

Υπεύθυνη: Μαρία Φιλιποπούλου

Κοινωνικό Πολύκεντρο, Διοσκούρων 4 & Πολυγνώτου 2103310080-1 www.kpolykentro.gr

Μεγάλη καμπάνια της CGT για μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 32 ώρες

Με το σύνθημα *‘Εργασία για όλες και όλους’* και *‘Καλύτερη εργασία, Λιγότερη εργασία!’*, η γαλλική Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων (CGT) ξεκίνησε εκστρατεία για μείωση του εργασιμίου χρόνου, γνωστό στους γάλλους εργαζόμενους ως RTT (Réduction du temps de travail), στις 32 ώρες την εβδομάδα. Στη συνέντευξη τύπου που έδωσαν στις 13/10 εκπρόσωποι της CGT παρουσιάστηκαν αναλυτικά τα 5 βασικά επιχειρήματα υπέρ της μείωσης του εργασιμίου χρόνου. Η εκστρατεία θα συνεχιστεί με μια σημαντική ημερίδα στις 26 Νοεμβρίου όπου θα γίνει απολογισμός των σταδίων μετάβασης και στις 3 Δεκεμβρίου θα γίνει απολογισμός της εφαρμογής του 35ωρου, με τη συμμετοχή των βασικών εταιρών που συμμετείχαν στη διαπραγμάτευση. Επιπλέον, στη διάρκεια όλου του πρώτου εξαμήνου του 2016 έχουν προγραμματιστεί διάφορες δράσεις και ημερίδες εργασίας και ενημέρωσης για τα πλεονεκτήματα που θα προκύψουν από τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

Συνοπτικά, τα 5 επιχειρήματα που παρουσίασε η CGT είναι:

- Η μείωση του εργασιμίου χρόνου θα σώσει πολλές από τις υπάρχουσες και θα συμβάλει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- Λιγότερος εργασιμίου χρόνος συνεπάγεται καλύτερες συνθήκες ζωής: συμφιλίωση της παραγωγικότητας με την ποιότητα της εργασίας, καλύτερη υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
- Θα συμβάλει στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της ισότητας των φύλων με ισοκατανομή εργασιακού και οικογενειακού βίου εξίσου και για τα δύο φύλα.
- Η προτεινόμενη μείωση του χρόνου εργασίας θα λειτουργήσει ενάντια στην ανισότητα και την επισφάλεια: η νέα μείωση του εργασιμίου χρόνου η οποία θα είναι προϊόν διαπραγμάτευσης και από-

φασης των εργαζομένων θα λειτουργήσει ενάντια στις επισφαλείς μειώσεις που επιβάλλουν οι εργοδότες.

- Ο πραγματικός χρόνος εργασίας στη Γαλλία σήμερα υπερβαίνει το 35ωρο.

Επιπλέον, οι προτάσεις που βάζει η CGT προς συζήτηση με τους εργαζόμενους είναι:

Βελτίωση των όρων προστασίας και ασφάλειας των μερικώς απασχολούμενων και εξομοίωση με τους όρους της πλήρους απασχόλησης (υποχρεωτική εργοδοτική εισφορά πλήρους απασχόλησης με ταυτόχρο-

νη εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων).

Αγώνας ενάντια στην Κυριακάτικη εργασία και στην υπερεργασία. (Όπου και

όταν κατ' εξαίρεση τελείται κυριακάτικη εργασία θα πρέπει υποχρεωτικά να αμειβεται στο διπλάσιο και να συνοδεύεται από ένα ρεπό στην εβδομάδα που τελέστηκε. Εν συντομία η CGT ζητά να μην υπάρξει καμία διαφοροποίηση των όρων στην Κυριακάτικη αργία δηλαδή μεταξύ τουριστικών και άλλων ζωνών).

Η εφαρμογή της νέας μείωσης θα πρέπει να γίνει καθολικά ανεξάρτητα από το βαθμό αυτονομίας και ευθύνες του επαγγέλματος. Η CGT προτείνει ότι, σε αντίθεση με την εφαρμογή του 35ωρου που άφηγε περιθώρια άνισης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων, με βάση το φύλο ή άλλα χαρακτηριστικά, η νέα ρύθμιση θα πρέπει να λειτουργεί συνολικά προς όφελος της εξισορρόπησης ιδιωτικού και δημόσιου βίου: παράταση των γονικών αδειών, και αδειών παιδικής, οικογενειακής μέριμνας, αναγνώριση των αδειών για δραστηριότητες και ενδιαφέροντα που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη (πχ περιβαλλοντική δράση).

Ολόκληρη η θεματολογία των προτάσεων της CGT και το πρόγραμμα της εκστρατείας, [εδώ](#).



**‘Λιγότερος εργασιμίου χρόνος,
Καλύτερες συνθήκες ζωής.’**

Νέο κείμενο πολιτικής από το ETUI: Πόσο «κοινωνικά δίκαιο» είναι το τελευταίο πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής που επιβλήθηκε στην Ελλάδα;

Στο κείμενο πολιτικής του Ινστιτούτου Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) με τίτλο η «η σκοπιά της μεταβλητής γεωμετρίας στην ευρωπαϊκή νομοθεσία», διερευνώνται οι πολιτικές επιλογές και σκοπιμότητες που οδήγησαν την Επιτροπή στην υιοθέτηση του Πακέτου «[Βελτίωση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας](#)», το Μάιο του 2015- στόχος του πακέτου ήταν η *κατάρτιση πολιτικών και νομοθετικών πράξεων της ΕΕ έτσι ώστε να επιτογχάνονται οι στόχοι τους με το μικρότερο δυνατό κόστος*. Όπως διατυπώνεται, «η ομάδα του Juncker επέλεξε να δώσει όλο το βάρος στη ‘μάχη ενάντια στη γραφειοκρατία’, κάνοντας εκπτώσεις στην ευρωπαϊκή νομοθεσία, κι αυτό, εις βάρος νομοθετικών προτεραιοτήτων της, όπως τα μέτρα ελάφρυνσης του κοινωνικού κόστους της κρίσης, η κλιματική αλλαγή και η νομοθεσία για την προστασία του περιβάλλοντος. Ο λόγος είναι ότι σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Επιτροπής *η μείωση των διοικητικών και ρυθμιστικών βαρών σημαίνει εξοικονόμηση πόρων για τις επιχειρήσεις της τάξης των 150 δις*. Πως μεταφράζεται όμως αυτή η μετατόπιση της Επιτροπής από το βασικό ρόλο της να θέτει νομοθετικές βάσεις, προς σε ένα τεχνοκρατικό όργανο άσκησης πιέσεων για ελάφρυνση των κανονιστικών ευρωπαϊκών πλαισίων και περισσότερη ευελιξία στις αποφάσεις; Το κείμενο του ETUI, παίρνοντας ως παράδειγμα την έκθεση της Επιτροπής για τις [κοινωνικές επιπτώσεις του προγράμματος](#) σταθερότητας για την Ελλάδα, δείχνει με τον πιο αναλυτικό τρόπο πως η νομοθετική ελάφρυνση που επικαλείται η επιτροπή μοχλεύει τη θεσμική απορύθμιση και ακύρωση ακόμη και των βασικών ευρωπαϊκών κεκτημένων.

Η ανάλυση εστιάζει σε δύο κεντρικά ζητήματα με τα οποία καταπάνεται η έκθεση κοινωνικών επιπτώσεων που συνόδευσε το 3ο μνημόνιο : 1. το συνταξιοδοτικό, και η επικαλούμενη αναπόφευκτη *μεταρρύθμιση* (περαιτέρω μείωση των συντάξεων) που υποτίθεται επιβάλλουν οι ρυθμοί αύξησης των συνταξιοδοτικών δαπανών, για την ίδια τη βιωσιμότητα του συστήματος – εκτιμάται από την Επιτροπή ότι μέχρι το 2060 η δαπάνη θα αυξηθεί κατά 12,5% (συγκριτικά με το 2010) ενώ η μέση ευρωπαϊκή αύξηση είναι 2,4% στο ΑΕΠ. Εύλογα αναρωτιέται κανείς, καταλήγει ο συγγραφέας, πως είναι δυνατόν η Επιτροπή να φτάνει σ’ αυτό το συμπέρασμα, ελλείψει μάλιστα σοβαρής ανάλυσης των επιπτώσεων της μεταρρύθμισης εντός συγκεκριμένης χρονικής περιόδου. Τη στιγμή μάλιστα, που όλα τα στοιχεία δείχνουν σοβαρές αποκλίσεις από αυτά που επικαλείται η έκθεση. *Σύμφωνα με τις πιο αξιόπιστες εκτιμήσεις το 60% των συνταξιούχων στην Ελλάδα λαμβάνουν λιγότερα από 800 € μηνιαίως εκ των οποίων το 45% λαμβάνει λιγότερα από 665 €, δηλαδή το μηνιαίο όριο φτώχειας. Τα συνδικάτα δίνουν στοιχεία μείωσης της μέσης σύνταξης από τα 1350 € το 2012 στα 833€ το 2015 (οι τιμές είναι προ κρατήσεων). Κατά πόσο έχει συμβάλει αυτή η ολέθρια μείωση στη βιωσιμότητα του συστήματος;*

Το 2ο ζήτημα το οποίο φέρνει ως παράδειγμα το κείμενο είναι τα μέτρα απορύθμισης της αγοράς εργασίας. Κατά την εκτίμηση της Επιτροπής, η εφαρμογή των κανόνων της περιόδου 2010 – 2014, από τα δύο προηγούμενα μνημόνια όπως εφαρμόστηκαν στα εργασιακά, έχουν δημιουργήσει τις προϋποθέσεις ευελιξίας στην αγορά εργασίας και θα μεταφραστούν άμεσα σε αύξηση της απασχόλησης. Έτσι με αυτή την ασαφή και χωρίς σοβαρή τεκμηρίωση διαπίστωση, η Επιτροπή παραβλέπει μια σειρά από συστάσεις από Διεθνείς Οργανισμούς (βλ. ILO) για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και αρκείται στη σημείωση ότι «*ο δείκτης για την προστασία της εργασίας του ΟΟΣΑ δείχνει ότι η Ελλάδα σε γενικές γραμμές βρίσκεται στο μέσο όρο των ευρωπαϊκών χωρών μελών του ΟΟΣΑ*» ή το ακόμα πιο ασαφές ότι *η Επιτροπή υποστηρίζει την ανάγκη για ένα σύγχρονο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων*» ή ότι «*πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αδήλωτη εργασία*».

Είναι εντυπωσιακό καταλήγει το κείμενο, ότι η Επιτροπή στο γενικό συμπέρασμα της στην ανάλυση του κοινωνικού αντίκτυπου του 3ου προγράμματος βοήθειας προς την Ελλάδα, υποστηρίζει ότι, «*ένα σταθερό μακροοικονομικό και πολιτικό περιβάλλον αποτελεί προϋπόθεση για την αύξηση του βιοτικού επιπέδου και τη βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών*». Θα ήταν ορθότερο και πιο πρότερον εκ μέρους της Επιτροπής να αρκестεί στην παροχή έγκυρων στοιχείων για τις κοινωνικές επιπτώσεις του Μνημονίου, αντί να ελαίρεται για το περιεχόμενό του. Ωστόσο, μια τέτοια στάση θα μπορούσε κάλλιστα να συνιστά αποδοχή της αδυναμίας της ή ακόμα και έμμεση κριτική για τον τρόπο με τον οποίο η Επιτροπή διεξήγαγε τις διαπραγματεύσεις.

Διαβάστε ολόκληρο το κείμενο [εδώ](#)

Σχολιασμός των επιμορφωτικών δράσεων του Κοινωνικού Πολύκεντρου στην Ικανότητα Διαχείρισης Συγκρούσεων στο χώρο εργασίας στον Πύργο Ηλείας από τον εκπαιδευτή Παναγιωτόπουλο Γ .

Στόχος του επιμορφωτικού προγράμματος στην Ικανότητα Διαχείρισης Συγκρούσεων στο χώρο εργασίας, ήταν η διαμόρφωση συνθηκών και η δημιουργία προκλήσεων έτσι ώστε οι επιμορφούμενοι να επεκτείνουν τις γνώσεις τους και να καλλιεργήσουν δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων-συγκρούσεων, στο πλαίσιο της ανάγκης για μια πιο ποιοτική σχέση τόσο με την εργασία τους όσο και με το παραγόμενο έργο ευθύνης τους .

Αρχικά παρουσιάστηκε στους εκπαιδευόμενους το περίγραμμα του προγράμματος ώστε να γίνει κατανοητή η αναγκαιότητα του περιεχομένου του στις πολύπλοκες απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος όπου η διαφορετικότητα των αντιλήψεων και των τρόπων συμπεριφοράς δημιουργεί συχνά πεδίο ανάδυσης αντιπαραθέσεων και διαμορφώνει προϋποθέσεις συγκρούσεων .



Η πολυμορφία δε, της επαγγελματικής σύνθεσης της ομάδας των συμμετεχόντων/ εκπαιδευομένων, επιβεβαίωσε την ανάγκη ανάπτυξης δεξιοτήτων επίλυσης συγκρούσεων στο βαθμό που ο εργασιακός χώρος δεν καθορίζεται από τη δυνατότητα επιλογής συνεργατών αλλά επιβάλλει σχέσεις συνεργασίας.

Εκκινώντας από την εννοιολογική προσέγγιση της σύγκρουσης, οδηγηθήκαμε στους πιθανούς λόγους που μας οδηγούν σε αρνητική στάση επίλυσης σύγκρουσης για να καταλήξουμε τέλος στην αποκωδικοποίηση/χαρτογράφηση της σύγκρουσης, σημαντική αντιληπτική δεξιότητα στην κατεύθυνση της επίλυσης .

Ορισμοί της 'σύγκρουσης'

Οι εκπαιδευόμενοι κλήθηκαν αρχικά μέσω ανάκλησης της βιωμένης εμπειρίας από το δικό τους εργασιακό χώρο, (κατέγραψαν ατομικά περιστατικά σύγκρουσης που στη συνέχεια συζητήθηκαν στην ομάδα), να εισαχθούν στην έννοια της σύγκρουσης.

Στη συνέχεια εμβάθυναν στις δομικές συνιστώσες της σύγ-

κρουσης , κατανοώντας τόσο τις πτυχές της και τη δυναμική της όσο και την δυνατότητα του μετασχηματισμού της σε γνωστική διεργασία που συμβάλλει στην προσωπική ανάπτυξη και βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων, μέσω της καλλιέργειας των δεξιοτήτων επικοινωνίας και διαλόγου που αυτή απαιτεί

Εξερευνώντας την πρόθεση για επίλυση

Με στόχο τον προβληματισμό της στάσης μας απέναντι στο εμπειρικό περιστατικό της σύγκρουσης που στην προηγούμενη ενότητα καταγράψαμε, προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε τα συναισθήματα και τους μηχανισμούς εκείνους που μας οδήγησαν ή μας απέτρεψαν από την πρόθεση του να επιλύσουμε ή όχι την καταγεγραμμένη σύγκρουση.

Για την ανατροφοδότηση του προβληματισμού και της αναγνώρισης του ρόλου των προβολικών μας αμυντικών μηχανισμών στην αντίσταση επίλυσης, παρατέθηκαν σχετικά παράλληλα κείμενα και συζητήθηκε η διασύνδεση τους τόσο με τα προσωπικά μας περιστατικά συγκρούσεων όσο και με το περιεχόμενο της συγκριμένης θεματικής ενότητας.

Χαρτογράφηση της σύγκρουσης

Οι επιμορφούμενοι αφού προσέγγισαν θεωρητικά την έννοια της χαρτογράφησης και τη δυνατότητα αξιοποίησής της, προσπάθησαν ανά ομάδες, να αναλύσουν χαρτογραφικά, παραδείγματα συγκρούσεων ώστε να κατανοηθεί σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερη έκταση η χρησιμότητά της στην εξεύρεση λύσεων επίλυσης.

Τέλος, κλήθηκαν μέσω μικρής ατομικής εργασίας, να αναστοχαστούν πάνω στο δικό τους περιστατικό σύγκρουσης να το χαρτογραφήσουν, εστιάζοντας στα νέα στοιχεία/ δεδομένα που προέκυψαν από τις διαφορετικές πλέον κατευθύνσεις των οπτικών τους και να παραθέσουν εναλλακτικές λύσεις επίλυσής τους.

Παναγιωτόπουλος Γ, Επικουρος καθηγητής, ΤΕΙ Πάτρας