

26 Εννοιοστρεφής ορολογία Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων: Η αντίληψη και η σημασιολογία από τον ελεγκτή στον πολίτη

Μαρία-Βιργινία (Μαρβίνα) Φραγκιαδάκη

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η οριοθέτηση των συνόρων της ορολογίας στην επαγγελματική ζωή, η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την καθημερινότητα των εργοδοτών και των εργαζομένων, καθορίζει τον λειτουργικό ρόλο της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων. Η εργατική νομοθεσία δεν έχει μακρά ιστορία, είναι όμως σταδιακά φορτισμένη με έναν εντυπωσιακό αριθμό διατάξεων. Σε αυτό το πλαίσιο, η εφαρμογή των κατάλληλων όρων σε διατάξεις και υπουργικές ή ευρωπαϊκές οδηγίες οδηγεί σε μια πνευματική αφύπνιση η οποία καλλιεργεί την πραγματική αντίληψη αυτών των διατάξεων, ειδικά από μη ειδικούς του τομέα και τον καθημερινό άνθρωπο. Η παρουσίαση αυτή παραθέτει όρους ενδεικτικά και αναλύει τα προβλήματα μέσα από βιωματικές περιπτώσεις της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, κατά τη διάρκεια των οποίων διαπιστώθηκε διαφορά αντίληψης μεταξύ κοινής γνώμης και σημασιολογίας. Λόγω των δομικών προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας που αναδύθηκαν κατά την περίοδο των ποικίλων κρίσεων, πώς επηρεάζεται η κατανόηση των όρων η οποία μεταβάλλεται συνδεδεμένη μεταξύ κουλτούρας και γλώσσας σε εθνικό και διεθνές επίπεδο και κατά πόσο προσπερνούνται τα γλωσσικά εμπόδια και τα πολιτισμικά όρια, ειδικά κατά τις μεγάλες αλλαγές και ανατροπές της κοινωνίας; Η παρούσα εργασία επεξεργάζεται όρους του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας και παρουσιάζει τη πραγματολογική προσέγγιση του νοήματος που παράγεται μεταξύ ελεγκτή και ελεγχόμενου στην καθημερινότητα της Επιθεώρησης Εργασίας, ως στοιχείου της σχέσης κράτους-πολίτη.

Concept-oriented terminology of labor relations inspectorate: Perception and semiology bridging the inspector with the citizen

Maria-Virginia (Marvina) Fragkiadaki

ABSTRACT

The demarcation of the boundaries of terminology in professional life, which is inextricably linked to the everyday life of employers and employees, determines the functional role of the Hellenic Labor Relations Inspectorate. Labor legislation does not have a long history, but it is gradually being overloaded with more and more provisions. In this context, the application of appropriate terminology to provisions and national or European directives leads to an intellectual awakening which favors the perception of these provisions, particularly by the non-specialists of this sector. This paper exemplifies indicative terms and analyzes the relevant problematic through case studies of the Hellenic Labor Relations Inspectorate, during which a different perception was noted between public opinion (“the lay person”) and semiology. Due to the structural problems of the Greek economy and society that emerge during the period of various crises, major inquiries arise: what is the level of understanding of the terms, which is closely linked between culture and language at national and international level, affected and whether language barriers and cultural boundaries are overcome? Furthermore, what about the

semantics of these terms during the great changes and upheavals of the society? This paper elaborates terms of the International Labor Organization and presents the factual approach to the meaning produced between the inspector and the inspected in the daily work of the Labor Relations Inspectorate, as an element of the State-citizen relationship. Meaning is negotiated in labor relations reality and standardization swings between the language of “what to inspect” and “what you realize”

0 Εισαγωγή

Η μελέτη αυτή εξετάζει το κύρος και τις λειτουργίες των όρων της Εργατικής Νομοθεσίας, απεικονίζοντας την πληθώρα και την πολυπλοκότητα των εννοιών τους και διεισδύοντας στους παράγοντες που επηρεάζουν την πλήρη αντίληψή τους από ειδικούς και μη ειδικούς του κλάδου. Ο επιδιωκόμενος στόχος είναι να παρουσιαστεί η σημερινή κατάσταση της ελληνικής γλώσσας στην ορολογική της διάσταση στον τομέα της Εργατικής Νομοθεσίας. Ο ρόλος της ορολογίας στην αποτελεσματικότητα του έργου της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την θεωρία και πράξη της μετάφρασης από τον ελεγκτή στον πολίτη, είτε για διαχρονικούς είτε για σύγχρονους όρους. Ένα θέμα τόσο χρήσιμο στην πολυπολιτισμική και απαιτητική κοινωνία μας, πως εκτυλίσσεται επιτυχώς; Θα αναλύσουμε ενδεικτικά, σε ποιο σημείο η ορολογία, και συγκεκριμένα όροι όπως «Αδήλωτη Εργασία», «Καταγγελία», «Επίλυση Εργατικής Διαφοράς», «Ισότητα και Διάκριση», «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση», συγκλίνουν αποδοτικά με την μετάφραση της κοινής γνώμης. Η μελέτη αυτή λαμβάνει υπόψη περιπτωσιολογικά προβλήματα που έχουν αναδυθεί κατά το έργο των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων, κατά τη διάρκεια των οποίων διαπιστώθηκε μια διαφορά αντίληψης μεταξύ θεωρίας και πράξης της μετάφρασης. Η εναρμόνιση με την κυρίαρχη ερμηνεία των διατάξεων παραμένει δύσκολη, οδηγώντας συχνά σε αντικρουόμενες αντιλήψεις και θεωρήσεις και άρα μη ορθή αντίληψη και εφαρμογή της νομοθεσίας. Έχοντας επίγνωση αυτής της βασικής ασάθειας, θα αναφερθούμε σε μεθόδους, πρακτικές και εργαλεία αντιμετώπισης των εμποδίων, τα οποία έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά κατά τη διενέργεια των ελέγχων, προκειμένου να επιτευχθεί μια βασική αποστολή: να εξαλειφθούν οι ορολογικές δυσκολίες που ανακύπτουν μεταξύ θεωρίας και πράξης της μετάφρασης και να προωθηθεί η ορολογική έρευνα στη σύγχρονη επιστήμη της ορολογίας.

1 Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Για την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την προστασία των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδρύθηκε το 1998 το Σώμα Επιθεωρητών (Ν.2639/98 ιδρυτικός νόμος). Οι αρμοδιότητές του ασκούνται σε όλη την ελληνική επικράτεια. Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων ανέλαβαν τις αρμοδιότητές τους από 1.7.1999. Το έργο του Σ.ΕΠ.Ε., το οποίο αναφέρεται στην εξαρτημένη εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη έναντι μισθού, είναι να ενημερώνει και να συμβουλεύει με κάθε τρόπο τα 2 μέρη για το σύνολο των ισχυουσών διατάξεων Εργατικής Νομοθεσίας, η οποία είναι τόσο δυναμική όσο και μεταβαλλόμενη, καθιστώντας το έργο του Σ.ΕΠ.Ε. πιο δύσκολο. Η αποστολή του, περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν στην αδήλωτη εργασία, στην ισότητα στην απασχόληση, στα χρονικά όρια εργασίας, στις πάσης φύσεως αποδοχές, στις άδειες, στην λήξη εργασιακής σχέσης, στις συνθήκες εργασίας ευπαθών ομάδων, στην βία και παρενόχληση στην εργασία, στην πάταξη της παράνομης απασχόλησης αλλοδαπών κτλ.

2 Η επίδραση της οικονομικής κρίσης

Λόγω των δομικών προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας που αναδύθηκαν την περίοδο της κρίσης, υπήρξαν μεγάλες αλλαγές στους νόμους, στις εθνικές οδηγίες και διατάξεις, οι οποίες ανέτρεψαν τον τρόπο ζωής. Σε εθνική κλίμακα, παράλληλα με τα διαρθρωτικά προβλήματα της κοινωνίας, η επίβλεψη των οποίων είναι ελλιπής, η αμφιβολία απέναντι στους θεσμούς εντάθηκε. Αυτά τα προβλήματα οδήγησαν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες στην ανασφάλεια αυτής της νέας εποχής, κάτι το οποίο καταδίκασε το αίσθημα εμπιστοσύνης τους προς τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων. Έτσι, από τη μία πλευρά έχουμε το κοινό που βλέπει ακόμα τους Επιθεωρητές ως μια σανίδα σωτηρίας και από την άλλη πλευρά το κοινό που αμφισβητεί, λόγω στερεοτύπων, την παρεχόμενη προστασία των δικαιωμάτων του. Αυτό συμβαίνει λόγω της βεβαρημένης αμφιβολίας, αποτέλεσμα των νέων μνημονίων επιβαλλόμενων στην εποχή της λιτότητας αλλά και των περιοριστικών μέτρων κατά την παρούσα υγειονομική κρίση. Το φαινόμενο είναι πιο έντονο όταν πρόκειται για εργαζόμενους της επαρχίας που θέτουν ακόμα περισσότερο υπό αμφισβήτηση την αμεροληψία και την ακεραιότητα των αρμόδιων ελεγκτών. Τα γεγονότα αυτά, έχουν δομήσει έναν αντίκτυπο καθοριστικό στην κοινή γνώμη, δημιουργώντας ψευδή εντύπωση ως προς την αποτελεσματικότητα των ελεγκτικού έργου.

3 Προκλήσεις στη λειτουργία του οργανισμού στην καθημερινότητα

Οι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων αντιμετωπίζουν θεμελιώδεις δυσκολίες και προκλήσεις που πηγάζουν από τις ρίζες του Οργανισμού. Αδιαμφισβήτητα, το Σ.ΕΠ.Ε.

υπολείπεται συνήθως σε αναγκαίους πόρους, εργαλεία, διαδικασίες και συντονισμό-επικοινωνία εντός της Αρχής του (κατακόρυφο και οριζόντιο) όπως και μεταξύ της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και άλλων φορέων. Περαιτέρω, καταδεικνύεται δυσκολία σε ζητήματα μη ορατά και πέραν του ελέγχου των Επιθεωρητών (διατάξεις εν αναμονή Ερμηνευτικών Εγκυκλίων και Υπουργικών Αποφάσεων προς αποσαφήνιση των περίπλοκων νόμων, διατάξεις που προβλέπεται να εφαρμοστούν μετά από έκδοση σχετικών Υ.Α., κ.ά.). Επιπρόσθετα, η δυσκίνητη μηχανογράφηση και υποδομή (όπως η ελλιπής στελέχωση), η δυσκολία διαχείρισης της δαιδαλώδους Εργατικής Νομοθεσίας, η μη κωδικοποίησή της, η μη ευρωπαϊκή εναρμόνισή της, όπως και η ποιότητα της εθνικής νομοθεσίας (εξαιτίας νομοθετικών κενών και έλλειψης κατάλληλων ορισμών) βαραίνουν τις αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε οι οποίες βασίζονται σε αυτές τις διατάξεις.

3.1 Αδήλωτη εργασία¹ (Travail non-déclaré)

Εξετάζοντας πιο συγκεκριμένα τα εμπόδια που γίνονται αντιληπτά κατά το ελεγκτικό έργο, παραθέτουμε το παράδειγμα του πρώτου όρου «Αδήλωτη Εργασία». Οι πολυάριθμες διατάξεις της είναι συνεχώς μεταβαλλόμενες. Σύμφωνα με την ανακοίνωση 98/219 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η αδήλωτη εργασία αναφέρεται σε αμειβόμενες δραστηριότητες νόμιμης φύσης, αλλά που δεν δηλώνονται στις Δημόσιες Αρχές για λόγους φορολογίας, κοινωνικής ασφάλισης ή αποφυγής εφαρμογής των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ο εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενο αδήλωτο επιβαρύνεται με διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση που διαπιστωθεί η παράβαση κατά τη διενέργεια ελέγχου. Κατ' επέκταση, η έκταση αυτού του φαινομένου έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη της κάθε χώρας, καθώς αποδυναμώνει μακροπρόθεσμα τα δημόσια έσοδα και εντείνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων. Σε κάθε περίπτωση, η αδήλωτη εργασία παραβιάζει τα εργασιακά δικαιώματα, την προστασία και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, εντοπίζουμε τον όρο «Αδήλωτη Εργασία» να συγχέεται ορολογικώς συχνά με τους όρους:

- «παράνομη εργασία» που σχετίζεται με την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών,
- «μαύρη εργασία» που σχετίζεται με απόκρυψη αποδοχών και φοροδιαφυγή,
- «μη εγγεγραμμένη εργασία» που αφορά στο ίδιο νόημα,
- «υποδηλωμένη εργασία», δηλαδή πλήρη απασχόληση δηλωμένη για μειωμένη απασχόληση,
- εργασία πληρωμένη κατευθείαν στο χέρι

¹ “Undeclared Work”

και άλλους παρεμφερείς όρους. Συναντάμε επίσης την «Αδήλωτη Εργασία» υπό τη μορφή αδήλωτων εργαζομένων που λαμβάνουν παροχές ανεργίας, αλλοδαπών εργαζομένων χωρίς νόμιμα έγγραφα για εργασία ή διαμονή στην εκάστοτε χώρα, όπως και νέων εργαζομένων που παρουσιάζονται ως ασκούμενοι κ.ά. Σε διεθνές επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τις υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των ρυθμιστικών συστημάτων των κρατών μελών, μπορεί να διαπιστωθεί ότι ο ακριβής ορισμός του όρου ποικίλλει από χώρα σε χώρα, όπως για παράδειγμα σε άλλες χώρες όπου η αδήλωτη εργασία περιλαμβάνει όλες τις περιπτώσεις εργασίας ή δεν περιλαμβάνει περιπτώσεις εργασίας σε σπίτι ή μεταξύ συγγενών. Σε κάποιες χώρες, οι εργοδότες μπορούν να δηλώσουν τον εργαζόμενο μετά το τέλος του χρόνου ελέγχου των Επιθεωρητών, πράγμα που δυσχεραίνει το έργο τους στο να αποδείξουν τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης και να επιβάλουν το προβλεπόμενο πρόστιμο. Τα κενά στην εφαρμογή του όρου της «Αδήλωτης Εργασίας», η πολυπλοκότητα της φύσης της και η μη ενιαία νομοθετική και πολιτική αντιμετώπιση διασυνοριακά, είναι μόνο κάποιοι ενδεικτικοί παράγοντες που εντείνουν τη διασπορά των όρων. Η αποτυχία ενός κοινού και σαφούς νομικού ορισμού και πλαισίου μεταξύ των χωρών προκειμένου να αποφευχθούν τυχόν δυσερμηνείες, δυσχεραίνει το έργο των Επιθεωρητών σε διασυνοριακό επίπεδο. Γι' αυτούς τους λόγους, κάθε εννοιολογική προσπάθεια επίλυσης του προβλήματος είναι μια πρόκληση για τους ειδικούς του κλάδου.

3.2 Καταγγελία² (Dénonciation)

Ο όρος «Καταγγελία» μιας παράβασης προς τις Αρχές, από αυτόν που γνωρίζει τι συμβαίνει σε μία επιχείρηση ή που είναι το θύμα, έχει πολλές έννοιες και προεκτάσεις. Παρουσιάζεται σαν σχετικές διαμαρτυρίες αναφορικά με την ποιότητα της εργασίας. Αναφέρονται ενδεικτικά οι εξής έννοιες: 1) Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, με την έννοια της απόλυσης, 2) Η ανώνυμη καταγγελία με σκοπό την επέμβαση της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων με διενέργεια επιτόπιου ελέγχου ή άλλο τρόπο ελέγχου, 3) Η επώνυμη καταγγελία που γίνεται είτε για τη διενέργεια επιτόπιου ελέγχου στον τόπο εργασίας είτε για να ακολουθηθεί η διαδικασία επίλυσης μιας Εργατικής Διαφοράς.

Πέραν των προβλημάτων λόγω των προεκτάσεων του όρου, τίθεται εύκολα θέμα παρερμηνείας καθώς συναντάμε τον όρο «Καταγγελία» μέσω άλλων όρων ταυτόχρονα, όπως «τερματισμός», «αγωγή», «αξίωση», «λήξη σύμβασης», «λύση σύμβασης», «προσφυγή», «έγκληση», «μήνυση», «διαμαρτυρία», «αναφορά» και άλλους παρεμφερείς όρους που επηρεάζουν την ορθή αντίληψη του συγκεκριμένου όρου. Περαιτέρω, η έλλειψη

² "Denunciation"

οικειοποίησης κοινών ορισμών και κοινών διατάξεων ανάμεσα στα κράτη μέλη, είναι παράγοντες που σχετίζονται και περιορίζουν τις δυνατότητες των Επιθεωρήσεων Εργασιακών Σχέσεων στο να προστατέψουν και να προστατευτούν έναντι διφορούμενων και διισταμένων απόψεων. Σε τοπικό επίπεδο, οι ανώνυμες και επώνυμες καταγγελίες είναι καθημερινές και συνεχώς αυξανόμενες.

3.3 Επίλυση εργατικής διαφοράς³ (Résolution d'un conflit de travail)

Αφορά μια μορφή καταγγελίας. Υπάρχει σαφώς σύγχυση μεταξύ των όρων «Καταγγελία» και «Επίλυση Εργατικής Διαφοράς» καθώς το κοινό αγνοεί αυτόν τον ειδικό ορισμό, ενώ ταυτόχρονα είναι εξοικειωμένο με τη διαδικασία της «Επίλυσης Εργατικής Διαφοράς». Πρόκειται για μια διαδικασία που ακολουθείται σε περίπτωση που οι εργοδότες δεν συμμορφώνονται με την εργατική νομοθεσία. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος διεκδικεί τα χρήματά του ή άλλα εργασιακά δικαιώματα, καταγγέλλει επωνύμως και εγγράφως τον εργοδότη και ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καλεί με έγγραφη πρόσκληση, τον εργοδότη στο γραφείο του σε έναν διάλογο μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών προκειμένου να επιλύσει την Εργατική Διαφορά. Η συζήτηση απαιτεί και τα δύο μέρη να παρίστανται αυτοπροσώπως ή μέσω εξουσιοδοτημένου αντιπροσώπου. Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, η αποστολή του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων είναι να επιλύσει τη σύγκρουση το συντομότερο δυνατό εφαρμόζοντας την ισχύουσα νομοθεσία. Εάν η επιχείρηση δεν εφαρμόζει την εργατική νομοθεσία σε όλες τις νόμιμες χρηματικές οφειλές που διεκδικεί ο εργαζόμενος, μη προσκομίζοντας τα σχετικά αναλυτικά εξοφλητικά σημειώματα αποδοχών καθώς και τα αντίστοιχα καταθετήρια τραπέζης (προς απόδειξη της εξόφλησης των οφειλών), ο Επιθεωρητής προβαίνει στην επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη. Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι απόψεις των δύο μερών (εργαζόμενου και εργοδότη) είναι εκ διαμέτρου αντίθετες, κάτι που προϋποθέτει την παράθεση και εξέταση αποδεικτικών στοιχείων και μαρτυριών, η αποστολή του Επιθεωρητή είναι να προσεγγίσει μια λύση κοινώς αποδεκτή από αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη διευκολύνοντας τη φιλική συμφωνία μεταξύ τους (κατόπιν αιτήματός τους) με στόχο την αποφυγή των δικαστηρίων. Σε περίπτωση μη σύγκλισης απόψεων και μη εύρεσης συμβιβαστικής λύσης, ο εργαζόμενος προσφεύγει στα τοπικά δικαστήρια λόγω αρμοδιότητας, για τη διεκδίκηση των νομίμων δικαιωμάτων του. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε τοπικό επίπεδο, η ελληνική πραγματικότητα αποδεικνύει μία υπερεκμετάλλευση από την πλευρά των εργοδοτών προς τους εργαζόμενους, ειδικά μετά την οικονομική και υγειονομική κρίση.

³ "Labour dispute resolution"

3.4 Ισότητα και διάκριση⁴ (Égalité et discrimination)

Η αρχή της Ίσης Μεταχείρισης είναι μια αρχή ευρωπαϊκή. Οι βασικοί νόμοι είναι Ν.3488 / 2006, Ν.3896 / 10 σε εναρμόνιση με την ευρωπαϊκή οδηγία 2006/54/ΕΚ, Ν.4443/2016, καθώς και ο πρόσφατος νόμος Ν.4808/2021. Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) διαθέτει ένα από τα πιο προηγμένα νομικά πλαίσια όσον αφορά την καταπολέμηση των διακρίσεων. Δύο είναι οι αρμόδιες υπηρεσίες: το Σ.ΕΠ.Ε. και ο Συνήγορος του Πολίτη. Οι διακρίσεις στην εργασία περιλαμβάνουν τη διάκριση της ηλικίας, του φύλου, της καταγωγής, της αναπηρίας, της κατάστασης της υγείας, της οικογενειακής κατάστασης κ.ά. Οποιοσδήποτε εργαζόμενος που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, όποιο και αν είναι το καθεστώς απασχόλησής του, έχει πρόσβαση σε δικαστικά και διοικητικά ένδικα μέσα στα κράτη μέλη, υποβάλλοντας καταγγελία στο Σ.ΕΠ.Ε. Όσον αφορά αυτόν τον όρο, διαπιστώνουμε ότι δεν πρόκειται τόσο για πρόβλημα παρερμηνείας ή παρεξήγησης των νομοθετικών όρων και διατάξεων. Πρόκειται για προβλήματα προκύπτοντα λόγω της πολυεπίπεδης κοινωνικοπολιτισμικής διάστασης. Πιο συγκεκριμένα, το ότι οι αντιλήψεις και η κουλτούρα των ανθρώπων είναι ασύμβατες με τις διατάξεις της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθιστούν από μόνες τους την εφαρμογή των διατάξεων αδύνατη. Επιπλέον, η πολύχρονη οικονομική ύφεση, όπως και η παρούσα υγειονομική κρίση, εξάντλησαν την ελληνική και τη διεθνή οικονομία. Η κοινή γνώμη χειραγωγήθηκε, η διάκριση ανάμεσα στο εμείς και στο εσείς τροφοδοτήθηκε, ενισχύθηκε η μισαλλοδοξία, η ξενοφοβία, ο ρατσισμός. Όλα αυτά ανέδειξαν αθέμιτες διακρίσεις στην εργασία, όπως και σε άλλους τομείς. Νοοτροπίες και πρακτικές δοκιμάζουν όλο και περισσότερο την εφαρμογή της Ίσης Μεταχείρισης αποδεικνύοντας ότι η αρχή αυτή δεν είναι ευρέως γνωστή και άρα είναι μη εφαρμοστή παρά τη σημαντικότητά της και την προώθησή της από τις αρμόδιες αρχές.

Λόγω αυτών των μη αναστρέψιμων καταστάσεων, η αποστολή του Σ.ΕΠ.Ε. επικεντρώνεται στη διάχυση πληροφορίας και στην καθοδήγηση των πολιτών, ευαισθητοποιώντας τους, με στόχο να μην παρεκκλίνουν οι ενέργειές τους από τις επιταγές της αρχής της Ίσης Μεταχείρισης. Παρόλα αυτά, σε τοπικό επίπεδο κυρίως, η καλά δομημένη νοοτροπία των ανθρώπων συχνά προκαλεί προκαταλήψεις και στερεότυπα τα οποία αποδίδουν ένα επιπλέον βάρος στην ερμηνευτική διάσταση ανάμεσα στους πολίτες και στην πραγματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε. Η Υπηρεσία δέχεται αυξημένες καταγγελίες για μικρομεσαίες κυρίως επιχειρήσεις και παραβάσεις εργασιακών δικαιωμάτων, τέτοιες όπως : 1) Απόλυση προστατευόμενων μητέρων παρά το 18μηνο προστασίας, 2) Μονομερής βλαπτική μεταβολή

⁴ "Equality and discrimination"

των όρων της σύμβασης μετά την επιστροφή από άδεια μητρότητας, πολλές φορές χωρίς να το γνωρίζει η εργαζόμενη και παρά το 18μηνο προστασίας, 3) Διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής, 4) Προσβλητική συμπεριφορά προς έγκυο εργαζόμενη για εξώθηση σε οικειοθελή αποχώρηση.

3.5 Ηλεκτρονική διακυβέρνηση⁵ (e-Governance)

Το ζήτημα της «Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης» κατέχει πάντα προτεραιότητα στην κρατική δράση καθώς ενισχύει τη διαφάνεια. Η πολύπλευρη κρίση (σε οικονομία, πολιτική, θεσμούς, αξίες) έκανε τον πολίτη να βιώνει έντονα τη διαφθορά, τη γραφειοκρατία, τα εμπόδια, τη σπατάλη και τους αποκλεισμούς. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση επιτρέπει τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και την ανοιχτή συμμετοχή των πολιτών στη δημόσια διοίκηση, αποκλείοντας τη διαφθορά. Σε αυτή τη νέα ηλεκτρονική και πληροφοριακή υπηρεσία, κάθε εργοδότης έχει πρόσβαση, όπως και κάθε ελεγκτής και πρόσφατα και κάθε εργαζόμενος. Στην κοινωνική σφαίρα, οι πολίτες, κατά την αντίληψή τους, συνδέουν τον όρο «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση» με την έννοια της αμεσότητας λόγω την πληροφοριακών συστημάτων και της πρόσβασης σε συστήματα άλλων δημοσίων υπηρεσιών ή οργανισμών, ακόμα και τραπεζών (όπως π.χ. σε κινήσεις λογαριασμών). Όμως τελικά δηλώνουν ότι έρχονται αντιμέτωποι με λειτουργικά, και όχι μόνο, προβλήματα όπως:

- Δεν προσφέρονται ηλεκτρονικά όλες οι υπηρεσίες που προσδοκούν,
- Γραφειοκρατική και χρονοβόρα ροή εργασιών (π.χ. λόγω σοβαρών δυσλειτουργιών του συστήματος ή λόγω καθυστέρησης μεταξύ υποβολής αιτήματος και λήψης αριθμού πρωτοκόλλου),
- Έλλειψη εμπιστοσύνης στη διασφάλιση προσωπικών στοιχείων και δεδομένων,
- Δυσκολία στο να αντεπεξέλθουν μεταξύ των διαφόρων Δημοσίων Υπηρεσιών που σχετίζονται με τη διεκπεραίωση του ίδιου αιτήματος, λόγω μη συντονισμού και μη συνεργασίας μεταξύ των φορέων.

Η άποψη των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων προβάλλεται ως εξής :

- Ασυμβατότητα μεταξύ νομοθετικών διατάξεων και ηλεκτρονικού συστήματος, άρα μη εμπιστοσύνη των πολιτών προς την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους,
- Πολύπλοκες διαδικασίες και δύσχρηστα συστήματα, που ακόμα και η δημόσια διοίκηση δυσκολεύεται να αντιμετωπίσει,
- Έλλειψη παροχής κατάρτισης Επιθεωρητών Εργασίας και του προσωπικού των επιμέρους φορέων.

⁵ “eGovernment”

Καταλήγουμε σε μια αποδόμηση από μέρους των πολιτών σε βάρος της Δημόσιας Διοίκησης, η οποία αποδίδεται στη νοοτροπία και τις εμπειρίες τους, μία άποψη που απέχει πολύ από αυτή των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων, κατά την γνώμη των οποίων η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση σημαίνει σταδιακή εξάλειψη της ογκώδους χαρτούρας, ενοποίηση της πληροφορίας, δυνατότητα ηλεκτρονικής καταχώρισης κάθε κίνησής τους, άρα διαφάνεια και έλεγχο. Η ανωτέρω ασυμβατότητα αντίληψης ανάμεσα σε πολίτη και ελεγκτή καθιστά αδύνατη την πολιτισμική «συμβίωση» μεταξύ των δύο. Συνεπώς, φέρει πλήγμα στη σφαίρα της ορολογίας. Στην καθημερινή πραγματικότητα, αυτοί οι τύποι συνόρων είναι όλο πιο ασαφείς και αμφισβητούμενοι καθώς αποτελούν πάντα ένα θέμα υποκειμενικών αντιλήψεων μεταξύ των δύο πλευρών.

4 Στρατηγικές επίλυσης των εμποδίων

Η λύση των προβλημάτων που περιέρχονται στους άξονες της ορολογίας συνδυάζει την εξειδικευμένη προσέγγιση των προληπτικών μέτρων σε επίπεδο Οργανισμού, καθώς και σε επίπεδο διεθνές και εθνικό, παράλληλα με την εφαρμογή του νόμου.

Οι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων οφείλουν να ερευνούν και να επιλύουν ειρηνικά τα εμπόδια παρερμηνειών και μη συναντίληψης των όρων. Σε αυτό το στοίχημα, εξελίσσουν την τεχνογνωσία τους προκειμένου να πετύχουν αυτή τη σύλληψη των όρων από όλους τους ενδιαφερόμενους. Είναι επίσης εποικοδομητική η συζήτηση, μεταξύ συναδέλφων, των περιπτώσεων δυσερμηνειών, με στόχο τη συνοχή κατά τη διάχυση πληροφοριών από κάθε Επιθεωρητή με ταχύτητα και στόχευση. Η παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων των οποίων το αντικείμενο είναι η διαχείριση συγκρούσεων και κρίσεων, αποτελούν προϋπόθεση σε αυτόν τον αγώνα. Η καλλιέργεια δεξιοτήτων όπως ειλικρίνεια, σεβασμός, ευελιξία, αλληλεπίδραση, ανοικτό πνεύμα, εκπαίδευση, κατανόηση, αμεροληψία, coaching και άλλα, αποτελούν στοιχεία απαραίτητα. Η αναγνώριση και αποτίμηση των διαφορών του κάθε πολίτη (αντίληψης, νοοτροπίας, σκοπού, τρόπου σκέψης και σημείου ενδιαφέροντος) θα πρέπει να λειτουργούν ως πλεονέκτημα προς επιβεβαίωση της ικανότητας αντιμετώπισης μελλοντικών περιπτώσεων.

Σε διεθνές επίπεδο, οι αρχές θα μπορούσαν να υιοθετήσουν ένα σαφές διεθνές νομικό γλωσσάριο ορολογίας με ταυτόχρονη κωδικοποίηση ενιαίων διατάξεων αφού πρώτα αξιολογηθούν οι διαφορετικές νομικές προσεγγίσεις, η διαπολιτισμικότητα και η γλωσσική πολυμορφία. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, είναι απαραίτητη η ενθάρρυνση της συνεργασίας ανάμεσα στους εθνικούς φορείς επιβολής του νόμου.

Σε εθνικό επίπεδο, θα πρέπει να προσαρμοστούν και να κωδικοποιηθούν οι όροι και οι

διατάξεις, ώστε να υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ των διαφορετικών αλλά σχετιζόμενων εννοιών, όπως ο όρος της αδήλωτης εργασίας. Επίσης, απαραίτητη είναι η συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων υπηρεσιών μέσω συνεδρίων και κοινής εκπαίδευσης με στόχο την οικειοποίηση των όρων και την αποφυγή του δυϊσμού-πλουραλισμού των πνευματικών αντιλήψεων. Σημαντικό ρόλο αποτελούν οι στρατηγικές ευαισθητοποίησης με στόχο την αλλαγή νοοτροπίας των ανθρώπων ως προς το τι είναι κοινωνικά αποδεκτό το οποίο δεν περιορίζεται στο «νόμιμο» ή «παράνομο», αλλά εκτείνεται και στην παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η ενδυνάμωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με εξειδικευμένα στελέχη νομικής υποστήριξης, για να αποφεύγονται φαινόμενα παρερμηνειών και να λαμβάνονται οδηγίες σε θέματα νομικής ερμηνείας, είναι απαραίτητο εργαλείο στα χέρια των ελεγκτών.

5 Επίλογος

Η ελληνική γλώσσα στην ορολογική της διάσταση στον τομέα της Εργατικής Νομοθεσίας, δοκιμάζεται ολοένα και περισσότερο και κατ' επέκταση δοκιμάζονται και τα αντανακλαστικά του κρατικού μηχανισμού. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι αποτελούν τους πρώτους αποδέκτες του χάσματος της εννοιοστρεφούς διαγλωσσικής αντιστοιχίας και «ισοδυναμίας» όρων μεταξύ πρωτοτύπου και μεταφράσματος έναντι της λεξιστρεφούς μετάφρασης όρων. Ως εκ τούτου, οι ελεγκτές καλούνται, σε έναν συνεχή και πολυσύνθετο αγώνα, να αντιμετωπίσουν τα προκαλούμενα διά της ασταθούς μεταφράσεως και αντιλήψεως εμπόδια, προκύπτοντα λόγω της γλωσσικής και πολιτισμικής ετερογένειας. Η ενθάρρυνση και προώθηση της προσέγγισης των λαών μέσω της αμοιβαίας γνώσης και της πολιτιστικής συνύπαρξης δομούν την οροφιλία, η οποία πρέπει να είναι ο πυλώνας των επιστημονικών ερευνών στη σύγχρονη επιστήμη της ορολογίας. Αυτή η προσέγγιση απαιτεί τον σεβασμό της εκάστοτε πολιτιστικής ταυτότητας, τον διάλογο μεταξύ των πολιτισμών σε τοπική, εθνική και διεθνή συνεργασία, καθώς και την πρακτική προώθηση της «ενσωμάτωσης» και της «διαφορετικότητας». Το μέγιστο αποτέλεσμα προϋποθέτει την επιβολή ορθολογικών, εύγλωπτων και ενιαίων -διεθνώς- όρων. Δεν είναι παρά ευχής έργον να δώσουμε μία έμφαση πάνω από όλα σε μια πνευματική αφύπνιση και να αντλήσουμε από τη γλωσσική και πολιτισμική ανομοιογένεια για να συγκλίνει η θεωρία με την πράξη της μετάφρασης των όρων και να εμπλουτιστεί επιτυχώς η ελληνική γλώσσα.

Ενδεικτική βιβλιογραφία

Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. [Πρόσβαση 30/7/2021]. Διαθέσιμο από:
<https://www.diaivgeia.gov.gr/>

Σ.ΕΠ.Ε. (2017). *Έκθεση* [Πρόσβαση 30/7/2021]. Διαθέσιμο από:
<https://www.ypakp.gr/uploads/docs/11919.pdf> (CST, Recherche, 2014).

Σιώκη, Ε. (2012). *Η σημασία και η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στο σύγχρονο περιβάλλον*. Πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Ηπείρου, Τμήμα Λογιστικής. Πρέβεζα.

Συνεργασία Δ.Ο.Ε./ΕΕπιτροπής. (2013). «Επιθεώρηση Εργασίας και Αδήλωτη Εργασία στην ΕΕ», Γενεύη, Έγγραφο Εργασίας αριθ.29.

Συνήγορος του Πολίτη. (2018). *Έκθεση* [Πρόσβαση 30/7/2021]. Διαθέσιμο από: <https://www.synigoros.gr/>

Χαριτόπουλος, Α. (2016). *Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου: Μελέτη Περίπτωσης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας*. Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσιο δίκαιο και δημόσια πολιτική», ΕΚΠΑ, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης. Αθήνα.

Dictionnaire du droit du travail. Éditions Tissot. [Πρόσβαση 30/7/2021]. Διαθέσιμο από: <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail.aspx>

Girodet, J. (2008). *Pièges et Difficultés de la Langue Française*, Dictionnaire Bordas. Bordas éditions.

ILO (International Labour Organization). [Πρόσβαση 30/7/2021]. Διαθέσιμο από: <https://www.ilo.org/>

Perret, P. (2002). *Le Parler des Métiers*, Dictionnaire Thématique Alphabétique. Robert Lafont.

Μαρία-Βιργινία (Μαρβίνα) Φραγκιαδάκη

Επιθεωρήτρια εργασιακών σχέσεων, Βαθμός Α', Σ.Ε.Π.Ε.

Ηλ. Ταχ. : marvinaf@yahoo.gr