

N.2643/1998: Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα

ΠΡΑΚΤΙΚΑ

ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αθήνα, 14 Δεκεμβρίου 2004

*Συνήγορος του Πολίτη,
Χατζηγιάλλη Μέξη 5, περιοχή Χίλτον, 3^{ος} όροφος.*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ

Χαιρετισμός του Γενικού Γραμματέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Δημήτρη Κοντού..... 5

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Κ. Μπαρτζελιώτης, Ειδικός Επιστήμονας στον ΣτΠ :«Συνοπτική παρουσίαση της δράσης του ΣτΠ σχετικά με τον Ν. 2643/1998»..... 6

Ι. Καρούζος, Δικηγόρος, Ειδικός συνεργάτης στο γραφείο του Γενικού Γραμματέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: «Αποτελεσματική εφαρμογή του Ν.2643/1998»..... 9

Α. Μανουσάκη, Διευθύντρια Υπηρεσίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων, ΟΑΕΔ : «Η εμπειρία του ΟΑΕΔ στην εφαρμογή του Ν.2643/1998»..... 12

Ν. Γαβαλάς, Δ.Ν. Δικηγόρος, Ειδικός Εμπειρογνώμονας της ΕΕ: «Ο ελληνικός Ν.2643/1998 για τις αναγκαστικές τοποθετήσεις των ΑμεΑ υπό το φως του κοινοτικού δικαίου (άρθρο 13 της Συνθήκης του Αμστερνταμ και Οδηγία 2000/78/ΕΚ σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας)»..... 14

Δ. Ζιώμας, Ειδικός Λειτουργικός Επιστήμονας, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών: «Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης ειδικών πληθυσμιακών ομάδων: τάσεις και προοπτικές»..... 19

Τ. Κουτσιβίτου, μέλος της Ολομέλειας της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ): «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών με καλύτερα αποτελέσματα»..... 28

Ι. Βαρδακαστάνης, Πρόεδρος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία και του Ευρωπαϊκού Forum Ατόμων με Αναπηρία: «Οι θέσεις της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία στην εφαρμογή του Ν.2643/1998»..... 31

Β. Θεοτοκάτος, Δικηγόρος, Πρόεδρος της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (ΑΣΠΕ): «Ο Ν. 2643/1998 και τα προβλήματά του στην πράξη»..... 35

<i>Φ. Κωνστανταράκης</i> , Γενικός Γραμματέας της Πανελλήνιας Οργάνωσης Αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης 1941-44 (ΠΟΑΕΑ): « <i>Η εμπειρία της ΠΟΑΕΑ όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα του Ν.2643/1998</i> ».....	37
<i>Α. Παπαϊωάννου</i> , Νομικός Σύμβουλος του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών: « <i>Συμπεράσματα από την εφαρμογή του Ν.2643/1998</i> ».....	39
<i>Γ. Γρανίτσας</i> , Οικονομολόγος, Β' Αντιπρόεδρος του Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ): « <i>Πρόβληματα επιχειρήσεων από την εφαρμογή του Ν.2643/1998</i> ».....	43
<i>Δ. Χαρίσης</i> , Πρόεδρος του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Αθηνών: « <i>Η απασχόληση ειδικών κατηγοριών του Ν.2643/1998 στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις</i> ».....	45
<i>Γ. Τσατήρης</i> , Νομικός Σύμβουλος – Διευθυντής της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών: « <i>Η Εφαρμογή του Ν.2643/1998 στον Τραπεζικό Τομέα</i> ».....	50

ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Παρέμβαση από τον κ. Θ. Κλεισιώτη	34
Παρέμβαση από τον κ. Η. Σοφιανό , μέλος δευτεροβάθμιας επιτροπής.....	42
Παρέμβαση από τον κ. Γιακίμη , ΑΣΠΕ.....	52
Παρέμβαση από τον κ. Δράλη , Εθνικό Συμβούλιο.....	54
Παρέμβαση από την κ. Γ. Πατσιώτη , Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.....	55
Παρέμβαση από την κ. Ζ. Ρώσσιου , Ειδικό Επιστήμονα στον ΣτΠ.....	57
Παρέμβαση από τον κ. Κ. Παπανικολάου , Αντιπρόεδρο της ΠΟΑΕΑ.....	57
Παρέμβαση από την κ. Τ. Κουτσιβίτου , μέλος της Ολομέλειας της ΟΚΕ.....	57
Παρέμβαση από την κ. Πατρίνα Παπαρρηγοπούλου , Βοηθό Συνήγορο του Πολίτη.....	58
Παρέμβαση από τον κ. Κ. Μπαρτζελιώτη , Ειδικό Επιστήμονα στον ΣτΠ.....	58

Παρέμβαση από την **κ. Π. Αθανασοπούλου**, στέλεχος της Υπηρεσίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων ΟΑΕΔ..... **59**

Παρέμβαση από τον **κ. Σ. Στασίνο**, Ειδικό Επιστήμονα στον ΣτΠ..... **60**

Παρέμβαση από τον **κ. Δ. Χαρίση**, Πρόεδρο του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Αθηνών..... **60**

Παρέμβαση από τον **κ. Γ. Τσατήρη**, Νομικό Σύμβουλο – Διευθυντή της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών..... **61**

Παρέμβαση από τον **κ. Γ. Γρανίτσα**, Β' Αντιπρόεδρο του ΕΒΕΑ..... **61**

ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Αποτίμηση της εκδήλωσης από τη Βοηθό Συνήγορο του Πολίτη, Δ.Ν. Πατρίνα Παπαρρηγοπούλου..... **63**

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΟΝΤΟΣ

Γενικός Γραμματέας Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας

Είναι χαρά και τιμή για μένα να είμαι στη σημερινή συνάντηση εργασίας που οργανώνει ο Συνήγορος του Πολίτη. Μεταφέρω την εμπειρία μου από τη μέχρι σήμερα ενασχόλησή μου με τον Ν. 2643, ως Πρόεδρος της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής. Η συγκυρία χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη ενός νέου νόμου, του 3227, τον οποίο θα δοκιμάσουμε στην πράξη με την προκήρυξη που θα γίνει μέχρι τέλος του έτους για τις ανάλογες θέσεις στο Δημόσιο Τομέα. Η εμπειρία μας αποτέλεσε την αφορμή για την απόφαση που πήρε το Υπουργείο μας για την τροποποίηση του νομοθετικού πλαισίου που αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση των προστατευομένων ατόμων.

Τα πορίσματα της σημερινής συνάντησης εργασίας αλλά και η μέχρι σήμερα επιστημονική παρακαταθήκη του Συνηγόρου θα αποτελέσει ιδιαίτερα σημαντικό και χρήσιμο εργαλείο για τη νομοπαρασκευαστική επιτροπή του Υπουργείου μας, η οποία θα μελετήσει και θα εισάγει προς ψήφιση τις τροποποιήσεις του νόμου.

Πρέπει να πω -κατ αρχήν- ότι η νέα ηγεσία του Υπουργείου Απασχόλησης έχει δεσμευθεί με τον πιο επίσημο τρόπο, δια του Υπουργού, ότι την ουσιαστικότητα και το πνεύμα των διατάξεων του Ν. 2643 θα το διατηρήσει. Η αναγκαστικότητα του νόμου δηλαδή, αλλά και τα ποσοστά προστασίας, το περίφημο 8%, είναι δέσμευση του Υπουργείου μας ότι θα διατηρηθούν εν ισχύ. Ωστόσο, είναι πολλές αλλά και αναγκαίες οι τροποποιήσεις που πρέπει να γίνουν.

Η εμπειρία μου των τελευταίων μηνών ως Προέδρου της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του νόμου ήταν ιδιαίτερα οδυνηρή, επειδή τις περισσότερες φορές η αίσθηση η δική μου αλλά και των άλλων μελών της Επιτροπής, ήταν ότι λαμβάναμε αποφάσεις που ήταν σύννομες και σύμφωνες με το γράμμα του νόμου, αλλά αρκετές φορές μη δίκαιες.

Ο νομοθέτης του Ν. 2643 αποσκοπούσε στην αντικειμενοποίηση όλων των ρυθμίσεων, ώστε να καλύψει και το δίκαιο της κατανομής των θέσεων αλλά και να αντικειμενοποιήσει όλα τα προσόντα, να τα μοριοδοτήσει και ούτω καθ' εξής. Η διαδικασία όμως αυτή στην πράξη επέφερε τόσους γραφειοκρατικούς φραγμούς και τόση δυσκολία στην εφαρμογή, χωρίς πάντοτε δίκαιο αποτέλεσμα. Και πρέπει να πω ότι τα περισσότερα προβλήματα δεν αφορούν μόνο στην πλευρά των προστατευομένων και επομένως αυτών που αναζητούσαν εργασία και δεν μπορούσαμε να ικανοποιήσουμε το δίκαιο αίτημά τους για απασχόληση. Υπάρχουν πολλά προβλήματα και για τις επιχειρήσεις. Για παράδειγμα δε διασφαλίζεται με το Ν. 2643 το στοιχειώδες δικαίωμα της επιλογής των επιχειρήσεων για αυτούς που θα κληθούν να απασχοληθούν με βάση το νόμο αυτό.

Δε θέλω να σας κουράσω περισσότερο, θέλω να ακούσω τις εισηγήσεις και επαναλαμβάνω ότι είναι ιδιαίτερη χαρά και τιμή για μένα να συμμετέχω στη σημερινή συνάντηση εργασίας και είμαι βέβαιος ότι τα πορίσματα αλλά και οι εισηγήσεις που θα μας υποβάλλει ο Συνήγορος του Πολίτη στη συνέχεια, θα αποτελέσουν τις αναγκαίες τροποποιήσεις του Ν. 2643 σε ένα νόμο πιο ευέλικτο, πιο αποτελεσματικό και γιατί όχι, πιο δίκαιο.

Σας ευχαριστώ.

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Συνοπτική παρουσίαση της δράσης του ΣτΠ σχετικά με τον Ν.2643/1998

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΜΠΑΡΤΖΕΛΙΩΤΗΣ

Ειδικός Επιστήμονας στον Συνήγορο του Πολίτη

Ο Ν. 2643/1998 είναι μια έκφραση του Κοινωνικού Κράτους στη βάση που καθορίζει το άρθρο 21 του Συντάγματος για την προστασία της πολύτεκνης οικογένειας, των αναπήρων και των τέκνων αγωνιστών εθνικής αντίστασης. Ο νόμος αυτός αποσκοπεί στην ενίσχυση της απασχόλησης ατόμων των παραπάνω ομάδων. Έτσι, προβλέπεται κάθε χρόνο προκήρυξη θέσεων εργασίας τόσο σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν 50 τουλάχιστον εργαζομένους και που δεν έχουν οικονομικά προβλήματα, όσο και στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Οι θέσεις αυτές κατανέμονται στις επιμέρους ομάδες προστατευόμενων και καλύπτονται από τους προστατευόμενους με βάση το σύνολο των μοριών που συγκεντρώνει ο καθένας κατ' εφαρμογή συγκεκριμένων κριτηρίων. Η προστασία που παρέχει ο Ν.2643/1998 συνίσταται στην υποχρέωση του εργοδότη να προσλάβει και να απασχολήσει τους τοποθετούμενους σε αυτόν.

Ως νομοθέτημα κοινωνικής πολιτικής, η διαδικασία τοποθετήσεων που προβλέπει ο Ν. 2643/1998 είναι έργο διοικητικών οργάνων, των οποίων οι πράξεις ή παραλείψεις εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη και του Κύκλου Κοινωνικής Προστασίας ειδικότερα. Έτσι, ο Συνήγορος του Πολίτη, στο πλαίσιο της άσκησης των αρμοδιοτήτων του για την προάσπιση των δικαιωμάτων των πολιτών και την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης έχει δεχθεί περισσότερες από διακόσιες (200) αναφορές με παράπονα για πράξεις ή παραλείψεις των αρμόδιων οργάνων κατά τη διεκπεραίωση των δύο προκηρύξεων που μέχρι σήμερα έχουν λάβει χώρα.

Πολλά από τα παράπονα που διατυπώθηκαν με τις αναφορές αυτές ήταν εύλογα, μολοντί η Διοίκηση κρίθηκε σύννομη στις μισές περίπου περιπτώσεις. Το εκ πρώτης όψεως παράδοξο αυτό φαινόμενο εξηγείται από το γεγονός ότι τα προβλήματα εντοπίζονταν συχνά στο ασαφές και ενίοτε ελλειπές νομοθετικό πλαίσιο.

Ο Κύκλος της Κοινωνικής Προστασίας που ήταν αρμόδιος να χειριστεί τις αναφορές αυτές, είχε την ευκαιρία να προβεί στις πρώτες γενικότερες διαπιστώσεις σχετικά με την εφαρμογή του παραπάνω νόμου στην Ετήσια Έκθεση του 2001 και σε Πόρισμα τον Απρίλιο του 2003. Οι διατυπώσεις αυτές εν ολίγοις ήταν:

1. Ανεπαρκής ενημέρωση των δυνητικών υποψηφίων σχετικά με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και την προθεσμία υποβολής αυτών.

2. Ελλιπής τεκμηρίωση αποφάσεων των Επιτροπών του ΟΑΕΔ, η οποία, σε συνδυασμό με τη δυσχερή πρόσβαση στα σχετικά έγγραφα, οδήγούσε στην εκδήλωση αμφισβητήσεων από μέρους των ενδιαφερομένων της διαφάνειας και εν τέλει της αμεροληψίας του ΟΑΕΔ.

3. Ελλιπής ενημέρωση και οργάνωση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ που εκλήθησαν να φέρουν εις πέρας τη διαδικασία της πρώτης προκήρυξης.

Πέρα από τις γενικές αυτές διαπιστώσεις, προέκυψαν και απετέλεσαν αντικείμενο ειδικότερου προβληματισμού και σειρά άλλων ζητημάτων, για κάποια δε από αυτά ο Συνήγορος του Πολίτη δημοσιοποίησε τις θέσεις και τις προτάσεις του μέσω ξεχωριστών πορισμάτων. Για παράδειγμα, ο Συνήγορος του Πολίτη έκρινε ότι στην έννοια του τέκνου πολύτεκνης οικογένειας θα πρέπει να περιλαμβάνονται και τα τέκνα των οποίων ο ένας τουλάχιστον γονέας είναι πολύτεκνος. Σε άλλη περίπτωση διατύπωσε την πρόταση να υπάρξει κάποια εναλλακτική μέθοδος βεβαίωσης της μη άσκησης του δικαιώματος για υποχρεωτική πρόσληψη και για παραίτηση για το μέλλον των λοιπών προστατευόμενων μελών της οικογένειας στις περιπτώσεις που η προσκόμιση της σχετικής υπεύθυνης δήλωσης είναι ανέφικτη για αντικειμενικούς λόγους.

Όλη αυτή όμως η ενασχόληση του Συνηγόρου του Πολίτη και του Κύκλου της Κοινωνικής Προστασίας ειδικότερα, δεν έπαυε να βασίζεται αποκλειστικά στη διερεύνηση ατομικών αναφορών και, ως εκ τούτου, το εύρος της καθοριζόταν από τα παράπονα που κάθε φορά διατυπώνονταν. Η συσσωρευμένη εμπειρία δεν έφτανε μέχρι του βαθμού της διαμόρφωσης πλήρους και αναλυτικής εικόνας της όλης διαδικασίας τοποθετήσεων έτσι ώστε να μπορούν να προταθούν με ασφάλεια και ικανή τεκμηρίωση για βελτιώσεις του νομοθετικού πλαισίου και της συνολικής διοικητικής πρακτικής.

Περαιτέρω, πέρα από το ζήτημα της ορθής ή μη διεκπεραίωσης της διαδικασίας τοποθετήσεων, δεν θα πρέπει να ξεχνάμε την τελική στόχευση του Ν. 2643/1998, που είναι η πραγματική ενίσχυση της απασχόλησης των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού. Βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα του συστήματος των υποχρεωτικών προσλήψεων, όπως τουλάχιστον εφαρμόζεται στην Ελλάδα, είναι ότι ο ρόλος της Διοίκησης εξαντλείται στην επιλογή και τοποθέτηση των προστατευομένων στους εργοδότες και από κει και πέρα αρμόδια είναι η δικαστική εξουσία να επιβάλλει στους εργοδότες την απασχόληση των τοποθετηθέντων μέσω επίδικας μισθών υπερημερίας ή ακόμα και χρηματικής ικανοποίησης για προσβολή προσωπικότητας. Επίσης η νομολογία έχει λύσει τα ζητήματα αντισυνταγματικότητας που είχαν εγερθεί εναντίον του συστήματος των υποχρεωτικών προσλήψεων αποδεχόμενη πλήρως τη συμβατότητα με το Σύνταγμα του παλαιότερου Ν. 1648/1986, που διαπνεόταν από την αυτή λογική και προέβλεπε παρόμοια διαδικασία με αυτήν του Ν. 2643/1998.

Σε σχέση λοιπόν με την επίτευξη της τελικής στόχευσης του νόμου, τίθεται το ερώτημα αν και σε ποιο βαθμό η τοποθέτηση των προστατευομένων από τη Διοίκηση στους εργοδότες καθώς και η δικαστική κρίση περί συνταγματικότητας συνεπάγονται την πραγματική ενσωμάτωση των ευπαθών ομάδων στην αγορά εργασίας. Μήπως υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης αυτού;

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, ο ΣτΠ έκρινε σκόπιμο να προχωρήσει στην εκπόνηση Ειδικής Έκθεσης για τον Ν. 2643/1998, η οποία θα παρέχει το πλαίσιο κάλυψης των δύο αυτών αναγκών, δηλαδή της ανάλυσης της συνολικής διαδικασίας τοποθετήσεων και της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων του νόμου σε σχέση με την τελική του στόχευση. Η Ειδική αυτή Έκθεση θα μπορούσε περαιτέρω να αποτελέσει και μια αφορμή για διάλογο μεταξύ των εργοδοτών, των προστατευομένων, των υπηρεσιακών παραγόντων αλλά και της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με σκοπό να φανούν οι συνθήκες που θα επιτρέψουν τη μεγιστοποίηση της ενσωμάτωσης των συγκεκριμένων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Σε αυτήν την κατεύθυνση κινούμενοι, αποστείλαμε τον περασμένο Ιούνιο ένα ερωτηματολόγιο στην ηγεσία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και στα αρμόδια όργανα της Διοίκησης, το οποίο επικεντρωνόταν σε ζητήματα διεκπεραίωσης του νόμου. Ακολούθησαν δύο διεξοδικές και πολύωρες συναντήσεις με εκπροσώπους της πολιτικής ηγεσίας και των υπηρεσιακών παραγόντων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Στις συναντήσεις αυτές έγινε προσπάθεια να αναλυθούν σε βάθος τα προβλήματα του Ν.2643/1998 και να συζητηθούν ενδεχόμενες λύσεις. Η παρούσα εισήγηση έχει πολύ στενά χρονικά περιθώρια για να αναφερθεί αναλυτικά στο περιεχόμενο των συναντήσεων αυτών, δεδομένου μάλιστα και του εν πολλοίς τεχνικού και λεπτομερειακού του χαρακτήρα. Αξίζουν όμως αναφοράς δύο κατά την άποψή μας σημαντικά στοιχεία: πρώτον ότι οι προστατευόμενοι δείχνουν μια σαφή προτίμηση για τις θέσεις του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα αποφεύγοντας σε μεγάλο βαθμό τον ιδιωτικό, γεγονός που συνδέεται προφανώς με την επιθυμητή γι' αυτούς «μονιμότητα» και δεύτερον ότι στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι τοποθετήσεις σε ιδιωτικές επιχειρήσεις προσβάλλονται με ενδικοφανείς προσφυγές από τους υπόχρεους εργοδότες.

Ταυτόχρονα με την αποστολή του ερωτηματολογίου αυτού προς τη Διοίκηση, απευθυνθήκαμε και στους θεσμικούς εκπροσώπους των εργοδοτών και προστατευομένων (ΑΣΠΕ, ΕΣΑΕΑ, ΠΟΑΕΑ, ΣΕΒ, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, ΕΒΕΑ) αποστέλλοντάς τους από ένα ερωτηματολόγιο, με το οποίο τους καλούσαμε να τοποθετηθούν επί του Ν. 2643/1998 αξιολογώντας αυτόν και προτείνοντας τυχόν τροποποιήσεις. Σε συνέχεια της

επικοινωνίας αυτής, συναντηθήκαμε με εκπροσώπους μερικών εξ αυτών των φορέων, λάβαμε όμως και εγγράφως τις απόψεις των περισσοτέρων.

Όπως ήταν αναμενόμενο, οι εκπρόσωποι των άμεσα ενδιαφερομένων με τις απαντήσεις τους δεν αρκούντο στο να θίξουν ζητήματα διεκπεραίωσης της διαδικασίας των επιλογών και τοποθετήσεων από τη Διοίκηση, αλλά προέβαιναν και σε αξιολογικές κρίσεις και σε προτάσεις σχετικά με τις κατευθύνσεις του ίδιου του συστήματος των υποχρεωτικών προσλήψεων.

Από τις απαντήσεις που λάβαμε προκύπτει ότι υπάρχουν πολλά σημεία σύγκλισης. Ταυτόχρονα όμως ο συγκεκριμένος νόμος συνιστά και πεδίο σύγκρουσης ιδιωτικών προσωποποιήσιμων συμφερόντων μεταξύ των ιδιωτικών – κυρίως – επιχειρήσεων που φέρουν το βάρος της απασχόλησης των τοποθετούμενων σε αυτές και των προστατευομένων που επιδιώκουν την απασχόλησή τους. Το σχήμα γίνεται ακόμα πιο περίπλοκο αν σκεφτούμε ότι και αυτός ο πόλος των προστατευομένων δεν αποτελεί πάντα μια ομοιόμορφη ομάδα με ταυτόσημα συμφέροντα, δεδομένου άλλωστε ότι τυχόν αύξηση της προστασίας της μιας ομάδας, αν δεν συνοδεύεται από επιπλέον επιβάρυνση της πλευράς των εργοδοτών, συνεπάγεται τον αναπόφευκτο αντίστοιχο περιορισμό της προστασίας κάποιας άλλης.

Καθίσταται συνεπώς σαφές ότι η έκφραση γνώμης ή ενδεχόμενης πρότασης για νομοθετική παρέμβαση, στο μέτρο που δεν θα περιορίζεται στο κομμάτι της διεκπεραίωσης της διαδικασίας από τη Διοίκηση, αλλά θα αγγίζει και την τελική στόχευση που έχει ή που πρέπει να έχει ο Ν.2643/1998 δεν μπορεί να είναι προϊόν αποκλειστικά νομικών συλλογισμών και τεχνοκρατικών κρίσεων, αλλά σε μεγάλο βαθμό θα είναι προϊόν σε τελευταία ανάλυση πολιτικών επιλογών, για τις οποίες θα πρέπει να έχει προηγηθεί κοινωνικός διάλογος.

Σε αυτό το πλαίσιο, και για να αποκτήσει η εκπονούμενη Ειδική Έκθεση την δέουσα πληρότητα, η έκφραση απόψεων των κοινωνικών φορέων της Διοίκησης και της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης, μετά την απάντηση στα ερωτηματολόγια που τους αποστείλαμε και τις επί μέρους συναντήσεις εκπροσώπων τους με στελέχη του Συνηγόρου του Πολίτη, επιβάλλεται να συμπληρωθεί από τη σημερινή συνάντηση εργασίας προκειμένου να υπάρξει ένας άμεσος ζωντανός διάλογος μεταξύ των αρμοδίων και των άμεσα ενδιαφερομένων. Είναι αυτονόητο ότι ο διάλογος αυτός θα πρέπει να βασίζεται στο υπάρχον υπερνομοθετικό πλαίσιο όπως αυτό καθορίζεται από το Σύνταγμα, τις Διεθνείς Συμβάσεις και την κοινοτική νομοθεσία και να λαμβάνει υπόψη του την εμπειρία άλλων κρατών, κυρίως της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για τον λόγο αυτό, καλέσαμε και εκπροσώπους της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών και εμπειρογνώμονες, των οποίων η γνώση και η εμπειρία θεωρούνται πολύτιμες για την προώθηση του διαλόγου και την άρθρωση τεκμηριωμένων προτάσεων.

Ευχαριστώ.

Αποτελεσματική εφαρμογή του Ν.2643/1998

ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΑΡΟΥΖΟΣ

*Δικηγόρος, Ειδικός Συνεργάτης στο γραφείο του Γενικού Γραμματέα
Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας*

Η ύπαρξη ενός νομοθετήματος που επιτάσσει ευάλωτες κατηγορίες προσώπων, ομάδες (πολύτεκνοι γονείς, ανάπηροι, κ.λπ.) να τοποθετούνται αναγκαστικώς σε συγκεκριμένο ποσοστό θέσεων δημοσίων υπηρεσιών, ΝΠΔΔ., ΟΤΑ, ΝΠΙΔ του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και ιδιωτικών επιχειρήσεων, εφόσον πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις, απορρέει από την ανάγκη κοινωνικής συμπαράστασης στα άτομα αυτά και διασφάλισης του δικαιώματός τους στην εργασία.

Ο Ν. 2643/1998 αποτελεί το νομικό πλαίσιο, όπου η αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης συνδυάζεται με τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας στις προσλήψεις και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Με το νόμο -καταρχήν-:

α. Αντικειμενικοποιείται το σύστημα της τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού των προστατευόμενων προσώπων όλων των κατηγοριών με τον προκαθορισμό τυπικών και ουσιαστικών κριτηρίων αξιολόγησης (ηλικία, τυπικά προσόντα, ποσοστό αναπηρίας για άτομα με ειδικές ανάγκες, οικογενειακή και οικονομική κατάσταση) καθιερώνοντας αντίστοιχη μοριοδότηση.

β. Προβλέπεται απαλλαγή από την υποχρέωση αναγκαστικής πρόσληψης εργαζομένων από επιχειρήσεις που εμφανίζουν ζημία τις αμέσως δύο προηγούμενες χρήσεις.

γ. Ιδρύεται μια επιπλέον Δευτεροβάθμια Επιτροπή σε κεντρικό επίπεδο.

Αναμφισβήτητα κατά τη διάρκεια εφαρμογής του νόμου έχουν προκύψει σοβαρά προβλήματα καθώς μάλιστα πολλαπλασιάζονται: α) οι αναφορές που έχουν υποβληθεί στο Συνήγορο του Πολίτη και αφορούν στη λειτουργία και οργάνωση των εμπλεκόμενων Υπηρεσιών, στην έκδοση των διοικητικών πράξεων, στη σύγκληση οργάνων και στις απαντήσεις σε αιτήματα ενδιαφερόμενων ατόμων, β) οι προσφυγές στις δευτεροβάθμιες επιτροπές τόσο των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και των προστατευόμενων ατόμων κατά των αποφάσεων τοποθέτησης και γ) οι δικαστικές αποφάσεις που αποδεικνύουν την άρνηση εφαρμογής του νόμου που κλονίζουν την εμπιστοσύνη στις διαδικασίες του νόμου.

Στα πλαίσια εφαρμογής του νόμου στο Υπουργείο Απασχόλησης έχουν ως ενδεικτικές περιπτώσεις αντιμετωπιστεί οι κατωτέρω:

Περίπτωση όπου τοποθετήθηκαν προστατευόμενοι με βάση τα στοιχεία που έδωσε συγκεκριμένος ΟΤΑ Α' βαθμού για συγκεκριμένη προκήρυξη και εκ των υστέρων μετά από αρκετό χρονικό διάστημα ο ΟΤΑ ενημέρωσε τις αρμόδιες Υπηρεσίες ότι τελικά δε θα πραγματοποιούσε τη σχετική προκήρυξη και συνεπώς, οι τοποθετήσεις θα έπρεπε να ακυρωθούν.

Περίπτωση όπου τοποθετήθηκε προστατευόμενη στο Δημόσιο Τομέα με βάση τα τυπικά της προσόντα, αλλά όταν εμφανίστηκε εμπρόθεσμα να αναλάβει εργασία ο Φορέας αρνήθηκε να την απασχολήσει με την αιτιολογία ότι τα προσόντα της δεν ανταποκρίνονταν στα προσόντα που είχαν τεθεί στη σχετική προκήρυξη. Παρόλο που η Πρωτοβάθμια Επιτροπή γνωστοποίησε εγγράφως στο Φορέα ότι για οποιαδήποτε διαφωνία ως προς την τοποθέτηση του ενδιαφερόμενου θα έπρεπε να προσφύγει στη Δευτεροβάθμια Επιτροπή, ο Φορέας έκρινε ότι δε χρειαζόταν να προσφύγει και ως εκ τούτου έθεσε το φάκελο στο αρχείο της Υπηρεσίας του. Αναπόφευκτα ο διοικούμενος είτε απευθύνεται στο Υπουργείο μας για να μεσολαβήσει στην επίλυση της διαφοράς, είτε προσφεύγει στα δικαστήρια για τη διαπίστωση της υπερημερίας του εργοδότη.

Περίπτωση όπου τοποθετήθηκε προστατευόμενη στο Δημόσιο Τομέα με βάση τα τυπικά της προσόντα, όταν όμως εμφανίστηκε εμπρόθεσμα να αναλάβει εργασία ο Φορέας αρνήθηκε να την απασχολήσει με την αιτιολογία ότι ο Κανονισμός προσωπικού του όριζε μικρότερα όρια ηλικίας πρόσληψης από αυτά που ορίζει ο Ν.2643/1998. Ο Φορέας ενώ θα έπρεπε να προσφύγει στην αρμόδια Επιτροπή, θεώρησε καλύτερο να εμμείνει στην άρνησή του.

Πολλαπλές περιπτώσεις όπου επιχειρήσεις, είτε δεν υποβάλλουν δήλωση του απασχολούμενου προσωπικού τους, είτε δε συνεργάζονται με τις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ ώστε να υποδείξουν τις ανάγκες τους. Μοιραία λοιπόν προκηρύσσονται θέσεις από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ που ενδέχεται να ακυρωθούν, επεξεργάζονται αιτήσεις και κατανέμονται υποψήφιοι στους οποίους απλώς δημιουργείται η προσδοκία απασχόλησης.

Περιπτώσεις όπου αποστέλλεται η προκήρυξη στους Φορείς του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και στις επιχειρήσεις για να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους προς τα αρμόδια όργανα του ΟΑΕΔ, χωρίς αυτές να διατυπώνονται. Αποτέλεσμα είναι να πραγματοποιούνται μη νόμιμες τοποθετήσεις, τις οποίες εκ των υστέρων οι δύο Δευτεροβάθμιες Επιτροπές υποχρεούνται να ακυρώσουν μετά από προσφυγή του εργοδότη, ο οποίος για πρώτη φορά τότε υποβάλλει τις αντιρρήσεις του. Μοιραία λοιπόν και πάλι προκηρύσσονται θέσεις, γίνεται η επεξεργασία αιτήσεων και κατανέμονται υποψήφιοι, στους οποίους δημιουργείται η προσδοκία απασχόλησης από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, για θέσεις εργασίας οι οποίες μπορούν να ακυρωθούν.

Περιπτώσεις όπου συντρέχει σοβαρή καθυστέρηση των Δευτεροβαθμίων Επιτροπών στην κρίση του εξαιρετικά υψηλού αριθμού προσφυγών κατά των αποφάσεων των Πρωτοβαθμίων Επιτροπών που έχουν καταλείψει και τοποθετήσει τους υποψήφιους σε θέσεις εργασίας. Εκ των πραγμάτων 400 προσφυγές σε μια εκ των Δευτεροβαθμίων Επιτροπών μέσα σε 2 μήνες μετά την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων δεν είναι δυνατό να διεκπεραιωθούν σε βραχύ χρονικό διάστημα !

Υπάρχουν περιπτώσεις προστατευόμενων που τοποθετούνται σε θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων και ζητούν αυτοί ανάκληση της τοποθέτησής τους. Οι πραγματικοί λόγοι της ανάκλησης πολλές φορές υποδεικνύουν την προτίμηση σε θέσεις εργασίας στο Δημόσιο Τομέα και μάλιστα, σε συγκεκριμένες θέσεις ανεξαρτήτως αν πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις. Έτσι όμως επιβαρύνεται η διαδικασία και οι αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου απασχολούνται άσκοπα.

Το Υπουργείο Απασχόλησης, στα πλαίσια αντιμετώπισης των ως άνω προβληματικών περιπτώσεων στην εφαρμογή του νόμου, προέβη στην έκδοση εγκυκλίων - οδηγιών προς τις αρμόδιες Υπηρεσίες. Μάλιστα, με την πρόσφατη τροποποίηση του νόμου (με το άρθρο 11 του Ν.3227/2004) πιστεύουμε ότι συντελέστηκε κατά το βέλτιστο η απλούστευση των σχετικών διαδικασιών. Συγκεκριμένα, με την υποβολή μόνης της αίτησης – υπεύθυνης δήλωσης από τους προστατευόμενους, με την καθιέρωση μοριοδότησης της αίτησης με βάση τα δηλούμενα σε αυτή στοιχεία, τη σύνταξη ενδεικτικού πίνακα βαθμολόγησης και την κλήση από τις Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ για την προσκόμιση των δικαιολογητικών μόνο όσων από τους προστατευόμενους κρίνεται ότι, με βάση τη σειρά τους στον ενδεικτικό πίνακα βαθμολόγησης θα μπορούν να καταλάβουν θέσεις εργασίας, περιορίζεται σημαντικά ο χρόνος αξιολόγησης των αιτήσεων για τη σύνταξη του ενδεικτικού πίνακα βαθμολόγησης. Στη συνέχεια, με τη μοριοδότηση που πραγματοποιείται βάσει των προσκομισθέντων δικαιολογητικών, τη σύνταξη του πρώτου πίνακα μοριοδότησης, την άσκηση των αιτήσεων θεραπείας και την κατάρτιση του τελικού πίνακα μοριοδότησης επιτυγχάνεται ταχύτερη έκδοση των αποτελεσμάτων και ελαχιστοποίηση της ταλαιπωρίας των ενδιαφερομένων. Η αποκλειστική προθεσμία για την έκδοση των δικαιολογητικών από το σύνολο των υποψηφίων διατηρείται, παρά τις αμφιβολίες για τη σκοπιμότητά της, καθώς σε περίπτωση έκπτωσης υποψηφίων λόγω ελλείψεως τυπικών προσόντων θα πρέπει να υπάρχει μια "δεξαμενή" άντλησης υποψηφίων που θα καλύψουν τελικά τις θέσεις. Απαραίτητη όμως προϋπόθεση για την αποδοχή και ικανοποίηση της αίτησης είναι η έγκαιρη έκδοση όλων των απαιτούμενων από το νόμο και τη σχετική υπουργική απόφαση δικαιολογητικών, η οποία θα πρέπει να ολοκληρωθεί μέχρι τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της αίτησης – υπεύθυνης δήλωσης.

Ανακεφαλαιώνοντας, τονίζουμε ότι υπάρχει ακόμη αρκετή δουλειά, καθώς ακόμη και οι αλλαγές που επήλθαν με το άρθρο 11 του Ν. 3227/2004 δεν έχουν ακόμη εφαρμοστεί. Η πράξη δείχνει, αν οι αλλαγές είναι επαρκείς, ώστε ο θεσμός να λειτουργήσει στο μέλλον αποτελεσματικότερα από ότι στο παρελθόν. Επισημαίνεται ότι ήδη έχουν κληθεί από το Υπουργείο Απασχόλησης οι ενδιαφερόμενοι κοινωνικοί εταίροι να υποβάλλουν τις προτάσεις τους για τη βελτίωση του υπάρχοντος νομικού πλαισίου. Δεν πρέπει βέβαια να

παραβλέψουμε ότι για την αποτελεσματική εφαρμογή του νόμου καθοριστικό παράγοντα αποτελεί η αγαστή συνεργασία όλων των εμπλεκομένων δηλ. κράτους, προστατευομένων, εργοδοτών.

Η εμπειρία του ΟΑΕΔ στην εφαρμογή του Ν.2643/1998

ANNA MANOYΣAKH¹

Διευθύντρια Υπηρεσίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του ΟΑΕΔ

Το έτος 1998 ψηφίστηκε ο νόμος 2643 ο οποίος αντικατέστησε τον Ν. 1648/1986.

Η βασική καινοτομία του Ν.2643/1998, ήταν η καθιέρωση συστήματος μοριοδότησης με διαφανείς και αξιοκρατικές διαδικασίες, με στόχο την ορθότερη επιλογή – τοποθέτηση των ατόμων που προστατεύονται από το νόμο αυτό, σε θέσεις που προκηρύσσονται και καλύπτονται με τη διαδικασία του νόμου αυτού.

Όμως κατά την εφαρμογή του ανωτέρω νόμου ανέκυψαν προβλήματα όπως:

Ενώ προβλέπεται η προκήρυξη των διαθέσιμων θέσεων να γίνεται κάθε έτος, δηλαδή από την ψήφισή του έπρεπε να είχαν γίνει έξι προκηρύξεις, εν τούτοις έγιναν μόνο δύο, μία το έτος 2000 και μία το έτος 2002.

Η ολοκλήρωση της διαδικασίας (προκήρυξη - επιλογή – τοποθέτηση ατόμων) διήρκεσε πάνω από δύο χρόνια για την κάθε προκήρυξη χωριστά.

Στην προκήρυξη του έτους 2002, λόγω ορισμένων προϋποθέσεων που καθορίστηκαν με εγκύκλιες αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας, το 60% των υποψηφίων αποκλείστηκε από τη μοριοδότηση.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι αποκλείστηκαν άτομα:

- διότι οι υπερήλικες γονείς τους δεν είχαν υποβάλει υπεύθυνες δηλώσεις παραίτησης χρήσης του ευεργετήματος του Ν. 2643/1998,
- οι προβλεπόμενες γνωματεύσεις της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής δεν έφεραν τη σφραγίδα του ΙΚΑ,
- αποκλείστηκαν ΑμεΑ που δεν διέθεταν κάρτα ανεργίας για κάλυψη θέσεων στον ευρύτερο Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα, όπως προέβλεπε η προκήρυξη, ενώ αντίθετα για τις άλλες κατηγορίες προστατευομένων ατόμων δεν απαιτείτο καν κάρτα ανεργίας,
- αποκλείστηκαν άτομα με αναπηρίες που δεν προσκόμισαν υπεύθυνη δήλωση παραίτησης γονιών ή αδελφών ή συζύγων, ενώ το είδος της αναπηρίας τους και το ποσοστό της δεν παρείχε τη δυνατότητα χρήσης της έμμεσης προστασίας, κ.λπ..

Οι όποιες δυσλειτουργίες προέκυψαν κατά την εφαρμογή του νόμου είχαν ως αποτέλεσμα οι ενδιαφερόμενοι και οι οικογένειές τους να αμφισβητούν την αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια της διαδικασίας εφαρμογής του νόμου.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Άρθρο 1

Η προστασία που παρέχει ο Νόμος σε όσους έχουν τέκνα ή αδελφούς ή συζύγους με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, **προτείνεται να περιορισθεί μόνο στους γονείς** και για αναπηρίες που καθιστούν το ίδιο το άτομο ισόβια ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία, βεβαιουμένου αυτού από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή του ΙΚΑ.

Η συγκεκριμένη πρόταση για την έμμεση προστασία **προτείνεται να ισχύσει** και για τις περιπτώσεις των ατόμων με **νοητική υστέρηση ή αυτισμό** με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, όπως ορίζεται στην παρ. 10 του άρθρου 11 του Ν. **3227/09-02-2004**.

Στην παρ. 3, του ίδιου άρθρου, «βάσει του οποίου προστατεύονται και παραπληγικοί-τετραπληγικοί, ημιπληγικοί, κωφοί και τυφλοί που λαμβάνουν σύνταξη από το Δημόσιο ή οποιοδήποτε ασφαλιστικό Οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης, αθροιστικά το διπλάσιο από το κατώτατο όριο σύνταξης γήρατος που καταβάλλει κάθε φορά το ΙΚΑ»,

¹ Την Άννα Μανουσάκη εκπροσώπησε η Παναγιώτα Αθανασοπούλου, στέλεχος της Υπηρεσίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του ΟΑΕΔ.

προτείνεται να προστεθεί και η κατηγορία των νεφροπαθών που υποβάλλονται σε αιμοκάθαρση.

Άρθρο 3

Το ποσοστό 5% που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν.2643/1998 και αφορά κάλυψη θέσεων του Δημοσίου τομέα, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ **προτείνεται να αυξηθεί σε 8%**, ποσοστό που ισχύει για κάλυψη θέσεων σε επιχειρήσεις του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και του Ιδιωτικού Τομέα που απασχολούν πάνω από 50 άτομα (άρθρο 2 παρ. 1 Ν.2643/1998).

Όσον αφορά την παρ. 7γ, του ίδιου άρθρου, **προτείνεται για τα Άτομα με Αναπηρίες που είναι ενταγμένα σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή απασχολούνται μέσω των υλοποιούμενων από τον ΟΑΕΔ προγραμμάτων επιδότησης της απασχόλησης (ΝΘΕ και ΝΕΕ), να μην απαιτείται κάρτα ανεργίας κατά την υποβολή των αιτήσεων για τις θέσεις που προκηρύσσονται στο πλαίσιο του Ν. 2643/1998, αλλά απλά μία βεβαίωση από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ ότι το άτομο είναι εγγεγραμμένο στα μητρώα του ΟΑΕΔ ως ΑμεΑ, όπως αυτό ίσχυσε στην προκήρυξη του 2000.**

Άρθρο 4

Όσον αφορά το άρθρο 4 του νόμου αυτού, **προτείνεται να αυξηθούν τα μόρια για το κριτήριο «τυπικά προσόντα», για την κατηγορία Άτομα με Αναπηρίες, ως επιβράβευση των προσπαθειών τους για την απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων επαγγελματικών εφοδίων και τη δυνατότητα αξιοποίησης των προσόντων τους σε ανάλογες θέσεις εργασίας που θα απασχοληθούν.**

Άρθρο 7

Όσον αφορά την παρ. η του άρθρου 7 (Πιστοποιητικό πρωτοβάθμιας υγειονομικής Επιτροπής του άρθρου 6 του Ν.2556/1997 (ΦΕΚ 270^Α)), του ίδιου νόμου, **προτείνεται η μελέτη ενός άλλου συστήματος καθορισμού των αναπηριών των ατόμων που θεμελιώνουν δικαίωμα χρήσης των προστατευτικών διατάξεων του νόμου .**

Ακόμη προτείνεται :

- η προκήρυξη των θέσεων να γίνεται κάθε έτος, όπως προβλέπονται από τον παραπάνω νόμο,
- η ολοκλήρωση της διαδικασίας (προκήρυξη-επιλογή-τοποθέτηση) να γίνεται το αργότερο εντός έξι μηνών,
- να μην υποβάλλονται τα προβλεπόμενα από τον παραπάνω νόμο, για κάθε προστατευόμενη κατηγορία δικαιολογητικά, παρά μόνο μία αίτηση στην οποία ο κάθε υποψήφιος θα δηλώνει ότι διαθέτει τα προβλεπόμενα δικαιολογητικά-τυπικά προσόντα. Τα δικαιολογητικά θα προσκομίζονται μόνο από τα άτομα που βάσει των μορίων τους είναι σε επιλέξιμη θέση,
- η ρύθμιση του άρθρου 11, του Ν. 3227/2004, βάσει της οποίας «άτομα με αναπηρίες που απασχολούνται κατά τη δημοσίευση του Νόμου αυτού και μετά, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8, του άρθρου 2, του Ν.2643/1998, κατ' εφαρμογή του προγράμματος επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ ΝΘΕ, ΑμεΑ, τα οποία ο εργοδότης τους επιθυμεί να συνεχίσει να απασχολεί και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, θεωρείται ως προς τις άλλες συνέπειες ότι τοποθετήθηκαν δυνάμει του Ν.2643/1998»:

Προτείνεται να δημοσιοποιηθεί και να αξιοποιηθεί, δεδομένου ότι η μέχρι τώρα εφαρμογή του νόμου περί αναγκαστικής τοποθέτησης ΑμεΑ σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) εργαζόμενους δεν ήταν ιδιαίτερα επιτυχής, λόγω της μη σωστής σύζευξης ατόμου – θέσης εργασίας.

Σημειώνεται ότι οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες, στο πλαίσιο των προγραμμάτων επιδότησης ΝΘΕ του ΟΑΕΔ είναι ικανοποιημένες από τη συνεργασία με τους εργαζόμενους αυτούς λόγω της σωστής σύζευξης ατόμου-θέσης εργασίας.

Ως ένδειξη του αποτελέσματος της σωστής σύζευξης ατόμου – θέσης εργασίας αναφέρεται ότι την τελευταία τετραετία **7.000 άτομα προσλήφθηκαν** από ιδιωτικές επιχειρήσεις με τα επιδοτούμενα προγράμματα ΝΘΕ του ΟΑΕΔ. Από την αξιολόγηση δε, αντίστοιχων προγενέστερων προγραμμάτων ΝΘΕ τετραετούς διάρκειας που έχουν ολοκληρωθεί, το 48% - 50% των ΑμεΑ, συνεχίζουν να εργάζονται στις επιχειρήσεις.

Ο ελληνικός Ν.2643/1998 για τις αναγκαστικές τοποθετήσεις των ΑμεΑ υπό το φως του κοινοτικού δικαίου (άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ και Οδηγία 2000/78/ΕΚ σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας)

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΓΑΒΑΛΑΣ

Δ.Ν. Δικηγόρος, Ειδικός Εμπειρογνώμονας της ΕΕ

Α. Το αξιολογικό στίγμα της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ επί του θέματος της αναπηρίας: Η απαγόρευση των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρίες και η υποχρέωση του εργοδότη για εύλογες προσαρμογές.

Η προσέγγιση των προβλημάτων της αναπηρίας που επιχειρεί εσχάτως η ΕΕ συνίσταται στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρίες και της εφαρμογής της Αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η πολιτική αυτή εκφράστηκε αρχικά με το άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ² και εν συνεχεία εξειδικεύτηκε με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η οποία εισάγει μια αντίληψη ριζικά διάφορη από εκείνη που κυριαρχούσε μέχρι σήμερα στην προσέγγιση των θεμάτων της αναπηρίας και που ήταν απόρροια του λεγόμενου προνοιακού μοντέλου.³ Το τελευταίο λειτουργούσε στα πλαίσια των προνοιακών παροχών (δηλ. μιας εξελιγμένης μορφής του φιλανθρωπικού ενδιαφέροντος) και αντιμετώπιζε τον ανάπηρο ως μέλος μιας ομάδας αδύναμων ανθρώπων, για την επίλυση των προβλημάτων των οποίων έπρεπε και αρκούσε να ενεργοποιηθεί η κοινωνική αλληλεγγύη. Έτσι όμως, αγνοείται ο συγκεκριμένος άνθρωπος, που, παρά την αναπηρία του, θέλει και μπορεί να προσφέρει τη συμβολή του και την εργασία του στην κοινωνία ως ισότιμο μέλος της.

Βασικός δε στόχος της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων είναι να διαλύσει τα αυθαίρετα εμπόδια που ορθώνονται όχι τόσο από την ανοικτή προκατάληψη (άμεσες διακρίσεις) κατά των ατόμων με αναπηρίες⁴, αλλά κυρίως μέσα από πρακτικές και συστήματα, τα οποία, καλυπτόμενα υπό τον μανδύα της τυπικής ισότητας, αγνοούν την διαφορετικότητα των αναπήρων και των αναγκών τους (έμμεσες διακρίσεις) και επομένως εμποδίζουν την πρόσβαση και διατήρηση των αναπήρων στην αγορά εργασίας, περιθωριοποιώντας τους και εν τέλει καταλήγοντας στον κοινωνικό αποκλεισμό τους.

Η αξία της απαγόρευσης των έμμεσων διακρίσεων βρίσκεται στο ότι είναι ικανή να αντιμετωπίζει συστηματικά ζητήματα περί διακρίσεων που δεν καλύπτονται από την απαγόρευση των άμεσων διακρίσεων. Κατά το άρθρο 2(2)(β) της κοινοτικής Οδηγίας έμμεση διάκριση παρουσιάζεται «εκεί όπου μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα...[με αναπηρία] σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα». Αυτή η ρύθμιση έχει ανεκτίμητη αξία στο πλαίσιο της αναπηρίας. Είναι σαφές ότι μια τέτοια εννοιολογική προσέγγιση της «έμμεσης διάκρισης» προσεγγίζει το ζήτημα των άνισων επιπτώσεων που μπορεί να έχει μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη εις βάρος των ατόμων με αναπηρίες, αποτρέποντας έτσι συγκεκριμένες αλλά σοβαρότατες διακρίσεις. Με τον τρόπο αυτό παρακάμπτεται και η δια τεκμηρίων ή ενδείξεων απόδειξη, που βασίζεται στην εξαιρετικά δυσαπόδεικτη πρόθεση διάκρισης. Η προσέγγιση αυτή μπορεί επίσης να ανιχνευτεί και στην νομολογία του ΔΕΚ σχετικά με τις έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

Στις περιπτώσεις των διακρίσεων που οφείλονται σε άλλα εκτός αναπηρίας κριτήρια, πρόκειται για καθαρή προκατάληψη, αφού στην πραγματικότητα διαφορές που να επηρεάζουν την εκτέλεση της εργασίας δεν υπάρχουν ή είναι πολύ λίγες και ασήμαντες. Στην

² Το άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ αναθέτει στο Συμβούλιο των Υπουργών να αναλάβει κανονιστική δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, **αναπηρίας**, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

³ Social welfare model κατά την αγγλοσαξονική ορολογία.

⁴ Κατά το άρθρο 2(2)(α) οι άμεσες διακρίσεις προκύπτουν εκεί «όπου ένα άτομο αντιμετωπίζει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ό,τι αντιμετωπίζει, έχει αντιμετωπίσει ή θα αντιμετώπιζε κάποιο άλλο» σε μια συγκρίσιμη κατάσταση, εξαιτίας μεταξύ άλλων και της αναπηρίας του. Κάτι τέτοιο περιλαμβάνει ευθείες και εκ προθέσεως περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης εναντίον ατόμων με αναπηρία που στηρίζονται στην προκατάληψη.

αναπηρία όμως, οι διαφορές είναι πραγματικές (αδιάφορο αν οφείλονται στην ίδια την αναπηρία ή είναι αναγκαίο αποτέλεσμα του κοινωνικού αποκλεισμού). Δεν είναι όμως αρκετό να απαγορευτούν οι διακρίσεις από κάποιο νόμο⁵. Αυτό που χρειάζεται είναι να λαμβάνεται θετικά υπόψη η αναπηρία ώστε να παρέχονται εύλογες προσαρμογές στις συνθήκες και στο χώρο εργασίας και να διασφαλίζεται στους αναπήρους η δυνατότητα να αναπτύξουν τις ικανότητες, τα ταλέντα και τις κλίσεις τους. Έτσι λοιπόν, κεντρικός άξονας και η ραχοκοκαλιά της νέας αντίληψης για την προώθηση της απασχόλησης και την έξοδο των αναπήρων από τον κοινωνικό αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση είναι η θέσπιση της υποχρέωσης του εργοδότη να παράσχει εύλογες προσαρμογές στον εργαζόμενο με αναπηρία, αν αυτό απαιτείται για την ανάπτυξη των εργασιακών του ικανοτήτων⁶.

Πρέπει όμως ευθύς εξ αρχής να γίνει σαφές ότι η νομοθεσία κατά των διακρίσεων αποσκοπεί να δημιουργήσει ένα πεδίο δράσης και ανάπτυξης για το άτομο υπό την προϋπόθεση όμως ότι αυτό διαθέτει την δυνατότητα και ικανότητα να προσφέρει. Θα πρέπει δηλαδή να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις βασικές απαιτήσεις της θέσης εργασίας (Χρειάζεται λοιπόν μέριμνα για την έγκαιρη και αποτελεσματική επαγγελματική εκπαίδευση των αναπήρων). Ανάπηρα άτομα που αδυνατούν να ανταποκριθούν στις βασικές απαιτήσεις της θέσης εργασίας, ακόμα και αν ο εργοδότης αναλάβει να τους παράσχει τις αναγκαίες προσωπικές προσαρμογές, βρίσκονται έξω από το πεδίο εφαρμογής της κοινοτικής Οδηγίας⁷.

Εν τέλει, η φιλοσοφία της κοινοτικής οδηγίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των αναπήρων, εντάσσεται στο πλαίσιο της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Προωθείται η ιδέα ότι ο ανάπηρος άνθρωπος, έχει ίσα δικαιώματα με τον αρτιμελή και κυρίως έχει το δικαίωμα να του παρέχονται ίσες ευκαιρίες και αφετηρίες στην αγορά εργασίας, ώστε να αναπτύσσει αυτοδύναμα την προσωπικότητά του χωρίς εξαρτήσεις από προνοιακές παροχές και φιλανθρωπικά συναισθήματα.

B. Η φιλοσοφία του Ν. 2643/1998 και το πρόβλημα της ασυμβατότητάς της με την Οδηγία-Πλαίσιο.

Κεντρική θέση της παρούσας εισήγησης είναι ότι ο Ν. 2643/1998, σε πολλά σημεία συγκρούεται με το πνεύμα της κοινοτικής Οδηγίας και επομένως, κάποιες τροποποιήσεις καθίστανται αναγκαίες. Τα κυριότερα σημεία, τα οποία θεωρώ ασύμβατα με την κοινοτική οδηγία είναι τα ακόλουθα:

1. Πολύ περιορισμένο το πεδίο εφαρμογής του Ν. 2643/1998. Δεν καλύπτει παρά μια εξαιρετικά ολιγάριθμη μερίδα αναπήρων.

Στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 2643/1998 υπάγονται, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 1 περ. β, μόνο όσοι έχουν ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον και είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ.

Είναι προφανές ότι ο νομοθέτης δεν θέλησε να υπαγάγει στο προστατευτικό πεδίο του νόμου κάθε άτομο με αναπηρίες, αλλά να ομαδοποιήσει και να τυποποιήσει μια

⁵ Η διακριτική μεταχείριση που βασίζεται μεταξύ άλλων και στην αναπηρία μνημονεύεται στην παράγραφο 11 του προοιμίου της Οδηγίας ως δυναμμένη να υπονομεύσει τους στόχους της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και κυρίως την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Γι' αυτό, η παράγραφος 12 του προοιμίου αναφέρει ότι οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση στον τομέα της απασχόλησης βασισμένη μεταξύ άλλων στην αναπηρία πρέπει να απαγορεύεται μέσα στην Κοινότητα.

⁶ Το άρθρο 5 της Οδηγίας δεν προσφέρει ένα εξαντλητικό, ούτε καν ενδεικτικό, κατάλογο «κατάλληλων μέτρων». Ο στόχος πάντως τέτοιων παροχών είναι, σύμφωνα με το ίδιο άρθρο, «να δίνουν τη δυνατότητα σε άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκούν τα καθήκοντά τους και να εξελίσσονται, καθώς και να μπορούν να συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση». Η παράγραφος 20 του προοιμίου προσφέρει παρά ταύτα κάποια παραδείγματα που περιλαμβάνουν «προσαρμογή των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού του χώρου εργασίας, του ωραρίου, της κατανομής των καθηκόντων ή της παροχής πόρων για επαγγελματική κατάρτιση ή την ένταξη στην εργασία».

⁷ Είναι επομένως προφανές ότι στις περιπτώσεις αυτές η προνοιακή τους αντιμετώπιση από την πολιτεία και από την κοινωνία καθίσταται αναπόφευκτη.

συγκεκριμένη αλλά εξαιρετικά ολιγάριθμη κατηγορία αναπήρων, με ιατρικά πιστοποιημένη αναπηρία. Αν λάβει κανείς υπόψη του ότι τα άτομα με αναπηρίες, διεθνώς και στην Ελλάδα αποτελούν το 10% του πληθυσμού, αντιλαμβάνεται ότι οι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ ως ανάπηροι με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, αποτελούν ένα εξαιρετικά μικρό ποσοστό του συνόλου των αναπήρων. Ωστόσο, στόχος της κοινοτικής Οδηγίας είναι να προωθήσει την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες και όχι μόνο μιας ολιγάριθμης τυποποιημένης και ομαδοποιημένης μερίδας τους.

Πέραν τούτου, οι υπόχρεοι σε αναγκαστική τοποθέτηση εργοδότες είναι και αυτοί εξαιρετικά ολιγάριθμοι, αφού απαλλάσσονται ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις, που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα (Άρθρο 2 παρ.1), δηλαδή η συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτικών επιχειρήσεων. Αλλά και οι υπόχρεες επιχειρήσεις οφείλουν να απασχολούν αναπήρους σε ποσοστό 2% για τον ιδιωτικό και 3% για τον δημόσιο τομέα.

Εξαιρετικά περιοριστική είναι ακόμα η άρνηση του νομοθέτη να συνυπολογίζει και τους οικειοθελώς από τον εργοδότη προσλαμβανόμενους (άρθρο 2.2.β) αναπήρους στα ποσοστά αναγκαστικής τοποθέτησης. Πρόκειται για ολέθρια διάταξη, αφού αποθαρρύνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν οικειοθελώς, με δική τους πρωτοβουλία άτομα με ειδικές ανάγκες.

Με τα δεδομένα αυτά καθίσταται προφανές ότι ο Ν. 2643/1998 πόρρω απέχει από το να μπορεί να εκληφθεί ως νόμος που προωθεί την απασχόληση των αναπήρων συμπολιτών μας.

2. Οι «αναγκαστικές» τοποθετήσεις βλάπτουν σοβαρά την εικόνα των αναπήρων στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας.

Οι τοποθετήσεις είναι αναγκαστικές για τον εργοδότη ⁸ (5.1.), και μάλιστα ανεξάρτητα αν αυτός διαθέτει κενές θέσεις εργασίας ή όχι, πράγμα που σε πολλές περιπτώσεις καταλήγει σε αργομισθίες, οδηγώντας σε διασυρμό των ατόμων με αναπηρίες.

Ο νόμος μιλάει για αναγκαστική τοποθέτηση. Εδώ είναι μια πρωτοτυπία του Ελληνικού συστήματος. Σε καμιά άλλη χώρα της ΕΕ, τουλάχιστον από τις προ της τελευταίας διεύρυνσης 15, δεν προβλέπονται αναγκαστικές τοποθετήσεις. Μιλώ για αναγκαστικές τοποθετήσεις και όχι για αναγκαστικές προσλήψεις. Είναι άλλο πράγμα η αναγκαστική τοποθέτηση και άλλο η αναγκαστική πρόσληψη. Να σας πω λοιπόν τι συμβαίνει στη Γερμανία εν ολίγοις. Η Γερμανία είναι πρωτοπόρος στο θέμα των ποσοστώσεων. Αλλά ουδέποτε ίσχυαν εκεί αναγκαστικές τοποθετήσεις. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι και μάλιστα σε ποσοστό μεγαλύτερο από ό,τι στην Ελλάδα, 8% είναι στη Γερμανία, να απασχολούν άτομα με αναπηρίες, τα οποία όμως αυτοί επιλέγουν και αυτοί προσλαμβάνουν στην επιχείρησή τους. Επομένως, είναι ένα μέτρο αυτό το οποίο υποχρεώνει όλους τους εργοδότες που πληρούν κάποιες προϋποθέσεις, να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες. Και η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες στη χώρα αυτή, στο ποσοστό του πληθυσμού και των αναπήρων είναι πολύ μεγαλύτερη από ότι είναι στην Ελλάδα. Βεβαίως αυτό το καθεστώς ποσοστώσεων υπήρχε στη Γερμανία, υπάρχει και σε άλλες χώρες, αλλά αυτό που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι δεν υπάρχει με τη μορφή των αναγκαστικών τοποθετήσεων, όπου ο εργοδότης δεν ερωτάται καθόλου, η επιχείρηση δηλ. δεν έχει την παραμικρή συμμετοχή για το ποιος θα τοποθετηθεί και ποια παραγωγική εργασία θα εκτελέσει. Με συνέπεια πολλές φορές να μην κάνει παραγωγική εργασία και να καταλήγει σε μια αργομισθία, η οποία υποβιβάζει όχι μόνο την επιχείρηση, υποβιβάζει κυρίως τους ίδιους τους αναπήρους.

3. Ο νόμος αδιαφορεί για την καταλληλότητα των αναγκαστικώς προσλαμβανόμενων να προσφέρουν παραγωγική εργασία.

Ο Ν. 2643/1998 φαίνεται να αδιαφορεί πλήρως για το αν η εργοδοτική επιχείρηση είναι σε θέση ή όχι να απασχολήσει παραγωγικά τον τοποθετούμενο. Αυτό πιστοποιείται από τις εξής ειδικότερες ρυθμίσεις :

⁸ Και μάλιστα προβλέπονται και σοβαρές διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμα) σε περίπτωση μη συμμόρφωσης (άρθρο 12).

(1). Ο νόμος δεν επιτρέπει την αναγκαστική τοποθέτηση ατόμων με πιστοποιημένη αναπηρία κάτω του 50%. Δεν αποκλείει όμως την τοποθέτηση αναπήρων με αναπηρία ακόμα και 100%. Έτσι λοιπόν δεν αποκλείεται να τοποθετούνται και άτομα που είναι εντελώς ανάκανα και ακατάλληλα να εκτελούν και τις στοιχειώδεις ακόμα λειτουργίες της θέσης εργασίας. Αυτό βέβαια σημαίνει ότι οι εργοδοτικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (για τον δημόσιο τομέα υπάρχει ειδική πρόβλεψη, σύμφωνα με την οποία προϋπόθεση διορισμού είναι οι διοριζόμενοι κρίνονται κατάλληλοι από τις αρμόδιες Υγειονομικές Επιτροπές του Υπαλληλικού Κώδικα, να προσφέρουν υπηρεσίες στις συγκεκριμένες θέσεις). Τέτοια προϋπόθεση δεν τίθεται για τον ιδιωτικό τομέα [3.7.β)) μπορούν να υποχρεωθούν να επωμίζονται προνοιακά βάρη, τα οποία ωστόσο δεν προωθούν την απασχόληση των αναπήρων, που αποτελεί στόχο της κοινοτικής Οδηγίας.

(2). Ο νόμος επισημαίνει στο άρθρο 1 παρ. 1 β, ότι προστατεύει τους αναπήρους που (= επειδή) έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας χρόνιας πάθησης ή βλάβης. Αυτό αποτελεί και την ratio legis του όλου νομοθετήματος. Ο νομοθέτης διακηρύσσει ότι στηρίζει τα άτομα αυτά (υποχρεώνοντας τους εργοδότες να τα προσλαμβάνουν ανεξαρτήτως αν μπορούν να τα απασχολήσουν παραγωγικά ή όχι), διότι χωρίς αυτή τη στήριξη δεν θα μπορούσαν να εισέλθουν και να διατηρηθούν στην αγορά εργασίας.

(3) Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση, ύστερα από απόφαση της Επιτροπής, για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας, που όμως δεν οφείλεται στην αναπηρία. Αν όμως οφείλεται στην αναπηρία (όπως είναι πολύ πιθανό), ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει, οπότε καταβάλλει μισθό χωρίς να του προσφέρονται υπηρεσίες.

4. Ο Ν. 2643/1998 ουσιαστικά αγνοεί την αναγκαιότητα λήψης μέτρων για την υποβοήθηση των αναπήρων να αναπτύξουν την ικανότητα παραγωγικής απασχόλησης.

Ο νόμος δεν προβλέπει επιχορηγήσεις ή υποχρέωση για εύλογες προσαρμογές στους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν άτομα με αναπηρίες, με την εξαίρεση της επαύξησης της αδειάς. Προβλέπονται μόνο (δυσνητικά) επιχορηγήσεις και καταβολή μέρους της δαπάνης για την εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας στους εργοδότες του Δημόσιου τομέα. Αυτό όμως δεν αποτελεί υποκειμενικό δικαίωμα του αναπήρου και δεν ιδρύει αγωγή αξίωση, οπότε δεν πρόκειται για εύλογες προσαρμογές, όπως τις εννοεί η κοινοτική Οδηγία.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

A. Χαρακτηριστικά της κοινοτικής φιλοσοφίας στην αντιμετώπιση των θεμάτων απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες είναι:

- Η εστίαση στην **ικανότητα** του ατόμου με αναπηρίες να προσφέρει.
- Η έμφαση που δίδεται στην **ισότητα και την ίση μεταχείριση** και η αναγωγή της σε υπόβαθρο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.
- Η **αύξηση της απασχόλησης** των ατόμων με αναπηρίες ως κεντρικός στόχος.
- Η καταπολέμηση των **άμεσων διακρίσεων**.
- Η καταπολέμηση των **έμμεσων διακρίσεων**.
- Η αναγωγή του δικαιώματος **εύλογων αναπροσαρμογών** σε θεμελιώδες δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες.

B. Ο Ν. 2643/1998 αποτελεί έκφραση ενός καθαρά προνοιακού μοντέλου αντιμετώπισης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες, μετακυλύοντας ωστόσο το προνοιακό βάρος από το κράτος στις ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις.

Το σύστημα των αναγκαστικών τοποθετήσεων που ακολουθεί ο Ν. 2643/1998 βρίσκεται στον αντίποδα της κοινοτικής προσέγγισης, αφού πολλές από τις κεντρικές ρυθμίσεις του νομοθετήματος τούτου, βρίσκονται σε δυσαρμονία με το πνεύμα και τη φιλοσοφία της κοινοτικής Οδηγίας.

Παρά τούτα δεν προτείνεται η κατάργηση του Ν. 2643/1998, κρίνεται όμως αναγκαίο να ξεκινήσει μια συζήτηση με στόχο να τροποποιηθούν και να καταστούν συμβατές οι ρυθμίσεις του νόμου με το κοινοτικό πνεύμα της προστασίας των δικαιωμάτων του (ανάπηρου) ανθρώπου.

Φρονώ εν τέλει ότι ο επικείμενος νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρίες, δεν θα μπορέσει να συμβιώσει ομαλά με τον Ν. 2643/1998, αν ο τελευταίος δεν προσαρμοστεί τουλάχιστο στα σημεία εκείνα που είναι ασύμβατα με το πνεύμα της κοινοτικής Οδηγίας.

Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης ειδικών πληθυσμιακών ομάδων: τάσεις και προοπτικές

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΖΙΩΜΑΣ

*Ειδικός Λειτουργικός Επιστήμονας,
Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών*

Εισαγωγή

Είναι γεγονός ότι οι ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν στις οικονομίες και κατ' επέκταση στις αγορές εργασίας στη σύγχρονη εποχή περιορίζουν σημαντικά τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα που εμφανίζουν κάποια σωματική, ψυχική, νοητική ή/και «κοινωνική» μειονεξία και τα οποία υφίστανται «διπλό αποκλεισμό». Αυτό επιβεβαιώνεται από διάφορες επίσημες εκτιμήσεις που δείχνουν ότι το ποσοστό των άνεργων ατόμων με αναπηρία είναι περίπου τριπλάσιο σε σύγκριση με τον υπόλοιπο ενεργό πληθυσμό.

Η κατάσταση αυτή έχει οδηγήσει όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια των δέκα τελευταίων χρόνων, σε μια συστηματική αναζήτηση για την εξεύρεση αποτελεσματικών εναλλακτικών λύσεων όσον αφορά στις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν ως προς την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας τα άτομα ευπαθών ομάδων του πληθυσμού και ειδικότερα τα άτομα με αναπηρία. Στο πλαίσιο αυτό η παρούσα εισήγηση επιχειρεί μια επισκόπηση των τάσεων και προοπτικών για εναλλακτικές μορφές απασχόλησης των ατόμων ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, αναδεικνύοντας ταυτόχρονα νέες καινοτόμες παρεμβάσεις στον τομέα αυτό, όπως η δημιουργία «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» και «Κοινωνικών Συνεταιρισμών».

1. Η θέση των ατόμων ευπαθών ομάδων του πληθυσμού στην Αγορά Εργασίας

Είναι γεγονός ότι τα προβλήματα που συνδέονται με την αγορά εργασίας βρίσκονται στο επίκεντρο των συζητήσεων στον ευρωπαϊκό χώρο εδώ και μία δεκαετία. Η οικονομική κρίση και η οικονομική αναδιάρθρωση που σχετίζονται άμεσα με την κατανομή της εργασίας και την κρίση της αγοράς, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και ειδικότερα της διαρθρωτικής και μακροχρόνιας ανεργίας, η κρίση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και η επίπτωσή τους στους μηχανισμούς εξασφάλισης βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων και παροχών, **είναι παράγοντες που συνδέονται με την εξάπλωση του φαινομένου των διακρίσεων και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και εν γένει του κοινωνικού αποκλεισμού.**

Πιο συγκεκριμένα, η αύξηση της ανεργίας, φαινόμενο που χαρακτηρίζει όλες τις ανεπτυγμένες χώρες την τελευταία εικοσαετία, και οι πολύ ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν στις οικονομίες και κατ' επέκταση στις αγορές εργασίας στη σύγχρονη εποχή, περιορίζουν σημαντικά τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα ή ομάδες που εμφανίζουν σωματική, ψυχική ή/και «κοινωνική» μειονεξία και τα οποία έτσι υφίστανται **διακρίσεις και «διπλό αποκλεισμό»**. Πράγματι, οι ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα αυτά στη σύγχρονη εποχή μας, περιορίζονται ολοένα και περισσότερο ιδιαίτερα στην ελεύθερη αγορά εργασίας, δεδομένου ότι συναγωνίζονται πλέον με έναν αυξανόμενο αριθμό ανέργων – με ολοένα και περισσότερα προσόντα για θέσεις εργασίας- που «παραδοσιακά» καλύπτονταν στο παρελθόν από τα άτομα αυτά. Αυτό επιβεβαιώνεται από διάφορες επίσημες εκτιμήσεις που δείχνουν ότι η θέση των ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας βρίσκεται συνήθως στην ανεργία ή στις περιπτώσεις που τα άτομα αυτά εργάζονται κατέχουν, κατά κανόνα, θέσεις εργασίας χαμηλών προσόντων και αποδοχών.

Ειδικότερα, όσον αφορά τα Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ), η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας είναι σαφώς μικρότερη αναλογικά σε σχέση με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Όπως επισημαίνεται και στην «Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών για τα ΑμεΑ» (COM 96 406 τελικό), έχει διαπιστωθεί, σύμφωνα με διάφορες επίσημες εκτιμήσεις, ότι τα ΑμεΑ κινδυνεύουν δύο έως τρεις φορές περισσότερο να μείνουν άνεργοι και για χρονικά διαστήματα μακράς διάρκειας, σε σχέση με τον υπόλοιπο ενεργό πληθυσμό. Με βάση τις εκτιμήσεις αυτές, το ποσοστό άνεργων ατόμων με αναπηρία (ΑμεΑ) στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι περίπου τριπλάσιο σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς

αναπηρία, ενώ ένα μεγάλο τμήμα των απασχολουμένων ΑμεΑ καλύπτει θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων και αμοιβών (βλέπε: “Illness, disability and social inclusion”, έκθεση 2003, <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0335.htm>). Περισσότερο να σημειωθεί ότι η παρουσία των ΑμεΑ σε θέσεις εργασίας υψηλών προσόντων και αποδοχών είναι αναλογικά πολύ μικρότερη από ό,τι ισχύει για το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Η κατάσταση αυτή αντανακλάται και στην Ελλάδα, όπου, σύμφωνα με τις στατιστικές ενδείξεις, οι επιπτώσεις που απορρέουν από την ύπαρξη διαρθρωτικών προβλημάτων τα οποία εκφράζονται με την υψηλή ανεργία (ιδιαίτερα τη μακροχρόνια ανεργία), τους χαμηλούς ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης και τα υψηλά ποσοστά του εργατικού δυναμικού, επιβαρύνουν διακριτικά περισσότερο τα άτομα που βρίσκονται σε αδύναμη σχετικά θέση. Έτσι ένα σημαντικό ποσοστό των ατόμων αυτών πλήττονται από την ανεργία ή βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού και αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας και ειδικότερα εύρεσης αξιοπρεπούς εργασίας ή/και ανάληψης επιχειρηματικής δράσης.

Η διαφαινόμενη εξάντληση της ικανότητας δημιουργίας απασχόλησης σε παραδοσιακούς τομείς της ελληνικής οικονομίας σε συνδυασμό με την αδυναμία του Κράτους Πρόνοιας στην Ελλάδα (υπό το βάρος των περιοριστικών δημοσιονομικών πολιτικών) να ανταποκριθεί επαρκώς τόσο στις υπάρχουσες όσο και στις νέες ανάγκες που διαρκώς εμφανίζονται, κάνει επιτακτική την ανάγκη για εξεύρεση αποτελεσματικών εναλλακτικών λύσεων όσον αφορά στις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν οι ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, ειδικότερα ως προς την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Η ανάγκη αυτή γίνεται ακόμη πιο επιτακτική, λαμβάνοντας υπόψη ότι τα άτομα δίκτυα και κυρίως αυτό της οικογένειας δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες σήμερα να παρέχουν διάφορες υπηρεσίες όπως παλαιότερα.

Και βέβαια η αποτυχία στην επίτευξη της ενσωμάτωσης των μειονεκτούντων ατόμων, και γενικότερα των ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, πέρα από το ότι επιδέχεται κριτικής από ηθικής πλευράς, υπό την έννοια ότι εμποδίζονται έτσι τα άτομα αυτά στο να συμμετέχουν σε ένα ευρύ φάσμα «κανονικών» κοινωνικών δραστηριοτήτων, αποτελεί πηγή αναποτελεσματικότητας, κυρίως λόγω του ότι αχρηστεύει στην ουσία εν δυνάμει παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό. Επιπλέον, αυξάνεται σταθερά και διαχρονικά και το κόστος που πρέπει να αναλαμβάνει η κοινωνία για την εξασφάλιση της επιβίωσης των ατόμων αυτών που δεν είναι σε θέση να το εγγυηθούν οι ίδιοι.

Συνοπτικά, η θέση των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες όσον αφορά στην αγορά εργασίας ήταν και είναι εξαιρετικά δύσκολη. Η εμπειρία τους από την αγορά εργασίας περιγράφεται και ως «**διπλός αποκλεισμός**», με την έννοια ότι τα άτομα αυτά είναι τα τελευταία που βρίσκουν εργασία σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης που το ποσοστό απασχόλησης τείνει προς την πλήρη απασχόληση, ενώ είναι τα πρώτα που χάνουν την εργασία τους ή παραμένουν στις λίστες των ανέργων σε περιόδους οικονομικής ύφεσης ή αναδιοργάνωσης των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, και παρά το γεγονός ότι πολλές προσπάθειες έχουν γίνει μέχρι σήμερα, διαπιστώνεται ότι ακόμη και σήμερα παραμένει η δυσκολία κατανόησης της σχετικής σημασίας των διαφόρων παραγόντων που επηρεάζουν την απασχόληση, όπως τα χαμηλά προσόντα, η υψηλότερη μέση ηλικία και οι προκαταλήψεις των εργοδοτών σε συνδυασμό με τη φυσική/διανοητική υστέρηση, το φύλο, την εθνικότητα κ.λπ.. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η προώθηση στην απασχόληση των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, και ιδιαίτερα των ατόμων με αναπηρία, εξακολουθεί να αποτελεί το ζητούμενο.

Η κατάσταση αυτή έχει οδηγήσει όλες τις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια των τελευταίων δέκα χρόνων, σε μία συστηματική αναζήτηση για την εξεύρεση αποτελεσματικών εναλλακτικών λύσεων όσον αφορά στις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία και ειδικότερα ως προς την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Έτσι έχουν έρθει στο προσκήνιο νέες καινοτόμες παρεμβάσεις στον τομέα αυτό, όπως η δημιουργία των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» και των «Κοινωνικών Συνεταιρισμών».

2. Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί και Κοινωνικές Επιχειρήσεις

2.1 Τι είναι οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις/ Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί

Ο «Κοινωνικός Συνεταιρισμός» και η «Κοινωνική Επιχείρηση» είναι δύο νέες οργανωτικές μορφές του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας που θεωρούνται από πολλούς ότι είναι σε θέση να προσφέρουν ενδιαφέρουσες προοπτικές απασχόλησης για ένα μεγάλο αριθμό ατόμων με αναπηρία, έστω και εάν σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να λειτουργήσουν και ως μεταβατικά στάδια ή ως χώρος για σταθεροποίηση και επαγγελματική κατάρτιση. Κατά κανόνα, χρειάζονται λιγότερη κρατική υποστήριξη από ότι τα προστατευμένα εργαστήρια, ενώ προσφέρουν πολύ καλύτερες συνθήκες εργασίας και πιο επαρκείς μισθούς και καλύψεις κοινωνικής ασφάλισης, αλλά και μία καλύτερη «κοινωνική θέση» στους εργαζομένους τους.

Παρά ταύτα, καθολικά αποδεκτός ορισμός των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» δεν υπάρχει σήμερα. Σε πρόσφατη μελέτη του EMES⁹ προτάθηκαν, και έχουν υιοθετηθεί από πολλούς μελετητές, κάποια κριτήρια τόσο οικονομικά όσο και κοινωνικά για τον καθορισμό των πρωτοβουλιών που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως «Κοινωνική Επιχείρηση».

Τα οικονομικά κριτήρια είναι τα εξής:

- Υψηλός βαθμός αυτονομίας.
- Σημαντικό επίπεδο οικονομικού κινδύνου.
- Ελάχιστο επίπεδο αμειβόμενης εργασίας.
- Συνεχής δραστηριότητα στην παραγωγή αγαθών ή/ και παροχή υπηρεσιών.

Τα τέσσερα αυτά κριτήρια θεωρούνται απαραίτητα για να επιβεβαιώνεται ο οικονομικός και επιχειρηματικός χαρακτήρας των πρωτοβουλιών που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως «Κοινωνική Επιχείρηση».

Για την επιβεβαίωση της κοινωνικής διάστασης των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» και «Κοινωνικών Συνεταιρισμών» θεωρείται απαραίτητο να συντρέχουν τα παρακάτω πέντε κριτήρια:

- Πρωτοβουλία που ξεκινάει από μία ομάδα πολιτών.
- Σύστημα αποφάσεων που δεν προκρίνει την αμοιβή του κεφαλαίου.
- Συμμετοχικός χαρακτήρας (που συμπεριλαμβάνει και τα άτομα που αφορά η δραστηριότητα).
- Περιορισμένης έκτασης διανομή κερδών.
- Εμφανής σκοπός προς όφελος της κοινωνίας.

Η νομική – οργανωτική μορφή των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» μπορεί να είναι διαφορετική στις διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες, όπως «Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί» (Social Cooperatives), «Συνεταιρισμοί Ενσωμάτωσης» (Integrated Cooperatives), «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» (Social Enterprises), Εταιρείες με κοινωνικούς στόχους (Société à finalité sociale). Πάρα ταύτα, οι «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» διακρίνονται συνήθως σε δύο τύπους: «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» με στόχο την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών (υγείας, εκπαίδευσης, πρόνοιας) σε διάφορες ομάδες πληθυσμού, όπως άτομα τρίτης ηλικίας, παιδιά, μειονεκτούντα άτομα κ.λπ., και «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» με στόχο την κοινωνική ενσωμάτωση μειονεκτούντων ατόμων διάφορων ομάδων – στόχων. Μέλη των συνεταιρισμών αυτών είναι άτομα μειονεκτούσων ομάδων, αλλά και άλλα άτομα.

2.2 Τι διαφοροποιεί την «Κοινωνική Επιχείρηση» από έναν Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω κριτήρια, διαπιστώνει κανείς ότι τα βασικά στοιχεία που διαφοροποιούν την «Κοινωνική Επιχείρηση» από έναν παραδοσιακό Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Η επιχειρηματική οπτική.
- Ο υψηλός βαθμός αυτονομίας από το κράτος.

⁹ EMES European Network “The emergence of social enterprises in Europe” October 1999 (DG X 11-1996/1999)

- Τα οικονομικά κριτήρια λειτουργίας (ισοσκελισμός προϋπολογισμού).
- Ο συνδυασμός πόρων (εσόδων) από την αγορά και εκτός αγοράς (επιδοτήσεις).

2.3 Βασικές αρχές των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων»/ «Κοινωνικών Συνεταιρισμών»

Η επιτυχία του θεσμού αυτού (δεδομένης της ανταγωνιστικότητας) βασίζεται στην ανάπτυξη μιας νέας “επιχειρηματικότητα”, κοινωνικά προσανατολισμένης που συνδυάζει την αξιοποίηση επιχειρηματικών μεθόδων προσαρμοσμένων στις ιδιαιτερότητες ευπαθών κοινωνικών ομάδων με την προώθηση κοινωνικού έργου.

Σύμφωνα με μελέτη¹⁰ του EMES, η νέα επιχειρηματικότητα των Κοινωνικών Επιχειρήσεων περιλαμβάνει την εισαγωγή αλλαγών στους εξής τομείς:

- Νέα προϊόντα ή νέα ποιότητα προϊόντων που να ανταποκρίνεται στις σημερινές κοινωνικές ανάγκες.
- Νέες μεθόδους οργάνωσης με τη συμμετοχή διαφόρων εταίρων στις κοινωνικές επιχειρήσεις και όχι μόνο εταίρων από ομογενείς κοινωνικές ομάδες (όπως στους παραδοσιακούς κοινωνικούς οργανισμούς).
- Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: ημι-απασχόληση, ημι-εθελοντική απασχόληση κ.λπ.
- Νέες σχέσεις αγοράς. Μία τάση ανάθεσης συμβάσεων από την Τοπική Αυτοδιοίκηση ή τους μη κερδοσκοπικούς Οργανισμούς σε εξωτερικούς Φορείς (ανάπτυξη των quasi-markets-“οιωνεί αγορές”) για υπηρεσίες οι οποίες προσφέρονταν προηγούμενα από την ίδια την Τοπική Αυτοδιοίκηση ή τους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.
- Νέο νομικό πλαίσιο, πιο πολύ προσαρμοσμένο στη νέα “επιχειρηματικότητα”: Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Πορτογαλία, Ελλάδα), Συνεταιρισμοί Ενσωμάτωσης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ιταλία), κ.λπ.
- Σύμφωνα με μελέτη¹¹ του ΟΟΣΑ, τα κοινά χαρακτηριστικά των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» είναι:
- Η οργάνωσή τους με επιχειρηματικό πνεύμα και κριτήρια (δομή, ιεραρχία, διοίκηση).
- Ο συνδυασμός οικονομικών και κοινωνικών στόχων.
- Η ικανότητα τους να βρίσκουν καινοτόμες και δυναμικές λύσεις στα προβλήματα της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού.
- Η ικανότητα τους να συμβάλλουν σε μία οικονομική ανάπτυξη που ενισχύει την κοινωνική συνοχή (η οποία αποτελεί βασική πλευρά της διατηρησιμότητας της ανάπτυξης).
- Ο εθελοντισμός.

Βασικό στοιχείο που διαφοροποιεί τις κοινωνικές επιχειρήσεις από τους παραδοσιακούς μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς είναι η επιχειρηματική τους οπτική και ο υψηλός βαθμός αυτονομίας τους από το κράτος. Πρέπει να είναι οικονομικά βιώσιμες (να ισοσκελίζουν τους προϋπολογισμούς τους) συνδυάζοντας πόρους που αντλούν από την αγορά (πουλώντας αγαθά και υπηρεσίες), αλλά και εκτός αγοράς (ενισχύσεις από το Κράτος Τ.Α., ιδιωτικές επιχορηγήσεις) καθώς και μη χρηματικούς πόρους (όπως η εθελοντική εργασία).

Οι «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» που έχουν πετύχει τα καλύτερα αποτελέσματα είναι εκείνες που οι διοικήσεις τους έχουν εισάγει ένα επιχειρηματικό πνεύμα. Τέτοια άτομα – επιχειρηματίες (διοικητές – leaders) προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα και έχουν ανακαλύψει ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις δεν είναι τίποτα άλλο, εκτός από ένα εργαλείο το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να συνδυάσει την επιχειρηματικότητα του ιδιωτικού τομέα προς όφελος των κοινωνικών στόχων.

2.4 Προτεινόμενη μεθοδολογία για την επιτυχία του θεσμού

Η επιτυχία του θεσμού των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων»/ «Κοινωνικών Συνεταιρισμών» κρίνεται από τα παρακάτω κριτήρια καινοτομίας, σημεία - κλειδιά της ανάπτυξης, των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων».

¹⁰ EMES European Network “The emergence of social enterprises in Europe” October 1999 (DG X 11-1996/1999).

¹¹ OECD “Social Enterprises” 1999.

- Ως προς την εταιρική σχέση
Διευρυμένη εταιρική σχέση: Η συμμετοχή στην εταιρική σχέση φορέων του Δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού τομέα θα συμβάλλουν στο να καταστήσουν τις «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» μονάδες ανταγωνιστικές.
- Ως προς τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες
 - Προϊόντα ή υπηρεσίες τα οποία να ανταποκρίνονται σε ένα πλαίσιο τοπικής αναπτυξιακής προοπτικής. Η επιλογή των προϊόντων ή υπηρεσιών των Συνεταιρισμών πρέπει να βασίζεται σε ένα πλαίσιο έρευνας των τοπικών αναγκών αλλά και των τάσεων που διαφαίνονται. Πρέπει επίσης να βασίζεται στην αναζήτηση κάποιας “πρωτοτυπίας” των προσφερομένων προϊόντων.
 - Εξασφάλιση επαγγελματικότητας και σταθερής ποιότητας των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Η δυνατότητα ανταπόκρισης σε αυστηρά χρονοδιαγράμματα παράδοσης των προϊόντων – υπηρεσιών και η προσφορά ποιοτικών προδιαγραφών εξασφαλίζουν την βιωσιμότητα των «Κοινωνικών Επιχειρήσεων»/ «Κοινωνικών Συνεταιρισμών».
 - Διερεύνηση πιθανών πελατών (εξασφάλιση συμβάσεων) του Δημοσίου τομέα για την ανάθεση υπηρεσιών στην «Κοινωνική Επιχείρηση»/ «Κοινωνικό Συνεταιρισμό» καθώς και διερεύνηση πιθανών πελατών του ιδιωτικού τομέα (επιχειρήσεις) οι οποίοι θα ήταν διατεθειμένοι να αναθέσουν κάποιες εργασίες στην «Κοινωνική Επιχείρηση»/ «Κοινωνικό Συνεταιρισμό».
 - Πρόγραμμα προώθησης των προσφερόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών. Οι ενέργειες προβολής – προώθησης των προϊόντων ή υπηρεσιών μπορεί να περιλαμβάνουν την έκδοση ειδικών εντύπων και τη διοργάνωση εκδηλώσεων που να απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες – στόχους καταναλωτών ανάλογα με το είδος και τη χρήση των προϊόντων.
 - Ως προς την οργάνωση
 - Οργάνωση βασισμένη στην «επιχειρηματική» διάσταση. Επιτυχημένες είναι εκείνες οι δομές που διοικούνται με επιχειρηματικά κριτήρια και έχουν εξασφαλίσει τις υπηρεσίες έμπειρων στελεχών της αγοράς.
 - Εκπόνηση επιχειρηματικού σχεδίου (business plan) σε κάθε «Κοινωνική Επιχείρηση»/ «Κοινωνικό Συνεταιρισμό».
 - Προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης: Η δυνατότητα διαφόρων μορφών απασχόλησης όπως: ημι-απασχόληση, εθελοντική ή ημι-εθελοντική απασχόληση μπορούν σε πολλές περιπτώσεις να αποτελέσουν επιτυχείς λύσεις.
 - Ως προς την ευαισθητοποίηση του πληθυσμού
Ευαισθητοποίηση των τοπικών φορέων και του τοπικού πληθυσμού. Η ενημέρωση/ ευαισθητοποίηση του τοπικού πληθυσμού αποτελεί σημαντική συνιστώσα της ανταγωνιστικότητας της «Κοινωνικής Επιχείρησης»/ «Κοινωνικού Συνεταιρισμού» και της πρόσβασής τους στις αγορές. Απαραίτητη είναι και η δικτύωση τους με όλους τους φορείς που δραστηριοποιούνται στην περιοχή (Δήμοι, Εκκλησία, Νοσοκομεία, Πολιτιστικοί Σύλλογοι, Επιμελητήρια, Σύλλογοι Εμπόρων, Σύλλογοι Εργαζομένων, κ.λπ.).

2.5 Τι δείχνουν τα εμπειρικά ευρήματα

Υπάρχει πληθώρα παραδειγμάτων «Κοινωνικών Επιχειρήσεων/ Συνεταιρισμών» στον ευρωπαϊκό χώρο που απευθύνονται κυρίως σε άτομα με αναπηρία, ενώ έχουν διεξαχθεί πολλές μελέτες και έρευνες τα τελευταία χρόνια προκειμένου να διερευνηθεί ο τρόπος που συμβάλλουν οι «Κοινωνικές Επιχειρήσεις/ Συνεταιρισμοί» στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων αυτών.

Ενδεικτικά αναφέρονται οι οργανωτικές μορφές των Κοινωνικών Επιχειρήσεων σε επιλεγμένες χώρες στον ευρωπαϊκό χώρο:

Ιταλία

Στην Ιταλία, οι πρώτοι “Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί” όπου συμμετείχαν “ασθενείς” και επαγγελματίες δημιουργήθηκαν κατά τα τέλη της δεκαετίας του ’70, οπότε και πραγματοποιήθηκε η μεγάλη “μεταρρύθμιση” των Ψυχιατρικών Νοσοκομείων. Στα πλαίσια αυτά, ένας από τους πρώτους στόχους ήταν η ένταξη (επανένταξη) των ασθενών στην κοινότητα. Η αποκατάσταση μέσω της εργασίας (απασχόλησης) αποτελούσε το πιο

κατάλληλο εργαλείο. Η εργασία όμως αυτή έπρεπε να πληρώνεται, αλλιώς ήταν εκμετάλλευση ή εργοθεραπεία.

Όλα τα παραπάνω συνετέλεσαν στην ανάγκη δημιουργίας “Συνεταιρισμών Ενσωμάτωσης” (Integrated Cooperatives). Αυτοί οι συνεταιρισμοί είναι μη κερδοσκοπικοί Οργανισμοί. Ο ασθενής γίνεται μισθωτό μέλος με αναγνωρισμένα καθήκοντα και δικαιώματα. Ο ασθενής εγκαταλείπει το στάδιο της Πρόνοιας και εισέρχεται στο στάδιο της παραγωγής. Ο Συνεταιρισμός αναλαμβάνει συμβόλαια, τα οποία υλοποιούνται από τους ασθενείς.

Σήμερα υπάρχουν στην Ιταλία περίπου 3.800 κοινωνικοί συνεταιρισμοί (διαφόρων μεγεθών και χαρακτηριστικών). Δραστηριοποιούνται κυρίως στον τομέα των χειροτεχνικών επιχειρήσεων ή των υπηρεσιών. Απασχολούν 75.000 μισθωτούς (εκ των οποίων 11.000 από μειονεκτούσες κατηγορίες), με τη συμμετοχή 9.000 εθελοντών και με 100.000 εταίρους. Η διαχειριστική δομή, ο αριθμός των απασχολούμενων και το εύρος των δραστηριοτήτων τους διαφέρουν από Συνεταιρισμό σε Συνεταιρισμό.

Η Εθνική Νομοθεσία της Ιταλίας θέτει διάφορες παραμέτρους για την ίδρυση και ανάπτυξη αυτών των Συνεταιρισμών. Μεταξύ αυτών των παραμέτρων είναι και ότι απαιτείται η συμμετοχή το λιγότερο σε ποσοστό 30% των απασχολούμενων (employees) να είναι άτομα μειονεκτούντα. Μειονεκτούντα άτομα νοούνται άτομα με φυσικές αναπηρίες, ασθενείς ψυχιατρικών Νοσοκομείων, άτομα με ψυχικές διαταραχές, εξαρτημένοι από φάρμακα και αλκοόλ, άτομα με προβληματικές οικογένειες και αποφυλακισμένοι. Ειδικές εξαιρέσεις φορολογίας παρέχονται από το κράτος σ’ αυτούς τους Συνεταιρισμούς για να υποστηριχθεί η επιχειρηματικότητά τους. Η συμμετοχή υγιών ατόμων μαζί με άτομα με προβλήματα εγγυάται, μεταξύ άλλων, σχετικά υψηλά επίπεδα προδιαγραφών παραγωγής. Αυτό σημαίνει ότι, όταν ένα μέλος είναι περιστασιακά μη παραγωγικό, μπορεί να αντικατασταθεί από άλλους.

Ισπανία

Στην Ισπανία οι κοινωνικές επιχειρήσεις έχουν σκοπό να βοηθήσουν τα μειονεκτούντα άτομα που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις αυτές οργανώνουν την εργασία σε ειδικά επιχειρηματικά κέντρα (enterprises groups). Τα ειδικά επιχειρηματικά κέντρα, των οποίων οι κύριοι πελάτες είναι από την ελεύθερη αγορά, είναι αναγνωρισμένα ως παραδοσιακές επιχειρήσεις. Αυτά τα κέντρα, στην Ισπανία λειτουργούν σαν συνηθισμένες επιχειρήσεις, έτσι ώστε τα μειονεκτούντα άτομα να αντιλαμβάνονται ότι είναι ικανοί να εκτελέσουν παραγωγικά έργα.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις που έχουν πετύχει τα καλύτερα αποτελέσματα είναι εκείνες που οι διοικήσεις τους έχουν εισάγει ένα επιχειρηματικό πνεύμα. Τέτοια άτομα – επιχειρηματίες (διοικητές – leaders) προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα και έχουν ανακαλύψει ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις δεν είναι τίποτα άλλο εκτός από ένα εργαλείο το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να συνδυάσει την επιχειρηματικότητα του ιδιωτικού τομέα προς όφελος των κοινωνικών στόχων. Οι εργαζόμενοι στις κοινωνικές επιχειρήσεις είναι ορισμένου χρόνου, μέχρις ότου να αποκτήσουν όλα εκείνα τα εφόδια για την επανένταξή τους στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Γερμανία

Στη Γερμανία¹² (BMA, Ministry of Social Affairs) οι «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» δημιουργήθηκαν από το 1980. Διοικούνται από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Λειτουργούν σαν οικονομικές επιχειρήσεις. Απασχολούν άτομα με προβλήματα, αλλά και χωρίς και παρέχουν “αποκατάσταση στην εργασία” (rehabilitation on the job).

Το 1994 υπήρχαν 115 «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» που πρόσφεραν απασχόληση σε 2.333 άτομα. Απ’ αυτά 1.248 ήταν άτομα με προβλήματα. Οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι μικρές: περίπου το 40% απασχολεί λιγότερο από 10 εργαζομένους και το υπόλοιπο 60% μεταξύ 10 και 20 εργαζομένους. Με βιομηχανικές δραστηριότητες απασχολούνται περίπου οι μισοί από τους εργαζόμενους, ένα 20% με εμπορικές δραστηριότητες και το υπόλοιπο με χειρωνακτικές εργασίες και υπηρεσίες σίτισης.

¹² Guide: The integration of Disabled Persons in the Federal Republic of Germany (BMA, 1995, Ministry of Social Affairs)

Οι «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» προσφέρουν κύρια ευκαιρίες απασχόλησης για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά αποτελούν επίσης μια θέση εκκίνησης για περαιτέρω απασχόληση. Περίπου μισοί από τα άτομα με προβλήματα που απασχολούνταν στις «Κοινωνικές Επιχειρήσεις» άφησαν τη δουλειά τους μετά από 5 χρόνια. Το 40% από αυτούς εξασφάλισε απασχόληση στη συνέχεια στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Βέλγιο

Στο Βέλγιο θεσμοθετήθηκαν με νόμο το 1995 οι «επιχειρήσεις κοινωνικού σκοπού» («société à finalité sociale»). Τον κοινωνικό χαρακτήρα των «επιχειρήσεων κοινωνικού σκοπού» είναι δυνατόν, σύμφωνα με τον νόμο, να τον υιοθετήσει οποιαδήποτε εμπορική επιχείρηση εφόσον τηρεί κάποιους όρους όπως: η επιδίωξη μικρού κέρδους (ή καθόλου), ο καθορισμός συγκεκριμένων κοινωνικών στόχων, η δυνατότητα των μελών του προσωπικού της εταιρείας να γίνει εταίρος μετά την πάροδο ενός έτους απασχόλησής του, η υποχρέωση τήρησης στοιχείων σχετικά με την πορεία των ενεργειών κοινωνικού χαρακτήρα της επιχείρησης, η υποχρέωση της εταιρείας, σε περίπτωση διάλυσης, της κατανομής της οποιασδήποτε υπεραξίας σε άλλες εταιρείες κοινωνικού σκοπού.

Σε άλλες περιοχές του Βελγίου όπως στη Βαλλωνία (Walloon region) θεσμοθετήθηκαν άλλες μορφές κοινωνικών επιχειρήσεων, όπως οι **επιχειρήσεις κατάρτισης μέσω της απασχόλησης (enterprises de formation par le travail)** που προσφέρουν μεταβατικές υπηρεσίες κατάρτισης μέσω της απασχόλησης, καθώς και οι **κοινωνικές επιχειρήσεις ενσωμάτωσης στην απασχόληση (work integration social enterprises)**, οι οποίες έχουν στόχο την ενσωμάτωση άνεργων ατόμων στην αγορά εργασίας παρέχοντας «συμβόλαια» απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις αυτές υποχρεούνται να απασχολούν το λιγότερο σε ποσοστό 30% του προσωπικού τους μειονεκτούντα άτομα κατά τον πρώτο χρόνο λειτουργίας τους, ενώ στη συνέχεια το ποσοστό αυτό αυξάνεται (γίνεται τον επόμενο χρόνο 40% και στη συνέχεια 50%). Η «Κοινωνική Επιχείρηση» επιδοτείται για την έναρξή της καθώς και κατά τη λειτουργία της με ένα ποσό ανά άτομο που απασχολεί.

Όλες οι παραπάνω μορφές επιχειρήσεων έχουν έσοδα τόσο από την αγορά με τις πωλήσεις αγαθών και υπηρεσιών, όσο και από κρατικές επιδοτήσεις.

Γαλλία

Στη Γαλλία δραστηριοποιούνται δύο τύποι κοινωνικών επιχειρήσεων: οι «επιχειρήσεις κοινωνικής ενσωμάτωσης» με τη μορφή τοπικών κυρίως Συνδέσμων και οι «επιχειρήσεις κοινωνικού σκοπού» που παρέχουν συλλογικές υπηρεσίες σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο πληθυσμό και έχουν τη μορφή Συνεταιρισμών.

Οι επιχειρήσεις «κοινωνικής ενσωμάτωσης» με τη μορφή των τοπικών Συνδέσμων – υπηρεσιών (regies de quartier) δημιουργήθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1980 παρέχοντας κυρίως υπηρεσίες διαχείρισης του αστικού χώρου (urban management). Απασχολούν μακροχρόνια άνεργους ή/και μειονεκτούντα άτομα που έχουν πρόβλημα ένταξης στην αγορά εργασίας, ενώ συνάπτουν συμβόλαια με τοπικούς και περιφερειακούς φορείς.

Ελλάδα

Στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται κάποιες επαγγελματικές δομές συνήθως με την μορφή αστικών συνεταιρισμών, όπου όμως οι εργαζόμενοι (μειονεκτούντα άτομα) δεν είναι μέτοχοι. Τον Μάιο του 1999 ψηφίστηκε ο Ν. 2716 για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, ο οποίος προβλέπει, μεταξύ άλλων, τη δημιουργία Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΚοιΣΠΕ). Μέχρι σήμερα έχει ιδρυθεί μόνο ένας τέτοιος συνεταιρισμός στην Ελλάδα, ο ΚοιΣΠΕ Δωδεκανήσου με έδρα τη Λέρο, ενώ πολύ σύντομα προβλέπεται η ίδρυση άλλων τριών ή τεσσάρων ΚοιΣΠΕ.

Τι είναι οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)

- είναι Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ) με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους
- αποβλέπουν στην επαγγελματική (επαν-)ένταξη και στην κοινωνικό-οικονομική ενσωμάτωση των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, συμβάλλοντας στην θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια
- έχουν εμπορικό χαρακτήρα

- μπορούν να αναπτύσσουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα (αγροτική, κτηνοτροφική, μελισσοκομική, αλιευτική, δασική, βιοτεχνική, ξενοδοχειακή, εμπορική, παροχής υπηρεσιών, κοινωνικής ανάπτυξης).

Μέλη των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) είναι:

- **Οι ψυχικά ασθενείς** σε ποσοστό **τουλάχιστον 35%** του συνόλου των μελών.
Τα μέλη της κατηγορίας αυτής μπορούν να απασχολούνται παράλληλα στους Κοι.Σ.Π.Ε.
- **Οι εργαζόμενοι** σε μονάδες ψυχικής υγείας σε ποσοστό **το πολύ 45%** του συνόλου των μελών.
Τα μέλη της κατηγορίας αυτής μπορούν να απασχολούνται παράλληλα στους Κοι.Σ.Π.Ε. (να μετακινούνται δηλαδή ή να αποσπώνται **με τη συναίνεσή τους**.)
- **Ιδιώτες, δήμοι, κοινότητες, άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου**, (εφόσον προβλέπεται από το καταστατικό του Κοι.Σ.Π.Ε.), σε ποσοστό **το πολύ 20%** του συνόλου των μελών.

Επίλογος

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί, οι ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν στις οικονομίες και κατ' επέκταση στις αγορές εργασίας στη σύγχρονη εποχή μας περιορίζουν σημαντικά τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα που εμφανίζουν κάποια σωματική, ψυχική ή/και «κοινωνική» μειονεξία. Την ίδια περίοδο οι ανάγκες για παροχή κοινωνικής φροντίδας και κοινωνικών υπηρεσιών αυξάνονται ολοένα και περισσότερο, ενώ η εφαρμοζόμενη περιοριστική δημοσιονομική πολιτική περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τις δυνατότητες κάλυψης αυτών των αναγκών από το Κράτος. Η κατάσταση αυτή, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι την ίδια περίοδο η ζήτηση για εργατικό δυναμικό γίνεται ολοένα και περισσότερο επιλεκτική ως προς τα προσόντα που απαιτούνται, έχουν οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι οι όποιες παραδοσιακές πολιτικές και μέτρα απασχόλησης που στοχεύουν στην υποστήριξη των ατόμων αυτών θα πρέπει να επαναπροσδιοριστούν και να επαναπροσανατολιστούν προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται έγκαιρα στις νέες – και συνεχώς μεταβαλλόμενες – συνθήκες και δεδομένα της Αγοράς Εργασίας.

Από την άλλη πλευρά είναι γεγονός ότι κατά η διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας στον Ευρωπαϊκό χώρο παρατηρείται η τάση για μετατροπή των προστατευμένων εργαστηρίων σε παραγωγικές μονάδες, οργανωμένες πάνω σε επιχειρηματική βάση, που με τη σειρά της έχει φέρει στο προσκήνιο νέου τύπου οργανωτικές μορφές για την ανάληψη τέτοιων δραστηριοτήτων όπως ο «Κοινωνικός Συνεταιρισμός» και η «Κοινωνική Επιχείρηση». Οι νέες αυτές οργανωτικές μορφές θεωρούνται από πολλούς ότι είναι σε θέση να προσφέρουν ενδιαφέρουσες προοπτικές απασχόλησης για ένα μεγάλο αριθμό ατόμων με αναπηρία, έστω και εάν σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να λειτουργήσουν και ως μεταβατικά στάδια ή ως χώρος για σταθεροποίηση και επαγγελματική κατάρτιση. Παρά ταύτα κατά κανόνα, χρειάζονται λιγότερη κρατική υποστήριξη από ότι τα προστατευμένα εργαστήρια, ενώ προσφέρουν πολύ καλύτερες συνθήκες εργασίας και πιο επαρκείς μισθούς και καλύψεις κοινωνικής ασφάλισης αλλά και μία καλύτερη «κοινωνική θέση» στους εργαζομένους τους.

Βέβαια δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τόσο στον τομέα της βιομηχανικής παραγωγής, όσο και στον τομέα των υπηρεσιών έχουν επέλθει σημαντικές αλλαγές που επιτρέπουν πλέον πολύ μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά στις μορφές απασχόλησης από ότι ίσχυε δέκα χρόνια πριν. Οι αλλαγές αυτές στην οργάνωση της εργασίας μπορούν να αξιοποιηθούν κατάλληλα, ώστε να δημιουργήσουν νέες δυνατότητες και επιλογές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία. Η εμπειρία από τη λειτουργία των κοινωνικών επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, μπορεί να αποτελέσει ένα εξαιρετικά χρήσιμο και αξιοσημείωτο παράδειγμα όσον αφορά στην προσαρμογή/διευθέτηση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος που να ανταποκρίνεται στις ειδικές ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Θα πρέπει να επισημανθεί όμως ότι οι όποιες προσπάθειες προς την κατεύθυνση αυτή για να είναι επιτυχείς προϋποθέτουν τη συνεργασία των εργοδοτών αλλά και των υπολοίπων εργαζομένων. Θα πρέπει, δηλαδή, να ξεπεραστούν οι όποιες προκαταλήψεις αλλά ακόμα πιο σημαντικό είναι να τους παρασχεθεί η κατάλληλη συμβουλευτική υποστήριξη τόσο ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης των διαφόρων εκδηλώσεων της αναπηρίας και

γενικότερα των διαφορετικών ειδικών αναγκών, όσο και ως προς το είδος των εργασιών που θα μπορούσαν να αναληφθούν επιτυχώς από το άτομο με αναπηρία.

Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών με καλύτερα αποτελέσματα

ΤΑΣΙΑ ΚΟΥΤΣΙΒΙΤΟΥ,

μέλος της Ολομέλειας της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ)

Κυρίες και κύριοι,

Ο Ν. 2643/1998 που αφορά την έμπρακτη πρόθεση της πολιτείας για τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όσον αφορά την προώθηση της απασχόλησης προσώπων ειδικών κατηγοριών, ήλθε να διορθώσει ή και να θεραπεύσει την τότε ισχύουσα νομοθεσία, δηλαδή τον Ν. 1648/1986, όπως είχε τροποποιηθεί από τους Ν. 2224/1994 και 2307/1995, η οποία είχε εμφανίσει στην πράξη δυσλειτουργίες.

Για παράδειγμα η αντικειμενικοποίηση του συστήματος της τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού των προστατευομένων προσώπων όλων των κατηγοριών με τον προκαθορισμό τυπικών και ουσιαστικών κριτηρίων αξιολόγησης (ηλικία, τυπικά προσόντα, ποσοστό αναπηρίας για τα άτομα με αναπηρίες, οικογενειακή και οικονομική κατάσταση κ.ά.) και μοριοδότησής τους καθώς και η διεύρυνση των ορίων ηλικίας για τις προσλήψεις των προστατευομένων ατόμων, απετέλεσαν αλλαγές προς τη σωστή κατεύθυνση, όπως είχε εκφράσει το 1998 και η ΟΚΕ σε σχετική της γνώμη.

Επιπλέον ο νομοθέτης φαίνεται ότι είχε την πρόθεση δημιουργίας ενός νέου θεσμικού πλαισίου που να συνδυάζει την ανάγκη κοινωνικής προστασίας των προστατευομένων από το νόμο προσώπων με τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Σ' αυτήν την κατεύθυνση η απαλλαγή από την υποχρέωση αναγκαστικής πρόσληψης των επιχειρήσεων που εμφανίζουν ζημιολύγες χρήσεις για δύο συνεχή έτη, συνέτεινε στην κατεύθυνση, της προστασίας των επιχειρήσεων των οποίων η βιωσιμότητα διακυβεύεται.

Παρότι μεγάλο μέρος των αλλαγών που εισήγαγε ο εν λόγω νόμος κινήθηκε σε θετική κατεύθυνση, παρέμειναν άλυτα θέματα.

Είναι σαφές ότι συχνά οι αναγκαστικές τοποθετήσεις δεν είναι συμβατές με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των επιχειρήσεων, γεγονός που συνδέεται πολλές φορές ευθέως με τη δυσπροσαρμοστικότητα των ατόμων αυτών στους εργασιακούς χώρους, και τη δυσφορία των επιχειρήσεων ενώπιον των αναγκαστικών τοποθετήσεων.

Γι' αυτόν τον πολύ σοβαρό λόγο και προκειμένου να μη δημιουργούνται στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας και να διασφαλίζεται έμπρακτα η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, αλλά και να διευκολύνεται η σωστή απορρόφηση του τοποθετούμενου προσωπικού, η ΟΚΕ είχε εκφράσει στη σχετική γνώμη της ότι ο νομοθέτης θα πρέπει να αναγνωρίζει στις επιχειρήσεις το δικαίωμα της επιλογής των ατόμων αυτών. Έτσι ώστε να μην υπάρχει αναγκαστική τοποθέτηση, αλλά πρόσληψη.

Πέραν τούτων και ενόψει των σύγχρονων κοινωνικοοικονομικών δεδομένων, η ΟΚΕ είχε εκφράσει τότε ότι οι «αναγκαστικές» τοποθετήσεις πρέπει να εξασφαλίζουν τις εξής αρχές :

- Να υποστηρίζονται μόνο όσοι έχουν πραγματικές ανάγκες απασχόλησης και σ' αυτούς να παρέχεται πραγματική απασχόληση με σεβασμό της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειάς τους.
- Να διευκολύνεται η αξιοποίηση των προσόντων των προστατευομένων ατόμων από τις επιχειρήσεις.
- Να γίνονται με πλήρη διαφάνεια και με κριτήριο την κάλυψη πραγματικών κοινωνικών αναγκών των προστατευομένων.
- Να επιτυγχάνεται η ομαλή ενσωμάτωση του προστατευόμενου ατόμου στον εργασιακό χώρο.

Στη βάση των παραπάνω κατευθύνσεων και προκειμένου να μην καταστεί το νέο νομοθέτημα κενό γράμμα, η ΟΚΕ είχε υποστηρίξει επίσης ότι ήταν επιβεβλημένο να δημιουργηθούν καλύτερες υποδομές τοποθέτησης και να ενισχυθούν οι Επιτροπές που ασχολούνται με το έργο αυτό με κατάλληλο εξειδικευμένο στελεχιακό δυναμικό, που θα συμβάλλει στη σωστή απορρόφηση των προστατευομένων ομάδων, σύμφωνα με τη λογική που προαναφέρθηκε.

Εκτιμώντας, εξάλλου, ότι για να έχουν πραγματικό αντίκρυσμα οι αναγκαστικές τοποθετήσεις θα πρέπει τα άτομα που τοποθετούνται να είναι και λειτουργικά μέσα στην επιχείρηση. Γι' αυτό το λόγο η ΟΚΕ πρότεινε τότε να δημιουργηθούν δομές παράλληλες προς ή στο πλαίσιο των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Έργο αυτών των δομών θα ήταν η επιλογή των κατάλληλων προσώπων για κάθε επιχείρηση, βάσει της φύσης των εργασιών της και των αναγκών της σε συγκεκριμένες ειδικότητες, καθώς και της συνεκτίμησης των αντίστοιχων προσόντων, εκπαίδευσης και ικανοτήτων των υποψηφίων για την αναγκαστική τοποθέτηση.

Αυτά και άλλα ζητήματα είχε εκφράσει η γνώμη της Ολομέλειας της ΟΚΕ, πολλά από τα οποία παραμένουν άλυτα μέχρι σήμερα και έρχονται να προστεθούν σε νέα που έχουν προκύψει έκτοτε από την εφαρμογή του νόμου.

Άλλωστε, η εμπειρία όσων ασχολούνται με τον νόμο που συζητούμε σήμερα μπορεί να επιβεβαιώσει πολλά από τα προβλήματα που αναφέρθηκαν και από την ομιλούσα, τα οποία αποτελούν τροχοπέδη για την πραγματική ενσωμάτωση των τοποθετούμενων και για τη διασφάλιση της λειτουργικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Από το 1998 και εντεύθεν άλλαξαν πολλά στο Ευρωπαϊκό γίγνεσθαι που επηρέασαν αντίστοιχα τα επιμέρους κράτη-μέλη της Ένωσης.

Ο κυριότερος σταθμός αυτών των αλλαγών ήταν η Σύνοδος Κορυφής της Λισσαβόνας, στην οποία οι ευρωπαίοι ηγέτες έθεσαν το φιλόδοξο στόχο, να καταστήσουν εντός της επόμενης δεκαετίας την Ευρωπαϊκή Ένωση «την πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης παγκοσμίως, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».

Αναγνωρίζοντας το γεγονός αυτό, το 2000 τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια στη Λισσαβόνα και στη Φέιρα, έθεσαν την κοινωνική συνοχή ως έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους της νέας στρατηγικής της ΕΕ για την επόμενη δεκαετία. Πιο συγκεκριμένα, οι ευρωπαίοι ηγέτες έκριναν ότι αυτό που χρειάζεται η ευρωπαϊκή οικονομία και κοινωνία ήταν μια συντονισμένη προσπάθεια για την επίτευξη τριών ανεξάρτητων στόχων που να συνάδουν με το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο :

- σταθερές ποιοτικές θέσεις εργασίας,
- εκσυγχρονισμένες οικονομικές δομές και
- ισχυρότερη κοινωνική συνοχή.

Για την επίτευξη του μακρόπνοου στόχου της Λισσαβόνας ανεπύχθησαν σημαντικά μέσα και εργαλεία για την προώθηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας. Στα μέσα αυτά συμπεριλαμβάνονται η νομοθεσία, ο κοινωνικός διάλογος και τα οικονομικά κίνητρα, είτε μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, είτε μέσω ειδικών προγραμμάτων δράσης.

Καθοριστικής σημασίας εξέλιξη απετέλεσε η θεσμοθέτηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕΝ) σύμφωνα με τα οποία κάθε κράτος μέλος της Ένωσης υποχρεούται να υποβάλλει περιοδικά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκθεση απεικονίζοντας τις εξελίξεις που επιτελεί στους εν λόγω τομείς. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αποτελεσματικότητα του ΕΣΔΑ και του ΕΣΔΕΝ παρακολουθείται μέσω της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού που συνιστά βασικό σύγχρονο εργαλείο αξιολόγησης στην ΕΕ και βασίζεται στη συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking), την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών-μελών και την αναθεώρηση πολιτικών από ομότιμους ειδικούς.

Τέλος, η υιοθέτηση δύο οδηγιών που καταπολεμούν διαφόρων τύπων διακρίσεις (π.χ. διακρίσεις λόγω αναπηρίας, ηλικίας, θρησκείας κ.ά.) οι οποίες εντός ολίγου πρόκειται να ενσωματωθούν στην Ελληνική έννομη τάξη, αποτελούν μια ακόμη αλλαγή που κάνει τα πράγματα πιο πολύπλοκα, αλλά εν δυνάμει πιο ποιοτικά και αποτελεσματικά για διάφορες αποκλεισμένες ομάδες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι οδηγίες αυτές θέτουν το πλαίσιο για μια μετακίνηση της κοινωνίας σ' ένα πιο ανθρωποκεντρικό τρόπο σκέψης με κύριο στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων μέσω της αποδοχής της διαφορετικότητας.

Υπό το φως όλων αυτών των παραπάνω εξελίξεων που αντανακλούν μεγάλη κινητοποίηση στον τομέα της κοινωνικής προστασίας και συνοχής, αλλά και των προβλημάτων που έχουν ανακύψει στην πράξη από την εφαρμογή του Ν.2643/1998 δεν μπορεί παρά να απασχολήσει η αλλαγή και ο εκσυγχρονισμός του εν λόγω νομοθετικού πλαισίου.

Σ' αυτήν την κατεύθυνση, πέραν από την αξιοποίηση των όσων θα συζητηθούν στην παρούσα συνάντηση εργασίας, αλλά και σε παρόμοιες τέτοιου είδους προσπάθειες, θεωρούμε ότι η αναθεώρηση και ο εκσυγχρονισμός, πρέπει να τύχουν ενός εκτεταμένου κοινωνικού διαλόγου με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων αλλά και των ατόμων που καλύπτει και προστατεύει ο εν λόγω νόμος.

Παρόλα αυτά ο βαθμός της επιτυχίας του εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου θα εξαρτηθεί πολύ από το εάν θα μπορέσουμε να επιτύχουμε το βέλτιστο συνδυασμό των υπαρχουσών μεθόδων εργασίας, των μέσων και των εργαλείων ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής επί τη βάση της λειτουργικότητας της συνέργειας και της συμπληρωματικότητας. Θα εξαρτηθεί επίσης από την ενεργό συμμετοχή όλων των σχετικών συντελεστών σε όλα τα επίπεδα, ιδίως των κοινωνικών εταίρων και των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.

Με αυτή την έννοια η ΟΚΕ θεωρεί ότι μια ενδεχόμενη αναθεώρηση του Ν.2643/1998 θα πρέπει να κινηθεί στους εξής οριζόντιους άξονες :

- 1. Εκσυγχρονισμός του συνταξιοδοτικού συστήματος και του συστήματος κοινωνικής προστασίας,**
- 2. Εκσυγχρονισμός του συστήματος σκπαίδευσης και κατάρτισης,**
- 3. Διεύρυνση των μορφών απασχόλησης (π.χ. η χρήση της μερικής απασχόλησης για κάποιες κατηγορίες ατόμων πρέπει να εξετασθεί).**

Επί πλέον πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι εξής επιμέρους παράμετροι :

- Σύνδεση της τοποθέτησης με τις ανάγκες της επιχείρησης.
- Ενδυνάμωση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ που απασχολούνται με τις τοποθετήσεις.
- Απλοποίηση των διαδικασιών μοριοδότησης και τοποθέτησης. Το ισχύον σύστημα μπορεί να είναι αδιάβλητο, αλλά είναι χρονοβόρο και γραφειοκρατικό. Η ολοκλήρωση της τελευταίας προκήρυξης διήρκεσε 2 χρόνια.
- Δημιουργία προϋποθέσεων για τη συνεργασία των επιχειρήσεων και των τοποθετούμενων με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης.
- Ενίσχυση της κουλτούρας της δια βίου μάθησης, δημιουργία ευέλικτων εκπαιδευτικών διαδρομών, διευκόλυνση της μάθησης από απόσταση κ.ά.
- Εξατομικευμένη παρέμβαση πριν και μετά την τοποθέτηση.
- Δημιουργία δικτύου υπηρεσιών στήριξης, τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των τοποθετούμενων ατόμων για την ενίσχυση και την έμπρακτη στήριξη της διαφορετικότητας.
- Ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και ενημέρωση της πάνω στα σύγχρονα προβλήματα ομάδων αποκλεισμένων. Σ' αυτό το πλαίσιο προτείνεται η αξιοποίηση της 5ετούς εκστρατείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά των διακρίσεων.

Κυρίες και κύριοι,

Η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού πρέπει να αποτελεί ζωτική επιδίωξη για την ελληνική κοινωνία. Ουσιαστική πρόοδος στα θέματα αυτά είναι απαραίτητη για επιτυχία στη συνολική στρατηγική της Λισσαβόνας. Για να γίνει αυτό και η επιδίωξη του στόχου της συνοχής να καταστεί κάτι περισσότερο από διατύπωση ευχής, δεν αρκεί να υλοποιηθούν μια σειρά μέτρων, πρέπει να υπάρχει προσήλωση και χρόνος για να αποδώσουν. Στην τήρηση επί μακρόν μιας τέτοιας πορείας, βασικό ρόλο παίζει η ύπαρξη σημείων προσανατολισμού – μακροχρόνιων στόχων και μέσων μέτρησης της προόδου.

Σας ευχαριστώ και καλή επιτυχία στις εργασίες σας.

Οι θέσεις της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία στην εφαρμογή του Ν.2643/1998

ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΑΡΔΑΚΑΣΤΑΝΗΣ

Πρόεδρος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία
και του Ευρωπαϊκού Forum Ατόμων με Αναπηρία

Πρώτα απ' όλα να ευχαριστήσω θερμά τον Συνήγορο του Πολίτη και τις υπηρεσίες του για την πρωτοβουλία που αναλάβατε. Στο μέτρο των δυνάμεών μας, ελπίζω και πιστεύω ότι, ως Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, ανταποκριθήκαμε στο διάλογο που υπήρξε μεταξύ μας δίνοντας όποια στοιχεία είχαμε στη διάθεσή μας για να διευκολύνουμε το έργο σας.

Παρακολουθώντας από το πρωί, όπως και οι άλλοι συνάδελφοι που είναι εδώ σήμερα, τη συνεδρίαση, θα ξεκινήσω με μια παρατήρηση που είναι καταλυτική κατά τη γνώμη μου. Ο Ν. 2643/1998 δεν αφορά μόνο στα άτομα με αναπηρία. Αφορά και άλλες κατηγορίες, όπως είναι οι πολύτεκνοι και οι αγωνιστές της Εθνικής Αντίστασης. Παρόλα αυτά η συζήτηση εδώ εστιάζεται μόνο στα άτομα με αναπηρία. Τι σημαίνει αυτό; Σημαίνει ότι στον Ν.2643 συνυπάρχουν ανομοιογενείς ομάδες πληθυσμού που αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο. Αυτό από μόνο του είναι ένα γεγονός που έχει δημιουργήσει από την αρχή μια σοβαρή, διαρθρωτική αδυναμία του όλου συστήματος.

Επιστημονικά, και αναφέρθηκαν εξαιρετικοί ομιλητές πριν από μένα, έχει καταδειχθεί, στην Ελλάδα και διεθνώς, ότι τα άτομα με αναπηρία βιώνουν διακρίσεις και αποκλεισμό στην απασχόληση, στην κατάρτιση και σε άλλους τομείς λόγω της αναπηρίας και άλλων δευτερογενών αιτιών που έχουν σχέση με αυτήν. Όσον αφορά στους πολύτεκνους ή τα παιδιά των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης, η ελληνική νομοθεσία και ο έλληνας νομοθέτης πράττει πολύ καλά και θεσπίζει μέτρα υποστήριξης της πολύτεκνης οικογένειας, δεδομένου του δημογραφικού προβλήματος της χώρας, και για τους αγωνιστές της εθνικής αντίστασης για την αποκατάσταση μιας τεράστιας αδικίας. Ο νομοθέτης έπραξε σωστά και έκλεισε αυτό το χάσμα που υπήρχε, λαμβάνοντας το συγκεκριμένο αλλά και άλλα μέτρα. Αλλά πείτε μου ποια είναι η σχέση, όσον αφορά στην αδυναμία πρόσβασης στην απασχόληση αυτών των κατηγοριών με αυτήν των ατόμων με αναπηρία; Είναι ανόμοιες καταστάσεις που αντιμετωπίζονται με όμοιο τρόπο και αυτό έχει οδηγήσει σε σοβαρότατες στρεβλώσεις και ουσιαστικά ο νόμος, τόσο ο Ν.1648/1986 όσο και ο Ν.2643/1998, είναι μωσαϊκό.

Εμείς, και η Συνομοσπονδία και οι φορείς μας, έχουμε δαπανήσει πάρα πολύ χρόνο και για την τροποποίηση του Ν.1648/1986 με τον Ν.2643/1998 - έχουμε κοινοποιήσει στον Συνήγορο του Πολίτη όλη την αλληλογραφία του '96-'97 και μετά - και βεβαίως μετά το 1998 που ψηφίστηκε ο νόμος, εμείς με παρηρησία πήραμε θέση για όλα τα προβλήματα που είχε. Πριν όμως αναφερθώ στα προβλήματα που είχε και έχει ο νόμος, θα αναφερθώ στη γενική μας θέση για την απασχόληση, γιατί έτσι θα κατανοήσετε και την ειδικότερη θέση.

Υπήρξε από προηγούμενο ομιλητή αναφορά στη νέα προσέγγιση για την αναπηρία, την δικαιωματική προσέγγιση, που είναι και η θέση του ελληνικού αναπηρικού κινήματος, του ευρωπαϊκού και του παγκόσμιου. Η καταπολέμηση των διακρίσεων, δηλαδή η ίση μεταχείριση, σε συνδυασμό με τα θετικά μέτρα πολιτικής οδηγούν στην ένταξη του ατόμου στην κοινωνία. Είναι μια μαθηματική σχέση, χρειάζονται και τα δύο, ούτε μόνο το ένα, ούτε μόνο το άλλο. Όσον αφορά στην απασχόληση, έχει αποδειχθεί περίτρανα, ότι σε χώρες που έχει εφαρμοστεί μόνο νομοθεσία ίσης μεταχείρισης, χωρίς αυτή να συνδυάζεται με μέτρα θετικής πολιτικής, τα αποτελέσματα είναι πενιχρότατα. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θέλουμε τη νομοθεσία ίσης μεταχείρισης, ασφαλώς και τη θέλουμε και την επιδιώκουμε, αλλά όχι σε αντίθεση με τα θετικά μέτρα πολιτικής, αλλά σε εναρμόνιση των δύο για να έχουμε το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Ένα άλλο σημείο στο οποίο θα ήθελα να αναφερθώ είναι ότι στην οδηγία 2000/78/EK δεν υπάρχει ορισμός για την αναπηρία, όχι γιατί οι εκπρόσωποι των κρατών-μελών επέλεξαν να μην βάλουν ορισμό, αλλά γιατί δεν συμφώνησαν σε ορισμό. Αυτό σας το λέω με την ιδιότητά μου ως Προέδρου του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία (EDF) που

συμμετείχαμε στη διαπραγματεύση. Δεν μπορούσαν να συμφωνήσουν σε ορισμό, διότι το κάθε κράτος-μέλος έχει το δικό του ορισμό και σε μερικά κράτη-μέλη, όπως και στην Ελλάδα, για κάθε παροχή έχουμε και ένα ξεχωριστό ορισμό. Συμφωνούμε; Ασφαλώς όχι, αλλά αυτή είναι η πραγματικότητα.

Μια τελευταία γενική παρατήρηση που θα ήθελα να κάνω έχει να κάνει με το εξής: η κατάσταση των ατόμων με αναπηρία σε σχέση με την απασχόληση είναι μια πολύπλοκη, περίπλοκη και πολυσύνθετη υπόθεση. Δεν συνδέεται μόνο με την παραγωγή και τη διάθεση θέσεων, διότι ο Ν.2643/1998 αυτό κάνει, παράγει με έναν μηχανιστικό τρόπο θέσεις και τις μοιράζει. Η απασχόληση σχετίζεται με την προγενέστερη θέση του ατόμου με αναπηρία στο εκπαιδευτικό σύστημα, στην κατάρτιση, στη συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Μου είπε ένας φίλος μου με πρόβλημα όρασης, που συναντηθήκαμε στη Γενική Συνέλευση της Παγκόσμιας Οργάνωσης Τυφλών στο Carpetown, ο οποίος έφυγε από την Ελλάδα το '75 και εργάζεται στον Καναδά ως ανάπητος υπάλληλος της Καναδικής Κυβέρνησης στην Οτάβα, 51 χρονών τώρα, ότι μέχρι να πάρει σύνταξη πρέπει να ανανεώσει τις γνώσεις του τέσσερις φορές για να μπορεί να είναι ανταγωνιστικός εκεί που βρίσκεται. Αυτό το αναφέρω για να υποστηρίξω τη θέση της κ. Κουτσιβίτου για τη διαρκή επιμόρφωση, αυτό-μόρφωση, διά βίου μόρφωση κ.λπ...

Ο Ν.2643/1998 για μας, το αναπηρικό κίνημα, ήταν μια μεγάλη ανακούφιση αλλά ταυτόχρονα και ένα απέραντο χάος. Από τη μια μεριά μας ανακούφισε από μία άنيση σχέση που είχαμε με τους συναδέλφους που αναζητούσαν εργασία, διότι το προηγούμενο σχήμα του Ν.1648/1986, πρέπει να συμφωνήσουμε όλοι, ότι «έμπαζε» από παντού, ήταν ένα σύστημα που είχε οδηγήσει μέχρι και σε χρηματισμό... Συνεπώς, η εισαγωγή των αντικειμενικών κριτηρίων ήταν πιστεύω μια μεγάλη ανακούφιση για όλους μας και εμείς ως αναπηρικό κίνημα θεωρούμε ότι συνέβαλλε στην αλλαγή της σχέσης μεταξύ των συνδικαλιστών του χώρου της αναπηρίας και των συναδέλφων μας. Όπως επίσης πρέπει να άλλαξε και η σχέση των πολιτών με αναπηρία με τους πολιτικούς και με άλλους. Η εισαγωγή των αντικειμενικών κριτηρίων άλλαξε σημαντικά την κουλτούρα γύρω από αυτό το θέμα.

Ο νόμος όμως είχε και έχει πάρα πολλά προβλήματα. Κατ' αρχήν δεν είναι μόνο ο νόμος. Ας ξεκινήσουμε από αυτά που δεν είναι ο νόμος. Ας ξεκινήσουμε από τον ΟΑΕΔ: Είναι όλες οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, που στεγάζονται οι πρωτοβάθμιες επιτροπές σε όλη τη χώρα, προσβάσιμες; Είναι σωστά στελεχωμένες όλες οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ για να μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους όπως πρέπει κι όχι μόνο οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ στην Αθήνα, αλλά και σε άλλες περιοχές της χώρας; Γιατί αφού ο ΟΑΕΔ έχει υπηρεσία για τις ειδικές κοινωνικές ομάδες στην Αθήνα, δεν ανέλαβε αυτή η υπηρεσία τον Ν.2643/1998; Γιατί ο ΟΑΕΔ συνολικά απέτυχε στην υποστήριξη του Ν.2643/1998; Αυτό δεν είναι θέμα του νόμου, είναι θέμα καθαρά πολιτικής βούλησης, η οποία σε αυτό το θέμα εξέλειπε και σε επίπεδο των διοικήσεων του ΟΑΕΔ και σε επίπεδο των πολιτικών ηγεσιών που πέρασαν από το Υπουργείο.

Η νέα πολιτική ηγεσία πρέπει να δείξει ότι έχει την πολιτική βούληση να βάλει τη μηχανή να δουλέψει. Και η μηχανή δεν μπορεί να δουλέψει χωρίς να διατεθεί προσωπικό, χωρίς να διατεθούν κατάλληλοι χώροι, χωρίς να διατεθεί τεχνολογικός εξοπλισμός, χωρίς να έχει γίνει όλος ο αναγκαίος σχεδιασμός. Χωρίς τις αναγκαίες αυτές προϋποθέσεις, ό,τι και να κάνει ο υπάρχων νόμος ή ο καινούργιος δεν πρόκειται να επιλύσει το πρόβλημα, διότι θα υπάρχει πάλι ένας φορέας που θα είναι ανίκανος να θέσει τον νόμο σε λειτουργία. Λυπάμαι που μιλάω με σκληρά λόγια για τον ΟΑΕΔ, για έναν χώρο όπου εργάστηκα για αρκετά χρόνια τη δεκαετία του '80, αλλά ο ΟΑΕΔ απέχει πάρα πολύ από το να μπορεί να ανταποκριθεί επαρκώς στην εφαρμογή του Ν.2643/1998, αλλά και άλλων προγραμμάτων για τα άτομα με αναπηρία.

Όσον αφορά στο Υπουργείο, έχω θαυμάσει πάρα πολλές φορές την κ. Πατσιώτη με τους συνεργάτες της και τη δουλειά που προσπαθούν να κάνουν, αλλά ούτε το Υπουργείο είχε την ανάλογη υπηρεσιακή υποστήριξη.

Ο Ν.2643/1998, παρά ταύτα, και ο προγενέστερος νόμος έδωσαν δουλειά σε χιλιάδες ανθρώπους και αυτό δεν πρέπει ποτέ να το λησμονάμε. Η αλήθεια είναι ότι όλα στη ζωή ολοκληρώνονται, ολοκληρώνουν τον κύκλο τους και το ίδιο συμβαίνει και με τους νόμους που κάνουν το κύκλο τους και στη συνέχεια χρειάζονται επικαιροποίηση και ενίσχυση. Αυτό

που είναι βέβαιο, είναι ότι η υπόθεση του Ν.2643/1998 δεν μπορεί παρά να αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης με βάση τη συναίνεση, τη συμμετοχή και τη διαβούλευση. Αντιπαλότητα και σύγκρουση σε αυτό το θέμα δεν οδηγεί ούτε στην καλύτερη κατανόηση, ούτε στην άρση των αμυντικών στάσεων που μπορούν να υπάρχουν.

Είναι γεγονός ότι ο Ν.2643/1998 τοποθέτησε πάρα πολλά άτομα σε θέσεις εργασίας, αλλά από την άλλη μεριά, είναι επίσης γεγονός ότι, τα άτομα αυτά αντιμετώπισαν και αντιμετωπίζουν σοβαρότατες διακρίσεις στους χώρους όπου τοποθετήθηκαν, και δεν αναφέρομαι μόνο στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στο δημόσιο. Μας έχει καταγγελλεί στη Συνομοσπονδία ότι υπάρχει φορέας του δημόσιου τομέα που αναφέρεται στους εργαζόμενους και στα άτομα με αναπηρία, λες και τα άτομα με αναπηρία δεν εργάζονται στον ίδιο φορέα. Από μόνο του αυτό είναι μία σοβαρή διάκριση. Έχουμε πάρα πολλές καταγγελίες για συμπεριφορές τέτοιου τύπου και σε πολλές ιδιωτικές τράπεζες και άλλες επιχειρήσεις.

Θα μπορούσε κανείς να αναλωθεί και να κουβεντιάσουμε ζητήματα διαδικαστικά, αριθμό αιτήσεων - ο κ. Κλεισιώτης ανέφερε ότι 80% των αιτήσεων λόγω των δικαιολογητικών ακυρώθηκαν - και άλλα τέτοιας μορφής θέματα, που ο Ν.3227/2004 θεραπεύει ή δεν τα θεραπεύει. Όμως, για να επανέλθω εκεί από όπου ξεκίνησα, για εμάς, για τα άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα, η λύση είναι μία και ακούει στο όνομα ανεξάρτητος θεσμικός νόμος για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, που θα ενσωματώνει και το σύστημα του Ν.2643/1998 υπό τη μορφή που θα συμφωνηθεί. Δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται η απασχόληση αποκομμένη από την κατάρτιση, αποκομμένη από τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, αποκομμένη από την εύλογη προσαρμογή που προβλέπεται στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση.

Μου είπε ο κ. Παπαϊωάννου νωρίτερα, ότι πριν μερικά χρόνια είχε γίνει προσφυγή από την Εθνική Τράπεζα να απολυθεί μια υπάλληλος με τετραπληγία γιατί κανένας συνάδελφος της δεν δεχόταν να την πάει στην τουαλέτα. Δηλαδή, συνδέθηκε η ικανότητα του ατόμου στην εργασία του με ένα πολύ προσωπικό θέμα. Στο εξωτερικό τέτοιου είδους ζητήματα τα έχουν λύσει, υπάρχει προσωπικός βοηθός και θα πρέπει να το λύσει και η Ελλάδα. Με βάση αυτήν τη λογική, αν έρθει ο Stephen Hawking στην Ελλάδα, που κουνάει μόνο το δαχτυλάκι του, θα τον βάλουμε σε ίδρυμα. Αλλά με αυτό το δαχτυλάκι και το μυαλό που έχει αλλάζει την ιστορία του σύμπαντος. Συνεπώς, θα πρέπει να γίνει ξεκάθαρο ότι εμείς, όταν θα έρθει η ώρα να συζητούσε με το Υπουργείο Απασχόλησης, δεν μπορούμε να κουβεντιάσουμε δύο πράγματα: α) την αναγκαστικότητα και β) τη μείωση του ποσοστού και φυσικά τα αντικειμενικά κριτήρια. Η πολιτική ηγεσία αν θέλει πραγματικά να αντιμετωπίσει σοβαρά το ζήτημα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, θα πρέπει να το αποσυνδέσει από τις άλλες ομάδες πληθυσμού που για κοινωνικούς, εθνικούς και άλλους λόγους το κράτος θέλει να τις υποστηρίξει.

Δεν μπορεί να θεσπίζεις τέτοια νομοθεσία και να μην αντιμετωπίζεις τα ζητήματα της τεχνολογικής υποστήριξης των ανθρώπων που είτε τοποθετείς αναγκαστικά με τον Ν.2643/1998 σε θέσεις εργασίας, είτε τοποθετείς με τα προγράμματα των επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας. Δηλαδή το κράτος να μην παρέχει την τεχνολογική υποστήριξη στον εργαζόμενο με αναπηρία να κάνει τη δουλειά του. Ούτε αυτό συμβαίνει στις άλλες χώρες που επικαλέστηκαν όλοι οι προηγούμενοι ομιλητές. Υπάρχει πλήρης παροχή όλων των τεχνικών και τεχνολογικών βοηθημάτων για να μπορέσει ο πολίτης με αναπηρία να συμμετέχει στη νέα οικονομία της γνώσης και στη νέα κοινωνία της γνώσης και φυσικά στη νέα αγορά εργασίας της γνώσης.

Πρέπει να σας δώσω ένα παράδειγμα, γιατί αξίζει τον κόπο, για να δείτε πώς παράγεται από τα χαμηλότερα στα υψηλότερα επίπεδα αυτό το θέμα. Το Υπουργείο Παιδείας αγόρασε φορητούς υπολογιστές για τους μαθητές του Λυκείου στους νομούς της χώρας. Δεν έκανε το ίδιο όμως ούτε για τους τυφλούς μαθητές των Λυκείων, ούτε για τους μαθητές με κινητική αναπηρία, οι υπολογιστές των οποίων χρειάζονται ειδική προσαρμογή. Πώς λοιπόν ο μαθητής με αναπηρία, ο οποίος δεν τελειώνει με ίσους όρους τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, δεν τελειώνει με ίσους όρους την Τριτοβάθμια εκπαίδευση, πως αυτό το άτομο μπορεί ως επαγγελματίας αύριο να σταθεί με ίσους όρους στην αγορά εργασίας;

Γι' αυτό, επαναλαμβάνω ότι, η έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη θα πρέπει να αντιμετωπίζει και τα διαδικαστικά - επιστολές μας προς το Υπουργείο με θέμα διαδικαστικά

προβλήματα έχουν κοινοποιηθεί στον Συνήγορο του Πολίτη - στα οποία αναφέρθηκε και η κ. Αθανασοπούλου «*λάστιχο η αναπηρία, την τεντώνεις από ' δω, την τεντώνεις από κει...*». Εδώ όμως δεν φταίει ο Ν.2643/1998, γιατί ο νόμος δεν ρυθμίζει θέματα ποσοστών. Ο Ν.2643/1998 ζητάει ένα ποσοστό (50%), αλλά άλλοι νόμοι ρυθμίζουν τη χορήγηση των ποσοστών. Δεν πρέπει να επαναληφθεί ότι και με τον Ν.1648/1986 με τους αναπήρους μαϊμού, φαινόμενο για το οποίο δεν έφταιγε ο Ν.1648 αυτός καθαυτός, αλλά εκείνοι που χορηγούν τα ποσοστά αναπηρίας και ποτέ δεν τιμωρήθηκαν.

Επίσης, η τροποποίηση του Ν.2643/1998 δεν μπορεί να συζητηθεί σοβαρά, αν το Υπουργείο, το οποίο έθεσε τη διαδικασία αυτή σε κίνηση, δεν καταθέσει σε μας την πρότασή του. Ο Ν.2643/1998 θα είχε πολύ λιγότερα προβλήματα αν η ηγεσία τότε που ψήφισε τον νόμο είχε συζητήσει μαζί μας. Θυμάται πολύ καλά ο κ. Θεοδοκάτος, θυμούνται πολύ καλά και οι συνάδελφοί μου που είναι εδώ, ότι εάν η πολιτική ηγεσία μας είχαν ακούσει τότε, πολλά προβλήματα που έλυσε ο Ν. 3227 το 2004 θα είχαν λυθεί από το 1998. Συνεπώς, οποιαδήποτε τροποποίηση του νόμου χωρίς τη συμμετοχή τη δική μας σε αυτήν, θεωρείται ως βάση μιας σίγουρης αποτυχίας και στο μέλλον.

Εμείς θα θέσουμε και στον Υπουργό και τον Γενικό Γραμματέα τη θέση μας για μια ξεχωριστή θεσμική ρύθμιση, η οποία θα αντιμετωπίζει συνολικά και ολοκληρωμένα το όλο θέμα. Αυτό απαιτεί ισχυρό νόμο, ισχυρές υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης, ισχυρές υπηρεσίες στον ΟΑΕΔ στην Αθήνα και στην περιφέρεια και συμμετοχή δικών μας εκπροσώπων σε όλους τους χώρους που γίνεται συζήτηση για αυτό το θέμα.

Όσον αφορά στη συμμετοχή των εκπροσώπων μας , θα αναφερθώ στον Ν. 2956/2001 που θέσπισε την κεντρική επιτροπή από την οποία είχαν εξαιρεθεί οι εκπρόσωποι των φορέων των προστατευομένων. Με τον Ν. 3227/2004 θεσπίστηκε η συμμετοχή των εκπροσώπων των προστατευομένων, αλλά δεν κατανοώ γιατί η νέα ηγεσία δεν την έθεσε ακόμη σε λειτουργία, αν και έχουμε ορίσει τους εκπροσώπους μας. Η λειτουργία της Κεντρικής Επιτροπής θα είχε διευκολύνει πάρα πολύ και με τη συμμετοχή των εκπροσώπων των δικών μας θα είχαμε αποφύγει για παράδειγμα την παρωδία της προκήρυξης του 2002, γιατί οι εκπρόσωποί μας στην Κεντρική Επιτροπή θα είχαν επισημάνει από τότε τα προβλήματα που υπήρχαν και θα είχαν υπάρξει διορθωτικές κινήσεις νωρίτερα και όχι να φθάσουμε στο 2004 και να χρειαστεί να δώσουμε μάχη για να βγει εντός των ημερών η προκήρυξη του δημοσίου, όπως ανακοίνωσε νωρίτερα ο κ. Κοντός και η προκήρυξη για τους τυφλούς τηλεφωνητές.

Θέλω να παρακαλέσω τον συνάδελφο τον Θωμά τον Κλεισιώτη, ο οποίος επί 8 συναπτά έτη αγόγγυστα και ακάματα βρίσκεται στην πρωτοβάθμια επιτροπή και στην υπό σύσταση κεντρική επιτροπή τώρα του Υπουργείου Απασχόλησης να πάρει το λόγο και να θέσει θέματα που αυτός γνωρίζει και για αυτά που ήδη ειπώθηκαν αλλά και για θέματα που εγώ έχω αφήσει, ιδίως θέματα που έχουν να κάνουν με τις διαδικασίες εφαρμογής του νόμου. Ευχαριστώ πολύ.

Παρέμβαση από τον κ. Θωμά Κλεισιώτη

- Καλύφθηκα με τα όσα είπε ο Πρόεδρος. Εμείς θα κάνουμε γραπτές τις παρατηρήσεις μας ,γιατί δυστυχώς η διαδικασία, όπως είπα και το πρωί, είναι τέτοια που στις 4 – 4.30μ.μ. που μας δίνει το δικαίωμα να κάνουμε ερωτήσεις, τοποθετήσεις είναι αργά και ειδικά για μένα δεν μπορώ να καθίσω μέχρι εκείνη την ώρα για διάφορους λόγους. Θα κάνουμε γραπτές τις τοποθετήσεις, καλύφθηκα από τον Πρόεδρο. Υπάρχουν πάρα πολλά προβλήματα στην εφαρμογή του Ν.2643/1998 αλλά όταν συνεδριάζουμε στον ΟΑΕΔ στα ανύπαρκτα γραφεία, αισθάνομαι σαν τσιγγάνος κάθε φορά. Καθόμαστε λίγο στην εξώπορτα, βρισκόμαστε εκεί και λέμε «*πού συνεδριάζουμε σήμερα, σε ποιο διάδρομο;*» Λοιπόν, οι χώροι πάνω από το ισόγειο, 1^{ος}, 2^{ος} και 3^{ος} είναι απροσπέλαστοι για μας και λυπάμαι πάρα πολύ, δεν φταίει οι εργαζόμενοι αλλά εγώ αν εργαζόμουν σε μία διεύθυνση και είχα την ευθύνη της διεύθυνσης, θα είχα παραιτηθεί αμέσως αν δεν μου δίνανε προσβάσιμο γραφείο για την δουλειά που θα έκανα. Να είμαι δηλαδή υπεύθυνος, να εργάζομαι σε μια υπηρεσία που θα εξυπηρετήσω κάποια άτομα τα οποία δεν μπορούν να έρθουν στο γραφείο μου. Λοιπόν, καλύφθηκα από τον Πρόεδρο, ευχαριστώ.

Ο Ν. 2643/1998 και τα προβλήματα του στην πράξη

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΘΕΟΤΟΚΑΤΟΣ

Δικηγόρος, Πρόεδρος της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (ΑΣΠΕ)

1. Η μέχρι σήμερα εφαρμογή του Ν.2643/1998 απέδειξε στην πράξη ότι δεν μπορεί εύκολα να λειτουργήσει, αφού ο νόμος προέβλεπε αρχικώς να γίνεται κάθε χρόνο και μια προκήρυξη, μέχρι σήμερα σε διάστημα έξι ετών έχουν γίνει μόνο δύο προκηρύξεις. Όχι μόνον αυτό, αλλά ο νόμος αυτός έχει τροποποιηθεί εννέα φορές μέχρι σήμερα με τους νόμους: 2736/1999, 2839/2000, 2874/2000, 2956/2001, 2972/2001, 3051/2002, 3144/2003, 3171/2003 και 3227/2004. Αποτέλεσμα αυτών των συνεχών τροποποιήσεων είναι να μην γνωρίζει ο πολίτης τι ακριβώς ισχύει και τι έχει καταργηθεί. Ακόμη και η Διευθύντρια του Υπουργείου κ. Γεωργία Πατσιώτη, η οποία γνωρίζει καλύτερα από οποιονδήποτε τον νόμο, αφού ασχολείται συνεχώς με αυτόν, είναι αμφίβολο εάν γνωρίζει τι ακριβώς ισχύει σήμερα μετά τις τόσες τροποποιήσεις.

Συνεπώς δεν χρειάζεται τροποποίηση του νόμου, αλλά απαιτείται η κατάρτιση ενός νέου νόμου, ο οποίος θα είναι λειτουργικός και δεν θα δημιουργεί τα προβλήματα που δημιούργησε στην πράξη ο Ν.2643/1998 και επιπλέον να γνωρίζει τουλάχιστον ο κάθε ενδιαφερόμενος πόσα είναι τα μόρια που συγκεντρώνει.

Η θέσπιση του νόμου με την καθιέρωση, για τις προσλήψεις, αντικειμενικών κριτηρίων είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, αλλά η λειτουργία στην πράξη δημιούργησε πολλά προβλήματα.

2. Με την τελευταία τροποποίηση του νόμου (άρθρο 11 Ν.3227/2004) ανετράπη η μέχρι τότε εφαρμογή του νόμου, που ήταν σύμφωνη και με την πάγια νομολογία των Δικαστηρίων, βάσει της οποίας το ποσοστό κάθε κατηγορίας προστατευομένων υπελογίζετο χωριστά. Έτσι μια επιχείρηση που απασχολούσε π.χ. 200 υπαλλήλους είχε την υποχρέωση να προσλάβει 6 από την κατηγορία πολυτέκνων, 4 από την κατηγορία των ΑμεΑ κ.λπ. και στο σύνολο 16, δηλαδή το ποσοστό κάθε κατηγορίας υπελογίζετο χωριστά. Τώρα, εάν π.χ. έχει προσλάβει 16 πολύτεκνους τότε δεν υποχρεούται να προσλάβει άλλον ή εάν είχε προσλάβει 16 της κατηγορίας των ΑμεΑ, τότε δεν υποχρεούται να προσλάβει άλλον. Αυτονόητο είναι ότι η διάταξη πρέπει να καταργηθεί και το ποσοστό κάθε κατηγορίας να υπολογίζεται χωριστά.

3. Πρόβλημα δημιουργεί και η διάταξη βάσει της οποίας επιτρέπεται η από τον ίδιο υποψήφιο υποβολή των δικαιολογητικών του σε τρεις επιτροπές, με αποτέλεσμα, όταν έχει πολλά μόρια, να τοποθετείται σε δύο ή τρεις διαφορετικές θέσεις και μετά την επιλογή από τον ενδιαφερόμενο της μιας οι άλλες να μένουν κενές. Η κατάργηση της σχετικής διατάξεως είναι επιβεβλημένη.

4. Η μοριοδότηση με βάση το ετήσιο ατομικό ή οικογενειακό εισόδημα, που προβλέπει η σχετική διάταξη σε καμία περίπτωση δεν ευνοεί τους πράγματι οικονομικώς ασθενέστερους, αφού η εργασία π.χ. ενός πολύτεκνου γονέα είναι απολύτως επιβεβλημένη για την επιβίωση της πολυμελούς οικογένειάς του και θα φροντίσει οποιαδήποτε περιστασιακή εργασία να κάνει για να επιζήσει και δεν είναι δυνατόν να αναμένει την προκήρυξη και συνεπώς δεν έχει νόημα η διατήρηση αυτής της διατάξεως και επιβάλλεται η κατάργησή της.

Εξάλλου η μοριοδότηση με 20 μόρια για τους κατόχους πτυχίου ξένης γλώσσας είναι επεικώς άδικη, αφού τα ίδια μόρια χορηγούνται ανεξαρτήτως της βαθμίδος του πτυχίου και ως εκ τούτου και το σημείο αυτό χρήζει αλλαγής.

5. Είναι αυτονόητο ότι πρέπει να καταργηθούν οι διατάξεις που αφορούν την κάρτα ανεργίας για τους πολύτεκνους και τα τέκνα πολυτέκνων, αφού δεν είναι δυνατόν να ζητείται από έναν πολύτεκνο γονέα ή το παιδί του να είναι άνεργος για να τύχει της προστασίας του νόμου ή να καταφεύγει σε μεθοδεύσεις για να λαμβάνει την κάρτα ανεργίας. Ούτε εξ' άλλου είναι δυνατόν να ζητείται κάρτα ανεργίας από τους δικηγόρους ή πολιτικούς μηχανικούς κ.λπ..

6. Η προστασία να παρέχεται σε όσους πράγματι έχουν την πολυτεχνική ιδιότητα βάσει του Ν.1910/1944, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.860/1979 και όχι όπως γίνεται σήμερα που η προστασία παρέχεται και σε μη πολύτεχνους.

7. Να υποχρεωθούν οι επιχειρήσεις να υποβάλλουν σαφή αριθμό των υπαλλήλων που απασχολούν, ξεχωριστά για υπαλλήλους και ξεχωριστά για εργατοτεχνίτες με σχετική πρόβλεψη στον νόμο, ώστε να μη δημιουργούνται προβλήματα. Επί πλέον, να γνωρίζουν οι επιχειρήσεις ότι υποχρεούνται να προσλαμβάνουν τους τοποθετούμενους με τις σχετικές σε βάρος τους κυρώσεις, διότι δεν είναι δυνατόν ο τοποθετούμενος να καταφεύγει για την πρόσληψή του στα δικαστήρια και να αντιδικεί με τον εργοδότη του, γιατί στο τέλος αυτό αποβαίνει σε βάρος και των δύο και αυτό θα αποφευχθεί με την αρμονική συνεργασία των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ και των επιχειρήσεων.

8. Να στελεχωθούν οι πρωτοβάθμιες επιτροπές του νόμου και μάλιστα εκείνες που δέχονται μεγάλο αριθμό αιτήσεων (π.χ. Αττικής, Θεσσαλονίκης κ.λπ.) με έμπειρους υπαλλήλους και γνώστες του αντικειμένου για την ταχύτερη και καλύτερη λειτουργία τους.

9. Να καθορισθεί σαφώς στον νόμο μέχρι ποια ηλικία οι γονείς έχουν υποχρέωση να υπογράφουν υπεύθυνη δήλωση ότι δεν έχουν κάνει χρήση του νόμου.

10. Η μοριοδότηση να είναι σαφής και να μην αφήνει περιθώρια για παρερμηνείες.

11. Η υποβολή των δικαιολογητικών να γίνεται μαζί με την αίτηση και με πλήρη έλεγχο, για να μην δημιουργείται το φαινόμενο του μηδενισμού, το οποίο παρατηρήθηκε στην τελευταία προκήρυξη με τον μηδενισμό του 80% των αιτήσεων.

12. Θεωρούμε ότι πρέπει να δοθούν κίνητρα στις επιχειρήσεις για τις αναγκαστικές τοποθετήσεις πολυτέκνων και τέκνων πολυτέκνων, εν όψει και του οξυτάτου δημογραφικού προβλήματος της χώρας μας και μάλιστα με επιχορηγήσεις αναλόγως του βαθμού των τοποθετούμενων.

13. Τέλος, νομίζουμε ότι το σχέδιο του νόμου που θα καταρτισθεί να τεθεί εγκαίρως υπόψη των ενδιαφερόμενων φορέων για τυχόν παρατηρήσεις έτσι ώστε να είναι όσον το δυνατόν τελειότερος.

Η ΑΣΠΕ για όλα τα παραπάνω έχει ενημερώσει τη νέα ηγεσία του Υπουργείου Απασχόλησης και αναμένουμε τις ενέργειές της.

Η εμπειρία της ΠΟΑΕΑ όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα του Ν.2643/1998

ΦΡΑΓΚΙΣΚΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΑΡΑΚΗΣ
Γενικός Γραμματέας της Πανελλήνιας Οργάνωσης
Αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης 1941 –44 (ΠΟΑΕΑ)

Αξιότιμοι κυρίες και κύριοι,

Νομίζουμε ότι πρέπει να παραδεχθούμε πως το μεγαλύτερο και οξύτερο πρόβλημα της ελληνικής κοινωνίας είναι η ανεργία.

Δεν χρειάζεται να επιμείνουμε για να γίνει κοινώς παραδεκτό, ότι η ανεργία πλήττει τα θεμέλια της κοινωνικής συνοχής, αφού οδηγεί τον άνεργο στην απόγνωση.

Σε πιάνει θλίψη και ντροπή όταν ακούς σε συνεδρίαση του Οκτωβρίου 2004 της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 10 του νόμου, νέα γυναίκα, που είχε διορισθεί με απόφαση της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής του Ιουνίου 2004, σε θέση της προκήρυξης του 2003, να παλεύει κατά ενδικοφανούς προσφυγής που της αρνείται τη θέση, να επιχειρηματολογεί: «είμαι 40 χρονών, έχω τέσσερα παιδιά, πρέπει να δουλέψω...» ή όταν ακούς νέο άνδρα να λέει: «είμαι χημικός μηχανικός γιος αγωνιστή της Εθνικής Αντίστασης που απολύθηκε στα “Πέτρινα Χρόνια” από τη δουλειά του και ένας Θεός ξέρει πώς κατορθώσαμε να υπάρξουμε για να βρεθώ και εγώ σήμερα παρά τα προσόντα μου στο ίδιο αδιέξοδο...».

Τέλος, κλείνοντας αυτήν την εισαγωγή αναφερόμαστε σε δημοσίευμα που είδε το φως στις 29/11/2004, σύμφωνα με το οποίο στο διαγωνισμό της 18^{ης} Δεκεμβρίου για 450 θέσεις της ΕΤΕ υποβλήθηκαν 112.000 αιτήσεις.

Επομένως, πρέπει να παραδεχθούμε ότι ο νόμος 2643/1998, που μόνο μία ελαχιστότατη συμβολή προσφέρει στην προσπάθεια μείωσης της ανεργίας, δεν πρέπει να πλήττεται από δικές του διατάξεις ούτε και από μεταγενέστερες άλλων νόμων, που ατυχώς έχουν επιφλοχωρήσει ή θεσμοθετούνται και φαλκιδεύουν την όποια προστασία του Ν.2643/1998.

Οι διατάξεις, λοιπόν, που πρέπει να διευκρινισθούν, ώστε να μην επιδέχονται διττή ερμηνεία ή να απαλειφθούν ή να τροποποιηθούν, είναι κατά την άποψή μας οι εξής:

1. Δεν μπορεί οι αγωνιστές της Εθνικής Αντίστασης και τα παιδιά τους –όπως, βέβαια για λόγους ίσης και δικαίας μεταχείρισης και οι ανάπηροι και τραυματίες πολέμου και τα παιδιά τους- να είναι οι «πτωχοί συγγενείς» της προστασίας και από το ποσοστό 8% της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του νόμου να τους αναλογεί ποσοστό 1%. Θα πρέπει και για τις κατηγορίες αυτές το ποσοστό να είναι 2% και το συνολικό ποσοστό να γίνει 10%. Η αλήθεια είναι ότι έχουν ακουστεί φωνές των οποίων έχουμε γίνει αυτήκοοι μάρτυρες, κατά αυτής ταύτης της προστασίας των αντιστασιακών! Ας βοηθήσει, λοιπόν, η πλευρά που φέρνει την αντίρρηση να τελειώσει το ταχύτερο αυτή η προστασία, αφού σε μερικά χρόνια από σήμερα δεν θα υπάρχουν αντιστασιακοί για προστασία και το ποσοστό 2% θα βοηθήσει να γίνει αυτό γρηγορότερα.
2. Το εδάφιο γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του νόμου υπαγάγει στις διατάξεις του νόμου «όσους έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση κατά την έννοια του Ν.1285/1982 και τα τέκνα τους. Δηλαδή αυτούς τους ίδιους τους αντιστασιακούς εκτός από τα τέκνα τους. Και όμως η Δευτεροβάθμια Επιτροπή του άρθρου 10 του νόμου, ακολουθώντας γνωμοδότηση του 5^{ου} Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους απέρριψε προσφυγή δικηγόρου για τη μη μοριοδότησή του από την Πρωτοβάθμια Επιτροπή, επικαλούμενη την παρ.7 του άρθρου 2 του νόμου, διότι είχε υπερβεί το 45^ο έτος της ηλικίας του. Και γεννιέται η απορία ισχύει ή δεν ισχύει το εδάφιο γ' της παραγράφου 1 που προστατεύει «όσους έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση» όταν είναι παγκοίμως γνωστό ότι δε νοείται αντιστασιακός κάτω των 75 τουλάχιστον ετών.
3. Απορούμε επίσης μήπως καταργήθηκε η βασική αρχή του Δικαίου, γνωστή και σε πρωτοετή φοιτητή της νομικής «LEX POSTERIOR DEROGAT PRIORI» και αν είναι δυνατόν να είναι σε ισχύ η διάταξη της παρ. 11 του άρθρου 10 του Ν. 3051/2002 καταργεί, κατόπιν σχετικής κοινοτικής οδηγίας, το ανώτατο όριο ηλικίας, αναφερόμενο ρητά στο όριο αυτό του Ν.2643/1998. Βέβαια, η διάταξη

αυτή υποπίπτει σε παρόραμα, αφού αναφέρεται σε, δήθεν, παρ.7 του άρθρου 8 του Ν.2643/1998, αντί της ορθής παρ.7 του άρθρου 2. Επακολούθησε όμως το άρθρο 14 παρ.1 του Ν.3144/2003 που αντικαθιστά την προηγούμενη διάταξη και – κατόπιν ποίας «Κύριος οίδε» παρεμβάσεως- παραλείπει εξαιρεί από την κατάργηση του ορίου ηλικίας τα ΝΠΙΔ.

4. Σύμφωνα με τη διάταξη του πρώτου εδαφίου της παρ.9 του άρθρου 31 του Ν.2956/2001 που αντικαθιστά την παρ.4 του άρθρου 6 του Ν.2643/1998, θεσμοθετείται ακόμη ένα πλήγμα κατά του βασικού νόμου με ποσοστιαία μείωση των θέσεων των φορέων και των επιχειρήσεων, με αιτιολογία τραβηγμένη από τα μαλλιά.
5. Με το δεύτερο εδάφιο της αυτής ως άνω παρ.9 του άρθρου 31 του Ν.2956/2001 θεσμοθετείται ότι η προκήρυξη που θα καταρτισθεί αποστέλλεται στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα και στις επιχειρήσεις, προκειμένου να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους εντός δεκαήμερου από την κοινοποίησή της, ώστε μετά την εξέτασή των να συντάσσεται η τελική προκήρυξη. Στην πράξη όμως καταστρατηγείται η διάταξη αυτή, αφού φορείς και επιχειρήσεις ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής προβάλλουν κατά των τοποθετηθέντων, απαραδέκτως μετά την πάροδο ενός ή και δύο ετών, αντιρρήσεις που έπρεπε να προτείνουν κατά το ρηθέν δεκαήμερο.
6. Ακόμη μία διάταξη μεταγενέστερου νόμου, του 3227/2004, επιφέρει πρόσθετο πλήγμα κατά των δεόμενων προστασίας ατόμων. Στο δεύτερο εδάφιο της παρ.1 του άρθρου 11 του ως άνω νόμου ορίστηκε ότι: *«Η υποχρέωση της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του φορέα της παρ.8 του άρθρου 2 του Ν.2643/1998 να προσλαμβάνει τα πρόσωπα που αναφέρονται στο άρθρο 1 του ίδιου νόμου με ποσοστό 8% έχει εκπληρωθεί όταν πανελλαδικά έχει τοποθετηθεί στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή του φορέα της παρ.8 του άρθρου 2 ο αριθμός προσώπων που αναλογεί στο συνολικό ποσοστό 8% ή έχουν προκηρυχθεί με τις διατάξεις του Ν.2643/1998 θέσεις με τις οποίες συμπληρώνεται το συνολικό ποσοστό 8%.»*

Έτσι, π.χ. ενώ σε κάποια τράπεζα στον Νομό Δωδεκανήσου υπάρχουν δύο θέσεις κενές στις οποίες διορίζονται άτομα που προτείνει ο βασικός νόμος, έρχεται η τράπεζα, ενώπιον της Δευτεροβαθμίου Επιτροπής, επικαλούμενη την πανελλαδική πληρότητα να ζητά την ακύρωση των τοποθετήσεων, συμφώνως μεν προς την περί ης ο λόγος διάταξη, αλλά τελείως άδικα επί της ουσίας.

Εάν, λοιπόν, από τη συγκεκριμένη διαδικασία, πρόκειται να προωθηθεί η θεσμοθέτηση ενός νεαρού νόμου, νομίζουμε ότι πρέπει να απαλειφθούν αυτές οι διατάξεις που επισημάναμε ως καταφανώς άδικες, που φαλκιδεύουν τον ίδιο το σκοπό του νόμου, της μείωσης της ανεργίας.

Πρόσφατα, άλλωστε (20.11.2004), το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας έδωσε σιωπηρά μέσω ΟΑΕΔ τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας του προηγούμενου διμήνου. Οι εγγεγραμμένοι άνεργοι αυξήθηκαν σε 488.236 άτομα το Σεπτέμβριο του 2004 (αύξηση 10,85%) έναντι του Σεπτεμβρίου του 2003 και σε 50.197 άτομα τον Οκτώβριο.

Η ανεργία καλπάζει και επιτρέψτε μας να έχουμε τη γνώμη ότι η Πολιτεία πρέπει να λάβει σύντομα μέτρα για να καταπολεμήσει την κατάσταση αυτή που πλήττει τα όνειρα και την αισιοδοξία των νέων ελλήνων, αφού δεν μπορούμε να περιμένουμε συμπαράσταση από τις επιχειρήσεις που δρουν με το σύνθημα της ελευθερίας της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας.

Συμπεράσματα από την εφαρμογή του Ν.2643/1998

ΛΑΜΠΡΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ

Νομικός Σύμβουλος του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών

Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών στηρίζει τη φιλοσοφία και τη δικαιολογητική βάση του Ν.2643/1998, ως προς την κοινωνική του διάσταση, θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις στο πλαίσιο της κοινωνικής τους ευθύνης, πρέπει να συμμετέχουν στη στήριξη ευαίσθητων ομάδων της κοινωνίας με στόχο την απασχολησιμότητά τους, συμβάλλοντας έτσι και στην κοινωνική τους ένταξη και τη θετική πορεία της υγείας τους αλλά και στη δημογραφική ενίσχυση του τόπου.

Σύντομο ιστορικό «περί αναγκαστικών τοποθετήσεων»:

- Ν.1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων». Επιχειρήσεις πάνω από 50 άτομα, υποχρεώνονται να προσλαμβάνουν σε ποσοστό 4% τους πολεμιστές, τους ανάπηρους και θύματα πολέμου και σε ποσοστό 3% ανάπηρα άτομα ηλικίας 15-65 ετών.
- Ν.2224/1994, άρθρο 22 «Θέματα προστασίας προσώπων του Ν.1648/1996». Επιχειρήσεις πάνω από 50 άτομα υποχρεώνονται να προσλαμβάνουν άτομα σε ποσοστό 8%, κατανεμόμενο κατά κατηγορία ως εξής:
 - α) από πολύτεκνους 2%,
 - β) από άτομα ειδικών αναγκών 2%,
 - γ) από παιδιά αναπήρων πολέμου, αναπήρων ειρηνικής περιόδου και αναπήρων πολέμου αμάχου πληθυσμού 1%,
 - δ) από αγωνιστές της εθνικής αντίστασης 1%,
 - ε) από άτομα έχοντα τέκνα ή αδελφούς ή σύζυγο με βαριά ηθικά ψυχοσωματικά προβλήματα και αναπηρία τουλάχιστον 67% ποσοστό 1% και όλοι οι υπόλοιποι προστατευόμενοι σε ποσοστό 1%.

Τι ισχύει σήμερα σύμφωνα με τον Ν.2643/1998 «περί αναγκαστικών τοποθετήσεων»:

Όπως είναι γνωστό το ποσοστό 8%, που προβλέπεται από τον Ν.2643/1998, αναλύεται στα εξής επιμέρους ποσοστά:

- α) για τους πολύτεκνους στον ιδιωτικό τομέα αντιστοιχεί ποσοστό 3%,
- β) για τους ΑμεΑ στον ιδιωτικό τομέα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% και άνω αντιστοιχεί ποσοστό 2%,
- γ) για όσους έλαβαν μέρος στην εθνική αντίσταση και τα τέκνα αυτών αντιστοιχεί ποσοστό 1% ,
- δ) για τους ΕΜΜΕΣΟΥΣ ΑμεΑ αντιστοιχεί ποσοστό 1%,
- ε) για τους ανάπηρους και τους τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων εφόσον υπηρέτησαν στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους αντιστοιχεί ποσοστό 1%.

Προτάσεις-Συμπεράσματα από την εφαρμογή του Ν.2643/1998:

Το ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων θεωρείται με κάθε λογική άποψη υψηλό, αφού ορισμένες κατηγορίες προστατευομένων ατόμων τείνουν να εξαφανισθούν. Οι κατηγορίες αυτές είναι:

- α) συγγενείς αγωνιστές της εθνικής αντίστασης,
- β) συγγενείς αναπήρων πολέμου,
- γ) συγγενείς αναπήρων ειρηνικής περιόδου,
- δ) συγγενείς αναπήρων αμάχου πληθυσμού.
- Το ποσοστό των ΑμεΑ. να μειωθεί και να περιορισθεί μόνο στους μειονεκτούντες, που μπορούν να επανενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο. Αντίθετα, κατηγορίες ΑμεΑ που έχουν τετραπληγία, τύφλωση, κωφάλαλοι, σοβαρές ψυχικές παθήσεις κ.ά., η

αναγκαστική τοποθέτηση να περιορισθεί μόνο στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και κρατικές επιχειρήσεις, ή ορθότερο ακόμη θα ήταν στις κατηγορίες αυτές το Κράτος να χορηγεί κάποιο ειδικό επίδομα.

- Προτείνουμε μείωση του ποσοστού και οι αναγκαστικές τοποθετήσεις που θα γίνονται πρέπει να αφορούν κυρίως στην κατηγορία των πολυτέκνων για να δοθεί έτσι και κάποια διέξοδος στο δημογραφικό πρόβλημα της χώρας.
- Σε κάθε περίπτωση αναγκαστικής τοποθέτησης να προτείνεται στην επιχείρηση διπλάσιος αριθμός υποψηφίων, από τους οποίους ο εργοδότης να μπορεί να επιλέξει.
- Η εξαίρεση, λόγω πάσης φύσεως ζημιολογικών αποτελεσμάτων, να επεκταθεί σε όλες τις επιχειρήσεις που είχαν ζημιές σε δύο από τις τρεις τελευταίες χρήσεις.
- Ο υπολογισμός ποσοστού να γίνεται ξεχωριστά για υπαλλήλους και εργάτες. Ειδικότερα ακόμη οι υπάλληλοι να χωρίζονται σε τεχνικούς υπαλλήλους και λοιπούς υπαλλήλους.
- Να μην υποχρεώνεται σε καμία περίπτωση η επιχείρηση να προσλαμβάνει υπαλλήλους ειδικοτήτων που δεν χρησιμοποιεί.
- Να θεσπισθεί σύστημα εκπαίδευσης των αναγκαστικά τοποθετούμενων με δαπάνες ΟΑΕΔ.
- Να προβλέπεται η εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας για τα μειονεκτούντα άτομα με δαπάνες του ΟΑΕΔ.
- Προτείνεται για τα ΑμεΑ η κατά προτεραιότητα απασχόλησή τους στο δημόσιο τομέα, όπου οι όροι και οι προϋποθέσεις απασχόλησής τους είναι λιγότερο απαιτητικές και μπορούν να συνδυαστούν καλύτερα με την πορεία της υγείας τους.
- Να αναδιαρθρωθούν και στελεχωθούν ικανοποιητικά οι υπηρεσίες που είναι επιφορτισμένες με τις αναγκαστικές τοποθετήσεις, προκειμένου η επεξεργασία των στοιχείων και η μέθοδος τοποθετήσεων να εξυπηρετείται καλύτερα, ιδίως ως προς τις ειδικότητες που χρειάζονται οι επιχειρήσεις.

Τι ισχύει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις αναγκαστικές τοποθετήσεις - (πηγή EIRO):

Πρέπει να τονίσουμε ότι στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων είναι μικρότερο και αντιμετωπίζεται με τελείως διαφορετικό πνεύμα. Οι αναγκαστικές τοποθετήσεις με νομοθετική ρύθμιση ισχύουν στις χώρες: Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία και Ισπανία.

Γενικά, η αναλογία των απασχολούμενων ατόμων με ειδικές ανάγκες σε σχέση με το εργατικό δυναμικό είναι πολύ χαμηλή. Για παράδειγμα στη Φινλανδία οι απασχολούμενοι με ειδικές ανάγκες καλύπτουν το 1,9% του εργατικού δυναμικού της χώρας, στη Γαλλία το 3%, στην Ολλανδία το 2% και στη Γερμανία το 3,9%.

Επιπλέον, η ανεργία είναι αρκετά υψηλή στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Για παράδειγμα, στην Αγγλία το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες ανέρχεται σε ποσοστό ύψους 11%, στη Γερμανία 17,9%, ενώ στην Ελλάδα είναι 8,9% (στοιχεία ΕΣΥΕ).

Τέλος άλλο ένα σημαντικό στοιχείο που θα πρέπει να αναφέρουμε είναι το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων με ειδικές ανάγκες, το οποίο δυστυχώς είναι χαμηλό, με αποτέλεσμα τα άτομα αυτά να απασχολούνται σε θέσεις μικρής υπευθυνότητας και να αμείβονται λιγότερο. Για παράδειγμα, στην Ολλανδία ένα άτομο με ειδικές ανάγκες αμοίβεται 15% με 25% λιγότερο από τα υπόλοιπα απασχολούμενα άτομα.

Ας δούμε αναλυτικά τι ισχύει σε κάποιες χώρες της ΕΕ:

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Οι αναγκαστικές τοποθετήσεις αφορούν μόνο στο δημόσιο τομέα σε ποσοστό 3%.

ΙΣΠΑΝΙΑ

Στον ιδιωτικό τομέα και σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους το ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων ανέρχεται σε 2%.

ΑΥΣΤΡΙΑ

Ο αριθμός των αναγκαστικά τοποθετούμενων σχετίζεται με τον αριθμό των εργαζόμενων που απασχολούνται σε μία επιχείρηση. Επιχειρήσεις που απασχολούν 25 εργαζόμενους και πάνω, οφείλουν να προσλάβουν τουλάχιστον 1 άτομο με αναπηρία. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργοδότης καλείται να πληρώσει χρηματική αποζημίωση.

ΓΑΛΛΙΑ

Σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με περισσότερους από 20 εργαζόμενους, το ποσοστό αναγκαστικών τοποθετήσεων ανέρχεται σε 6%.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με περισσότερους από 20 εργαζόμενους οι αναγκαστικές τοποθετήσεις ανέρχονται σε ποσοστό 5%. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργοδότης καλείται να πληρώσει μηνιαία χρηματική αποζημίωση για κάθε κενή θέση που δεν συμπληρώνεται από άτομο με αναπηρία.

ΙΤΑΛΙΑ

Στον δημόσιο τομέα το ποσοστό ανέρχεται σε 10%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα το ποσοστό προσδιορίζεται βάσει του αριθμού των εργαζομένων. Επιχειρήσεις με 15-35 εργαζόμενους, προσλαμβάνουν 1 άτομο, επιχειρήσεις με 35-50 εργαζόμενους προσλαμβάνουν 2 άτομα, ενώ σε επιχειρήσεις 50 ατόμων και πάνω το ποσοστό αναγκαστικών τοποθετήσεων ανέρχεται σε 7%.

ΣΟΥΗΔΙΑ

Παρέχεται κρατική επιχορήγηση στις επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με αναπηρία. Η κρατική επιχορήγηση ανέρχεται στο 80% του μισθού ή του ημερομισθίου του απασχολούμενου.

ΑΓΓΛΙΑ

Σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με περισσότερους από 20 εργαζόμενους, το ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων ανέρχεται σε 3%.

ΔΑΝΙΑ

Εδώ έχουμε το καθεστώς της σύνταξης, καθώς επίσης και των φορολογικών πλεονεκτημάτων.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα το ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων ανέρχεται σε 5%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα, επιχειρήσεις με περισσότερους από 25 εργαζόμενους, το ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων ανέρχεται σε 3%.

ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα το συνολικό ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων στον ιδιωτικό τομέα, όπως προαναφέρθηκε, είναι 8%, ενώ στο Δημόσιο τομέα είναι 5% και εφόσον γίνει προκήρυξη θέσεων. Καταφανής η δυσμενής μεταχείριση του ιδιωτικού τομέα.

- Λέγομαι Σοφιανός Ηλίας, είμαι μέλος της δευτεροβάθμιας επιτροπής, όχι σ' αυτή που είναι ο κ. Παπαϊωάννου, αλλά έχουμε συνεργαστεί παλιά και νομίζω ότι δεν ήταν τόσο αιχμηρός τότε όσο ήταν σήμερα. Νομίζω ότι υπάρχουν και χειρότερα από αυτά που είπε ο κ. Παπαϊωάννου, όπως η γραπτή δήλωση εταιρείας ότι «αν μου στείλεις εμένα έναν ανάπηρο στους 250 εγώ θα διώξω έναν» και αυτό έχει γράψει και δεν ξέρω αν υπάρχει μέτρο που να έχει αντίκτυπο η έγγραφη επιστολή προς το Υπουργείο Εργασίας ότι «αν μου δώσετε αυτόν τον υπάλληλο εγώ θα διώξω έναν άλλον». Και το έχουν πει κι άλλοι, ας πούμε, μεγάλες επιχειρήσεις όπως είναι η Αλουμίνα Ελλάς, κ.λπ.. Εγώ ήρθα εδώ λοιπόν για να πω κάτι που με ενοχλεί τρομερά, γιατί στη δευτεροβάθμια όταν τελειώνει, και μπορούν να το βεβαιώσουν και μερικοί συνάδελφοι, φεύγουμε με βαριά καρδιά και όλοι βουρκωμένοι. Κι αυτό γιατί υπήρξαν αδικίες για τις οποίες δεν τιμωρείται κανείς. Και λέει η επιτροπή είμαστε αναρμόδιοι για λάθη διοικήσεων και τι εννοούν με αυτό; Νοσηλεύτρια διορίστηκε στο Νοσοκομείο Αχαΐας, μάλλον Αιγίου. Ναι, λέει, σε δέκα μέρες θα σε προσλάβουμε. Πάει η κοπέλα, πιάνει σπίτι, νοικιάζει, ετοιμάζει τα πράγματά της και μετά πάει να πιάσει δουλειά και λέει «κάναμε λάθος...», «κάναμε λάθος...» και η κοπέλα έκανε όλες τις ετοιμασίες. Να, τα χαρτιά της τα έχω εδώ... Άλλος άνθρωπος...τον διορίσανε σε κάποια επιχείρηση η οποία ήταν κλειστή, πήγε να αναλάβει δουλειά και ήταν κλειστή. Και δεν ήταν το λάθος εκεί, το λάθος είναι ότι ο υπάλληλος του λέει «περίμενε, θα σε διορίσουμε πρώτο όταν γίνουν οι τοποθετήσεις στη νέα προκήρυξη, θα σας έχουμε υπ' όψη μας και θα πάρετε θέση χωρίς να μετρήσουν τα μωρία σας». Λάθος δεύτερο και τρίτο λάθος «μη δουλέψεις γιατί αν δουλέψεις μέχρι εκείνο τον χρόνο που θα γίνει προκήρυξη δεν θα έχεις κάρτα και δεν θα πάρεις τη δουλειά». Δηλαδή, αυτός ο άνθρωπος με δύο παιδιά, με αναπηρία, τραβάει λάθος συνέχεια καταστάσεις, ποιος πληρώνει όλη αυτή την ιστορία και την αμαρτία; Δηλαδή, που θα πρέπει ο νόμος, κάποια στιγμή να πληρώσουν και κάποιοι άνθρωποι με λάθος χειρισμό που έχει αντίκτυπο ψυχολογικό, κοινωνικό και πολλά άλλα πράγματα στους αναπήρους. Εμάς μας ενοχλεί τρομερά στην υπηρεσία, μας ενοχλεί τρομερά να έρχεται η επιχείρηση και να λέει «εγώ έχω δύο αρνητικούς ισολογισμούς και δεν μπορώ να τους πάρω» και δεν τους παίρνει. Ναι, αλλά αυτό θα έπρεπε να το έχει προβλέψει κάποιος άλλος πιο μπροστά. Δεν μπορεί να ζει ένας άνθρωπος με αναπηρία στην ομηρία αυτή μέχρι να γίνει η επιτροπή, μέχρι να αποφασιστεί αν έχει δίκιο ή όχι η επιχείρηση. Και βέβαια, κυρία Πατσιώτη, η δευτεροβάθμια επιτροπή έχει και πλήρη γνώση και απ' ότι φαίνεται έχει κάνει καλή δουλειά, αλλά πολλές φορές αυτό το ότι η επιτροπή είναι αναρμόδια να βάλει μέτρα σε κάποιους ανθρώπους που έκαναν λάθος, εμένα με ενοχλεί τρομερά. Κάποιος πρέπει να έχει τις ευθύνες του και να αναλαμβάνει και να έχει και κάποια μέτρα που μπορεί να είναι και νομικά έτσι ώστε να απειλείται για αυτά τα λάθη που κάνει που στοιχίζουν ανθρώπινες ζωές. Ευχαριστώ.

Προβλήματα επιχειρήσεων από την εφαρμογή του Ν.2643/1998

ΓΙΑΝΝΗΣ ΓΡΑΝΙΤΣΑΣ

Οικονομολόγος, Β' Αντιπρόεδρος του Εμπορικού
& Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ)

Κυρίες και Κύριοι,

Αφού συγχαρώ την πρωτοβουλία του Συνηγόρου του Πολίτη για τη σημερινή εκδήλωση, θα αναφερθώ αμέσως στα προβλήματα των επιχειρήσεων που σχετίζονται με την εφαρμογή του Ν. 2643/1998.

Όπως γνωρίζετε, κάθε επιχείρηση προσπαθεί να προγραμματίσει τις προσλήψεις με βάση τις ανάγκες της, όπως αυτές προβλέπονται από το ετήσιο Business Plan. Οι προσλήψεις αυτές γίνονται αναλόγως των απαιτούμενων προσόντων και σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες. Οι προσλήψεις που επιβάλλει ο Ν. 2643/1998 είναι ακριβώς το αντίθετο. Σε καμία περίπτωση δεν λαμβάνει υπ' όψιν τα προσόντα του υποψήφιου και τις ανάγκες της επιχείρησης. Το τελευταίο διάστημα γίνονται συνεχώς τοποθετήσεις προσωπικού και δημιουργούνται προβλήματα στις επιχειρήσεις σε μία περίοδο που η αγορά έχει τις δικές της δυσκολίες που όλοι γνωρίζουμε.

Αυτό σημαίνει ότι πλήττεται άμεσα η ανταγωνιστικότητα και η αξιοκρατία και οι ομαλές εργασιακές σχέσεις, αφού οι τοποθετήσεις αυτές γίνονται ανεξάρτητα από την οικονομική φάση που διανύει η επιχείρηση (ανάπτυξη ή στασιμότητα), με αποτέλεσμα να επιτείνονται τα προβλήματα. Το κόστος εργασίας είναι σήμερα πολύ υψηλό και κάθε επιπλέον επιβάρυνση δεν έχει άμεσο αντίκτυπο στη βιωσιμότητα της επιχείρησης.

Η επιτροπή που αποφασίζει τις αναγκαστικές τοποθετήσεις και εφαρμόζει τον Ν. 2643/1998 δεν λαμβάνει υπ' όψιν καμία από τις προϋποθέσεις που οι επιχειρήσεις θέτουν προκειμένου να προσλάβουν προσωπικό. Ο νόμος δεν επιτυγχάνει το στόχο της ενσωμάτωσης των προστατευμένων ατόμων στην αγορά εργασίας, αφού η υποχρεωτική τοποθέτηση οδηγεί σε δυσπιστία του εργοδότη, αλλά αδικεί και τα ίδια τα άτομα, αφού οδηγούνται να εργασθούν σε θέσεις όπου δεν είναι ανάλογες με τα προσόντα που διαθέτουν.

Πρέπει να αναφερθούμε ειδικά σε δύο κατηγορίες προστατευμένων, τους πολύτεκνους και τα άτομα με αναπηρία. Η ενσωμάτωση των δύο αυτών κατηγοριών είναι τελείως διαφορετική. Για τους πολύτεκνους το κόστος απασχόλησης θα μπορούσε να επιδοτηθεί, ώστε και ο εργοδότης να έχει κίνητρο πρόσληψης. Για τα άτομα με αναπηρία το θέμα της ενσωμάτωσής τους στην αγορά εργασίας είναι περισσότερο περίπλοκο, αφού υπάρχουν χώροι εργασίας όπου μπορούν να απασχοληθούν (εργαστήρια, μικροτεχνίες, call centers (τυφλοί) κ.λπ.. Αντίθετα σε Βιομηχανικές μονάδες είναι πολύ δύσκολη η απασχόλησή τους. Στην περίπτωση λοιπόν ατόμων με αναπηρίες, οι εργοδότες πρέπει να ενθαρρύνονται με επιδοτήσεις μισθών, επιδοτήσεις στο κόστος διαμόρφωσης εταιρικών χώρων, ειδικών συσκευών κ.λπ., καθώς και ηθικές επιβραβεύσεις.

Σε πολλές ιδιωτικές επιχειρήσεις και ιδιαίτερα σε Βιομηχανίες Τροφίμων, λόγω εφαρμογής πρότυπων διαδικασιών (ISO, HACCP, βιβλιάρια υγείας), η απασχόληση ατόμων πρέπει να γίνεται μετά από επιλογή και σύμφωνη γνώμη των επιχειρήσεων και προαιρετικά. Έγινε πρόταση σε βιομηχανία για άτομο με ηπατίτιδα Β, κόρη πολύτεκνου 47 ετών.

Προτάσεις που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην άμβλυνση των συνεπειών του νόμου είναι:

- Να εξαιρεθούν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις με την αύξηση του ορίου σε 250 άτομα από 50 που είναι σήμερα.
- Να υπολογίζονται οι οικειοθελείς προσλήψεις με μείωση του αριθμού των τοποθετούμενων.
- Να γίνεται ξεχωριστός υπολογισμός για εργάτες και υπαλλήλους και οι υπάλληλοι να χωρίζονται σε Τεχνικούς και λοιπούς.
- Να μην υποχρεώνεται η επιχείρηση να προσλαμβάνει άτομα ειδικοτήτων που δεν χρησιμοποιεί.
- Η εξαίρεση λόγω ζημιών να αφορά μία ζημιόγono χρήση και όχι τις 2 τελευταίες.

- Το ποσοστό 8% θεωρείται υπερβολικό και πρέπει να μειωθεί σε 4% και να υπολογίζεται κατά κατηγορία προσωπικού.
- Οι ειδικές στις επιχειρήσεις τοποθετήσεις βάσει του Ν. 2643 να επιχορηγούνται, όπως επίσης και μετεκπαίδευση αυτών των ατόμων.
- Να μειωθούν οι κατηγορίες προστατευμένων ατόμων.

Με όλα τα ανωτέρω δεν σημαίνει ότι είμαστε αντίθετοι σε οποιαδήποτε τοποθέτηση ατόμων του Ν.2643/1998. Ο νόμος όμως πρέπει να τροποποιηθεί λαμβάνοντας υπ' όψιν και τις απόψεις των επιχειρήσεων, οι οποίες στο τέλος πληρώνουν το κόστος με κίνδυνο πολλές φορές για την ίδια τη βιωσιμότητά τους.

Επίσης, θα πρέπει τα άτομα αυτά των ειδικών κατηγοριών να προσπαθούν με την ικανότητά τους να κερδίσουν τη θέση στην οποία τοποθετήθηκαν και να ενσωματωθούν στο εργασιακό περιβάλλον της κάθε επιχείρησης και όχι να επιβάλλουν την παρουσία τους επειδή ο νόμος το επιτάσσει.

Τέλος, πιστεύω ότι απαιτείται άμεση και ειλικρινής συνεργασία μεταξύ προστατευμένων από τον Ν. 2643 και εργοδοτών, ώστε με κατανόηση να ξεπεραστούν τα προβλήματα που οι μεν τα έχουν αφού είναι άνεργοι, οι δε εργοδότες θα τα αποκτήσουν προκειμένου να εφαρμοσθεί ο νόμος. Με αμοιβαίες υποχωρήσεις και καλή συμπεριφορά πρέπει και οι δύο πλευρές να αισθάνονται και να είναι πράγματι ωφελημένες.

Σας ευχαριστώ.

**Η απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών του Ν.2643/1998
στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις**

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΧΑΡΙΣΗΣ

Πρόεδρος του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Αθηνών

Κυρίες και Κύριοι,

Ευχαριστούμε για την πρόσκλησή σας να μετέχουμε στη σημερινή Συνάντηση Εργασίας. Το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθήνας αντιπροσωπεύει περί τα 50.000 μέλη, επιχειρήσεις μικρομεσαίου μεγέθους από τους κλάδους της μεταποίησης και των υπηρεσιών. Τα σχετικά με το δικαίωμα της εργασίας και αντιμετώπισης των προβλημάτων των ειδικών κατηγοριών του πληθυσμού, τα οποία προστατεύονται από τον Ν.2643/1998, αποτελούν ζητήματα με τα οποία έχει καταπιαστεί το Επιμελητήριό μας, καθώς θεωρούμε ότι τέτοια ζητήματα άπτονται του βαθμού ανάπτυξης και πολιτισμού της χώρας. Για να αναφέρουμε μερικές από τις δράσεις μας:

Συμμετείχαμε ως εταίροι μαζί με το ΕΚΑ, τη Νομαρχία Αθηνών και την τοπική αυτοδιοίκηση στην πρωτοβουλία για το Τοπικό Σύμφωνο Απασχόλησης Δυτικής Αθήνας. Συμμετέχουμε τώρα σε μια σειρά προγραμμάτων EQUAL που επικεντρώνουν σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων. Φιλοξενήσαμε και συνδιοργανώσαμε με το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες ημερίδα με θέμα τις Νέες Προοπτικές στην Απασχόληση Προσφύγων και Μεταναστών και μετείχαμε σε ημερίδα του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού με θέμα την ανάπτυξη ευκαιριών επαγγελματικής ένταξης ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (πρόσφυγες, γυναίκες μετανάστες, έλληνες μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών).

Θα ήθελα εδώ να σταθώ σε ένα από τα έργα EQUAL που συνδιαχειριζόμαστε με μια σειρά φορείς, δικηγορικούς συλλόγους, την Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων, τους «Γιατρούς χωρίς Σύνορα», κ.ά. Το πρόγραμμα λέγεται «Κοινωνία Εντάσσουσα» και αναφέρεται στην ισότιμη ένταξη στην κοινωνία των αποφυλακισμένων. Στο έργο αυτό πραγματοποιήσαμε έρευνα για να προσδιορίσουμε το ενδιαφέρον, τη διάθεση, αλλά και τις προκαταλήψεις των εργοδοτών για την απασχόληση ατόμων που εντάσσονται σε ειδικές κατηγορίες και παραπέρα τα αίτια που δημιουργούν και συντηρούν αυτές τις στάσεις. Η έρευνα, στην οποία συμμετείχαν οι μισές περίπου (28 από τις 60) υπηρεσίες που είχαν την ευθύνη διαχείρισης των οικονομικών κινήτρων πρόσληψης, έδειξε (πίνακας 1) ότι οι εργοδότες εκμεταλλεύονται τα οικονομικά κίνητρα για να προσλάβουν εργαζόμενους, έχουν όμως ορισμένες προτιμήσεις που δεν έχουν σχέση με την εργασιακή εικόνα του πιθανού εργαζόμενου. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η ομάδα με τη χαμηλότερη προτίμηση είναι οι πρώην κατάδικοι. Οι εργαζόμενοι με την μεγαλύτερη προτίμηση για πρόσληψη μέσω των οικονομικών κινήτρων σε μια κλίμακα 1-10 με μέγιστη προτίμηση το 1 και ελάχιστη το 10, είναι:

- Ανύπαντροι γονείς (3,2).
- Άτομα με ειδικές ανάγκες (κινητική αναπηρία) (3,6).
- Επαναπατριζόμενοι Έλληνες (4,2).
- Μετανάστες (4,7).

Οι λιγότερο προτιμώμενες κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες είναι:

- Διαφορετικών πολιτιστικών χαρακτηριστικών (8,6).
- Οροθετικοί σε εξέταση για HIV (8,5).
- Άλλης θρησκείας (8,2).
- Πρώην κατάδικοι (7).

Όλα τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1: Ενδιαφέρον των εργοδοτών στην πρόσληψη κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων εκμεταλλευόμενοι τα οικονομικά κίνητρα		
Ομάδες κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων	N	Μέσος *
Άτομα με ειδικές ανάγκες (κινητικές δυσκολίες)	19	3,6
Άτομα με ειδικές ανάγκες (δυσκολίες όρασης και ακοής)	19	5

Πίνακας 1: Ενδιαφέρον των εργοδοτών στην πρόσληψη κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων εκμεταλλευόμενοι τα οικονομικά κίνητρα		
Ομάδες κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων	N	Μέσος *
Άτομα με ειδικές ανάγκες (διανοητική καθυστέρηση)	16	7,9
Άτομα με ειδικές ανάγκες (ψυχολογικά προβλήματα)	20	6,9
Πρώην κατάδικοι	27	7
Νεαροί παραβάτες	13	6,26
Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45	25	5,4
Πρώην χρήστες ναρκωτικών	25	6,5
Επαναπατριζόμενοι Έλληνες	24	4,2
Μετανάστες	22	4,7
Οροθετικοί σε τεστ HIV	12	8,5
Ανύπαντροι γονείς	26	3,2
Άτομα διαφορετικής θρησκείας	7	8,2
Άτομα διαφορετικών πολιτιστικών χαρακτηριστικών	8	8,6
* Το 1 αντιστοιχεί στο μεγαλύτερο ενδιαφέρον και το10 στο χαμηλότερο		

Ενδιαφέρον έχουν ακόμη τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι σύμβουλοι απασχόλησης στις προσπάθειές τους για επανένταξη πρώην κατάδικων στην εργασία (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι σύμβουλοι απασχόλησης στις προσπάθειές τους για την επανένταξη πρώην κατάδικων στην εργασία							
Δυσκολίες	Πολύ σημαντικές	Σημαντικές	Αρκετά σημαντικές	Όχι πολύ σημαντικές	Όχι σημαντικές	Σύνολο	
						N	%
Χαμηλό ενδιαφέρον των πρώην κατάδικων να βρουν εργασία	(7) 25,0%	(9) 32,1%	(9) 32,1%	(2) 7,1%	(1) 3,6%	28	100
Ελλείψεις προσωπικού στις υπηρεσίες απασχόλησης	(6) 23,1%	(3) 11,5%	(5) 19,2%	(7) 26,9%	(5) 19,2%	26	100
Υπερβολικός φόρτος εργασίας των συμβούλων απασχόλησης	(9) 36,0%	(8) 32,0%	(2) 8,0%	(5) 20,0%	(1) 4,0%	25	100
Προκαταλήψεις των εργοδοτών	(17) 60,7%	(8) 28,6%	(3) 10,7%			28	100
Αμφιλεγόμενος ο ρόλος των συμβούλων απασχόλησης	0	0	(7) 31,8%	(8) 36,4%	(7) 31,8%	22	100
Χαμηλό επίπεδο προσόντων των πρώην κατάδικων	(13) 48,1%	(10) 37,0%	(3) 11,1%		(1) 3,7%	27	100
Χαμηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης /εμπιστοσύνης στον εαυτό τους των πρώην κατάδικων	(5) 19,2%	(12) 46,2%	(6) 23,1%	(2) 7,7%	(1) 3,8%	26	100

Πίνακας 2: Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι σύμβουλοι απασχόλησης στις προσπάθειες τους για την επανένταξη πρώην κατάδικων στην εργασία

Δυσκολίες	Πολύ σημαντικές	Σημαντικές	Αρκετά σημαντικές	Όχι πολύ σημαντικές	Όχι σημαντικές	Σύνολο	
						N	%
Οι υπηρεσίες απασχόλησης πρέπει να εργάζονται με πολλές διαφορετικές ομάδες στόχους και δεν υπάρχει χώρος για εξειδίκευση	(3) 13,6%	(5) 22,7%	(9) 40,9%	(4) 18,2%	(1) 4,5%	22	100
Διακρίσεις και μη αποδοχή των πρώην κατάδικων	(18) 69,2%	(7) 26,9%	(1) 3,8%			26	100
Πολλαπλοί ρόλοι και καθήκοντα των συμβούλων απασχόλησης	(7) 30,4%	(6) 26,1%	(5) 21,7%	(2) 8,7%	(3) 13,0%	23	100
Έλλειψη άλλων υπηρεσιών	(11) 44,0%	(9) 36,0%	(3) 12,0%	(2) 8,0%		25	100

Το ενδιαφέρον είναι ότι παρόμοια συμπεράσματα με αυτά των συμβούλων απασχόλησης προέκυψαν και από πραγματοποιηθείσες ομάδες συζήτησης με εργοδότες. Ενδιαφέρον είναι εδώ ότι ως σημαντικότεροι παράγοντες δυσκολίας αναφέρθηκαν:

- Οι διακρίσεις και η μη αποδοχή που αντιμετωπίζουν οι πρώην κατάδικοι (69,2 %).
- Οι προκαταλήψεις των εργοδοτών (60,7%).
- Χαμηλού επιπέδου προσόντα των πρώην κατάδικων (48,1%).

Δεν γνωρίζω κατά πόσο κάποιοι από τους παράγοντες αυτούς μπορεί να υποδηλώνουν κάτι και σε σχέση με την απασχόληση των προστατευόμενων με τον Ν. 2643 ατόμων, αλλά σίγουρα ορισμένοι άλλοι παράγοντες, ίσως με μικρότερη, αλλά όχι αμελητέα σημασία, σίγουρα το κάνουν.

Τέτοιοι παράγοντες, που θεωρούνται σημαντικοί ή και πολύ σημαντικοί, είναι για παράδειγμα ο υπερβολικός φόρτος εργασίας των συμβούλων απασχόλησης (68%), οι πολλαπλοί ρόλοι και καθήκοντα των συμβούλων απασχόλησης (56,5%), το χαμηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης / εμπιστοσύνης στον εαυτό τους των πρώην καταδικών (65,4%). Πηγάζει λοιπόν εκτός των άλλων και η αναγκαιότητα αλλαγών στο όλο σύστημα.

Αναζητώντας τα αίτια των προβλημάτων στην πρόσληψη των πρώην φυλακισμένων, είναι αξιοσημείωτο ότι το 60% των εργοδοτών θεωρούν πολύ σημαντικό (40%) ή σημαντικό (20%) παράγοντα αυτόν του χαμηλού επιπέδου χαρακτηριστικών απασχόλησης που παρουσιάζουν οι πρώην κατάδικοι και μειώνουν τις πιθανότητές τους να βρουν απασχόληση. Ενδιαφέρον είναι επίσης ότι το 100% των εργοδοτών θεωρούν σημαντικό (40%) ή αρκετά σημαντικό (60%) παράγοντα τις διακρίσεις από τους εργοδότες (!) και ακόμη πιο αξιοσημείωτο το γεγονός ότι το 100% των εργοδοτών θεωρούν πολύ σημαντικό (80%) ή σημαντικό (20%) το υψηλό επίπεδο της ανεργίας.

Θα ήθελα να σταθώ λίγο περισσότερο σ' αυτό το τελευταίο ζήτημα. Γιατί το υψηλό επίπεδο της ανεργίας δεν είναι πρόβλημα των ανέργων και μόνο. Είναι και πρόβλημα που αφορά πάρα πολύ τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις καθώς ορίζει την αγοραστική δύναμη και λειτουργεί καταλυτικά στην κατανάλωση και επομένως στη δυνατότητα επιβίωσης των μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες στη συντριπτική τους πλειοψηφία είναι μονάδες μικρές, αυτοαπασχολούμενων ή αυτοαπασχολούμενων με μικρό αριθμό εργαζομένων που δεν ξεπερνά τα 5 άτομα. Από την άλλη μεριά, η επιβίωση και ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων εγγυάται τη διατήρηση και αύξηση των θέσεων απασχόλησης.

Σύμφωνα με στοιχεία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης του ΟΑΕΔ (2003) (Πίνακας 3) το μέγεθος των επιχειρήσεων είναι κλειδί για την απασχόληση και στο σύνολο των 715.732 επιχειρήσεων, μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό 2.541 επιχειρήσεις (0,36%) είναι επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζομένους.

Πίνακας 3: Αριθμός Εργαζομένων στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις		
	Αριθμός επιχειρήσεων	Ποσοστό επιχειρήσεων
1 εργαζόμενος	306.609	42,84%
2 εργαζόμενοι	190.532	26,62%
3 εργαζόμενοι	82.005	11,46%
4 εργαζόμενοι	42.430	5,93%
5 εργαζόμενοι	24.933	3,48%
6-10 εργαζόμενοι	42.538	5,94%
11-20 εργαζόμενοι	15.489	2,16%
21-50 εργαζόμενοι	8.656	1,21%
51-100 εργαζόμενοι	1.399	0,20%
101-200 εργαζόμενοι	625	0,09%
201-500 εργαζόμενοι	289	0,04%
Περισσότεροι από 500 εργαζόμενοι	228	0,03%
Σύνολο επιχειρήσεων	715.732	100,00%

Έτσι, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, με κάτω από 50 εργαζομένους, αποτελούν και το συντριπτικό ποσοστό 99,64% του συνόλου και συγκεντρώνουν το 73% της απασχόλησης. Ένα λοιπόν από τα μεγάλα μείον, σε ότι αφορά την εκτίμηση ως προς την εφαρμογή και αποτελεσματικότητα του Ν.2643/1998, είναι το γεγονός ότι οι υποχρεωτικές του διατάξεις περιορίζονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα. Εμείς θεωρούμε ότι πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις και θέλουν και μπορούν να συμβάλλουν στην απασχόληση προσώπων των κατηγοριών του Ν.2643/1998, όχι δια μέσου υποχρεωτικών διατάξεων, αλλά δια μέσου εθελοντικών πρακτικών και κινήτρων. Πρέπει πρώτ' απ' όλα να αρθούν για τις μικρότερες επιχειρήσεις τα αντικίνητρα των προγραμμάτων, όπως είναι οι γραφειοκρατικές διατυπώσεις, οι ελλείψεις συμβούλων υποστήριξης, η ανασφάλεια για το μέλλον και ο φόβος μπροστά στις υποχρεώσεις των προγραμμάτων. Πρέπει ακόμη να σημειώσουμε ότι ενώ το πρόβλημα της ανεργίας είναι μόνιμο, τα προγράμματα είναι ασυνεχή. Απαιτείται κατά τη γνώμη μας ένα διαρκές πρόγραμμα, ανοικτό συνεχώς, με συγκεκριμένα, όσο το δυνατό σταθερά κριτήρια ένταξης, που θα δίνει ένα ιδιαίτερο βάρος στην επιδότηση νέων επιχειρήσεων και επιχειρήσεων μεταποιητικών.

Η ασυνέχεια των προγραμμάτων μαζί με τις διαφοροποιούμενες προϋποθέσεις αποτελεί ένα κεντρικό αντικίνητρο στην αξιοποίησή τους από τη συντριπτική πλειοψηφία των μικρών επιχειρήσεων.

Να μην ξεχνάμε ακόμη ότι, όπως προκύπτει από την Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2003 του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, ένα συνολικό ποσοστό 36,5% της απασχόλησης αναφέρεται στην αυτοαπασχόληση. Οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό είναι το 18,9%, οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό το 3,4% και τα βοηθόντα μέλη οικογενειακών επιχειρήσεων το 14,2%. Αυτό το κομμάτι της απασχόλησης αντανακλά και σε μια μεγάλη μερίδα των μελών του Επιμελητηρίου μας. Έχουμε σαν κοινωνία υποχρέωση να διευκολύνουμε και να στηρίξουμε αυτήν τη μερίδα των ανθρώπων, που τολμούν να διεκδικήσουν μόνοι τους το μεροκάματο. Ίσως ο καλύτερος τρόπος για να αντιληφθούμε πόσο σημαντική είναι η πρόληψη της ανεργίας είναι να αναλογισθούμε τους αυτοαπασχολούμενους και τον κόσμο που ζει στις μικρές επιχειρήσεις να προστίθενται στην στρατιά των ανέργων, καθώς είναι δεδομένη η αδυναμία αποκατάστασης αντίστοιχου μεγέθους απασχόλησης στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Θα ήθελα εδώ να σταθώ ειδικά στην πολυπληθέστερη κατηγορία των προστατευομένων από τον Ν.2643/1998 ατόμων, αυτήν των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Αποτελεί πανάρχαιο

γνώρισμα των κοινωνιών, που σήμερα εφαρμόζεται με την κοινωνική πρόνοια, η αντιμετώπιση του ψυχικά ή σωματικά άρρωστου ως μέλους της κοινωνικής ομάδας, με δικαιώματα και υποχρεώσεις. Και αποτελεί μέριμνα της κοινωνικής ψυχιατρικής η εργασία με συμμετοχή του κοινωνικού συνόλου και του ατόμου, του πολίτη για τον αποστιγματισμό του αναπήρου και την άρση των προκαταλήψεων σχετικά με την κληρονομικότητα για εκείνον και την οικογένειά του. Η εργασία αυτή περιλαμβάνει την ψυχολογική υποστήριξη και/ή φαρμακευτική αγωγή όπου χρειάζεται, αλλά και την προσφορά κοινωνικής αποκατάστασης, καθώς και εργασίας ανάλογα με τις δυνατότητες του ψυχικά αρρώστου ή αναπήρου.

Η εργασία, λοιπόν, κύριος μοχλός κοινωνικής αποκατάστασης για το άτομο με ειδικές ανάγκες που εξασφαλίζει το συναίσθημα της ισότητας με τα άλλα μέλη του κοινωνικού συνόλου, την ισότητα στην παραγωγή έργου ή αντικειμένων, τη δυνατότητα οικονομικής αμοιβής, είναι και εφικτή και αποδοτικότερη στη βιοτεχνία και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες, λόγω και της προσωπικής επαφής του ατόμου και του εργοδότη, είναι ο καλύτερος χώρος (πλαίσιο) συναισθηματικής επαφής και απόδοσης του μειονεκτούντος.

Η προσπάθειά μας λοιπόν για αποτελεσματικότητα του Ν.2643/1998 πρέπει να στραφεί απ' τη μια στην εμπλοκή του τεράστιου δυναμικού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και από την άλλη στην καλύτερη ενημέρωση για την εφαρμογή του νόμου στις υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα που αφορά.

Κίνητρα λοιπόν για την απασχόληση σημαίνει κίνητρα και άρση αντικινήτρων για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Σημαίνει φιλικό φορολογικό πλαίσιο, αναπτυξιακό νόμο και προγράμματα. Σημαίνει δομές χωροθέτησης και δομές προβολής και διακίνησης των προϊόντων και υπηρεσιών τους. Σημαίνει χτύπημα της μαστίγας του παραεμπορίου, που έφτασε σήμερα να αντιπροσωπεύει το 30% του εμπορίου στη χώρα μας και απειλεί τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους, την ανάπτυξη της χώρας και την κοινωνία μας εάν δεν αντιδράσουμε. Πάνω στο πρόβλημα αυτό, το Επιμελητήριό μας πραγματοποιεί την Τρίτη 21/12, στις 11 π.μ., σύσκεψη μεγάλου φάσματος συνδικαλιστικών και κοινωνικών οργανώσεων με έλληνες ευρωβουλευτές για τη δημιουργία των αντιστάσεών μας σ' αυτήν τη μαστίγα μέσα και από τις δομές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Στη σύσκεψη αυτή είστε όλοι σας καλεσμένοι.

Αγαπητοί φίλοι,

Βρισκόμαστε σ' έναν κόσμο που αλλάζει ραγδαία, όπου η ίδια η ανθρωπότητα φαίνεται να μην μπορεί να παρακολουθήσει την ίδια της την πρόοδο. Η τεχνολογία, τεχνολογία που απελευθερώνει και τεχνολογία που υποδουλώνει, επιταχύνει τις εξελίξεις, τονίζει τις ανομοιότητες, ενισχύει τις αντιθέσεις και θέτει το καίριο ερώτημα: πώς θα οργανωθεί η εργασία στην εποχή μας όπου ολοένα και μεγαλύτερος όγκος προϊόντων και υπηρεσιών παράγονται με ολοένα λιγότερη ανθρώπινη εργασία, ώστε να μειωθεί ή να κατανεμηθεί η διάρκεια της εργασίας, να διανεμηθεί με δικαιότερο τρόπο ο πλούτος, να εξασφαλισθεί η κοινωνική συνοχή και η ισόρροπη ανάπτυξη των συντελεστών της παραγωγής. Σε ένα τέτοιο πολυσύνθετο ερώτημα καλούμαστε σήμερα να τοποθετηθούμε. Ένα τέτοιο ερώτημα, για να απαντηθεί, απαιτεί την υπέρβαση στερεοτύπων, αλλά ταυτόχρονα απαιτεί την κοινωνική ευαισθησία που δεν επιτρέπει τις μονοδιάστατες προσεγγίσεις, ούτως ή άλλως βραχυπρόθεσμου ορίζοντα, της οπτικής της οικονομίας της αγοράς.

Σ' αυτή την ραγδαία παγκοσμιοποιούμενη ζωή μας, δεν αρκούν τα πιστοποιητικά καταλληλότητας, συμμόρφωσης, ή και ποιότητας των προϊόντων μας και των έργων μας. Χρειάζεται και το διαβατήριο ψυχής που προσδιορίζεται από το μέγεθος της ανθρώπινης δυστυχίας ή ευτυχίας που μας περιβάλλει, μιας ευτυχίας που αποκαθιστά τη σχέση μας με την ηθική της ομορφιάς, της ποιότητας και του καλού γούστου, που όπως σημειώνει ο Οδυσσεάς Ελύτης «... ή υπάρχουν διάχυτα στον αέρα για τον καθένα ή δεν πουλιούνται στην αγορά ώστε να μπορούν να τα προμηθεύονται οι ολίγοι...».

Η εφαρμογή του Ν.2643/1998 στον Τραπεζικό Τομέα

ΓΙΩΡΓΟΣ ΤΣΑΤΗΡΗΣ

Νομικός Σύμβουλος – Διευθυντής της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών

Κατ' αρχήν, ως εκπρόσωπος της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, θα ήθελα να χαιρετίσω τον Συνήγορο του Πολίτη, την κ. Πατρίνα Παπαρηγοπούλου, Βοηθό Συνήγορο του Πολίτη και όλο το προσωπικό του Κύκλου Κοινωνικής Προστασίας, για την εξαιρετική πρωτοβουλία που ανέλαβαν και την αξιόλογη επεξεργασία του θέματος της εφαρμογής του Ν.2643/1998, η οποία οδήγησε στη διοργάνωση της σημερινής ημερίδας.

Έντονο ενδιαφέρον προσδίδει η πολυεπιστημονική και πολυδιάστατη προσέγγιση του θέματος, με τη συμμετοχή όλων των αρμοδίων φορέων και οργανώσεων, οι οποίοι ενέσκηψαν στο ζήτημα και το εξέτασαν τόσο από κοινωνική, όσο και από νομική σκοπιά.

Το ζήτημα της μέριμνας για την απασχόληση ατόμων ειδικών κατηγοριών είναι ιδιαίτερα ευαίσθητο. Η ορθή προσέγγιση, κατανόηση και προσπάθεια αντιμετώπισής του προϋποθέτουν ουσιαστικά μεταστροφή των αντιλήψεων της σύγχρονης κοινωνίας από μια λογική «φιλανθρωπίας» και «συμπόνιας», σε μια λογική ισότητας με θετικές δράσεις. Αυτό που χρειάζεται είναι να αντικρίσουμε τα άτομα ειδικών κατηγοριών όχι ως άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά -όπως όλοι πια συνηθίζουμε να αποκαλούμε- άτομα με ιδιαίτερες ικανότητες και από αυτήν την οπτική να επιχειρήσουμε να τα εντάξουμε στο σώμα της σύγχρονης κοινωνίας. Το έργο αυτό είναι δυσχερές, διότι απαιτεί υπέρμετρη προσπάθεια πρωτίστως σε ατομικό και ακολούθως σε συλλογικό επίπεδο, γεγονός που καθιστά δύσκολο το διάλογο μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. Η δυσκολία αυτή αναδείχτηκε και στη σημερινή ημερίδα μεταξύ των μέχρι τώρα εισηγητών.

Το θέμα της απασχόλησης ατόμων ειδικών κατηγοριών καλείται ν' αντιμετωπίσει και ο τραπεζικός κλάδος. Η κατανόηση των θεμάτων που τίθενται, προϋποθέτει την κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων του κλάδου. Οι τράπεζες είναι ουσιαστικά ένας ζωντανός οργανισμός, που διαρκώς αναπτύσσεται και επεκτείνεται. Καλούνται να προσαρμόζονται διαρκώς στις τεχνολογικές εξελίξεις και τις σύγχρονες ανάγκες και προκλήσεις του χρηματοπιστωτικού τομέα. Λειτουργούν σε διεθνές περιβάλλον και υπόκεινται σε ένα ιδιαίτερο αυστηρό ρυθμιστικό πλαίσιο και εποπτεία.

Μέσα, λοιπόν, στο πλαίσιο αυτό κλήθηκαν οι Διευθύνσεις Προσωπικού των μελών μας να ανταποκριθούν στην πρωτοβουλία και το ερωτηματολόγιο του Κύκλου Κοινωνικής Προστασίας. Από τα πορίσματα που συγκεντρώθηκαν προκύπτουν τα ακόλουθα:

- Η προβλεπόμενη από τον νόμο υποχρεωτικότητα της πρόσληψης των συγκεκριμένων ατόμων δημιουργεί ποικίλα θέματα. Συγκεκριμένα, το προβλεπόμενο ποσοστό 8% των αναγκαστικώς τοποθετούμενων επί του συνόλου των απασχολούμενων σε μία επιχείρηση εκτιμάται υψηλό, σε συνδυασμό με τη διαδικασία πρόσληψης των ατόμων αυτών. Δεν παρέχεται στις τράπεζες περιθώριο επιλογής και δεν προβλέπεται επαρκής ευελιξία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου τόσο στο στάδιο επιλογής, όσο και στο πλαίσιο της διαδικασίας αντικατάστασης αυτών.
- Ως παρενέργεια του προβλεπόμενου πλαισίου επιλογής των αναγκαστικά απασχολούμενων, παρουσιάζονται συχνότατα συγκεκριμένες περιπτώσεις έλλειψης πραγματικού ενδιαφέροντος εργασίας και αύξησης της παραγωγικότητας. Κατά την άποψη των Διευθύνσεων Προσωπικού, τούτο οφείλεται, όχι στη μη δυνατότητα εκπαίδευσης των ατόμων αυτών στις εκάστοτε ανάγκες των επιχειρήσεων και δη των τραπεζών, όσο στη λογική – πεποίθησή τους ότι τους προστατεύει ο νόμος. Απόρροια των ανωτέρω είναι η διστακτικότητα – επιφυλακτικότητα των επιχειρήσεων να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας.
- Λόγω του εξειδικευμένου χαρακτήρα των παρεχομένων τραπεζικών υπηρεσιών, παρατηρείται δυσκολία ένταξης συγκεκριμένων κατηγοριών, καθόσον σε πολλές περιπτώσεις η τοποθέτηση των ατόμων αυτών πραγματοποιείται από τις αρμόδιες

υπηρεσίες βάσει ανεπίκαιρων κριτηρίων και στοιχείων, με ειδικότητες ακατάλληλες για τις εκτελούμενες τραπεζικές εργασίες.

- Οι τράπεζες, δεδομένου ότι υπόκεινται σε συχνούς ελέγχους από τις επιθεωρήσεις εργασίας, τηρούν όλες τις τυπικές διαδικασίες και προβαίνουν σε όλες τις νόμιμες διατυπώσεις. Κατά κανόνα τηρούν το προβλεπόμενο από τον νόμο ποσοστό 8% επί του συνολικού απασχολούμενου προσωπικού τους. Από τα προστατευόμενα άτομα, το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες και ακολουθούν οι πολύτεκνοι, τα τέκνα αναπήρων πολέμου, τα τέκνα αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης και οι συγγενείς αναπήρων ατόμων με αναπηρία άνω του 67%.
- Οι συνηθέστερες θέσεις όπου τοποθετούνται τα άτομα αυτά είναι σε διατακτικές υπηρεσίες (υπάλληλοι σε τραπεζικές εργασίες, κλητήρες, καθαριστές, αποθηκάριοι, φύλακες, απασχόληση σε φωτοτυπικά και τηλεφωνικά κέντρα).
- Αποτελεί κοινή άποψη και γενική πρόταση των μελών της ΕΕΤ ότι, λόγω της σημαντικής επένδυσης των τραπεζών σε δυναμικό με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης στον ευρύτερο χρηματοπιστωτικό τομέα για την κάλυψη των σύγχρονων αυξημένων αναγκών του κλάδου σε ανταγωνιστικό επίπεδο, απαιτείται η αλλαγή των κριτηρίων και του τρόπου επιλογής των προστατευόμενων ατόμων. Ενδεικτικά, τα άτομα αυτά, όπως όλα τα άτομα που προσλαμβάνονται στις τράπεζες, θα πρέπει να διαθέτουν ορισμένα ελάχιστα τυπικά προσόντα (ανώτερη εκπαίδευση, γνώσεις ξένης γλώσσας, χρήση Η/Υ), να θεσπιστεί διαδικασία επιλογής τους σε συγκεκριμένα αντικείμενα απασχόλησης και με βάση τις πραγματικές ανάγκες των τραπεζών.
- Επιπλέον, θα πρέπει να προβλεφθεί δυνατότητα επιλογής τους από καταλόγους εγγεγραμμένης ανεργίας, προκειμένου να αποφεύγεται καταχρηστική εφαρμογή του νόμου, με βασικό κριτήριο την πραγματική τους ανάγκη για εξασφάλιση εργασίας και με προοπτική επαγγελματικής ανάπτυξης. Επίσης, σκόπιμο είναι να υιοθετηθούν ευέλικτες διαδικασίες αντικατάστασης σε συνεργασία με τις αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες (κυρίως απλούστευση των υφισταμένων γραφειοκρατικών διαδικασιών), προκειμένου οι αντικαταστάσεις να γίνονται με κριτήρια αντικειμενικά και να λαμβάνονται υπόψη τόσο η πραγματική ανάγκη εξασφάλισης των προστατευόμενων ατόμων, όσο και η ανάγκη για αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων.
- Θα μπορούσε, ακόμη, να εξετασθεί και η πρόταση επιδότησης των ιδιωτικών επιχειρήσεων που καλούνται να συνδράμουν το Κράτος στην ασκούμενη κοινωνική πολιτική.

Σίγουρα όλα τα ανωτέρω, καθώς και τα προτεινόμενα από τους λοιπούς συνομιλητές – εκπροσώπους των εμπλεκόμενων φορέων, μπορούν να συμβάλουν στην ορθή κατεύθυνση αξιολόγησης της εφαρμογής του συγκεκριμένου νόμου. Πρώτιστο μέλημα, όμως, τόσο των ατόμων ειδικών κατηγοριών, που πράγματι χρήζουν προστασίας, όσο και των συμμετεχόντων επιχειρήσεων, είναι η αλλαγή αντίληψης και θεώρησης του ζητήματος. Διαφορετικά συμφέροντα σίγουρα υπάρχουν. Μόνο, όμως, μέσα από μία κοινή θεώρηση, χωρίς περιττές αντιπαραθέσεις, αλλά με βασικό γνώμονα την επίτευξη της μέγιστης δυνατής ωφέλειας και για τις δύο πλευρές, θα είναι δυνατή η αναμόρφωση του ισχύοντος πλαισίου.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

κ. Γιακίμης

Από την Ανωτάτη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος

Επειδή έφυγε ο πρόεδρός μας, συμπληρωματικώς, θα ήθελα να εκθέσω ορισμένες απόψεις και ορισμένες θέσεις, ως μέλος της Δευτεροβαθμίου Επιτροπής στο Υπουργείο Υγείας τοποθέτησης ατόμων, των ειδικών κατηγοριών. Ο Ν. 2643 και ο προηγούμενος 1648 έχει πολλές κατηγορίες. Η σημερινή μας συζήτηση και τοποθέτηση περιορίστηκε στην κατηγορία ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Έχω την άποψη ότι θα πρέπει να γίνει μια άλλη συζήτηση συμπεριλαμβανομένων όλων των κατηγοριών με τις απόψεις τους και τις τοποθετήσεις όλων των εκλεκτών κυρίων και κυριών που τοποθετήθηκαν γύρω από το πρόβλημα αυτό. Η σημερινή μας ημέρα εδώ, έχω την εντύπωση είναι για την αναμόρφωση, ή μάλλον τη ψήφιση ενός νέου νόμου που θα ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους, με έναν καινούριο νόμο που θα τοποθετεί πλέον αναγκαστικώς ή αλλιώς όπως θέλετε, θα το ονομάσει ο νομοθέτης. Εδώ σήμερα διαπιστώνω από όλη τη σειρά των ετών, αλλά και από τη σημερινή συζήτηση που γίνεται μπροστά μας, ότι η εργασιακή αυτή σχέση, η οποία ρυθμίζεται με τον νόμο αυτό μεταξύ των εργοδοτών και των ατόμων προς τοποθέτηση, βρίσκει σε ανισορροπία, ή μάλλον σε δυσλειτουργία τη σχέση αυτήν των φορέων και του Δημοσίου. Και βέβαια αυτήν τη δυσλειτουργία την πληρώνει δυστυχώς το άτομο προς τοποθέτηση.

Για να είμαστε σαφείς. Οι επιχειρήσεις, ως πιο ευέλικτες και ως πιο προσαρμοζόμενες και προσαρμοσμένες ήδη στη νέα τεχνολογία και στη νέα παγκοσμιοποίηση, που μας έφερε τη νέα τεχνολογία, μπορεί και προχωρεί, μπορώ να πω, με άλματα σε σχέση με τα βήματα που κάνει το δημόσιο.

Οι επιχειρήσεις έχουν οργανωθεί ήδη με νέα τεχνολογία, θέλουν εξειδικευμένα άτομα, έχουν εισαγάγει νέα προϊόντα για τα οποία τα άτομα προς τοποθέτηση δεν έχουν την ειδική εκπαίδευση, δεν έχουν τα ειδικά προσόντα. Μπορεί να έχουν γενικά προσόντα, διότι περνούν από την επιτροπή και βλέπω άτομα, παιδιά, να έχουν δύο και τρία πτυχία με δύο και με τρεις γλώσσες που είναι λαμπροί και με γνώσεις τεράστιες, όμως, λείπει η επιχείρηση, δεν έχει την ειδικότητα αυτή που εγώ επιθυμώ. Και μπροστά σε αυτό, αρχίζει η άρνηση. Και όταν αρχίζει η άρνηση του εργοδότη δημιουργούνται και τα μύρια όσα προβλήματα. Αν έχει ένα δίκιο η εργοδοσία, το ότι θέλει εξειδικευμένο προσωπικό, αν μείνουμε εκεί, και πούμε ναι, οι εργοδότες έχουν δίκιο σε αυτόν τον τομέα, άρα λοιπόν θα πρέπει το Δημόσιο να μην τοποθετεί. Πού θα βρει όμως τους εξειδικευμένους; Και γιατί η εργοδοσία, που μέχρι σήμερα το καθεστώς προσλήψεως και εκπαίδευσως είχε ανατεθεί στους εργοδότες, ήταν υποχρέωση των εργοδοτών. Δηλαδή όταν η τράπεζα προσλάμβανε κάποιο άτομο, όπως είπε και ο πρόεδρος της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, ο οποίος είπε ότι εμείς τους εκπαιδεύουμε, - αυτό συνέβαινε σε όλες τις επιχειρήσεις, όχι μόνο στις τράπεζες- οπουδήποτε πήγαινε κάποιος να τοποθετηθεί, ήταν υποχρεωμένος να εκπαιδευθεί και είχε υποχρέωση ο εργοδότης να τον εκπαιδεύσει για να μπορέσει να προσαρμοσθεί στη λειτουργία της επιχείρησής του. Αυτό σήμερα η επιχείρηση δεν το θέλει.

Η επιχείρηση τι θέλει; Θέλει έτοιμο προσωπικό. Λέει στον ΟΑΕΔ: Μου τοποθετείτε αυτό το άτομο; Δεν είναι εκπαιδευμένος. Εγώ δεν τον θέλω. Ο νόμος όμως δεν λέει αυτό. Ο νόμος λέει ότι εγώ, με ορισμένα προσόντα τυπικά και ουσιαστικά που έχει ο προς τοποθέτηση, τον τοποθετώ εκεί, είτε ως υπάλληλο είτε ως εργάτη. Δύο είναι οι κατηγορίες. Υπάλληλοι ή εργατοτεχνικό προσωπικό. Άρα λοιπόν εναποτίθεται η ευθύνη πάλι στον εργοδότη να εκπαιδεύσει τον τοποθετηθέντα. Αυτό το αρνείται. Και λέω, αρνείται δίκαια ή άδικα. Διότι αν μεν αρνείται δίκαια, σε εμάς δεν πέφτει λόγος, σταματάμε εδώ. Πιστεύω όμως δεν αρνείται δίκαια. Διότι, προς αυτήν την κατεύθυνση, δηλαδή για την εκπαίδευση, εφόσον οι εργοδότες είναι το ένα μέρος της οικονομικής λειτουργίας της πολιτείας και μάλιστα το ισχυρό μέρος, με ποιο τρόπο συμμετείχε σε αυτήν την εκπαίδευση αυτών των ατόμων προς τοποθέτηση. Μέχρι σήμερα εκπαιδευε ιδιωτικώς αυτούς που προσλάμβανε και αυτούς που προσλαμβάνει. Γιατί εγώ πιστεύω, ακόμη και σήμερα, αυτούς που

προσλαμβάνουν οι επιχειρήσεις που δεν έχουν τα προσόντα αυτά, τους εκπαιδεύει. Άρνηση είναι για εκείνους που θα τοποθετήσει το Υπουργείο, ο αναγκαστικός νόμος. Και λέω, σήμερα είναι η ευκαιρία οι εργοδότες να κάνουν σαφείς προτάσεις προς αυτήν την κατεύθυνση. Το έχουμε πει πολλές φορές, το διαπιστώνουμε στην επιτροπή και το συζητάμε αυτό και λέμε ότι εφόσον ο εργοδότης δεν μπορεί να εκπαιδεύσει ή μάλλον δεν αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκπαιδεύσει και πρέπει κάποιος τρίτος να το εκπαιδεύσει, αυτός ο τρίτος είναι συνήθως η Πολιτεία. Άρα λοιπόν πρέπει ο εργοδότης να συνεισφέρει σε αυτήν την εκπαίδευση. Και όταν υπάρχουν εκπαιδευμένα στελέχη και δεν τοποθετούνται από αυτούς στον εργοδότη, τότε θα έχουν το δίκιο, τότε θα έχουν το κάθε συμφέρον πλέον να αρνούνται οποιαδήποτε τοποθέτηση. Και σε αυτήν την άποψη νομίζω ότι συνηγορούν και πολλοί από τους εργοδότες. Και νομίζω ότι η φωνή αυτή δεν ακούστηκε εδώ.

Ως προς τα θέματα που ανακύπτουν βέβαια από τη λειτουργία του νόμου αυτού για τον οποίο μιλάμε σήμερα, θα ήθελα να κάνω ορισμένες παρατηρήσεις. Αυτή ήταν μια γενική τοποθέτηση, βέβαια νομίζω οι εδώ ώρες που μείναμε ήταν τόσο λίγες για ένα τόσο μεγάλο θέμα που δεν μπορούμε να το εξαντλήσουμε, γι' αυτό δεν μπορώ να συνεχίσω επειδή θα τοποθετηθούν κι άλλοι. Εδώ τίθενται τα ζητήματα, όπως είπε και ο πρόεδρος του Βιομηχανικού Επιμελητηρίου, ως προς τη ζημία που προβλέπει ο νόμος για τη μη τοποθέτηση, θέλουμε να το περιορίσουμε σε ένα χρόνο. Είναι ένα θέμα που δημιουργήθηκε και είναι μείζον τον τελευταίο καιρό. Ο νόμος είναι σαφής πάνω σε αυτό το θέμα, αν θέλουμε να τον αλλάξουμε είναι άλλο ζήτημα. Λέει τα δύο αμέσως προηγούμενα έτη. Εκεί λοιπόν δημιουργείται ένα πρόβλημα από τους εργοδότες που λένε ότι εμείς σε αυτά τα έτη μπορούμε να σωρεύουμε και ζημιές παρελθόντων ετών. Ο νομοθέτης όμως στη λεκτική του και την τελολογική του τοποθέτηση, δεν λέει αυτό. Λέει σαφώς τα δύο προηγούμενα έτη. Τώρα, υπάρχουν άλλες απόψεις, εμείς θα θέλαμε να ακουστούν αυτές οι απόψεις για να μπορέσουμε να τοποθετηθούμε.

Δημιουργούνται και άλλα θέματα. Όπως για τους πολύτεκνους. Όταν μια οικογένεια είναι πολυμελής με έξι άτομα, τοποθετείται ένα άτομο, αναγκαστικά. Όταν μια άλλη οικογένεια πολυμελής με δέκα άτομα, πάλι ένα άτομο τοποθετείται. Και με 16 άτομα και με 20 άτομα, πάλι ένα άτομο τοποθετείται. Πιστεύουμε κατά την ταπεινή μας άποψη ότι σε αυτή την περίπτωση πρέπει ο νόμος να αναδιαρθρωθεί, ούτως ώστε ανάλογα με τα άτομα της οικογένειας να γίνονται και αντίστοιχες τοποθετήσεις. Τώρα πόσες θα είναι, ποιες θα είναι, είναι θέμα συζητήσεως. Πάντως έτσι όπως είναι σήμερα ο νόμος δεν αποδίδει το δίκιο. Διότι, εάν από μία άλλη οικογένεια και σε αυτό θα παρακαλέσω να μην παρεξηγηθώ και φανώ ότι είμαι αντιμέτωπος των άλλων κατηγοριών, όταν από μία οικογένεια που είναι ένας ανάπηρος και είναι ένα άτομο, τοποθετείται αυτό το άτομο. Όταν από μια οικογένεια είναι 6 άτομα και φυσικά έχουν την ανάγκη εργασίας, πάλι ένα άτομο τοποθετείται. Νομίζω ότι δεν συνάδει με την έννοια της ορθής απονομής της δικαιοσύνης, να το πούμε έτσι στην προκειμένη περίπτωση. Άρα λοιπόν είναι ένα άλλο ζήτημα.

Βέβαια υπάρχουν πλείστα όσα άλλα ζητήματα που θα πρέπει να ερευνηθούν, τα ανέπτυξε και ο πρόεδρος το πρωί, επί τροχάδην, αλλά πιστεύουμε στην καινούρια ψήφιση του νέου νόμου που ήδη πιστεύουμε ότι θα προωθηθεί εντός συντόμου χρονικού διαστήματος και στον διάλογο που θα αναπτύξουμε, εκεί θα τοποθετηθούμε πολύ περισσότερο και θα θέλαμε να ακούσουμε και τις απόψεις εκεί πλέον ειδικά των εργοδοτών για τους πολύτεκνους, τους οποίους εγώ έχω την τιμή εδώ να εκπροσωπώ. Ευχαριστώ πολύ.

κ. Δράλης
Εθνικό Συμβούλιο

Δράλης από το Εθνικό Συμβούλιο. Μίλησε ο πρόεδρος, νομίζω όπως τα έθεσε συμφωνούμε όλοι, είμαι όμως από τη Δυτική Μακεδονία και είμαι στην επιτροπή του νόμου αυτού. Και τα πράγματα από πολλά χρόνια τα βλέπουμε στην πραγματικότητα. Απαραίτητα πιστεύω πως αυτός ο νόμος πρέπει να τροποποιηθεί. Να μην αλλάξει, αλλά οπωσδήποτε πρέπει να τροποποιηθεί. Διότι όπως είναι ο νόμος πιστεύω ότι δεν μπορεί να τοποθετήσει ένα πραγματικά ανάπηρο άτομο σε κάποια εργασία. Και θα σας πω δύο παραδείγματα και μετά μερικές ερωτήσεις που έχω να κάνω στους κυρίους.

Ένα άτομο με 80% αναπηρία, πανέξυπνο μπορεί να είναι, 30 χρονών, με σίδερα στα δύο πόδια και να περπατάει, έχει να συναγωνιστεί σε μία θέση δύο το πολύ. Από δίπλα όμως, υπάρχει ένα άλλο άτομο που υπέβαλαν μαζί την αίτηση και είναι 45 χρονών, που έχει μια αναπηρία 50%, έχει όμως 4 αδέρφια τα οποία είναι πάνω από 50 και 60 χρονών επαγγελματίες ή επιχειρηματίες, έχει ένα σύζυγο, (έχω ένα παράδειγμα στην τράπεζα), που είναι διευθυντής της τράπεζας, παντρεμένη, διότι μέχρι τα 45 που δεν είχε καμία αναπηρία εύκολα παντρεύτηκε και έκανε και τρία παιδιά. Ενώ η κοπέλα με τα σίδερα δύσκολα θα μπορούσε στην ηλικία αυτή και χωρίς κανένα επάγγελμα να παντρευτεί, ενώ θα πρέπει να σκεφτούμε ότι θα ήταν πιο εύκολα εάν εργαζόνταν. Όταν βγάλουμε τα μόρια του καθενός, σας το λέω ότι θα την πάρει η κυρία η οποία είχε 4 αδέρφια, που είναι παντρεμένη και βρήκε στα 45 της να υποβάλει μια αίτηση. Και το άτομο που πήγε έμαθε υπολογιστές σε διάφορα προγράμματα όλα τα χρόνια και είναι κοπέλα 30 ετών και ευελπιστεί ότι θα πάρει μια θέση στην τράπεζα ή οπουδήποτε αλλού, δεν μπορεί να την πάρει. Σας λέω το έχω κάνει πάρα πολλές φορές αυτό το παράδειγμα.

Τα άτομα που τοποθετούνται δεν είναι για άτομα με αναπηρία, άτομα που σέρνουν την αναπηρία τους όλα τα χρόνια. Αυτό δεν το είδα ποτέ. Εγώ που είμαι στην επιτροπή, τις προσλήψεις που είδα σας πληροφορώ στην Κοζάνη, δεν είχαν σχέση με άτομα με αναπηρία. Το 85% ήταν με μια μικρή αναπηρία και πολύτεκνοι ή παιδιά αγωνιστών εθνικής αντίστασης ή και κάτι άλλο. Πραγματικά ανάπηρα άτομα που ήταν στον σύλλογο, νέοι, τριαντάρηδες που πραγματικά έπρεπε να δουλέψουν, δεν μπορούσαν να τοποθετηθούν. Είναι τεράστιο λάθος αυτό, διότι αυτό έπρεπε να δούμε. Εκεί έγκειται και το μεγαλύτερο κοινωνικό πρόβλημα. Σε αυτό το πραγματικά ανάπηρο παιδί, αυτήν τη γυναίκα, αυτήν την κοπέλα, αυτό το αγόρι, θα του έδινε και ένα δικαίωμα να παντρευτεί. Ένα αυτό.

Σχετικά με τις τοποθετήσεις στις τράπεζες, επειδή εκπροσωπείτε τις τράπεζες, έχω ένα παράδειγμα: Γονέας με 7 παιδιά, γυναίκα ανάπηρη, τα δύο από τα παιδιά με βαριά αναπηρία, έκανε αίτηση σαν γονέας, από την Φλώρινα μέσα, για μια θέση που υπήρχε στην Τράπεζα. Η τράπεζα έγραφε ότι πρέπει να έχεις Proficiency, πρέπει να έχεις εκείνο και το άλλο. Και παίρνουμε εμείς να βγάλουμε τα μόρια. Αυτός έχει μόρια 3000 και κάτι. Όλοι οι άλλοι από κάτω 500-600. Εσείς τι θα λέγατε τώρα εκεί στη Φλώρινα που δεν μπορείς να τον τοποθετήσεις πουθενά αλλού, που έτυχε μια θέση στον άνθρωπο αυτό για να τον βάλουμε, δηλαδή, να τον παραπέμψουμε και να φέρουμε την κοπελιά από τη Βέροια, η οποία τέλος πάντων πήρε ένα χαρτί 50% διότι είχε το Proficiency και μας ήρθε και τη βάλατε εκεί, που μπορούσε οποιαδήποτε άλλη στιγμή να μπει σε οποιοδήποτε διαγωνισμό. Να μια αδικία εδώ, διότι δεν μπαίνει σε καμία περίπτωση ο έχων πραγματική ανάγκη.

Ας ξεκινήσω από τον πρώτο ομιλητή που είπε ότι μπορούμε να κάνουμε αυτόνομη διαβίωση, άρχισε εκτός θεμάτων πιστεύω και μας ξεκίνησε και με slides να μας αναπτύξει μια αυτόνομη διαβίωση. Να το δείτε πόσο εύκολο είναι, επειδή εμείς πολλά χρόνια ασχολούμαστε με το χώρο των ατόμων με αναπηρία και ξέρουμε πόσο εύκολο είναι να είναι βιώσιμη, γιατί μας είπε ότι θα γίνει βιώσιμη. Κι εγώ λέω, πρόσφατα έχω ένα CD με ένα χωριό στην Κίνα που κατασκευάζει όλα αυτά τα αντικείμενα που βλέπετε, το έχουν βγάλει σε ένα CD, τα μεροκάματα ένα Ευρώ, ξέρετε πόσο στοιχίζουν κάτι μαχαίρια που βγάζουν, γύρω στα 5 με 6 Ευρώ. Αν αυτά αρχίζουν και κατασκευάζονται στην Ελλάδα, θα στοιχίσει εδώ μόνο για την κατασκευή τους πάνω από 25 Ευρώ. Οπότε σε καμία περίπτωση δεν μπορείς να συναγωνιστείς, άρα ό,τι βγάλεις θα είναι ακριβό λόγω του υψηλού κόστους. Διότι δεν μπορεί εμένα που θα με προσλάβεις να μου δώσεις ένα μεροκάματο, αφού λέει ότι θα προσλάβεις

άτομα με αναπηρία, άρα θα δηλώσεις στη συλλογική σύμβαση εργασίας, θα πληρώσεις το κανονικό μεροκάματο, το οποίο σημαίνει 35-40 Ευρώ την ημέρα μαζί με την ασφάλεια. Άρα άλλο ένα δύσκολο θέμα

Είπατε στα 250 ή 260. Όπως είπε και ο συνάδελφος ο κ. Χαρίσης ότι 25 άτομα έχουν οι περισσότεροι. Το 95% των επιχειρήσεων είναι κάτω από 50. Πουθενά δεν ισχύει αυτό, σε καμία χώρα. Οι περισσότερες χώρες στα 25 παίρνουν ένα άτομο, παίρνουν όμως και μόρια. Κι εγώ λέω στη δική σας επιχείρηση που έχουν λιγότερα άτομα, θα μπορούσε η πολιτεία να θεσπίσει μια βαθμολογία, αφού όλοι επιχορηγήσεις και χρηματοδοτήσεις παίρνετε από το β' και το γ' ΚΠΣ, να παίρνετε ένα βαθμό όταν έχετε προσλάβει άτομα. Ή να παίρνετε μέσω του προγράμματος τρία συν ένα, δύο ή τρία άτομα, 4 χρόνια δωρεάν χρήματα έχετε από τον ΟΑΕΔ, τα έχετε εκπαιδύσει, αλλά αν ήταν βιώσιμη η επιχείρησή σας να κρατούσατε αυτά τα άτομα συνεχόμενα. Αυτό έπρεπε να κάνετε, πάτε στον ΟΑΕΔ να πάρετε 3 άτομα και να πείτε, αν η επιχείρησή σου που έχεις 10 άτομα υπαλλήλους, παίρνοντας αυτούς τους 2 στα 3 χρόνια που είσαι σε χρηματοδότηση δωρεάν εκπαιδύτηκε το άτομο, έχεις έναν έτοιμο υπάλληλο. Πόσο καλύτερος θα ήταν ο άλλος υπάλληλος που έχεις προσλάβει, τον ανιψιό ή τον φίλο ή τον άλλον. Εγώ σας το λέω ότι στα τρία χρόνια αυτό έγινε δύο φορές, διότι το άτομο με αναπηρία εργάζεται σκληρά, δεν φαίνεται ότι εργάζεται, αλλά σας το λέω ότι εργάζεται δύο φορές περισσότερο για να φθάσει και τον άλλον. Αυτό θα το γνωρίζετε. Ευχαριστώ.

Γεωργία Πατσιώτη
Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας
Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Ονομάζομαι Γεωργία Πατσιώτη, προέρχομαι από τη Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας, την αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Εδώ, από δύο εισηγητές άκουσα ότι το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα είναι 8%, ενώ στο δημόσιο τομέα είναι 5%. Αυτό δεν είναι έτσι. Πρέπει να το καταλάβουμε εδώ, υπάρχει μια λεπτή διαφορά. Το 5% στους φορείς του δημοσίου ισχύει κατά προκήρυξη. Ο ίδιος φορέας του δημοσίου τομέα μπορεί σε σύντομο χρονικό διάστημα να δεχθεί για τον ίδιο φορέα να γίνουν τρεις προκηρύξεις. 5% θα πάρει με τη μια προκήρυξη από άτομα προστατευόμενα από τον νόμο, 5% από την άλλη και 5% από την άλλη. Μέσα σε 15 μήνες για παράδειγμα μπορεί να πάρει 15% ο φορέας αυτός. Και έχει συμβεί πάρα πολλές φορές. Γιατί σε εμάς στο Υπουργείο έρχονται, όπως γνωρίζετε, με βάση το νόμο τα σχέδια προκηρύξεων του ΑΣΕΠ. Εμείς παρακρατούμε το 5% των θέσεων με Υπουργική Απόφαση, δεσμεύουμε με απόφαση του Υπουργού μας το 5% των θέσεων, βλέπει το ΑΣΕΠ τι παρακρατήσαμε και προκηρύσσει το υπόλοιπο 95%. Μετά από λίγο μπορεί να έρθει ο ίδιος δήμος πάλι, δεύτερη φορά, να σταλεί προκήρυξη για τον ίδιο φορέα, δήμο, ΝΠΔΔ, καθαρά δημόσια υπηρεσία. Βγάζουμε νέα ΥΑ με παρακράτηση άλλου 5% που αφορά τις υπόλοιπες ομάδες προστατευομένων προσώπων. Και αν με την πρώτη ΥΑ ικανοποιήθηκαν όλες οι ομάδες, ξαναρχίζουμε από την αρχή. Αν έχουμε σταματήσει σε μια κατηγορία, συνεχίζουμε από κει και κάτω.

Επομένως το ποσοστό δεν είναι 5% στο Δημόσιο τομέα, είναι 5% κατά προκήρυξη σε κάθε συγκεκριμένο φορέα του δημοσίου τομέα. Ένα αυτό. Δεύτερον: Ελέχθη από κάποιους εισηγητές ότι δίνουμε στις επιχειρήσεις άτομα ειδικοτήτων που δεν τις έχουν ανάγκη οι επιχειρήσεις. Εδώ ο νόμος έχει δύο διατάξεις, όπως ισχύει σήμερα, που καθιερώνει υποχρέωση των επιχειρήσεων να συνεργάζονται πάνω στο θέμα αυτό. Η μία διάταξη προβλέπει την υποχρέωση υποβολής εκείνης της περιβόητης δήλωσης του άρθρου 6 για την οποία μάλιστα η επιχείρηση έχει ένα ολόκληρο πεντάμηνο, τεράστιο χρονικό διάστημα να την υποβάλλει και ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων δεν το κάνει αυτό. Και η δεύτερη διάταξη είναι εκείνη που μπήκε τώρα με τον Ν.3227, άρθρο 11, στην οποία αναφέρθηκαν ομιλητές, η οποία δίνει στον εργοδότη τη δυνατότητα, αναφορικά με την κατηγορία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, να επιλέξει άτομα των ειδικοτήτων που έχει ανάγκη, να τα πάρει μέσω του προγράμματος του επιδοτούμενου του ΟΑΕΔ και όταν περατωθεί το επιδοτούμενο

πρόγραμμα να κρατήσει τα άτομα αυτά, τα οποία ήδη έχουν ενταχθεί στο προσωπικό της επιχείρησης, να τα κρατήσει και να θεωρηθούν αναγκαστικά τοποθετηθέντες. Επομένως, όσον αφορά τα ΑμεΑ έχει ένα πολύ σημαντικό εργαλείο ο εργοδότης στα χέρια του για να το χρησιμοποιήσει και να πάρει άτομα των ειδικοτήτων που χρειάζεται. Είναι πολύ σημαντικό αυτό.

Επίσης, ένα τρίτο θέμα, ελέγχθη από κάποιον εισηγητή ότι ο Ν. 3227 με το άρθρο 11 έκανε πάρα πολλές αλλαγές, τις οποίες κάποιος δεν ξέρει που τις έκανε ο νομοθέτης. Υπάρχει το άρθρο 31 που ορίζει ο νόμος, το οποίο λέει ποιες είναι οι διατάξεις του Ν. 2643 που καταργήθηκαν με αυτόν τον νόμο. Υπάρχει επομένως το άρθρο 31 που μας δια φωτίζει τι άλλαξε.

Θεωρώ ότι ο Ν. 2643 είναι πράγματι ένας νόμος ο οποίος άλλαξε τελείως τα πράγματα σε σχέση με τον προηγούμενο τον Ν.1648, διότι καθιέρωσε κριτήρια διαφάνειας και αντικειμενικότητας. Βέβαια, μέχρι τώρα έχει παρουσιάσει αρκετά προβλήματα και για το λόγο αυτό υποχρεωθήκαμε, υποχρεώθηκε το Υπουργείο να κάνει πάρα πολλές τροποποιήσεις. Είναι γεγονός ότι έχουν γίνει πάρα πολλές τροποποιήσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα. Όμως, όπως σας είπα, είναι ασυγκρίτως δικαιότερος σε σχέση με τον προηγούμενο νόμο.

Αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα ίσως να χρειάζονται κάποιες βελτιώσεις ακόμα. Αναφορικά με τον δημόσιο τομέα, προηγείται στην τοποθέτηση το κριτήριο των τυπικών προσόντων σε σχέση με το κριτήριο της μοριοδότησης. Εκεί έχει καταλήξει μέχρι σήμερα το Υπουργείο, ότι με βάση τις διατάξεις του νόμου προηγείται το κριτήριο των τυπικών προσόντων. Ίσως και γι αυτό τώρα, στην τελευταία προκήρυξη που ετοιμάζουμε για τον δημόσιο τομέα, που πολύ σύντομα θα δημοσιευθεί, παρότι είχαμε πολύ προβληματιστεί πάνω στο θέμα αυτό, ζητάμε από όλους τους υποψηφίους να εκδώσουν πιστοποιητικά, να τα έχουν εκδώσει έγκαιρα τα δικαιολογητικά για να έχουμε, όπως είπε και ο κ. Καρούζος το πρώι, μία δεξαμενή υποψηφίων από την οποία θα αντλούμε υποψήφιους για να καλύψουμε τελικά τις προκηρυχθείσες θέσεις. Γιατί υπάρχει ο εξής προβληματισμός: Είναι δύο οι θέσεις που έχουμε να καλύψουμε για παράδειγμα. Στο Υπουργείο, να έχουμε ειδοποιήσει μόνο τέσσερις, διπλάσιο αριθμό υποψηφίων να έχουν εκδώσει δικαιολογητικά και να μην τους υποβάλλουμε όλους σε αυτή την ταλαιπωρία. Ποιος ο λόγος να τους υποβάλλουμε στην ταλαιπωρία έκδοσης των δικαιολογητικών. Όμως, η πράξη έχει αποδείξει ότι μπορεί και οι τέσσερις αυτοί να μην έχουν τα τυπικά προσόντα της θέσης και να τα έχει ο εικοστός ή ο τριακοστός. Οπότε πρέπει να έχουμε ανθρώπους έτοιμους με τυπικά προσόντα, με δικαιολογητικά τα οποία έχουν ήδη εκδώσει, για να μπορούμε να καλύψουμε τις θέσεις γιατί αλλιώς δεν θα μπορούμε να τις καλύψουμε. Ίσως να χρειάζεται κάποιες βελτιώσεις ο νόμος ακόμα στον ιδιωτικό τομέα αλλά πρέπει εδώ να τονίσουμε και την ευθύνη των εργοδοτών. Κάνουν καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της ενδικοφανούς προσφυγής. Δηλαδή, τοποθέτηση και προσφυγή, τοποθέτηση και προσφυγή...είναι φοβερό. Πολλές φορές έχουν πει οι διευθύνσεις προσωπικού των επιχειρήσεων ότι «δεν έχουμε το χρόνο να ελέγξουμε αν η τοποθέτηση είναι νόμιμη οπότε μέσα στις 30 ημέρες που είναι η αποκλειστική προθεσμία για την άσκηση της ενδικοφανούς προσφυγής το ασκούμε το δικαίωμα και μετά από 6 μήνες, 7 μήνες, 1 χρόνο που θα εκδικαστεί η προσφυγή, εντάξει μπορεί και να την αποσύρουμε ή να μην την υποστηρίξουμε ή να πούμε ότι παριστάμεθα τυπικά και λέμε αυτά που γράψαμε στην προσφυγή μας εδώ που ήρθαμε στη δευτεροβάθμια επιτροπή». Έτσι όμως καθυστερούν τον προστατευόμενο, καθυστερούν ένα χρόνο να τον προσλάβουν, ο άνθρωπος αυτός ένα χρόνο είναι εγκλωβισμένος, δεν έχει δουλειά, δεν έχει τίποτα... είναι προβλήματα αυτά. Θα ήταν καλύτερο, δηλαδή, και από την πλευρά των επιχειρήσεων να γίνεται έλεγχος γρήγορος της νομιμότητας της τοποθέτησης και να μην ασκείται ενδικοφανής προσφυγή, δηλαδή προσφυγή για την προσφυγή, χωρίς να υπάρχει λόγος. Υπάρχουν περιπτώσεις τραπεζών οι οποίες, όπως μία Τράπεζα τώρα μου έρχεται στο μυαλό, γράφει ακριβώς τα ίδια σε όλες τις ενδικοφανείς προσφυγές. Και μάλιστα είναι τέτοια η αντιγραφή που πολλές φορές δεν πρόσεξαν αν πρόκειται για γυναίκα ή άνδρα και λέει «δεν υπέβαλλε πιστοποιητικό στρατολογίας, δεν έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις», δηλαδή τόσο πολύ τυποποιημένα είναι που αλλάζει το όνομα και τίποτα άλλο.

Ζωή Ρώσσιου
Ειδικός Επιστήμονας στο Συνήγορο του Πολίτη

Τα υπόλοιπα άτομα των ειδικών κατηγοριών ας με συγχωρήσουν που θα αναφερθώ πάλι στα άτομα με δυσκολία στη μετακίνηση ή στα άτομα με κινητικά προβλήματα γιατί τα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι όρος που προσωπικά δεν μ' αρέσει αλλά νομίζω ότι πια σιγά-σιγά εγκαταλείπεται. Υπάρχουν οι διατάξεις του ΓΟΚ, του Γενικού Οικοδομικού Κανονισμού του 1985 και άλλες διατάξεις του 2000 και 2002, που αναφέρονται σε ειδικές ρυθμίσεις. Υπάρχει απόφαση του Υπουργείου Χωροταξίας που αναφέρεται στις ρυθμίσεις που θα πρέπει να γίνουν για να μπορέσουν τα άτομα με δυσκολίες, με κινητικές δυσκολίες, τα εμποδιζόμενα άτομα να φθάσουν στους χώρους εργασίας ή στους χώρους που έχουν ανάγκη. Βέβαια, αυτές οι διατάξεις αφορούν τον δημόσιο τομέα και τα πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου φορέα και όχι τις ιδιωτικές επιχειρήσεις και είναι υποχρεωτικές για τον δημόσιο τομέα. Όμως το άρθρο 5 του Ν. 2643 αναφέρεται στο ότι «αν ο τοποθετούμενος δεν παρουσιαστεί ή δεν δεχθεί τη θέση στην οποία τοποθετήθηκε από την επιτροπή, χάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος». Αυτό το '98 και οι διατάξεις ήρθαν το 2000 και 2002. Έχω την εντύπωση ότι αναγκάζουμε το άτομο να κάνει έκπτωση στις διεκδικήσεις του για την ίση αντιμετώπιση από τους υπόλοιπους, γιατί για να απαιτήσεις από ένα άτομο να προσφέρει, θα πρέπει να του δώσεις τη δυνατότητα και την αίσθηση ότι είναι ίσος με τους άλλους. Όταν λοιπόν, υπάρχουν δημόσιες επιχειρήσεις, όταν υπάρχουν ίσως και ιδιωτικές, δεν μπορώ να το πω, που δεν έχουν εξασφαλίσει την πρόσβαση, αλλά και τις ομαλές συνθήκες εργασίας στους ανθρώπους αυτούς, τότε δεν μπορούμε να αναφερόμαστε στο ότι, γιατί λέχθηκε αν όχι άμεσα ίσως και έμμεσα από πολλούς ομιλητές στις δυσκολίες που έχουν αυτά τα άτομα να προσφέρουν, τα άτομα που αναφέρονται στις διατάξεις του Ν.2643/1998. Θεωρώ λοιπόν ότι, θα πρέπει να δούμε πρώτα τι προσφέρουμε σ' αυτά τα άτομα για να μπορέσουμε στη συνέχεια να απαιτήσουμε να συμπεριφέρονται ίσα με τους υπόλοιπους. Ευχαριστώ.

Κώστας Παπανικολάου
Αντιπρόεδρος της Πανελλήνιας Οργάνωσης Αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης

Κώστας Παπανικολάου, Αντιπρόεδρος της Πανελλήνιας Οργάνωσης Αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης. Οσονούπω, τα μέλη της Εθνικής Αντίστασης, σε λίγο φεύγουμε και τα παιδιά μας είναι ελάχιστα. Έχουμε ένα ποσοστό 1%. Δυστυχώς θα το χρησιμοποιήσουμε αυτό το πράγμα, δεν θα παύσει στη ζωή να υπάρχουν και παιδιά με άμεσες ανάγκες και ανάπηροι... Δύο κατηγορίες όμως, των αναπήρων πολέμων, τα παιδιά των αναπήρων πολέμων, πόσα θα είναι αυτά; Ελάχιστα. Και των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης, τα οποία επίσης είναι ελάχιστα, να αυξηθεί το ποσοστό από 1% να γίνει 2%, γιατί οσονούπω δεν θα υπάρχει ανάγκη ούτε να φαλκιδεύουμε το ποσοστό των παιδιών με άμεσες ανάγκες ή τα πρόσωπα με ειδικές κατηγορίες. Μόνον αυτό το πράγμα ήθελα να πω, γιατί αλλιώς σε λίγο δεν θα υπάρχει κανείς ούτε να μας υποστηρίζει ούτε τίποτα. Ευχαριστώ.

Τασία Κουτσιβίτου
Μέλος της Ολομέλειας της ΟΚΕ

Εγώ θέλω να πω δυο πράγματα στη γραμμή που έθεσε κιόλας ο κ. Τσατήρης. Παρακολουθώ να εξελίσσεται η συζήτηση λίγο αντιπαραθετικά, δηλαδή όπως είτε η κ. Πατσιώτη, παραδείγματος χάριν, για το ότι οι επιχειρήσεις δεν συνεργάζονται και δεν στέλνουν τις καταστάσεις. Μπορεί κάποιες επιχειρήσεις να μην συνεργάζονται. Το θέμα είναι να διευκολυνθούν να συνεργαστούν είναι ένα ζήτημα. Με το να αντιμετωπίζουμε λίγο επιθετικά, δίκαια ίσως τις επιχειρήσεις, δεν συνεργαζόμαστε. Οι επιχειρήσεις έχουν τα δικά τους ενδιαφέροντα, θέλουν να επιβιώσουν και αυτό πρέπει να το καταλάβουμε. Τα άτομα με

αναπηρία, οι πολύτεκνοι, οι μη εκπαιδευμένοι, οι αποκλεισμένοι έχουν επίσης τα δικά τους προβλήματα και πρέπει κάποιος ενδιαμέσος να τα φέρει κοντά. Γι' αυτό εγώ επιμένω ότι λείπει πολύ η οργάνωση γύρω από την κατάσταση. Δεν υπονοώ ότι ο ΟΑΕΔ ή το Υπουργείο δεν κάνει καλά τη δουλειά του, όμως χρειάζεται περισσότερη οργάνωση και να εμπλακούν συνοδευτικές υπηρεσίες, κέντρα προώθησης απασχόλησης, εξατομίκευση, τηλέφωνα (πάει καλά δεν πάει ο τοποθετούμενος). Στο Βέλγιο, για παράδειγμα η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, ο αντίστοιχος ΟΑΕΔ, κάνει follow-up ενός εργαζόμενου κανονικού, κανονικού με την έννοια ότι ζητάει μια επιχείρηση «φέρτε μου μία γραμματέα». Πάει μία γραμματέα και μετά γίνεται ένα follow-up στο πώς πάει, στο τι της λείπει. Εδώ στις ιδιαίτερες περιπτώσεις, είτε για τη διευθέτηση του χώρου είτε για το «δεν μου κάνει – μου κάνει» δεν υπάρχει follow-up. Γι' αυτό υπάρχει και πολύ μεγάλος θυμός, διότι συσσωρεύεται, δεν ξέρει πού να απευθυνθεί ο οποιοσδήποτε. Τώρα, όσον αφορά γι αυτό που είπατε, ναι υπάρχουν επιχειρήσεις που δεν συνεργάζονται και έχετε δίκιο. Το θέμα είναι να τους πείσουμε να συνεργάζονται. Δεύτερον, κάνοντας έναν νόμο και μια διάταξη δεν πρέπει να εφησυχάζουμε γιατί, εφόσον αργεί η προκήρυξη να υλοποιηθεί έχει απαξιωθεί η θέση. Εγώ, αν π.χ. είμαι επιχείρηση, έχω δηλώσει τον Μάιο και μου φέρουν κάποιον από αυτούς που είχα δηλώσει, τον Σεπτέμβριο, τι να τον κάνω; Εγώ προσέλαβα άλλον, καταλάβατε; Δηλαδή, στην πράξη δεν αρκεί αυτό. Χρειάζεται πολλά περισσότερα πράγματα.

Επίσης, θα πρέπει να γίνει εκτεταμένος διάλογος γι' αυτό το τόσο σημαντικό ζήτημα. Και όχι ότι θα λυθούν όλα τα προβλήματα, κάποια όμως θα ληφθούν υπ' όψη. Επίσης το θέμα της εκπαίδευσης-κατάρτισης, της δια βίου μάθησης, συνεχιζόμενης κ.λπ., είναι ένα ζήτημα που αφορά ολόκληρη την κοινωνία, ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα και όχι, κατά τη γνώμη μου, μόνο τα άτομα με αναπηρία ή τα άτομα της Εθνικής Αντίστασης ή τα πολύτεκνα που κάποια δεν είχαν λεφτά να πάνε σχολείο. Υπάρχουν πάρα πολλές απαξιωμένες ειδικότητες, υπάρχουν πάρα πολλά άτομα με χαμηλή μόρφωση, δεν υπάρχει μηχανισμός σύζευξης των αναγκών, αγοράς εργασίας και εκπαιδευτικού συστήματος, δεν υπάρχει καμία συνεργασία και αυτό πρέπει να το ξέρουμε. Δεν αρκούν αυτά, κατά τη γνώμη μου, για να θεραπεύσουν κάποια πράγματα, ας πούμε τη δια βίου μάθηση, αλλά η εκπαίδευση είναι ένα πολύ σοβαρότερο ζήτημα.

Πατρίνα Παπαρηγοπούλου Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

Κυρία Κουτσιβίτου, θέλω να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ γι' αυτή τη σύντομη παρέμβασή σας αλλά την τόσο χρήσιμη για τη συνάντηση αυτή που έχουμε. Πράγματι, η λογική της αντιπαράθεσης δεν οδηγεί πουθενά. Ο σκοπός είναι να ακούσουμε πάρα πολύ προσεχτικά ο ένας τον άλλον, να ακούσουμε τους εμπειρογνώμονες, να δούμε την εμπειρία άλλων, να μιλήσουμε μεταξύ μας, να ανταλλάξουμε απόψεις και να δούμε τι καλύτερο μπορεί να γίνει. Διότι μέχρι στιγμής, εγώ τουλάχιστον, δεν έχω ακούσει κανέναν που να λέει ότι ο νόμος ή η φιλοσοφία που βρίσκεται πίσω από αυτόν τον νόμο πρέπει να καταργηθεί, είναι άδικη, δεν είναι καλή, δεν εξυπηρετεί κάποιο κοινωνικό σκοπό ή κάποιο δίκαιο σκοπό. Εάν ξεκινήσουμε από αυτήν τη διαπίστωση, την οποία όλοι μοιραζόμαστε και με την εμπειρία που έχουμε και βλέποντας τις δυσλειτουργίες που υπάρχουν και τα προβλήματα και ακούγοντας και την άλλη πλευρά κάθε φορά γιατί έχει επιφυλάξεις, γιατί αρνείται να συνεργαστεί, νομίζω ότι μπορούμε να προάγουμε το διάλογο και ίσως να προτείνουμε κάποιες λύσεις που μακροπρόθεσμα θα ωφελήσουν και θα ωφελήσουν όλους. Και τους τοποθετούμενους, τους προστατευόμενους, αλλά και τις επιχειρήσεις.

Κώστας Μπαρτζελιώτης Ειδικός Επιστήμονας στον Συνήγορο του Πολίτη

Θα ήθελα κατ' αρχήν να επισημάνω στην κ. Πατσιώτη που είπε για το 5% στο Δημόσιο ότι μπορεί να προκηρυσσεται περισσότερες φορές στον ίδιο χρόνο, ενώ στον ιδιωτικό τομέα

προκηρύσσεται πιο σπάνια. Η διαφορά είναι ότι το 5% υπολογίζεται στις κενές θέσεις, ενώ στον ιδιωτικό τομέα το 8% υπολογίζεται στο σύνολο των εργαζομένων, άσχετα με το αν υπάρχουν κενές θέσεις ή όχι. Ένα δεύτερο στοιχείο που θα ήθελα να επισημάνω είναι το εξής: όσο και να θέλει κανείς να είναι με την πλευρά των προστατευομένων, πρέπει να αναγνωρίσει ότι οι ιδιώτες εργοδότες έχουν δίκιο όταν διαμαρτύρονται για την έλλειψη σύζευξης, τη στιγμή που για το δημόσιο αυτή η σύζευξη προβλέπεται και προβλέπεται μάλιστα σε πολύ αυστηρό βαθμό.

Για παράδειγμα, για θέση δικαστικού γραμματέα στην Ξάνθη ή στη Βέροια, δεν θυμάμαι τώρα, απολύθηκε επειδή δεν ήξερε Αγγλικά. Γιατί λοιπόν, μια Τράπεζα να μην θέλει κι αυτή με τη σειρά της κάποιο αντίστοιχο minimum προσόντων; Επίσης κάποια άλλα θέματα τα οποία δεν ξέρω τώρα που να τα απευθύνω γιατί έχουν ήδη αποχωρήσει αρκετοί προλαλήσαντες... αναλύθηκε το πρωί το θέμα της ίσης μεταχείρισης και εκφράστηκε η ελπίδα ότι με μία σωστή εφαρμογή της αρχής αυτής θα μπορούσε ίσως στο μέλλον να εξαιρεθεί η ανάγκη ύπαρξης του συστήματος των υποχρεωτικών τοποθετήσεων. Αυτό σίγουρα έχει βάση για κάποια άτομα με αναπηρίες τα οποία έχουν έναν αριθμό προσόντων, έτσι ώστε να μπορούν να ανταγωνιστούν στην αγορά εργασίας επί ίσοις όροις με άλλα άτομα. Δεν βλέπω όμως πώς αυτή η αρχή από μόνη της θα μπορούσε να δώσει λύση σε άτομα με αναπηρία, τα οποία δεν έχουν κανένα τυπικό προσόν και δεν διεκδικούν τίποτε άλλο παρά μία θέση που να μην απαιτεί αντίστοιχα κανένα προσόν. Παραδείγματος χάριν, κάποιος που να είναι ευχαριστημένος με το να βάζει προϊόντα στις προθήκες ενός super market. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, πιστεύω ότι από μόνη της δεν δίνει λύσεις σε αυτά τα άτομα. Και αυτά τα άτομα είναι η πλειοψηφία και δεν είναι η πλειοψηφία ο Stephen Hawking. Και επιτρέψτε μου μια προσωπική παρατήρηση, μια προσωπική άποψη. Ο Stephen Hawking είναι ένας διάσημος φυσικός της σύγχρονης εποχής, δεν είναι ο μόνος μεγάλος φυσικός. Το γεγονός ότι έγινε διάσημος, επειδή είναι ανάπηρος, ίσως θα μπορούσε για κάποιον υπερβολικά ευαισθητοποιημένο, ίσως να εκληφθεί ως ένδειξη ρατσισμού και αυτό απέναντι στους αναπήρους.

Ένα άλλο θέμα, δεν έχω καταλάβει γιατί για τις προκηρύξεις στο δημόσιο για τους αναπήρους, αρμόδιος είναι ο ΟΑΕΔ και δεν είναι το ΑΣΕΠ. Ενώ το ΑΣΕΠ είναι αρμόδιο για τις θέσεις πολυτέκνων με τον Ν.2190, ειδικά για τους πολύτεκνους υπάρχει διαφορετική μεταχείριση. Δεν έχω καταλάβει ακόμα γιατί ακόμα αυτό να υπάρχει. Επίσης, αναφέρθηκε το πρωί ότι το Υπουργείο Δικαιοσύνης αρνείται να προσλάβει άτομα λόγω έλλειψης τυπικών προσόντων και ταυτόχρονα δεν υποβάλλει ενδικοφανή προσφυγή, όπως οφείλει με τον Ν. 2643 και έτσι δημιουργείται πρόβλημα. Δεν ξέρω αν έχει ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι για μια θέση δημοσίου υπαλλήλου δεν ισχύει το ίδιο με τον ιδιωτικό τομέα, όπου η πρόσληψη από μόνη της αντικαθιστά την δικαιοπρακτική βούληση του εργοδότη να συνάψει σύμβαση εργασίας με τον προστατευόμενο. Για τον δημόσιο υπάλληλο πρέπει να βγει και μια υπουργική απόφαση, μια περαιτέρω πολιτειακή πράξη. Δεν ξέρω, και δεν ξέρω αν έχει απασχολήσει αυτό το Υπουργείο Απασχόλησης, αν η μη υποβολή ενδικοφανούς προσφυγής από το δημόσιο μπορεί να καλύψει την έλλειψη αυτής της περαιτέρω πολιτειακής πράξης, απόφασης του Υπουργού που χρειάζεται για να υπάρξει αυτή η σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου όπως είναι του δημοσίου υπαλλήλου. Τελειώνοντας, μια και έχω απέναντί μου εκπροσώπους του ΕΒΕΑ, της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου, θα ήθελα να τους ρωτήσω εάν εκπροσωπούνται στις επιτροπές εν γένει του Ν.2643, αν εκπροσωπούνται από τον ΣΕΒ ή είναι επιδίωξή τους να έχουν δικιά τους εκπροσώπηση. Ευχαριστώ.

Παναγιώτα Αθανασοπούλου

Στέλεχος Υπηρεσίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων ΟΑΕΔ

Οφείλουμε και πρέπει να ομολογήσουμε ότι το 60% των τοποθετήσεων, όχι αναγκαστικά με το νόμο, με προγράμματα, είναι σε επιχειρήσεις κάτω από 50 άτομα. Και όχι μόνον αυτά, υπάρχει τέτοια ευόδωση στη συνεργασία, που το 50% μετά τη λήξη του προγράμματος μένει

στις επιχειρήσεις αυτές. Όσον αφορά τον κ. Γρανίτσα που είπε για την επιδότηση, στο πρόγραμμα που προωθείται τώρα στο Υπουργείο και τις αναγκαστικές τοποθετήσεις για τρία χρόνια, δηλαδή θα επιδοτούνται οι επιχειρήσεις για αναγκαστικές τοποθετήσεις. Όσον αφορά σε αυτό που είπε η κ. Κουτσιβίτου για τη σύζευξη. Αυτό στα προγράμματα γίνεται, δεν αφήνεται το άτομο στην τύχη ούτε ο εργοδότης στην τύχη του. Υπάρχει η σύζευξη, υπάρχει συνεργασία και συμβουλευτική και υποστήριξη κατά τη διάρκεια απασχόλησης του ατόμου. Βέβαια, στον Ν.2643 αυτό δεν προβλέπεται στις αναγκαστικές τοποθετήσεις και ας γίνει και αυτό εκεί. Ευχαριστώ.

Σωτήρης Στασινός

Ειδικός Επιστήμονας στον Συνήγορο του Πολίτη

Στασινός από τον Κύκλο Κοινωνικής Προστασίας. Άκουσα προηγουμένως ότι στην Ελλάδα μόνο το 0,36% των επιχειρήσεων απασχολεί πάνω από 50 εργαζόμενους, δηλαδή περίπου 2.500 επιχειρήσεις, ενώ κάτω από 50 εργαζόμενους είναι γύρω στις 750.000 επιχειρήσεις. Οι εκπρόσωποι των προστατευόμενων ομάδων είπαν προηγουμένως ότι ουσιαστικά ακόμα και αυτό το 8% να προσληφθεί θα είναι λίγες χιλιάδες, ενώ στην πραγματικότητα εμείς είμαστε γύρω στις 300.000, μια τέτοια τάξη μεγέθους. Θα ήθελα να ρωτήσω το εξής: επειδή βλέπω και θεωρώ ότι είναι και κάπου εύλογο, ότι οι επιχειρήσεις δεν επιθυμούν να προσλάβουν προσωπικό το οποίο δεν έχουν δει, δεν έχουν επιλέξει, διότι λειτουργούν κάτω από ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια. Βλέποντας όμως και την τοποθέτηση του εκπροσώπου του ΣΕΒ που είπε για τη Δυτική και Βόρεια Ευρώπη, ότι ουσιαστικά εκεί υπάρχει μια μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή, με την έννοια ότι επιχειρήσεις με πάνω από 20 εργαζόμενους έχουν την υποχρέωση να προσλάβουν ένα άτομο, πηγαίνει κλιμακωτά μετά, 30 εργαζόμενους, 35, 40 κ.λπ. θα προσλάβουν δύο άτομα. Όμως, η διαφορά είναι ότι εκεί έχουμε μία δεξαμενή ανθρώπων που τους γνωρίζουν και τους έχουν επιλέξει. Αναρωτιέμαι, θα ήθελα δηλαδή την άποψη του κ. Γρανίτσα και του κ. Χαρίση, ποια είναι η γνώμη σας; Θα μπορούσατε εσείς να σκεφτείτε το ενδεχόμενο να προσλαμβάνεται ανά μία επιχείρηση πάνω από 20-30 άτομα, να προσλαμβάνεται ένα άτομο το οποίο θα έχετε επιλέξει εσείς μέσα από μια ομάδα ανθρώπων που θα σας έχει, βέβαια, υποδειχθεί ενδεχομένως. 300.000 αναφέρθηκε προηγουμένως από τον Πρόεδρο ότι είναι συνολικά τα άτομα με ειδικές ανάγκες, εκτίμηση...

Γ. Γρανίτσας

Ο κ. Μπαρτζελιώτης ρώτησε αν υπάρχει εκπροσώπηση των επιμελητηρίων στην επιτροπή για τον Ν.2643/1998 Η απάντηση είναι ότι δεν υπάρχει...

Δ. Χαρίσης

Ο ΣΕΒ δεν έχει καμία σχέση με εμάς, ο ΣΕΒ εκπροσωπεί 200 μεγάλες βιομηχανίες, τα επιμελητήρια εκπροσωπούν χιλιάδες μικρότερες και μεγαλύτερες και μεσαίες επιχειρήσεις, είναι άλλο πράγμα το ένα, άλλο πράγμα το άλλο... Δεν είμαστε αντίθετοι με τον νόμο, πολλά πράγματα όμως μπορούν να βελτιωθούν και αυτό που λέμε ότι να έχουμε ένα δικαίωμα επιλογής, δηλαδή από τον καθένα δεν μπορείς να του αφαιρέσεις το δικαίωμα της επιλογής. Να υπάρχει μια λίστα, πιθανόν αυτό που είπατε τελευταία και από εκεί να μπορούμε να επιλέξουμε, πιθανόν αυτό θα ήταν το καλύτερο έτσι, με κάποια αξιολογικά κριτήρια από κάποιες κατηγορίες. Διότι ένας που κάνει σε μένα που έχω μια άλφα επιχείρηση, μπορεί να μην κάνει σε μένα κάποιος και να κάνει σε κάποιον άλλο που έχει άλλο αντικείμενο. Αν όμως δεν έχω κανένα δικαίωμα επιλογής και ξαφνικά μου έρχεται το πρωί κάποιος και λέει «να έχω εγώ εδώ το χαρτί και τελείωσε...», όπως καταλαβαίνετε είναι και μια έμφυτη αντίδραση σε κάτι που επιβάλλεται και αυτό το ξέρουμε γενικότερα. Ότι επιβάλλεται, υπάρχει μια

αντίδραση έμφυτη. Αν έχουμε και εμείς κάποιο λόγο, κάποια συμμετοχή, κάποια επιλογή, θα είναι πιο απλά τα πράγματα.

Γ. Τσατήρης

Εγώ να πω στην ερώτηση του κ. Μπαρτζελιώτη κατ' αρχήν ότι ο νόμος δεν δίνει δυνατότητα στην Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, μια και ήταν η ερώτηση για τις Τράπεζες, να εκπροσωπηθεί αυτόνομα, μέσω του ΣΕΒ γίνεται αυτό, στον ΣΕΒ η Ένωση Τραπεζών δεν συμμετέχει όπως ξέρετε, είναι κλαδική Ένωση. Στον ΣΕΒ εκπροσωπούνται ατομικά 4-5 Τράπεζές μας μόνο από τα 28 μέλη που έχουμε τακτικά και άλλα 16 συνδεδεμένα. Δηλαδή, από το σύνολο των Ελληνικών Τραπεζών 3-4 Τράπεζες μόνο είναι μέλη του ΣΕΒ αυτόνομα. Από εκεί και πέρα, εάν η Πολιτεία θέλει να αλλάξει το σύστημα και αν τυχόν μέσα από τον διάλογο αυτό, αποφασίσουμε ότι για κάθε κλάδο οικονομίας θα πρέπει ο αντίστοιχος φορέας να εκπροσωπεί στην αρμόδια πρωτοβάθμια επιτροπή ή στις δευτεροβάθμιες επιτροπές, θα πρέπει να γίνει αυτό βέβαια με τον νόμο, με τη νέα λογική. Διότι πράγματι υπάρχουν επιχειρήσεις, όπως οι Τράπεζες ή άλλες, όπου πιθανόν ο ΣΕΒ να μην ξέρει τις δυνατότητες αυτές. Όμως αυτό είναι ένα απομεινάρι της παλιάς λογικής του θεσμού, όπου εκεί πάμε με αναγκαστικό τρόπο, πρέπει να γίνει αυτό για να καλυφθεί μια ανάγκη και αφήνονται άλλες ανάγκες και των ατόμων με ειδικές κατηγορίες, αλλά και των επιχειρήσεων απ' έξω. Πιστεύω ότι ο σημερινός διάλογος αυτό ανέδειξε και έτσι κλείνω, δεν είναι μόνο μία ανάγκη, δηλαδή ντε και καλά κάποια άτομα μειονεκτούν, άντε να τα σπρώξουμε να τα βάλουμε κάπου και να προσληφθούν αναγκαστικά. Αυτή η λογική είναι λάθος, αυτή η λογική πρέπει να ανατραπεί, διότι αυτή η λογική ανακυκλώνει τα ίδια πράγματα και τα ίδια προβλήματα. Αυτή είναι η άποψή μου. Ευχαριστώ πολύ.

Ν. Γαβαλάς

Θέλω να απαντήσω στον κύριο που μίλησε προηγουμένως δεν θυμάμαι το όνομά του...ο κ. Μπαρτζελιώτης... Νομίζω έχετε απόλυτο δίκιο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει εφαρμογή και εφαρμόζεται, καλύπτει, προστατεύει τα άτομα με αναπηρίες στο βαθμό που τα άτομα αυτά μπορούν να καλύψουν και να ανταποκριθούν στις ελάχιστες απαιτήσεις της θέσης εργασίας με ή χωρίς εύλογες προσαρμογές. Εάν δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις ελάχιστες αυτές απαιτήσεις, έστω και με τη βοήθεια των ευλόγων αναπροσαρμογών τότε ο νόμος δεν μπορεί να τα προστατεύσει. Ευχαριστώ.

Γ. Πατσιώτη

Σχετικά με αυτό στο οποίο αναφέρθηκε ο κ. Μπαρτζελιώτης, ότι το 5% στους φορείς του δημοσίου τομέα υπολογίζεται επί των κενών θέσεων, και είναι έτσι, επί των κενών θέσεων, αλλά και το 8% που αφορά τους φορείς του ιδιωτικού τομέα είναι εφάπαξ. Δηλαδή, έτσι και το συμπλήρωσε μία ιδιωτική επιχείρηση το ποσοστό 8% τελείωσε, δεν υποχρεούται να πάρει κάποιον άλλον, εκτός εάν αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων της, κάνει νέες προσλήψεις οπότε χωράνε κι άλλοι στο 8%. Ευχαριστώ.

Γ. Γρανίτσας

Ρώτησε ο κ. Στασινός αν κάποιο σύστημα αντίστοιχο στα Σκανδιναβικά κράτη μπορούσε να εφαρμοστεί με μια ποσόστωση από 20 άτομα και πάνω κ.λπ.. Προσωπικά πιστεύω ότι εμείς που εκπροσωπούμε το Βιοτεχνικό, από τις 50.000 μέλη – επιχειρήσεις το 99% είναι μέχρι 10 άτομα, άρα καταλαβαίνετε και στην εισήγησή μου, η σκέψη μας είναι ότι κανένας νόμος δεν λύνει αυτό το πρόβλημα και όταν με τρώμαξε και ο αριθμός των 300.000, ότι

είναι... ό,τι και να σας πω δεν μπορώ να πω, μετά από 20 άτομα αν θα ήταν εφικτό ή αποδεκτό κάτι τέτοιο από τον κόσμο των επιχειρήσεων. Εμείς πιστεύουμε ότι χωρίς νόμους, σε μια εθελοντική προσπάθεια, ναι, βλέπουμε με πολύ κατανόηση και εξήγησα γιατί έχουμε αυτή την ευαισθησία ως μικρές επιχειρήσεις, διότι είναι κυρίως αυτοαπασχολούμενοι και είναι προσωπική εργασία του κάθε επιχειρηματία.

ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΠΑΤΡΙΝΑ ΠΑΠΑΡΡΗΓΟΠΟΥΛΟΥ

Βοηθός Συνήγορος Κύκλου Κοινωνικής Προστασίας

Κυρίες και κύριοι, μετά από αυτήν την ενδιαφέρουσα συζήτηση ήρθε η ώρα των συμπερασμάτων για την ολοκλήρωση των εργασιών μας. Πρώτα θα ήθελα να σας ευχαριστήσω όλους που ήρθατε και συμμετείχατε στη συζήτηση εκφράζοντας σημαντικές απόψεις και προτάσεις.

Το θέμα της συνάντησης εργασίας, η εφαρμογή και αποτελεσματικότητα του Ν.2643/1998 για την πρόσβαση στην απασχόληση των ΑΜΕΑ, των πολυτέκνων και των αγωνιστών εθνικής αντίστασης, είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον, με αποτέλεσμα να έχουμε ήδη προ πολλού υπερβεί τον προγραμματισμένο χρόνο λήξης της συνάντησης. Πρέπει να τονίσω ότι για πρώτη φορά από τη θέσπιση του Ν.2643/1998 συναντώνται, ανταλλάσσουν απόψεις και διατυπώνουν προτάσεις ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, υπάλληλοι της Διοίκησης (Υπουργείο και ΟΑΕΔ) εκπρόσωποι των τοποθετούμενων (ΑΣΠΕ, ΕΣΑΕΑ, ΠΟΑΕΑ), εκπρόσωποι των εργοδοτών (ΣΕΒ, ΕΒΕΑ, ΒΕΑ, ΕΕΤ), καθώς και εκπρόσωποι της ΟΚΕ, του ΕΚΚΕ, δύο ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες και ο Συνήγορος του Πολίτη. Ο διάλογος ήταν όχι μόνο ενδιαφέρων, αλλά και έντονος σε σημείο που κάποιες στιγμές έδωσε την εντύπωση της αντιπαράθεσης, όμως όλοι οι παρευρισκόμενοι συμφωνούμε ότι επιδιώκουμε το καλύτερο δυνατόν για την προστασία των ΑμεΑ, των πολυτέκνων και των αγωνιστών εθνικής αντίστασης.

Θα ήθελα στο σημείο αυτό να ευχαριστήσω τους συνεργάτες μου, ειδικούς επιστήμονες του ΣτΠ, οι οποίοι κατέγραψαν τις απόψεις των εισηγητών και ομαδοποίησαν τα σημαντικά σημεία κατά τη διάρκεια της δίωρης αναγκαστικής απουσίας μου, εξαιτίας της πρόσκλησης του Συνηγόρου του Πολίτη και των Βοηθών Συνηγόρου στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής.

Οι εισηγήσεις που παρουσιάστηκαν απαντούν σε τέσσερα κομβικά κατά τη γνώμη μου ερωτήματα:

1) Το πρώτο ερώτημα που τίθεται είναι, αν αρκεί μικρή τροποποίηση των επιμέρους διατάξεων για την πρόσβαση στην απασχόληση των παραπάνω ευπαθών κατηγοριών του πληθυσμού ή απαιτείται νέα συνολική προσέγγιση του θέματος. Είναι πάρα πολύ κρίσιμο ερώτημα το αν ξεκινάμε από την αρχή ή επεμβαίνουμε «εμβλωματικά» στον υπάρχοντα νόμο. Ο Συνήγορος του Πολίτη δεν είναι έτοιμος αυτήν την στιγμή ούτε κανείς άλλος στην αίθουσα να δώσει μία ολοκληρωμένη απάντηση. Από τις εισηγήσεις διαφάνηκε και τείνω και προσωπικά στην άποψη ότι απαιτείται μια νέα συνολική ρύθμιση. Ο περισσότεροι εισηγητές τόνισαν τη σωρεία των παραπόνων που υποβάλλονται. Η κα. Παναγιώτα Αθανασοπούλου από τον ΟΑΕΔ στην εισήγησή της αναφέρθηκε σε δυσλειτουργίες και στον αποκλεισμό των δικαιούχων που οδηγούν στην αμφισβήτηση της αποτελεσματικότητας του νόμου και υπέβαλε συγκεκριμένες προτάσεις για τη βελτίωση του συστήματος. Η κα. Τασία Κουτσιβίτου από την ΟΚΕ ανέπτυξε την άποψη που είχε εκφράσει η ΟΚΕ κατά τη συζήτηση του σχεδίου νόμου (2643/1998) και τόνισε ότι τα προβλήματα δεν οφείλονται στο νομικό πλαίσιο, αλλά στην απουσία δομών ικανών να το υποστηρίξουν. Οι τοποθετούμενοι, καθώς και οι εργοδότες, τόνισαν τις δυσλειτουργίες που παρουσιάζονται στην πράξη και που δημιουργούν ερωτηματικά ως προς το αν ικανοποιείται ο σκοπός για τον οποίο έχει θεσπιστεί ο νόμος.

Ένας δεύτερος λόγος για τον οποίο τείνω στην άποψη της επαναξιολόγησης και εκπόνησης ενός νέου θεσμικού πλαισίου είναι ότι, μετά την ψήφιση του Ν.2643/1998, έχει θεσπισθεί σειρά υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεων που παρέχουν ερείσματα για την ολοκληρωμένη προστασία των ΑμεΑ και των πολυτέκνων.

Αναφέρομαι στις οδηγίες για τις οποίες έκανε λόγο ο κ. Νικόλαος Γαβαλάς στην εισήγησή του συνδέοντας μάλιστα τις οδηγίες αυτές με τα υπάρχοντα πρότυπα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της κοινωνικής ένταξης των ΑμεΑ. Επίσης, αναφέρομαι στην παράγραφο 6 που προστέθηκε στο άρθρο 21 του Συντάγματος κατά την αναθεώρηση του 2001, η οποία προβλέπει ότι τα ΑμεΑ έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρα που

εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

Όσον αφορά τους πολύτεκνους, και εδώ είχαμε προσθήκη στο άρθρο 21 του Συντάγματος κατά την αναθεώρηση του 2001. Προβλέπεται *ότι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή δημογραφικής πολιτικής, καθώς και η λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων αποτελεί υποχρέωση του κράτους.* Νομίζω ότι η δημογραφική πολιτική και οι πολύτεκνοι συνδέονται, διότι η δημογραφική πολιτική είναι έννοια ευρύτερη που καλύπτει και τις πολύτεκνες οικογένειες. Η προστασία των πολυτέκνων δεν εξαντλείται στην ειδική προβλεπόμενη στο άρθρο 21 παρ. 2 του συντάγματος προστασία, αλλά έχει έρεισμα και στην παραπάνω νεώτερη διάταξη για τη δημογραφική πολιτική. Συνεπώς δεν πρέπει να διαχωρίζονται οι δύο συνταγματικές διατάξεις, αλλά να ερμηνεύονται συνδυασμένα.

Επειδή ο Ν.2643/1998 είχε εκπονηθεί πριν προκύψουν αυτές οι νέες υπερνομοθετικές βάσεις, έχουμε ουσιαστικό λόγο για να επανεξετάσουμε το θεσμικό πλαίσιο συνολικά.

Επίσης, η θέσπιση ενός νέου πλαισίου επιβάλλεται και από την ανάγκη να ληφθούν υπόψη οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης στις οποίες αναφέρθηκε ο κ. Δημήτρης Ζιώμας. Ειδικότερα, πρότεινε τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων τύπου κοινωνικών συνεταιρισμών περιορισμένης ευθύνης. Συνεπώς, σκόπιμο θα ήταν να αξιολογηθούν και άλλες μορφές προστασίας, τις οποίες ο Ν.2643/1998 δεν είχε λάβει υπόψη.

2) *Το δεύτερο ερώτημα που τίθεται είναι αν επιβάλλεται ενιαία ρύθμιση ή διαφορετική για τα ΑμεΑ και τους πολύτεκνους.* Το ερώτημα αυτό αναδείχθηκε από τις περισσότερες εισηγήσεις της συνάντησης. Μάλιστα, στις εισηγήσεις των εκπροσώπων των πολυτέκνων και των ΑμεΑ παρατηρήθηκε ότι και οι δύο κατηγορίες των προστατευομένων συνηγορούν υπέρ ενός διαφορετικού πλαισίου για κάθε μια κατηγορία. Εξάλλου, κανείς από τους εισηγητές ή εκείνους που μετείχαν στη συζήτηση δεν υποστήριξε το αντίθετο. Οι υπάλληλοι του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας έδειξαν ότι προβληματίζονται σοβαρά για την ανάγκη διαφοροποίησης των προκηρύξεων και του νόμου για τις δύο αυτές κατηγορίες.

3) *Το τρίτο ερώτημα που προβληματίσε είναι τι εμποδίζει την αποδοχή και τη λειτουργία του Ν.2643/1998 στον ιδιωτικό τομέα. Τι προκαλεί την αντίδραση των εργοδοτών;* Και νομίζω ότι έγινε σαφές από τις εισηγήσεις των κ.κ. Λάμπρου Παπαϊωάννου (ΣΕΒ), Γιάννη Γρανίτσα (ΕΒΕΑ), Δημήτρη Χαρίση (ΒΕΑ), Γιώργου Τσατήρη (ΕΕΤ) ότι δύο είναι οι λόγοι για τους οποίους οι εργοδότες αντιδρούν.

Ο πρώτος λόγος είναι ότι κατά κανόνα δέχονται στις επιχειρήσεις τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συνδέονται με τις ανάγκες της επιχειρήσεώς τους. Νομίζω ότι αυτή είναι η κύρια αντίρρηση που εκφράστηκε. Κατά τη συζήτηση διαφάνηκε ότι, αν προβλεπόταν η κατάλληλη εκπαίδευσή τους, θα μπορούσαν να τους δεχθούν ευκολότερα. Δηλαδή, εκείνο το οποίο οι εργοδότες ζητούν είναι ανθρώπους χρήσιμους για την επιχειρηματική δραστηριότητά τους, έτσι ώστε να μη μειώνεται η ανταγωνιστικότητά τους.

Το αίτημα αυτό προσφέρει πεδίο για δύο σκέψεις. Η πρώτη σκέψη είναι πώς μπορεί να αξιοποιηθούν καλύτερα τα διάφορα προγράμματα του ΟΑΕΔ για την επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση ή πώς μπορεί να δημιουργηθεί ένα νομοθετικό πλαίσιο βελτιωμένο και εξειδικευμένο στις ανάγκες των αναγκαστικά τοποθετούμενων με βάση τον Ν.2643/1998. Ο Ν.2643/1998 προβλέπει στο άρθρο 8 τη δυνατότητα εκπαίδευσης των τοποθετούμενων, όμως αυτή η δυνατότητα δεν έχει δυστυχώς μέχρι σήμερα αξιοποιηθεί. Να μια πολύ μεγάλη αδυναμία του νόμου. Γιατί αν είχε αξιοποιηθεί και είχε πράγματι προηγηθεί η εκπαίδευση των τοποθετούμενων, θα είχαν αρθεί στην πράξη αρκετές από τις επιφυλάξεις των εργοδοτών.

Η δεύτερη αντίρρηση των εργοδοτών, την οποία επίσης θεωρώ εν τινι μέτρο εύλογη, είναι ότι θα έπρεπε να προβλεφθεί υπέρ αυτών περιορισμένο δικαίωμα επιλογής. Κατ' αρχήν η θεσμοθέτηση δικαιώματος επιλογής υπέρ των εργοδοτών αναιρεί τον Ν.2643/1998, διότι καταργείται η λογική του να προσληφθούν οι τοποθετούμενοι αναγκαστικά από τις επιχειρήσεις. Όμως ένα περιορισμένο δικαίωμα επιλογής είναι κάτι το οποίο θα έπρεπε να προβληματίσει το Υπουργείο και προβληματίζει νομίζω όλους όσους είμαστε σε αυτήν την αίθουσα. Η περιορισμένη επιλογή θα συντελούσε στο να μην ενοχλεί την εργοδοτική πλευρά τόσο πολύ το αναγκαστικό της τοποθέτησης. Είναι άλλωστε γνωστό ότι η αγορά έχει μάθει

να λειτουργεί με βάση τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου και τους μηχανισμούς που στηρίζονται στην επιλογή. Αυτό το αίτημα είναι συναφές και με το αίτημα των εργοδοτών να προτιμάται ο έχων κάποια συνάφεια με το αντικείμενο της επιχειρήσεως.

Και το τελευταίο που θα προσθέσω και που επίσης προέκυψε από τις εισηγήσεις των εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς είναι ότι τις επιφυλάξεις των εργοδοτών, ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, θα ήρε η παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για να προσλάβουν τις ευπαθείς κατηγορίες του πληθυσμού. Εντυπωσιάστηκα μάλιστα, γιατί η εισήγηση για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις παρέθετε ενδιαφέροντα στατιστικά στοιχεία για άλλες ευπαθείς κατηγορίες, όπως π.χ. τους αποφυλακισθέντες που έχουν ανάγκη προστασίας, ώστε να ενταχθούν κοινωνικά, αλλά δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Ν.2643/1998.

4) Το τελευταίο ερώτημα που τέθηκε ήταν η διαδικασία. Πράγματι, στο σημείο αυτό εστιάζεται η πλειονότητα των τροποποιήσεων που έγιναν τα τελευταία χρόνια και πρόσφατα με τον Ν. 3227/2004, π.χ. στα δικαιολογητικά, στη διαδικασία των ενστάσεων κ.ά. Είναι ένα πάρα πολύ μπερδεμένο κομμάτι του νόμου, το οποίο ταλαιπωρεί και το Υπουργείο και τον ΟΑΕΔ, ενίοτε και τον Συνήγορο του Πολίτη. Το πρωί ο κ. Κοντός, Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, στον χαιρετισμό που απηύθυνε μας γνώρισε ότι στο Υπουργείο έχουν ετοιμάσει νέα προκήρυξη του Ν. 2643/1998 προκειμένου να διαπιστωθεί, εάν οι αλλαγές που επήλθαν με τον Ν. 3227/2004 βελτιώνουν κάπως την κατάσταση στην πράξη. Ανέφερε επίσης, ότι σκέφτονται κάποια μεταρρύθμιση του Ν.2643/1998 με τη διατήρηση του ποσοστού του 8%, αλλά με κάποια ευαισθησία ως προς το δικαίωμα επιλογής των επιχειρήσεων και ως προς τα διαδικαστικά προβλήματα που δημιουργούνται.

Με βάση αυτές τις τέσσερις θεματικές ενότητες μπορούμε σήμερα αξιολογώντας τον Ν.2643/1998 να προβούμε στα εξής συμπεράσματα:

Πρώτον, η λογική του νόμου είναι αποδεκτή και από τους εργοδότες και από τους εργαζόμενους. Κανείς δεν είπε ότι ο νόμος πρέπει να καταργηθεί, το τονίζω, όλοι στη συνάντηση εργασίας εισηγήθηκαν τη βελτίωσή του.

Δεύτερον, κατά τη συνάντηση δεν φάνηκε τόσο σημαντικό το θέμα της κατανομής των ποσοστών μεταξύ των διαφόρων ευπαθών ομάδων πληθυσμού, όσο το θέμα της αποδοχής και πραγματικής ενσωμάτωσης των τοποθετούμενων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Τούτο μπορεί να γίνει, πρωτίστως, με ένα νέο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο θα εξασφαλίζει την καταλληλότητα των τοποθετούμενων για τις ανάγκες των επιχειρήσεων, την εκπαίδευση, κατάρτιση, εξειδίκευσή τους με δαπάνες κυρίως του ΟΑΕΔ και την παροχή κάποιων κινήτρων, ιδίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ώστε να μπορέσει στην πράξη να λειτουργήσει ο νόμος. Δεν μπορεί η κοινωνική πολιτική να εμπίπτει στις επιχειρήσεις, θα πρέπει να συμμετέχει το κράτος που έχει με βάση το Σύνταγμα και το κοινοτικό δίκαιο την υποχρέωση να χρηματοδοτεί και να λαμβάνει τα μέτρα που θα εξασφαλίζουν αυτές τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Και βεβαίως να συμμετέχουν και οι εργοδότες και κυρίως οι μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν περισσότερες δυνατότητες και δευτερευόντως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Τρίτον, η ανάγκη να ληφθούν υπόψη οι τροποποιήσεις του Συντάγματος και του κοινοτικού δικαίου που επήλθαν μετά τη θέσπιση του νόμου, καθώς και η ανάγκη να αξιολογηθούν οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης μάλλον επιβάλλει τη θέσπιση νέου θεσμικού νόμου που θα ρυθμίζει διακριτά και ανάλογα με τις ειδικότερες ανάγκες κάθε κατηγορίας την πρόσβαση στην απασχόληση.

Κυρίες και κύριοι, θέλω και πάλι να σας ευχαριστήσω για την προσέλευσή σας, για τη συμμετοχή σας και για την τιμή που μας κάνετε να καθίσετε τόσο αργά. Ελπίζω τα πορίσματα αυτής της συνάντησης εργασίας να φανούν χρήσιμα και πράγματι να βελτιωθεί το ισχύον πλαίσιο.