



ΣΥΡΙΖΑ
ΣΥΝΑΣΠΙΣΜΟΣ ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΗΣ ΑΡΙΣΤΕΡΑΣ

330
Δ6.10.15

Αθήνα, 16 Οκτωβρίου 2015

ΕΡΩΤΗΣΗ

Προς τους κ.κ. Υπουργούς:

-Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης

-Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

-Υγείας

Θέμα: «Προστασία της μητρότητας και διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις στον ιδιωτικό τομέα και των υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα»

Οι διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και την παροχή διευκολύνσεων προς τους εργαζόμενους γονείς, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, **προστατεύουν τα ίδια δικαιώματα και εξυπηρετούν τις ίδιες ανάγκες παιδιών και γονέων.** Η σημασία των διατάξεων αυτών είναι μεγάλη για την ελληνική κοινωνία, καθώς επιτρέπουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των υπαλλήλων και τη σταθερή παρουσία των γονέων στα πρώτα βήματα της ζωής των παιδιών τους, που συμβάλλει αποφασιστικά στην υγεία και την ψυχική τους ισορροπία. Ωστόσο, διαπιστώνουμε να διαμορφώνεται ένα άδικο καθεστώς, με σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις διευκολύνσεις που δικαιούνται οι υπάλληλοι στο δημόσιο τομέα και εκείνες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και, σε ορισμένες περιπτώσεις, εκείνες των υπαλλήλων που εργάζονται στο δημόσιο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Στο δημόσιο τομέα, με τα άρθρα 52 και 53 του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα (ν.3528/2007, Φ.Ε.Κ. Α'/26) προβλέπεται σειρά μέτρων για την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο εργασίας, άδεια ανατροφής τέκνου κ.ο.κ. Διαπιστώνεται ωστόσο ότι οι προβλέψεις αυτές **δεν ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων** στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς υπάλληλοι των οποίων το εργασιακό καθεστώς δεν υπάγεται στο δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, δεν μπορούν να κάνουν χρήση των δικαιωμάτων αυτών. Αναφέρονται χαρακτηριστικά ως παραδείγματα υπάλληλοι ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που εργάζονται σε νοσοκομεία, έμμισθοι δικηγόροι που εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες, υπάλληλοι που εργάζονται με σύμβαση έργου και παρέχουν 8 ωρη εργασία κ.ο.κ.

Στον ιδιωτικό τομέα, παρά τις διαφορές που υφίστανται από κλάδο σε κλάδο, α) οι διευκολύνσεις είναι σε κάθε περίπτωση **λιγότερες ή μικρότερες σε διάρκεια από εκείνες του δημόσιου τομέα,** β) σε πολλές περιπτώσεις, όπως στην περίπτωση της χρήσης του μειωμένου ωραρίου, τίθεται ως προϋπόθεση η σύμφωνη γνώμη του εργοδότη και γ) οι υπάλληλοι συχνά υφίστανται πιέσεις από την εργοδοσία

προκειμένου να μην κάνουν χρήση των αντίστοιχων διευκολύνσεων ή να κάνουν χρήση για μειωμένο χρονικό διάστημα.

Για παράδειγμα, στο δημόσιο τομέα η άδεια μητρότητας είναι συνολικά 5 μήνες, δύο μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό. Στον ιδιωτικό τομέα η αντίστοιχη άδεια είναι περίπου 4 μήνες, 8 εβδομάδες πριν τον τοκετό και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Στη συνέχεια και εφόσον δεν γίνει χρήση μειωμένου ωραρίου, στο δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια ανατροφής τέκνου 9 μηνών η οποία χορηγείται υποχρεωτικά με πλήρεις αποδοχές. Στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον δεν γίνει χρήση μειωμένου ωραρίου, προβλέπεται άδεια ανατροφής τέκνου, με αποδοχές, περίπου 3,5 μηνών και μάλιστα με προϋπόθεση τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη. Μόνο για τις ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προβλέπεται πρόσθετη εξάμηνη ειδική άδεια προστασίας μητρότητας, ωστόσο στην περίπτωση αυτή το ποσό που λαμβάνει η δικαιούχος μητέρα από τον ΟΑΕΔ είναι ίσο με τον κατώτατο μισθό όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Σημειώνεται, τέλος, ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει υιοθετήσει από το 2010 (έκθεση Estrela) την αναθεώρηση της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, εισάγοντας σημαντικές αλλαγές όπως την αύξηση της **ελάχιστης διάρκειας αδειών μητρότητας σε 20 εβδομάδες** και τη θέσπιση **2 εβδομάδων άδειας πατρότητας**, και τα δύο μετ' αποδοχών. Επίσης πρότεινε μέτρα για την προστασία των γυναικών που έχουν γεννήσει πρόσφατα, ώστε όταν επιστρέφουν στην εργασία τους οι θέσεις τους να είναι διασφαλισμένες. Ωστόσο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επικαλούμενο το κόστος εφαρμογής της αναθεώρησης της Οδηγίας, αρνήθηκε την υιοθέτησή της με αποτέλεσμα να αποσυρθεί η αναθεώρηση αυτή από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Ιούλιο του 2015.

Με βάση τα παραπάνω ερωτώνται οι κ.κ. Υπουργοί:

1. Θα εξέταζαν τη δυνατότητα τροποποίησης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου, προκειμένου για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα να προβλέπονται, με ενιαίο και ομοιόμορφο τρόπο, διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, σύμφωνα με εκείνα που προβλέπει σήμερα ο δημοσιονομικός κώδικας μόνο για τους τακτικούς διοικητικούς υπαλλήλους του δημοσίου;
2. Ποια είναι η θέση της ελληνικής κυβέρνησης αναφορικά με την απόσυρση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή της αναθεώρησης της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ που ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το 2010, η οποία αυξάνει την ελάχιστη διάρκεια αδειών μητρότητας σε 20 εβδομάδες και θεσπίζει άδεια πατρότητας 2 εβδομάδων μετ' αποδοχών; Σκοπεύει η ελληνική κυβέρνηση στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου να υποστηρίξει την επανέναρξη των συζητήσεων για την αύξηση της ελάχιστης διάρκειας αδειών μητρότητας και πατρότητας στις χώρες της Ε.Ε.;

Ο ερωτών βουλευτής

Δημαράς Γιώργος