

Σας ευχαριστώ πολύ για την ευκαιρία να μιλήσω σήμερα για ένα θέμα εξαιρετικά επίκαιρο και κρίσιμο: τον ρόλο των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων στην προώθηση της Ατζέντας της Αξιοπρεπούς Εργασίας, των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της ισότητας των φύλων. Οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις αποτελούν θεμελιώδεις παράγοντες στο κοινωνικό και εργασιακό πεδίο· λειτουργούν ως κοινωνικοί εταίροι που μπορούν να διαμορφώσουν τις πολιτικές εργασίας, να επηρεάσουν την υιοθέτηση κανόνων και πρακτικών που προάγουν την αξιοπρεπή εργασία και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων, αλλά και να ενισχύσουν ουσιαστικά την ισότητα των φύλων. Η Ατζέντα της Αξιοπρεπούς Εργασίας περιλαμβάνει βασικές αρχές όπως η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η κοινωνική ασφάλεια, η μη διάκριση, η συλλογική δράση και η έμφυλη ισότητα. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να λειτουργήσουν ως γέφυρα ανάμεσα στις διεθνείς και ευρωπαϊκές δεσμεύσεις και στην υλοποίηση αυτών των στόχων στο πεδίο της εργασίας. Μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, κλαδικών συμφωνιών, πίεσης για νομοθετικές παρεμβάσεις και προώθησης καλών πρακτικών εντός των υπηρεσιών και των επιχειρήσεων, μπορούν να συμβάλουν καθοριστικά σε ένα περιβάλλον εργασίας δίκαιο, ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς.

Όταν μιλάμε για την ισότητα των φύλων, η συμβολή των κοινωνικών εταίρων είναι κρίσιμη. Οι πολιτικές gender mainstreaming, που στοχεύουν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πτυχές της εργασιακής ζωής, από τις αμοιβές έως τις προαγωγές και από την κατάρτιση έως τις άδειες, μπορούν να αποτελέσουν ουσιαστικό εργαλείο. Οι καλές πρακτικές περιλαμβάνουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας που προβλέπουν ρήτρες ισότητας φύλων, κοινές επιτροπές εργαζομένων και εργοδοτών που παρακολουθούν ζητήματα ισότητας και ποιότητας εργασίας, εκπαιδευτικά προγράμματα για συνδικαλιστές και εργοδότες σχετικά με την έμφυλη ισότητα και τις ευρωπαϊκές δεσμεύσεις, καθώς και μηχανισμούς συμμόρφωσης και ελέγχου που εξασφαλίζουν ότι αυτές οι πολιτικές δεν παραμένουν μόνο στα χαρτιά. Επιπλέον, οι εργοδοτικές οργανώσεις φέρουν σημαντικό μερίδιο ευθύνης, καθώς μπορούν να αναπτύξουν κώδικες δεοντολογίας, πολιτικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να υιοθετούν πρακτικές βιώσιμης και δίκαιης απασχόλησης.

Περνώντας τώρα πιο συγκεκριμένα στην Ελλάδα, η κατάσταση παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες. Η ελληνική κυβέρνηση δεν δείχνει διάθεση συνεργασίας με τα συνδικάτα· αντιθέτως, έχει ψηφίσει σειρά νόμων που απομειώνουν τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, ποινικοποιούν τη συνδικαλιστική δράση και συκοφαντούν συστηματικά όσα συνδικάτα αντιστέκονται στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές της. Πρόσφατα, μάλιστα, ψήφισε νόμο που αυστηροποιεί υπέρμετρα το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, εκθέτοντάς τους σε κίνδυνο απόλυσης ακόμη και λόγω άσκησης δημόσιας κριτικής ή συμπεριφοράς εκτός υπηρεσίας που μπορεί να χαρακτηριστεί αναξιοπρεπής. Αυτές οι πολιτικές έχουν δημιουργήσει ένα ασφυκτικό και αντιδημοκρατικό κλίμα εκφοβισμού και αυταρχισμού, πλήττοντας σοβαρά το εργατικό κίνημα.

Σε ό,τι αφορά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα δεδομένα είναι ιδιαίτερα ανησυχητικά. Η κάλυψη των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις είναι εξαιρετικά χαμηλή· σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, η κάλυψη μειώθηκε σε 16,1% το δεύτερο τρίμηνο του 2025, πολύ κάτω από τον μέσο

όρο της Ευρωζώνης, που ανέρχεται σε περίπου 48,7%. Άλλες πηγές εκτιμούν ότι η κάλυψη μπορεί να φτάσει ακόμη και στο δραματικό 8,6%. Αυτό σημαίνει ότι η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων στην Ελλάδα εργάζεται χωρίς προστασία μέσω συλλογικών ρυθμίσεων, γεγονός που υποσκάπτει την αξιοπρέπεια της εργασίας και την κοινωνική ασφάλεια. Η απόσταση από τον ευρωπαϊκό στόχο κάλυψης τουλάχιστον 80% συλλογικών διαπραγματεύσεων οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην άρνηση της ελληνικής κυβέρνησης να αναγνωρίσει τα συνδικάτα ως ισότιμους φορείς κοινωνικού διαλόγου. Η Ομοσπονδία μας, από τον Μάιο του 2024, έχει προχωρήσει σε όλες τις απαραίτητες νομικές διαδικασίες, ώστε να υπογραφεί συλλογική σύμβαση για τους εκπαιδευτικούς· ωστόσο, το Υπουργείο Παιδείας αρνείται μέχρι σήμερα ακόμη και να εκκινήσει τις διαπραγματεύσεις. Παρά την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στο ελληνικό δίκαιο με τον νόμο 5163/2024, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό κενό ως προς την ύπαρξη ουσιαστικών συλλογικών ρυθμίσεων.

Ένα ακόμη κρίσιμο ζήτημα αφορά την εφαρμογή της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ σχετικά με την εργασία ορισμένου χρόνου και την αρχή της μη διάκρισης μεταξύ εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου. Στην Ελλάδα παρατηρούνται συνεχείς παραβιάσεις, παρά τις επανειλημμένες πιέσεις της Ομοσπονδίας μας και άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η ΟΛΜΕ έχει καταγγείλει πολλές φορές ότι οι αναπληρωτές και προσωρινοί εκπαιδευτικοί στερούνται βασικών παροχών, όπως άδειες μητρότητας, άδειες ασθενείας ή επιδόματα ανατροφής, που χορηγούνται στους μόνιμους εκπαιδευτικούς. Ως αποτέλεσμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ανοίξει διαδικασία παράβασης κατά της Ελλάδας για αυτό το θέμα. Η απουσία ουσιαστικού διαλόγου και η περιορισμένη συμμετοχή των συνδικάτων σε αυτούς τους μηχανισμούς αφήνει πολλούς εργαζόμενους, κυρίως όσους εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ευάλωτους σε επισφάλεια και άνιση μεταχείριση.

Στον χώρο της εκπαίδευσης, η κατάσταση είναι ακόμη πιο επιβαρυνμένη. Οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν σοβαρή οικονομική πίεση και επαγγελματική εξουθένωση. Βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις της Ευρώπης ως προς την αγοραστική τους δύναμη, εξαιτίας των χαμηλών μισθών και του επίμονου πληθωρισμού. Η παραβίαση του ωραρίου εργασίας αποτελεί συχνό φαινόμενο, καθώς οι εκπαιδευτικοί επιβαρύνονται με συνεχώς αυξανόμενα γραφειοκρατικά καθήκοντα που δεν αναγνωρίζονται και δεν αμείβονται. Ταυτόχρονα, αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, που οφείλονται τόσο στη συνεχή πίεση και τον αυταρχισμό της διοίκησης, όσο και στις εκφοβιστικές πειθαρχικές διώξεις που ασκούνται από το Υπουργείο Παιδείας, στο mobbing, στην εργασιακή αστάθεια των αναπληρωτών και στη γενικότερη έλλειψη υποστήριξης.

Η ΟΛΜΕ, με στόχο να έχει ουσιαστικό ρόλο στην προώθηση της Ατζέντας της Αξιοπρεπούς Εργασίας, αξιοποιεί κάθε νομικό εργαλείο, κινηματική δράση και συνεργασία με συλλογικούς φορείς, δημοτικές αρχές και κοινοβουλευτικά κόμματα, διεκδικώντας σταθερότητα εργασίας μέσω μονιμοποίησης και υπογραφής συλλογικής σύμβασης, ενσωμάτωση ρητρών ισορροπίας ζωής και εργασίας στις συλλογικές συμβάσεις, συμφωνίες για επιμορφώσεις και επαγγελματική ανάπτυξη που βοηθούν στη μείωση της εξουθένωσης και στη βελτίωση της ποιότητας της

εργασίας, καθώς και ουσιαστικές μισθολογικές αυξήσεις και βελτίωση των εργασιακών συνθηκών.

Σε ό,τι αφορά την ισότητα των φύλων, η απόσταση μεταξύ διακηρύξεων και πραγματικότητας είναι ακόμη μεγάλη. Υπάρχει σημαντικό μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών· η «γυάλινη οροφή» εξακολουθεί να περιορίζει την παρουσία των γυναικών σε ηγετικές και διοικητικές θέσεις. Οι πολιτικές ενσωμάτωσης της διάστασης φύλου συχνά παραμένουν στο επίπεδο των εξαγγελιών, χωρίς ουσιαστικούς μηχανισμούς εφαρμογής ή επαρκή παρακολούθηση από τους κοινωνικούς εταίρους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν και πρέπει να απαιτήσουν συλλογικές συμβάσεις με ρήτρες κατά του μισθολογικού χάσματος και διαφάνεια στις αμοιβές και προαγωγές, προγράμματα mentoring για γυναίκες εργαζόμενες, επαρκείς γονικές άδειες και ίσες παροχές, καθώς και μηχανισμούς συνεργασίας εργαζομένων και εργοδοτών με μετρήσιμους στόχους και αξιολόγηση εφαρμογής των πολιτικών ισότητας.

Με βάση όλα τα παραπάνω, οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα μπορούν να ενισχύσουν την εφαρμογή της Ατζέντας της Αξιοπρεπούς Εργασίας μέσα από κοινές πλατφόρμες διαλόγου, στρατηγικό σχεδιασμό των συλλογικών συμβάσεων, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων, συστήματα διαφάνειας και αναφοράς εντός οργανώσεων και επιχειρήσεων, συνεργασία με το κράτος για ουσιαστικές νομοθετικές βελτιώσεις και μελέτη καλών πρακτικών από χώρες που έχουν πετύχει υψηλότερη κάλυψη συλλογικών συμβάσεων και προοδευτικές πολιτικές ισότητας.

Συνοψίζοντας, οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις αποτελούν κρίσιμους φορείς για την υλοποίηση της Ατζέντας της Αξιοπρεπούς Εργασίας και της έμφυλης ισότητας. Στην Ελλάδα, το έλλειμμα συλλογικών συμβάσεων, οι παραβιάσεις βασικών ευρωπαϊκών οδηγιών και η πίεση που δέχεται ο κλάδος της εκπαίδευσης αποτελούν σοβαρές προκλήσεις. Η ισότητα των φύλων παραμένει περισσότερο διακηρυκτικός στόχος παρά πραγματικότητα, ενώ η απουσία μηχανισμών εφαρμογής αφήνει αναπάντητα κρίσιμα ζητήματα. Παρ' όλα αυτά, υπάρχει μεγάλη δυνατότητα για αλλαγή: μέσω συνεργασίας, διαλόγου, συλλογικών συμβάσεων, θεσμικών παρεμβάσεων και ενίσχυσης του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, μπορούμε να κάνουμε σημαντικά βήματα για μια εργασία αξιοπρεπή, χωρίς διακρίσεις και με σεβασμό σε όλους.

Σας ευχαριστώ θερμά για την προσοχή σας.