξίες τους για εξέλιξη και ένταξη στις ανώτερες θέσεις τις επαγγελματικής ιεραρχίας. Δεν είναι δε λίγες οι περιπτώσεις, που οι εργοδότες, ενόψει προσλήψεων αποφεύγουν να επιλέξουν γυναίκες που έχουν ή πρόκειται να αποκτήσουν οικογενειακές υποχρεώσεις, κρίνοντας αυτές ως αντιπαραγωγικές.

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

Προς το πνεύμα αυτό προτείνεται η θεσμοθέτηση διατάξεων και η λήψη μέτρων, που θα ανοίγουν τους ορίζοντες στις εργαζόμενες για ισότιμη συμμετοχή στην εργασία, στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στην παραγωγή, στα οικονομικά και κοινωνικά αποτελέσματα και στις κοινωνικές οργανώσεις. Πέρα από τα μέτρα αυτά και ειδικότερα για την ανεργία των γυναικών προτείνεται:

Η ανατροπή του καταμερισμού εργασίας κατά φύλο και η κατάργηση των διακρίσεων στην εργασία, αμοιβή, εκπαίδευση.

Η λήψη πρόσθετων μέτρων για την προστασία της μητρότητας.

Η δημιουργία και στήριξη κέντρων εξωσχολικής πρωτοβουλίας, με πρωτοβουλίες Κράτους, Εργατικών Κέντρων – Κοινωνικών Φορέων.

Η επέκταση του θεσμού του Ολοήμερου Σχολείου προκειμένου, εκτός των άλλων, να βελτιωθούν οι συνθήκες συμφιλίωσης της εργασίας και της οικογενείας για την εργαζόμενη γυναίκα.

Β. Οι άνθρωποι με αναπηρίες, τα άτομα με ειδικές ικανότητες, όπως θα ήταν δόκιμο να τα αποκαλούμε ,ως επί το πλείστον δεν είναι ανίκανοι για να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα, ούτε να εργασθούν στον ευρύτερο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Δυστυχώς όμως το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα είναι σχεδόν απροσπέλαστο για τους ανθρώπους αυτούς.

Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων, η νοοτροπία των εργοδοτών, οι προκαταλήψεις, οι φοβίες, η έλλειψη ευαισθησίας, ο ελλιπής κρατικός έλεγχος, και η μη επιβολή κυρώσεων στους φορείς, που παρότι υποχρεούνται στην πρόσληψη ποσοστού αναπήρων εργαζομένων, δεν το κάνουν, παραβλέποντας τους σχετικούς νόμους. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και αφορούν στις ευκαιρίες για εργασία που δίνονται σε άτομα με αναπηρία αναδεικνύει τόσο τα τεράστια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ανάπηροι όταν αναζητούν εργασία όσο και τις ρατσιστικές διαθέσεις των εργοδοτών απέναντι τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις δεν απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία. Μάλιστα σε ποσοστό περίπου 70%, οι επιχειρήσεις



αναφέρουν ότι δεν θα προσλάμβαναν αναπήρους λόγω «των προβλημάτων αποτελεσματικότητας» που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα.

Για την απασχόληση των ευπαθών αυτών ομάδων του πληθυσμού έχει θεσπισθεί σειρά νομοθετικών διατάξεων, από την οποία θεμελιώδης κρίνεται ο Νόμος 2643/1998, με τον οποίο επιχειρείται η εξισορρόπηση της προστασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες, με την ανάγκη λήψης μέτρων για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Η προστασία των ατόμων αυτών περιλαμβάνει τόσο την εξεύρεση απασχόλησης, όσο και την καθιέρωση ειδικής προστασίας στο ζήτημα της καταγγελίας της εργασιακής τους σχέσης. Το κύριο χαρακτηριστικό της προστασίας των ατόμων αυτών είναι ότι τοποθετούνται αναγκαστικά με πράξη της αρμοδίας αρχής, η οποία υποκαθιστά την βούληση των μερών στην εργασιακή σύμβαση και ότι η λύση της εργασιακής τους σχέσης δεν είναι ελεύθερη αλλά επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους που ορίζονται ειδικά στον Νόμο.

Συγκεκριμένα, με τον Νόμο 2643/1998, καθιερώθηκε η προστασία των αναπήρων ατόμων ηλικίας 21 έως 45 ετών, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση, εξ αιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής, πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης. Η προστασία που παρέχεται στα εν λόγω πρόσωπα είναι ανάλογης εκείνης που προβλέπεται για τους πολύτεκνους και τα θύματα πολέμου, για να τύχουν δε της προστασίας αυτής τα ανωτέρω πρόσωπα πρέπει να είναι γραμμένα στα μητρώα του ΟΑΕΔ. Την ίδια προστασία παρέχει ο νόμος και σε όσους έχουν παιδιά ή αδελφούς με βαριά ψυχοσωματικά προβλήματα και ποσοστό αναπηρίας 67% καθώς επίσης και στους πολύτεκνους γονείς με 5 παιδιά και άνω.

Η παρεχόμενη προστασία αποτυπώνεται στα άρθρα 2 και 3 του Νόμου, συνίσταται δε στην προνομιακή- υποχρεωτική τοποθέτηση, κατά το ποσοστό 2%, των ατόμων με ειδικές ανάγκες καθώς και των άλλων κατηγοριών που ορίζει ο Νόμος, σε επιχειρήσεις, και εκμεταλλεύσεις, ελληνικές και ξένες, ενώ για δημόσιες επιχειρήσεις, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ καθώς και λοιπά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε 5%, με εξαίρεση τις επιχειρήσεις ή τους φορείς που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα στις δυο χρήσεις που προηγούνται του έτους πρόσληψης.

Ωστόσο, το θεσμικό αυτό πλαίσιο εμφανίζει προβλήματα στην εφαρμογή του. Επί παραδείγματι, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, στους οποίους προβλέπεται η συμμετοχή ατόμων με ειδικές ικανότητες. Στις περιπτώσεις αυτές, πολλές φορές οι υποψήφιοι με ειδικές ανάγκες, έχουν κληθεί να υποβάλλουν μαζί με την αίτηση και βεβαίωση πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, που να πιστοποιεί την φυσική ικανότητα του υποψηφίου να ασκήσει τα καθήκοντα της θέσης για την κάλυψη της οποίας πρόκειται να διαγωνισθεί. Και αυτό, βέβαια, βρίσκεται σε αντίθεση με τις επιταγές του σχετικού νόμου που απαγορεύει τις διακρίσεις κατά των αναπήρων λόγω έλλειψης αρτιμέλειας.

Παράλληλα,με τις ρυθμίσεις του πρόσφατου Νόμου 3304/2005 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας», επιχειρήθηκε η ενσωμάτωση στην ελληνική έννομή τάξη των κοινοτικών οδηγιών 43/2000 και 78/2000, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, και ο περιορισμός των διακρίσεων

στον εργασιακό χώρο, όπως άλλωστε επιτάσσει και σε επίπεδο εθνικού δικαίου το ισχύον Σύνταγμα.

Ο συγκεκριμένος Νόμος εισάγει μέτρα προστασίας και προβλέπει κυρώσεις, ώστε να αποτρέπεται κάθε είδους διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής καθώς και λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, ιδιαιτέρως στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Προκειμένου για διακρίσεις έναντι ατόμων με αναπηρία και για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο εργοδότης , σύμφωνα με το άρθρο 10 του ως άνω Νόμου υποχρεώνεται στην λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και την δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

Πρέπει να επισημανθεί ότι εν προκειμένω, χρειάζεται περαιτέρω εξειδίκευση η έννοια των «ευλόγων μέτρων», που οφείλει να πραγματοποιεί ο εκάστοτε εργοδότης, προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας. Επίσης, απαιτεί προσοχή η έννοια της δυσανάλογης επιβάρυνσης, η οποία ενδέχεται να χρησιμοποιηθεί ως πρόσχημα για να απαλλαγεί τελικά ο εργοδότης από την λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων προς όφελος των αναπήρων εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Περαιτέρω, η κατοχύρωση της θετικής δράσης η οποία προβλέπεται στα άρθρα 6 και 12, με την λήψη ή διατήρηση μέτρων που ενθαρρύνουν την ένταξη ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την εργασία, και την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περιπτώσεις μη εφαρμογής του, φαίνεται μέτρο που κινείται προς την σωστή κατεύθυνση για την πραγμάτωση της ισότητας στον τομέα της απασχόλησης.

Το ισχύον νομοθετικό, ενόψει και όσων εφαρμόζονται διεθνώς δεν φαίνεται να είναι απολύτως συμβατό με την σύγχρονη προσέγγιση της απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ειδικότερα, φαίνεται να είναι περισσότερο προσανατολισμένο προς το προνομιακό μοντέλο, όπου ο ανάπηρος είναι παθητικός δέκτης παροχών, εμποδιζόμενος από την αγορά εργασίας, και όχι προς το ανθρωποκεντρικό μοντέλο, το οποίο στηρίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ατόμων αυτών, επιτρέποντας την ανάδειξη των δυνατοτήτων των ατόμων με αναπηρία μέσω κάποιων εύλογων προσαρμογών, όπως κάποια πρόσθετα μέτρα για την ευκολότερη πρόσβαση στους χώρους εργασίας, αυξάνοντας έτσι την δυνατότητα απασχόλησης των ατόμων αυτών.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι μόνο το νομοθετικό πλαίσιο για την άρση και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας δεν αρκεί, καθώς τις περισσότερες φορές το πρόβλημα εντοπίζεται στον τρόπο εφαρμογής του.



Για το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα

Γιάννη Κουζή

❶

Η άρση της «μονιμότητας» στο προσωπικό του ευρύτερου δημόσιου τομέα αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερης συζήτησης κατά την τελευταία περίοδο στην Ελλάδα ακολουθώντας ευρύτερου χαρακτήρα συζητήσεις που συναντώνται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπου παρατηρούνται αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Οι πολιτικές αυτές εντασσόμενες στο πλαίσιο μιας γενικότερης αντίληψης περί αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις με περιεχόμενο τη μείωση του εργασιακού κόστους συνδυάζονται και με τις ακόλουθες επί μέρους παραμέτρους: την μείωση των δημοσίων ελλειμμάτων στο πλαίσιο των δημοσιονομικών πολιτικών που κινούνται στους άξονες του Συμφώνου Σταθερότητας της Ένωσης, τον περιορισμό του δημόσιου τομέα και της «δημόσιας» απασχόλησης και τέλος την σύγκλιση των καθεστώτων απασχόλησης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα συνήθως με όρους υποβάθμισης των όρων εργασίας του πρώτου.

❷

Η μονιμότητα στον δημόσιο τομέα που αφορά στους δημόσιους υπαλλήλους και στους απασχολούμενους με σχέση δημοσίου δικαίου συναντάται βεβαίως σε ολόκληρο τον ευρωπαϊκό χώρο και στην Ελλάδα κατοχυρώνεται συνταγματικά με το άρθρο 103 του Συντάγματος. Οι λόγοι της καθιέρωσης της μονιμότητας οφείλονται στην ανάγκη διασφάλισης του καθεστώτος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων λόγω του ιδιαίτερου ρόλου τους στο πλαίσιο της κρατικής λειτουργίας και της αντιμετώπισης των αρνητικών και εκδικητικών πρακτικών σε βάρος τους όπως συνέβαινε πριν από το 1911. Οι ίδιοι λόγοι, κατ΄ αναλογία, ίσχυσαν όταν σε μεταγενέστερες δεκαετίες οι επιχειρήσεις και οργανισμοί κοινής ωφέλειας υπό δημόσιο έλεγχο καθιέρωσαν την σταθερότητα της απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Βέβαια η σταθερότητα αυτή πηγάζει από κανονισμούς εργασίας που θεσπίστηκαν με πολιτική βούληση και αφορά σε σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Το φαινόμενο αυτό αναπτύχθηκε σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες μεταπολεμικά όπως και στην Ελλάδα. Ειδικότερα στη χώρα μας οι σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις επιχειρήσεις αυτές περιβάλλονται και από μία πρόσθετη ασφάλεια απέναντι στην απόλυση. Και τούτο διότι οι απολύσεις στις συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι αναιτιολόγητες για τον ιδιωτικό τομέα ενώ στην περίπτωση του δημοσίου θα πρέπει να καταγγέλλονται μόνο για σπουδαίο λόγο σύμφωνα με τα καταγραφόμενα κριτήρια σπουδαιότητας και κατόπιν αποφάσεων των αρμόδιων πειθαρχικών συμβουλίων.

Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει ότι επί της ουσίας δεν πρόκειται περί μονιμότητας όπως εκείνη που αφορά στους δημόσιους υπαλλήλους αλλά περί μιας σχέσης εργασίας περισσότερο προστατευμένης σχετικά με τον ιδιωτικό τομέα, η δε προστασία είναι

δυνατόν να αρθεί υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις μεταξύ των οποίων τα ποινικά αδικήματα, τα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και η αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια.

3

Στον ευρωπαϊκό χώρο οι συντελούμενες αλλαγές (π.χ. ιδιωτικοποιήσεις, λειτουργία δημόσιων επιχειρήσεων με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, ανάπτυξη και ανταγωνισμός του ιδιωτικού τομέα σε βάρος του παραδοσιακού κρατικού μονοπωλίου) επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι στον τομέα του ηλεκτρισμού και των τηλεπικοινωνιών υπάρχουν χώρες όπου μόλις το 55% (Ισπανία) ή το 68% (Μ. Βρετανία) των εργαζομένων στους κλάδους αυτούς καλύπτονται από ΣΣΕ. Η κατάσταση αυτή επιβάλλει νέες πιέσεις προς τη δημόσια απασχόληση. Ωστόσο στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών η απασχόληση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνδέεται με ένα ιδιαίτερο καθεστώς εργασίας που αφορά κατά κύριο λόγο στο καθεστώς «μονιμότητας» και επεκτείνεται σε πρόσθετα δικαιώματα που ισχύουν για το ολόκληρο τον δημόσιο τομέα (π.χ. Γαλλία). Όμως σήμερα συχνά καταγράφονται κατά την τελευταία 10ετία παρεμβάσεις αλλαγής του εργασιακού καθεστώτος και θέσπιση δυσμενέστερων όρων εργασίας για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό (κυρίως νέο καθεστώς αμοιβών και δικαιωμάτων, προϋποθέσεων απόλυσης). Αυτές οι παρεμβάσεις συνήθως γίνονται με ειδικές παρεμβάσεις σε ορισμένες δημόσιες επιχειρήσεις των ευρωπαϊκών χωρών και όχι με ενιαίο τρόπο για όλες τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο γενικών νομοθετικών ρυθμίσεων. Και τούτο γιατί οι συντελούμενες αλλαγές λαμβάνουν χώρα μέσω των κανονισμών λειτουργίας των επιχειρήσεων συνήθως με την συμμετοχή και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Τέτοιες πρακτικές συναντάμε στους κλάδους ενέργειας και τηλεπικοινωνιών στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία και στη Γαλλία (μόνο στις τηλεπικοινωνίες) καθώς και στους γερμανικούς σιδηροδρόμους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη βελγική Belgacom και στη γερμανική Deutsche Telecom οι εργαζόμενοι με το παλαιό ειδικό καθεστώς αντιπροσωπεύουν μόλις το 70% και 40% αντίστοιχα επί του συνόλου του προσωπικού των επιχειρήσεων αυτών. Το φαινόμενο αυτό των εργαζομένων δύο ταχυτήτων οδηγεί στην αναζήτηση πρόσθετων θεσμικών παρεμβάσεων στις επιχειρήσεις αυτές (π.χ. ΣΣΕ) προκειμένου να επιτευχθεί η εναρμόνιση των δύο διαφορετικών καθεστώτων.

Τα στοιχεία αυτά δηλώνουν ότι οι συντελούμενες αλλαγές στις δημόσιες επιχειρήσεις στην Ευρώπη (σε όποιες βεβαίως παραμένουν «δημόσιες» και δεν έχουν πλήρως ιδιωτικοποιηθεί) οδηγούν στη δημιουργία μιας νέας κατηγορίας εργαζομένων με υποδεέστερο εργασιακό καθεστώς κυρίως ως προς τα δικαιώματα και τις αμοιβές και λιγότερο ως προς την άρση της «μονιμότητας» η οποία άλλωστε ενεργοποιούνταν συχνά και στο παρελθόν για σοβαρούς λόγους (υπηρεσιακή ανεπάρκεια, σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα).

4

Στην Ελλάδα η σχετική συζήτηση η οποία ενισχύεται και μετά από την πρόσφατη συμφωνία στον ΟΤΕ αλλά και τις διαρροές για επέκταση της πρακτικής αυτής και στις υπόλοιπες ΔΕΚΟ, αναπτύσσεται εν μέσω μιας γενικότερης σύγχυσης της κοινής γνώμης για τις αιτίες της κακοδαιμονίας ορισμένων ΔΕΚΟ. Η «μονιμότητα» αποτελεί σύμφωνα με την άποψη αυτή την πηγή της χαμηλής παραγωγικότητας του δημοσίου τομέα ενώ αποσιωπώνται όλοι εκείνοι οι παράγοντες που αφορούν στις κατά καιρούς εσφαλμένες πολιτικές επιλογές, στην

κακοδιοίκηση, στην απουσία οργάνωσης και σχεδιασμού, στην κακοδιαχείριση και στο εύλογο των αρνητικών παρενεργειών του φαινομένου των 33 διαφορετικών διοικήσεων σε ορισμένες ΔΕΚΟ σε χρονικό διάστημα 30 ετών!! Η έντεχνη αποσιώπηση των αιτιών αυτών οδηγεί στην εύκολη ενοχοποίηση της εργασίας και της σταθερότητας της απασχόλησης σε αντίθεση με την επιστημονικά τεκμηριωμένη αρχή σύμφωνα με την οποία η ασφάλεια στην απασχόληση και οι ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και αμοιβών συνιστούν βασικούς συντελεστές παραγωγικότητας ενώ αντιθέτως η ανασφάλεια την επιβουλεύεται.

Ταυτόχρονα αποσιωπάται το γεγονός ότι και αυτή η «μονιμότητα» με το ήδη υπάρχον καθεστώς είναι δυνατόν να αρθεί υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν. Ωστόσο η μη ενεργοποίηση αυτής της άρσης σε ακραίες και απόλυτα δικαιολογημένες περιπτώσεις οφείλεται κατά κύριο λόγο στην κρατούσα νοοτροπία συνυφασμένη με την ανάπτυξη «άτυπων» πελατειακών δικτύων στο δημόσιο που παρεμβαίνουν σε ολόκληρη την εργασιακή ζωή του εργαζόμενου στην επιχείρηση (πρόσληψη, εξέλιξη) καλύπτοντας τις όποιες αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και προσδίδοντας στους αντιπαραγωγικούς εργαζόμενους την ασφάλεια της άνωθεν προστασίας. Κατά συνέπεια το πρόβλημα της χαμηλής παραγωγικότητας μιας ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων στο δημόσιο τομέα δεν θα πρέπει να εντοπίζεται στην μονιμότητα αφού η άρση της είναι δυνατή και υπό το σημερινό καθεστώς εάν εφαρμόζονταν οι διατάξεις των εσωτερικών κανονισμών στις περιπτώσεις που προέκυπτε αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια, και υπό την προϋπόθεση ότι θα απουσίαζαν οι γενεσιουργοί εκείνοι παράγοντες της μη εφαρμογής τους και λειτουργούσε αξιοκρατικά ο δημόσιος τομέας.

Τέλος, παράλληλα με την άρση της μονιμότητας βάλλεται γενικότερα και η



απασχόληση στον δημόσιο τομέα με το επιχείρημα της υψηλής συμμετοχής του στο σύνολο της απασχόλησης. Ωστόσο θα πρέπει να επισημάνουμε ότι στην Ελλάδα παρουσιάζεται το σχετικά αντίστοιχο ποσοστό με τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (20%-23%) με την παρατήρηση ότι το ποσοστό αυτό δεν είναι υψηλό αλλά αντίθετα παρουσιάζει μια κατανομή άναρχη με υπερσυγκέντρωση και παράλληλη έλλειψη προσωπικού σε επι μέρους τομείς δραστηριότητας και ειδικότητες.

5

Η επιβουλή της μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνεπάγεται τις ακόλουθες επιπτώσεις για τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις, τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού τους και του υπόλοιπου κόσμου της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα.

- Ενοχοποίηση μέσω της «μονιμότητας» της σταθερής απασχόλησης και των ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας ως παραγόντων χαμηλής παραγωγικότητας, ενίσχυση της ανασφάλειας των εργαζομένων και ανάδειξή της ως βασικού συντελεστή αυξημένης παραγωγικότητας σε αντίθεση με τα μέχρι σήμερα διδάγματα της κοινής πείρας. Την ίδια δε στιγμή διατηρούνται ανέπαφοι οι μηχανισμοί και τα άτυπα πελατειακά δίκτυα στις ΔΕΚΟ που αποτελούν βασική αιτία της κακοδαιμονίας τους με προφανή την ενίσχυσή τους μέσα από τους νέους όρους πρόσληψης στο δημόσιο (π.χ. ρόλος συνέντευξης).

- Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και της ανασφάλειας του προσωπικού και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.

- Ανάπτυξη των πολλαπλών ταχυτήτων και ένταση των ανταγωνισμών ανάμεσα στο προσωπικό των ΔΕΚΟ με προφανείς τις αρνητικές συνέπειες στην συνολική παραγωγικότητά του και στο συνδικαλισμό.

- Υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας λαμβανομένου υπόψη ότι το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ είναι απόρροια συλλογικών ρυθμίσεων που αφορούν στην διαμόρφωση των γενικών κανονισμών του προσωπικού.

- Απόπειρα σύγκλισης των εργασιακών καθεστώτων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα με όρους υποβάθμισης αντί της αναγκαίας αναβάθμισης της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας με το χαμηλό επίπεδο αμοιβών, τα περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα και την κυριαρχία του αναιτιολόγητου στις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας.

- Περιορισμός στις διεκδικήσεις των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και παράλληλος περιορισμός των αναφορών σε θετικά παραδείγματα του δημόσιου τομέα για επέκτασή τους και στον ιδιωτικό, στοιχείο που δικαιολογεί και την έντονη καταγγελία της μονιμότητας από μέρους των εργοδοτικών οργανώσεων προ του εύλογου και αναγκαίου αιτήματος για καθιέρωση των αιτιολογημένων απολύσεων και στον ιδιωτικό τομέα.

- Απόκλιση, αντί της αναγκαίας και διακηρυγμένης σύγκλισης, του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων μεταξύ Ελλάδας και αναπτυγμένου πυρήνα των χωρών της Ένωσης όταν οι εργασιακές σχέσεις της σχετικά αναβαθμισμένης κατηγορίας των ελλήνων εργαζομένων υποβαθμίζονται.

- Αποπροσανατολισμός της κοινής γνώμης περί «προνομιούχων» στρωμάτων στην ελληνική κοινωνία και ένταση των ανταγωνισμών ανάμεσα στους μισθωτούς υπό την αποσιώπηση των πράγματι προνομιούχων και της διεύρυνσης των μεγάλων ανισοτήτων στην ελληνική κοινωνία όπου το 20% που συνθέτει το ευπορότερο τμήμα της παρουσιάζει 6πλάσιο εισόδημα του αντίστοιχου φτωχότερου.

6

Με τις παρεμβάσεις στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ δημιουργείται ένας έντεχνος ανταγωνισμός στο χώρο της μισθωτής εργασίας ώστε αντί αυτή να διεκδικεί την συνολική αναβάθμιση του περιεχομένου εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, το οποίο βρίσκεται στην σχετική δεύτερη ταχύτητα στην Ευρώπη, μέσα από την αναβάθμιση των όρων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ενόψει και της προοπτικής σύγκλισης με την αναπτυγμένη Ευρώπη, επιτυγχάνεται τελικά η συνολική υποβάθμιση με την προς τα κάτω σύγκλιση των όρων εργασίας του δημόσιου τομέα με εκείνους του ιδιωτικού. Αντί λοιπόν, για παράδειγμα, να καθιερώνεται η ανάγκη αιτιολογημένων καταγγελιών στις συμβάσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα (όπως σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες) απορυθμίζεται το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα με την συμβολή βεβαίως και των εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες διεκδικούν το αίτημα της άρσης της «μονιμότητας» στο δημόσιο για εργαζόμενους που δεν ανήκουν στη δικαιοδοσία τους. Στο πλαίσιο αυτό δε η άρση της «μονιμότητας» και η ενοχοποίηση της προστασίας του εργαζόμενου από αυθαίρετες απολύσεις αναδεικνύει ως παραγωγική αξία την ανασφάλεια στην εργασία, η οποία άλλωστε αποτελεί κατ' εξοχήν αντιπαραγωγικό συντελεστή, ενώ την ίδια στιγμή διατηρούνται ανέπαφοι οι μηχανισμοί που μειώνουν την παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα.

7

Αντί της επιβουλής του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ ως έκφρασης του γενικότερου στόχου για περαιτέρω μείωση του ήδη χαμηλού κόστους εργασίας στην Ελλάδα η παραγωγικότητα των δημόσιων επιχειρήσεων θα πρέπει να στηρίζεται στους ακόλουθους άξονες:

- Απεξάρτηση από λογικές άλωσης από την πολιτική εξουσία και οργάνωση της λειτουργίας τους με παραγωγικά κριτήρια διοίκησης, σχεδιασμού και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Δημιουργία μακροπρόθεσμων επιχειρησιακών σχεδίων με επι μέρους χρονοδιαγράμματα σε επενδύσεις, τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό.
- Ανάπτυξη και κατοχύρωση υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού
- Ανάπτυξη της συλλογικότητας μεταξύ διοίκησης εργαζομένων και χρηστών εκπροσώπων του κοινωνικού συνόλου.
- Ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως αναγκαία συνθήκη για την αύξηση της παραγωγικότητας και της βελτίωσης της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών.
- Ανάπτυξη των μηχανισμών ελέγχου της κοινωνίας για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τον τρόπο πρόσβασης σε αυτές.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ 1-2 Οκτωβρίου 2005.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στη Ρόδο για συνδικαλιστικά στελέχη της περιοχής. Η θεματολογία του σεμιναρίου αφορούσε την «κοινωνική προστασία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση» με εισηγητή τον Επιστημονικό Διευθυντή του ΙΝΕ Σάββα Ρομπόλη, καθώς επίσης την «Οικονομική Πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» τον επιστημονικό σύμβουλο του ΙΝΕ Χρήστο Τριανταφύλλου.

➤ 5 Οκτωβρίου 2005.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής, επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) σε ημερίδα που διοργάνωσε η Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης με θέμα εισήγησης «Οι πρόσφατες εξελίξεις στις Εργασιακές σχέσεις.

➤ 6-9 Οκτωβρίου 2005.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Β. Τακούδης) με αντιπροσωπεία της ΓΣΕΕ στο συνέδριο των συνδικάτων της Ρωσικής Ομοσπονδίας στη Μόσχα.

