

δασικών εκτάσεων ως δημόσια γη, εφόσον ισχύει το «τεκμήριο κυριότητας του Δημοσίου». Και για να περάσουν τα σχέδιά τους, δηλαδή να καταγραφεί η δημόσια γη ως ιδιωτική, εκκλησιαστική κλπ., θα έπρεπε πρώτα να χάσει τα δασικά της χαρακτηριστικά (μέσω παράνομων αποψιλώσεων, εμπρησμών κλπ.) και στη συνέχεια να αποχαρακτηρισθεί από δασική.

Όπως αναφέρει ο Γ. Ντούρος, δασολόγος: «Προθέσεις κατάργησης του τεκμηρίου κυριότητας του Δημοσίου στις δασικές εκτάσεις φαίνονται ήδη από το ξεκίνημα της κατάρτισης του Εθνικού Κτηματολογίου, όταν οι δασικές υπηρεσίες δήλωναν εκτεταμένα δάση και δασικές εκτάσεις ως αναμφισβήτητη ιδιοκτησία του Δημοσίου αλλά η εταιρεία «Κτηματολόγιο ΑΕ» τις καταχώριζε ως ιδιοκτησίες αγνώστων και τις υποδείκνυε ως «ελεύθερες» και εύκολης λείας εκτάσεις».

Αυτό ακριβώς το ζήτημα έρχεται να καλύψει η επιχειρούμενη αναθεώρηση του άρθρου 24 του Συντάγματος, αλλά και του άρθρου 117, με την οποία επιδιώκεται ουσιαστικά ο αποχαρκτηρισμός 40 εκατομμυρίων στρεμμάτων δασικής γης, η αποτροπή της αναδάσωσης εμπρησθέντων και αποψιλωθεισών προ του 1975 δασικών εκτάσεων, η ανατροπή του ισχύοντος ιδιοκτησιακού καθεστώτος, η ιδιωτικοποίηση των δημόσιων δασικών εκτάσεων και η παραχώρησή τους σε καταπατητές και σε κάθε είδους μικρά και μεγάλα επιχειρηματικά συμφέροντα για «οικιστική ανάπτυξη», δηλαδή για άγρια κερδοσκοπική εκμετάλλευση.

Συμπερασματικά: Με την επιχειρούμενη αναθεώρηση του άρθρου 24 θα παραγραφούν χωρίς κανένα τίμημα τα δικαιώματα κυριότητας του Δημοσίου σε δημόσιες δασικές εκτάσεις που καταπατήθηκαν το διάστημα 1945-1978, ενώ θα αρθούν οι αναδασώσεις που επιβλήθηκαν σε όσες δημόσιες και ιδιωτικές εκτάσεις κάηκαν ή αποψιλωθήκαν το ίδιο διάστημα.

Γιώργος Σταμάτης

Η εκμίσθωση εργαζομένων - το παράδειγμα της Γερμανίας

Πολύ χωρίς είχαμε αναλύσει τι είναι οι εταιρείες εκμίσθωσης εργαζομένων και είχαμε προβλέψει τις συνέπειες των δραστηριοτήτων τους.

Στη χώρα μας δεν υπάρχουν στοιχεία για τη δραστηριότητά τους. Ως γνωστόν, οι εταιρείες σκιοϋριτι αποτελούν στην Ελλά-

δα το μανδύα λειτουργίας των εταιρειών εκμίσθωσης εργαζομένων. Εργαζόμενος σε εταιρεία σκιοϋριτι ανέφερε προσπάτως σε τηλεοπτική εκπομπή ότι οι εν λόγω εταιρείες απασχολούν περισσότερους άνδρες απ' ό,τι η Ελληνική Αστυνομία. Δεν γνωρίζουμε ποιες άλλες εταιρείες δραστηριοποι-

οίνονται στη χώρα μας στο χώρο αυτό και ποιο το εύρος των δραστηριοτήτων τους. Δεδομένης λοιπόν της έλλειψης σχετικών στοιχείων για την Ελλάδα, θα εκθέσουμε εδώ τι συμβαίνει στη Γερμανία με αυτές τις εταιρείες, για να πάρουμε μια γεύση απ' ό,τι συμβαίνει και δεν το γνωρίζουμε ή απ' ό,τι θα συμβεί και εδώ. Όλα τα στοιχεία είναι από άρθρο του γερμανικού περιοδικού *Der Spiegel*, 1, 2007, σ. 58-60.

Οι εταιρείες εκμίσθωσης εργαζομένων λειτουργούν εδώ και πολλά χρόνια στη Γερμανία. Ωστόσο, υπό ορισμένους περιορισμούς. Έτσι δεν επιτρέπεται εταιρεία εκμίσθωσης να συνάπτει με τον εκμισθούμενο εργαζόμενο συμβόλαιο εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά αυτή υποχρεούνται να συνάψει με αυτόν συμβόλαιο αορίστου χρόνου. Επίσης, απαγορεύονται τα λεγόμενα αλυσιδωτά συμβόλαια εργασίας, δηλ. συμβόλαια εργασίας τέτοια που μετά την απόλυση να ακολουθεί η εκ νέου πρόσληψη. Τέλος, δεν επιτρέπεται η χρονική διάρκεια του συμβολαίου εργασίας μεταξύ της εταιρείας εκμίσθωσης εργαζομένων και του εκμισθούμενου εργαζομένου να συμπίπτει με τη διάρκεια του συμβολαίου εκμίσθωσης του εν λόγω εργαζομένου, το οποίο σήναπτε η εταιρεία εκμίσθωσης με την εταιρεία στην οποία αυτή εκμίσθωνε τον εργαζόμενο. Όλοι αυτοί οι περιορισμοί καταργήθηκαν το 2003. Έτσι λοιπόν από τότε οι εταιρείες εκμίσθωσης εργαζομένων μπορούν πλέον να συνάπτουν ό,τι είδους συμβόλαια εργασίας επιθυμούν με τους εκμισθούμενους εργαζομένους.

Τα αποτελέσματα: Έτσι, χάριν παραδείγματος, στην εταιρεία Airbus στη Γερμανία εργάζονται 21.000 εργαζόμενοι. Από αυτούς οι 14.000 είναι κανονικά εργαζόμενοι και οι υπόλοιποι εκμισθωμένοι εργαζόμενοι.

Και για να δείτε την τάση της εκμισθού-

μενης εργασίας: οι μισές από τις δέκα επιχειρήσεις που δημιούργησαν τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας το 2006 ήταν επιχειρήσεις εκμίσθωσης εργαζομένων. Το ζήτημα όμως είναι τι μισθούς λάμβαναν οι εκμισθούμενοι εργαζόμενοι. Λάμβαναν μισθούς μεταξύ 5,77 και 7 ευρώ την ώρα. Τυπότεστιν, το ήμισυ του μισθού των κανονικών εργαζομένων. Πέραν τούτου, όμως, δεν δικαιούνταν δώρου Χριστουγέννων ούτε αδειας ούτε επικουρικής ασφάλισης που συνάπτεται μεταξύ εργαζομένου και επιχείρησης, όπως δικαιούνται οι κανονικώς εργαζόμενοι. Και επίσης η συνήθης διάρκεια εκμίσθωσης τους σε μια επιχείρηση είναι γύρω στους τρεις μήνες. Μετά την παροδό της, αν είναι τυχεροί, αλλάζουν επιχείρηση και πολύ συχνά με την επιχείρηση και τόπο διαμονής.

Τι ρόλο παίζουν οι εκμισθούμενοι εργαζόμενοι για τις επιχειρήσεις που τους μισθώνουν από τις εταιρείες εκμίσθωσης για το προαναφερθέν μικρό χρονικό διάστημα; Μα είναι προφανές. Όταν, λόγω ανξημένης ζήτησης για τα προϊόντα τους χρειάζονται περισσότερα εργατικά χέρια, τότε, αντί να βάλουν τους κανονικούς εργαζομένους τους να δουλεύουν υπερωρίες και να πληρώνουν ανξημένους υπερωριακούς μισθούς, προσλαμβάνουν για το διάστημα που διαρκεί η ανξημένη ζήτηση εκμισθωμένους εργαζομένους, έτσι που όχι μόνον δεν πληρώνουν ανξημένους υπερωριακούς μισθούς αλλά πληρώνουν κατά 50% μειωμένους κανονικούς μισθούς για τα επιπρόσθετα εργατικά χέρια για όσο διάστημα διαρκεί η ανξημένη ζήτηση για τα προϊόντα τους.

Έτσι εξηγείται γιατί η απασχόληση εκμισθωμένων εργαζομένων ανήλθε από 782 χιλιάδες το 2001 σε 1.200 χιλιάδες εργαζομένους το 2006. Στο εργοστάσιο της Μερσεντές στο Wörth ένας στους δέκα εργαζομένους είναι εκμισθωμένος. Το ίδιο συμβαίνει και με

πολλές άλλες μεγάλες επιχειρήσεις, όπως η Siemens. Η Siemens μάλιστα στον ισολογισμό της καταχωρεί τις δαπάνες για τους εκμισθωμένους εργαζομένους όχι στις δαπάνες για μισθούς αλλά στις δαπάνες για υλικά! Αλλά αυτό δεν έχει ιδιαίτερη σημασία.

Αναφέραμε τι κάνουν οι επιχειρήσεις όταν αυξάνεται η ζήτηση για τα προϊόντα τους και δεν θέλουν ούτε να βάλουν τους εργαζομένους τους να δουλέψουν υπερωρίες (επειδή θα πληρώσουν αυξημένους μισθούς), ούτε να προσλάβουν νέους, κανονικά εργαζομένους (επειδή, πρώτον, δεν θέλουν να τους απασχολούν και να τους πληρώνουν και όταν πλέον θα έχει πέσει η ζήτηση για τα προϊόντα τους και δεν θα τους χρειάζονται, και, δεύτερον, θα είναι κατά κάποιον τρόπο δύσκολο τότε να τους απολύσουν): προσλαμβάνουν εκμισθωμένους εργαζομένους. Έτσι, όχι μόνον δεν πληρώνουν υπερωριακούς μισθούς και πληρώνουν το 50% μόνον του κανονικού μισθού, αλλά επίσης μπορούν να απολύσουν τους νεοπροσληφθέντες εκμισθωμένους εργαζομένους όταν η ζήτηση για τα προϊόντα τους πέσει, όταν δηλ. δεν τους χρειάζονται πλέον.

Καλά όλ' αυτά. Τι κάνουν όμως οι επιχειρήσεις που απασχολούν έναν ορισμένο αριθμό κανονικώς εργαζομένων, τους οποίους δεν μπορούν να απολύσουν έτσι χωρίς προβλήματα, όταν η ζήτηση για τα προϊόντα τους μειωθεί και ως εκ τούτου δεν χρειάζεται όλους τους κανονικά εργαζομένους

που έχουν προσλάβει αλλά ένα μέρος μόνον από αυτούς;

Το πρόβλημά τους είναι ότι πρέπει να απολύσουν κόσμο και αυτό συνεπάγεται προβλήματα.

Τι κάνουν σ' αυτήν την περίπτωση;

Κι εδώ έρχεται να τους βοηθήσει ο νεόκοπος θεσμός των επιχειρήσεων εκμίσθωσης εργαζομένων. Σκέφτηκαν λοιπόν το εξής: Πώς να απολύσουμε εργαζομένους, χωρίς να δημιουργηθεί πρόβλημα; Και βρήκαν τη λύση. Ίδρυσαν θυγατρικές εταιρείες εκμίσθωσης εργαζομένων. Και όταν θεώρησαν ότι, λόγω της μειωμένης ζήτησης για τα προϊόντα τους, έπρεπε να απολύσουν εργαζομένους, με τις συνήθεις συνέπειες, έπραξαν ως εξής: είπαν στους προς απόλυση εργαζομένους ότι δεν τους απολύουν βέβαια, αλλά ότι τους «μεταθέτουν» απλώς στη θυγατρική τους εταιρεία (αυτή της εκμίσθωσης εργαζομένων). Έτσι τους ξεφορτώθηκαν κατά την περίοδο των ισχνών αγελάδων. Και από αυτή τη θυγατρική τους τους προσλαμβάνουν και πάλι, όταν η ζήτηση για τα προϊόντα τους έχει αυξηθεί – με κατά 50% μειωμένους βέβαια μισθούς. Ποιες εταιρείες το κάνουν αυτό; Μα όχι όποια κι όποια. Το κάνουν η Volkswagen και η Deutsche Bank. Έτσι έχει το πράγμα.

Αυτά μας περιμένουν κι εδώ λοιπόν. Όπως έλεγε ο Μαρξ, στο πρόσωπο του γείτονά σου δες το αυριανό σου πρόσωπο.