

Οι εταιρείες που θα μεταφερθούν στο νέο ταμείο αποκρατικοποιήσεων θα είναι οι πρώτες στις οποίες η τρόικα θα ζητήσει απολύσεις

60.000

εργαζόμενοι μπαίνουν στο στόχαστρο των ομαδικών απολύσεων. Απασχολούνται σε:

ΟΣΥ	ΟΑΣΑ	ΣΤΑΣΥ	ΟΣΕ
ΟΑΚΑ	ΕΥΑΘ	ΕΥΔΑΠ	ΕΛΒΟ
ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ	ΑΔΜΗΕ	ΕΑΒ	ΔΕΗ
ΔΕΠΑ	ΔΕΣΦΑ	ΕΥΑΘ	ΕΛΤΑ
ΕΓΝΑΤΙΑ	ΕΛΠΕ	ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΥΠΟΔΟΜΕΣ	

Από το 2008 έως σήμερα έχουν κατατεθεί 25 αιτήματα ομαδικών απολύσεων από εταιρείες

Realnews

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

5%

είναι σήμερα το όριο των ομαδικών απολύσεων

10%

ζητεί η τρόικα να ανέλθει το όριο των απολύσεων

Ασφυκτικό μαρκάρισμα για την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου των ομαδικών απολύσεων δέχεται η ελληνική κυβέρνηση, με τους δανειστές να διαμηνύουν ότι χωρίς τα εργασιακά «η συμφωνία δεν κλείνει».

Η εκπρόσωπος του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου Ντέλια Βελκουλέσκου ζητά πλήρη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και απορρίπτει τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές, βάζοντας στο τραπέζι ακόμη μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, λοκ άουτ, αλλαγές στον συνδικαλιστικό νόμο. Ταυτόχρονα, δεν δέχεται την επαναφορά της αρχής της ευνοϊκότερης για τον εργο-

Οι δανειστές θεωρούν ότι οι συλλογικές συμβάσεις υπηρετούν μια στρεβλή τακτική και επιμένουν στις επιχειρησιακές συμβάσεις

γαζόμενο ρύθμισης και της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων, που αποτελεί τη «σπύρα» του υπουργείου Εργασίας.

Οι δανειστές θεωρούν ότι οι συλλογικές συμβάσεις υπηρετούν μια στρεβλή τακτική του παρελθόντος και επιμένουν στην υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων, οι οποίες θα έχουν τη δυνατότητα απόκλισης από τις όποιες κλαδικές συμβάσεις. Αυτό μεταφράζεται ως ευελιξία για περαιτέρω μείωση των μισθών (wage flexibility) σε επίπεδο επιχείρησης, ανάλογα με τις αντοχές και τις ανάγκες της.

Το θέμα των ομαδικών απολύσεων αποδεικνύεται το πλέον ακανθώδες, αφού σε ενιαίο μέτωπο οι δανειστές ζητούν από την ηγεσία του υπουργείου Εργασίας να αυξήσει το ποσοστό των ομαδικών απολύσεων από 5% σε 10% και να καταργήσει την υποχρεωτική προέγκριση. Η ευρωπαϊκή πλευρά προωθεί μια συμβιβαστική πρόταση, που ουσιαστικά αποτελεί υιοθέτηση της απόφασης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου να καθοριστούν επακριβώς οι όροι και οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες θα μπορεί το υπουργείο να ακυρώνει σχέδια ομαδικών απολύσεων.

Συναγεμρός

Ηδη ο συναγεμρός ηχεί για 60.000 εργαζομένους σε ΔΕΚΟ, οι οποίοι θα βρεθούν στη ζώνη του κινδύνου, εάν αυξηθεί το όριο των ομαδικών απολύσεων. Μέσω της αλλαγής του νόμου, οι δανειστές θα στρώσουν το έδαφος ώστε να υπάρχει ένα εργαλείο «απαλλαγής» από το πλεονάζον προσωπικό σε περίπτωση αλλαγής ιδιοκτησιακού καθεστώτος και εισόδου νέου επενδυτή.

Στο δόκανο των ομαδικών απολύσεων εργαζόμενοι σε 19 ΔΕΚΟ

Περισσότεροι από 60.000 εργαζόμενοι εταιρειών που θα περάσουν στο υπερταμείο αποκρατικοποιήσεων θα βρεθούν στη ζώνη του κινδύνου, εάν αυξηθεί το όριο των ομαδικών απολύσεων

Όπως εκτιμάται, θα ασκηθούν έντονες πιέσεις στο προσωπικό όσων εταιρειών ιδιωτικοποιηθούν την επόμενη διετία ή αποκτήσουν ιδιωτικό μάνατζμεντ μετά τη μείωση της κρατικής συμμετοχής. Το ΔΝΤ θεωρεί ότι οι ομαδικές απολύσεις αποτελούν το απαραίτητο «εργαλείο» προκειμένου οι υπό ιδιωτικοποίηση εταιρείες να καταστούν ελκυστικές για τους μελλοντικούς επενδυτές.

Ποιοι κινδυνεύουν

Στο στόχαστρο αναμένεται να μπουν οι εργαζόμενοι εταιρειών που έχει αποφασιστεί να περάσουν στο υπερταμείο αποκρατικοποιήσεων (ΟΣΥ, ΟΑΣΑ, ΣΤΑΣΥ, ΟΣΕ, ΟΑΚΑ, ΕΥΑΘ, ΕΥΔΑΠ, ΕΛΒΟ, Αττικό Μετρό, ΑΔΜΗΕ, ΕΑΒ, Κτιριακές Υποδομές), αλλά και όσων πρόκειται να ακολουθήσουν, όπως ΔΕΗ, ΔΕΠΑ, ΔΕΣΦΑ, ΕΥΑΘ, ΕΛΤΑ, Εγνατία και ΕΛΠΕ. Υπενθυμίζεται ότι οι εργαζόμενοι στις ΔΕΚΟ, στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου και στις ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου δεν καλύπτονται από τη μονιμότητα του Δημοσίου και έχουν υπογράψει συμβάσεις αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου. Για τους εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ ισχύει, ότι και στους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα.

«Κάτω από τον γενικό όρο “ομαδικές απολύσεις”, γίνεται προσπάθεια να περάσουν διευκολύνσεις ως προς το κόστος των απολύσεων στο όνομα της αναδιάρθρωσης της επιχείρησης», αναφέρουν στη Realnews συνδικαλιστικά στελέχη. Το στοιχείο αυτό αποτελεί σημαντική παράμετρο και ίσως ερμηνεύει τη

στάση των εκπροσώπων των δανειστών, οι οποίοι επιμένουν στην απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, ενώ αντιτίθενται κατηγορηματικά στην επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Όπως υπογραμμίζεται, η αλλαγή του ορίου των ομαδικών απολύσεων, αν και αφορά ποσοστιαία το 2% των επιχειρήσεων στη χώρα, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την εργασιακή κατάσταση τουλάχιστον 60.000 απασχολούμενων σε ΔΕΚΟ και τράπεζες. Σε συνδυασμό με την αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, θεωρείται βέβαιο ότι θα οδηγήσει όχι μόνο στην άμεση συμπίεση μισθών, αλλά και στη διαμόρφωση «ελαστικότερης» και φτηνότερης αγοράς εργασίας για τις επόμενες δεκαετίες σε κλάδους και υπηρεσίες που έως τώρα χαρακτηρίζονταν προνομιακές.

Το διοικητικό συμβούλιο της ΔΕΗ πριν από λίγο διάστημα άνοιξε αυτό το θέμα ταμπου στον χώρο των ΔΕΚΟ, εγκρίνοντας το σχέδιο αποχώρησης των περίπου 200 εργαζομένων ηλικίας 60 ετών και άνω. Οποιοσ από τους 200 δεν δεχθεί να αποχωρήσει οικειοθελώς, τότε από την 1η Μαΐου και μετά η ΔΕΗ θα τον καταγγείλει τη σημερινή σύμβαση, δηλαδή θα τον απολύσει - δίκως φυσικά το παραπάνω «μπόνους».

Σε αυτή την περίπτωση και με βάση τον ισχύοντα νόμο για τη ΔΕΗ, η αποζημίωση που θα εισπράξει ο εργαζόμενος αυτός λόγω απόλυσης θα συμπληρωθεί με το εφάπαξ του.

Πρόβλεψη του μνημονίου παρέχει, επίσης, τη δυνατότητα απελευθέρωσης των απολύσεων τόσο στη ΔΕΗ όσο και στις άλλες ΔΕΚΟ μέσω της κατάργησης των κανονισμών προσωπικού, μέρος των οποίων είναι και τα όσα προκύ-

πτουν από τις κατά καιρούς συλλογικές συμβάσεις, που έχουν υπογραφεί σε κάθε επιχείρηση ξεχωριστά.

Τι σημαίνει αυτό στην πράξη για την περίπτωση της ΔΕΗ; Οι απολύσεις μπορούν να γίνουν πλέον χωρίς κανέναν απολύτως από τους περιορισμούς που ισχύουν σήμερα και οι οποίοι προκύπτουν από τον Κανονισμό Κατάστασης Προσωπικού της επιχείρησης που ισχύει από το 1976 (και που κάθε τόσο επικαιροποιείτο μέσω των συλλογικών συμβάσεων).

25 αιτήματα για ομαδικές απολύσεις

Από το 2008 έως σήμερα έχουν κατατεθεί 25 αιτήματα ομαδικών απολύσεων. Αφορούν κυρίως επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην κλωστοϋφαντουργία, τον κατασκευαστικό κλάδο, την επεξεργασία ξύλου, την εμπορία φαρμάκων και τον χάλυβα.

Από τις 25 αυτές περιπτώσεις, σε 10 η διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων έφερε αποτελέσματα και κατέληξε σε συμφωνία. Από αυτές, όμως, μόνο σε τέσσερις περιπτώσεις έγιναν απολύσεις στη βάση της αρχικής συμφωνίας. Στη συντριπτική τους πλειονότητα οι επιχειρήσεις οδηγήθηκαν σε πτώχευση ή σε λουκέτο. Δεν επιτεύχθηκε ποτέ ο στόχος, δηλαδή να επιβιώσει τουλάχιστον ένα μέρος της επιχείρησης.

Σε άλλες 10 περιπτώσεις δεν υπήρξε αποτέλεσμα στη διαβούλευση και οι επιχειρήσεις προτίμησαν να κάνουν πίσω και να μην προχωρήσουν σε ομαδικές απολύσεις, αλλά να ακολουθήσουν την τακτική των απολύσεων ανά μήνα, σύμφωνα με τη σχετική δυνατότητα που τους παρέχει ο νόμος.

Σε 5 περιπτώσεις, ύστερα από τη μη επίτευξη συμφωνίας κατά τη διαβούλευση, ζητήθηκε από τον εργοδότη η έγκριση ομαδικών απολύσεων από τον υπουργό, οι οποίες απορρίφθηκαν όπως είναι η πάγια τακτική. Δύο εταιρείες προσέφυγαν στη Δικαιοσύνη ζητώντας την ακύρωση της απόφασης του υπουργού.

Η ηγεσία του υπουργείου Εργασίας υποστηρίζει ότι τα όρια που θέτει η ελληνική νομοθεσία είναι σύμφωνα με το δικαίωμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παραπέμποντας την αλλαγή της διοικητικής έγκρισης των ομαδικών απολύσεων μετά την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

Επίσης, στη φαρέτρα των επιχειρημάτων της, στο ζήτημα των ομαδικών απολύσεων, είναι η εφαρμογή της «short time work», δηλαδή της εργασίας μειωμένου ωραρίου. Στην περίπτωση που οι επιχειρήσεις βρίσκονται ένα βήμα πριν από τις ομαδικές απολύσεις και το λουκέτο, θα μπορούν να απασχολούν τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, καταβάλλοντάς τους αντίστοιχα μειωμένο μισθό, που θα συμπληρώνεται από το επίδομα των ειδικών προγραμμάτων του ΟΑΕΔ. Επίσης, για να συζητηθεί το αίτημα της επιχείρησης που θέλει να προχωρήσει σε απολύσεις θα πρέπει να έχει παρουσιαστεί το «κοινωνικό πλάνο» για την προστασία όλων όσοι μένουν άνεργοι. Το κοινωνικό πλάνο μπορεί να προβλέπει, για παράδειγμα, χρηματοδότηση προγραμμάτων κατάρτισης και επανεκπαίδευσης απολυμένων, κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών όσων είναι κοντά στη σύνταξη, επιδοτούμενη εργασία μειωμένου ωραρίου με στόχο την αποφυγή απολύσεων κ.ά.

Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η επιμονή της υπουργού Εργασίας **Εφης Αχτσιόγλου** στην αλλαγή του καθεστώτος της συλλογικής διαπραγματεύσεως και στην επέκταση των κλαδικών συμβάσεων εφόσον εκπροσωπείται το 51% των εργαζομένων.

Αποχώρησαν 20.000 υπάλληλοι τραπεζών

Οι τράπεζες έχουν προχωρήσει έως σήμερα σε προγράμματα εθελουσίας εξόδου για να προλάβουν τις εργασιακές ανατροπές που ζητεί η τρόικα

■ **Η ΕΥΡΕΙΑ** συμμετοχή τραπεζοϋπαλλήλων στα προγράμματα εθελουσίας εξόδου που εφαρμόσαν οι τράπεζες την περασμένη χρονιά ερμηνεύεται από κύκλους της ΟΤΟΕ και ως ανησυχία για τις επικείμενες αλλαγές στα εργασιακά.

Η αβεβαιότητα για τις κυποφορούμενες παρεμβάσεις επηρέασαν πολούς εργαζομένους στον κλάδο των τραπεζών, που αποφάσισαν να επιλέξουν να αποχωρήσουν εθελοντικά αντί να ζουν με τον φόβο μιας μελλοντικής απόλυσης.

Ρόλο έπαιξαν και τα «πακέτα» που παίρνουν οι συμμετέχοντες, που έκαναν πολλούς να περάσουν την πόρτα της εξόδου, ειδικά στην περίπτωση που βρίσκονται κοντά στη συνταξοδότηση.

Συνολικά, το μέσο κόστος ανά εργαζόμενο για αυτές τις εθελουσίες κυμαίνεται από 80.000 έως 120.000 ευρώ, όμως οι τράπεζες υπολογίζουν πως μέσω της μείωσης του μισθολογικού κόστους κάνουν «απόδοβαση» σε δύο ή το πολύ τρία χρόνια. Βέβαια είναι πολύ λιγότερο ελκυστικές για τους εργαζομένους και με σημαντικά μικρότερο κόστος για τις τράπεζες σε σχέση με το παρε-



θόν. Με τα προγράμματα που «έτρεξαν» τα προηγούμενα χρόνια οι εργαζόμενοι για να αποχωρήσουν λάμβαναν μέχρι 45 μισθούς, με το δεύτερο ποσό να φτάνει στα 170.000 με 180.000 ευρώ. Παράλληλα, διατηρούσαν για 2 έτη προνομιακά ασφαλιστικά προγράμματα, ενώ συνέχιζαν να έχουν τη δυνατότητα αποπληρωμής των δανείων τους με χαμηλά επιτόκια. Σύμφωνα με τον **Γιώργο Κωνσταντινίδη** (μέλος της διοίκησης της ΓΣΕΕ και πρόεδρος του συλλόγου εργαζομένων Alpha - Εμπορικής Τράπεζας), «στη σημερινή απορρυθμισμένη αγορά εργασίας, το τελευταίο πράγμα που μπορεί να συζητηθεί είναι η αύξηση του ποσοστού των ομαδικών απολύσεων. Ειδικά στις τράπεζες, μια σειρά προγραμμάτων εθελουσίας εξόδου τα τελευταία χρόνια (μάλιστα, σε κάποιες τράπεζες είναι σε εξέλιξη τέτοια προγράμματα) έχει οδηγήσει σε τεράστια μείωση του προσωπικού. Συνολικά έχουν αποχωρήσει περισσότεροι από 20.000 τραπεζοϋπαλλήλοι».