



ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

ΙΣΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ – ΙΣΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1920

Σχόλια στο Νομοσχέδιο: «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»

---*---*---*---*---

I. Ανειπλήρωτα αιτήματα οργανώσεων: ισότητα φύλων, προστασία οικογένειας:

Στις 19.2.2010, εκ μέρους είκοσι οκτώ (28) οργανώσεων, ζητήσαμε η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών να γίνει «πακέτο» με συγκεκριμένα μέτρα που να καταργούν ανισότητες εις βάρος των γυναικών και των γονέων, και να στηρίζουν την οικογένεια, όπως απαιτεί το Σύνταγμα. **Επισυνάπτουμε τα συγκεκριμένα αιτήματα.**

Διαπιστώνουμε ότι κανένα αίτημά μας δεν ικανοποιείται. Ειδικότερα:

II. Ασφαλιστικό: Κατά την αιτιολογική έκθεση του Νομοσχεδίου (σ. 4), **«οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες αναπροσάρμοσαν τα ασφαλιστικά τους συστήματα, αλλά και έλαβαν μέτρα τόνωσης της γεννητικότητας και προστασίας της οικογένειας».**

Εντούτοις, το Νομοσχέδιο όχι μόνον δεν προστατεύει την οικογένεια, αλλά επιρρίπτει σ' αυτή και σε συνταγματικά προστατευόμενες κατηγορίες (μητέρες, γονείς, παιδιά, αναπήρους, ηλικιωμένους κλπ) το βάρος της μεταρρύθμισης, και μάλιστα χωρίς να προκύπτει ότι τα επιβαλλόμενα σκληρά μέτρα είναι πρόσφορα και αποτελεσματικά προς επίτευξη του σκοπού τους. Παραδείγματα:

α) Αιφνίδια και απότομη αύξηση εντός 3ετίας (2011-2013) της ηλικίας συνταξιοδότησης των μητέρων κατά 10-15 έτη, χωρίς αντιστάθμισμα: προσβολή των υπερνομοθετικά κατοχυρωμένων νόμιμων και ώριμων προσδοκιών.

β) Αντί ελαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης που να επιτρέπει σε κάθε γονέα ανηλίκου επιλογή ηλικίας, ώστε να διευκολύνεται η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, πρόωρη συνταξιοδότηση σε ηλικία μικρότερη της κανονικής έως 5 έτη (2010: 50^ο έτος, 2013: 60^ο έτος) με μείωση 6% για κάθε έτος που υπολείπεται της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης.

γ) Αντί ν' αναγνωρίζεται πλασματικός χρόνος ασφάλισης, ώστε οι διακοπές του χρόνου ασφάλισης για φροντίδα ανήλικων παιδιών ή ανάπηρων παιδιών ή συζύγων να μην έχουν δυσμενή επίπτωση στη σύνταξη, ως πλασματικός χρόνος αναγνωρίζεται (άρθρο 10 παρ.18):

- μόνο για θεμελίωση δικαιώματος σε σύνταξη, ο ελάχιστος χρόνος κύησης και λοχείας που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
- για θεμελίωση και προσαύξηση της σύνταξης: 300 μέρες για το πρώτο παιδί, 600 μέρες για το δεύτερο και 600 μέρες για το τρίτο, μόνον για παιδιά που γεννιούνται από 1.1.2000.
- με εξαγορά, για θεμελίωση και προσαύξηση σύνταξης: ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής.

Αυτά ισχύουν μόνον μετά τη συμπλήρωση τουλάχιστον 3.600 ημερών (12 ετών) ασφάλισης, και εφόσον ο συνολικός πλασματικός χρόνος δεν υπερβαίνει τα 4 έτη για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης το 2011 (δηλαδή τους άμεσα πληγόμενους), φτάνοντας τα 7 έτη από 2014.

δ) Δεν αναγνωρίζεται πλασματικός χρόνος για γονείς ή συζύγους αναπήρων.

ε) Καμία μέριμνα για μονογονεϊκές οικογένειες.

στ) Όχι ουδέτερα ως προς το φύλο μέτρα - Διαιώνιση στερεότυπων για τους ρόλους των φύλων, εις βάρος της γυναικείας απασχόλησης και ασφάλισης, και τελικά της οικογένειας:

- Οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης μητέρων ανήλικων ή ανάπηρων παιδιών δεν ισχύουν και για τους πατέρες ανήλικων ή ανάπηρων παιδιών, παρά μόνον αν είναι χήροι (άρθρο 10 παρ.17).
- Δικαίωμα πλασματικού χρόνου για κάθε παιδί γεννημένο από 1.1.2000 έχει η μητέρα και επικουρικά ο πατέρας (άρθρ. 141 Ν.3655/2008), ενώ θάπρεπε να το έχουν εξίσου οι δύο γονείς.

III. Εργασιακές σχέσεις: Πρέπει να εξαλειφθεί η διάταξη του Ν. 3845/2010 που καταργεί τις κατώτατες αμοιβές και τους άλλους κατώτατους όρους εργασίας των ΕΓΣΣΕ. Πρόκειται για παράβαση του Συντάγματος και του διεθνούς δικαίου, εις βάρος των ασθενέστερων εργαζομένων και των γυναικών, που περιορίζει και τα ασφαλιστικά δικαιώματά τους.

7 Ιουλίου 2010

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Συνημμένο στην αίτηση είκοσι οκτώ οργανώσεων

Μέτρα που πρέπει να συνδυασθούν με τη ρύθμιση του ασφαλιστικού

----*----

Ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας υποστηρίζει ανέκαθεν ότι η πρόωγη συνταξιοδότηση της γυναίκας υπαλλήλου δεν αποτελεί θετικό μέτρο ουσιαστικής ισότητας. Σήμερα, ζητάμε και πάλι, η ρύθμιση του ασφαλιστικού, που είναι πλέον αναπόφευκτη λόγω της απόφασης του ΔΕΚ της 26.3.2009, να συνδυασθεί με την άμεση άρση διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, που διατηρούνται στη νομοθεσία και την πράξη, και τη λήψη μέτρων στήριξης της μητρότητας και της πατρότητας.

Α'. Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Γυναίκες και άντρες, χρειάζονται στήριξη την εποχή που προσπαθούν να δημιουργήσουν και να συντηρήσουν οικογένεια, πράγμα πολύ δύσκολο, με την υψηλή ανεργία των νέων και την επισφαλή θέση τους στην αγορά εργασίας. Εξάλλου, το δημογραφικό μας πρόβλημα, από τα σοβαρότερα στην Ευρώπη, διαρκώς οξύνεται. Γιαυτό, το 2001, η Βουλή πρόσθεσε ομόφωνα στο Σύνταγμα επιταγή για λήψη αποτελεσματικών μέτρων δημογραφικής πολιτικής (ά. 25§5 Σ).

I. Παραδείγματα διακρίσεων στο Δημόσιο, που πρέπει να αρθούν αμέσως:

α) Μειωμένο ωράριο ή 9μηνη άδεια ανατροφής με αποδοχές: ο νόμος προβλέπει δυνατότητα εναλλακτικής χρήσης από τον πατέρα ή τη μητέρα δημόσιο υπάλληλο, ωστόσο το παιδί γίνει 4 ετών. Έτσι όμως, δεν παρέχεται προσωπικό και αυτοτελές δικαίωμα σε κάθε πατέρα και κάθε μητέρα, όπως απαιτεί το δικαίο της ΕΕ. Καθώς το Σύνταγμα και το δικαίο της ΕΕ δεν επιτρέπουν μείωση του κεκτημένου της οικογένειας, την 9μηνη άδεια πρέπει να παίρνει ολόκληρη κάθε μητέρα και κάθε πατέρας, με ελαστική χρήση, ωστόσο το παιδί γίνει 8 ετών - *minimum ηλικία κατά την Οδηγία για τη γονική άδεια* - ή και καθ'όλη την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Έτσι, θα στηριχτεί πιο αποτελεσματικά η οικογένεια και δεν θα διαταραχθεί η λειτουργία των υπηρεσιών.

Περιορισμοί στην πράξη: Κατά τον νόμο, η 9μηνη άδεια μειώνεται κατ'αναλογία της χρήσης του μειωμένου ωραρίου. Στην πράξη όμως, το Δημόσιο-εργοδότης, υπολογίζοντας «πλασματική» χρήση μειωμένου ωραρίου (δηλαδή χρήση που δεν έκανε ο γονέας), περιορίζει την άδεια όσων δικαιούχων δεν τη ζητούν αμέσως μετά την άδεια μητρότητας. - Εξάλλου, υπουργική απόφαση περιορίζει κατά το ήμισυ το μειωμένο ωράριο και την 9μηνη άδεια του δημόσιου υπαλλήλου, όταν ο/η σύζυγός του εργάζεται με μερική απασχόληση. Έτσι παραβιάζεται ο νόμος, το Σύνταγμα και το δικαίο της ΕΕ.

β) Όταν ο/η σύζυγος του δημόσιου υπαλλήλου εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, συμφηφίζεται η άδεια ανατροφής των συζύγων, κατά παράβαση του Συντάγματος και του δικαίου της ΕΕ.

γ) Όταν η μητέρα δεν εργάζεται, δεν προβλέπεται μειωμένο ωράριο ή 9μηνη άδεια για τον πατέρα δημόσιο υπάλληλο. Αυτό αποτελεί αντίθετη προς το Σύνταγμα και το δικαίο της ΕΕ στέρσηση δικαιώματος του πατέρα και συντηρεί τα στερεότυπα φύλου.

δ) Οι γονείς δημόσιοι υπάλληλοι δεν έχουν άδεια απουσίας για οικογενειακούς λόγους (ασθένεια παιδιού ή άλλου μέλους της οικογένειας), όπως απαιτεί η Οδηγία για τη γονική άδεια.

ε) Για τους συμβασιούχους ορισμένου χρόνου του Δημοσίου δεν προβλέπεται η άδεια μητρότητας και το μειωμένο ωράριο ή η 9μηνη άδεια ανατροφής, που παρέχεται στους δημόσιους υπαλλήλους. Αυτό προσκρούει στο Σύνταγμα και το δικαίο της ΕΕ.

II. Παραδείγματα διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα, που πρέπει να αρθούν αμέσως:

α) Επίδομα κυοφορίας-λοχείας: πολλές μητέρες το στερούνται, λόγω των προϋποθέσεων της νομοθεσίας του ΙΚΑ: τουλάχιστον 200 μέρες εργασίας τα 2 τελευταία έτη πριν από την πιθανή μέρα τοκετού (για το επίδομα ασθένειας αρκούν 120 μέρες εργασίας το έτος πριν από την αναγγελία της ασθένειας). Το επίδομα κυοφορίας-λοχείας πρέπει να παρέχεται χωρίς χρονική προϋπόθεση, κατ'εφαρμογή του Συντάγματος και του δικαίου της ΕΕ.

β) Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας: η βμηνη άδεια του άρθρου 142 Ν 3655/2008 δεν παρέχεται σε όλες όσες τη δικαιούνται, εξαιτίας υπουργικών αποφάσεων και εγκυκλίων που παραποιούν τον νόμο. Εξάλλου, δεν παρέχεται και στους πατέρες, όπως θα έπρεπε. Επίσης, πρέπει ν'απαγορευθεί η απόλυση στη διάρκειά της, όποτε και αν λαμβάνεται.

γ) Μειωμένο ωράριο (ε.γ.σ.σ.ε. 2003): 'Όταν η μητέρα δεν εργάζεται, δεν παρέχεται στον πατέρα, όπως θα έπρεπε (πρβλ. για το Δημόσιο πιο πάνω Π.γ). Εξάλλου, πρέπει να απαγορευθεί η απόλυση της μητέρας ή του πατέρα που κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου.

δ) Η γονική άδεια σπάνια λαμβάνεται, αφού δεν αμείβεται. Πρέπει να επιδοτείται από το ΔΛΟΕΜ (πρόταση **ε.γ.σ.σ.ε. 2006-2007**), να γίνει 4 μήνες για κάθε γονέα και να χορηγείται και τμηματικά, ωστόσο το παιδί γίνει 8 ετών (βλ. Οδηγία για τη γονική άδεια).

III. Η απόφαση του ΔΕΚ δεν αφορά τα «λαϊκά» ταμεία (ΙΚΑ, ΟΓΑ, ΝΑΤ) και δεν επιβάλλει τρόπο εξίσωσης των ορίων συνταξιοδότησης. Μπορεί να θεσπιστεί και ελαστικό σύστημα ως προς την ηλικία ή/και το ωράριο εργασίας (μερική απασχόληση μετά κάποια ηλικία, κίνητρα για παραμονή στην εργασία) και να ισχύουν ειδικά κατώτερα όρια για συνταγματικά προστατευόμενες κατηγορίες, όπως χήρους-χήρες με 3 τουλάχιστο παιδιά, διαζευγμένους γονείς με επιμέλεια 3 τουλάχιστο παιδιών, άγαμες μητέρες, μητέρες ή πατέρες ανάπηρου παιδιού, με ίδιες προϋποθέσεις για γυναίκες και άντρες.

B'. Εργασιακό - Μερική απασχόληση

Η ώρα να γίνει βάση υπολογισμού του χρόνου ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων

Κατά τη νομοθεσία του ΙΚΑ, μονάδα μέτρησης του χρόνου ασφάλισης και βάση υπολογισμού των εισφορών είναι η μέρα, άσχετα από τη διάρκεια της απασχόλησης και το ύψος των αποδοχών. Αυτό είναι σε βάρος όσων απασχολούνται όχι συνεχώς, σε καθημερινή βάση, αλλά για ορισμένες χρονικές περιόδους (διαλείπουσα απασχόληση).

Παράδειγμα: η Α', με μερική απασχόληση 5 μέρες την εβδομάδα, επί 4 ώρες την ημέρα, δηλ. 20 ώρες την εβδομάδα, ασφαλιζεται για 21-22 μέρες το μήνα. Αντίθετα, η Β', απασχολούμενη στην ίδια εργασία 2 μόνο μέρες την εβδομάδα, επί 10 ώρες κάθε μέρα, δηλ. πάλι 20 ώρες την εβδομάδα, ασφαλιζεται μόνο για 8-9 μέρες το μήνα. Η Α' θα δικαιούται τις παροχές όπως ένας πλήρως απασχολούμενος. Αντίθετα, η Β' δεν θα δικαιούται επιδότηση ασθένειας (120 μέρες εργασίας το τελευταίο έτος) ή ανεργίας (125 μέρες εργασίας το τελευταίο έτος) ή μητρότητας (200 μέρες εργασίας τα τελευταία 2 έτη), ενώ θα χρειαστεί περίπου 45 χρόνια για σύνταξη (!!)

Καθώς οι μερικώς απασχολούμενοι είναι κυρίως γυναίκες, πρόκειται για **έμμεση διάκριση λόγω φύλου**. Έτσι, η μονάδα υπολογισμού του χρόνου ασφάλισης - τουλάχιστον για τους μερικώς απασχολούμενους - πρέπει να μεταβληθεί από μέρα σε ώρα.

Πάντως, **κανένα μέτρο δεν θα πετύχει, αν δεν ενισχυθούν ουσιαστικά οι μηχανισμοί ελέγχου**, και κυρίως η Επιθεώρηση Εργασίας.

Αθήνα, 16 Φεβρουαρίου 2010