



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Οι αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς των επιχειρήσεων
υπό δημόσιο έλεγχο:
Η περίπτωση του ΟΤΕ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΙΛΟ ΕΛΕΝΑ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

**Ι. Κουζής, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων
Σ. Σακελλαρόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής
Σ. Ρομπόλης, Καθηγητής**

Αθήνα, Σεπτέμβριος, 2009

Copyright © Έλενα Μίλο, 2008.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, τους γονείς μου Φώτη και Ελισάβετ, που μου έδωσαν την δυνατότητα να σπουδάσω και που με στήριξαν όλα αυτά τα χρόνια.

Θα ήθελα, βέβαια, να ευχαριστήσω τον Καθηγητή μου, Αναπληρωτή Καθηγητή Ιωάννη Κουζή για την εμπιστοσύνη που έδειξε στο πρόσωπό μου αυτά τα χρόνια και για την καθοδήγησή του στη συγγραφή της παρούσης εργασίας. Επίσης, να ευχαριστήσω και τους τρεις Καθηγητές μου, μέλη της Τριμελούς Εξεταστικής Επιτροπής, Ι. Κουζή, Αναπληρωτής Καθηγητής, Σ. Ρομπόλη, Καθηγητής, Σ. Σακελλαρόπουλο, Επίκουρος Καθηγητής, για την ιδιαίτερη υπομονή που επέδειξαν στο πρόσωπό μου.

Τέλος,, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερας όσους δέχτηκαν με προθυμία να συνεργαστούν μαζί μου καταθέτοντάς μου στοιχεία και πληροφορίες, βοήθεια πολύτιμη για την ολοκλήρωση της παρούσης εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	5
Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1 Ο ρόλος της ευελιξίας της εργασίας στις εργασιακές σχέσεις	
1.1 Ευελιξία και πολιτικές απασχόλησης	7
1.2 Ευελιξία και ασφάλεια.....	13
1.3 Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα.....	17
Κεφάλαιο 2 Οι ιδιωτικοποιήσεις των ΔΕΚΟ και εργασιακές σχέσεις	
2.1 Το πλαίσιο των ιδιωτικοποιήσεων.....	20
2.2 Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ Ο Ν.3429/2005 και η τροπολογία του.....	28
Κεφάλαιο 3 Η περίπτωση του ΟΤΕ	
3.1 Ιστορικό μετοχοποίησης – ιδιωτικοποίησης	33
3.2 Οι επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.....	38
Συμπεράσματα.....	52
Πηγές – Βιβλιογραφία.....	57
Παράρτημα.....	60
Abstract and Key words.....	63

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή με αντικείμενο τις επιπτώσεις του φαινομένου των αποκρατικοποιήσεων - ιδιωτικοποιήσεων στις ΔΕΚΟ, με περίπτωση μελέτης τον ΟΤΕ, στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, έχει ως στόχο να αποτυπώσει την διαμορφούμενη εικόνα ως προς τη μορφή και τον χαρακτήρα των ιδιωτικοποιήσεων, ως προς τις εξελίξεις στο μέγεθος και στη μορφή της απασχόλησης στον ΟΤΕ και τους όρους επίτευξης των αλλαγών στο εν λόγω πεδίο, καθώς και ως προς τις επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον ΟΤΕ και στον χαρακτήρα των διαμορφούμενων αλλαγών. Τα βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν είναι πως η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στις ιδιωτικοποιημένες επιχειρήσεις έχει συμβάλλει καθώς φαίνεται στην συνολική υποβάθμιση με την προς τα κάτω σύγκλιση των όρων εργασίας του δημοσίου τομέα με εκείνους του ιδιωτικού. Στον ΟΤΕ με τις νέες αυτές ρυθμίσεις ενισχύθηκε το διαφορετικό εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό με όρους αρνητικής απόκλισης από το ήδη απασχολούμενο με αποτέλεσμα τη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους. Για την εκπόνηση της εργασίας χρειάστηκε να γίνουν κάποιες συνεντεύξεις – συζητήσεις με προσωπικό του ΟΤΕ. Στο σημείο αυτό προέκυψαν δυσκολίες καθώς οι περισσότεροι δίστασαν να μιλήσουν, πράγμα που ως φαίνεται αποτελεί μάλλον ένδειξη της έντονης ανασφάλειας του προσωπικού και του κλίματος τρόμου που επικρατεί στον οργανισμό, με την ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος.

Λέξεις – κλειδιά:

Ευελιξία

Ιδιωτικοποίηση

Εργασιακές σχέσεις

Αναδιαρθρώσεις

Νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό

Απασχόληση

Όροι εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία αυτή με αντικείμενο τις επιπτώσεις του φαινομένου των αποκρατικοποιήσεων - ιδιωτικοποιήσεων στις ΔΕΚΟ, με περίπτωση μελέτης τον ΟΤΕ, στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, έχει ως στόχο να αποτυπώσει την διαμορφούμενη εικόνα ως προς τις ακόλουθες παραμέτρους:

- Ως προς τη μορφή και τον χαρακτήρα των ιδιωτικοποιήσεων.
- Ως προς τις εξελίξεις στο μέγεθος και στη μορφή της απασχόλησης στον ΟΤΕ και τους όρους επίτευξης των αλλαγών στο εν λόγω πεδίο.
- Ως προς τις επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον ΟΤΕ και στον χαρακτήρα των διαμορφούμενων αλλαγών.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας εξετάζεται το φαινόμενο της ευελιξίας της εργασίας σε σχέση με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Αναλύεται το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι πολιτικές ευελιξίας της εργασίας υιοθετήθηκαν από τις πολιτικές απασχόλησης της Ε.Ε ως βασικά εργαλεία για την καταπολέμηση της ανεργίας, εξετάζεται η ανάγκη επίτευξης της σύζευξης μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας και αναλύεται το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας εξετάζεται πως διαμορφώνεται το νέο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα στις ΔΕΚΟ στα πλαίσια των εγχειρημάτων αναδιάρθρωσης και προσαρμογής των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας στις νέες οικονομικές συνθήκες μέσα από προγράμματα ιδιωτικοποιήσεων-αποκρατικοποιήσεων. Αναλύονται, επίσης, οι νομοθετικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ με κύριο άξονα το Ν.3429/2005 και την μετέπειτα τροπολογία του.

Στο τρίτο και τελευταίο μέρος, εξετάζεται η περίπτωση του ΟΤΕ, πως πραγματοποιήθηκε η σταδιακή ιδιωτικοποίηση του οργανισμού μέχρι και τις πιο πρόσφατες εξελίξεις. Τέλος εξετάζεται πως οι νέες αυτές εξελίξεις στα πλαίσια ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ έχουν διαμορφώσει τις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Ο Ρόλος της ευελιξίας της εργασίας στις εργασιακές σχέσεις

1.1 Ευελιξία και πολιτικές απασχόλησης

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι η σχέση που γεννιέται ανάμεσα στον εργαζόμενο που πουλά την εργατική του δύναμη και στον εργοδότη – κάτοχο των μέσων παραγωγής. Είναι, λοιπόν σχέση παραγωγική και κοινωνική ανάμεσα στα άτομα, που διαμορφώνεται στη διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών και από τη στιγμή που αυτή η σχέση γίνει και αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού μετατρέπεται και σε νομική σχέση.¹

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των ορών εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανakλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνοντας τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμε²ων.

Γενικά παρατηρούμε πως το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων εμφανίζεται με σημαντικές διαφοροποιήσεις σε κάθε ιστορική περίοδο. Έτσι παραστηρούμε πως από το Τεϊλορισμό, βασικό στοιχείο του οποίου αποτέλεσε ο κατακερματισμός της παραγωγικής διαδικασίας, περνάμε στον Φορντισμό ο οποίος έθεσε τις βάσεις, όχι μόνο για τη μαζική παραγωγή και τα μεγάλα επιχειρηματικά κέρδη, αλλά και για το μαζικό και κοινωνικό εργάτη και ανέβασε σε υψηλά επίπεδα και το μαζικό εργατικό συνδικαλισμό.³ Ακολούθησε η εμφάνιση και κυριαρχία του νεοφιλελευθερισμού, βασικό στοιχείο έκφρασης του οποίου είναι η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της πλήρους απορύθμισης ευλυγισίας και ελαστικοποίησής τους.

¹ Α. Μητρόπουλος, Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός μετασχηματισμός, ΕΕΔ, Αθήνα 1984, σελ. 103 – 105.

² Γ. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 11.

³ Δ. Στρατούλης, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, σελ. 46.

Σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν η επέκταση και η ένταση της ανάπτυξης των μορφών ευελιξίας της εργασίας συνιστούν ένα από τα βασικά γνωρίσματα των εξελίξεων που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας κατά την τελευταία εικοσαετία. Το περιεχόμενο των εξελίξεων στην αγορά εργασίας επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων που συνδέονται με τον τρόπο αξιοποίησης των αλλαγών, που επιφέρουν οι νέες τεχνολογίες και η πληροφορική στα μέσα παραγωγής και στην οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις. Παράλληλα η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας ανατρέπει την πατριαρχική δομή της απασχόλησης. Κυρίως όμως οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας συνιστούν απόρροια των κανόνων ανταγωνισμού που επιβάλλονται με πολιτικούς και οικονομικούς όρους σε μια έντονα διεθνοποιημένη, πλέον οικονομία υπό το βάρος ενός συσχετισμού δυνάμεων δυσμενούς για την εργασία⁴

Σε αυτό το πλαίσιο, λοιπόν, εμφανίστηκε ο όρος ευελιξία όπου από τη δεκαετία του 1980 και μετά καθιερώθηκε δυναμικά στην ορολογία των εργασιακών σχέσεων, καθιέρωση που σήμερα είναι πιο αισθητή και επίκαιρη από ποτέ.

Για την Ένωση η υιοθέτηση της ευελιξίας της εργασίας, ως βασικής πτυχής της πολιτικής της, εντάσσεται στην κατεύθυνση επίτευξης ενός διπλού στόχου. Εκείνου της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής οικονομίας, όσο και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, το οποίο αποτελεί το επίκεντρο των πολιτικών της ευελιξίας, καταγράφονται τρεις (3) βασικοί άξονες εκδήλωσης αυτής:⁵

1. Η ευελιξία της απασχόλησης, με δύο μορφές εκδήλωσης :

- α) εκείνη της ευελιξίας του συνολικού μεγέθους της απασχόλησης, μέσα από τη σχετική απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων και
- β) εκείνη της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, που διαφοροποιούνται έναντι της κανονικής μορφής απασχόλησης. Κυριότερες εκφράσεις της είναι η προσωρινή απασχόληση, η μερική απασχόληση, ο δανεισμός προσωπικού, οι συμβάσεις ανεξάρτητης απασχόλησης που υποκρύπτουν μισθωτή εργασία, το φασόν, η τηλεργασία, η απασχόληση στα πλαίσια του θεσμού των stages.

⁴ Γ. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 13.

⁵ Γ. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής,, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 174.

2. Η ευελιξία των αποδοχών, όπου εκδηλώνεται με τη σύνδεση της αμοιβής με την ατομική απόδοση και με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, με την απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων.

3. Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου, με την ανάπτυξη των ελαστικών ωραρίων και με κυριότερη έκφραση τη διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας, που καταλαμβάνει σήμερα σημαντικό έδαφος σε βάρος της παραδοσιακής μορφής ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου που είναι οι υπερωρίες.⁶

Οι πολιτικές ευελιξίας της εργασίας έχουν επιλεγεί κατά τη τελευταία δεκαετία στον ευρωπαϊκό χώρο ως βασικό εργαλείο για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, είτε μέσα από εθνικές πρωτοβουλίες είτε στα πλαίσια των κοινοτικών κατευθύνσεων. Επιπλέον, η ευελιξία της εργασίας θεωρείται από τις ευρωπαϊκές πολιτικές, βασικός παράγοντας για την αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας (Α.Δεδουσόπουλος, 2000, Κουζής, 1993, Μ.Καραμεσίνη, 1999, Θεοχαράκης, 2002)⁷.

Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα η Ε.Ε να μην διαθέτει ολοκληρωμένο και δεσμευτικό πλαίσιο για την απασχόληση για αρκετό καιρό. Οι ιδρυτικές Συνθήκες και η Συνθήκη του Μάαστριχτ, πέραν από τις γενικές αναφορές για την άνοδο της ευημερίας, την οικονομική ανάπτυξη και την αύξηση της απασχόλησης, είχαν αφήσει αυτό το θέμα εκτός ρύθμισης.⁸

Στην δεκαετία του 1990 η πολιτική της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις αρχίζει να αποκτά ένα νέο στοιχείο. Εκτός από την αποσπασματικότητα των νομοθετικών μέτρων που λαμβάνονται στο ευρύ πεδίο της κοινωνικής πολιτικής και στον χώρο των εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών δικαιωμάτων εκδηλώνεται και νέα διάσταση. Πρόκειται για την διαμόρφωση κεντρικών, πλέον, Κατευθύνσεων ως προς τη πορεία των εργασιακών σχέσεων στις χώρες-μέλη με συγκεκριμένους προσανατολισμούς που κινούνται στον άξονα της ευελιξίας της εργασίας ενόψει της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης.⁹ Σε αυτό το πλαίσιο γεννήθηκε και διαμορφώθηκε η ευρωπαϊκή στρατηγική για το συντονισμό των

⁶ Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής,, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 173.

⁷ Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής,, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 175.

⁸ Θ. Σακελλαρόπουλος, Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης, Εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ, 2001, 169.

⁹ Ι. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 73.

εθνικών πολιτικών απασχόλησης. Ουσιαστικά η γένεση της ΕΣΑ ανάγεται στο Λευκό Βιβλίο για την Απασχόληση, την Ανταγωνιστικότητα και την Ανάπτυξη, που ολοκληρώθηκε το 1993.¹⁰

Στο Λευκό Βιβλίο η ανεργία θεωρήθηκε ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα, το οποίο μπορεί να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά μέσα από την επένδυση σε τεχνολογίες αιχμής, την ενέργεια και την άρση των ακαμψιών της αγοράς εργασίας. Έτσι, λοιπόν, οι βασικοί στόχοι του Λευκού βιβλίου για την αύξηση της απασχόλησης σε συνάρτηση με τις αλλαγές στη αγορά εργασίας είναι: η ευρύτερη κατανομή θέσεων απασχόλησης και εισοδήματος, η προσαρμογή της φορολογίας στις ανάγκες της απασχόλησης, η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, η βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας των μειονεκτούντων ατόμων ιδιαίτερα νέων, η δημιουργία ισότητας ευκαιριών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, η αύξηση του αποθέματος ανθρώπινου δυναμικού κυρίως μέσα από την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων και τέλος η ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας και νέων δραστηριοτήτων με έμφαση στον ρόλο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.¹¹

Οι προτεινόμενες συγκεκριμένες ενέργειες που πλαισιώνουν τους προηγούμενους στόχους εστιάζονται στην ανάγκη αύξησης της ευελιξίας της εργασίας μέσα από τη μείωση του εργασιακού κόστους. Οι ενέργειες που ακολουθούν την υλοποίηση των παραπάνω στόχων αφορούν τη μείωση του κόστους εργασίας για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσα από διάφορες πολιτικές.

Παρ' όλα αυτά η μεγάλη τομή για τις κοινοτικές πολιτικές για την απασχόληση έγινε λίγα χρόνια αργότερα με τη συνθήκη του Άμστερνταμ. Με την συνθήκη αυτή θεσμοθετείται η ΕΣΑ και τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να καταθέτουν σε ετήσια βάση εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση,¹² ουσιαστικά, απαίτησε από τις χώρες μέλη να προσαρμόσουν τις πολιτικές απασχόλησης τους γύρω από τέσσερις κοινούς πυλώνες δράσης, με οριοθετημένους στόχους και σκοπούς. (European Commission, 1999, σελ. 6).

¹⁰ Μ. Καραμεσίνη, Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, Πολιτική απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 75.

¹¹ Ι. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 74 – 75.

¹² Μ. Καραμεσίνη, Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση: από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, Πολιτική απασχόλησης πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής,, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 77.

Οι βασικοί αυτοί πυλώνες της ΕΣΑ προσδιορίζονται στην επίτευξη τεσσάρων βασικών στόχων: στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, στην προώθηση της προσαρμοστικότητας και στην ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών. Η ευελιξία συνιστά βασική παράμετρο του σχετικού τρίτου πυλώνα για την προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού,¹³ σύμφωνα με τον οποίο επιδιώκεται η επίτευξη σύνδεσης ευελιξίας της εργασίας και της ασφάλειας των εργαζομένων μέσα από την δημιουργία των αναγκαίων νομοθετικών ρυθμίσεων και την διαμόρφωση κοινωνικών συμφωνιών, στα πλαίσια προσαρμογής στα νέα δεδομένα οργάνωσης της εργασίας.

Επιπλέον, η υιοθέτηση της πολιτικής ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας, συνεχίστηκε με την έκδοση του Πράσινου Βιβλίου για την Οργάνωση της εργασίας, βασική επιδίωξη του οποίου είναι η ανάπτυξη της έννοιας της ευέλικτης επιχείρησης στηριζόμενης στις ανάγκες της αγοράς, στη νέα τεχνολογία και στους ανθρώπινους πόρους. Το κείμενο αυτό εκτός των άλλων, περιέχει και προβληματισμούς που αναζητούν τη σύνδεση της ανάγκης προώθησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με την παράλληλη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων (flexicurity).¹⁴

Διαπιστώνουμε πως η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα των εξελίξεων της τελευταίας δεκαετίας στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, καταγράφοντας σημαντικά μεγέθη εφαρμογής της και θέτοντας σε αμφισβήτηση το πρότυπο της κανονικής μορφής μισθωτής απασχόλησης.¹⁵

Η επιλογή της Ένωσης να υιοθετήσει ως κύριο άξονα πολιτικής της την ευελιξία, αναπαράγει πρακτικές που ήδη αναπτύσσονται με διαφορετικά μεγέθη και κυμαινόμενες εντάσεις σε εθνικό επίπεδο επιδιώκοντας μια περισσότερο συντονισμένη και ταχύτερη προσαρμογή στις νέες ανάγκες και προτεραιότητες που διαμορφώνει το πεδίο του οικονομικού ανταγωνισμού.¹⁶

Αναλογιζόμενοι τους στόχους της συνθήκης της Λισσαβόνας, για αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης σε ποσοστό όσο το δυνατόν πλησιέστερα στο 70% μέχρι το 2010 και για αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων γυναικών σε ποσοστό άνω του

¹³ Χ. Παπαβασιλείου, Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ τεύχος 60, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Ιούνιος 2000.

¹⁴ Ι. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 78 – 79.

¹⁵ Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής,, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 176.

¹⁶ Ι. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 81.

60%, διαπιστώνουμε πως η επίτευξη αυτού προϋποθέτει και περαιτέρω ανάπτυξη της ευελιξίας. Αυτό που μπορεί κανείς να διατυπώσει με ασφάλεια είναι ότι ο διακηρυγμένος στόχος της πλήρους απασχόλησης αφορά τελικά στην αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης με όρους και προϋποθέσεις που δεν παραπέμπουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας πλήρους ωραρίου και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας. Φαίνεται, δηλαδή, να επιδιώκεται η περιστολή των ποσοστών της ανεργίας με καθαρά στατιστικούς και όχι ουσιαστικούς όρους, θέτοντας σε δευτερεύουσα μοίρα το περιεχόμενο και την ποιότητα των νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τις επιπτώσεις της ανάπτυξης τους απέναντι στο σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών.¹⁷

Στα πλαίσια της περαιτέρω ενίσχυσης ευέλικτων πρακτικών απασχόλησης, έχει παρατηρηθεί μια προσπάθεια χαλάρωσης των προϋποθέσεων για την προσφυγή στις ευέλικτες σχέσεις, εκσυγχρονίζοντας το εργατικό δίκαιο, αφού κρίνεται ότι η "άκαμπτη" εργατική νομοθεσία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την υλοποίηση των βασικών στόχων των πολιτικών απασχόλησης.¹⁸ Επιτυγχάνεται με αυτόν τον τρόπο η προσαρμογή του δικαίου της εργασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, στις ανάγκες δηλαδή των επιχειρήσεων για μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα και μειωμένο εργασιακό κόστος.¹⁹

Οι εξελίξεις που καταγράφονται στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων ύπο το βάρος των πολιτικών ευελιξίας, ως βασικού παράγοντα για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, συνεπάγονται σοβαρές επιπτώσεις στο κοινωνικό επίπεδο²⁰ (μειωμένα κοινωνικά διακρίσματα, δυσάρεστες εργασιακές συνθήκες, ελάχιστη ή μηδαμινή δυνατότητα για επαγγελματική κατάρτιση). Έτσι, ο ευέλικτα απασχολούμενος είναι ένας εργαζόμενος που φαίνεται να αντιμετωπίζει δυσάρεστες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία του, πιο έντονους ρυθμούς εργασίας, χαμηλότερες αποδοχές μεγαλύτερη δυσκολία σύζευξης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αδυναμία συνδικαλιστικής οργάνωσης και θύμα της εργοδοτικής αυθαιρεσίας.²¹

¹⁷ Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, INE / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

¹⁸ Ετήσια έκθεση 2000, Μέρος 3, Ανεργία, Πολιτικές απασχόλησης, επαγγελματική κατάρτιση και εργασιακές σχέσεις, INE / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

¹⁹ Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 183.

²⁰ Ι Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, INE / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001.

²¹ Ετήσια Έκθεση για την απασχόληση 2006, Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση: μια κριτική επισκόπηση, INE / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

1.2 Ευελιξία και ασφάλεια

Η ευελιξία, λοιπόν, φαίνεται πως συμβάλλει στη δημιουργία εργαζομένων δεύτερης και συχνά τρίτης κατηγορίας, ενισχύοντας την ανάπτυξη των πολλαπλών ταχυτήτων στον κόσμο της μισθωτής εργασίας και του φαινομένου της φτώχειας. (EIRO, 2002)

Διαμορφώνεται έτσι μια εικόνα της σύγχρονης ευρωπαϊκής κοινωνίας, βασικό στοιχείο της οποίας ανάγεται η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα αυξανόμενων τμημάτων του εργατικού δυναμικού της.

Στο πλαίσιο αυτών των εξελίξεων, η πολιτική της Ένωσης προβαίνει στην έκδοση του Πράσινου Βιβλίου για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας, κεντρική έννοια του οποίου αποτελεί η ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity).²²

Σε γενικές γραμμές ο όρος της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως μια πολιτική στρατηγική, η οποία επιδιώκει σκοπίμως και με συγχρονισμένο τρόπο από τη μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης, και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας, κυρίως για τις περισσότερο ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, εντός και εκτός της αγοράς εργασίας.²³

Συγκεκριμένα επιχειρούνται τα εξής:²⁴

- Η άρση των επιφυλάξεων και αντιδράσεων που δημιουργεί η ανάπτυξη και οι παρενέργειες ευέλικτων πρακτικών στην αγορά εργασίας.
- Η αναγνώριση στοιχειωδών δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους με τη δημιουργία ειδικού θεσμικού πλαισίου λειτουργίας των επιμέρους ευελιξιών, εξέλιξη που έχει ήδη προ πολλού επιτευχθεί στη μεγάλη πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε. σε αυτό άλλωστε το πλαίσιο κινείται και η ευρωπαϊκή κοινοτική νομοθεσία (π.χ. οδηγίες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τη μερική απασχόληση, την απόσπαση εργαζομένων, τον χρόνο εργασίας, η πρόταση οδηγίας για τον δανεισμό προσωπικού) και η ευρωπαϊκή κοινωνική συμφωνία για την τηλεργασία. Κατά συνέπεια, ο

²² η έννοια ευελιξία και ασφάλεια έχει σημειολογικό χαρακτήρα και δεν είναι επιστημονική έννοια.

²³ Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

²⁴ Ευελιξία και ασφάλεια, Μύθοι και πραγματικότητα, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Τεύχος 149 Απρίλιος 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2.

στόχος αυτός έχει σε μεγάλο βαθμό υλοποιηθεί αναξάρτητα από το περιεχόμενο που λαμβάνει σε κάθε χώρα και τις κριτικές που συγκεντρώνει.

- Η απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων που συνιστά το νέο και κύριο στόχο για τις περισσότερες χώρες, με αντιστάθμισμα την δημιουργία ενός συστήματος ασφάλειας για τα θύματά τους προκειμένου να επανανταχθούν στην αγορά εργασίας αντλώντας στοιχεία κυρίως από το παράδειγμα της Δανίας.

Ωστόσο η κατ' ουσίαν ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους φαίνεται εξαιρετικά δύσκολη στην πράξη, αν όχι αδύνατη. Και τούτο διότι η έννοια της flexicurity διακατέχεται από μια σοβαρή αντίφαση όταν μάλιστα αναφέρεται στο ειδικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων και του εργατικού δικαίου. Η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί βασικό μέσο για την μείωση του "κόστους εργασίας" για τις επιχειρήσεις. Από την άλλη, η διαμόρφωση όρων ασφάλειας των ευέλικτα απασχολούμενων συνεπάγεται την παράλληλη αύξηση του εργασιακού κόστους, εφόσον η ασφάλεια μεταφράζεται σε ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων και συνεπώς κοστίζει.²⁵

Με την flexicurity επιχειρείται η αναγνώριση στοιχειωδών δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους με τη δημιουργία ειδικού θεσμικού πλαισίου λειτουργίας των επιμέρους ευελιξιών, πράγμα που έχει ήδη διαμορφωθεί τόσο στην Ευρώπη γενικά όσο και στην Ελλάδα.

Η ασφάλεια του εργαζομένου ως το επικαλούμενο αντιστάθμισμα της ευελιξίας περιλαμβάνει θεωρητικά κάποιες παραμέτρους, οι οποίες είναι οι παρακάτω: ²⁶

- Κατοχύρωση ελάχιστων δικαιωμάτων για τους ευέλικτα απασχολούμενους.
- Κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης για τους ευέλικτα απασχολούμενους.
- Διατήρηση της θέσης εργασίας χωρίς αρνητική αλλοίωση του περιεχομένου της εργασιακής σχέσης.
- Διατήρηση της απασχόλησης ανεξάρτητα από τη θέση και το περιεχόμενο της απασχόλησης.
- Διατήρηση του εισοδήματος ανεξάρτητα από την αλλαγή του αντικειμένου της απασχόλησης.

²⁵ Ι. Κουζής, Flexicurity: Δύσκολη η ισορροπία ανάμεσα σε ασφάλεια και ευελιξία, <http://www.capital.gr/news.asp?Details=337661>.

²⁶ Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

- Κατοχύρωση της ψυχολογικής ασφάλειας του εργαζομένου απέναντι στα φαινόμενα επισφάλειας και ανασφάλειας.
- Κατοχύρωση ενός ασφαλούς συστήματος βασισμένου στην ισχυρή επιδότηση των ανέργων, στην επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση και στην επανένταξη διευκολύνοντας τη κινητικότητα της εργασίας.

Το εγχείρημα της διασφάλισης των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων αποτελεί αναμφίβολα μια θετική κίνηση στην προοπτική ενίσχυσης της θέσης των πλέον αδύνατων κατηγοριών της μισθωτής απασχόλησης και στη δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής. Διαπιστώνεται, όμως, στη πράξη πως οι αναφορές περί επίτευξης όρων ασφαλείας στη λειτουργία της ευελιξίας, πέραν των διακηρύξεων και των λαμβανομένων μέτρων, κατά κανόνα απέχουν από την ουσιαστική κατοχύρωση του αισθήματος ασφαλείας στο ευέλικτο δυναμικό και ιδιαίτερα σε εκείνο που κατά ανάγκη οδηγείται στη λύση της ευέλικτης απασχόλησης.²⁷

Πρώτον, όσον αφορά την αναλογία δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων θα πρέπει να αναλογιστούμε πως π.χ. η μερική απασχόληση συνδέεται με αναλογικά δικαιώματα που συνεπάγονται μερική αμοιβή, μερική συνταξιοδότηση.

Δεύτερον, όσον αφορά την αναγνώριση του δικαιώματος στην επαγγελματική κατάρτιση των μερικώς και προσωρινώς απασχολούμενων παρατηρούμε πως κατά κανόνα οι εργαζόμενοι αυτοί υφίστανται σχετικές διακρίσεις από τις πολιτικές των επιχειρήσεων, οι οποίες προτιμούν να καταρτίζουν τους πλήρως και σταθερώς απασχολούμενους, αφήνοντας συνήθως στο περιθώριο τις κατηγορίες αυτές κρίνοντας ότι δεν παρέχεται η δυνατότητα απόσβεσης του κόστους της κατάρτισης τους.

Τρίτον, οι συνήθως παρατηρούμενοι αυξημένοι ρυθμοί εργασίας συγκριτικά με το ωράριο της πλήρους απασχόλησης, απαιτούν την κατοχύρωση μιας πραγματικής και ουσιαστικής αναλογίας αμοιβής που δεν αρκείται στο ίσο ωρομίσθιο, αλλά επιβάλλει την ανάγκη του προσαυξημένου ωρομισθίου λόγω του αντικειμενικά περισσότερου εντατικοποιημένου ωραρίου εργασίας.

Τέταρτον, οι ευέλικτα απασχολούμενοι, λόγω του επισφαλούς χαρακτήρα που αναδύει η ίδια η φύση της εργασίας τους, καθίστανται ιδιαίτερα ευάλωτοι σε πιέσεις της εργοδοσίας στην κατεύθυνση της απομπόλησης των δικαιωμάτων τους. Έτσι οι

²⁷ Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 186 – 187.

συνήθως αντιμετωπίζουν την ευελιξία ως πρόσκαιρη λύση και ως μορφή μετάβασης στη σταθερή και πλήρη μορφή απασχόληση.

Πέμπτον, όσον αφορά την άποψη πως η μερική απασχόληση ή η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συνιστά ένα αποτελεσματικό μέσο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, θα πρέπει να επισημάνουμε πως αυτή η άποψη διαιωνίζει και αναπαράγει το ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό της εργασίας και τη συνέχιση των σε βάρος του διακρίσεων, αντιστρατευόμενη την πολιτική των ίσων ευκαιριών.

Έκτον, η συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής μέσω της ευέλικτης απασχόλησης δεν μπορεί να επέλθει παρά μόνο μέσα από την πραγματικά εθελοντική επιλογή της, διότι το εισόδημα θα πρέπει να είναι επαρκές για την ικανοποίηση των οικογενειακών αναγκών. Η πραγματικότητα όμως φανερώνει πως η προσφυγή σε αυτήν ούτε εθελοντική είναι κατά βάση και κυρίως στην Ελλάδα, αλλά και το εισόδημα είναι ανεπαρκές.²⁸

²⁸ Ι Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 110.

1.3 Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα η ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας επιχειρείται από την δεκαετία του 1990 και μετά όπου εντείνονται οι νομοθετικές παρεμβάσεις στον τομέα της ανάπτυξης και της ρύθμισης αυτών με τη θεσμοθέτηση σειράς μέτρων προς αυτή την κατεύθυνση, λόγω της ανάγκης προσαρμογής της αγοράς εργασίας στα νέα δεδομένα του οικονομικού ανταγωνισμού. Η εξέλιξη αυτή επηρεάζεται όπως είδαμε και από τις κοινοτικές κατευθύνσεις.²⁹

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από πολιτικές χαμηλού εργασιακού κόστους με έμφαση στο χαμηλό επίπεδο αποδοχών του εργατικού δυναμικού της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Οι σημαντικότερες νομοθετικές παρεμβάσεις προς την κατεύθυνση αυτή είναι οι παρακάτω:³⁰

- Με το ν. 1892/1990 δημιουργείται το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης, εισάγεται η τέταρτη βάρδια για το σαββατοκύριακο, ο θεσμός της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου σε εξάμηνη βάση και ενθαρρύνεται η σύνδεση αμοιβής-παραγωγικότητας.
- Με το ν.2639/1998 ενισχύεται το θεσμικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης, επεκτείνεται η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, παρέχεται η δυνατότητα διάβρωσης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων σε περιοχές με υψηλή ανεργία μέσα από τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.
- Με το ν. 2602/1999 εισάγεται η μονομερής και στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος, διευθέτηση του χρόνου εργασίας στην Ολυμπιακή Αεροπορία.
- Με το ν. 2874/2000 συνδυάζεται η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου με τη μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας,

²⁹ Ι Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 279.

³⁰ Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 191 – 192.

αυξάνεται ουσιαστικά το όριο των ομαδικών απολύσεων, ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τη μερική απασχόληση.

- Με το ν.2956.2001 δημιουργείται το θεσμικό πλαίσιο για τα γραφεία δανεισμού εργαζομένων.
- Με το ν.3174/03 εισάγεται η μερική απασχόληση στο δημόσιο τομέα.
- Με το Π.Δ. 81/03 διαμορφώνεται το νέο πλαίσιο λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- Με το ν.3385/2005 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.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι στην Ελλάδα οι νομοθετικές παρεμβάσεις έχουν ενταθεί κατά τα τελευταία χρόνια με στόχο την ενθάρρυνση της ευελιξίας της εργασίας. Άλλωστε η πρόθεση αυτή δηλώνεται ρητά σε όλες τις εισηγητικές εκθέσεις των σχεδίων νόμων αυτών. Ειδικότερα στο σχέδιο νόμου «για τον εκσυγχρονισμό, την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις», που ήταν και ο πρώτος νόμος που εισήγαγε μορφές ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας, δηλώνεται πως για να αποκολλήθει η Ελλάδα από το περιθώριο χρειάζεται να αναδιαρθρώσει αμέσως την οικονομία της, να την κάνει περισσότερο ανταγωνιστική και ισχυρή στο διεθνή ανταγωνισμό, ώστε να κερδίσει το χαμένο έδαφος ακολουθώντας μια πορεία ανασυγκρότησης, εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης. Η οικονομική ανάπτυξη, η ικανότητα ευελιξίας και προσαρμογής καθώς και η δυνατότητα επιτυχούς ανταγωνισμού στο διεθνή στίβο είναι σχεδόν συνώνυμες με τις επενδύσεις. Στόχος, λοιπόν του νομοσχεδίου αυτού ήταν η ενδυνάμωση της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητά της.³¹

Στο ίδιο κλίμα κινούνται και οι προθέσεις των υπόλοιπων νομοσχεδίων που ακολούθησαν, τροποποιώντας η κάθε μια την προηγούμενη αίροντας τυχόν δυσκαμψίες και αγκυλώσεις των προηγούμενων ρυθμίσεων.

Στο πλαίσιο αυτό φαίνεται να έχει επιτευχθεί σε σημαντικό βαθμό η διαμόρφωση του ανάλογου θεσμικού πλαισίου για την περαιτέρω ανάπτυξή της ευελιξίας, σύμφωνα και με τις κοινοτικές προτροπές. Ωστόσο η πρακτική εφαρμογή

³¹ Εισηγητική Έκθεση ν. 1892/1990.

και ανάπτυξη των επιμέρους μορφών ευελιξίας δεν είναι ομοιόμορφη, παρουσιάζοντας σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις ειδικότερες εκφράσεις της.³²

Οι παρεμβάσεις αυτές φαίνεται να οδηγούν σε πρακτικές ενίσχυσης της παρουσίας τους σε συνδυασμό με την ανάπτυξη του φάσματος των μορφών ευέλικτης και φθηνής εργασίας, ακόμα και στον δημόσιο τομέα, όπως θα δούμε παρακάτω, συνθέτοντας έτσι ένα φαινόμενο προσφυγής στις ευελιξίες με όρους τυπικής ή άτυπης καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων. Οι εξελίξεις, λοιπόν, τα τελευταία χρόνια στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του δημοσίου τομέα αλλά και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κεντρική δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζονται γενικά από μια τάση αποδυνάμωσης και ιδιωτικοποίησης αυτής.

³² Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 192.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Οι ιδιωτικοποιήσεις των ΔΕΚΟ και εργασιακές σχέσεις

2.1 Το πλαίσιο των ιδιωτικοποιήσεων

Στα πλαίσια, λοιπόν, των εγχειρημάτων αναδιάρθρωσης και προσαρμογής των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας στις νέες οικονομικές συνθήκες, όπως απαιτεί η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, συντελείται ένα κύμα μεταρρυθμίσεων των εργασιακών σχέσεων του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Οι απόπειρες αυτές επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα, ο οποίος εξακολουθεί να συγκεντρώνει τον υψηλότερο δείκτη συνδικαλισμού και διέπεται από σαφώς πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους σε σχέση με το χώρο των ιδιωτικών επιχειρήσεων.³³

Σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, η πλειοψηφία των εργαζομένων στην κεντρική διοίκηση (δημόσιοι υπάλληλοι) απολαμβάναν παραδοσιακά και κατά το πλείστον εξακολουθούν να απολαμβάνουν ειδικό εργασιακό καθεστώς (μονιμότητα) σε σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Οι ειδικοί παράμετροι της φύσης της εργασιακής σχέσης των δημοσίων υπαλλήλων απορρέουν από το γεγονός ότι το κράτος λειτουργεί ως εργοδότης και διαμέσου αυτού εκπληρώνονται κυρίως λειτουργίες της κρατικής διοίκησης. Ωστόσο, πέραν των ειδικών προνομίων στους όρους εργασίας,³⁴ που υφίστανται για τους εργαζόμενους στην κεντρική δημόσια διοίκηση, η σχέση εργασίας τους, λόγω της προαναφερθείσας ιδιότυπης φύσης της, υπόκειται σε ειδικούς περιορισμούς, όπως η απαγόρευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του κράτους–εργοδότη, η απαγόρευση του δικαιώματος στην απεργία (για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων στην κεντρική δημόσια διοίκηση) ή και σε κάποιες περιπτώσεις ο περιορισμός άσκησης και του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι.³⁵

Οι εξελίξεις, λοιπόν, τα τελευταία χρόνια στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του δημοσίου τομέα αλλά και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κεντρική δημόσια διοίκηση είναι σημαντικές σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και

³³ Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ.44.

³⁴ η εργασιακή ασφάλεια συνίσταται στις περισσότερες περιπτώσεις σε ειδικό προνομιακό καθεστώς ως προς την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων.

³⁵ Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ. 290.

χαρακτηρίζονται γενικά από μια τάση αποδυνάμωσης και ιδιωτικοποίησης της κεντρικής δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν οι εφαρμοζόμενες πολιτικές και τάσεις αποκέντρωσης και ιδιωτικοποίησης των κρατικών λειτουργιών, είτε με αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς, είτε με οργανωτικές αλλαγές, είτε με επιχειρησιακές αλλαγές, έχουν άμεση επίπτωση στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση στο δημόσιο τομέα, καθώς συνδέονται άμεσα με το εργασιακό καθεστώς (μονιμότητα) των εργαζομένων.³⁶

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να υπογραμμίσουμε πως υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο εργασιακό καθεστώς των δημόσιων υπαλλήλων όχι μόνο με αυτό των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα αλλά υπάρχουν και εσωτερικές διαφοροποιήσεις. Μια πρώτη διάκριση πρέπει να γίνει μεταξύ των αμιγώς δημοσίων υπαλλήλων και των εργαζομένων με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο τομέα. Μια δεύτερη διάκριση μπορεί να γίνει στο εσωτερικό της κατηγορίας των δημοσίων υπαλλήλων ανάλογα με την ειδίκευση και το περιεχόμενο της εργασίας τους (λ.χ. ιατροί, εκπαιδευτικοί των διαφόρων βαθμίδων, δικαστικοί). Το ειδικό εργασιακό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων (μονιμότητα) θεσπίζεται στο άρθρο 103 του Συντάγματος και καθιερώθηκε προκειμένου να διασφαλιστεί η θέση εργασίας τους, λόγω του ιδιαίτερου ρόλου τους στα πλαίσια της κρατικής λειτουργίας. Το ειδικό αυτό καθεστώς αναφέρεται στους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου. Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα όπως είναι και οι ΔΕΚΟ, η σταθερότητα αυτή πηγάζει από τους κανονισμούς εργασίας, στοιχείο που υποδηλώνει πως στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, δεν πρόκειται περί μονιμότητας, με την προαναφερόμενη έννοια, αλλά περί μιας σχέσης εργασίας περισσότερο προστατευμένης σχετικά με τον ιδιωτικό τομέα η οποία είναι δυνατόν να αρθεί υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, μεταξύ των οποίων τα ποινικά αδικήματα, τα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και η αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια.³⁷

Στην Ελλάδα ο δημόσιος τομέας περιλαμβάνει την κεντρική και περιφερειακή δημόσια διοίκηση, την νομαρχιακή και τοπική αυτοδιοίκηση, τους κλάδους της δημόσιας υγείας και εκπαίδευσης, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου κα. Ιδιαίτερο μπορεί να χαρακτηριστεί το καθεστώς των Δημοσίων Επιχειρήσεων Κοινής

³⁶ Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, σελ.276 – 277.

³⁷ Γ.Κουζής, Για το ζήτημα της άρσης της μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Τεύχος 121, Οκτώβριος 2005.

Ωφέλειας (ΔΕΚΟ), υπό την έννοια ότι αυτές νοούνται ως επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα.

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την σύνθεση της απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και στις δημόσιες υπηρεσίες³⁸ προκύπτει πως η απασχόληση στην κεντρική δημόσια διοίκηση (δημόσιες υπηρεσίες) αποτελεί το ήμισυ περίπου της συνολικής απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Παράλληλα, διαπιστώνεται ότι τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου) στον δημόσιο τομέα είναι ιδιαίτερα υψηλά και υπερτερούν του ιδιωτικού, με την γυναικεία απασχόληση να κυριαρχεί στην μορφή αυτής της απασχόλησης. Τέλος, από την ανάλυση των στοιχείων, προκύπτει σαφώς ότι η πλειοψηφία των συμβάσεων αυτών έχει διάρκεια από 7 έως 12 μήνες, και συναντάται ιδιαίτερα στις Δημόσιες Υπηρεσίες, τις ΔΕΚΟ αλλά και την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Βασική αιτία της εμφάνισης των τάσεων ιδιωτικοποίησης είναι οι διαστάσεις της υπερσυσσώρευσης του κεφαλαίου από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Το κεφάλαιο δεν κατάφερε να ξεπεράσει έστω και προσωρινά με τις δυο κυκλικές κρίσεις της δεκαετίας του 1980 τα προβλήματα και τις αντιθέσεις που δημιουργούσε η υπερσυσσώρευση αυτή. Στην Βρετανία, λοιπόν, ξεκίνησε η πολιτική των ιδιωτικοποιήσεων ως συστηματική πολιτική από το 1979 – 80. Η πολιτική των ιδιωτικοποιήσεων φαίνεται πως αποτελεί για το κεφάλαιο που πλεονάζει μια διέξοδο καθώς αποτελεί μια μορφή επενδυτικής δραστηριότητας κερδοφόρας και χωρίς μεγάλα επιχειρηματικά ρίσκα. μια επενδυτική δραστηριότητα, που με αυτή το πλεονάζον κεφάλαιο δεν επεκτείνεται, διευρύνεται ή εκσυγχρονίζει, αλλά απορροφά το ήδη υπάρχον παραγωγικό δυναμικό που ανήκει στη δημόσια ιδιοκτησία, και μάλιστα με ευνοϊκούς γι' αυτό όρους, καθώς εξαγοράζουν ουσιαστικά έτοιμες επιχειρήσεις, στις οποίες έχουν ήδη γίνει οι βασικές επενδύσεις σε υποδομές και έχουν εξασφαλισμένη την πελατεία τους.³⁹

³⁸ Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ. 314.

³⁹ Δ.Στρατουλης, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, σελ.284.

Τα τελευταία 15 χρόνια, η ελληνική οικονομία βρίσκεται σε συνεχή εγρήγορση. Εκτός από το μεγάλο στόχο της κυβέρνησης Σημίτη για την είσοδο της χώρας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) τη διετία 1998 - 1999 βρισκόταν σε πλήρη εξέλιξη και το μεγάλόπνοο 1ο Πρόγραμμα Μετοχοποιήσεων που είχε εκπονήσει το υπουργείο Εθνικής Οικονομίας υπό τον υπουργό Γιάννη Παπαντωνίου. Τόσο ο σχεδιασμός όσο και η υλοποίηση της πολιτικής των ιδιωτικοποιήσεων στην Ελλάδα ξεκίνησε στην αρχή της δεκαετίας του 1990. Το 1ο Πρόγραμμα Μετοχοποιήσεων του ΥΠΕΘΟ διήρκεσε από τον Απρίλιο 1998 έως το Δεκέμβριο 1999 και περιλάμβανε συνολικά 15 επιχειρήσεις, κύριος μέτοχος των οποίων ήταν το ελληνικό Δημόσιο. Οι παρεμβάσεις αυτές εντάσσονταν σε ένα ευρύτερο πρόγραμμα διαρθρωτικών αλλαγών στην ελληνική οικονομία, που στόχο είχαν την ομαλή ένταξη στην ΟΝΕ από την 1^η Ιανουαρίου του 2001, αλλά και την προσαρμογή στο νέο διεθνές επιχειρηματικό περιβάλλον. Την πρώτη περίοδο της ιδιωτικοποίησης το μεγαλύτερο ενδιαφέρον αφορά στις επιχειρήσεις του Οργανισμού Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων (ΟΑΕ) τις λεγόμενες "προβληματικές", υπερχρεωμένες δηλαδή επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες πέρασαν στο δημόσιο έλεγχο για να μην κλείσουν. Στην δεύτερη περίοδο, η οποία αρχίζει ουσιαστικά από το 1993 και διαρκεί μέχρι σήμερα, το ενδιαφέρον στρέφεται κυρίως στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (ΔΕΚΟ), όπως οι τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες και η ενέργεια.⁴⁰

Στην ελληνική αγορά, το «μοντέλο» που ακολουθείται συχνότερα για την αποκρατικοποίηση των εταιρειών είναι αυτό της *μετοχοποίησης*. Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο, πωλείται πακέτο μετοχών από τον κύριο μέτοχο, το Δημόσιο, σε ιδιώτες και θεσμικούς επενδυτές στην εγχώρια κεφαλαιαγορά και στο εξωτερικό. Η διάθεση των μετοχών γίνεται κυρίως σε διαδοχικές φάσεις. Η ανάπτυξη και υιοθέτηση του συγκεκριμένου μοντέλου προϋποθέτει την ύπαρξη κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και αναπτυγμένης κεφαλαιαγοράς. Ένα πιο εξελιγμένο μοντέλο - το οποίο όμως έχει χρησιμοποιηθεί μόνο κατά περίπτωση από το ελληνικό Δημόσιο - είναι αυτό της *ιδιωτικής πώλησης*. Το «μοντέλο» αυτό αφορά στην πώληση πλειοψηφικού πακέτου (51% και άνω) ή του συνόλου της κρατικής συμμετοχής σε εταιρεία ή φορέα του ιδιωτικού τομέα. Το συγκεκριμένο μοντέλο έχει δύο κυρίως παραλλαγές: (α) την *εμπορική πώληση* (trade sale), κατά την οποία η εξαγορά πραγματοποιείται μέσω της κεφαλαιαγοράς και (β) τη *δημοπρασία* (auction), κατά την

⁴⁰ Ε.Σουμέλη, *Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: η περίπτωση της Ελλάδας*, Ενημέρωση, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ, τεύχος 55, 2000.

οποία η κρατική συμμετοχή μιας ΔΕΚΟ εκχωρείται στον πλειοδότη που θα παρουσιάσει την πιο ολοκληρωμένη προσφορά. Η *παραχώρηση του δικαιώματος εκμετάλλευσης* ενός έργου ή μιας υπηρεσίας από το κράτος στον ιδιωτικό τομέα για τη χρηματοδότηση, κατασκευή, εκμετάλλευση και λειτουργία του με πιο αποτελεσματικό τρόπο, αποτελεί μια άλλη μορφή ιδιωτικοποίησης που χρησιμοποιείται σε περιπτώσεις που υπάρχουν θεσμικά εμπόδια. Στην πραγματικότητα, πρόκειται για συνεργασία Κράτους και ιδιώτη σε ό,τι αφορά τη χρηματοδότηση μεγάλων προγραμμάτων και έργων υποδομής.⁴¹

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω οι τομείς που έχουν αποκτήσει μεγάλη σημασία είναι αυτοί της ενέργειας και των τηλεπικοινωνιών. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας καλούνται να προσαρμοστούν στο νέο θεσμικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον που απορρέει από την εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών για τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας. Η διαδικασία εταιρικοποίησης περιγράφει την ευθυγράμμιση των οργανισμών κοινής ωφέλειας με τις επιχειρηματικές, οργανωσιακές και εργασιακές πρακτικές του ιδιωτικού τομέα, χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν, υπαρκτές εκσυγχρονιστικές ανάγκες σε επίπεδο κοινωνικής και αναπτυξιακής στρατηγικής. Τα μέτρα αυτά συνήθως αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία ως προσπάθεια εισαγωγής νέου τρόπου διοίκησης του δημοσίου (New Public Management, NPM). Το NPM ουσιαστικά αφορά σε πολιτικές, οι οποίες ενισχύουν τη λειτουργία των δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων με αμιγή ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια και οι οποίες εισάγουν σύγχρονες αρχές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Οι γενικοί μηχανισμοί άντλησης οργανωτικής και εργασιακής ευελιξίας που υπαγορεύει η φιλοσοφία του NPM περιλαμβάνουν συνήθως τις εξής πρακτικές αναδιοργάνωσης της εργασίας:⁴²

- Χρηματοδότηση από το γενικό προϋπολογισμό και τα κρατικά ταμεία βάσει των αποτελεσμάτων και της αποδοτικότητας κάθε υπηρεσίας ή οργανισμού.
- Σύνδεση αμοιβών του προσωπικού με την παραγωγικότητα.
- Εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης της ατομικής ή/και ομαδικής απόδοσης.

⁴¹ Χ. Κοσβανής, Μ. Ευθυμιάτου, Αφιέρωμα: Οι ιδιωτικοποιήσεις των ΔΕΚΟ, <http://www.in.gr/news/deko/>, (πρόσβαση στις 13/5/09).

⁴² Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ. 44 – 45.

- Περιορισμός ή/και κατάργηση των μισθολογικών προσαυξήσεων βάσει της προϋπηρεσίας και της αρχαιότητας των υπαλλήλων στην υπηρεσία.
- Εισαγωγή κριτηρίων σύγκρισης της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες (Best Value Benchmarking).
- Μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας (ανάθεση μέρους της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες/υπεργολαβίες, προσωρινή και μερική απασχόληση).
- Επέκταση ωραρίου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών.

Συνολικά η αγοραοποίηση των δημοσίων επιχειρήσεων λαμβάνει τις παρακάτω πρακτικές:⁴³

- Ολική ή μερική ιδιωτικοποίηση των επιχειρήσεων και υπαγωγή τους στους κανόνες και διαδικασίες της εταιρικής διακυβέρνησης.
- Εισαγωγή της κερδοσκοπικής λογικής στη διαχείριση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.
- Κατάργηση τιμολογιακών πολιτικών που δεν συνάδουν με την αρχή κοστοστρέφειας (κατάργησης δηλαδή διεπιδότησεων μεταξύ βιομηχανικών και οικιακών πελατών ή μεταξύ αστικών και περιφερειακών περιοχών).
- Κατάτμηση της ζήτησης με βάση την φερεγγυότητα των πελατών και παροχή επικερδών – εξατομικευμένων υπηρεσιών.
- Εξωτερίκευση εργασιών (υπεργολαβίες, δημιουργία θυγατρικών με τη συμμετοχή ιδιωτικών κεφαλαίων, κλπ.).
- Ιδιωτικοποίηση των εργασιακών σχέσεων και ανατροπή της εργασιακής κουλτούρας των δημοσίων επιχειρήσεων (εξατομίκευση και διάσπαση εργασιακών σχέσεων, εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, δυσμός αγοράς εργασίας εξαιτίας των διαφοροποιημένων όρων και συνθηκών απασχόλησης μεταξύ των παλαιών εργαζομένων και νεοπροσλαμβανομένων, αύξηση μισθολογικών αποκλίσεων μεταξύ εργαζομένων αλλά και μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου).

Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών είναι αυτός που πρώτα επηρεάστηκε από τις αναδιαρθρώσεις που ακολούθησαν, καθώς από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 οι δημόσιοι τηλεπικοινωνιακοί οργανισμοί στην Ευρώπη εντάχθηκαν σε μια διαδικασία

⁴³ Χ. Κοσβανής, Μ. Ευθυμιάτου, Αφιέρωμα: Οι ιδιωτικοποιήσεις των ΔΕΚΟ, <http://www.in.gr/news/deko/>, (πρόσβαση στις 13/5/09).

ευρύτερων και βαθύτερων πειραματισμών επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης στο πλαίσιο της σταδιακής απελευθέρωσης της αγοράς τηλεπικοινωνιών και της απώλειας του μονοπωλιακού τους χαρακτήρα. Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών αποτελεί έναν από τους βασικούς μοχλούς της οικονομικής ανάπτυξης στην Ευρώπη και θεωρείται στρατηγικής σημασίας καθώς:

- Απασχολεί σημαντικό αριθμό εργαζομένων.
- Απορροφά σημαντικό όγκο επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες και έργα

υποδομής (ευρυζωνικά δίκτυα, κτλ).

- Αφορά έρευνα επιστημονικής αιχμής και υψίστης σημασίας πεδίο τεχνολογικής εφαρμογής.
- Συνδέεται άμεσα με ζητήματα παροχής ασφάλειας και εθνικής άμυνας.

Οι εξελίξεις αυτές, λοιπόν, άλλαξαν δραστικά το τοπίο των τηλεπικοινωνιών στην Ευρώπη και ιδιαίτερα τον τρόπο λειτουργίας των δημοσίων τηλεπικοινωνιακών οργανισμών που δραστηριοποιούνταν μέχρι πρότινος ως εθνικοί τηλεπικοινωνιακοί οργανισμοί. Μέσα σε λιγότερο από δύο δεκαετίες ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών έχει μεταμορφωθεί από μια βιομηχανική δραστηριότητα εθνικής εμβέλειας με την μονοπωλιακή παρουσία δημόσιων παροχών τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών σε μια ανοιχτή αγορά που λειτουργεί με τους κανόνες του ελεύθερου ανταγωνισμού σε διεθνές επίπεδο. Σε επίπεδο Ένωσης η Commission αποτέλεσε τον πιο σημαντικό παράγοντα απελευθέρωσης της αγοράς προωθώντας μια σειρά από μεταρρυθμίσεις, οι οποίες υποχρέωναν τα κράτη μέλη να συμμορφωθούν με τις αρχές του ελεύθερου ανταγωνισμού.⁴⁴

Ουσιαστικά από το 2001 και μετά οι πρώην δημόσιες επιχειρήσεις επέλεξαν, υπό την εντατικοποίηση των ανταγωνιστικών πιέσεων, να ασκήσουν πολιτικές συμπίεσης του εργατικού κόστους και λειτουργικού κόστους.⁴⁵ Μια ιδιαίτερα διαδεδομένη μορφή μείωσης του λειτουργικού και μισθολογικού κόστους στους

⁴⁴ Λ. Κρέτσου, Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Διδάγματα από τη διεθνή εμπειρία, Ενημέρωση, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 134, 2006.

⁴⁵ Επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος – Αποτελέσματα του Γ ΚΠΣ, Τετράδιο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τευχ. 30, Ιανουάριος 2009.

τηλεπικοινωνιακούς οργανισμούς της Ευρώπης περιλάμβανε τη λήψη των εξής μέτρων με την μορφή πακέτου:⁴⁶

- Περιορισμός του απασχολούμενου προσωπικού μέσα από την «ορθολογικοποίηση» των προσλήψεων στα πλαίσια της εφαρμογής πιο αυστηρών μεθόδων προγραμματισμού των αναγκών στελέχωσης και της υλοποίησης συνεχόμενων προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης.
- Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με ελαστικές σχέσεις εργασίας (προσωρινή – μερική απασχόληση κτλ.).
- Πιο διευρυμένη αξιοποίηση υπεργολαβίας και ανάθεσης μέρους του παραγωγικού έργου σε τρίτους (εξωτερικούς συνεργάτες) κυρίως στους τομείς συντήρησης του δικτύου και της εξυπηρέτησης πελατών.
- Εφαρμογή πιο αποδοτικών μεθόδων οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.
- Περιορισμός των επενδύσεων και καλύτερη αξιοποίηση περουσικών στοιχείων, η οποία συχνά σήμαινε και την πώλησης ενός τμήματος παραγωγής ή των δικαιωμάτων εκμετάλευσης ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας σε άλλες εταιρείες ή σε ιδιώτες μέσω του χρηματιστηρίου.

Όπως αποκαλύπτει η πρόσφατη έρευνα των Brandt & Hermann & Schulten (2007) σε έξι διαφορετικές χώρες της Ευρώπης οι δημόσιες επιχειρήσεις σε μια προσπάθεια απαλλαγής από την κληρονομιά του μεγαλύτερου βαθμού προστασίας των εργαζομένων (decommodification of work) και προσέγγισης του τρόπου λειτουργίας των ιδιωτικών επιχειρήσεων μεταφέρουν το βάρος των αλλαγών στους ίδιους τους εργαζομένους με την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και αμοιβής.⁴⁷

Στις ιδιωτικοποιημένες επιχειρήσεις η αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος τους συνδυάστηκε και με αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της ευελιξίας.

⁴⁶ Λ. Κρέτσου, Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Διδάγματα από τη διεθνή εμπειρία, Ενημέρωση, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 134, 2006.

⁴⁷ Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ. 46.

2.2 Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ

Ο Ν.3429/2005 και η τροπολογία του

Παρατηρούμε, λοιπόν, πως η προωθούμενη ευελιξία στον δημόσιο τομέα εμφανίζεται κατά την τελευταία 15ετία με τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος. Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα⁴⁸. 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 δημοσίου τομέα και της «δημόσιας» απασχόλησης και τέλος την σύγκληση των καθεστώτων απασχόλησης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα συνήθως με όρους υποβάθμισης των όρων εργασίας του πρώτου.

Καθοριστικό ρόλο στις συντελούμενες αλλαγές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων διαδραμάτισε ο Νόμος 3429/2005, με τον οποίο ρυθμίζονται ζητήματα οργάνωσης διοίκησης και λειτουργίας των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών (ΔΕΚΟ). Στις 31/12/2005, λοιπόν, τέθηκε σε ισχύ ο Ν.3429/2005. Βασική νομοθετική επιδίωξη είναι ο επιχειρησιακός εξορθολογισμός και η εναρμόνιση με τις αρχές της εταιρικής νομοθεσίας. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις με στόχο τη σταδιακή εξομοίωση του κανονιστικού πλαισίου με τα γενικώς ισχύοντα στην εργατική νομοθεσία. Πρόκειται για τη σημαντικότερη τις τελευταίες δεκαετίες αλλαγή κυβερνητικής πολιτικής εργασιακών σχέσεων.⁴⁹

Στην εισηγητική έκθεση αναγνωρίζεται η οικονομική και κοινωνική σημασία που έχει ο τομέας των δημοσίων επιχειρήσεων, καθώς προσφέρουν υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, το επίπεδο των οποίων διαμορφώνει άμεσα την ποιότητα ζωής των πολιτών, ενώ συγχρόνως επηρεάζουν βασικές παραμέτρους της εθνικής οικονομίας

⁴⁸ Γ.Κουζής, Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, Ενημέρωση, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τευχ.156, 2008.

⁴⁹ Κ.Μπακόπουλος, Οι εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ μετά από τον Ν.3429/2005, ΔΕΝ, τευχ. 1467, 2006, σελ. 274.

όπως ο ρυθμός ανάπτυξης, ο πληθωρισμός, το δημόσιο έλλειμα, επίπεδο απασχόλησης. Τρείς είναι λοιπόν οι άξονες της μεταρρύθμισης, οι οποίοι είναι μεταξύ τους συμπληρωματικοί:⁵⁰

- Αποτελεσματική διαδικασία χάραξης και παρακολούθησης της εταιρικής στρατηγικής και του επιχειρησιακού σχεδιασμού.
- Ευθυγράμμιση με την υφιστάμενη εταιρική νομοθεσία, διαφάνεια στη λειτουργία της διοίκησης τους και στην παρακολούθηση των οικονομικών στοιχείων.
- Αποκατάσταση στρεβλώσεων σε θέματα προσωπικού.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του Ν.3429/2005, οι ιδιαιτερότητες του εργασιακού καθεστώτος στις ΔΕΚΟ (περιγράψαμε παραπάνω) αποκαλούνται «στρεβλώσεις» και θεωρείται ότι λειτουργούν αντιπαραγωγικά και ευθύνονται για την ελλειμματική κατάσταση των ΔΕΚΟ.

Η νομοθετική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις γίνεται κυρίως με τα άρθρα 13 και 14.⁵¹

Α) αμέσως και απ' ευθείας δια νόμου επέρχονται αλλαγές μόνο για τους εφεξής προσλαμβανόμενους και όχι για τους ήδη εργαζομένους. Βασική αλλαγή αποτελεί η καθιέρωση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ως συμβατική μορφή απασχόλησης μετά από σχετικά παρατεταμένη δοκιμαστική περίοδο.

Β) η εναρμόνιση των όρων εργασίας στις ΔΕΚΟ με τα γενικώς ισχύοντα επιχειρείται σταδιακά με την αποχώρηση όσων ανήκαν στο παλαιό εργασιακό καθεστώς και την αντικατάστασή τους από όσους θα προσλαμβάνονται υπό το καθεστώς του Ν.3429/2005. με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται το οικονομικό και κοινωνικό κόστος που θα είχε η επέμβαση στο περιεχόμενο υφιστάμενων συμβάσεων.

Γ) για τις ΔΕΚΟ που εμφανίζουν ζημίες ή βρίσκονται υπό καθεστώς εξυγίανσης, προβλέπεται η τροποποίηση των κανονισμών εργασίας. Η σχετική αρμοδιότητα παρέχεται κατ'αρχήν στους κοινωνικούς εταίρους, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και επικουρικά στον νομοθέτη. Ιδιαιτερότητα του νόμου αποτελεί το ότι στη φάση της επανακατάρτισης των κανονισμών ο ΟΜΕΔ

⁵⁰ Εισηγητική Έκθεση Ν. 3429/2005.

⁵¹ Κ.Μπακόπουλος, Οι εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ μετά από τον Ν.3429/2005, ΔΕΝ, τευχ. 1467, 2006, σελ. 277.

δεν φαίνεται να παίζει κανένα ρόλο, ούτε καν επικουρικό, παρά υποκαθίσταται από το νομοθέτη.

Με το άρθρο 13, και όσον αφορά το νεπροσλαμβανόμενο προσωπικό, ορίζεται ότι οι δημόσιες επιχειρήσεις δύναται να προσλαμβάνουν το προσωπικό τους μετά από δοκιμαστική περίοδο επτά μηνών και κατόπιν να μετατρέπουν τη σύμβαση αυτή σε αορίστου χρόνου σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΣΕΠ. Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσων αξιολογηθούν θετικά διέπονται από τις γενικές διατάξεις κατά παρέκκλιση τυχόν αντίθετων διατάξεων του οικείου κανονισμού εργασίας. Αυτό ουσιαστικά σημαίνει πως η ένταξη του νέου υπαλλήλου στο τακτικό προσωπικό δεν θα συνεπάγεται την υπαγωγή στις σχετικές διατάξεις του κανονισμού, αλλά ορίζεται ρητά ότι η σύμβαση των νεοπροσλαμβανομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις «διέπεται αποκλειστικά από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενο στον ιδιωτικό τομέα». Με το άρθρο 14 ρυθμίζονται οι συμβάσεις εργασίας των ήδη εργαζομένων στις ΔΕΚΟ. Το συγκεκριμένο άρθρο αφορά όλο το προσωπικό όσων ΔΕΚΟ είναι ζημιογόνες ή επιχορηγούνται από το δημόσιο για να εξυγιανθούν. Γι'αυτές προβλέπεται η υποχρέωση κατάρτισης νέων κανονισμών εργασίας εντός 4μηνης προθεσμίας μέσω διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων με την πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση. Εάν για οποιοδήποτε λόγο η παραπάνω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, οι ως άνω αλλαγές γίνονται με νόμο.⁵²

Στο πλαίσιο της προωθούμενης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις το κράτος προχώρησε σχετικά πρόσφατα (Ιούλιος 2008) μάλιστα, σε τροπολογία του παραπάνω νόμου, όπου το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό στο σύνολο των ΔΕΚΟ μπορεί να παραπέμπει μέχρι και στα κατώτερα όρια που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ, παρακάμπτοντας κάθε άλλη ευνοϊκότερη ρύθμιση. Με την ίδια τροπολογία και σε συνέχεια των ρυθμίσεων του Ν.3429/2005 για το εργασιακό καθεστώς στις ΔΕΚΟ, εκχωρείται η μισθολογική πολιτική αυτών στην κυβέρνηση (όχι μόνο των ζημιογόνων αλλά και του συνόλου των επιχορηγούμενων από το Δημόσιο επιχειρήσεων), στο πλαίσιο τριπλού πλαφόν (δείκτη τιμών καταναλωτή, οικονομική κατάσταση επιχείρησης, πορεία Κρατικού Προυπολογισμού) επιφέροντας πλήγμα στην

⁵² Κ.Μπακόπουλος, Οι εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ ματά από τον Ν.3429/2005, ΔΕΝ, τευχ. 1467, 2006, σελ. 277-279.

έννοια της συλλογικής διαπραγμάτευσης στις εν λόγω επιχειρήσεις. Επιπλέον με τις νέες αυτές ρυθμίσεις βάλεται και ο συνταγματικός θεσμός της διαιτησίας εφόσον αίρεται και το δικαίωμα των εργαζομένων να προσφεύγουν στον αρμόδιο φορέα επίλυσης των συλλογικών διαφορών (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας) σε περίπτωση αδιεξόδου των διαπραγματεύσεων και έλλειψη συμφωνίας των εμπλεκομένων σε αυτές μερών.⁵³ Πιο αναλυτικά οι νέες ρυθμίσεις προβλέπουν μεταξύ άλλων ότι:

- Οι συμβάσεις εργασίας των δημοσίων επιχειρήσεων με το προσωπικό τους, διέπονται από την εργατική νομοθεσία και διενεργούνται κατά παρέκκλιση από την ισχύουσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας ή από τον κανονισμό εργασίας ή από οποιαδήποτε άλλη συλλογική συμφωνία, ή συλλογική ρύθμιση ή επιχειρησιακή συνήθεια, ιδίως ως προς τις αποδοχές των νεοπροσλαμβανομένων, τα ρεπό, τις άδειες, τις προσαυξήσεις αποδοχών, τα επιδόματα κλπ.
- Τα ειδικότερα θέματα που αφορούν διαδικασία προσλήψεως προσωπικού στις δημόσιες επιχειρήσεις, καταγγελία συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου κλπ. ρυθμίζονται με κοινή υπουργική απόφαση κατά παρέκκλιση από τυχόν αντίθετες διατάξεις εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ή οποιονδήποτε άλλων διατάξεων ή συμφωνιών, που ισχύουν στις επιχειρήσεις αυτές.
- Το ανώτατο όριο μισθολογικής αύξησης που δύναται να συμφωνηθεί κατά τη σύναψη των ανωτέρω συλλογικών συμβάσεων καθορίζεται με απόφαση της διυπουργικής επιτροπής.
- Ορίζεται ότι η προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, δύναται να γίνει μόνο με κοινή απόφαση εργαζομένων και επιχείρησης και μετά από σύμφωνη γνώμη της διυπουργικής επιτροπής.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε πως με αυτήν την τροπολογία:

- Δίνεται στις διοικήσεις των ΔΕΚΟ και στην κυβέρνηση αφενός η δυνατότητα των ελεύθερων απολύσεων για όλους τους εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ και αφ' ετέρου των ανεξέλεγκτων προσλήψεων, αφού καταργούνται οι ασφαλιστικές δικλείδες και οι διαδικασίες που είχαν θεσμοθετηθεί με εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας ή με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

⁵³ Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ.307 – 308.

- Καταργούνται για όλους και ιδίως για τους νεοπροσλαμβανόμενους ρυθμίσεις για τις αποδοχές, τις άδειες, τις προσαυξήσεις αποδοχών, τα επιδόματα κλπ, που είχαν θεσπιστεί με εσωτερικούς κανονισμούς ή με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

- Το ύψος των ετήσιων μισθολογικών αυξήσεων που ήταν μέχρι τώρα το βασικό αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα καθορίζεται πλέον με απόφαση της διυπουργικής επιτροπής

- Αφαιρείται το δικαίωμα από το συνδικάτο να προσφεύγει μονομερώς στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, όταν ο εργοδότης αρνείται να διαπραγματευθεί μαζί του, και απαιτείται πλέον γι' αυτή την προσφυγή και η απόφαση της επιχείρησης καθώς και η σύμφωνη γνώμη της διυπουργικής επιτροπής.

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως μεγαλύτερη έμφαση ως προς την προώθηση της ευελιξίας της εργασίας και των όλων εργασιακών σχέσεων που προέκυψαν από τις συντελλούμενες αναδιαρθρώσεις, δώθηκε στους τομείς των τηλεπικοινωνιών. Έτσι και στην περίπτωση της Ελλάδας ο ΟΤΕ διαδραμάτισε κυρίαρχο ρόλο στο πλαίσιο αυτό και αξίζει στο σημείο αυτό να αναφέρουμε πως ο ν.3439/2005 καθώς και η μετέπειτα τροπολογία του συνιστά επακόλουθο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που υπογράφηκε μεταξύ της διοίκησης του ΟΤΕ και της ΟΜΕ-ΟΤΕ την 25.5.2005.

Ο πρωθυπουργός μάλιστα της χώρας Κ.Καραμανλής σε ομιλία του στην Βουλή των Ελλήνων στις 8/6/2005 ανέφερε ότι η συμφωνία αυτή θα χρησιμοποιηθεί ως πιλότος και για την άρση της μονιμότητας για τους νεοπροσλαμβανόμενους και στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα.⁵⁴ Όπως και πραγματοποιήθηκε με το παραπάνω νομοσχέδιο που μόλις εξετάσαμε.

Έτσι, λοιπόν, προκύπτει πως η απασχόληση αποτέλεσε το βασικό θύμα των δράσεων αυτών. Για τις συνέπειες των ιδιωτικοποιήσεων, που προωθήθηκαν στη χώρα μας θα αναφερθούμε στη περίπτωση του ΟΤΕ.

⁵⁴ Δ.Στρατούλης, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, σελ.288.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η περίπτωση του ΟΤΕ

3.1 Ιστορικό μετοχοποίησης – ιδιωτικοποίησης

Η συζήτηση για το μέλλον του ΟΤΕ έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία μετά την απόφαση της κυβέρνησης να προχωρήσει το σχέδιο ιδιωτικοποίησης του Οργανισμού καθώς και τις έντονες δυσκολίες υπογραφής της νέας σύμβασης μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων και τα σχετικά πρόσφατα μέτρα εθελουσίας εξόδου και άρσης της μονιμότητας των νέων υπαλλήλων. Οι εξελίξεις στον Οργανισμό είναι ιδιαίτερα σημαντικές δεδομένου ότι ο ΟΤΕ αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας παρέχοντας σημαντικού χαρακτήρα υπηρεσίες για την οικονομική ανάπτυξη, την έρευνα και την εθνική άμυνα.⁵⁵

Έτσι, λοιπόν στην ενότητα αυτή θα προσπαθήσουμε να ξεδιπλώσουμε το ιστορικό της μετοχοποίησης – ιδιωτικοποίησης αυτού του Οργανισμού από την αρχή μέχρι σήμερα.

Η ιδιωτικοποίηση του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ) σχεδιάστηκε μεταξύ 1991 και 1993 στο πλαίσιο του Ν. 2000/1991 "Περί Αποκρατικοποίησης", ενώ το πρώτο βήμα για την εφαρμογή της απελευθέρωσης του ΟΤΕ έγινε τον Ιούλιο του 1992 στο πλαίσιο Ν.2065/1992 για την "Απελευθέρωση της αγοράς τηλεπικοινωνιών", νόμος ο οποίος χωρίς ουσιαστικά να αλλάζει, τροποποιήθηκε στην συνέχεια με τον Ν. 2075/1992⁵⁶.

Το δεύτερο βήμα της απόπειρας αναδιοργάνωσης της εταιρείας έλαβε χώρα το καλοκαίρι του 1993 όταν η κυβέρνηση Μητσοτάκη επιχείρησε με το νόμο 2167/1993 να εκποιήσει σε ιδιώτες το 35% των μετοχών του ΟΤΕ μέσω του χρηματιστηρίου και το 14% σε ξένη εταιρεία, η οποία ήταν ο στρατηγικός επενδυτής και θα αναλάμβανε το management. Το γεγονός αυτό προκάλεσε έντονες αντιδράσεις από τα συνδικάτα και από διάφορους πολιτικούς φορείς με αποτέλεσμα να ναυαγήσει το συγκεκριμένο σχέδιο ιδιωτικοποίησης και να επανέλθει το αρχικό καθεστώς ρύθμισης του ιδιοκτησιακού καθεστώτος του Οργανισμού. Το καθεστώς αυτό προέβλεπε τα εξής:⁵⁷

⁵⁵ Λ. Κρέτσου, Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Διδάγματα από τη διεθνή εμπειρία, Ενημέρωση, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 134, 2006.

⁵⁶ Ε. Σουμέλη, Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: η περίπτωση της Ελλάδας, Ενημέρωση, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 55, 2000.

⁵⁷ Λ. Κρέτσου, Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Διδάγματα από τη διεθνή εμπειρία, Ενημέρωση, ΙΝΕ/

- Ο ΟΤΕ διαθέτει μια και μόνο μετοχή, η οποία ανήκει εξ' ολοκλήρου στο Ελληνικό Δημόσιο.
- Καταργούνται οι αποφάσεις που προβλέπουν την έκδοση μετοχών και τη διάθεσης τους σε τρίτους με στόχο την αύξησης του εταιρικού κεφαλαίου ή την αλλοίωση της μετοχικής σύνθεσης του οργανισμού.

Το καθεστώς αυτό όμως καταργήθηκε ένα χρόνο αργότερα όταν η κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ με νόμο το 1994 ανοίγει ουσιαστικά τον χώρο των ιδιωτικοποιήσεων αφού προβλέπεται η μέχρι και 25% μετοχοποίηση του οργανισμού, με το δημόσιο όμως να διατηρεί τον έλεγχο της διοίκησης. Ουσιαστικά λοιπόν, η πρώτη μετοχοποίηση πραγματοποιείται το 1996 στο πλαίσιο του Ν. 2257/1994 ο οποίος αντικαθιστά τον Ν.2167/1993 και προβλέπει την μετοχοποίηση του 25% του ΟΤΕ μέσω χρηματιστηρίου.⁵⁸ Σε υλοποίηση του νόμου αυτού πραγματοποιείται το 1996 η πρώτη μετοχοποίηση του ΟΤΕ με την διάθεση του 8% των μετοχών μέσω χρηματιστηρίου, ενώ το 1997 διατίθεται το 12% των μετοχών. Στην συνέχεια με τροποποίηση του Ν. 2167/1993 προβλέπεται η εκχώρηση του 49% των μετοχών αντί του 25% και ακολουθούν δύο ακόμη μετοχοποιήσεις, η πρώτη 15% το 1998 και η δεύτερη 14% το 1999. Να σημειωθεί, ότι και στις τέσσερις φάσεις μετοχοποίησης παραχωρήθηκε στους εργαζόμενους το δικαίωμα αγοράς περιορισμένου αριθμού μετοχών με μικρή έκπτωση.⁵⁹ Επιπλέον το 2000 πουλήθηκε άλλο ένα 8% και για πρώτη φορά το ποσοστό του δημοσίου πέφτει κάτω από το 50% κρατώντας όμως τη διοίκηση του οργανισμού το δημόσιο.

Το 2004 μετά από 5 μετοχοποιήσεις παίρνει τη σκυτάλη η Ν.Δ με το 66% σε ξένα χέρια. Το ΠΑΣΟΚ είχε φροντίσει με τροπολογία το 1999 να εκχωρείται το μάνατζμεντ και επιπλέον ο υπουργός Εθνικής οικονομίας το 2000, άνοιξε τις διαδικασίες για αυτό. Τότε προσελήφθησαν ως σύμβουλοι οι credit swiss first boston & Warburg οι οποίες κάλεσαν 10 τηλεπικοινωνιακούς Οργανισμούς να εκδηλώσουν επενδυτικό ενδιαφέρον. Ανταποκρίθηκαν τρεις (3). Οι telecom Italia, telefonika, vivendi . Δεν προχώρησε η διαδικασία γιατί αφενός η κυβέρνηση δίστασε τελικά να εκχωρήσει το μάνατζμεντ, αφετέρου και κυρίως, οι τηλεπικοινωνιακοί οργανισμοί

ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 134, 2006.

⁵⁸ Χ. Βανδώρος, Οι τηλεπικοινωνίες στην Ελλάδα, από το δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα, 2005.

⁵⁹ Ε.Σουμέλη, Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις : η περίπτωση της Ελλάδας , Ενημέρωση, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 55, 2000.

στην Ευρώπη πέρασαν ισχυρότατη κρίση μετά την κατάρρευση διεθνώς των χρηματιστηρίων.⁶⁰

Έτσι, μέχρι το Δεκέμβριο του 2005 οι ιδιώτες και ειδικότερα τα ξένα funds εξασφάλισαν τον έλεγχο του 66% των μετοχών του ΟΤΕ (Στρατούλης, 2005). Μέσα σε μια δεκαετία δηλαδή το ελληνικό κράτος απώλεσε την ιδιότητα του μεγαλύτερου μετόχου. Στη διάρκεια του καλοκαιριού '07 και μετά το τελευταίο placement της κυβέρνησης, το ποσοστό του δημοσίου κατέβηκε στο 28%. Κρίσιμο ποσοστό κατείχαν χρηματιστηριακοί οίκοι στο εξωτερικό. Η κυβέρνηση με νόμο είχε άρει την διάταξη με την οποία δεν μπορούσε μέτοχος ανεξαρτήτως αριθμού μετοχών να έχει δικαίωμα άνω του 5% στη συνέλευση μετόχων. Αυτό καθιστούσε την κυβέρνηση ρυθμιστή των πραγμάτων. Μετά την άρση αυτής της διάταξης έχουμε την είσοδο της Marfin. Το 2007 η επενδυτική ελληνική τράπεζα Marfin Investment Group (MIG), αγόρασε, μέσω χρηματιστηρίου, ποσοστό περίπου 20% των μετοχών του ΟΤΕ. Η Κυβέρνηση μπροστάς το ενδεχόμενο η MIG, η οποία είναι επενδυτική τράπεζα να καταστεί, μέσω εξαγοράς, ο βασικός μέτοχος του οργανισμού, ψήφισε νομοθετική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία «απαγορεύεται η συμμετοχή των επενδυτών με ποσοστό άνω του 20% των μετοχών σε στρατηγικής σημασίας επιχειρήσεις χωρίς την έγκριση της Ελληνικής Κυβέρνησης». Δεδομένης αυτής της εξέλιξης η MIG μεταβίβασε στα μέσα Μαρτίου 2008 το σύνολο των μετοχών που κατείχε στην Deutsche Telecom. Κατόπιν τούτων, η Ελληνική Κυβέρνηση ξεκίνησε διαπραγμάτευση και κατέληξε σε συμφωνία με την Deutsche Telecom για την εξαγορά του ΟΤΕ.⁶¹ Έκτοτε και με τη μεσολάβηση όλων των αλληπάλληλων νόμων για το ποσοστό που μπορεί να πουληθεί, με τη θεσμοθέτηση κινήτρων εξόδου των εργαζόμενων, με την περιβόητη εθελούσια και τέλος με την άρση της μονιμότητας και την αλλαγή όλου του πλέγματος του κανονισμού εργασίας και των εργασιακών σχέσεων (θα εξετάσουμε αναλυτικά στην επόμενη ενότητα) φτάσαμε σήμερα στην ολοκληρωτική εκποίηση του πιο κερδοφόρου οργανισμού των Βαλκανίων, ενός βασικού εργαλείου ανάπτυξης της εθνικής μας οικονομίας και στην παράδοση στη Deutsche Telecom όλου του μέλλοντος των Ελληνικών τηλεπικοινωνιών, όλων των ζητημάτων που σχετίζονται με το απόρρητο των τηλεπικοινωνιών, την εθνική άμυνα και ασφάλεια της χώρας. Η Deutsche Telecom, αποκτά από το δημόσιο τον έλεγχο

⁶⁰ Χ. Βανδώρος, Οι τηλεπικοινωνίες στην Ελλάδα, από το δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα, 2005.

⁶¹ Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ. 327.

ολόκληρου του Ομίλου ΟΤΕ, που αξίζει δεκάδες δις ευρώ. Συγκεκριμένα αποκτά τον έλεγχο του ΟΤΕ, των 15 θυγατρικών εταιρειών του στην Ελλάδα (ΟΤΕ clobe, Hellas Sat, OTESAT - MAPITEL, κ.λ.π.) και στο εξωτερικό και κυρίως στα Βαλκάνια (GLOBUL στη Βουλγαρία, COSMOFON στη FYROM, AMC στην Αλβανία, της ROMTELECOM και της COSMOTE-ROMANIA στη Ρουμανία κ.τ.λ), της COSMOTE, της OTENET της ΟΤΕ-Estate, στην οποία ανήκουν τα 2.300 υψηλής προστιθεμένης αξίας ακίνητα του ΟΤΕ, των επενδύσεων για τα ευρυζωνικά δίκτυα του ΟΤΕ ύψους 900 εκατομμύρια ευρώ την επόμενη τριετία και κατά συνέπεια των προμηθειών του ΟΤΕ, οι οποίες θα κατευθύνονται μονοπωλιακά πλέον στη SIEMENS.⁶²

Η πιο πρόσφατη εξέλιξη αποτελεί την πώληση ποσοστού 5% των μετοχών του ΟΤΕ στην Deutsche Telecom. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με την ανακοίνωση της διυπουργικής επιτροπής απόφασης αποκρατικοποιήσεων αποφασίστηκε τον Ιούλιο του 2009 η άσκηση από το ελληνικό δημόσιο του δικαιώματος να ζητήσει την Deutsche Telekom να αγοράσει ποσοστό 5% των μετοχών του ΟΤΕ κυριότητάς του. Το δικαίωμα αυτό προβλέπεται στη σύμβαση πώλησης μετοχών που συνήφθη στις 14 Μαΐου 2008 μεταξύ του Ελληνικού Δημοσίου και της Deutsche Telekom, η οποία στη συνέχεια κυρώθηκε με το Ν.3676/2008. Στην ανακοίνωση υπογραμμίζεται ότι η διάθεση του 5% των μετοχών, δεν επηρεάζει σε τίποτα τα πλήρως κατοχυρωμένα δικαιώματα του Δημοσίου στον έλεγχο του ΟΤΕ, όπως αυτά προβλέπονται στη συμφωνία μετόχων μεταξύ του Δημοσίου και της Deutsche Telekom. Για την κυβέρνηση η συμφωνία αποτελεί μεγάλη επιτυχία για την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας καθώς η τιμή διάθεσης των μετοχών σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τη σύμβαση ανέρχεται σε 27,50 ευρώ ανά μετοχή.⁶³ Τα συνολικά έσοδα για το Δημόσιο θα ανέλθουν, έτσι σε 674 εκατ. Ευρώ, καθιστώντας εφικτή την επίτευξη του στόχου για συνολικά έσοδα από αποκρατικοποιήσεις φέτος της τάξης του 1 δις.ευρώ.⁶⁴

Αυτό βέβαια είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί στο 20% η συμμετοχή του ελληνικού δημοσίου και η κρατική γερμανική εταιρεία να κατέχει πλέον το πλειοψηφικό πακέτο

⁶² Δ.Στρατούλης, Γ. Δούκας, Οι απόψεις μας για την κύρωση από τη Βουλή της συμφωνίας πώλησης του ΟΤΕ στη Deutsch Telecom, Ιούνιος 2008.

⁶³ ΟΤΕ: επικυρώθηκε η συμφωνία για την πώληση επιπλέον 5% στην DT, 9/7/09, <http://amoirakagem.blogspot.com/2009/07/5-dt.html>, (πρόσβαση στις 16/7/09).

⁶⁴ Ελευθερία Αρλαπάνου Επιπλέον 5% του ΟΤΕ στην DT, 10/7/09, <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=12336&subid=2&tag=9597&pubid=12431189> (πρόσβαση στις 16/7/09).

μετοχών, πράγμα που οδηγεί σε αμφισβήτηση για το ποιος πραγματικά θα αναλάβει το management της εταιρείας. Η απόφαση αυτή όπως ήταν αναμενόμενο έχει προσκαλέσει πολλές αντιδράσεις στον χώρο των εργαζομένων στον ΟΤΕ καθώς οι εξελίξεις αυτές φαίνεται να οδηγούν στην πλήρη αποκρατικοποίηση του οργανισμού με προφανείς συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις και όχι μόνο.

Μια σοβαρή διάσταση της εξέλιξης αυτής αφορά το ζήτημα της εθνικής άμυνας και ασφάλειας της χώρας, καθώς μέσω του δικτύου του ΟΤΕ εξυπηρετούνται τα συστήματα έγκαιρης προειδοποίησης στρατιωτικών μονάδων και αεράμυνας (η αστυνομία, η πυροσβεστική, η Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών, η Βουλή, ο Πρωθυπουργός, τα Υπουργεία, οι Δημόσιοι Οργανισμοί κ.λ.π). Επίσης, τα δημοκρατικά δικαιώματα των πολιτών, όπως η διαφύλαξη του απόρρητου των τηλεπικοινωνιών και των προσωπικών δεδομένων τους τίθενται σε κίνδυνο καθώς ο μεγάλο σκάνδαλο που συγκλονίζει τη Γερμανία για υποκλοπές στοιχείων τηλεφωνημάτων υπαλλήλων της και δημοσιογράφων από την Deutsche Telecom.⁶⁵ Οι εξελίξεις φαίνεται να είναι ραγδαίες καθώς όλα δείχνουν πως η πολιτική των αποκρατικοποιήσεων δεν θα σταματήσει εδώ, και φαίνεται πως θα γίνουμε μάρτυρες των επιπτώσεων των εξελίξεων αυτών που φαίνεται πως θα είναι οδυνήρες για κάθε εργαζόμενο.

Στην παρακάτω ενότητα θα γίνει μια προσπάθεια να εξεταστεί ακριβώς τι επιπτώσεις είχε μέχρι και σήμερα ολή αυτή η πορεία της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ στις εργασιακές σχέσεις όχι μόνο των εργαζομένων του οργανισμού αλλά και στο σύνολο των υπόλοιπων δημοσίων οργανισμών.

⁶⁵ Δ.Στρατούλης, Γ. Δούκας, Οι απόψεις μας για την κύρωση από τη Βουλή της συμφωνίας πώλησης του ΟΤΕ στη Deutsch Telecom, Ιούνιος 2008.

3.2 Οι επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις

Οι συντελούμενες αλλαγές που αναφέρθηκαν προηγουμένως επηρεάζουν σαφώς τις συνθήκες εργασίας και την απασχόληση.

Όπως είδαμε η περίπτωση ιδιωτικοποίησης του κλάδου τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα της πολιτικής των ιδιωτικοποιήσεων στην Ελλάδα με σοβαρές επιπτώσεις τόσο στην απασχόληση όσο και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο. Έτσι κατά την τελευταία 15ετία ο δημόσιος τομέας πλήττεται σοβαρά από τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημοσίου συμφέροντος.

A) Απασχόληση

Η απασχόληση, λοιπόν, υπήρξε αδιαμφισβήτητα ένα από τα μεγαλύτερα θύματα – τόσο από ποσοτική όσο και από ποιοτική άποψη των μεταρρυθμιστικών πολιτικών που υλοποιήθηκαν στα περισσότερα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας. Σύμφωνα με μια πρόσφατη έρευνα του London School of Economics διαπιστώνεται ότι οι ιδιωτικοποιήσεις στις βιομηχανίες δικτύου (τηλεπικοινωνίες, ηλεκτρισμός, φυσικό αέριο, μεταφορές, ταχυδρομεία) διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην πτώση του μεριδίου της εργασίας επί του ΑΕΠ στις χώρες του ΟΟΣΑ στην διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών.⁶⁶

Κατά την διάρκεια της σταδιακής ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ, αναφορικά με την απασχόληση παρατηρείται μια διαχρονική τάση συρίκνωσης του απασχολούμενου προσωπικού με την απώλεια περίπου 20.000 θέσεων εργασίας.⁶⁷ Ο ΟΤΕ το 1986 απασχολούσε 30.577 μόνιμους εργαζόμενους, το 1996, όταν και άρχισε η ιδιωτικοποίησή του, είχε 26.000 θέσεις πλήρους και σταθερής απασχόλησης και στα τέλη του 2003 17.000.⁶⁸ Σε αυτήν την απώλεια συνέβαλλαν τα περιβόητα προγράμματα εθελουσίας εξόδου που έλαβαν χώρα μέχρι σήμερα καθώς και η

⁶⁶ Επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος – Αποτελέσματα του Γ ΚΠΣ, Τετράδιο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τευχ. 30, Ιανουάριος 2009.

⁶⁷ Λ. Κρέτσου, Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Διδάγματα από τη διεθνή εμπειρία, Ενημέρωση, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 134, 2006.

⁶⁸ Δ.Στρατούλης, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, σελ.287.

σταδιακή αποχώρηση μέρους του προσωπικού λόγω θεμελίωσης δικαιωμάτων σύνταξιοδότησης. Στα πλαίσια ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας του οργανισμού οι νέοι ιδιώτες – managers επιδιώκουν την μείωση του εργατικού κόστους ώστε να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη, με αποτέλεσμα να μην προβένουν σε νέες προσλήψεις προσωπικού. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον κ. Βουρλούμη η πρόθεση της Διοίκησης του ΟΤΕ να υλοποιήσει ένα πρόγραμμα μαζικής πρόωρης εξόδου από την Υπηρεσία εξηγείται από το γεγονός ότι «ο σκληρός ανταγωνισμός στη σταθερή τηλεφωνία καθιστά ορατό τον κίνδυνο να γίνουμε σύντομα προβληματική επιχείρηση και αυτό μας οδηγεί στην ανάγκη να περιορίσουμε δραστικά το λειτουργικό μας κόστος, μέσω της μείωσης του αριθμού εργαζομένων στη μητρική εταιρεία του Ομίλου κατά 40% περίπου...».⁶⁹ Είναι ενδεικτικό ότι μεταξύ 1991 – 1998 δεν πραγματοποιήθηκαν σχεδόν καθόλου προσλήψεις, ενώ μόνο οι εθελούσιες εξοδοί του 1998 και του 2005 είχαν ως αποτέλεσμα την αποχώρηση 1.115 και 4.759 εργαζομένων αντιστοίχα.⁷⁰

Η **εθελουσία** λοιπόν έξοδος χιλιάδων εργαζομένων στον ΟΤΕ είχε σαν επακόλουθο μια σειρά προβλημάτων. Ένα από τα προβλήματα που προέκυψαν αποτελεί και η κάθετη μείωση προσωπικού όπου σε συνδυασμό με την καθημερινή αύξηση του όγκου εργασίας δημιούργησε δυσβάσταχτες εργασιακές απαιτήσεις δημιουργώντας μεσαιωνικού τύπου λειτουργία για τους εργαζόμενους. Παρατηρήθηκε ότι οι απαιτήσεις προς το τεχνικό προσωπικό ήταν τόσο μεγάλες που στην προσπάθειά τους πολλοί εργαζόμενοι – τεχνικοί να ικανοποιήσουν τις υφιστάμενες ανάγκες πολλές φορές ξεπέρασαν τα ανθρώπινα όρια με αποτέλεσμα να παραβιάζονται οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας. Η κατάσταση αυτή οδήγησε την διοίκηση, μέσα από μια διαδικασία μοριοδότησης στα τυπικά προσόντα και προσωπικής συνέντευξης (όπως προέβλεπε και ο Γ.Κ.Π), τον Μάρτιο του 2006 και βάσει της ΣΣΕ 25/5/2005 να πραγματοποιήσει σε πρώτη φάση 300 προσλήψεις προσωπικού τον Ιούνιο της ίδιας χρονιάς. Το προσωπικό αυτό φαίνεται πως κάλυψε ένα μικρό μόνο μέρος των αναγκών σε τεχνικό προσωπικό που είχε ανάγκη ο οργανισμός. Το γεγονός αυτό έγινε αισθητό ιδιαίτερα από τον Ιούνιο του 2006 με την κορύφωση της εθελουσίας εξόδου, όπου και έγινε εμφανής η τεράστια έλλειψη προσωπικού. Υπό αυτές τις συνθήκες έγινε επιτακτική η ανάγκη έναρξης της β φάσης

⁶⁹ Η φωνή των τεχνικών, τεύχ.212, 2004.

⁷⁰ Λ. Κρέτσου, Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Διδάγματα απο τη διεθνή εμπειρία, Ενημέρωση, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 134, 2006.

πρόσληψης προσωπικού. Έτσι τον Ιούλιο του 2006 ξεκίνησε η διαδικασία της β φάσης προσλήψεων όπου τελικά τον Οκτώβριο πραγματοποιήθηκε ταυτόχρονα η πρόσληψη 650 τεχνικών.⁷¹

Παρ' όλα αυτά η νέα Διοίκηση προχώρησε το 2009 σε εξαγγελία νέου προγράμματος εθελουσίας εξόδου με στόχο 2.000 εργαζόμενους. Έτσι μετά και την έγκριση από το κοινοβούλιο με νομοθετική ρύθμιση, η αποχώρηση 636 εργαζομένων βρίσκεται στην τελική της φάση και αναμένεται να ολοκληρωθεί στις 15 Σεπτεμβρίου 2009. Η αποχώρηση τόσων εργαζομένων κυρίως στα τεχνικά τμήματα του ΟΤΕ δημιουργεί ένα ακόμα κενό το οποίο έρχεται να προστεθεί στο ήδη υφιστάμενο κενό το οποίο είχε δημιουργηθεί, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, με την πρώτη και μεγαλύτερη φάση της εθελουσίας εξόδου το 2005 και έπειτα το 2006.⁷²

Στις εξελίξεις αυτές θα πρέπει να επισημανθεί και η διάχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον οργανισμό (ο ΟΤΕ ήταν από τις πρώτες δημόσιες επιχειρήσεις που εισήγαγε ευέλικτες μορφές απασχόλησης) καθώς σύμφωνα με σχετικές ανακοινώσεις της Πανελλήνιας Ένωσης τεχνικών ΟΤΕ στα τέλη του 2003 στον οργανισμό απασχολούνταν 4.000 εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης ή υπεργολαβίας και περίπου 2.000 – 3.000 με συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης.⁷³ Επισημαίνεται πως αρκετές από τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης χαρακτηρίζονται ως εξαιρετικά περιθωριακές μορφές εργασίας με την έννοια ότι αφορούν 3ωρη συνήθως ημερήσια εργασία, γεγονός το οποίο συνεπάγεται βεβαίως χαμηλές αποδοχές και περιορισμένη δέσμη παροχών και κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας.

Τα προγράμματα εθελουσίας εξόδου που πραγματοποιήθηκαν δημιούργησαν τεράστιες ελλείψεις σε προσωπικό κυρίως τεχνικό, παρ' όλα αυτά η διοίκηση δεν προχώρησε σε ιδιαίτερα στοχευμένες προσλήψεις προσωπικού ενώ παράλληλα παρατηρείται η ιδιαίτερη χρήση του φαινομένου δανεισμού προσωπικού.

Ειδικότερη έκφραση δανεισμού αποτελούν οι εργολαβικές σχέσεις μεταξύ επιχειρήσεων και εργολαβικών εταιρειών, σύμφωνα με τις οποίες οι τελευταίες εκτελούν εργασίες με δικό τους προσωπικό στις εγκαταστάσεις της εργοδότης εταιρείας.⁷⁴

⁷¹ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 224, 2007.

⁷² Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 235, 2009.

⁷³ Δ.Στρατούλης, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, σελ.288.

⁷⁴ Ι Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση

Η παρουσία των **εργολαβιών** στο Δημόσιο εντείνεται κατά την τελευταία δεκαετία υποτασσόμενη σε λογικές ιδιωτικοποίησης των δημόσιων υπηρεσιών και των εσωτερικών τους λειτουργιών, αναζήτησης όρων μείωσης του λειτουργικού τους κόστους, αλλά και εξυπηρετώντας συχνά ένα ευρύτατο πλαίσιο διαπλοκής συμφερόντων που επιβουλεύεται την έννοια του δημόσιου συμφέροντος. Η τάση «εργολαβοποίησης» του Δημοσίου αποτελεί μια έμμεση και υποκατάστατη μορφή ιδιωτικοποίησης εκεί όπου ο δημόσιος τομέας διατηρεί την παρουσία του, εκχωρώντας, ωστόσο, εσωτερικές λειτουργίες του σε ιδιώτες. Οι πρακτικές αυτές ξεκινούν από τον καθαρισμό και τη φύλαξη κτιρίων και επεκτείνονται και σε άλλες λειτουργίες, όπως η συντήρηση, η υποστήριξη προγραμμάτων κ.λπ. Επίσης συνδυάζονται συχνότατα με παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας απέναντι σε ένα ιδιαίτερα ευάλωτο εργατικό δυναμικό, κυρίως αλλοδαπό, στον χώρο του καθαρισμού κτιρίων.⁷⁵

Το φαινόμενο αυτό στον ΟΤΕ όλο και εντείνεται τα τελευταία χρόνια στα πλαίσια της σταδιακής του ιδιωτικοποίησης. Οι νέες διοικήσεις προβαίνουν συχνά στην υιοθέτηση αυτής της μορφής της απασχόλησης με σκοπό να ωφεληθούν από την ευελιξία που προσφέρει κυρίως ως προς τη μείωση του κόστους εργασίας, καθώς το δανειζόμενο προσωπικό αμοιβεται με χαμηλότερη αμοιβή έναντι του προσωπικού της δανειζόμενης επιχείρησης για παροχή ίδιας εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί και μια καταγγελία από το σωματείο Παναττική Ένωση Καθαριστριών και Οικιακού Προσωπικού Στο περιοδικό Φωνή των Τεχνικών, ότι εργαζόμενες του εργολάβου σε συνεργείο καθαρισμού (π.χ Πειραιώς) εκβιάζονται και υπογράφουν ότι πληρώνονται 760 ευρώ το μήνα ενώ πληρώνονται μόνο με 570 ευρώ. Επίσης δεν τους πληρώνουν τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα η δε άδεια καλοκαιριού τους δίνεται άνευ αποδοχών.⁷⁶

Δύο θυγατρικές εταιρείες του ΟΤΕ, η Oteplus και η Hellas Com, διαχειρίζονται τους περίπου 2.000 εργαζόμενους που εργάζονται στον Οργανισμό με καθεστώς ενοικίασης. Συγκεκριμένα περίπου 1.600 εργαζόμενοι πλαισιώνουν διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες του Οργανισμού και εργάζονται δίπλα σε υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης, παρέχοντας την ίδια εργασία. Περίπου σε 500 υπολογίζονται οι

της εργασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001, 286.

⁷⁵ Γ.Κουζής, Εργολβίες και Δημόσιο: πλαίσιο αρχών και σενάρια αποβολής τους, 25/6/09, <http://www.avgi.gr/ArticleActions/show.action?articleID=470236>, (πρόσβαση στις 30/6/09).

⁷⁶ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 220, 2006.

δανεικοί που εργάζονται στα callcenter του Οργανισμού και στις ειδικές τηλεφωνικές υπηρεσίες 11880, 134 και 121.⁷⁷

Σχετικά με το ζήτημα των εργολαβιών στον ΟΤΕ ο Γενικός Διευθυντής στη Γενική Συνέλευση Της Π.Ε.Τ – ΟΤΕ το 2007 δήλωσε τα εξής: « ...το τεχνικό προσωπικό πρέπει να κάνει καθαρά ειδικό τεχνικό έργο, δεν μπορεί να ανακατεύεται με πράγματα τα οποία πλέον είναι δουλεία εργάτη...τους εργολάβους λοιπόν τους χρησιμοποιούμε σε αυτές τις βαριές δουλειές ή όταν έχουμε κάπου μια συσσώρευση εργασιών επιβοηθητικά.». ⁷⁸

Βέβαια οι δηλώσεις αυτές φαίνεται να μην συνηγορούν με την πραγματική εκδοχή των πραγμάτων καθώς έχει διαπιστωθεί όπως καταγράφονται από τις μαρτυρίες εργαζομένων στον οργανισμό πως: «εργολάβοι άνοιγαν καφάο, έβαζαν φίστες συνέδεαν Ν.Σ. παρόχων (βρόγχους), με συνέπεια όχι μόνο να χάνεται μέρος της δουλειάς μας προς όφελος των εργολάβων, αλλά κινδύνευαν οι συνάδελφοί μας με βαριές ποινές από την παραβίαση των νόμων περί απόρρητου.». ⁷⁹

Όπως καταγγέλουν στο Έθνος της Κυριακής στελέχη και εργαζόμενοι τεχνικοί του ΟΤΕ, διάφοροι εργολάβοι σε αρκετές περιοχές της Ελλάδας έχουν κυριολεκτικά αντικαταστήσει τους υπαλλήλους του Οργανισμού. Μάλιστα οι εργολάβοι αυτοί προκειμένου να μειώσουν στο ελάχιστο το κόστος χρησιμοποιούν ανειδίκευτους αλλοδαπούς εργάτες για εργασίες που απαιτούν υψηλή ειδήκευση. ⁸⁰ Πράγμα που σημαίνει πως ο υποτιθέμενος βοηθητικός – συμπληρωματικός ρόλος των εργολάβων είναι μάλλον ουτοπικό καθώς φαίνεται πως επεμβαίνουν σε «καθαρά ειδικό τεχνικό έργο».

Σύμφωνα με μελέτη της Παγκόσμιας εταιρείας συμβούλων Deloitte, για την εφαρμογή του outsourcing (εργολαβίες) αναφέρεται πως «κατά ειρωνικό τρόπο η απογοήτευση ήρθε από τομείς στους οποίους το outsourcing κατά παράδοση υποσχόταν βελτιώσεις, όπως είναι το κόστος εργασίας και η απαλλαγή από τις πολυπλοκότητες». Στην έρευνα συμμετείχαν στελέχη από 25 εταιρείες με παγκόσμια δραστηριότητα σε: Κατασκευές, Μεταφορές, Ενέργεια, Τεχνολογία, ΜΜΕ, Τηλεπικοινωνίες, Υγεία, Δημόσιο Τομέα, τα Πανεπιστήμια της Βοστώνης και της

⁷⁷ Ι. Κουζής, Πότε έχουμε ενοκίαση και πότε εργολαβία, syryza-vyrona.pblogs.gr/enoiakiash-ergazomenwn-syghrono-doylemporio-se-dhmosies-kai-idiwt.html (πρόσβαση στις 8/5/09).

⁷⁸ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 224, 2006.

⁷⁹ Μαρτυρία από εργαζόμενο στον ΟΤΕ.

⁸⁰ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 224, 2006.

Πενσυλβάνια. Η έρευνα καταλήγει: «στο εγγύς μέλλον το outsourcing, θα έχει λιγότερη απήχηση στις μεγάλες εταιρείες για τον λόγο ότι δεν ανταποδίδει την αξία που υπόσχεται. Θα χάσει επίσης την απήχηση που έχει ως στρατηγική μείωσης του κόστους.».⁸¹

Έτσι η αναζήτηση από την εργοδοσία εταιρειών χαμηλού κόστους, δηλαδή εταιρειών που εργάζονται με ανασφάλιστους εργαζομένους, με παραβιάσεις των ωραρίων – αμοιβών, και η σύγκριση της προσφοράς τέτοιων εταιρειών, με το κόστος του υπάρχοντος προσωπικού, σπρώχνουν την μόνιμη εργασία: στην μαύρη εργασία, στην μερική και εποχιακή απασχόληση, στην αλλαγή των εργασιακών σχέσεων, στην μείωση των αποδοχών, στον παραπέρα εκβιασμό των εργαζομένων στις εταιρείες που αναλαμβάνουν τις εργολαβίες.

Από την άλλη, μεγάλο ζήτημα, αποτελεί στον ΟΤΕ και το θέμα των **συμβασιούχων** εργαζομένων που δουλεύουν στον ΟΤΕ ή στις θυγατρικές του. Στον οργανισμό υπάρχουν εκατοντάδες εργαζόμενοι που εργάζονται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με 4, 10 και 20 χρόνια υπηρεσίας, καλύπτοντας σαφώς πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Μια κατάσταση απαράδεκτη καθώς οι εργαζόμενοι αυτοί εργάζονται στο ίδιο έργο με τις ίδιες συνθήκες αλλά αμείβονται λιγότερο, έχουν διαφορετικό ωράριο και σαφώς λιγότερα δικαιώματα. Σχετικά με το θέμα σε ένα άρθρο στη φωνή των τεχνικών αναφέρεται πως «μετά τη λήξη των 22μηνων συμβάσεων και την ένταξη κάποιων κάποιων συμβασιούχων στις θυγατρικές του ΟΤΕ HELLAS COM και ΟΤΕPLUS ένα μεγάλο ποσοστό συμβασιούχων έμεινε εκτός και προσέφυγαν στη δικαιοσύνη. Το 2006 29 συμβασιούχοι προσέφυγαν στη δικαιοσύνη διεκδικώντας την την κύρηξη ως άκυρων των απολύσεων τους, με βασικό σκεπτικό ότι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες επι σειρά ετών στον Οργανισμό. Το δικαστήριο τελικά δέχθηκε ότι οι 29 κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του Οργανισμού όχι μόνο από το 2002 που υπέγραφαν διαδοχικές συμβάσεις με τον ΟΤΕ, αλλά και από το 1998 οπότε και αναγκάζονταν να υπογράφουν συμβάσεις με τρίτους -εργολάβους- που παρείχαν έργο για λογαριασμό του ΟΤΕ.⁸² Το εφετείο ουσιαστικά αγνόησε τα προεδρικά διατάγματα των Παυλόπουλου (164/2004) και Παναγιωτόπουλου (180/2004), με τα οποία επιχειρήθηκε η μονιμοποίηση μικρής μόνο μερίδας συμβασιούχων, θεωρώντας ότι οι διατάξεις τους αντίκεινται στην

⁸¹ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 220, 2006.

⁸² Νίκη 29 συμβασιούχων του ΟΤΕ με δικαστική απόφαση για μονιμοποίηση, 13.4.06, <http://www.in.gr/news/article.asp?lngEntityID=699198> (πρόσβαση στις 8/5/09).

Κοινοτική Οδηγία 1999/70/EK για τους εργαζόμενους «ορισμένου» χρόνου (συμβασιούχους). Εκρίνε ότι στην περίπτωσή τους πρέπει να εφαρμοστεί το άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, ως «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», που ανταποκρίνεται πλήρως στις απαιτήσεις της κοινοτικής οδηγίας, καθώς δεν υπάρχει στην Ελλάδα άλλο αποτελεσματικό μέτρο προστασίας των συμβασιούχων. Εφόσον, επομένως, διαπιστώθηκε ότι οι συγκεκριμένοι συμβασιούχοι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, οι συμβάσεις τους, με βάση αυτό το άρθρο, πρέπει να θεωρηθούν συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, επιτάσσει το Εφετείο. Το δικαστήριο δέχθηκε ακόμη ότι, παρά την τυπική πρόσληψη των εργαζομένων μέσω εργολάβων ή θυγατρικών, πραγματικός εργοδότης τους είναι ο ΟΤΕ.⁸³

Υπάρχουν άτομα που εργάζονται σε καίριες και σημαντικές θέσεις του ΟΤΕ, με αρμοδιότητες υπεύθυνων για δέκα και παραπάνω χρόνια με μισθό ανειδίκευτου εργάτη χωρίς να αναγνωρίζονται πτυχία, προϋπηρεσία, και εμπειρία στο αντικείμενο. Οι προκυρήξεις που κατά καιρούς γίνονται δε ωφέλησαν λόγω των διαφορετικών προσόντων που ζητούνται από αυτά που ήδη υπάρχουν και που μπορούν να καλυφθούν από τους συμβασιούχους.

Χαρακτηριστική είναι μια μαρτυρία σχετικά με το θέμα αυτό στο περιοδικό «Φωνή των τεχνικών όπου αναφέρει: «είμαι από το 1993 στον ΟΤΕ κάνοντας την πρακτική μου από το ΤΕΙ και συνεχίζοντας μέχρι σήμερα με συμβάσεις σε εργολάβους του ΟΤΕ, με τρεις συμβάσεις στον ΟΤΕ, με συμβάσεις σε θυγατρική του ΟΤΕ (ΕΛΛΑ ΚΟΜ) και πρόσφατα επιστροφή στον ΟΤΕ κατόπιν δικαστικής απόφασης. Εργάζομαι σαν τεχνικός δικτύου τα περισσότερα χρόνια σαν κατανεμητάριος, από τα οποία τα επτά περίπου σαν υπεύθυνος κατανεμητή Μεγάρου ΟΤΕ χωρίς βοήθεια από άλλο άτομο και με προσόντα ΤΕΙ Ηλεκτρολογίας, δίπλωμα Αγγλικών, πιστοποίηση Η/Υ και δίπλωμα Γ κατηγορίας αυτοκινήτου. Παρόλα αυτά σε πρόσφατες προκυρήξεις έμεινα εκτός διαγωνισμού γιατί για την κατηγορία Τεχνικού Δικτύου αντί να ζητηθεί το πτυχίο ΤΕΙ Ηλεκτρολογίας που είναι το πλέον κατάλληλο για τις αρμοδιότητες της θέσης, ζητήθηκαν πτυχία άσχετα με το αντικείμενο.»⁸⁴ Άλλη μια μαρτυρία συμβασιούχου στον ΟΤΕ καταγγέλει τα εξής: «είμαι συμβασιούχος στο Τεχνικό Τμήμα Ευρυτανίας και εργάζομαι στα δίκτυα από την 1/6/2002 όταν υπεγράφη η πρώτη σύμβασή μου. Καθημερινά εκτελώ το πρόγραμμα της υπηρεσίας

⁸³ Χ. Ζέρβας, Η Θέμις δικαιώνει τους συμβασιούχους, Ελευθεροτυπία, 4/2/08, http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112_id=45994472, (πρόσβαση στις 8/5/09).

⁸⁴ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 222, 2006.

μαζί με τους υπόλοιπους συνάδελφους – τεχνίτες δικτύου δηλαδή την άρση τρεχουσών βλαβών, την εκτέλεση των νέων συνδέσεων κλπ. Όλες οι επόμενες συμβάσεις μου είναι με τον ΟΤΕ αποκλειστικά. Έχω κερδίσει τα ασφαλιστικά μέτρα και το πρωτόδικο δικαστήριο. Επίσης ανήκω στους επιτυγχόντες του ΑΣΕΠ για μετατροπή της σύμβασής μου σε αορίστου χρόνου με την από 21/09/2006 απόφασή του.». Παρά τα πέντε χρόνια απασχόλησης ο συγκεκριμένος εργαζόμενος καταγγέλει την μη υλοποίηση της απόφασης του ΑΣΕΠ, ακρώς όλο αυτό το χρονικό διάστημα για ίδια απασχόληση στους ίδιους εργασιακούς χώρους, με τις ίδιες συνθήκες εργασίας δεν λαμβάνει τα ανάλογα επιδόματα (υπερωρίες, εξαιρέσιμα, εκτός έδρας μετακινήσεις) όπως άλλοι συνάδελφοί του που εργάζονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου.⁸⁵

Τέλος, άλλη μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης που επικρατεί στον ΟΤΕ και με την σταδιακή του ιδιωτικοποίηση όλο και επεκτείνεται είναι ο θεσμός της **μερικής απασχόλησης**. Με τον θεσμό αυτό απασχολούνταν αρχικά άτομα κυρίως γυναίκες στα τηλεφωνικά τμήματα του οργανισμού. Το 2003 πάνω από 700 τηλεφωνήτριες με τρίωρη απασχόλησης απολύθηκαν από τον ΟΤΕ, οι οποίες δούλευαν από 2 μήνες μέχρι 15 χρόνια με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η διοίκηση του ΟΤΕ στα πληροφοριακά κέντρα όπως το 11888, το 134 κ.α αντικατέστησε τις τηλεφωνήτριες με προσλήψεις φοιτητών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, 4μηνες, 6μηνες και τώρα πια 12μηνες. Η κατηγορία αυτή εργαζομένων αν και ουσιαστικά συμβασιούχοι έχουν διαφορετική αντιμετώπιση από την πλευρά της διοίκησης. Συγκεκριμένα το 2007 σε απόφαση της Διοίκησης για τους συμβασιούχους σχετικά με την μετατροπή των συμβάσεών τους σε αορίστου χρόνου, στην τελευταία παράγραφο 6 αναφέρει «οι παραπάνω ρυθμίσεις δεν αφορούν όσους προσλήφθηκαν για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών του ΟΤΕ για έργο τηλεφωνικής εξυπηρέτησης (φοιτητές ΑΕΙ ή ΤΕΙ μειωμένης ημερήσιας απασχόλησης) με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου».⁸⁶ Το ερώτημα βέβαια που θα μπορούσε να τεθεί στο σημείο αυτό είναι κατά πόσο είναι οι προσλήψεις αυτές για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών του ΟΤΕ εφόσον πραγματοποιούνται κάθε χρόνο τέτοιου είδους προσλήψεις; Δεν εξυπηρετούν οι προσλήψεις αυτές πάγιες και διαρκείς ανάγκες του οργανισμού; Από την άλλη να σημειωθεί πως στις περιπτώσεις αυτές δεν πραγματοποιούνται τότε ανανεώσεις συμβάσεων κάτι που ορίζεται ρητά και στην σύμβαση εργασίας που καλείται να υπογράψει ο μισθωτός. Συγκεκριμένα στην

⁸⁵ Μαρτυρία από εργαζόμενο στον ΟΤΕ.

⁸⁶ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 220, 2006.

παράγραφο 5 αναφέρει «μόλις τελειώσει ο χρόνος της σύμβασης, όπως αυτός ορίζεται παραπάνω, η σύμβαση λήγει αυτοδικαίως, χωρίς καμιά προειδοποίηση ή αποζημίωση. Η σύμβαση αυτή, ως σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελλθεί οποτεδήποτε για σπουδαίο λόγο. Επίσης, αν ο δεύτερος συμβαλλόμενος στη διάρκεια της σύμβασης απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του συνεχώς ή διακεκομμένα, περισσότερο από δέκα εργάσιμες ημέρες, θεωρείται ότι καταγγέλλεται, εκ μέρους του η σύμβαση, χωρίς να λάβει καμιά αποζημίωση από τον ΟΤΕ».⁸⁷

B) Εργασιακές σχέσεις

Στην χώρα μας, με το φορολογικό νόμο 2579/1998 (άρθρο 31,παρ.8) επιβλήθηκε η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ από την εκάστοτε κυβέρνηση μονομερώς με νόμο αντί των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για να διευκολυνθεί η εξεγγελλείσα μετοχοποίηση – ιδιωτικοποίηση τους, δίνοντας μήνυμα στα μεγάλα οικονομικά συμφέροντα, που ενδιαφέρονταν για την αγορά πακέτων μετοχών τους, ότι θα τους εξασφαλισθεί η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η υπακοή των εργαζομένων και ο περιορισμός του ρόλου των συνδικάτων.⁸⁸ Αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις επισημαίνονται αλλαγές τόσο στην διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στο περιεχόμενο αυτών, όσο και στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση.⁸⁹

Κατά την διάρκεια λοιπόν της σταδιακής ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ, που ξεκίνησε όπως είδαμε το 1999 και συνεχίζεται μέχρι και σήμερα:⁹⁰

- Καταργήθηκε η ΑΣΚΕ (Αντιπροσωπευτική Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου), που ασκούσε κοινωνικό έλεγχο στις αποφάσεις της Διοίκησης του ΟΤΕ.
- Μειώθηκε σε πρώτη φάση από τρεις σε δύο και μετά καταργήθηκε οριστικά η εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο της επιχείρησης.

⁸⁷ Βλ. Παράρτημα, Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (για έκτακτους μειωμένης απασχόλησης πλην εργατών) 2006.

⁸⁸ Δ.Στρατούλης, οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελευθέρου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, 2005, σελ.286.

⁸⁹ Ε.Σουμέλη, Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις : η περίπτωση της Ελλάδας, Ενημέρωση, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, τεύχος 55, 2000.

⁹⁰ Δ.Στρατούλης, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελευθέρου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, σελ.287.

- Τροποποιήθηκε ο Εσωτερικός κανονισμός Εργασίας του Προσωπικού του ΟΤΕ με κατάργηση σημαντικών διατάξεων, που προστάτευαν τους εργαζόμενους από την εργοδοτική αυθαιρεσία και με ενίσχυση και θωράκιση του διευθυντικού δικαιώματος.
- Υποβαθμίστηκε και συρρικνώθηκε το Κεντρικό Εργασιακό Συμβούλιο.
- Περιορίστηκε ο ρόλος των συνδικάτων στα Εσωτερικά Συμβούλια της επιχείρησης (πειθαρχικά, προαγωγές, μεταθέσεις). Καταργήθηκαν διάφορα Υπηρεσιακά Συμβούλια, στα οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των Συνδικάτων και είχαν σοβαρό ρόλο στην υπηρεσιακή εξέλιξη του προσωπικού. Δόθηκε δηλαδή η δυνατότητα στον εργοδότη να παίρνει από μόνος του αποφάσεις, που μέχρι τότε έπαιρναν συλλογικά όργανα και αφορούσαν τις εργασιακές σχέσεις και με την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Σε αυτό το πλαίσιο στα τέλη Μαΐου 2005, υπεγράφη μεταξύ της διοίκησης του ΟΤΕ και της ομοσπονδίας εργαζομένων στον ΟΤΕ επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία οδηγούσε σε συναινετική αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος στον οργανισμό. Η κίνηση αυτή αποτελεί ίσως την σοβαρότερη αλλαγή των τελευταίων ετών στην απασχόληση στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφελείας (ΔΕΚΟ), καθώς λειτούργησε εντέλει ως «πρόκριμα» (όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα) και για άλλες επιχειρήσεις του Δημοσίου που δρουν σε ανταγωνιστικό περιβάλλον. Με την ως άνω επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας εισήχθησαν όροι ευελιξίας στην απασχόληση καθώς και άρση της μονιμότητας στις συμβάσεις εργασίας του ΟΤΕ, που ίσχυε επί σειρά ετών. Πιο συγκεκριμένα η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση που υπεγράφη προέβλεπε τα εξής:⁹¹

- Το προσωπικό θα προσλαμβάνεται, ύστερα από προκήρυξη θέσεων, είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή ύστερα από συνέντευξη, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για την κάλυψη των κατά τόπους εκάστοτε αναγκών της εταιρείας, σύμφωνα με τους όρους τις προϋποθέσεις και την διαδικασία που καθορίζονται από την Διοίκηση και θα αναγράφονται στην οικεία προκήρυξη.
- Αυτό σημαίνει ότι για τους νεοπροσλαμβανόμενους καταργείται η μονιμότητα που ίσχυε μέχρι σήμερα, και στο εξής θα εφαρμόζεται στις

⁹¹ Άντα Σταμάτη, Συμφωνία για άρση της μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου στον ΟΤΕ, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/> (πρόσβαση στις 15/4/09).

εργασιακές τους σχέσεις η νομοθεσία που διέπει τον ιδιωτικό τομέα.

- Το ανωτέρω προσωπικό θα προσλαμβάνεται πάντοτε υπό δοκιμήν, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως επτά (7) μηνών, κατά την διάρκεια της οποίας θα διέπεται από την σύμβαση εργασίας του και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο σημείο αυτό να επισημάνουμε πως η νέα ΣΣΕ προβλέπεται μείωση του χρόνου δοκιμής από 1 έτος σε 7 μήνες καθώς επίσης, ενώ προηγουμένως το πέρασμα από το δόκιμο στο τακτικό προσωπικό ήταν υπόθεση κρίσης μόνο του τοπικού συμβουλίου με την νέα ρύθμιση⁹² οι ιεραρχικά προϊστάμενοι του εργαζόμενου αξιολογούν την απόδοση του και εισηγούνται για την παραμονή του ή όχι στην εταιρεία. Κατόπιν τούτων, το Κεντρικό Συμβούλιο, έπειτα από εισήγηση της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, γνωμοδοτεί σχετικά προς την Διοίκηση, η οποία και αποφασίζει για την πρόσληψη ή μη του εργαζόμενου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

- Κατ' εξαίρεση ο ΟΤΕ, δύναται προς κάλυψη έκτακτων και πρόσκαιρων αναγκών, να προσλαμβάνει έκτακτο προσωπικό, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά σύστημα, όρους, διαδικασία και προϋποθέσεις που καθορίζονται με απόφαση της Διοίκησης.

- Οι νεοπροσλαμβανόμενοι θα εντάσσονται σε μισθολογικές κατηγορίες και θα εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τα ισχύοντα στον ΟΤΕ. Επομένως, δεν υιοθετείται μοντέλο δυο ταχυτήτων για τους συμβασιούχους αορίστου χρόνου, στην αμοιβή, στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη και στην ασφαλιστική τους κάλυψη, καθώς αυτοί εντάσσονται μισθολογικά στις ίδιες συμβάσεις με αυτές του υπάρχοντος μόνιμου προσωπικού και εξασφαλίζουν τις ίδιες παροχές.

- Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου καταγγέλλεται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η Διοίκηση του Οργανισμού, όπως κάθε ιδιωτική επιχείρηση έχει το διευθυντικό δικαίωμα να απολύσει εργαζόμενο σύμφωνα με τους όρους και για τους λόγους που προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία.

- Της καταγγελίας της σύμβασης που γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν εμπίπτει στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων προηγείται έκφραση γνώμης του Κεντρικού Συμβουλίου σε ότι αφορά τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την επιλογή των εργαζομένων των οποίων θα καταγγελθεί η σύμβαση, καθώς και την ιεράρχηση των κριτηρίων. Οι συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταγγέλλονται για οικονομοτεχνικούς λόγους, επομένως, δεν συνιστούν απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα. Για απολύσεις μικρότερες του 2% απαιτείται η

⁹² Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 214, 2005.

γνωμοδότηση του Κεντρικού Συμβουλίου ως προς τα κριτήρια επιλογής των προς απόλυσης εργαζομένων, ενώ για απολύσεις άνω του 2% προβλέπεται η διαδικασία που υπαγορεύει η εργατική νομοθεσία.

Η υπογραφή της παραπάνω ΕΣΣΕ αποτέλεσε ορόσημο σημείο για τις μετέπειτα εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και στην απασχόληση στον Οργανισμό. Καθοριστικό ρόλο στις εξελίξεις αυτές έπαιξε όπως είδαμε και ο Ν.3529/2005 και η μετέπειτα τροπολογία του. Λαμβανομένου υπόψιν μας τις παραπάνω εξελίξεις από το 2005 και έπειτα στον ΟΤΕ προστέθηκε άλλη μια ακόμη ταχύτητα εργαζομένων στο ήδη υπάρχων μωσαϊκό εργασιακών σχέσεων, αυτή των νεοπροσλαμβανομένων.

Οι νεοπροσληφθέντες πέραν των σαφώς μειωμένων εργασιακών διακαιωμάτων φαίνεται πως αντιμετωπίζουν και ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας, λαμβανομένου υπόψιν το αυξημένο φόρτο εργασίας που καλούνται να ανταπεξέλθουν εξαιτίας των κενών που δημιούργησαν στον οργανισμό τα προγράμματα εθελουσίας εξόδου. Ένας νεοπροσληφθέντας δηλώνει σχετικά «γενικά και εγώ εστιάζω στην έλλειψη προσωπικού, έχουν φύγει πολλοί άνθρωποι, έχουμε μείνει λίγοι ενώ η δουλειά έχει αυξηθεί πάρα πολύ». Επιπλέον, αυτό που προβληματίζει αρκετούς από τους νεοπροσληφθέντες είναι το γεγονός ότι δεν αναγνωρίζεται η εμπειρία τους «...επειδή έχουμε δουλέψει πριν σε ιδιωτικές εταιρείες, γιατί δεν αναγνωρίζεται η προϋπηρεσία μας ενώ η εμπειρία μας αξιοποιείται;...η νέα γενιά που ήρθε έπεσαν πολλές ευθύνες πάνω της. Έχουμε μια αίσθηση όχι δυσaráσκειας αλλά ότι αξίζουμε κάτι παραπάνω.». Ένας άλλος συνάδελφος του δηλώνει σχετικά «αυτό που θέλω να πω και εγώ, όπως είπε και ο προηγούμενος συνάδελφος με τόσα χρόνια εμπειρία και δεν αναγνωρίζεται. Σε παίρνουν σε ρίχνουν στα βαθιά, χρησιμοποιούν την εμπειρία σου και δεν σε πληρώνουν γι αυτό, αρχίζεις πάλι από την αρχή. Έχουμε δουλέψει τόσα χρόνια έξω στο πεδίο και δεν αναγνωρίζεται τίποτα.».».

Στα πλαίσια της πλήρης ιδιωτικοποίησης του οργανισμού η κυβέρνηση εξέδωσε νέα νομολογία προχωρώντας έτσι στην περαιτέρω απόρριψη των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων στο ΟΤΕ.

Ο Ν.3522/2006, σύμφωνα με την ανακοίνωση που εκδόθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού με την ένδειξη να λάβει γνώση όλο το προσωπικό του ΟΤΕ από την ημερομηνία δημοσίευσής του Ν.3522/2006 ήτοι από 22/12/2006,

αλλάζουν σε ορισμένα σημεία οι όροι εργασίας στον ΟΤΕ και οι σχέσεις εργαζομένων με την επιχείρηση. Συγκεκριμένα:⁹³

1. Εφαρμόζεται για όλο το προσωπικό του ΟΤΕ ο Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας της Cosmote, με εξαίρεση τις διατάξεις του για τον πειθαρχικό έλεγχο.
2. Διατηρούνται για όλο το προσωπικό που υπηρετούσε την 21/12/2006:
 - το μισθολογικό καθεστώς που ίσχυε μέχρι την 21/12/2006.
 - Οι διατάξεις για τον πειθαρχικό έλεγχο του ΓΚΠ – ΟΤΕ της 10/6/99.
3. Διατηρούνται για όσους ήταν μόνιμοι ή δόκιμοι την 13/7/2005 οι διατάξεις του ΓΚΠ – ΟΤΕ της 10/06/99 για :
 - τους κλάδους
 - τις άδειες
 - το όριο ηλικίας
 - τις απολύσεις
 - τις παραιτήσεις
 - τη Γενική υπηρεσιακή Αρχαιότητα
 - τις Ηθικές – Υλικές Αμοιβές
 - την Κοινωνική Πρόνοια
4. Παρέχεται στη Διοίκηση η δυνατότητα να προσλαμβάνει στελέχη από την αγορά και να τα τοποθετεί σε θέσεις ευθύνης, καθώς και να καλύπτει θέσεις ευθύνης από το προσωπικό του ΟΤΕ, ανεξάρτητα από το χρόνο προϋπηρεσίας του.
5. Τίθεται σε εφαρμογή αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης για το σύνολο του προσωπικού.
6. Τα ωράρια εργασίας και η μεταθετότητα των εργαζομένων θα ρυθμίζονται στο μέλλον με αποφάσεις της Διοίκησης.
7. Οι αλλαγές που θα γίνουν θα είναι σταδιακές ώστε να μην επηρεαστεί η ομαλή λειτουργία του ΟΤΕ.

Ο εσωτερικός κανονισμός προσωπικού της COSMOTE εφαρμόζεται στο προσωπικό του ΟΤΕ, με σκοπό την προσαρμογή του Οργανισμού στο έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον, στο οποίο λειτουργεί μετά την απελευθέρωση της αγοράς τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα. Ο μέχρι πρόσφατα Γενικός Κανονισμός Προσωπικού

⁹³ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 222, 2006.

(ΓΚΠ) του ΟΤΕ φαίνεται, σύμφωνα με την κυβέρνηση και την διοίκηση του οργανισμού πως χαρακτηριζόταν από όλες τις αγκυλώσεις και δυσκαμψίες του τρόπου λειτουργίας του Οργανισμού, όταν ήταν κρατικό μονοπώλιο, με αποτέλεσμα το υψηλότατο κόστος λειτουργίας, τη χαμηλή παραγωγικότητα και την υστέρηση στην εξυπηρέτηση των καταναλωτών. Ανάμεσα στα βασικά μειονεκτήματα του υφιστάμενου ΓΚΠ παρουσιάστηκε η αδυναμία πρόσληψης στελεχών από την αγορά σε θέσεις ευθύνης, η έλλειψη ευελιξίας στις εσωτερικές μετακινήσεις και η έλλειψη κινήτρων απόδοσης. Έτσι, λοιπόν, με το νέο καθεστώς εργασίας για το παλαιό προσωπικό του οργανισμού καταργούνται σημαντικά κακημένα όπως: ο Κανονισμός Μεταθετότητας, το ωράριο εργασίας, ειδικότητες, κατηγορίες και είδος εργασίας, το βαθμολόγιο, ο τρόπος επιλογής προισταμένων με προκύρηξη των θέσεων και εμμέσως και το εσωτερικό πειθαρχικό δίκαιο.⁹⁴

Με τον τρόπο αυτό η κυβέρνηση παραχώρησε το απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα στην εκάστοτε Διοίκηση του Οργανισμού. Σε εφαρμογή, λοιπόν, του διευθυντικού δικαιώματος που της παραχώρησε ο νέος νόμος, η Διοίκηση του ΟΤΕ προχώρησε στην εφαρμογή μονομερώς για πρώτη φορά ένος αξιολογίου, με βάση το οποίο καθώς προκύπτει πως αμφισβητεί έμμεσα το μισθολόγιο. Το νέο αξιολόγιο τιτλοφορείται ως Σύστημα Αξιολόγησης Προσωπικού το οποίο δεν κατέχει θέση ευθύνης. Συγκεκριμένα το νέο αξιολόγιο στηρίζεται πάνω σε ένα ερωτηματολόγιο «αξιολόγηση ικανοτήτων του προσωπικού» με έξι ερωτήσεις 9 κριτήρια: επαγγελματική επάρκεια, διάθεση για ανάπτυξη, αφοσίωση, προσαρμοστικότητα, συνεργασία, επικοινωνία, προσανατολισμός στον πελάτη, επίλυση προβλημάτων και πρωτοβουλία. Το κάθε κριτήριο έχει διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας. Η κλίμακα αξιολόγησης των ικανοτήτων αυτών (βαθμολογία) είναι πενταβάθμια: Ανεπαρκής (από 0-45), Μέτριος (από 45-60), Καλός (από 60-75), Πολύ Καλός (από 75-90), Εξάριτος (από 90-100).⁹⁵

Το νέο αυτό αξιολόγιο καθώς και η κατάργηση του ΓΚΠ φαίνεται πως αποτελεί μια προσπάθεια της Διοίκησης να πάει σε καθεστώς ατομικών συμβάσεων για το σύνολο πλέον του προσωπικού, το οποίο στη πράξη σημαίνει κατάργηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με ότι αυτό συνεπάγεται για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.

⁹⁴ Αριστέα Μπουγάτσου, Με καθεστώς της Cosmote θα λειτουργεί ο ΟΤΕ, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyepix_1_17/12/2006_209242 (πρόσβαση στις 15/4/09).

⁹⁵ Φωνή των τεχνικών, τεύχ. 232, 2008.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εργασία αυτή με αντικείμενο τις επιπτώσεις του φαινομένου των αποκρατικοποιήσεων - ιδιωτικοποιήσεων στις ΔΕΚΟ, με περίπτωση μελέτης τον ΟΤΕ, στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, είχε ως στόχο να αποτυπώσει την διαμορφούμενη εικόνα ως προς τις ακόλουθες παραμέτρους:

- Ως προς τη μορφή και τον χαρακτήρα των ιδιωτικοποιήσεων.
- Ως προς τις εξελίξεις στο μέγεθος και στη μορφή της απασχόλησης στον ΟΤΕ και τους όρους επίτευξης των αλλαγών στο εν λόγω πεδίο.
- Ως προς τις επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον ΟΤΕ και στον χαρακτήρα των διαμορφούμενων αλλαγών.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας εξετάστηκε το φαινόμενο της ευελιξίας της εργασίας σε σχέση με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Η πολιτική της Ε.Ε έχει στραφεί τα τελευταία είκοσι σχεδόν χρόνια στην υιοθέτηση μορφών ευελιξίας της εργασίας με μοναδικό σκοπό (σε επίπεδο διακυρήξεων) την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της αύξηση της απασχόλησης και ως εκ τούτου την μείωση του ποσοστού της ανεργίας.

Με την ίδρυση της Ε.Σ.Α. όλα τα κράτη μέλη έπρεπε να συντονίσουν τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης σε κοινοτικό επίπεδο, υιοθετώντας κοινούς στόχους και κατευθύνσεις πολιτικής.

Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, οι εξελίξεις των τελευταίων χρόνων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από την προσπάθεια προσαρμογής της χώρας στις ανάγκες του διεθνούς ανταγωνισμού, όπως αυτός επιτελείται και ευνοείται και από την πολιτική της Ένωσης.

Σε γενικές γραμμές, η προσήλωση στους ποσοτικούς στόχους της Λισαβόνας και των μετέπειτα συμφωνιών επέτειναν την έμφαση σε πολιτικές διάδοσης των ευέλικτων μορφών εργασίας με στόχο την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ώστε να επιτυχθεί η στατιστική και όχι η ουσιαστική μείωση του ποσοστού ανεργίας. Είναι άλλωστε ενδεικτικό ότι η Ένωση ακόμη και σήμερα

εξακολουθεί να μην εφαρμόζει εξειδικευμένη και αυτοδύναμη πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις παραπέμποντας σχετικά στα μέτρα των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση, που αντικαταστάθηκαν πρόσφατα από τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται σαφές ότι το ευρωπαϊκό εργασιακό μοντέλο, βασικός πυλώνας του οποίου υπήρξε ο στόχος της πλήρους και αξιοπρεπούς απασχόλησης, υφίσταται χρόνια κρίση, η οποία ενισχύεται από την υπαγωγή του προβλήματος της ανεργίας στις δυνάμεις της αγοράς.⁹⁶

Στο επίκεντρο των εγχειρημάτων αναδιάρθρωσης και προσαρμογής των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας στις νέες οικονομικές συνθήκες και στις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης τοποθετούνται όπως είδαμε και οι απόπειρες αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα. Οι απόπειρες αυτές επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα ο οποίος εξακολουθεί να συγκεντρώνει τον υψηλότερο δείκτη συνδικαλισμού και συνήθως διέπεται από σαφώς πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους σε σχέση με το χώρο των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση στο δημόσιο τομέα επηρεάζουν και τις αντίστοιχες στον ιδιωτικό διαμορφώνοντας το γενικότερο κλίμα των εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαπραγμάτευσης.⁹⁷

Παρατηρούμε, λοιπόν, πως η προωθούμενη ευελιξία στον δημόσιο τομέα εμφανίζεται κατά την τελευταία 15ετία με τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος. Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Όπως και στα υπόλοιπα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έτσι και στην Ελλάδα ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών με πρωταγωνιστή τον ΟΤΕ, βρέθηκε στο κέντρο των εξελίξεων αυτών.

Η ιδιωτικοποίηση του ΟΤΕ όπως είδαμε έγινε με σταδιακά βήματα με τις εξελίξεις στο θέμα αυτό να τρέχουν ακόμα και σήμερα, με αποκορύφωμα την εξαγορά του

⁹⁶ Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ. 43.

⁹⁷ Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ.44.

οργανισμού από την ιδιωτική εταιρεία Deutsche Telecom και την πώληση σε αυτήν επιπλέον 5% των μετοχών, που βέβαια είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί στο 20% η συμμετοχή του ελληνικού δημοσίου και η κρατική γερμανική εταιρεία να κατέχει πλέον το πλειοψηφικό πακέτο μετοχών.

Στα πλαίσια, λοιπόν, της διευκόλυνσης των περαιτέρω μέτρων αποκρατικοποίησης – ιδιωτικοποίησης έχει προκύψει η τάση από κυβερνητικής πλευράς χαλάρωσης των προϋποθέσεων για την προσφυγή στις ευέλικτες σχέσεις. Επιτυγχάνεται με αυτόν τον τρόπο η προσαρμογή του δικαίου της εργασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, στις ανάγκες δηλαδή των επιχειρήσεων για μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα και μειωμένο εργασιακό κόστος.⁹⁸ Παράλληλα, βοηθά στο να γίνουν οι δημόσιες αυτές επιχειρήσεις πιο ελκυστικές για τον ξένο επενδυτή.

Υπό αυτές τις συνθήκες στα τέλη Μαΐου 2005, υπεγράφη μεταξύ της διοίκησης του ΟΤΕ και της ομοσπονδίας εργαζομένων στον ΟΤΕ επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία οδήγούσε σε συναινετική αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος στον οργανισμό. Μια ΕΣΣΕ που λειτούργησε όπως διαπιστώθηκε στην πορεία ως πιλότος για τον “εκσυγχρονισμό” και των υπόλοιπων ΔΕΚΟ. Σύντομα ακολούθησε ο Ν.3429/2005 με τον οποίο ρυθμίζονται ζητήματα οργάνωσης διοίκησης και λειτουργίας των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών (ΔΕΚΟ) και στη συνέχεια η τροπολογία του. Οι ρυθμίσεις αυτές, όπως είδαμε, διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στις συντελλούμενες αλλαγές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων των ΔΕΚΟ.

Έτσι στον ΟΤΕ οι παραπάνω ρυθμίσεις καθώς και η σταδιακή αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος και management συντέλλεσαν στην περαιτέρω διαμόρφωση ενός μωσαϊκού εργασιακών σχέσεων στον οργανισμό. Στον ΟΤΕ σήμερα, λοιπόν, υπάρχουν εργαζόμενοι «μόνιμοι», αορίστου χρόνου, συμβασιούχοι ΟΤΕ, συμβασιούχοι ενοικιαζόμενοι από ΟΤΕplus & HellasCOM, εργαζόμενοι με δελτίο παροχής υπηρεσιών, έκτακτο προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μειωμένης απασχόλησης, νεοπροσλαμβανόμενοι και μη!

Με την ΕΣΣΕ που υπογράφηκε μεταξύ Διοίκησης του ΟΤΕ και της ΟΜΕ-ΟΤΕ, θεσπίστηκαν υποβαθμισμένες και ελαστικότερες εργασιακές σχέσεις για τους νεοπροσλαμβανόμενους στον ΟΤΕ. Βασικότερο όλων των αλλαγών αποτέλεσε

⁹⁸ Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005, 183.

ζήτημα της άρσης της μονιμότητας. Πλέον οι νέες συμβάσεις που υπογράφονται στον οργανισμό είναι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, αντί της «ιδιόμορφης μονιμότητας» που είχαν μέχρι τότε οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ, η οποία και κατοχυρωνόταν από το Γενικό Κανονισμό Προσωπικού.

Η άρση της μονιμότητας στο προσωπικό του ΟΤΕ και κατ'επέκταση του ευρύτερου δημοσίου τομέα αποτέλεσε την πρωταρχική επιδίωξη της κυβερνητικής πολιτικής στα πλαίσια επιδίωξης της σταδιακής ιδιωτικοποίησης του οργανισμού. Και αυτό εν μέσω μιας γενικότερης σύγχυσης της κοινής γνώμης για τις αιτίες της κακοδαιμοσνίας ορισένων ΔΕΚΟ, καθώς σύμφωνα με την άποψη αυτή η μονιμότητα αποτελεί την πηγή της χαμηλής παραγωγικότητας του δημοσίου τομέα.

Στα πλαίσια, λοιπόν, εκσυγχρονισμού του ΟΤΕ επιβλήθηκε όπως είδαμε με μορφή αναγκαστικού νόμου, μετά την αδυναμία διήμερης συμφωνίας, η προσαρμογή του ΓΚΠ του ΟΤΕ σε αυτό της Cosmote. Σχετικά με το ζήτημα αυτό ο Κ. Μητσοτάκης σε ομιλία στη συζήτηση του φορολογικού νομοσχεδίου είχε δηλώσει τα εξής: «ο Κανονισμός Εργασίας του Ο.Τ.Ε. είναι ένας μεσαιωνικός Κανονισμός. Είναι ένας Κανονισμός απομεινάρι άλλων κρατικιστικών εποχών. Ένας Κανονισμός, ο οποίος δεν επιτρέπει στον Ο.Τ.Ε. να προσλάβει στελέχη σε σημαντικές θέσεις ευθύνης. Ένας Κανονισμός που καθιστά εξαιρετικά δύσκολες τις μετακινήσεις μέσα στον Οργανισμό. Ένας Κανονισμός Εργασίας, ο οποίος δεν επιτρέπει στο μάνατζμεντ να ανταμείψει τα στελέχη του βάσει της απόδοσής τους... Διότι είναι προφανές ότι δεν μπορεί να συνεχίσει να λειτουργεί ο Ο.Τ.Ε. μ' αυτό τον Κανονισμό Εργασίας και να φιλοδοξεί να είναι ανταγωνιστικός σε μια απελευθερωμένη αγορά τηλεπικοινωνιών.».⁹⁹

Η προσαρμογή του ΓΚΠ της Cosmote στον ΟΤΕ φαίνεται πως αποτέλεσε το μέσο με το οποίο ο ΟΤΕ πέρασε από τη φάση της «ιδιωτικοποιημένης ΔΕΚΟ» σε εκείνη της μεγάλης επιχείρησης τηλεπικοινωνιών που διοικείται με κριτήρια καθαρής επιχειρηματικής αποτελεσματικότητας.

Συνολικά προκύπτει πως οι τάσεις ιδιωτικοποίησης – αποκρατικοποίησης του ΟΤΕ επέφεραν μάλλον αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην απασχόληση όσο και στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων. Όπως είδαμε μέχρι τώρα με τις νέες αυτές ρυθμίσεις ενισχύθηκε η διάκριση ανάμεσα στο παλαιό και νέο προσωπικό του

⁹⁹ Πρακτικά Ν. 3522/2006.

οργανισμού και ως εκ τούτου στην ενίσχυση του ήδη διαμορφωμένου μωσαϊκού εργασιακών σχέσεων.

Ενισχύθηκε το διαφορετικό εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό με όρους αρνητικής απόκλισης από το ήδη απασχολούμενο με αποτέλεσμα τη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους, από την δυνατότητα αλλαγής των γενικών κανονισμών προσωπικού και για τους ήδη εργαζόμενους με την ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και τον περιορισμό των όρων προσφυγής της πλευράς των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ καθώς και με την ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος. Η κατεύθυνση που διαμορφώνεται αυτή την στιγμή όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις γενικότερα στο σύνολο του δημοσίου τομέα, είναι αυτή της περαιτέρω ενίσχυσης ευέλικτων μορφών εργασίας, στα πλαίσια της ενίσχυσης του ανταγωνισμού και αύξησης του κέρδους. Ως εκ τούτου, η υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα αποτελεί πλέον γεγονός, παράλληλα με τη επίτευξη της συνολικής υποβάθμισης με την προς τα κάτω σύγκλιση των όρων εργασίας του δημοσίου τομέα με εκείνους του ιδιωτικού. Η περίπτωση του ΟΤΕ δεν είναι μοναδική αλλά αποτέλεσε το έναυσμα όσων ακολούθησαν και αναμένεται να ακολουθήσουν.

Η συνολική αυτή υποβάθμιση της εργασίας ενισχύει την περαιτέρω απόκλιση του επιπέδου αμοιβών και δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ελλάδα από τους εργαζόμενους των χωρών της ζώνης του ευρώ σε αντίθεση με τις επικαλούμενες διακηρύξεις προς αυτή την κατεύθυνση. Η επιβουλή της μονιμότητας και της προστασίας του εργαζόμενου ενοχοποιεί τη σταθερότητα της απασχόλησης ως υπαίτια της χαμηλής παραγωγικότητας του δημόσιου τομέα.

Οι συντελλούμενες αλλαγές στα πλαίσια ανάπτυξης της οικονομίας και του ανταγωνισμού έχουν σαφώς διαμορφώσει ένα αρνητικό περιβάλλον ως προς περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης. Η υιοθέτηση ιδιαίτερων μορφών ευέλικτης εργασίας τώρα πια και στον δημόσιο τομέα είναι πλέον γεγονός. Η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στις ιδιωτικοποιημένες επιχειρήσεις έχει συμβάλλει στην συνολική υποβάθμιση με την προς τα κάτω σύγκλιση των όρων εργασίας του δημοσίου τομέα με εκείνους του ιδιωτικού. Ωστόσο οι αλλαγές αυτές θα πρέπει να συντελούνται με ιδιαίτερη προσοχή ώστε να μην οδηγούν σε πλήρη καταστρατήγηση των κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων.

ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Α ´ Εισηγητική Έκθεση ν. 1892/1990

Β ´ Εισηγητική Έκθεση Ν.3429/2005

Γ ´ Πρακτικά Ν. 3522/2006

Δ ´ Ηλεκτρονικές διευθύνσεις

Ελευθερία Αρλαπάνου Επιπλέον 5% του ΟΤΕ στην DT, 10/7/09,
<http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=12336&subid=2&tag=9597&pubid=12431189> (πρόσβαση στις 16/7/09).

Χ. Ζέρβας, Η Θέμις δικαιώνει τους συμβασιούχους, Ελευθεροτυπία, 4/2/08,
http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112.id=45994472, (πρόσβαση στις 8/5/09).

Η φωνή των τεχνικών, www.petote.gr

Ι. Κουζής, Flexicurity: Δύσκολη η ισορροπία ανάμεσα σε ασφάλεια και ευελιξία,
<http://www.capital.gr/news.asp?Details=337661>

Ι. Κουζής, Πότε έχουμε ενοικίαση και πότε εργολαβία, syrizavirona.pblogs.gr/enoiikiash-ergazomenwn-syghrono-doylemporio-se-dhmosies-kai-idiwt.html (πρόσβαση στις 8/5/09).

Γ.Κουζής, Εργολαβίες και Δημόσιο: πλαίσιο αρχών και σενάρια αποβολής τους, 25/6/09, <http://www.avgi.gr/ArticleActions/show.action?articleID=470236>, (πρόσβαση στις 30/6/09).

Χ. Κοσβανής, Μ. Ευθυμιάτου, Αφιέρωμα: Οι ιδιωτικοποιήσεις των ΔΕΚΟ,
<http://www.in.gr/news/deko/>, (πρόσβαση στις 13/5/09).

Αριστέα Μπουγάτσου, Με καθεστώς της Cosmote θα λειτουργεί ο

ΟΤΕ, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyepix_1_17/12/2006_209242 (πρόσβαση στις 15/4/09).

Άντα Σταμάτη, Συμφωνία για άρση της μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου στον ΟΤΕ, <http://www.eiro.eurofound.eu.int> (πρόσβαση στις 15/4/09).
<http://www.inegsee.gr>

Νίκη 29 συμβασιούχων του ΟΤΕ με δικαστική απόφαση για μονιμοποίηση, 13.4.06,
<http://www.in.gr/news/article.asp?lngEntityID=699198> (πρόσβαση στις 8/5/09).

ΟΤΕ: επικυρώθηκε η συμφωνία για την πώληση επιπλέον 5% στην DT, 9/7/09,
<http://amoirakagem.blogspot.com/2009/07/5-dt.html>, (πρόσβαση στις 16/7/09).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

Ετήσια έκθεση 2000, Μέρος 3, Ανεργία, Πολιτικές απασχόλησης, επαγγελματική κατάρτιση και εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

Ετήσια Έκθεση για την απασχόληση 2006, Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση: μια κριτική επισκόπηση, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

Ετήσια Έκθεση 2008, Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, ΙΝΕ – ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Μ. Καραμεσίνη, Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από τη καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, Πολιτική απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005.

Ι. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εγασίας, ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, 2001.

Ι. Κουζής, Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 2005.

Ι. Κουζής, Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ τευχ. 156, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2008.

Ι. Κουζής, Για το ζήτημα της άρσης της μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Ενημέρωση, ΙΝΕ – ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, τεύχ. 21, 2005.

Λ. Κρέτσος, Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ: διδάγματα από τη διεθνή εμπειρία, Ενημέρωση, ΙΝΕ – ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, τεύχ. 134, 2006.

Α. Μητρόπουλος, Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός μετασχηματισμός, ΕΕΔ, Αθήνα 1984.

Κ. Μπακόπουλος, Οι εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ μετά από τον Ν.3429/2005, ΔΕΝ, τεύχ. 1467, 2006.

Θ. Σακελλαρόπουλος, Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή τη παγκοσμιοποίησης, Εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ, 2001.

Δ. Στρατούλης, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα, 2005.

Χ. Παπαβασιλείου, Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ τεύχος 60, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Ιούνιος 2000.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
(για έκτακτους μειωμένης απασχόλησης πλην εργατών)

Στην Αθήνα σήμερα9/10/2006..... μεταξύ της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ (ΟΤΕ) που εδρεύει στην Αθήνα και εκπροσωπείται νόμιμα από τον **Πρόϊστάμενο** του Συγκροτήματος Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης και της κατοίκου **ητας** κατόχου τ **ητας** συμφωνή

Η πρώτη των συμβαλλομένων Εταιρεία η οποία θα αποκαλείται στο εξής για συντομία "Εργοδότης" προσλαμβάνει τον δεύτερο των συμβαλλομένων, ως έκτακτο προσωπικό ορισμένου χρόνου μειωμένης απασχόλησης με τους ακόλουθους κοινώς αποδεκτούς όρους, προϋποθέσεις και συμφωνίες:

1. Ο μισθωτός προσλαμβάνεται, σε εκτέλεση της υπ' αριθμ. **421/112/29-9-2006** απόφασης του Συγκροτήματος Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης Αθηνών ως προσωπικό τηλεφωνικής εξυπηρέτησης με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συνεχούς μειωμένης απασχόλησης που αρχίζει την **9/10/2006** και λήγει την **8/6/2007**.
Η ημερήσια απασχόλησή του θα είναι 3.36, δηλ. το μισό (1/2) του ωραρίου που προβλέπει ο Κανονισμός Ωρών Εργασίας (ΚΩΕΠ-ΟΤΕ) για το μόνιμο προσωπικό της κατηγορίας για το έργο της οποίας προσλήφθηκε, σύμφωνα με το θεωρημένο πρόγραμμα της Υπηρεσίας που απασχολείται.
2. Ο μισθωτός δηλώνει ρητά ότι:
 - α. Έλαβε πλήρη γνώση των καθηκόντων του και ότι, έχοντας τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, ικανότητα, πείρα και τις προς τούτο προϋποθέσεις, αναλαμβάνει να εκτελεί τα καθήκοντά του αυτά, κατά τρόπο πλήρως ικανοποιητικό σύμφωνα με τους κείμενους νόμους, τις Εγκυκλίους οδηγίες και αποφάσεις των Οργάνων του ΟΤΕ όπως αυτές θα ισχύουν κάθε φορά. Επίσης, αναλαμβάνει να εκτελεί τα καθήκοντά του σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2225/94 περί προστασίας του απορρήτου των επικοινωνιών, τις διατάξεις του ν. 2472/97 «περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», καθώς και σύμφωνα με κάθε άλλη σχετική διάταξη με ισχύ νόμου.
 - β. Του γνωστοποιήθηκε ότι τυχόν ανώτερα τυπικά προσόντα απ' αυτά που ζητούνται και αναφέρονται ρητά στην οικεία προκήρυξη για την πρόσληψή του και τα οποία θα καταθέσει κατά ή μετά την πρόσληψή του ή θα αποκτήσει κατά την διάρκεια της σύμβασής του, δε θα ληφθούν υπόψη για την μισθολογική του ένταξη-εξέλιξη.
3. Οι αποδοχές που καθορίζονται με βάση την 254/31/89 Β Ε, όπως αυτές διευκρινίστηκαν με τον όρο 22 της από 10-6-99 Ε.Σ.Σ.Ε, θα αρχίσουν να του καταβάλλονται από την ημερομηνία ανάληψης υπηρεσίας και συγκεκριμένα η μηνιαία αμοιβή που θα παίρνει ο μισθωτός για την παρεχόμενη εργασία του, συμφωνείται ότι θα αποτελείται από:
 - α. Το μισό (1/2) ποσό που αντιστοιχεί στην εισαγωγική μισθολογική βαθμίδα του Κλάδου ή της Κατηγορίας μόνιμου προσωπικού για το έργο του οποίου προσλήφθηκε χωρίς περαιτέρω μισθολογική εξέλιξη.

β. Τα επιδόματα που χορηγούνται στο Μόνιμο Προσωπικό της Κατηγορίας του με τους ίδιους όρους, προϋποθέσεις και τρόπο υπολογισμού τα οποία καθορίζονται περιοριστικά στον όρο 5 (παρ 1) της από 14-3-85 Ειδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε) μεταξύ ΟΤΕ και Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) όπως συμπληρώθηκε- τροποποιήθηκε από μεταγενέστερες συμβάσεις πλην των επιδομάτων με στοιχεία α, ζ, ι, ια, ιβ και ιγ της παρ 1 του ίδιου όρου.

γ. Τα λοιπά επιδόματα και παροχές, που δεν διαμορφώνουν τακτικές αποδοχές με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που χορηγούνται στο Έκτακτο Προσωπικό, βάσει αποφάσεων του ΔΣ-ΟΤΕ ή πράξεων υπηρεσιακών οργάνων ή ΕΣΣΕ που έχουν υπογραφεί μεταξύ ΟΤΕ και ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Αν το σύνολο των αποδοχών όπως διαμορφώνεται ανωτέρω είναι μικρότερο από το μισό των αποδοχών που ορίζει η εκάστοτε ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, θα του καταβάλλεται η επιπλέον διαφορά. Τυχόν επιδόματα που προβλέπονται από διάφορες διατάξεις, για τον ίδιο σκοπό και αιτία, συμψηφίζονται.

Άλλες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, πλην αυτών που υπογράφονται μεταξύ ΟΤΕ και ΟΜΕ-ΟΤΕ και αναφέρονται ρητά στο έκτακτο προσωπικό δεν εφαρμόζονται.

4.Ως έδρα παροχής της εργασίας ορίζεται η ΑΘΗΝΑ ο μισθωτός όμως υποχρεούται να μετακινείται και σε άλλες περιοχές ή χώρους, κατόπιν υπηρεσιακής εντολής, αν αυτό το απαιτούν οι υπηρεσιακές ανάγκες.

5. Μόλις τελειώσει ο χρόνος της σύμβασης, όπως αυτός ορίζεται παραπάνω, η σύμβαση λήγει αυτοδικαίως, χωρίς καμιά προειδοποίηση ή αποζημίωση. Η σύμβαση αυτή, ως σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί οποτεδήποτε για σπουδαίο λόγο. Επίσης, αν ο δεύτερος συμβαλλόμενος στη διάρκεια της σύμβασης απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του συνεχώς ή διακεκομμένα, περισσότερο από δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, θεωρείται ότι καταγγέλλεται, εκ μέρους του η σύμβαση, χωρίς να λάβει καμιά αποζημίωση από τον ΟΤΕ.

Η παρούσα σύμβαση καταρτίστηκε σε τρία όμοια πρωτότυπα που υπογράφηκαν από τους δύο συμβαλλόμενους και έλαβε ο καθένας από ένα, ενώ το τρίτο θα κατατεθεί από τον πρώτο των συμβαλλομένων προς γνωστοποίηση εντός δεκαπέντε (15) ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του ν.2639/98 (ΦΕΚ/Α/205/2-9-1998).

ΟΤΕ Α.Ε.
ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗΣ
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΑΘΗΝΩΝ
ΠΑΤΗΣΙΩΝ 85
104 34 ΑΘΗΝΑ
FAX: 210 8817399

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΤΕ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

Ο ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΣ

ABSTRACT AND KEYWORDS

This project focuses on the repercussions of the phenomenon of privatisations in deko. OTE is the case study and more particularly the field of employment and working relations is examined. The aim of this project is to present the form and the character of privatizations and more specifically the size developments, the form of employment, the achieving terms of changes as well as the repercussions of the working relations in the case of OTE and the character of the changes that are formed. The basic conclusions that emerged showed that the growth of flexible practices in the privatized enterprises has contributed to the total degradation with a downward approximation of the working conditions in the public sector comparing to those in the private. The new regulations in OTE resulted to the strengthening of the different working arrangements for the new comers personnel with terms of negative divergence from the already occupied personnel. As a result, workers of multiple speeds in the same labour spaces were created. For the elaboration of this project a number of interviews and conversations with the personnel of OTE were carried out. However, at this point it is worth to mention that a number of difficulties appeared as most of the employees hesitated to talk openly. This fact shows the intense insecurity of the personnel and the climate of “terror” which prevails due to the reinforcement of the managerial right.

Key Words:

Flexibility

Privatisation

Labour relations

New hired personnel

Employment

Terms of work