

**ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΕΤΟΥΣ 2010-2011, ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ
ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΦΥΛΕΤΙΚΗΣ Η ΕΘΝΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ,
ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΩΝ Η ΑΛΛΩΝ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ, ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ, ΗΛΙΚΙΑΣ Ή ΓΕΝΕΤΗΣΙΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(Άρθρο 18 του ν. 3304/2005)**

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 3304/2005 «για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», εκδίδει ετήσια έκθεση για τις εξελίξεις ως προς την εφαρμογή του νόμου αυτού, στην οποία περιλαμβάνει και προτάσεις προς την Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης, καθώς και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων.

Σε υλοποίηση της ανωτέρω διάταξης, η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας, αποτελούμενη από τις κυρίες **Μαργαρίτα Ζούλοβιτς, Ζωή Λαναρά και Έφη Μπέκου** και τον κ. **Ιωάννη Λυμβαίο**. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας **προήδρευσε η κα Μαργαρίτα Ζούλοβιτς**.

Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες η κα **Μαριλή Ζαλαώρα Νομικός, Συνεργάτης ΓΣΕΕ** και ο κ. **Σταμάτης Βαρδαρός Κοινωνιολόγος, Συνεργάτης ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ**. Τον επιστημονικό συντονισμό της γνωμοδότης είχε η επιστημονική συνεργάτης της Ο.Κ.Ε. **Δρ Αφροδίτη Μακρυγιάννη** και επιστημονική στήριξη παρείχε η κα **Δήμητρα Λαμπροπούλου, Οικονομολόγος**.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική έρχεται να εκφράσει και να συνδυάσει αντιμαχόμενα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά συμφέροντα τα οποία συγκρούονται στην πορεία προς την οικονομική και πολιτική ενοποίηση. Είναι μία διαδικασία δυναμική άμεσα επηρεαζόμενη από τους πολιτικούς και κοινωνικούς συσχετισμούς. Η ανάγκη για τη δημιουργία μίας ενιαίας ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής προκλήθηκε από τον κίνδυνο του κοινωνικού ντάμπινγκ στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κάτω λοιπόν από αυτά τα δεδομένα η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε στη δημιουργία ενός κοινωνικού μοντέλου ελάχιστων προδιαγραφών διασφαλίζοντας ένα ελάχιστο επίπεδο κοινωνικής προστασίας και κοινωνικών δικαιωμάτων. Βασικός στόχος αποτελεί ο συνδυασμός της υψηλής ποιότητας του κοινωνικού κράτους στις χώρες του Βορρά και το συγκριτικό πλεονέκτημα της φθηνής εργασίας στις χώρες του Νότου. Το πρόβλημα συνίσταται στο ότι οι χώρες της Ε.Ε δεν αποτελούν ένα ομοιογενές πλέγμα χωρών με τις ίδιες οικονομικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δομές, αλλά αντίθετα είναι ένα μωσαϊκό κοινωνικό – οικονομικών πολιτικών με πολύ διαφορετικά επίπεδα στο κομμάτι των λειτουργιών τους και του σχεδιασμού τους.

Οι κοινωνικού χαρακτήρα παρεμβάσεις είχαν συμπληρωματικό και δευτερεύοντα ρόλο, αποβλέποντας κυρίως στην αποφυγή κλυδωνισμών, που θα απορύθμιζαν την αγορά εργασίας. Η δημιουργία της ΟΝΕ επιτελέστηκε σε μία διαφορετική συγκυρία από εκείνη που διαμόρφωσε τη Συνθήκη για την ΟΝΕ στη Σύνοδο του Μάαστριχτ. Από την αρχική πλήρη υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του εγχειρήματος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης περάσαμε ακολουθώντας σε μία ελαφρά μετατόπιση (Συνθήκη Άμστερνταμ, Στρατηγική Λισσαβόνας) προς την ενίσχυση των πτυχών της κοινωνικής πολιτικής και κυρίως της απασχόλησης, η οποία σήμερα λόγω και της ευρύτερης δημοσιονομικής κατάστασης τίθεται σε κίνδυνο.

Ο «αλλοδαπός» στην ελληνική πραγματικότητα

Μία πτυχή της αγοράς εργασίας που χρήζει ανάλυσης αφορά τη σχέση της εθνικότητας με τον χρόνο απασχόλησης και την αμοιβή. Ειδικότερα παρατηρούνται σημαντικές διαφορές και στα δύο μεγέθη, καθώς ο χρόνος απασχόλησης για τους Έλληνες είναι 221,4 ημέρες το χρόνο, ενώ για τους αλλοδαπούς είναι 184,6 ημέρες το χρόνο κατά μέσο όρο. Στοιχείο που υποδηλώνει και σαφώς μεγαλύτερο βαθμό επισφάλειας της εργασίας για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους. Οι διαφορές είναι σημαντικές όμως και στο ύψος του μέσου ημερομισθίου μεταξύ Ελλήνων και αλλοδαπών εργαζομένων, καθώς το μέσο ημερομίσθιο του Έλληνα εργαζόμενου στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είναι 57€, ενώ το αντίστοιχο μέσο ημερομίσθιο του αλλοδαπού εργαζόμενου είναι 39,2€. Αυτή η διαφορά σε χρόνο απασχόλησης και αμοιβές δεν είναι ούτε συγκυριακό φαινόμενο, ούτε πρόσφατο, καθώς εμφανίζεται, όπως αποτυπώνεται και στον πίνακα που ακολουθεί (στοιχεία 2010), τουλάχιστον από το 2002 και μετά σταθερά στα στοιχεία απασχόλησης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Εξέλιξη μέσης απασχόλησης και μέσου ημερομισθίου σύμφωνα με την

εθνικότητα

Ετήσια (Συνολικά)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Μέσο Ημερομίσθιο Έλληνα (€)	39,2 0	41,6 0	43,8 0	46,1 0	48,2 0	51,0 0	53,4 0	56,7 0	57,0 0
Ημέρες Απασχόλησης Έλληνα	199,7	204,5	205,7	208,2	210	210,1	214	214,9	221,4
Μέσο Ημ/μίσθιο Αλλοδαπού (€)	27,3 0	29,2 0	30,7 0	32,7 0	34,5 0	36,7 0	38,7 0	40,1 0	39,2 0
Ημέρες Απασχόλησης Αλλοδαπού	142,2	158,6	164,2	162,2	163	164,3	165,8	160,3	184,6

Πηγή: Στοιχεία Απασχόλησης ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

Επιπλέον προβλήματα δημιουργούνται αναφορικά και με τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση. Συγκεκριμένα κατά την έκδοση ΑΦΜ, που είναι απαραίτητη και για την πρόσβαση στην εργασία, οι ΔΟΥ ζητούν από τους μετανάστες (ασχέτως αν έχουν ζητήσει άσυλο, ή δικαιούνται διεθνούς προστασίας) να προσκομίσουν ιδιωτικό συμφωνητικό/μισθωτήριο θεωρημένο από την εφορία ή υπεύθυνες δηλώσεις φιλοξενίας, από τα οποία να προκύπτει η διεύθυνση τους. Η προϋπόθεση αυτή δεν προβλέπεται από τις οικείες κανονιστικές διατάξεις και δεν ζητείται από τους έλληνες πολίτες κατά παράβαση του νόμου περί διακρίσεων.

Το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες (στο οποίο προσφεύγουν τόσο αυτοί που έχουν χαρτιά, όσο και αυτοί που στερούνται νομιμοποίησης) δέχεται καταγγελίες για δυσκολία πρόσβασης στη εργασία και για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας (αποδοχές, υπερωρίες, κ.ά). Μεγάλος αριθμός αυτών που προσφεύγουν αναγκάζονται να εργάζονται “μαύρα”, χωρίς κοινωνική ασφάλιση και σύμβαση εργασίας. Οι δυσκολίες αυτές συνδέονται με διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής καταγωγής, παράνομης εισόδου στη χώρα αλλά και αλληλοσυγκρουόμενων νομοθετικών ρυθμίσεων (ενδεικτικά αναφέρεται ότι συλλαμβάνεται μετανάστης λόγω παράνομης εισόδου στη χώρα, στη συνέχεια αφήνεται ελεύθερος ώστε να ξαναπαρουσιαστεί στις αστυνομικές αρχές αφού έχει συγκεντρώσει τα χρήματα τα οποία απαιτούνται για να απελαθεί νομίμως από τη χώρα.

Άλλωστε σημαντικά προβλήματα κατά την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης εμφανίζονται επίσης ως προς την πρόσβαση στην κοινωνική αρωγή, στην εκπαίδευση, στην υγεία και στην πρόσβαση των αιτούντων άσυλο (ΠΔ 114/2010) και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας (αναγνωρισμένων προσφύγων, δικαιούχων επικουρικής προστασίας, δικαιούχων ανθρωπιστικού καθεστώτος, ΠΔ 96/2008 , ΠΔ 114/2010) στις κρατικές υπηρεσίες.

Η συντριπτική πλειοψηφία των αιτούντων άσυλο δεν λαμβάνει συνθήκες υποδοχής, παρά την ρητή υποχρέωση των ελληνικών αρχών σύμφωνα με το ΠΔ 220/2007 (στέγαση και οικονομική βοήθεια), ενώ παρατηρείται άρνηση των αστυνομικών αρχών για καταγραφή των περιστατικών ρατσιστικής βίας.

Σύμφωνα με εγκύκλιο του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης δεν γίνονται δεκτοί στις υπηρεσίες υγείας αλλοδαποί που στερούνται νομιμοποιητικών εγγράφων, εκτός των επειγόντων περιστατικών και των ανήλικων. Συνεπεία όμως της μη πρόσβασης των αλλοδαπών στη διαδικασία ασύλου και της άρνησης εκπλήρωσης της υποχρέωσης των ελληνικών αρχών παραλαβής αιτημάτων ασύλου, πολλά άτομα που σύμφωνα με το ΕΣΠ χρήζουν διεθνούς προστασίας και επιθυμούν να υποβάλουν αίτηση ασύλου, παραμένουν χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα επί μεγάλο χρονικό διάστημα στερούμενοι έτσι -μεταξύ άλλων- του δικαιώματος τους πρόσβασης στην υγεία.

Σύμφωνα με το άρθρο 25 τη Σύμβασης της Γενεύης του 1951 και το ΠΔ 96/2008 το κράτος υποδοχής είναι πλέον αρμόδιο για να χορηγεί στους πρόσφυγες πιστοποιητικά κτλ, βεβαιωτικά γεγονότων της προσωπικής τους κατάστασης. Για αυτό το λόγο και η διαδικασία πρόσβασης στην εκπαίδευση αυτής τη ομάδας πρέπει να ρυθμίζεται ειδικώς, έτσι ώστε να είναι εφικτή η εγγραφή στο Πανεπιστήμιο ή η αναγνώριση των πτυχίων με ελλιπή δικαιολογητικά. Άλλως η πρόσβαση τους στην εκπαίδευση καταλήγει να μην είναι πραγματική και να παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Κατά τις Πανελλήνιες εξετάσεις του 2011 δεν υπήρχε ρύθμιση για αυτή την κατηγορία ατόμων, με αποτέλεσμα να μην μπορούν οι υποψήφιοι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας να υποβάλλουν το μηχανογραφικό με ελλιπή δικαιολογητικά. Επίσης, στις πανελλήνιες εξετάσεις δικαιούχοι διεθνούς προστασίας που ήταν πολύτεκνοι, τρίτεκνοι ή κάλυπταν άλλα κοινωνικά κριτήρια, δεν μπορούσαν να επωφεληθούν της ευνοϊκής ρύθμισης, επειδή δεν ήταν δυνατό να προσκομίσουν πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης από το Δήμο (ακόμη κι αν είχαν γεννηθεί και φοιτήσει σε ελληνικό σχολείο)

Στους δικαιούχους διεθνούς προστασίας (αναγνωρισμένους πρόσφυγες, δικαιούχους επικουρικής προστασίας, δικαιούχους ανθρωπιστικού καθεστώτος, ΑμεΑ, ΠΔ 96/2008 , ΠΔ 114/2010) , που είναι οικονομικά αδύνατοι, δεν χορηγούνται από τις αρμόδιες υπηρεσίες κοινωνικής παροχής βιβλιάρια υγείας ανασφάλιστου.(Υ.Α. 139491/16-11-2006). Το επίδομα της κοινωνικής πρόνοιας, το οποίο χορηγείται σε μονογονεϊκές οικογένειες δίδεται μόνο σε μόνες μητέρες και όχι πατέρες. Οι αιτούντες άσυλο (ΠΔ 114/2010, ΠΔ 220/2007) λαμβάνουν μόνο το

επίδομα βαρείας αναπηρίας, δηλαδή το κατώτατο επίδομα σχετικά με τα ΑμεΑ. Τα πολυτεχνικά επιδόματα (Πολυτεχνικό επίδομα, Εφάπαξ παροχή για τρίτο παιδί, Επίδομα τρίτου παιδιού -, Πολυτεχνικό επίδομα στις τρίτεκνες οικογένειες, Ισόβια σύνταξη στη μητέρα) δίδονται μόνο σε αναγνωρισμένους και δικαιούχους Με το Ν. 3918/2011 προστέθηκε ως προϋπόθεση χορήγησης των επιδομάτων αυτών η μόνιμη και συνεχής 10ετής διαμονή στην Ελλάδα. Η προϋπόθεση αυτή «φωτογραφίζει» ακριβώς την κατηγορία αυτή των δικαιούχων διεθνούς προστασίας, εξαιρώντας τους στην πράξη από την χορήγηση των επιδομάτων αυτών και παραβιάζοντας έτσι την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Η σύνταξη ανασφάλιστου υπερήλικα άνω των 65 ετών, που δίδεται από τον Ο.Γ.Α., καταβάλλεται μόνο σε αναγνωρισμένους πρόσφυγες και όχι στους λοιπούς δικαιούχους διεθνούς προστασίας(ΠΔ 96/2008).

Εφάπαξ ετήσια επιδόματα που προβλέπονται για φοιτητές (άρθρα 10 παρ.1 του Ν. 3220/2004) ή για μαθητές χορηγούνται σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου μόνο σε έλληνες και πολίτες ΕΕ και όχι σε δικαιούχους διεθνούς προστασίας, κατά παραβίαση του άρθρου 28 ΠΔ 96/2008, το οποίο ενσωματώνει ευρωπαϊκή οδηγία και την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΦΟΡΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Β.1. Ο ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Ο συνολικός αριθμός των αναφορών που υποβλήθηκαν το έτος 2010 και αφορούν διακρίσεις στο πλαίσιο του Ν.3304/2005 παρουσιάζει ελαφρά μείωση σε σχέση με το 2009. Ωστόσο, παρά τη μείωση αυτή σημειώνεται συγκριτική αύξηση του αριθμού των αναφορών που υποβλήθηκαν το 2010 και εμπίπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο του ν.3304/2005, εξέλιξη που θα μπορούσε να εκτιμηθεί ως ένδειξη προοδευτικής εξοικείωσης με ένα σύνθετο νομοθετικό πλαίσιο.

Η διαπίστωση που είχε αποτυπωθεί στην έκθεση του έτους 2010 σχετικά με την αυξητική, συγκριτικά με άλλα έτη, τάση που εμφανίζουν οι αναφορές για υποθέσεις διακρίσεων οι οποίες εμπίπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο του Ν. 3304/2005 επιβεβαιώνεται και για το έτος 2011. Το γεγονός αυτό ισχυροποιεί την εκτίμηση ότι παρατηρείται προοδευτική εξοικείωση των πολιτών με ένα περίπλοκο νομοθετικό πλαίσιο. Η εκτίμηση αυτή αφορά ιδίως διακρίσεις λόγω αναπηρίας και ηλικίας, αφού το σύνολο σχεδόν των υποθέσεων αυτής της κατηγορίας εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 3304/2005.

Οι δύο βασικές κατηγορίες αναφορών σχετίζονται α) με τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και β) με τις διακρίσεις σε βάρος Ρομά. Για τις μεν διακρίσεις λόγω αναπηρίας, ο αριθμός των αναφορών που εξετάζονται στο πλαίσιο του ν.3304/2005 εμφανίζει σταθερή αύξηση τα τελευταία δύο χρόνια. Ειδικότερα εντός του 2010 υποβλήθηκαν 8 αναφορές το 2010, ενώ διερευνήθηκαν 14 υποθέσεις. Από αυτές που διερευνήθηκαν οι 13 αφορούσαν διακρίσεις στην εργασία και η μία αφορούσε διάκριση στο πεδίο της εκπαίδευσης, επιμόρφωσης ή επαγγελματικού προσανατολισμού. Η αυξητική πορεία αυτών των αναφορών οφείλεται σ' ένα βαθμό στη διαβίβαση καταγγελιών στον ΣτΠ από οργανώσεις που εκπροσωπούν άτομα με αναπηρία, αλλά και στην υπόδειξη που απευθύνουν σε μέλη τους που έχουν υποστεί διάκριση να προσφύγουν απευθείας στον ΣτΠ.

Η αντίστοιχη αύξηση των αναφορών για υποθέσεις Ρομά που εμπίπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο του 3304/2005 οφείλεται, σε μεγάλο βαθμό, στη δικτύωση του ΣτΠ με οργανώσεις και υπηρεσίες που δραστηριοποιούνται στην προστασία των δικαιωμάτων τους. Συγκεκριμένα το 2010 υποβλήθηκαν 18 αναφορές για διακριτική μεταχείριση σε βάρος των Ρομά, ενώ διερευνήθηκαν συνολικά 36 αναφορές το 2010. Από αυτές οι 33 αφορούσαν αναφορές για διάκριση στον τομέα της διάθεσης αγαθών, υπηρεσιών και στέγασης, η μία αφορούσε αναφορά διάκρισης στην εκπαίδευση και οι άλλες 2 διάκριση στον χώρο εργασίας.

Το 2010, υποβλήθηκε και εξετάστηκε μόλις 1 περίπτωση από τον ΣτΠ, που αφορούσε διάκριση λόγω ηλικίας. Εξέλιξη που ως ένα βαθμό μπορεί να εξηγηθεί από την αναστολή των προσλήψεων στο δημόσιο και τον σημαντικό περιορισμό των προκηρύξεων, στις οποίες η θέσπιση ορίου ηλικίας αποτελούσε το σύνηθες αντικείμενο προσφυγής στον ΣτΠ. Από την άλλη μεριά η σχεδόν απουσία προσφυγών για διακρίσεις λόγω ηλικίας μπορεί να οφείλεται όχι στην απουσία αυτής καθεαυτής της διάκρισης, αλλά στην απουσία ενημέρωση σχετικά με την παρεχόμενη από το νόμο κατά των διακρίσεων προστασία στο πεδίο αυτό.

Διαφορετική βεβαίως είναι η περίπτωση των διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, όπου συστηματικά τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο αριθμός των αναφορών που υποβάλλονται εμφανίζεται περιορισμένος. Ωστόσο, στο πεδίο των διακρίσεων αυτών, το έτος 2010, απουσιάζουν πλήρως σχετικές αναφορές. Η απουσία αναφορών με αντικείμενο τις διακρίσεις αυτές, οι οποίες σχετίζονται με ευαίσθητες πτυχές της προσωπικής και κοινωνικής ζωής, προφανώς και δεν μπορεί να εκληφθεί ως ένδειξη, ούτε βέβαια, ως τεκμήριο απουσίας διακρίσεων στα πεδία αυτά. Αντίθετα, φαίνεται να υποδηλώνει τον έντονο δισταγμό των θυμάτων της διακριτικής μεταχείρισης να εκθέσουν την προσωπική ή την κοινωνική τους ζωή.

Συνολικά κατά το 2010, ο Συνήγορος του Πολίτη διερεύνησε (53) υποθέσεις στις οποίες εφέρετο να συντρέχει διακριτική μεταχείριση σε βάρος κάποιου ή κάποιων προσώπων για λόγους που αναφέρονται στις διατάξεις του Ν. 3304/2005.

Από το σύνολο των υποθέσεων αυτών, αρχειοθετήθηκαν 11, επειδή οι 3 κρίθηκαν ήδη από τον Συνήγορο του Πολίτη εκτός αρμοδιότητας, 6 από αυτές

κρίθηκαν ως αβάσιμες, ενώ για 2 διακόπηκε η διερεύνησή τους λόγω μη προσκόμισης στοιχείων από τους ενδιαφερόμενους.

Η έκβαση των υποθέσεων των οποίων η διερεύνηση ολοκληρώθηκε το 2010 (24) ήταν κατ' αρχήν θετική για τον πολίτη σε 13 περιπτώσεις, ενώ σε 6 περιπτώσεις διαπιστώθηκε άρνηση συμμόρφωσης από την πλευρά της διοίκησης και σε 5 από αυτές διαπιστώθηκε ότι τελικώς η διοίκηση ήταν σύννομη.

Οι υπόλοιπες 18 εξακολουθούν να διερευνώνται, καθώς εκκρεμεί η τελική θέση της διοίκησης. Ιδίως δε περιπτώσεις που αφορούν τη στεγαστική αποκατάσταση των Ρομά και εντάσσονται στη στρατηγική δράση του Συνηγόρου του Πολίτη, παραμένουν εκκρεμείς για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτό, όπως υποστηρίζεται και στην Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη είναι μεταξύ άλλων και αποτέλεσμα της επιλογής του να διατηρεί ενεργή την παρέμβασή του σε όλα τα στάδια εξέλιξης, μέχρι την οριστική αντιμετώπιση του προβλήματος, λόγω του συστημικού χαρακτήρα που εμφανίζουν οι οικείες διακρίσεις.

Είναι χαρακτηριστικό πάντως ότι και το έτος 2011 απουσιάζουν σχεδόν πλήρως αναφορές για διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και σεξουαλικού προσανατολισμού, γεγονός που εξακολουθεί να προβληματίζει έντονα, αφού προφανώς και δεν μπορεί να εκληφθεί ως ένδειξη ανυπαρξίας διακρίσεων στα πεδία αυτά. Αντιθέτως, στην περίπτωση των διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής είναι θετικό το γεγονός ότι οι σχετικές υποθέσεις εξακολουθούν να καταλαμβάνουν σημαντικό ποσοστό στον συνολικό αριθμό αναφορών που κάθε έτος υποβάλλονται για διακρίσεις, χωρίς ωστόσο ακόμη ο αριθμός τους να κρίνεται αντιπροσωπευτικός της ιδιαίτερης έντασης και οξύτητας των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες και ειδικότερα οι Ρομά.

Συγκεκριμένα, κατά το 2011, ο Συνήγορος διερεύνησε 57 υποθέσεις στις οποίες εφέρετο να συντρέχει διακριτική μεταχείριση σε βάρος κάποιου ή κάποιων προσώπων για λόγους που αναφέρονται στις διατάξεις του Ν. 3304/2005. Από το σύνολο των αναφορών αυτών αρχειοθετήθηκαν 9, επειδή κρίθηκαν εκτός αρμοδιότητας, αβάσιμες ή επειδή διακόπηκε η διερεύνησή τους λόγω μη προσκόμισης στοιχείων από τους ενδιαφερομένους. Η έκβαση των υποθέσεων των

οποίων η διερεύνηση ολοκληρώθηκε το 2011 (21) ήταν κατ' αρχάς θετική για τον πολίτη σε 14 περιπτώσεις, ενώ σε 4 περιπτώσεις διαπιστώθηκε άρνηση συμμόρφωσης από την πλευρά της διοίκησης και σε 3 από αυτές διαπιστώθηκε ότι τελικώς η διοίκηση ήταν σύννομη. Οι υπόλοιπες 27 εξακολουθούν να διερευνώνται, καθώς εκκρεμεί η τελική θέση της διοίκησης. Επί μακρόν εκκρεμείς παραμένουν ιδίως περιπτώσεις που αφορούν τη στεγαστική αποκατάσταση των Ρομά (σύνολο υποθέσεων:18), οι οποίες εντάσσονται στη στρατηγική δράση του Συνηγόρου όπως αυτή εξειδικεύεται στο παρόν κεφάλαιο. Η εκκρεμότητα αυτή οφείλεται μεταξύ άλλων και στην επιλογή του Συνηγόρου να διατηρεί ενεργό την παρέμβασή του σε όλα τα στάδια εξέλιξης, μέχρι την οριστική αντιμετώπιση του προβλήματος, λόγω του δομικού-συστημικού χαρακτήρα που εμφανίζουν οι διακρίσεις στο πεδίο αυτό.

B.2. ΔΙΕΘΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έκθεση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας αποτύπωσε τις συνέπειες της δημοσιονομικής προσαρμογής και των μέτρων που υλοποιήθηκαν ως συνέπεια του μηχανισμού στήριξης. Σαν αποτέλεσμα αυτών των μέτρων οι γυναίκες, οι νέοι, αλλά και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι. Σε αυτές τις ομάδες εργαζομένων εφαρμόστηκαν με μεγαλύτερη συχνότητα συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας, με ταυτόχρονη μείωση μισθών, πρακτική που εφαρμόστηκε σε μεγάλο βαθμό στις νέες μητέρες που επέστρεφαν στην εργασία τους μετά τον τοκετό. Αντίστοιχα οι περικοπές και οι απολύσεις στον δημόσιο τομέα αναμένεται να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στις γυναίκες, από τη στιγμή που αυτές αποτελούν και την πλειοψηφία των δημοσίων υπαλλήλων.

Επιπλέον η Αποστολή Υψηλού Επιπέδου που επισκέφτηκε την Ελλάδα, κατέγραψε στη σχετική Έκθεση ότι η μείωση των συντάξεων ήταν μεγαλύτερη για τους συνταξιούχους κάτω από 55 ετών και ακόμη περισσότερο για τις γυναίκες που είχαν συνταξιοδοτηθεί πρόωρα.

B.3. ΥΠΑΤΗ ΑΡΜΟΣΤΕΙΑ ΤΟΥ ΟΗΕ

Η Ύπατη Αρμοστεία θεωρεί θετική εξέλιξη τη σύσταση μιας αυτόνομης, πολιτικής υπηρεσίας Ασύλου, υπαγόμενης στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη, που θεσμοθετήθηκε με το Ν. 3907/2011. Η νέα Υπηρεσία Ασύλου, καθώς και τα Περιφερειακά Γραφεία Ασύλου θα πρέπει να λειτουργούν εντός του 2012. Ως θετικό βήμα αναγνωρίζεται επίσης η επέκταση χορήγησης των προνοιακών προγραμμάτων σε όσους παραμένουν στη χώρα με καθεστώς προστασίας για ανθρωπιστικούς λόγους.

Στα γενικά προβλήματα παραμένει η παραλαβή και καταγραφή των αιτημάτων ασύλου, ιδίως στη Διεύθυνση Αλλοδαπών Αττικής, όπως και σε αρκετές αστυνομικές διευθύνσεις, όπου παρατηρείται κράτηση των ατόμων που προέρχονται οικειοθελώς για να υποβάλουν αιτήματα ασύλου για πρώτη φορά. Οι συνθήκες κράτησης υπολείπονται εμφανώς των ελάχιστων προδιαγραφών με βάση τη διεθνή και εθνική νομοθεσία. Ιδιαίτερα στον Έβρο, τόσο στον οργανωμένο χώρο του Φυλακίου, όσο και στα κρατητήρια των αστυνομικών μεθοριακών σταθμών παρατηρούνται σοβαρά προβλήματα, ενώ και η πολιτική υποδοχής νέο-εισερχομένων έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα αναποτελεσματική. Επιπλέον στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας υπάρχουν σοβαρά προβλήματα στα Κέντρα φιλοξενίας και κοινωνικής στήριξης, στην προστασία ασυνόδευτων ανηλίκων, καθώς και στα κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα αναγνωρισμένων προσφύγων.

B.4 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Παρά τα θετικά στοιχεία του Ν.3304/2005, τα αποτελέσματα από τη μέχρι σήμερα εφαρμογή του δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικά για τα άτομα με αναπηρία. Είναι γνωστό ότι οι καταγγελίες που φτάνουν στους φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι ελάχιστες σε σχέση με τη διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης.

Όπως σημειώνει η Ε.Σ.Α.μεΑ. ο Ν.3304/2005 έχει βοηθήσει περισσότερο τους εργαζόμενους με αναπηρία (εφαρμογή εύλογων προσαρμογών, μεταθέσεις κοντά στον τόπο κατοικίας τους, ευνοϊκές αποσπάσεις κ.λπ.) παρά τους

υποψήφιους προς εργασία με αναπηρία. Οι καταγγελίες του έτος 2011 που είτε υποβλήθηκαν στη Συνομοσπονδία γραπτώς είτε αναφέρθηκαν τηλεφωνικά ή αυτοπροσώπως ήταν πολύ λιγότερες από ότι το προηγούμενο έτος. Αυτό θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως μια συνέπεια της οικονομικής κρίσης (εξαιτίας της ανεργίας είναι πιο έντονος ο φόβος της απόλυσης κ.λπ.).

Άλλωστε διάφορες μελέτες που έχουν εκπονηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο¹ καταδεικνύουν ότι ακόμη και σε κανονικές συνθήκες τα ζεύγη «αναπηρία και φτώχεια», «αναπηρία και αποκλεισμός» είναι αδιαχώριστα, πόσο μάλλον στις σημερινές συνθήκες της δημοσιονομικής κρίσης. Τα άτομα με αναπηρία αυτήν την περίοδο κινδυνεύουν πιο πολύ από ποτέ από την άνιση μεταχείριση, την ανεργία, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Μια σημαντική εξέλιξη που θα μπορούσε να συμβάλλει στην ενίσχυση της εφαρμογής του Ν.3304/2005 στο πεδίο της αναπηρίας, είναι η εφαρμογή των διατάξεων του Ν.3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, Ρυθμίσεις Θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α' 170/05.08.2011) που αφορούν στην επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με ιδιαίτερη έμφαση στο εδάφιο η) της παρ. 2, του Άρθρου 2 που αφορά στις εύλογες προσαρμογές του εργασιακού χώρου, οι οποίες προβλέπονται από το Άρθρο 10 του Ν.3304/2005. Πιο συγκεκριμένα στο εν λόγω εδάφιο αναφέρεται το εξής: «2. Για την εκτέλεση του έργου του, το Σ.ΕΠ.Ε. έχει τις εξής αρμοδιότητες:η. Ελέγχει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης σύμφωνα με όσα ειδικότερα προβλέπονται στο άρθρο 19 του ν. 3304/2005 (Α' 16). Κατ' εφαρμογή του άρθρου 10 του ν. 3304/2005, ελέγχει την τήρηση της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία, στα οποία περιλαμβάνονται και οι οροθετικοί, παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζει ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων,

¹ Π.χ. βλ. Disability and Social Exclusion in the E.U.: Time for change, tools to change, Final Study Report 2002

προκειμένου να διασφαλιστεί ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση». Δυστυχώς όμως, ακόμα δεν έχει ξεκινήσει η εφαρμογή του Ν. 3996/2011. Επιπρόσθετα επειδή τόσο στην Οδηγία 78/2000 όσο και στον Ν.3304/2005 δεν περιλαμβάνεται κάποια διευκρινιστική διάταξη αναφορικά με τις εύλογες προσαρμογές, αυτές συνήθως ερμηνεύονται με εντελώς εσφαλμένους τρόπους από τους εργοδότες είτε του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, είτε του ιδιωτικού. Η ανεπαρκής εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών συνιστά μεγάλο εμπόδιο για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα άτομα με αναπηρία.

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας αποκλειστικά και μόνο στον τομέα της απασχόλησης αν και αποτελεί μια ιδιαίτερα σημαντικά εξέλιξη, ωστόσο δεν μπορεί από μόνη της να συμβάλλει στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον κόσμο της εργασίας. Αυτό άλλωστε επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι παρά την δετή εφαρμογή του Ν. 3304/2005 τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν στο σύνολό τους να παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας. Η βαθιά ριζωμένη δομική διάκριση σε βάρος τους απαιτεί την υλοποίηση μέτρων που να καταπολεμούν την άνιση μεταχείριση σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής (π.χ. στο Βέλγιο το πεδίο εφαρμογής της εθνικής νομοθεσίας που θεσπίστηκε για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 78/2000 προχωρά και πέραν του τομέα της απασχόλησης, καλύπτοντας την παροχή αγαθών και υπηρεσιών, την κοινωνική ασφάλιση, την υγεία και τη συμμετοχή στην οικονομική, πολιτισμική και πολιτική δραστηριότητα).

Άλλωστε και ο Συνήγορος του Πολίτη στο Δελτίο Τύπου με τίτλο «Έκθεση 2009 για τις διακρίσεις: περιορισμένης εμβέλειας νομοθεσία και έλλειμμα ενημέρωσης» που εξέδωσε στις 16.06.2010 για να δημοσιοποιήσει την Έκθεσή του για τις διακρίσεις για το έτος 2009 «...επισημαίνει εκ νέου την ανάγκη να τροποποιηθεί η νομοθεσία ώστε να διευρυνθεί το πεδίο προστασίας του Ν. 3304/2005 για να μπορεί να χειρίζεται αποτελεσματικά και με τρόπο συστηματικό υποθέσεις από ολόκληρο το εύρος των διακρίσεων».

Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του ΟΗΕ, επιτάσσει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλους τους τομείς της

κοινωνικής ζωής των ατόμων με αναπηρία. Δεδομένου ότι τα Κράτη που επικυρώνουν τη Σύμβαση υποχρεούνται «...να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, προκειμένου να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν τους ισχύοντες νόμους, κανονισμούς, έθιμα και πρακτικές που συνιστούν διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρίες,....»², η Σύμβαση με την κύρωσή της από τη χώρα μας αναμένεται να συνεισφέρει σημαντικά στην εξάλειψη των διατάξεων που διακρίνουν τα άτομα με αναπηρία και στη θέσπιση νέων που να προωθούν οριζόντια την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άλλο ένα έλλειμμα του Ν.3304/2005 είναι ότι αυτός δεν περιλαμβάνει διατάξεις για τα άτομα με αναπηρία που υφίστανται πολλαπλή διάκριση, ήτοι εξαιτίας του συνδυασμού της αναπηρίας με κάποια από τις υπόλοιπες αιτίες διάκρισης, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, η εθνοτική καταγωγή κ.λπ., παρόλο που υφίστανται περισσότερες δυσκολίες στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Επιπρόσθετα, αν και η προσφυγή στη δικαιοσύνη είναι κατοχυρωμένο δικαίωμα κάθε πολίτη, ωστόσο το ύψος της αμοιβής των δικηγόρων, οι φόροι των δικαστηρίων, η έλλειψη της προσβασιμότητας των δικαστηρίων κ.λπ., συνιστούν αποτρεπτικούς παράγοντες για την προσφυγή των θυμάτων διάκρισης με αναπηρία στη δικαιοσύνη. Ως εκ τούτου, οι προσφυγές των ατόμων με αναπηρία στο πλαίσιο εφαρμογής του Ν.3304/2005 είναι σχεδόν ανύπαρκτες.

Τέλος, έλλειμμα ενημέρωσης ως προς τις προστατευτικές διατάξεις του Ν.3304/2005 στο πεδίο της αναπηρίας εντοπίζεται κυρίως στα άτομα με αναπηρία που δεν συμμετέχουν σε κάποια από τις αντιπροσωπευτικές τους οργανώσεις. Αντιθέτως τα στελέχη των οργανώσεων αυτών και τα μέλη τους γνωρίζουν τις προστατευτικές διατάξεις του Ν.3304/2005.

B.5 ΤΟ ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΦΟΡΕΑΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

² Παράγραφος 1β, άρθρο 4 «Γενικές Υποχρεώσεις, Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία», Ηνωμένα Έθνη, 2007.

Για ένα ακόμη έτος είναι αξιοσημείωτη η αδυναμία σύνταξης ετήσιας έκθεσης από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας σχετικά με την εφαρμογή και τις παραβάσεις των διατάξεων για την ίση μεταχείριση. Είναι χαρακτηριστικό ότι η απουσία σχετικής Έκθεσης από το ΣΕΠΕ, ή έστω ενός παραρτήματος στην Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων του, αιτιολογείται ως αποτέλεσμα της παντελούς απουσίας καταγγελιών σχετικά με παραβάσεις του ν. 3304/2005.

Αυτή η αδυναμία παρουσίασης σχετικών στοιχείων από το Σ.ΕΠ.Ε εκτιμάται ότι οφείλεται στην ελλιπή ενημέρωση των πολιτών αναφορικά με τα δικαιώματά τους και με την προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία άσκησής τους, καθώς και στο αισθητό πλήγμα που έχει δεχθεί η έννοια του δικαίου στις εργασιακές σχέσεις, η συνακόλουθη πλήρης απορρύθμισή τους και η εξασθένηση των οργανώσεων συλλογικής οργάνωσης και δράσης στον κόσμο της εργασίας. Συμπληρωματικά, η απουσία στοιχείων καταδεικνύει και την αδυναμία των αρμοδίων οργάνων του Σ.ΕΠ.Ε να επιτελέσουν αποτελεσματικό έργο στο τομέα της πληροφόρησης των πολιτών, της καταγραφής των περιστατικών και της καταστολής των φαινομένων άνισης μεταχείρισης που παρατηρούνται σε ευρεία κλίμακα στους χώρους εργασίας. Η συγκέντρωση στο μέλλον από το Σ.ΕΠ.Ε των ανωτέρω στοιχείων και η συνεργασία του με τους λοιπούς αρμόδιους φορείς εκτιμάται ότι θα καταστεί σημαντική αρωγή για την εξάλειψη των παραβιάσεων των διατάξεων του ν. 3304/2005, ιδιαίτερα εκείνων που σχετίζονται με ζητήματα απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν.3304/2005 όταν ο θιγόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή μέση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος της απόδειξης στο δικαστήριο ή στην διοικητική αρχή να θεμελιώσει ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που να συνιστούν παράβαση της αρχής αυτής. Η εν λόγω διάταξη έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς ο εργαζόμενος που υφίσταται φαινόμενα διάκρισης, αντί να υποχρεούται να αποδείξει το τεκμαιρόμενο γεγονός, καλείται να προσάγει τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης – δηλαδή ότι δεν υπήρξε διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή του υποψηφίου εργαζομένου. Μια τόσο σημαντική διάταξη του καταμερισμού του βάρους της απόδειξης, ωστόσο, δεν έχει συνοδευτεί ακόμη με σχετική τροποποίηση στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και ως εκ τούτου δυσχεραίνεται η εφαρμογή της από τα ελληνικά Δικαστήρια.

Ειδικότερα στη συνέχεια και όσον αφορά τις διάφορες κατηγορίες διακρίσεων η ΟΚΕ επισημαίνει:

Α. Διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής

Παρ' όλο που η υπ' αρ. 350/2011 απόφαση της επταμελούς σύνθεσης του Δ' Τμήματος του ΣΤΕ έκρινε αντισυνταγματικές διατάξεις του Ν. 3838/2010 σε ότι αφορά το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι σε αλλοδαπούς που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα για τις δημοτικές και νομαρχιακές εκλογές, η συζήτηση επί του θέματος θα συνεχιστεί στην Ολομέλεια του Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου στην οποία παραπέμφθηκε τελικά η κρίση περί συνταγματικότητας, του εν λόγω Νόμου.

Έτσι, σε καμία περίπτωση οι θετικές εξελίξεις που προώθησε ο Ν. 3838/2010 με τις ορθολογικές και νεωτεριστικές διατάξεις του, δεν τίθενται σε αμφισβήτηση

και εξακολουθούν να ισχύουν (βλ. Εγκύκλιος 28/31-03-2011, Δ/νση Ιθαγένειας, Υπουργείο Εσωτερικών Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβερνήσεως).

Οι βασικές διατάξεις που διαφοροποιούν το νέο νομοθετικό πλαίσιο από παλιές πρακτικές μεταξύ άλλων είναι:

- Απόδοση ιθαγένειας σε παιδιά: α) που γεννιούνται και συνεχίζουν να ζουν στην Ελλάδα από γονείς που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα επί πέντε τουλάχιστον έτη, β) δεν έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα αλλά έχουν παρακολουθήσει τις τρεις πρώτες τάξεις του δημοτικού είτε έξι οποιεσδήποτε τάξεις στις βαθμίδες της υποχρεωτικής εκπαίδευσης

- Περιορισμός του αναγκαίου για την απόκτηση ιθαγένειας χρόνου διαμονής των γονέων από δέκα σε πέντε χρόνια, ενώ η διοίκηση είναι υποχρεωμένη να εκδίδει απόφαση και να την αιτιολογεί μέσα σε δύο χρόνια για κάθε αίτηση που υποβάλλεται.

- Συμμετοχή των ομογενών και των νομίμως διαμενόντων μεταναστών στην εκλογική διαδικασία αιρετών οργάνων της πρωτοβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης. Η ρύθμιση αυτή δίνει την δυνατότητα στους νομίμους διαμένοντες μετανάστες και στους ομογενείς να ενταχθούν ισότιμα στην κοινωνία μας, διασφαλίζοντας την κοινωνική και οικονομική συνοχή.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του υπουργείου Εσωτερικών, στους ειδικούς εκλογικούς καταλόγους που καταρτίστηκαν για τις πρόσφατες δημοτικές εκλογές εγγράφηκαν 12.762 από το σύνολο των 190.000 αλλοδαπών και ομογενών, που ζουν νόμιμα και μακρόχρονα (τουλάχιστον για πέντε συνεχόμενα έτη) στην Ελλάδα. Από αυτούς, οι 2.665 είναι ομογενείς και οι 10.097 άλλης εθνικότητας. Οι 12.762 νέοι ψηφοφόροι αποτελούν το 0.0035% του εκλογικού σώματος.

Από την ψήφιση του νόμου 3838/2010 για την απόδοση ιθαγένειας στα παιδιά των μεταναστών που γεννήθηκαν στη χώρα μας, αλλά και σε όσους ομογενείς και μετανάστες που καλύπτουν τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος έχουν γίνει οι παρακάτω αιτήσεις:

- Λόγω γέννησης στη χώρα ή φοίτησης σε ελληνικό σχολείο έγιναν 2.478 αιτήσεις και έχουν εκδοθεί 278 θετικές αποφάσεις.

- Για πολιτογραφήσεις ομογενών έχουν γίνει 4.454 αιτήσεις και έχουν εκδοθεί 1.077 θετικές αποφάσεις.

- Για πολιτογραφήσεις μεταναστών άλλων εθνικοτήτων έχουν γίνει 2.394 αιτήσεις για τις οποίες δεν έχει εκδοθεί καμία θετική απόφαση.

Η προσφυγή στο ΣΤΕ καταδεικνύει σαφέστατα την έλλειψη ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης σε ζητήματα ρατσισμού, ξενοφοβίας και λογικών μη διάκρισης, γεγονός που εμφανίζεται ως ιδιαίτερα υψηλής επικινδυνότητας πρωτίστως σήμερα που εθνικιστικές φωνές κατόρθωσαν να αποκτήσουν αναπάντεχα θεσμικό ρόλο.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω εθνικιστικής ή φυλετικής καταγωγής μείζονος σημασίας αποτελούν καλές πρακτικές που θα εφαρμοστούν στους χώρους δουλειάς και αφορούν σε μέτρα για την εξασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης σε θέσεις εργασίας ατόμων τα οποία έχουν υπάρξει θύματα ή είναι πιθανά θύματα τέτοιου είδους διακρίσεων, καθώς και τη διευκόλυνση της απρόσκοπτης άσκησης των εργασιακών τους καθηκόντων ενάντια σε διακρίσεις στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας τους. Η απλή συμμόρφωση και η τυπική προσαρμογή στο εργασιακό νομικό καθεστώς μπορεί να είναι αποτελεσματική, ωστόσο δεν καταπολεμά τις διακρίσεις στην ουσία τους, απλώς τις καταστέλλει ή τις αναστέλλει. Είναι αναγκαίες δράσεις που θα στοχεύουν όχι μόνο στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών απασχόλησης, αλλά θα αποδίδουν με θεσμικό και σαφή τρόπο αξία στη διαφορετικότητα, ώστε να εμπεδωθεί η πολυπολιτισμικότητα, να αναδειχθεί η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και να προωθηθεί η ποικιλομορφία ως συστατικό στοιχείο των επιχειρηματικών στόχων και στρατηγικών.

B. Διακρίσεις σε συνάρτηση με τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις

Τα αλληπάλληλα βασικά νομοθετήματα: Ν.3833/2010, Ν.3863/2010, Ν.3823/2010, Ν.3844/2010, Ν.3846/2010, Ν.3847/2010, Ν.3899/2010, Ν.3986/2011, Ν.3979/2011, 4046/2102 που υιοθετήθηκαν με συνοπτικές διαδικασίες, περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την υιοθέτηση του Μνημονίου, περικοπές σε συντάξεις και επιδόματα, ριζικές αλλαγές στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, κατάργηση της ισχύος των κλαδικών συμβάσεων και της ρήτρας για την

ευνοϊκότερη ρύθμιση με «πολυνομοσχέδιο» για τις εργασιακές σχέσεις, θέτοντας σε εφαρμογή το περίφημο Μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής προσαρμογής.

Η αποδόμηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία εκκινεί μετά την εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας το 2005 (Ν.3304) με τις 43/2000ΕΚ και 78/2000 ΕΚ κοινοτικές οδηγίες. Η θεωρητική εναρμόνιση δεν συμπίπτει με την πρακτική εφαρμογή των συγκεκριμένων διατάξεων. Υπό την επίδραση της κρίσης, ήδη το 2008, μία σειρά από νομοθετικές δικλείδες που εξασφάλισαν την αρχή της ίσης μεταχείρισης παραβιάζονται. Η αρχή γίνεται με την ηλικιακή διάκριση στην αμοιβή της μισθωτής εργασίας και ειδικότερα με διάταξη που ορίζει ότι οι νέοι έως 25 ετών μπορούν να προσλαμβάνονται με το 80%-84% της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ακόμη μεγαλύτερη είναι η διάκριση που θεσπίζεται για τους μαθητευόμενους 15-18 ετών για τους οποίους η αμοιβή νομιμοποιείται πλέον να αντιστοιχεί μόνο στο ίση με το 70% της εγσσε. Στη συνέχεια και με αποκορύφωμα τις διατάξεις που θίγουν τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω ηλικίας κορυφώνονται την ώρα που θεμελιώδη κεκτημένα που σχετίζονται με τη συλλογική προστασία και αυτονομία κατά κύριο λόγο αποδομούνται.

Εν κατακλείδι, η σημαντικότερη διάκριση λόγω ηλικίας είναι αυτή που ορίζει ότι οι νέοι μέχρι 25 ετών θα υποστούν μείωση 32% στα κατώτατα όρια (ΠΥΣ 6 /28-2-2012)

Οι διακρίσεις ως προς την ηλικία, διατρέχουν όχι μόνο τις εργασιακές ρυθμίσεις της τελευταίας τριετίας αλλά και όλη την ασφαλιστική λογική, όπως αυτή καθορίστηκε ήδη από το 1990 (Ν. 2084/92 και 1902/90) με το διαχωρισμό σε νέους (μετά το 1993) και παλαιούς (προ του 1992) ασφαλισμένους καθορίζεται το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης και παρατείνεται η παραμονή στην εργασία.

Η μεγάλη διάκριση αφορά την απομάκρυνση από το ευρωπαϊκό κεκτημένο της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Για να εξεταστεί εάν διατηρείται η αρχή της ισότητας πρέπει να απαντηθεί το κρίσιμο ερώτημα: Θα ρυθμίζονται οι μισθοί και οι εργασιακές διαφορές μέσα από ένα συλλογικό σύστημα ή θα δώσει αυτό τη θέση του σε ένα σύστημα ατομικής ρύθμισης της αμοιβής; Στο βαθμό που

αυτό υλοποιείται, πως μπορεί ένα σύστημα ατομικής ρύθμισης να εγγυηθεί την διατήρηση και το σεβασμό της αρχής της ισότητας και του ευρωπαϊκού κεκτημένου;

Με διαδοχικές νομοθετικές ρυθμίσεις τόσο στο ασφαλιστικό όσο και στο εργασιακό υποβαθμίζονται οι διαδικασίες της συλλογικής διαπραγμάτευσης και αποψιλώνονται τα συλλογικά δικαιώματα. Αποκορύφωμα η πλήρης υποβάθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αρχικώς, σε επίπεδο κλάδου, δευτερευόντως σε εθνικό και ταυτοχρόνως σε επιχειρησιακό με την αντικατάσταση των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις Ενώσεις προσώπων.

Υπό το βάρος της ύφεσης που επηρεάζει τα θεμέλια της αγοράς εργασίας και μπροστά στην τεράστια αμηχανία και τους κινδύνους, που προκαλούν οι μηχανισμοί των χρηματοπιστωτικών συστημάτων, οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα αποσπώνται από την ομπρέλα της συλλογικής αυτονομίας και ρέπουν στην ατομική διευθέτηση που αντιστοιχεί όλο και πιο εκτεταμένα στην επέκταση των ατομικών συμβάσεων εργασίας στις οποίες δεν ενσωματώνονται – ή ενσωματώνονται σε μικρό βαθμό λόγω του περιορισμού της μετενέργειας (μειώνεται η ισχύς της από 6 σε 3 μήνες και αφαιρούνται επιδόματα από την ομπρέλα της).

Η σταδιακή αλλά σταθερή μετάβαση από το κεκτημένο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και αυτονομίας αποδυναμώνει μισθωτούς που δεν καλύπτονται από κλαδικές συμβάσεις.

Ο κοινωνικός διάλογος – που επί δεκαετίες προβάλλεται από το ευρωπαϊκό κεκτημένο ως μονόδρομος για την ποιοτική αναβάθμιση του πολιτικού και κοινωνικού συστήματος της χώρας και όλων των κρατών μελών της Ε.Ε. καταλύεται στην ουσία του. Εάν η συνομολόγηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας - αποτέλεσμα και επιστέγασμα για τη νεότερη Ελλάδα μιας επίπονης πολιτικό κοινωνικής διεργασίας ειρηνικής επίλυσης των αντιθέσεων κεφαλαίου – εργασίας, η διοικητική παρέμβαση στη μεταβολή των κατώτατων ορίων, σηματοδοτεί το τέλος αυτής της εποχής.

Σημαντικό βήμα στην κατεύθυνση της υποβάθμισης των συλλογικών συμφωνιών ήταν ο Νόμος 3871/2010 «Δημοσιονομική διαχείριση και ευθύνη» με

τον οποίο προβλέπεται η κατάργηση των μεσολαβητικών συμφωνιών και διαιτητικών αποφάσεων βάσει των οποίων χορηγήθηκαν αυξήσεις μέχρι 31.6.2011 και τέθηκαν πλαφόν σε αντίστοιχες αυξήσεις στα χρονικά διαστήματα από 1.7.2011 έως 31.6.2012 και από 1.7.2012 έως 31.12.2012.

Στην πραγματικότητα όλες ανεξαιρέτως οι ρυθμίσεις που αφορούν εργασιακά, από το 2010 μέχρι σήμερα, συμβάλουν στην αναπροσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στο νέο πρότυπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Έχουμε τη θεσμοθέτηση των όρων που μέχρι πρότινος ίσχυαν παρανόμως στην παραοικονομία.

Οι ρυθμίσεις των νόμων – συμπεριλαμβανομένων αυτών που καταργούν την επέκταση ισχύος των κλαδικών συμβάσεων, το πάγωμα των μισθών, τις περικοπές κατά 22% των κατώτατων ημερομισθίων θίγουν τον πυρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων, ανατρέπουν θεσμικές ρυθμίσεις που έχουν ενσωματωθεί στο Σύνταγμα και σε κυρωμένες και από τη χώρα Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.

Τίθεται μείζον θέμα διακρίσεων ανάμεσα στον Έλληνα μισθωτό και τον εργαζόμενο των κρατών – μελών της ΟΝΕ, καθώς προβλέπονται διατάξεις που οδηγούν σε ευθεία κατάργηση συλλογικών συμφωνιών.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι η απαγόρευση στη συνολολόγηση αυξήσεων και η κατάργηση των συμβάσεων που παραβιάζουν αυτήν την αρχή έρχονται σε αντίθεση με την κατοχυρωμένη αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Τίθεται ζήτημα παραβίασης του άρθρου 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων των Ανθρώπων που προστατεύει τα περιουσιακά δικαιώματα των ανθρώπων.

Σε αυτό το φόντο πρέπει να εξεταστεί και η μεγάλη διάκριση που προκαλείται ως προς την ικανοποίηση του δικαιώματος για εργασία. Με μία σειρά διατάξεις (Ν. 3899/2010) εξωθούνται εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στη σύνταξη υποχρεωτικά και θεσπίζεται η έννοια της εργασιακής εφεδρείας που παραπέμπει εκ νέου σε υποχρεωτική έξοδο.

Γ. Διακρίσεις λόγω αναπηρίας

Τα άτομα με αναπηρία μπορούν αναμφισβήτητα να αναπτύξουν κοινωνική επιχειρηματικότητα ή επιχειρηματική δραστηριότητα, αυτο-απασχόληση, να εργαστούν στον δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, όπως κάθε άλλος πολίτης. Δυστυχώς όμως τα προβλήματα φυσικής και ηλεκτρονικής προσβασιμότητας, η μη θεσμοθέτηση του προσωπικού βοηθού, οι προκαταλήψεις των εργοδοτών, που είναι απόρροια της πολύχρονης επικράτησης του ιατρικού μοντέλου της αναπηρίας στο πλαίσιο του οποίου τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζονται ως «ασθενείς» με «μειονεκτήματα» και «δυσλειτουργίες» συνιστούν εμπόδια για την ένταξή τους στην εργασία. Επιπρόσθετα, τα προβλήματα πρόσβασης στην Εκπαίδευση, στην Κατάρτιση, στη Δια Βίου Μάθησης κ.λπ. επίσης δημιουργούν πρόσθετες δυσκολίες για την ένταξή τους στον κόσμο της εργασίας. Ο αποκλεισμός των ατόμων από την εργασία συνιστά την πιο σκληρή μορφή κοινωνικής αναπηρίας.

Ως εκ τούτου, πρωταρχική πρόταση της ΟΚΕ για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο της αναπηρίας είναι η επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής ζωής. Πρόκειται για πρόταση την οποία η Ελληνική Πολιτεία οφείλει να εφαρμόσει στο πλαίσιο της κύρωσης από τη χώρα μας της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του ΟΗΕ και του Προαιρετικού της Πρωτοκόλλου.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά στην προστασία της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε συνθήκες οικονομικής κρίσης η ΟΚΕ προτείνει:

- να εξαιρεθούν όλες οι προσλήψεις των ατόμων με αναπηρία που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του Ν. 2643/1998 (Σύστημα ποσόστωσης) από το μέτρο 1/10 που θα ισχύσει για τις προσλήψεις στο δημόσιο.
- να εφαρμοστούν μέτρα για την προστασία των εργαζομένων με αναπηρία από τις απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες το τελευταίο διάστημα είναι ιδιαίτερα μαζικές.

- στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης και αποκρατικοποίησης υπηρεσιών του δημοσίου να εφαρμοστούν μέτρα για τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία (π.χ. υποχρεωτική παραμονή ή μετατάξεις).

- να συμπεριληφθούν διακριτά μέτρα προστασίας σε όλες τις συλλογικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, ώστε να μη θιγούν αναφαίρετα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Για την πραγματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία απαιτείται:

- Η θέσπιση ενός νέου συστήματος ποσόστωσης αποκλειστικά και μόνο για τα άτομα με αναπηρία - διότι στο σημερινό, το οποίο αξίζει να επισημανθεί ότι παρουσιάζει σημαντικά προβλήματα εφαρμογής, περιλαμβάνονται ανομοιογενείς ομάδες με διαφορετικές ανάγκες και προβλήματα - μέσω του οποίου να παρέχονται στους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κίνητρα (π.χ. μείωση φορολογίας, παροχή δωρεάν επαγγελματικής κατάρτισης, επιδότηση μέρους της δαπάνης για την κάλυψη της ασφαλιστικής δαπάνης κ.λπ.) για την πρόσληψη ατόμων από την πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία.

- Η εφαρμογή μιας νέας επιδοματικής πολιτικής ώστε αυτή να μη λειτουργεί ως εμπόδιο για την ένταξη στην εργασία, την αυτο-απασχόληση και την επιχειρηματική δραστηριότητα, ήτοι το επίδομα αναπηρίας να μη διακόπτεται όταν το άτομο με αναπηρία εργάζεται ή ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα.

- Η θέσπιση μέτρων για την προστασία από την απόλυση και διατήρηση της θέσης εργασίας, όπως είναι η ανάπτυξη προγράμματος αποκατάστασης και επανακατάρτισης για την τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας βάσει των ιδιαιτέρων αναγκών που απορρέουν από την αναπηρία και η παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης κατά την περίοδο αποκατάστασης, για την αποφυγή της ένταξής τους σε σύνταξη.

- Η θέσπιση μέτρων για την προώθηση, ανάπτυξη και ευρεία εφαρμογή των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης (π.χ. προστατευμένη, υποστηριζόμενη και προσαρμοσμένη απασχόληση) και διασφάλιση των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων σε όλες τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης.

- Η θέσπιση μέτρων για την προώθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία. (Βλ. 3.2. Διαπιστώσεις - προτάσεις σε εθνικό επίπεδο).

- Η θέσπιση μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση των πλέον ευάλωτων ομάδων ατόμων με αναπηρία. Τέτοιες ομάδες είναι οι γυναίκες με αναπηρία, οι μετανάστες με αναπηρία, οι μακροχρόνια άνεργοι με αναπηρία. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί και στους νέους με αναπηρία που λόγω έλλειψης προϋπηρεσίας δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Επιπρόσθετα, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην εργασία ή ακόμη και για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους βασική προϋπόθεση είναι η διατήρηση ενός ικανοποιητικού επιπέδου λειτουργικότητας μέσω της παροχής ενός σύγχρονου συστήματος δημόσιων υπηρεσιών υγείας και αποκατάστασης, το οποίο δυστυχώς σε συνθήκες κρίσης, εξαιτίας της πολιτικής των δημόσιων περικοπών, πλήττεται ιδιαίτερα.

Δ. Διακρίσεις σε μετανάστες – πρόσφυγες

Με την εισροή μεταναστών εργάσιμης ηλικίας κατά τα τελευταία 20 χρόνια (περίπου 920.000 ή 1/5 του εργατικού δυναμικού) με απρογραμμάτιστες λίγο ως πολύ διαδικασίες και την απασχόλησή τους σε άτυπες ή υποδεέστερες θέσεις απασχόλησης χωρίς να διασφαλίζονται τα στοιχειώδη εργασιακά τους δικαιώματα, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από παθολογίες και αποκλεισμούς που αποτελούν πρόκληση για κάθε ευνομούμενη κοινωνία. Ακόμη όμως και στις λίγες περιπτώσεις ομαλής επαγγελματικής ένταξης των μεταναστών υπάρχουν ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν, όπως είναι το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και η πρόσβαση στις υπηρεσίες απασχόλησης.

Οι οικονομικοί μετανάστες και οι πρόσφυγες τις περισσότερες φορές αντιμετωπίζονται ως «αναγκαίο κακό», ως τρίτης και τέταρτης κατηγορίας εργαζόμενοι και πολύ σπάνια προσλαμβάνονται σε θέσεις σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Παρ' όλες τις θετικές εξελίξεις στο νομοθετικό πλαίσιο για αλλοδαπούς εργαζόμενους και πρόσφυγες (ενδεικτικά αναφέρουμε ευνοϊκές διατάξεις στο

δίκαιο της ιθαγένειας, οικογενειακή συνένωση, δικαίωμα συμμετοχής στις εκλογές της τοπικής αυτοδιοίκησης, ίση φορολογική μεταχείριση χωρίς πλέον εξαιρέσεις από φοροαπαλλαγές), εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά προβλήματα, κυρίως σε ζητήματα εφαρμογής των ισχυουσών διατάξεων.

Ειδικότερα για τους πρόσφυγες, η Υπηρεσία Ασύλου που θεσπίστηκε με το Ν. 3907/2011 και αποτελεί ουσιαστικά την πρώτη δομή της χώρας που ασχολείται με την εξέταση των αιτημάτων ασύλου, καθώς και η Αρχή Προσφύγων που ιδρύθηκε επίσης με τον ίδιο ως άνω Νόμο και εξετάζει σε δεύτερο βαθμό τις προσφυγές κατά αιτημάτων διεθνούς προστασίας που απερρίφθησαν σε πρώτο βαθμό, αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στον όγκο των υπό εξέταση αιτήσεων, αφού ήδη 49.000 εξ αυτών παραμένουν σήμερα ανεξέταστα. Έτσι, τα ποσοστά χορήγησης ασύλου στην Ελλάδα εξακολουθούν να είναι τα χαμηλότερα στην Ευρώπη. Δυσλειτουργίες εμφανίζονται επίσης στα υπό κατασκευή Κέντρα Υποδοχής, στην γραφειοκρατική διαδικασία παραλαβής των αιτήσεων, στην ανεπάρκεια των λιγοστών κέντρων φιλοξενίας με αποτέλεσμα να υπάρχουν χιλιάδες εν δυνάμει πρόσφυγες άστεγοι χωρίς καμία κρατική πρόνοια και κοινωνική μέριμνα την οποία ο Νόμος προβλέπει.

Σε ότι αφορά τους οικονομικούς μετανάστες, αξίζει να σημειωθεί ως χαρακτηριστικό παράδειγμα διακριτικής μεταχείριση ότι ενώπιον της Επιτροπής Μετανάστευσης που εξετάζει αιτήσεις για τη χορήγηση αδειών διαμονής για εξαιρετικούς λόγους (αρ. 44 του Ν. 3386/2005), εκκρεμούν περισσότερες από 4.000 αιτήσεις, κάποιες εκ των οποίων έχουν κατατεθεί το 2007 και εξακολουθούν να παραμένουν έως και σήμερα ανεξέταστες.

Εκτός όμως από αυτά τα γνωστά φαινόμενα, πολλές είναι και οι έμμεσες διακρίσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στη χώρα μας καθώς και οι πρόσφυγες. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι τις περισσότερες φορές καλούνται να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας στην ελληνική γλώσσα, ανάγνωση της οποίας γνωρίζουν ελάχιστα, με αποτέλεσμα να συνομολογούν εν αγνοία τους δυσμενείς όρους εργασίας χωρίς να το αντιλαμβάνονται. Αλλά και τα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας τους είναι επίσης στα ελληνικά με ότι κινδύνους αυτό ενέχει για τα εργασιακά τους

δικαιώματα. Εξάλλου, και στα εργοτάξια οι πινακίδες ασφαλείας δεν είναι γραμμένες σε γλώσσα κατανοητή για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους, με κίνδυνο για την υγιεινή και την ασφάλειά τους.

Κρίνεται επομένως επιβεβλημένο, προκειμένου να μετριαστούν οι δυσμενείς συνέπειες της διακριτικής μεταχείρισης σε μετανάστες και πρόσφυγες να ληφθούν μέτρα για:

1. Την υιοθέτηση μιας σύντομης, δίκαιης και ευέλικτης διαδικασίας τόσο απονομής ασύλου όσο και ανανεώσεων των αδειών παραμονής και εργασίας.
2. Την θέσπιση πολιτικών προνοιακού χαρακτήρα για όσους περιμένουν την έκδοση των σχετικών αποφάσεων.
3. Την λειτουργία κέντρων υποδοχής – στέγασης που να καλύπτουν θεμελιώδη δικαιώματα και να εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης.
4. Την κατάρτιση προγραμμάτων ένταξης και επαγγελματικής ενσωμάτωσης.

Ειδική αναφορά θα πρέπει να γίνει επίσης στο γεγονός ότι μετανάστες και πρόσφυγες γίνονται συχνά θύματα «πολλαπλής» ή αλλιώς επιπρόσθετης διάκρισης δηλ. συντρέχουν στο πρόσωπο τους περισσότερες από μία καταστάσεις οι οποίες οδηγούν σε συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης. Για παράδειγμα μετανάστες με αναπηρία είναι μία από τις κατηγορίες πληττομένων απ' την ανισότητα ατόμων, όπου η νομοθεσία θα έπρεπε να περιλαμβάνει ειδικές προστατευτικές διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω εθνικιστικής ή φυλετικής καταγωγής μείζονος σημασίας αποτελούν καλές πρακτικές που θα εφαρμοστούν στους χώρους δουλειάς και αφορούν σε μέτρα για την εξασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης σε θέσεις εργασίας ατόμων τα οποία έχουν υπάρξει θύματα ή είναι πιθανά θύματα τέτοιου είδους διακρίσεων, καθώς και τη διευκόλυνση της απρόσκοπτης άσκησης των εργασιακών τους καθηκόντων ενάντια σε διακρίσεις στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας τους. Η απλή συμμόρφωση και η τυπική προσαρμογή στο εργασιακό νομικό καθεστώς μπορεί να είναι αποτελεσματική, ωστόσο δεν καταπολεμά τις διακρίσεις στην ουσία τους, απλώς τις καταστέλλει ή τις αναστέλλει. Είναι αναγκαίες δράσεις που θα στοχεύουν όχι μόνο στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών απασχόλησης, αλλά θα αποδίδουν με θεσμικό και σαφή τρόπο αξία στη διαφορετικότητα, ώστε να εμπεδωθεί η πολυπολιτισμικότητα, να αναδειχθεί η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και να προωθηθεί η ποικιλομορφία ως συστατικό στοιχείο των επιχειρηματικών στόχων και στρατηγικών

Στο πλαίσιο των διακρίσεων, που συναρτώνται με την ηλικία και την εργασία η ΟΚΕ, μετά και την ανάλυση της θεσμικής «λαίλαπας» που οδήγησε στην κατακρήμνιση των εργασιακών σχέσεων την τελευταία διετία προκρίνει ως μοναδική λύση για την άρση των διακρίσεων που δημιούργησαν οι σχετικοί εφαρμοστικοί νόμοι την επιστροφή στην προ διετίας κατάσταση όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την αγορά εργασίας.

Αναφορικά με τις διακρίσεις που σχετίζονται με την αναπηρία αλλά και την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, η ΟΚΕ προτείνει:

- Να εξαιρεθούν όλες οι προσλήψεις των ατόμων με αναπηρία από τα ισχύοντα στο πλαίσιο του Μνημονίου για τις προσλήψεις στο δημόσιο.
- Να ληφθούν μέτρα για την προστασία των εργαζομένων με αναπηρία από τις απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα.

- Να διασφαλισθούν οι θέσεις εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία στις περιπτώσεις αναδιοργάνωσης και αποκρατικοποίησης υπηρεσιών του δημοσίου

- Να συμπεριληφθούν διακριτά μέτρα προστασίας στις συμβάσεις εργασίας, ώστε να μη θιγούν αναφαίρετα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

- Να θεσπισθεί ένα νέο σύστημα ποσόστωσης αποκλειστικά και μόνο για τα άτομα με αναπηρία-μέσω του οποίου να παρέχονται στους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κίνητρα για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.

- Το επίδομα αναπηρίας να μη διακόπτεται όταν το άτομο με αναπηρία εργάζεται, ή ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα.

- Να ληφθούν μέτρα για την προστασία από την απόλυση και διατήρηση της θέσης εργασίας, όπως είναι η ανάπτυξη προγράμματος αποκατάστασης και επανακατάρτισης για την τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας βάσει των ιδιαιτέρων αναγκών που απορρέουν από την αναπηρία και η παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης κατά την περίοδο αποκατάστασης, για την αποφυγή της ένταξής τους σε σύνταξη.

- Να ληφθούν μέτρα για την προώθηση, ανάπτυξη και ευρεία εφαρμογή των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης (π.χ. προστατευμένη, υποστηριζόμενη και προσαρμοσμένη απασχόληση) και διασφάλιση των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων με αναπηρία και των απασχολούμενων που διαθέτουν κάρτα εργασίας σε όλες τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης.

- Να ληφθούν μέτρα για την προώθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση των πλέον ευάλωτων ομάδων ατόμων με αναπηρία (γυναίκες με αναπηρία, μετανάστες και πρόσφυγες με αναπηρία και άδεια παραμονής και εργασίας, μακροχρόνια άνεργοι με αναπηρία, νέοι με αναπηρία).

Επίσης και αναφορικά με τις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και πρόσφυγες και προκειμένου να μετριαστούν οι δυσμενείς συνέπειες της διακριτικής τους μεταχείρισης είναι αναγκαίο να ληφθούν μέτρα για:

- Την υιοθέτηση μιας σύντομης, δίκαιης και ευέλικτης διαδικασίας τόσο απονομής ασύλου όσο και ανανεώσεων των αδειών παραμονής και εργασίας.
- Την θέσπιση πολιτικών προνοιακού χαρακτήρα για όσους περιμένουν την έκδοση των σχετικών αποφάσεων.
- Την λειτουργία κέντρων υποδοχής – στέγασης που να καλύπτουν θεμελιώδη δικαιώματα και να εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης.
- Την κατάρτιση προγραμμάτων ένταξης και επαγγελματικής ενσωμάτωσης.
- Επιπλέον για τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης σε βάρος μεταναστών ή προσφύγων η νομοθεσία είναι σκόπιμο να ενσωματώσει ειδικές προστατευτικές διατάξεις, ακόμα και ποινές.