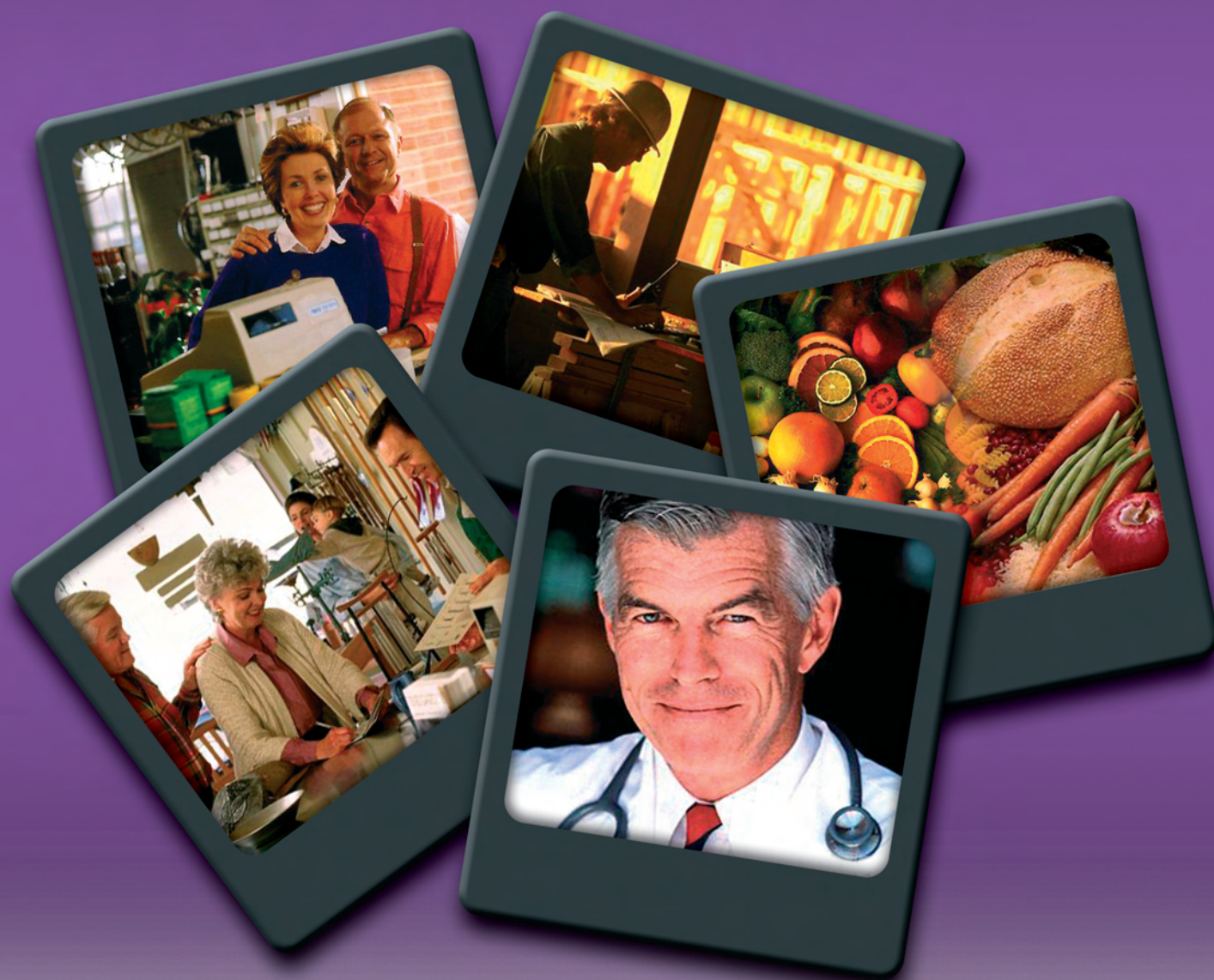


ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

ενεργός πολίτης: δικαιώματα - υποχρεώσεις
/ διαχείριση νοικοκυριού

Ο Εργαζόμενος στην Ελλάδα και στην Ευρώπη



ΚΕΝΤΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Συγγραφή

Μάνος Σπυριδάκης

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό παράχθηκε στο πλαίσιο του Έργου «**Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων II**», το οποίο εντάσσεται στο **Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II** του **ΥΠ.Ε.Π.Θ.**, Μέτρο 1.1. Ενέργεια 1.1.2.Β. και συγχρηματοδοτείται από την **Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Κ.Τ.)**.



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΔΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
Πρόλογος	1
Δικαιώματα στην εργασία	3
Αναζήτηση απασχόλησης	7
Επιλογή υποψηφίου	13
Σύμβαση εργασίας	19
Μορφές απασχόλησης	27
Υγιεινή και Ασφάλεια	31
Μισθοί – Αμοιβές	43
Εργασία στην Ε.Ε.	47
Ιεραρχικές Σχέσεις	55
Τηλεργασία	59
Συνδικαλισμός	69
Επιμόρφωση	75
Περιγραφή της θέσης εργασίας	87
Το ζήτημα της συνεργασίας	91
Τήρηση Κανονισμού	95
Δραστηριότητες	97
Βιβλιογραφία	103
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	105

Ο Εργαζόμενος στην Ελλάδα και την Ευρώπη

Πρόλογος

Σε μια περίοδο κατά την οποία έννοιες όπως εργασία, απασχόληση, εργασιακές σχέσεις μεταβάλλονται, το παρόν εγχειρίδιο επιχειρεί να παραθέσει κάποιον προβληματισμό και κυρίως να εισάγει τον αναγνώστη με ένα συνοπτικό και περιεκτικό τρόπο στον «κόσμο της εργασίας». Έτσι, η παρούσα έκδοση δε διεκδικεί τόσο το χρίσμα της πρωτοτυπίας όσο της παροχής ενός στοιχειώδους, απολύτως απαραίτητου όγκου γνώσης και πληροφορίας για τα ζητήματα με τα οποία καταπιάνεται. Η θεματική του βασίστηκε στους άξονες που έχουν καθοριστεί από το ΙΔΕΚΕ και μόνον. Απευθύνεται στους σπουδαστές που έχουν ενταχθεί στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων στο πλαίσιο της έννοιας της δια βίου μάθησης, όπως αυτή εν γένει εκλαμβάνεται ως σκόπιμη μαθησιακή δραστηριότητα, η οποία πραγματοποιείται σε συνεχιζόμενη βάση με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων ενός ατόμου. Επιπλέον, η συγγραφή του, βάσει του πνεύματος που εν συντομία διατυπώνεται σε αυτόν τον πρόλογο, θεμελιώθηκε σε σχετική με τη θεματική βιβλιογραφία στην οποία γίνεται αναφορά εντός του εγχειριδίου και η οποία παρατίθεται στο τέλος του κειμένου. Η παρούσα έκδοση συμπληρώνεται ενημερωτικά με αποσπάσματα νομοθεσίας και κείμενα, όπως αυτά έχουν αναρτηθεί στο διαδίκτυο από σχετικούς με την εργασία φορείς, όπως υπουργεία, οργανισμοί, κ.ά.

Τέλος, επιθυμώ να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στο Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου-Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, για τη βιβλιογραφική υποστήριξη που παρέσχε.

Μάνος Σπυριδάκης,
Αθήνα, 2006.

Κεφάλαιο 1

Δικαίωμα στην Εργασία

Το δικαίωμα στην εργασία είναι ένα κοινωνικό δικαίωμα το οποίο έχει συνταγματική κατοχύρωση (άρθρο 22 παρ. 1 Συντ.)¹. Τούτο συνεπάγεται δεσμεύσεις, υποχρεώσεις και δικαιώματα από τη μεριά όλων των φορέων που μπορούν να διασφαλίσουν την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας. Σε ένα πρώτο επίπεδο, το κράτος είναι εκείνο το οποίο οφείλει και καλείται να λαμβάνει εκείνα τα απαραίτητα μέτρα που θα διασφαλίζουν την εξεύρεση εργασίας για το εργατικό δυναμικό της χώρας. Τα μέτρα αυτά στόχο έχουν την ομαλή πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, την εξασφάλιση των συνθηκών για τη δημιουργία αυτών των θέσεων, καθώς και την εξασφάλιση εκείνων των όρων που θα επιτρέπουν την κατά το δυνατόν ομαλή αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού μέσα από την κατοχύρωση των προϋποθέσεων αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Χρειάζεται, στο σημείο αυτό, να τονιστεί ότι συνταγματική κατοχύρωση δε σημαίνει και αυτόματη υποχρέωση του κράτους να εξασφαλίσει στον κάθε πολίτη του ξεχωριστά μια αμειβόμενη θέση εργασίας. Το κράτος δε δύναται να υποκαταστήσει την αγορά εργασίας ούτε και να αποτελέσει τον κύριο παράγοντα διαμόρφωσης των αναγκών της αγοράς σε σχέση με αυτήν, παρά μονάχα έμμεσα. Το κράτος έχει μια γενικής διάστασης υποχρέωση για τη συγκρότηση εκείνων των συνθηκών που μπορούν να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις για την ανεύρεση απασχόλησης, για όσους μπορούν και έχουν την πρόθεση ή την ανάγκη να το πράξουν. Σε διαφορετική περίπτωση δε θα υπήρχαν άνεργοι, εάν λάβουμε υπόψη ότι εντασσόμαστε σε ένα οικονομικό σύστημα το οποίο, ιδιαίτερα στην τρέχουσα περίοδο, διαμορφώνει νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας και στην ίδια τη νοηματοδότηση της έννοιας «εργασία». Με βάση τα προλεχθέντα, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί ότι το δικαίωμα στην εργασία είναι ένα κοινωνικό κεκτημένο στο μέτρο που, από τη στιγμή κατά την οποία μια σειρά από δικαιώματα σε σχέση με αυτή έχουν πλέον σταθεροποιηθεί και νομοθετηθεί, η οποιαδήποτε παρέμβαση που θα επιχειρούσε να τα περιορίσει θα συνιστούσε πράξη αντισυνταγματική. Σε αυτό το πνεύμα είναι κατοχυρωμένο το δικαίωμα της ισότιμης πρόσβασης στην εργασία, της εργασιακής ισότητας των δύο φύλων πάνω σε ζητήματα αμοιβών για την ίδια εργασία, της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων ούτως ώστε να εξακολουθήσουν να ζουν σε συνθήκες αξιοπρεπούς διαβίωσης, ακόμα και όταν πάψουν να εργάζονται. Τα όρια, ωστόσο, της κρατικής παρέμβασης σε σχέση με αυτό το κεκτημένο είναι θολά και α-

¹ Άρθρο 22 - (Προστασία της εργασίας): 1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. 2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία. 3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. 4. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της Χώρας ή επειγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία, καθώς και τα σχετικά με την προσφορά προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών. 5. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει.

σαφή. Σύμφωνα με τον Χρυσόγονο, «το ακριβές όριο της συνταγματικά θεμιτής μείωσης της παρεχόμενης κοινωνικής προστασίας δεν μπορεί βέβαια παρά να προσδιοριστεί κατά περίπτωση, ανάλογα και με τις συντρέχουσες περιστάσεις και πραγματικές συνθήκες. Θα πρέπει να σημειωθεί πάντως ότι στη νομολογία δε διαφαίνεται προσπάθεια οριοθέτησης ούτε καν αυτού του σχετικού κεκτημένου, αφού γίνεται δεκτό, χωρίς περαιτέρω διακρίσεις, ότι το άρθρο 22 δεν κατοχυρώνει τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις ή το είδος και τη διάρκεια της απασχολήσεως των εργαζομένων και άρα δεν εμποδίζει το νομοθέτη να καταργεί παροχές προς τους εργαζομένους, εφόσον το κρίνει σκόπιμο και αναγκαίο εκτιμώντας τις περιστάσεις», (Χρυσόγονος 2002: 521 - 522).

Σύμφωνα με τον καταστατικό χάρτη της χώρας, οι νόμοι είναι εκείνοι οι οποίοι ρυθμίζουν τους γενικούς όρους της εργασίας. Κατά συνέπεια, οι νόμοι είναι η σημαντικότερη πηγή του εργατικού δικαίου που σε συνδυασμό με ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις συγκροτούν τις διατάξεις που αφορούν την εργασία. Στο μέτρο που γίνεται αναφορά στον όρο «δίκαιο», αυτός δεν μπορεί παρά να αφορά εκείνο το σύνολο κανόνων και διατάξεων που ρυθμίζουν πάσης φύσεως σχέση, η οποία δημιουργείται στα πλαίσια της παροχής εξαρτημένης εργασίας σε κάποιον εργοδότη. Το εργατικό δίκαιο αφορά ένα ευρύτατο φάσμα σχέσεων και έχει ως κύριο αντικείμενο την ανθρώπινη εργασία την οποία αντιμετωπίζει ως αντικείμενο συναλλαγής και ως κοινωνικό δικαίωμα, το οποίο συμβάλλει στην ολοκλήρωση της ανθρώπινης υπόστασης και προσωπικότητας. Στο σημείο αυτό χρειάζεται να σημειωθεί ότι το εργατικό δίκαιο ενσωματώνει δικαιώματα τα οποία δεν ήταν πάντοτε αυτονόητα, όπως το ωράριο, οι άδειες, οι αργίες, οι απεργίες, ο συνδικαλισμός κλπ, και χρειάστηκαν αγώνες από την πλευρά των εργαζομένων μέσα από συλλογικές διαδικασίες για την κατοχύρωσή τους.

Αρκετά ζητήματα του εργατικού δικαίου και των εργασιακών σχέσεων εν γένει ρυθμίζονται σήμερα από το δημόσιο διεθνές δίκαιο μέσω οργανισμών, όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.)², και μέσω υπερεθνικών οργανισμών, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση

² Στην ιστοσελίδα της Γ.Σ.Ε.Ε. αναφέρονται τα εξής: Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) ιδρύθηκε και λειτουργήσε μετά το τέλος του Α' Παγκόσμιου Πολέμου. Συγκροτείται από τα κράτη - μέλη και έχει κύριο όργανο τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας που αποτελείται από δύο κυβερνητικούς, έναν εργοδοτικό και έναν εργατικό εκπρόσωπο κάθε κράτους-μέλους της. Οι Διεθνείς Συνδιασκέψεις συνέρχονται μια φορά το χρόνο στη Γενεύη και με πλειοψηφία των δύο τρίτων εκπονούν και ψηφίζουν τις Διεθνείς Συμβάσεις και Συστάσεις Εργασίας, των οποίων στην συνέχεια εποπτεύουν την εκτέλεση και ακριβή εφαρμογή.

Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας επεκτείνονται σε όλο το επίπεδο και την έκταση των συνδικαλιστικών, εργασιακών, ασφαλιστικών, κοινωνικών σχέσεων και αποτελούν πρωτογενή πηγή του Εργατικού Δικαίου, ατομικού και συλλογικού. Κυρούμενες από τα νομοθετικά όργανα των κρατών-μελών της Δ.Ο.Ε., αποτελούν τμήμα του εσωτερικού δικαίου με αυξημένη τυπική δύναμη απέναντι της Εθνικής Νομοθεσίας (άρθρο 28 Ελληνικού Συντάγματος).

Κάθε Κράτος - Μέλος είναι υποχρεωμένο να υποβάλλει στο Γενικό Διευθυντή και το Διευθυντή Γραφείου Εργασίας, έκθεση για την εφαρμογή διεθνών συμβάσεων εργασίας που έχει επικυρώσει, καθώς και ορισμένων από εκείνες που δεν έχουν ακόμη επικυρωθεί από αυτό το μέλος. Αντίγραφο των εκθέσεων αυτών κοινοποιείται στις κορυφαίες εργασιακές συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Σε επιτροπή στην οποία μετέχουν εκπρόσωποι των οργανώσεων αυτών εξετάζεται κατά πόσο εφαρμόζονται οι Διεθνείς Συμβάσεις στις διάφορες χώρες. Μ' αυτό τον τρόπο οι εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις είναι σε θέση να ελέγχουν την ακρίβεια των στοιχείων που δίνουν οι κυβερνήσεις και να προβαίνουν σε παραστάσεις για την τήρηση των υποχρεώσεων που έχουν αναληφθεί.

Παρακολουθηματική πράξη των Διεθνών Συμβάσεων αποτελούν οι Συστάσεις. Η Σύσταση είναι βοηθητική πράξη με την οποία επιχειρείται η επίδραση - πίεση της Δ.Ο.Ε. προς τα κράτη μέλη της, να προχωρήσουν στην εφαρμογή της με τη μορφή εθνικού νόμου, προκειμένου να εισαχθεί συγκεκριμένη ρύθμιση. Είναι δηλαδή η κατευθυντήρια γραμμή της Δ.Ο.Ε., της οποίας η υλοποίηση επαφίεται στην ελευθεριότητα του κράτους - μέλους στο οποίο απευθύνεται.

Οι κανόνες που περιέχονται στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, χωρίς να στερούνται σε πολλές περιπτώσεις διακηρυκτικού προγραμματικού χαρακτήρα, είναι άμεσα εφαρμοστέοι, συγκεκριμένοι και εκτελεστέοι στα εθνικά δίκαια που

η οποία εκδίδει σχετικές οδηγίες³. Πιο συγκεκριμένα, για την Ελλάδα έχει επικρατήσει να διακρίνουμε το εργατικό δίκαιο σε ατομικό εργατικό δίκαιο και σε συλλογικό εργατικό δίκαιο (Φεφές 2004). Γενικά οι κανόνες του εργατικού δικαίου είναι διάσπαρτοι σε ένα μεγάλο εύρος νομοθετημάτων. Τούτο έχει ως συνέπεια να είναι εξαιρετικά δύσκολη η ταξινόμηση, κατηγοριοποίηση και κωδικοποίησή του, λαμβάνοντας υπόψη και τις συνεχείς αλλαγές που υφίσταται.

Αξίζει να σημειωθεί μια σημαντική παραδοξότητα σχετικά με το δικαίωμα στην εργασία. Από τη μια το δίκαιο που την προστατεύει βελτιώνεται σταδιακά και σημαντικά και τούτο έχει ως συνέπεια τη βελτίωση των όρων τέλεσής της. Από την άλλη, ωστόσο, στο πλαίσιο της απεδαφοποιημένης οικονομικής δραστηριότητας και της διασυνοριακής κινητικότητας του κεφαλαίου τίθεται σε κίνδυνο η ίδια η ύπαρξη των θέσεων εργασίας στο μέτρο που αυτές απαξιώνονται, μιας και δημιουργούνται θέσεις εργασίας σε χώρες με χαμηλό εργατικό κόστος και με ανύπαρκτη σχεδόν εργατική νομοθεσία. Έτσι, σύμφωνα με τον Χρυσόγονο, «το αποτέλεσμα σ' ένα όχι πολύ μακρινό μέλλον μπορεί να είναι ότι όσο βελτιώνονται σε εθνικό επίπεδο οι συνθήκες εργασίας, όσο δηλαδή πραγματώνεται το δεύτερο σκέλος του άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος, τόσο περισσότερο ενδέχεται να φαλκιδεύεται το πρώτο σκέλος του, δηλαδή να τίθενται σε κίνδυνο οι θέσεις εργασίας, λόγω της επένδυσης και της φυγής του κεφαλαίου. Έτσι, η προστασία του δικαιώματος για εργασία στο πλαίσιο του εθνικού κράτους καθίσταται εκ των πραγμάτων προβληματική και η διεθνής συνεργασία για τον σκοπό αυτό, μέσω κυρίως της Δ.Ο.Ε. και των μηχανισμών της, ολοένα πιο επιτακτική», (Χρυσόγονος 2002: 524).

γίνονται αποδεκτοί. Με τη θέση τους μετά την επικύρωση, στο διάστιχο μεταξύ των συνταγματικών και νομοθετικών διατάξεων, επιβάλλουν νέο εθνικό δίκαιο, συμπληρώνουν το υπάρχον και δημιουργούν τις νομικές και πραγματικές προϋποθέσεις για ευνοϊότερη για τους εργαζόμενους ερμηνεία των κείμενων εργατικών και κοινωνικών νομοθεσιών.

Πολλές διατάξεις κοινωνικών δικαιωμάτων στα Ευρωπαϊκά Συντάγματα και σ' αυτό το Ελληνικό του 1975 είναι απόρροια της υπερκρατικής πίεσης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας μέσω των Διεθνών Συμβάσεων. Αλλά και πολλές Κοινοτικές Οδηγίες των παλαιών Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και της σήμερα διαμορφούμενης από αυτές Ευρωπαϊκής Ένωσης, έλκουν την καταγωγή τους από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Συγχρόνως το Συμβούλιο της Ευρώπης, η ΔΑΣΕ και άλλοι διεθνείς οργανισμοί, καθώς και διακρατικές συμφωνίες, διαπνέονται από το πνεύμα της Δ.Ο.Ε. και το περιεχόμενο των Δ.Σ.Ε. Απτά παραδείγματα ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και η Κοινωνική Χάρτα των θεμελιωδών κοινοτικών δικαιωμάτων.

Παράλληλα με τον όγκο των κοινωνικών δικαιωμάτων, η προστασία των εργαζομένων επεκτείνεται και σε έναν ευρύ χώρο ατομικών ελευθεριών, όπως είναι η συνδικαλιστική, η ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων, η ισότητα σε όλες τις εκφάνσεις των εργασιακών σχέσεων. Καθόσον αφορά την Ελλάδα, η χώρα μας βρίσκεται σε ικανοποιητικό επίπεδο αριθμού κύρωσης Δ.Σ.Ε.

Αυτό δε σημαίνει ότι μέχρι σήμερα δεν έχουν γίνει σοβαρές παραλείψεις κύρωσης Συμβάσεων. Παράλληλα με την κύρωση νέων διεθνών συμβάσεων εργασίας και την αποδοχή καινούργιων κοινωνικών θεσμών στο εθνικό μας δίκαιο, μείζον πρόβλημα για την κατοχύρωση των εργατικών κατακτήσεων αποτελεί ο έλεγχος της πιστής τήρησης των όσων διεθνών θεσμικών πλαισίων εισήγαγε το Διεθνές Εργατικό Δίκαιο στην Ελλάδα. (http://www.gsee.gr/law/law_int_intr.php).

³ Είναι γνωστή η εφαρμογή της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση μέσω μιας συγκεκριμένης διαδικασίας, ονομαζόμενη διαδικασία του Λουξεμβούργου, κατά την οποία κάθε κράτος-μέλος καταρτίζει εθνικό σχέδιο δράσης και η Επιτροπή και το Συμβούλιο το εξετάζουν ξεχωριστά για καθένα κράτος-μέλος προχωρώντας σε αξιολόγηση και συστάσεις (βλ σχετικά Κοντιάδης 2004).

Κεφάλαιο 2

Αναζητώντας απασχόληση

Η αναζήτηση απασχόλησης είναι μια διαδικασία, η οποία εκκινεί από τα ενδιαφέροντα, τις ανάγκες και τις προσδοκίες του ατόμου. Αναλύεται σε μια σειρά συστηματοποιημένων πρακτικών, οι οποίες δεν πρέπει να εκλαμβάνονται ως κάτι το στατικό αλλά ως μια εν τω γίνεσθαι διαδικασία που στόχο έχει τη δημιουργία των άριστων συνθηκών που θα οδηγήσουν στο κατά προσέγγιση καλύτερο αποτέλεσμα για τον υποψήφιο εργαζόμενο. Οι πρακτικές αυτές είναι κάποτε δύσκολες και περίπλοκες, πλην όμως απαραίτητες, και σχετίζονται με τους περιορισμούς που θέτει τόσο η αγορά εργασίας όσο και οι κλίσεις και δεξιότητες του έκαστου υποψηφίου.

Οργάνωση δράσης

Από τη στιγμή που κάποιος θεωρείται ότι έχει καταλήξει στην επιλογή επαγγέλματος με βάση τα δεδομένα που υπάρχουν στην αγορά εργασίας αλλά και με βάση την ιδιοσυγκρασία του, είναι σε γενικές γραμμές έτοιμος για να ξεκινήσει τη διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης. Το εγχείρημα αυτό, ακριβώς εξαιτίας των δυσχερειών που παρουσιάζει, έχει τις περισσότερες φορές εφήμερο και ευκαιριακό χαρακτήρα και δε χαρακτηρίζεται από την αναγκαία συνέχεια, συνέπεια και επιμονή. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συστηματοποίηση της πληροφορίας, η ενεργοποίηση του συνόλου των προσωπικών ψυχικών αποθεμάτων αλλά και του δικτύου των διαπροσωπικών σχέσεων για τη καλύτερευση της οργάνωσης του χρόνου και των βημάτων προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση. Οι συνηθέστεροι και προτιμότεροι τρόποι αναζήτησης απασχόλησης αφορούν:

1. Μικρές αγγελίες στον τύπο: Πρόκειται για ανακοινώσεις και προκηρύξεις θέσεων εργασίας στις μικρές αγγελίες. Σε αυτές διατυπώνεται το περίγραμμα της εργασίας και σπανιότερα με σαφή τρόπο το πλαίσιο των όρων απασχόλησης. Επιπλέον αναφέρεται η προτίμηση για ένα συγκεκριμένο προφίλ υποψηφίου. Οι αγγελίες αυτές πρέπει να διαβάζονται προσεκτικά ώστε να αποφεύγονται τυχόν παγίδες, καθώς και το χάσιμο χρόνου με την υποβολή φακέλου που δεν αντιστοιχεί στη θέση, και να υπάρχει μια εικόνα σχετικά με το πώς διαμορφώνονται οι ανάγκες της αγοράς. Αν εντοπιστούν ασάφειες, τότε μια διευκρινιστική επικοινωνία είναι απαραίτητη. Στον καθημερινό επίσης τύπο, και ειδικά στα ένθετα για την απασχόληση, δημοσιεύονται και οι προκηρύξεις για θέσεις στο δημόσιο τομέα ή για θέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
2. ΟΑΕΔ: Τα κατά τόπους γραφεία εύρεσης εργασίας του ΟΑΕΔ αποτελούν άλλη μια θεμιτή λύση, ωστόσο, χρειάζεται να έχει κανείς κατά νου ότι το εύρος της προσφοράς εργασίας είναι περιορισμένο.
3. Κ.Π.Α.: Πρόκειται για τα κέντρα προώθησης απασχόλησης. Απευθύνονται κυρίως σε ανέργους όπου ενημερώνονται από συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, ενώ ειδικοί ψυχολόγοι τους κατευθύνουν προς την εξεύρεση εργασίας. Τα κέντρα αυτά ενημερώνονται από τα γραφεία διασύνδεσης των πανεπιστημίων και από τα κατά τό-

- πους επιμελητήρια. Μέσω των κέντρων ο κάθε άνεργος, αφού έχει καταγραφεί στο μητρώο, διασφαλίζει τη συμμετοχή του σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, τη συμμετοχή σε προγράμματα απασχόλησης ανέργων μέσω της επιδότησης των επιχειρήσεων, τη συμμετοχή σε προγράμματα επιχορήγησης νέων επαγγελματιών, την είσπραξη του επιδόματος ανεργίας.
4. Εταιρείες συμβούλων επιχειρήσεων: Οι εταιρείες αυτές επικεντρώνονται κυρίως στην επιλογή, προσωπικού και έχουν στερεότυπη διαδικασία επιλογής η οποία βασίζεται σε βάση δεδομένων με ονόματα υποψηφίων που διατηρούν. Σε αρκετές περιπτώσεις επιλέγουν οι ίδιες το προσωπικό για λογαριασμό των επιχειρήσεων. Για το λόγο αυτό, καλό είναι να αποστέλλεται ο φάκελος υποψηφιότητας στις εταιρείες αυτές έτσι κι αλλιώς, είτε έχει δημοσιευτεί η αγγελία για θέση απασχόλησης είτε όχι.
 5. Αναζήτηση απασχόλησης χωρίς προηγούμενη προκήρυξη: Στην περίπτωση αυτή, ο υποψήφιος δρα προς όφελος του εργοδότη αφού, αποστέλλοντας το βιογραφικό του σημείωμα για μια ενδεχόμενη θέση που πρόκειται να καλυφθεί αλλά δεν ανακοινώνεται, του εξοικονομεί χρόνο και χρήμα. Η ενέργεια αυτή προϋποθέτει καλή πληροφόρηση είτε εκ των έσω είτε από τις κατά τόπους επαγγελματικές ενώσεις και τα επιμελητήρια. Εάν αποσταλεί επιστολή διερεύνησης, χρειάζεται το προφίλ του υποψηφίου να είναι πολύ καλά περιγραμμένο, να υπάρχει η προοπτική της πιθανής κάλυψης κάποιας θέσης σύμφωνα με τα ατομικά του προσόντα, να υπάρχει επιβεβαίωση των δεξιοτήτων και παρακίνηση του ενδιαφέροντος του εργοδότη, ο οποίος, ας μην το λησμονούμε αυτό, είναι ένας άγνωστος. Εάν υπάρξει τηλεφωνική διερεύνηση, τότε χρειάζεται να ακολουθηθούν οι κανόνες που διέπουν την αποτελεσματική επικοινωνία. Με άλλα λόγια πρέπει να εξασφαλιστεί ότι η επικοινωνία γίνεται με το κατάλληλο άτομο, να εξηγηθεί ο λόγος της επαφής, να δημιουργείται η αίσθηση σιγουριάς και αυτοπεποίθησης, να γίνεται σεβαστός ο χρόνος του συνομιλητή, να ζητούνται οι κατάλληλες πληροφορίες και να ζητείται συνάντηση με όχι επίμονο τρόπο.
 6. Διαπροσωπικά δίκτυα: Πρόκειται για το συνηθέστερο τρόπο εξεύρεσης απασχόλησης. Η πληροφόρηση μπορεί να προέρχεται από φίλους, γνωστούς, οικογενειακό ή επαγγελματικό περιβάλλον. Βασικός όρος είναι ότι προηγουμένως ο υποψήφιος πρέπει να έχει κοινοποιήσει το επαγγελματικό του ενδιαφέρον στον κύκλο του.
 7. Ευρωσύμβουλοι: Είναι ένας νέος θεσμός που λειτουργεί ως ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας με ευρωπαϊκό προσανατολισμό και στοχεύει στην ενημέρωση για τη δυνατότητα απασχόλησης σε ένα από τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επειδή η ενημέρωση είναι το άλφα και το ωμέγα για την απασχόληση στον ευρωπαϊκό χώρο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θέσει σε εφαρμογή το πρόγραμμα Eures (European Employment Center). Το πρόγραμμα δίνει πληροφορίες για τις δυνατότητες απασχόλησης σε κάποιο άλλο κράτος, για εναλλακτικές μορφές απασχόλησης και ημιαπασχόλησης, καθώς και για τη ζήτηση ορισμένων ειδικοτήτων σε κάθε κράτος-μέλος. Τα κεντρικά γραφεία βρίσκονται στο Στρασβούργο. Στην Ευρώπη αριθμούν γύρω στους εξακόσιους και στην Ελλάδα περίπου είκοσι δύο, οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους μέσω των περιφερειακών διευθύνσεων του ΟΑΕΔ.
 8. Γραφεία διασύνδεσης: Πρόκειται για ένα σχετικά νέο θεσμό ενταγμένο στη δομή του πανεπιστημίου. Στοχεύει στο να βοηθήσει τους αποφοίτους των πανεπιστημίων να ε-

νταχθούν στην αγορά εργασίας. Στα περισσότερα πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας η διασύνδεση με την αγορά εργασίας δεν έχει αρχίσει να υλοποιείται πλήρως. Τα γραφεία παρέχουν κυρίως υπηρεσίες συμβουλευτικής και σημαντικές πληροφορίες για την προσφορά και ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Φάκελος υποψηφιότητας

Μετά την οργάνωση των δράσεων για την αναζήτηση απασχόλησης, το επόμενο βήμα αφορά την προετοιμασία του φακέλου υποψηφιότητας. Η διαδικασία αυτή είναι ουσιαστική διότι σχετίζεται άμεσα με την πρώτη εντύπωση που θα αποκομίσει ο εργοδότης. Ο φάκελος υποψηφιότητας περιλαμβάνει τη συνοδευτική επιστολή και το βιογραφικό σημείωμα.

Συνοδευτική επιστολή

Το βιογραφικό σημείωμα, στο μέτρο που αφορά μια αγγελία, αποστέλλεται πάντα μαζί με μια συνοδευτική επιστολή. Αυτή λειτουργεί ως γέφυρα ανάμεσα στον υποψήφιο και τον εργοδότη, για να προκαλέσει το ενδιαφέρον του δεύτερου και έτσι να προσκληθεί ο πρώτος σε συνέντευξη. Στην επιστολή γίνεται μια σύντομη παρουσίαση του προφίλ του υποψηφίου και για αυτό υπάρχουν κάποια σημεία που χρειάζεται να προσέξει κανείς. Θα πρέπει να είναι σύντομη, διαφορετικά δε θα διαβαστεί, να αποφεύγει την υπερβολή, την κολακεία και την εκτεταμένη αναφορά στα προσόντα, να αποφεύγει την αναφορά σε πιθανές ελλείψεις δεξιοτήτων και στα προσωπικά κίνητρα για την κατάληψη της θέσης, να καταδείχνει ότι υπάρχει γνώση για τη δραστηριότητα που απαιτεί η θέση, να αποφεύγει την επανάληψη και να πείθει ότι αξίζει κανείς να προχωρήσει στην ανάγνωση του βιογραφικού.

Βιογραφικό σημείωμα

Το βιογραφικό σημείωμα είναι η ολοκληρωμένη και δομημένη παρουσίαση της εικόνας του υποψηφίου και η πρώτη εντύπωση που αποκομίζει ο εργοδότης. Το καλά δομημένο βιογραφικό σημείωμα μπορεί να αναδείξει τα θετικά στοιχεία του υποψηφίου. Υπάρχουν δύο είδη βιογραφικού σημειώματος.

Το χρονολογικό βιογραφικό σημείωμα είναι αυτό όπου η παρουσίαση γίνεται με χρονολογική σειρά, ξεκινώντας είτε με τα πιο πρόσφατα επιτεύγματα είτε με τα πιο παλιά. Η χρονολογική σειρά που θα επιλέξουμε έγκειται στη δική μας κρίση. Η εικόνα που αποκομίζεται εδώ σχετίζεται με την επαγγελματική εξέλιξη και πρόοδο του υποψηφίου και, για το λόγο αυτό, καλό θα είναι να αποφεύγεται από εκείνους που μόλις έχουν βγει στην αγορά εργασίας ή από εκείνους που είναι άνεργοι για μεγάλα διαστήματα.

Το θεματικό βιογραφικό είναι αυτό όπου η παρουσίαση γίνεται ανά θεματική ενότητα. Εδώ δίνεται η δυνατότητα παρουσίασης των επαγγελματικών εμπειριών σε σχέση με το αντικείμενο εργασίας. Τούτο δίνει έμφαση στην εμπειρία που μπορεί να αντιστοιχεί στην

υπό κατάληψη θέση, ιδιαίτερα όταν οι σπουδές δεν είναι πάνω στο ίδιο αντικείμενο. Στα θετικά του θεματικού βιογραφικού σημειώματος προσμετράτε η παρουσίαση της ισχυρής προσωπικότητας και ικανότητας του υποψηφίου να καταλάβει μια θέση την οποία δεν γνωρίζει απαραίτητα και τόσο καλά. Αν και μπορεί να υπάρξει συνδυασμός των δύο τύπων βιογραφικού, καλό είναι να χρησιμοποιείται ένας μονάχα τύπος.

Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος

Καταρχάς, δε θα πρέπει να παραλειφθεί ουδεμία πληροφορία. Χρειάζεται να αποτυπωθούν όλες οι πληροφορίες που σχετίζονται με τον υποψήφιο. Κατόπιν, πρέπει να γίνει η παρουσίαση των πραγματικών προσόντων. Εδώ χρειάζεται να αποφεύγονται οι υπερβολές, διότι ένας έμπειρος συνεντευκτής μπορεί εύκολα να αντιληφθεί ποια στοιχεία είναι αληθή και ποια δεν είναι, ποια είναι ανακριβή και ποια ακριβή και, τέλος, ποια είναι υπερβολικά και ποια μετριοπαθή. Εξάλλου, στην πορεία τα πάντα μπορούν να εξακριβωθούν. Θα πρέπει να ακολουθηθεί μια στερεότυπη δομή σχετικά με τα προσωπικά στοιχεία για την καλύτερη ανάγνωση, αλλά ταυτόχρονα η δομή αυτή θα έχει μια απόληξη που διαφοροποιεί τον υποψήφιο από τους υπόλοιπους.

Η παρουσίαση του εαυτού μας μέσω του βιογραφικού σημειώματος, ας μην το ξεχνάμε, είναι η πρώτη ένδειξη προς έναν τρίτο της σοβαρότητας μας, και για αυτό δεν πρέπει να υπάρχουν λάθη, ασυνταξίες και υπερβολές. Η παρουσίαση πρέπει να χαρακτηρίζεται από συντομία και περιεκτικότητα. Τα πολλά προσόντα καλό είναι να συμπιέζονται και να μην αναλύονται εκτενώς.

Βέβαια τούτο ισχύει κατά περίπτωση, ανάλογα με την υπό κατάληψη θέση.

Έτσι και αλλιώς, το βιογραφικό χρειάζεται ενημέρωση και ανανέωση με νέες πληροφορίες από τις πρόσφατες εμπειρίες του υποψηφίου.

Υπάρχουν κάποια σημεία που απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή, όπως τα προσωπικά στοιχεία. Εδώ περιλαμβάνονται τα προσωπικά στοιχεία του υποψηφίου, όπως ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, τηλέφωνο, εθνικότητα, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση. Πολλά από αυτά μπορεί να προκαταλάβουν αρνητικά τον εργοδότη, όπως για παράδειγμα, μια έγγαμη γυναίκα η οποία μπορεί να αποκλειστεί από τη διαδικασία επιλογής, ακόμα και αν αυτή υπερέχει σε τυπικά και ουσιαστικά προσόντα από τους άνδρες ανταγωνιστές της. Επίσης, οι επαγγελματικοί στόχοι παίζουν ρόλο καθώς δίνουν την εικόνα των οραμάτων και της επιθυμητής εξέλιξης. Η εκπαίδευση επίσης είναι σημαντικό κομμάτι του βιογραφικού. Καλό είναι να γίνεται αναφορά στους τίτλους σπουδών κατά χρονολογική σειρά, ξεκινώντας από τους πιο πρόσφατους.

Πέρα από τη βασική εκπαίδευση, η αναφορά στην επιμόρφωση του υποψηφίου είναι σημαντική διότι δείχνει ότι αυτός δεν έχει πάψει να ενδιαφέρεται για την ενημέρωση πάνω σε ζητήματα βελτίωσης των ικανοτήτων του. Τούτο βοηθά στην αναφορά του αμέσως επόμενου σημείου, που είναι η επαγγελματική εμπειρία. Εδώ καλό είναι η αναφορά να γίνει κατά χρονολογική σειρά, ξεκινώντας με τις πλέον πρόσφατες θέσεις εργασίας. Για κάθε θέση εργασίας, καλό είναι να περιγραφεί το αντικείμενο εργασίας καθώς και οι αρμοδιότητες. Σε περίπτωση που οι θέσεις εργασίας είναι ανομοιογενείς, τότε πρέπει να αποφευχθεί η χρονολογική παράθεση και η παρουσίαση να ξεκινήσει με τη θέση εργασίας που

είναι εγγύτερη προς την υπό κατάληψη. Όταν δεν υπάρχει επαγγελματική εμπειρία, είναι χρήσιμο να αναφέρεται κάθε απασχόληση ή ακόμη και η πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια των σπουδών.

Τέλος, χρήσιμο είναι να αναφερθούν μια σειρά από άλλες δραστηριότητες και ενδιαφέροντα, όταν υπάρχουν, που αφορούν τον υποψήφιο καθώς δείχνουν, ευρύτητα, πρωτοβουλία και αποφυγή μονομέρειας. Λόγου χάρη, η συμμετοχή σε συνέδρια ή σε ημερίδες, οι δημοσιεύσεις, οι αθλητικές, κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες, όλα αυτά προσθέτουν ένα κομμάτι στη σύνθεση του προφίλ και του χαρακτήρα του υποψηφίου. Επιπλέον, η γνώση ξένων γλωσσών καθώς και οι συστάσεις, εάν υπάρχουν, ενισχύουν κάθε ενδεχόμενη υποψηφιότητα.

Κεφάλαιο 3

Επιλογή υποψηφίων

Αυτό που χρειάζεται να γνωρίζει κανείς είναι ότι δεν υπάρχουν καλοί και κακοί υποψήφιοι για μια θέση, αλλά κατάλληλα και ακατάλληλα άτομα για αυτήν. Αυτό είναι και το νόημα εξάλλου της επιλογής. Κάθε εργοδότης βέβαια έχει τα δικά του κριτήρια για την πρόσληψη. Υπάρχουν, ωστόσο, κάποιες σταθερές πρακτικές που καλό είναι να τις γνωρίζει κανείς.

Οι εργοδότες μετά τη λήψη των φακέλων υποψηφιότητας κατηγοριοποιούν τους υποψηφίους ανάλογα με την ειδικότητα. Έπειτα, τους αξιολογούν σύμφωνα με τις προδιαγραφές που έχουν καθορίσει για τη συγκεκριμένη θέση. Τέλος, καλούν σε συνέντευξη εκείνους που θεωρούν περισσότερο κατάλληλους για τη θέση. Είναι άκρως σημαντικό να έχει κανείς υπόψη του ότι κάποια προσόντα θεωρούνται ως σταθερά κριτήρια και παίζουν ρόλο στην επιλογή του ενός και κατάλληλου για μια θέση. Αυτά είναι η γνώση ξένων γλωσσών με επικρατέστερες την αγγλική και γαλλική γλώσσα, η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών με έμφαση σε προγράμματα που είναι ιδιαίτερα χρήσιμα, όπως ο επεξεργαστής κειμένου, σε προγράμματα τα οποία περιλαμβάνουν λογιστικά φύλλα, καθώς και βάσεις δεδομένων, αλλά και σε προγράμματα που σχετίζονται με τον προγραμματισμό έργου, και φυσικά στη χρήση του Internet και στην εξειδικευμένη γνώση η οποία σχετίζεται με την επαγγελματική κατάρτιση. Για το λόγο αυτό είναι εξαιρετικά χρήσιμες και απαραίτητες οι γνώσεις που αποκτώνται μέσω των σεμιναρίων και της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, μιας και οι γνώσεις που αποκτήθηκαν με πτυχίο δεν είναι πλέον αρκετές, κυρίως εξαιτίας του θεωρητικού προσανατολισμού τους.

Επαφή με τον εργοδότη

Ήδη η επαφή σηματοδοτεί ένα βήμα πριν από την επιτυχία. Γι' αυτό, ανεξάρτητα από το τελικό αποτέλεσμα, το σημείο αυτό συνιστά από μόνο του επιτυχία. Η ολοκλήρωσή της βέβαια εξαρτάται και από άλλους παράγοντες, που σχετίζονται άμεσα πλέον με την ίδια την προσωπικότητα του υποψηφίου και την εικόνα που αυτός δημιουργεί. Ο εργοδότης χρειάζεται να πειστεί για τη σοβαρότητα, την υπευθυνότητα και την προσωπικότητα του ενδιαφερόμενου. Έτσι, κατά την πρώτη συνάντηση βασικό ρόλο διαδραματίζει η επικοινωνιακή ατμόσφαιρα που δημιουργείται. Το βασικό ρόλο εδώ τον παίζει ο υποψήφιος, ο οποίος πρέπει να είναι σαφής, κατανοητός και να επιδεικνύει διάθεση για επικοινωνία μέσα από την ορθή χρήση των λέξεων που χρησιμοποιεί την ποιότητα και την ένταση της φωνής. Παράλληλα, σημαντικό ρόλο παίζει η γλώσσα του σώματος του υποψηφίου διότι εκπέμπονται μηνύματα, η «ανάγνωση» των οποίων δημιουργεί μια παράπλευρη εικόνα σε σχέση με αυτή που επιδιώκεται να δημιουργηθεί. Έτσι, καλό είναι να αισθάνεται κανείς άνετος και διστακτικός στις κινήσεις του, να αποφεύγει κινήσεις αμήχανες και να μη δείχνει ότι έχει κάτι να κρύψει, να διακρίνεται από σταθερότητα ώστε να μην υποδηλώνει ότι λειτουργεί με άγχος και νευρικότητα, να κοιτά με αυτοπεποίθηση το συνομιλητή του στα μάτια και να αισθάνεται γενικά άνετος τόσο με το σώμα του όσο και με τα ρούχα που φοράει.

Συνέντευξη

Η συνέντευξη είναι το σημαντικότερο μέρος της διαδικασίας αναζήτησης απασχόλησης. Η έκβασή της καθορίζει και το μέλλον του υποψηφίου. Η επιτυχία της συνέντευξης θα εξαρτηθεί από την επικοινωνιακή ατμόσφαιρα που θα δημιουργηθεί ανάμεσα στις δύο πλευρές. Όσον αφορά τον υποψήφιο είναι σημαντικό να προσπαθήσει να αποφύγει το άγχος για να μπορέσει να αναδείξει τα πλεονεκτήματά του. Έτσι, ο εργοδότης θα μπορεί να δημιουργήσει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για αυτόν. Οι συνεντεύξεις μπορεί να είναι είτε δομημένες είτε μη δομημένες. Στην πρώτη περίπτωση ακολουθείται προκαθορισμένη διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει σειρά στερεότυπων ερωτήσεων που βοηθούν έπειτα στην κατηγοριοποίηση των υποψηφίων. Στη δεύτερη περίπτωση η συζήτηση είναι πιο ελεύθερη και χαλαρή και μάλλον είναι περισσότερο φιλική προς τον υποψήφιο. Γενικά, για μια πετυχημένη συνέντευξη χρειάζεται να αναδειχθούν τα πλεονεκτήματά του υποψηφίου, να επιδειχθεί πνεύμα ανοιχτών οριζόντων και διάθεσης, να υπάρχει καλή προετοιμασία από την πλευρά του και να δείχνει ενδιαφέρον για τη συζήτηση προχωρώντας και στη διατύπωση ερωτήσεων.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τα παραπάνω είναι να γνωρίζει κανείς από πριν τι θέλει να μάθει ο εργοδότης σχετικά με το εάν ο υποψήφιος δημιουργεί καλές σχέσεις στον επαγγελματικό του χώρο, με το εάν μπορεί να διατυπώνει με σαφήνεια τις απόψεις του και με το εάν έχει την ικανότητα να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της θέσης, με τις επαγγελματικές επιδιώξεις του καθώς και με το περιεχόμενο της δουλειάς. Για το λόγο αυτό, η προετοιμασία για τη συνέντευξη περιλαμβάνει και τη συλλογή πληροφοριών που αφορούν την επιχείρηση. Έτσι και ο υποψήφιος θα είναι σε θέση να θέτει ερωτήσεις, να ενημερώνεται πληροφόρηση και να αισθάνεται πιο άνετα. Ακόμα, έτσι ο εργοδότης θα αποκτήσει μια πιο θετική εικόνα για το πραγματικό ενδιαφέρον του υποψηφίου. Τα στοιχεία που αφορούν την επιχείρηση του εργοδότη περιλαμβάνουν την επωνυμία, την οικονομική της δραστηριότητα, το μερίδιο αγοράς που αυτή κατέχει, τη δομή και την οργάνωση της, τη γεωγραφική της δραστηριότητα και τις υπηρεσίες που προσφέρει σε συνδυασμό με τον κύκλο εργασιών της και το εργατικό δυναμικό που απασχολεί.

Πέρα από αυτά τα γενικά στοιχεία, ωστόσο, καλό είναι να γνωρίζει κανείς, όσο το δυνατόν νωρίτερα, στοιχεία που αφορούν τη θέση εργασίας. Με τον τρόπο αυτό ο υποψήφιος θα μπορεί να διαπραγματευτεί καλύτερα τη θέση του. Στο πλαίσιο αυτό, ο υποψήφιος πρέπει να φροντίσει να ενημερωθεί για τα προσόντα και τις απαιτήσεις της θέσης και τα επίπεδα των μισθών που επικρατούν στην αγορά για παρόμοιες θέσεις εργασίας, με αντίστοιχα απαιτούμενα προσόντα.

Απαραίτητος όρος είναι η συνέπεια στη συνάντηση με τον εργοδότη, ακόμα και όταν αυτός δεν είναι συνεπής. Επιπλέον, κατά τη συνέντευξη πρέπει να αποφεύγονται ψευδείς πληροφορίες, διότι ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει πληροφορίες για τον υποψήφιο από τρίτους ανά πάσα στιγμή. Εάν ο υποψήφιος διαθέτει προϋπηρεσία, χρήσιμο είναι να μην κατηγορεί τον προηγούμενο εργοδότη διότι δημιουργεί αρνητικό επικοινωνιακό κλίμα. Σε σχέση με αυτό, η απόκρυψη κάθε πληροφορίας που αφορά την προηγούμενη θέση εργασίας καλό είναι να αποφεύγεται, διότι ο πιθανός νέος εργοδότης δε θα αισθανθεί ασφαλής για τα μυστικά της δικής του επιχείρησης στο μέλλον. Επίσης, καλό είναι να αποφεύγεται

η αναφορά σε τυχόν διαπροσωπικά προβλήματα στην προηγούμενη θέση εργασίας, καθώς υπάρχει κίνδυνος να χαρακτηριστεί αρνητικά ο υποψήφιος. Εν γένει, ο υποψήφιος πρέπει να δείχνει ότι έχει διάθεση διαλόγου και εξισορρόπησης εντός του εργασιακού πλαισίου.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είναι πιθανό να προκύψουν ερωτήσεις που αφορούν προσωπικά και επαγγελματικά ζητήματα, οπότε και σε αυτή την περίπτωση ο υποψήφιος χρειάζεται να είναι κάπως προετοιμασμένος. Δε πρέπει να διστάζει να διατυπώσει απαντήσεις σχετικά με τον εαυτό του, τις προσωπικές φιλοδοξίες του, την ατομική του εξέλιξη, τον ελεύθερο χρόνο, τους οικονομικούς του στόχους, το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Όσον αφορά τις στενά επαγγελματικές ερωτήσεις, χρήσιμο είναι ο υποψήφιος να περιγράψει τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του στην προηγούμενη θέση εργασίας, τους λόγους αποχώρησης, τους λόγους του τωρινού ενδιαφέροντος, τα πλεονεκτήματά του σε σχέση με τους υπόλοιπους υποψηφίους, τα αδύνατα σημεία του, τον τρόπο αντιμετώπισης των δυσκολιών και των προκλήσεων που μπορεί να προκύψουν, τις οικονομικές απαιτήσεις για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή από την οποία θα είναι διαθέσιμος, εάν προσληφθεί.

Εάν ο υποψήφιος δυσκολεύεται να απαντήσει σε κάτι από τα παραπάνω, τότε πρέπει να δώσει διακριτικές απαντήσεις χωρίς να προσβάλει κανέναν βέβαια. Σύμφωνα με την Ε. Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, «ο υποψήφιος, εάν ερωτηθεί για τα αδύνατα σημεία του, ας θυμηθεί ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν μειονεκτήματα. Θα ήταν λοιπόν ανειλικρινές εκ μέρους του να ισχυριστεί ότι δεν έχει αδύνατα σημεία. Πρέπει να φροντίσει όμως, ώστε η αναφορά σε αυτά να μη σταθεί αιτία απόρριψης. Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται το θέμα του μισθού. Είναι καλό, ιδιαίτερα αν υπάρξει και δεύτερος κύκλος συνεντεύξεων, να μη συζητηθούν λεπτομέρειες. Μπορεί να προταθεί να γίνει η συζήτηση, σε μια δεύτερη συνάντηση κατά την οποία οι προθέσεις της επιχείρησης θα είναι πιο σαφείς ή υπάρχει η δυνατότητα να υποστηριχθεί ότι δε γνωρίζει ο υποψήφιος πώς είναι διαμορφωμένοι οι μισθοί στην αγορά εργασίας για παρεμφερείς θέσεις. Μια άλλη εναλλακτική είναι να ζητήσει ο υποψήφιος να προταθεί από την επιχείρηση το ύψος των οικονομικών απολαβών. Αν η πρόταση είναι χαμηλότερη από την προσδοκώμενη, ο υποψήφιος μπορεί να προχωρήσει σε μια διαδικασία διαπραγμάτευσης. Αν δεν υπάρχουν περιθώρια διαπραγμάτευσης, ο υποψήφιος μπορεί να ζητήσει λίγο χρόνο, για να εξετάσει και άλλα ενδεχόμενα απασχόλησης», (Ε. Κουνενάκη-Χατζηνικολάου 1999: 85 - 86). Εν γένει, καλύτερα να γίνει πρώτα η πρόσληψη και μετά η συζήτηση για το μισθό.

Γενικά η συνέντευξη δεν πρέπει να εκλαμβάνεται ως ένας εργοδοτικός μονόλογος ούτε να αντιμετωπίζεται ως κάτι το εκφοβιστικό. Η συνέντευξη προϋποθέτει την αμφίδρομη επικοινωνία, κατά την οποία η συνεισφορά και των δύο μερών είναι αναγκαία. Ειδικότερα, ο υποψήφιος μόνο κερδισμένος από τη διατύπωση ερωτήσεων προς τον εργοδότη βγαίνει, κάτι που του δίνει τον αέρα του γνώστη των πραγμάτων αλλά και του αποδίδει κύρος και σοβαρότητα. Ενδεικτικά θα μπορούσε να ρωτήσει κανείς αν προβλέπεται η αναγκαία εκπαίδευση για νεοεισερχόμενους, ποια είναι τα κύρια καθήκοντα για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, αν υπάρχει σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού, με ποιον τρόπο γίνονται οι προαγωγές και τι περιθώρια προαγωγής υπάρχουν για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, ποιος είναι ο άμεσος προϊστάμενος της θέσης εργασίας, αν υπάρχει σύστημα κινήτρων στην επιχείρηση, ποια είναι η διαδικασία επιλογής για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, αν

θα υπάρξει και δεύτερος κύκλος συνεντεύξεων και τότε θα γίνει η τελική επιλογή προσώπου για την πλήρωση της θέσης.

Στο σημείο αυτό χρειάζεται να τονιστεί ότι, από τη στιγμή που η συνέντευξη είναι μια μορφή επικοινωνίας, μπορεί να δημιουργηθούν κωλύματα και δυσχέρειες τα οποία έχουν να κάνουν κυρίως με την απώλεια προσοχής του υποψηφίου, πράγμα αρνητικό για την ομαλή πορεία της συζήτησης, την έλλειψη αξιοπιστίας και από τις δύο πλευρές, την εχθρική στάση από πλευράς του εργοδότη, την τάση του υποψηφίου να δείχνει ότι τα ξέρει όλα, την έλλειψη επανατροφοδότησης κατά τη διάρκεια της συζήτησης ή την έλλειψη ερεθισμάτων για συζήτηση και από τις δύο πλευρές.

Σύμφωνα με την Ε. Κουνενάκη-Χατζηνικολάου (1999: 88), υπάρχουν κάποια βήματα που μπορεί να ακολουθήσει κανείς στην πορεία της συνέντευξης:

- Η επίδειξη συνέπειας. Είναι το πρώτο δείγμα του πιθανού εργοδότη για την παραπέρα επαγγελματική συμπεριφορά του υποψηφίου.
- Ο υποψήφιος πρέπει να πηγαίνει στη συνέντευξη θετικά διακείμενος και όχι θεωρώντας ότι είναι σε μειονεκτική θέση.
- Να μιλά καθαρά, κοιτάζοντας στα μάτια το συνομιλητή του.
- Να βάζει τον εαυτό του στη θέση του εργοδότη. Ίσως έτσι μπορέσει να απαντήσει στις ερωτήσεις όπως ακριβώς απαιτείται.
- Να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.
- Να μην απαντά αν δεν είναι σίγουρος ότι έχει κατανοήσει την ερώτηση.
- Κάθε ερώτηση που γίνεται είναι και μια ευκαιρία να «πλάσσει» τον εαυτό του με την καλή έννοια.
- Να ζητά πολλά, για να διαπραγματευτεί λιγότερα.
- Να δίνει στον εαυτό του χρόνο να σκεφτεί πριν απαντήσει στις ερωτήσεις.
- Να δείξει ενθουσιασμό για τη θέση εργασίας.
- Να μην επιμείνει να μάθει για τα οφέλη από τη θέση εργασίας.

Άλλοι τρόποι επιλογής

Κάθε εργοδότης ή επιχείρηση έχει το δικό της σύστημα επιλογής υποψηφίων και προσωπικού. Έτσι, εκτός από τη συνέντευξη μπορεί να προχωρήσει σε ένα δεύτερο στάδιο επιλογής, που μπορεί να περιλαμβάνει ένα δεύτερο κύκλο συνεντεύξεων και που εστιάζει σε επιμέρους θέματα, όπως προσωπικότητα, κίνητρα και ενδιαφέροντα του υποψηφίου, ή σε θέματα τεχνικά που σχετίζονται με τη θέση εργασίας. Οι συνεντεύξεις αυτές είναι συνήθως μεγαλύτερης διάρκειας και εμβαθύνουν σε όλα τα θέματα περισσότερο. Επίσης, υπάρχει η μέθοδος των εξειδικευμένων γραπτών τεστ και ασκήσεων που σκοπό έχουν τον έλεγχο των ικανοτήτων των υποψηφίων.

Μετά τη συνέντευξη είναι χρήσιμο να σκεφτεί κανείς και να αξιολογήσει την εμπειρία του για μελλοντική χρήση. Επίσης, εάν διαφανεί ότι ο υποψήφιος ενδιαφέρεται τελικά για τη θέση εργασίας, καλό είναι να αποσταλεί ευχαριστήρια επιστολή όπου θα επιβεβαιώνει το ενδιαφέρον και την επιθυμία του για την κατάληψη της θέσης. Οι σοβαρές επιχειρήσεις θα απαντήσουν σε οποιαδήποτε περίπτωση. Εάν δε γίνει αυτό, τότε ο υποψήφιος μετά το

πέρας ενός εύλογου χρονικού διαστήματος καλό είναι να αναλάβει μόνος του πρωτοβουλία, ώστε να μάθει τι έγινε με τη διαδικασία κατάληψης της θέσης εργασίας. Σε περίπτωση απόρριψης, η απογοήτευση και ο φόβος δεν είναι καλοί οδηγοί. Η προσπάθεια πρέπει να συνεχιστεί. Εάν, ωστόσο, η διαδικασία ολοκληρωθεί επιτυχώς, τότε ο υποψήφιος θα πρέπει να ενημερωθεί για κάποια ιδιαίτερα θέματα πριν δώσει την τελική απάντηση. Αυτά, σύμφωνα με την Ε. Κουνενάκη-Χατζηνικολάου (1999: 93), είναι σε γενικές γραμμές τα παρακάτω:

- Είναι οικονομικά υγιής η επιχείρηση;
- Ποιο είναι το ποσοστό αποχώρησης των στελεχών από την επιχείρηση;
Αν κριθεί ότι το ποσοστό είναι ιδιαίτερα υψηλό, πρέπει να μαθευτούν οι λόγοι.
- Ποια είναι η κουλτούρα της επιχείρησης και ποιο το στιλ της διοίκησης;
Η πιο έγκυρη πηγή ενημέρωσης για το θέμα αυτό είναι το ίδιο το προσωπικό της επιχείρησης.
- Για ποιο θέμα η επιχείρηση είναι περήφανη και ποιο είναι το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει;
- Πώς επιβραβεύει η επιχείρηση τα στελέχη της και πώς φροντίζει για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της;
- Τι γίνεται όταν η επιχείρηση αντιμετωπίσει δυσκολίες; Απολύει το προσωπικό ή τις αντιμετωπίζει με άλλους τρόπους;
- Πόσο σημαντικός για την επιχείρηση είναι ο τομέας στον οποίο θα απασχοληθεί ο προσλαμβανόμενος;
- Σε τι θέση βρίσκεται η επιχείρηση σε σχέση με τους ανταγωνιστές της, και ποιο είναι το στοιχείο εκείνο που τη διαφοροποιεί από τους ανταγωνιστές;

Εάν οι απαντήσεις καλύπτουν τον προσλαμβανόμενο, τότε πρέπει να ασχοληθεί με τη διασφάλιση των όρων εργασίας. Αυτή ρυθμίζεται σε μια δεύτερη συνάντηση, όπου συζητούνται οι όροι απασχόλησης. Στη συνάντηση αυτή πρέπει να εξασφαλισθούν, ο μισθός— ανάλογα με τον κλάδο, τα δεδομένα και τη χρονική στιγμή— το συμβόλαιο το οποίο περιλαμβάνει τον τόπο και το αντικείμενο εργασίας, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις, τη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, το ωράριο και τη σχέση εργασίας, τις διάφορες τυχόν παροχές και επιδόματα, τον ασφαλιστικό φορέα.

Κεφάλαιο 4

Σύμβαση Εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ονομάζεται η σύμβαση, η οποία προβλέπει ότι η εργασία τελείται από τον εργαζόμενο έμμισθα και ότι ο εργαζόμενος εποπτεύεται από άλλο πρόσωπο, που είτε ταυτίζεται με τον εργοδότη είτε αυτός έχει εξουσιοδοτήσει κάποιο άλλο πρόσωπο να ασκεί καθήκοντα εποπτείας. Η σχέση εργασίας έχει εξαιρετικά προσωπικό χαρακτήρα και δημιουργεί στον εργαζόμενο την απαίτηση να είναι ανά πάσα στιγμή έτοιμος για την παροχή των υπηρεσιών του, σύμφωνα με τις υποδείξεις του εργοδότη σε συγκεκριμένο τόπο και χρόνο. Από την άλλη, σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών έχουμε όταν ο εργαζόμενος καθορίζει από μόνος του ό,τι στην προηγούμενη περίπτωση καθόριζε ο εργοδότης, διατηρεί δηλαδή την ελευθερία να προσδιορίζει ο ίδιος τον τόπο και το χρόνο παροχής υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή αναφερόμαστε στην έννοια του «ελεύθερου επαγγελματία». Οι κανόνες του εργατικού δικαίου αναφέρονται αποκλειστικά στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

Σύμβαση εργασίας και σύμβαση έργου

Σύμφωνα με το άρθρο 681 του αστικού κώδικα, ορίζεται ότι με τη σύμβαση έργου ο εργαζόμενος από τη μια είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει το έργο και ο εργοδότης από την άλλη να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή. Με άλλα λόγια, η σύμβαση έργου αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο έργο που πρέπει να υλοποιηθεί σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης, ενώ η σύμβαση εργασίας αναφέρεται στην ίδια την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα από την παραγωγή ή όχι κάποιου έργου.

Υποχρεώσεις υπαλλήλου

Η βασική υποχρέωση του εργαζομένου είναι η παροχή εργασίας, όπως είναι φυσικό και ευνόητο, και δεν τον απασχολεί πώς αυτή θα εφαρμοστεί, ούτε το αποτέλεσμα της εφαρμογής αυτής. Ο εργαζόμενος χρειάζεται να είναι στη διάθεση του εργοδότη σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας που έχει υπογράψει.

Η παροχή της εργασίας πρέπει να γίνεται αυτοπροσώπως, εκτός αν ο εργαζόμενος αντικατασταθεί σύμφωνα όμως και με τη συγκατάθεση του εργοδότη.

Το τελευταίο διάστημα, κατόπιν νομοθετικής ρύθμισης, επιτρέπεται ο «δανεισμός» εργαζομένου κατόπιν σύμβασης μεταξύ του εργοδότη που παραχωρεί την εργασία και αυτού που αποδέχεται την εργασία του εργαζομένου. Στην περίπτωση αυτή, ως εργοδότης λογίζεται αυτός που παραχωρεί την εργασία και όχι αυτός που δανείζεται τον εργαζόμενο και φυσικά αναφερόμαστε, επί της ουσίας, στη μεταβίβαση ζωντανής εργασίας από τον ένα εργοδότη στον άλλο όπου, κατά τη ρύθμιση, απαραίτητη προϋπόθεση για αυτή την ενέρ-

γεια είναι η μη χειροτέρευση της θέσης του εργαζομένου. Σχετικά με το είδος της παρεχόμενης εργασίας υπάρχει μια δυσκολία προσδιορισμού της καθώς από τη μια ο εργαζόμενος, επικαλούμενος τη σύμβαση εργασίας, μπορεί να αξιώσει την εκτέλεση μόνο της εργασίας που συμφωνήθηκε, από την άλλη, ωστόσο, η ίδια η σύμβαση περιγράφει πολύ γενικά το είδος της παρεχόμενης εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην επαρκεί πάντοτε για τον ακριβή προσδιορισμό του είδους της.

Ο εργαζόμενος οφείλει να παρέχει την εργασία του στα πλαίσια ενός συγκεκριμένα προσδιορισμένου ωραρίου κάθε εργάσιμη ημέρα. Το ωράριο που προκύπτει ως αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης ονομάζεται συμβατικό ωράριο. Το ωράριο αυτό καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, όταν συμφωνείται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πέραν αυτού υφίσταται και το νόμιμο ωράριο. Είναι αυτό που ορίζει ο νόμος ως τον ανώτατο αριθμό ωρών ημερησίως και εβδομαδιαίως που μπορεί να εργάζεται κάποιος, χωρίς να θέτει σε κίνδυνο τη σωματική και ψυχική του υγεία. Σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος δεν έχει συμβατικό ωράριο, τότε ισχύει το νόμιμο.

Εκτός όμως από το συμβατικό και το νόμιμο ωράριο υπάρχει και η υπερωριακή απασχόληση. Πρόκειται για την απασχόληση πέραν του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου, δηλαδή παραπάνω από το ημερήσιο οκτάωρο. Η υπερωρία είναι νόμιμη, όταν ο εργοδότης έχει τηρήσει όλες τις απαραίτητες νομότυπες διαδικασίες (π.χ., έγγραφη, αναγγελία στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, ειδικό βιβλίο υπερωριών κ.ο.κ.). Η υπερωρία είναι παράνομη στην αντίθετη περίπτωση.

Σύμφωνα με τον Φεφέ, ισχύουν τα εξής όσον αφορά τον επιπλέον χρόνο εργασίας: «1) Σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα (κάτι που ισχύει πλέον για όλες τις επιχειρήσεις, σύμφωνα με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) καταργείται, κατά την κρίση του εργοδότη, η υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε ωρών την εβδομάδα. Στις επιχειρήσεις αυτές, ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός, αντίστοιχα, υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση). 2) Η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%. Ο μισθωτός, σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησής του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας. 3) Επιτρέπεται, επίσης, να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και ενώσεων προσώπων, ότι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας το υπόλοιπο διάστημα. 4) Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών ε-

βδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διεύθυνση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας, και 5) Η καταβαλλόμενη αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ ωρών ημερησίως και σαράντα ωρών την εβδομάδα, χωρίς να επιτρέπεται αυξομειώσή της. Κατά τη διεύθυνση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται στο τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ ωρών εβδομάδα, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία», (Φεφές 2004: 156 - 157).

Στα πλαίσια των υποχρεώσεων του, ο εργαζόμενος πρέπει να εκτελεί την εργασία που έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις δεν μπορεί να αρνηθεί την παροχή και παρεμφερούς εργασίας, ιδιαίτερα στην περίπτωση που είναι ανειδίκευτος εργαζόμενος. Οι παρεμφερείς εργασίες είναι δικαίωμα του εργοδότη και είναι συγγενείς και συναφείς προς την κύρια εργασία απασχόλησης. Δεν πρέπει όμως να αλλάζουν το περιεχόμενο της κύριας απασχόλησης συνολικά. Στο μέτρο που οι παρεμφερείς εργασίες αφορούν την κύρια απασχόληση καλύπτονται μισθολογικά από αυτήν. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται πρόσθετης αμοιβής.

Μέχρι το σημείο τούτο αναφερόμασταν στην ημερήσια απασχόληση. Τι συμβαίνει ωστόσο με τη νυχτερινή εργασία; Ως τέτοια εκλαμβάνεται γενικά αυτή που παρέχεται στο χρονικό διάστημα μεταξύ 10 μ.μ. και 6 π.μ. Ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί το προσωπικό του μονάχα τη νύχτα, εάν το επιτάσσει η φύση της εργασίας και εάν δεν κάνει κατάχρηση του δικαιώματος αυτού. Η αμοιβή για την εργασία αυτή είναι ίδια με την ημερήσια προσαυξημένη κατά 25% των νόμιμων επιδομάτων συμπεριλαμβανομένων. Η ρύθμιση αυτή αφορά όλες τις κατηγορίες εργαζομένων με ορισμένες εξαιρέσεις, όπως π.χ., σερβιτόροι, διευθύνοντες υπάλληλοι. Οι υπερωρίες στη νυχτερινή εργασία λογαριάζονται βάσει του προσαυξημένου κατά 25% ημερομισθίου.

Η παροχή εργασίας πραγματοποιείται στον τόπο παροχής και ως τέτοιος θεωρείται ο συγκεκριμένος τόπος παροχής που ονομάζεται «έδρα» της εργασίας. Ο όρος υπονοεί ότι η εργασία παρέχεται κατά τρόπο μόνιμο και σταθερό. Η έδρα καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την αμοιβαία συμφωνία των μερών με δικαιολόγηση του καθορισμού από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, από το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης και τις περιστάσεις γενικά, ιδιαίτερα όμως από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, π.χ., περιοδεύων πωλητής, συντηρητής μηχανημάτων. Ο εκάστοτε τόπος εργασίας δεν μπορεί να καθοριστεί ως έδρα απασχόλησης, διότι ενδεχομένως με τον τρόπο αυτό χάνουν τη σημασία τους οι ρυθμίσεις για τις πρόσθετες, εκτός έδρας αμοιβές. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αλλάξει έδρα, παρά μονάχα στην περίπτωση που και η ίδια η επιχείρηση αλλάξει έδρα. Η προσωρινή αποστολή του εργαζομένου εκτός ορίων της επιχείρησης δεν αποτελεί μεταβολή αλλά απασχόληση εκτός έδρας. Σχετικά με τις μεταθέσεις του προσωπικού, αυ-

τές γίνονται αφού προηγουμένως ο εργοδότης λάβει υπόψη του την προσωπικότητα του εργαζομένου, την κατάσταση της υγείας του, τις οικογενειακές και οικονομικές του ανάγκες και το χρόνο παραμονής του στον ίδιο τόπο εργασίας. Οι μεταθέσεις δεν πρέπει να γίνονται καταχρηστικά και να έχουν το χαρακτήρα ποινής ή έμμεσου εξαναγκασμού του εργαζομένου σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Πάντως, η μετάθεση του εργαζομένου εμπίπτει στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και είναι καταρχήν νόμιμη. Πρέπει να ακυρωθεί δικαστικά, έπειτα από αγωγή του εργαζομένου, για να μην ισχύει. Επιπλέον, ο χώρος απασχόλησης του εργαζομένου είναι το αποτέλεσμα της οργάνωσης του χώρου εργασίας εντός της έδρας απασχόλησης. Ο χώρος εργασίας ορίζεται έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στην υπηρεσιακή του θέση, στα προσόντα και τις ικανότητές του και στο είδος της απασχόλησής του.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν παρέχει τη συμφωνημένη εργασία βάσει δικής του υπαιτιότητας, τότε αυτός είναι υποχρεωμένος να αποκαταστήσει τη ζημιά που υπέστη ο εργοδότης. Αν ο εργαζόμενος παρέχει με σκόπιμο και ελαττωματικό τρόπο την εργασία του, τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης και δεν του οφείλει ουδεμία αποζημίωση.

Υποχρεώσεις εργοδότη

Η κύρια και ουσιαστική υποχρέωση του εργοδότη είναι η καταβολή του μισθού.

Ο μισθός περιλαμβάνει τη συμφωνημένη αμοιβή και πρέπει να καταβάλλεται στο συμφωνημένο τόπο και χρόνο σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας. Ο μισθός που καταβάλλεται είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου, καθώς και οποιαδήποτε άλλη εργοδοτική παροχή σε χρήμα ή σε είδος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, τακτικά ανά μήνα ή σε σταθερά επαναλαμβανόμενα χρονικά διαστήματα του χρόνου. Υπάρχουν και οι έκτακτες αποδοχές οι οποίες δεν έχουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά.

Υπάρχουν τρία είδη μισθού, ο συμβατικός μισθός, ο οποίος καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας, ο νόμιμος μισθός, ο οποίος αντιστοιχεί στο ελάχιστο όριο αποδοχών και ο συνηθισμένος μισθός, ο οποίος καταβάλλεται όταν δεν έχει συμφωνηθεί συμβατικός μισθός και δεν ισχύει νόμιμος μισθός.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταβάλλει το μισθό, ο εργαζόμενος μπορεί να προχωρήσει στην άσκηση αγωγής. Υπάρχουν, ωστόσο, διάφορες περιπτώσεις, στις οποίες ο εργοδότης δεν ανταποκρίνεται στη βασική του αυτή υποχρέωση. Σύμφωνα με τον Φεφέ, πρώτη περίπτωση είναι η νομική αδυναμία του εργοδότη να καταβάλλει το μισθό. Καταρχήν, αν ο μισθός δίδεται σε χρήμα, αδυναμία καταβολής δεν υπάρχει, διότι το χρήμα είναι ενοχή γένους. Αν ο μισθός έχει καθοριστεί σε είδος, τότε αδυναμία παροχής μπορεί να υπάρξει, οπότε ο εργαζόμενος μπορεί να αναζητήσει δικαστικά την αμοιβή του, σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Κ. Δεύτερη περίπτωση είναι η υπερημερία του εργοδότη στην καταβολή του μισθού (υπερημερία οφειλέτη). Ο εργαζόμενος τότε έχει δικαίωμα: α) να ασκήσει αγωγή, β) να ζητήσει αποζημίωση, αν αποδείξει περαιτέρω ζημιά λόγω της μη ή της καθυστερημένης καταβολής, γ) να ασκήσει το δικαίωμα διακοπής της εργασίας του, δ) να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του, ε) να μηνύσει τον εργοδότη του. Τρίτη περί-

πτωση είναι η αδυναμία του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία που του προσφέρει ο εργαζόμενος (υπερημερία δανειστή). Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται το μισθό του, ακόμα κι αν η υπερημερία του εργοδότη είναι ανυπαίτια, εκτός εάν η αδυναμία του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία που του προσφέρει ο εργαζόμενος οφείλεται σε λόγους που δεν τον αφορούν ή σε λόγους ανώτερης βίας. Για να υπάρχει αυτό το δικαίωμα του εργαζομένου πρέπει ο ίδιος να συνεχίσει να προσφέρει όπως πρέπει την εργασία του, δηλαδή να προσφέρει τη συμφωνημένη εργασία. Αν ο εργοδότης έχει δηλώσει ότι δε θα αποδεχτεί την εργασία του μισθωτού, τότε αρκεί η προφορική προσφορά της, πρέπει όμως οπωσδήποτε να είναι δυνατή η παροχή της. Ουδεμία σημασία δεν έχει ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης δε δέχεται την προσφορά της εργασίας, πλην της περίπτωσης που προαναφέρθηκε. Για παράδειγμα, δεν ενδιαφέρει αν ο εργοδότης έχει οικονομικές δυσκολίες ή χαλάει κάποιο μηχάνημα ή αρρωσταίνει. Όμως, η απεργία θα μπορούσε να θεωρηθεί γεγονός που οφείλεται σε ανώτερη βία και ο εργοδότης θα μπορεί νόμιμα να μην αποδεχτεί την εργασία μισθωτών που δεν επιθυμούν να απεργήσουν (Φεφές 2004: 163).

Σύμφωνα με το άρθρο 655 του αστικού κώδικα, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας. Ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα, σε εργάσιμη ημέρα και ο εργοδότης, αν δεν καταβάλλει το μισθό την ημέρα αυτή, γίνεται υπερήμερος. Ο τόπος πληρωμής καθορίζεται με ελεύθερη συμφωνία, αλλιώς θεωρείται ότι ο μισθός θα πληρώνεται στον τόπο όπου προσφέρεται η εργασία και σε σταθερό χώρο.

Στις υποχρεώσεις του εργοδότη συμπεριλαμβάνεται η χορήγηση αδειών. Δικαίωμα σε αυτές έχουν όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν σύμβαση εργασίας, είτε είναι αορίστου είτε ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα με τον Φεφέ, μέχρι πρόσφατα, το δικαίωμα στην άδεια εξαρτιόταν από την πρόσθετη προϋπόθεση ο εργαζόμενος να έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη 12μηνη συνεχή απασχόληση. Συνεχής είναι η απασχόληση, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Όμως, καταρχήν το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με νομολογία του, και κατόπιν οδηγίας που εξέδωσε το Συμβούλιο της Ε.Ε., έδωσε το δικαίωμα σε κάποιο εργαζόμενο να μπορεί να ζητήσει άδεια από τον πρώτο κιόλας μήνα απασχόλησής του. Εννοείται ότι οι ημέρες άδειας είναι σε αναλογία με το χρόνο απασχόλησης (Φεφές 2004: 160).

Η διάρκεια της άδειας συμφωνείται ανάμεσα στα μέρη, γενικά όμως καθορίζεται από το νόμο και από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και είναι ανάλογη του χρόνου απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Η άδεια χορηγείται από τον εργοδότη με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην προκληθούν δυσλειτουργίες στην επιχείρηση. Πάντως οι μισοί εργαζόμενοι πρέπει να πάρουν άδεια από το Μάιο έως το τέλος Σεπτεμβρίου. Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια που ζητά ο εργαζόμενος εντός δύο μηνών από την ημέρα της αίτησης. Πάντως, ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός ως το τέλος του ημερολογιακού έτους, ανεξάρτητα από το αν ο εργαζόμενος έχει ασκήσει το δικαίωμά του να ζητήσει άδεια ή όχι, εκτός αν ο εργαζόμενος, σε συμφωνία με τον εργοδότη, εργάζεται κατά τις ημέρες της άδειάς του. Πέρα από την κανονική άδεια ο νόμος και οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν και άλλες άδειες με αμοιβή, όπως η γαμήλια άδεια, η άδεια τοκετού, η αναρρωτική κ.λπ. Η άδεια άνευ αποδοχών δίνεται μετά από συμφωνία των μερών και σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί άσκηση δικαιώματος από τον εργαζόμενο. Η τακτική ημέρα ανάπαυσης, πέρα από το χρόνο της κα-

νονικής άδειας, είναι η Κυριακή που είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη για τους εργαζομένους ως τέτοια. Για άλλους εργαζομένους προβλέπεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, οπότε οι ημέρες ανάπαυσης είναι δύο κάθε εβδομάδα. Ωστόσο, η υποχρεωτική ανάπαυση της Κυριακής δεν ισχύει για ένα σημαντικό αριθμό εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς οι οποίες χρειάζεται να δουλεύουν και αυτή την ημέρα, όπως, ξενοδοχεία, νοσοκομεία, κλινικές, ζαχαροπλαστική κ.λπ. Επίσης δεν εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το 24ωρο για 7 ημέρες. Οι εργαζόμενοι, στην περίπτωση αυτή, δικαιούνται 24ωρης ανάπαυσης κάποια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, η οποία ονομάζεται ρεπό.

Όταν η εκμετάλλευση δεν έχει την κατάλληλη οικονομική απόδοση, ο εργοδότης μπορεί να θέσει εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους του, αντί να προχωρήσει σε καταγγελία των συμβάσεων, καταβάλλοντας το μισό από το μέσο όρο των αποδοχών τους των δύο τελευταίων μηνών με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η διαθεσιμότητα δεν μπορεί να ξεπερνά σε διάρκεια τους τρεις μήνες το χρόνο.

Ο εργοδότης επίσης απαγορεύεται να κάνει οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ των εργαζομένων με βάση τη φυλή, το όνομα, το φύλο, το θρήσκευμα, την πολιτική ιδεολογία και τοποθέτηση, την εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση, ενώ είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον εργαζόμενο του κάθε είδους έξοδο ή δαπάνη που αυτός πραγματοποιήσει, ενόσω εκτελούσε εργασία για λογαριασμό του εργοδότη του και κατόπιν εντολών του. Σε αντίθετη περίπτωση, ο εργαζόμενος μπορεί να καταθέσει αγωγή εναντίον του εργοδότη. Επιπλέον, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγεί πιστοποιητικό εργασίας στον εργαζόμενο είτε κατά τη διάρκεια της σύμβασης είτε με τη λήξη της, χωρίς όμως να αποκλείεται να μπορεί διερευνήσει τους λόγους που επικαλείται ο εργαζόμενος για την έκδοσή του.

Ο εργαζόμενος μπορεί να απουσιάζει από την εργασία του νόμιμα για πολλούς λόγους, οι πιο σημαντικοί από τους οποίους είναι η ανυπαίτια αδυναμία του παροχής εργασίας (π.χ., αρρώστια, στράτευση), η υπερημερία του εργοδότη του, η άδεια αναψυχής, η συμμετοχή του σε νόμιμη απεργία και λόγοι υγείας (ασθένεια, εργατικό ατύχημα, επαγγελματική ασθένεια).

Έλεγχος εργασίας

Από 1-7-1999 άρχισε να λειτουργεί μια νέα υπηρεσία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με τον τίτλο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.). Το Σ.ΕΠ.Ε. είναι υπηρεσία που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και της οποίας προϊστάται μετακλητός Ειδικός Γραμματέας (άρθρο 28, Ν.1558/1985). Το Σ.ΕΠ.Ε. διαρθρώνεται σε Κεντρική και Περιφερειακές Υπηρεσίες. Η κατά τόπον αρμοδιότητά του εκτείνεται σε όλη την επικράτεια και οι καθ' ύλη αρμοδιότητές του ασκούνται από την Κεντρική και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες αυτού.

Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ως έργο:

- Την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νο-

μοθεσίας και παράνομης απασχόλησης, καθώς και την έρευνα για την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων.

- Την παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. είναι:

- Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.
- Να προβαίνει σε ελέγχους, μετρήσεις, δειγματοληψίες και έρευνες για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.
- Να εξετάζει τις υποβαλλόμενες καταγγελίες και τα αιτήματα των εργαζομένων. Σημειώνεται ότι οι καταγγελίες υποβάλλονται γραπτά ή προφορικά, επώνυμα ή ανώνυμα.
- Να επιβάλλει στους παραβάτες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων.
- Να παρεμβαίνει συμφιλιοτικά για την επίλυση των ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να εισέρχονται ελεύθερα καθ' όλο το 24ωρο σε όλους τους χώρους εργασίας. Η λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. ελέγχεται εσωτερικά από τη Μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας και επίσης υπόκειται σε κοινωνικό έλεγχο μέσω του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) και των Περιφερειακών Επιτροπών Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε.).

Οι Επιθεωρητές Εργασίας διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες ανάλογα με την ειδικότητα που έχουν, π.χ., ο Τεχνικός Επιθεωρητής, που ελέγχει τα μέτρα ασφαλείας και κάνει υποδείξεις, ο Υγειονομικός Επιθεωρητής, που ελέγχει τις συνθήκες υγιεινής στους χώρους εργασίας και ο Επόπτης Εργασίας, που επιβλέπει γενικά την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Σε διαπιστωμένη περίπτωση παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας ο εργοδότης, εκτός από αστικές, έχει και ποινικές ευθύνες που αφορούν στη μη καταβολή του μισθού, στην παρεμπόδιση του έργου των οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας και σε εργατικά ατυχήματα στο χώρο της επιχείρησης του.

Λήξη της σύμβασης εργασίας

Αυτή συμβαίνει όταν λύνεται η σύμβαση εργασίας μεταξύ των μερών, του εργοδότη και του εργαζόμενου. Στην περίπτωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η λήξη συμβαίνει όταν περάσει ο χρόνος που προβλέπει η σύμβαση, ενώ η σύμβαση καταγγέλλεται πριν τη λήξη της μόνο για σοβαρό λόγο. Στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου, η λήξη συμβαίνει με καταγγελία της σύμβασης από κάποιο από τα μέρη της. Η καταγγελία διακρίνεται σε τακτική, έκτακτη και άτακτη. Τακτική καταγγελία υφίσταται, όταν ο εργαζόμενος προειδοποιείται από τον εργοδότη ότι θα λήξει η σύμβασή του. Άτακτη είναι η κα-

ταγγελία που γίνεται χωρίς προειδοποίηση και έκτακτη είναι η μονομερής λύση της σύμβασης για σημαντικούς λόγους. Στη λύση της σύμβασης μπορεί να προχωρήσει και ο εργαζόμενος, κάνοντας καταγγελία και προειδοποιώντας τον εργοδότη.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να λήξει με καταγγελία από τον εργοδότη οποιαδήποτε στιγμή, χωρίς να συντρέχει κάποιος σοβαρός λόγος.

Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη μόνο αν συντρέχουν τρεις προϋποθέσεις, δηλαδή, εφόσον:

- α) έχει γίνει εγγράφως και δοθεί αντίγραφο στον απολυόμενο,
- β) έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και
- γ) έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυμένου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

Η μη τήρηση μιας από τις παραπάνω διατυπώσεις καθιστά την καταγγελία άκυρη και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει. Αν όμως η καταγγελία γίνει εντός των δύο πρώτων μηνών της σύμβασης, δε χρειάζεται η τήρηση των προϋποθέσεων αυτών.

Ο απολυμένος εργαζόμενος δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωση, διαφορετικά δεν ισχύει η καταγγελία. Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου καταγγελίας. Αν η αποζημίωση δεν είναι πλήρης, η καταγγελία είναι άκυρη. Το ύψος της αποζημίωσης ποικίλλει ανάλογα με το αν η καταγγελία είναι τακτική ή άτακτη. Ως χρόνος υπηρεσίας νοείται αυτός που έχει διανυθεί στην υπηρεσία του τελευταίου εργοδότη και όχι γενικά ο συνολικός χρόνος εργασίας σε όλους τους τυχόν εργοδότες. Δεν επιτρέπεται να καταγγελθεί η σύμβαση εργαζομένων κατά τη διάρκεια της κανονικής τους άδειας, κατά τη διάρκεια της στράτευσής τους, κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό, και των συνδικαλιστικών στελεχών, αν πριν δεν τηρηθεί η προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία.

Κεφάλαιο 5

Μορφές απασχόλησης

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Στην παρούσα φάση αμφισβητείται εξαιρετικά έντονα το πρότυπο της «τυπικής» και κανονικής εργασιακής σχέσης που επικράτησε μεταπολεμικά στον αναπτυσσόμενο βιομηχανικά κόσμο για μακρό χρονικό διάστημα, και αποτέλεσε τον πυλώνα διαμόρφωσης εφαρμοζόμενων πολιτικών και πορειών ζωής. Το πρότυπο αυτό, το οποίο σήμερα υφίσταται πολλές πιέσεις και τείνει να αντικατασταθεί εκτεταμένα από ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες περιγράφονται παρακάτω, έχει την ακόλουθη μορφή:

1. Εξαρτημένη μισθωτή εργασία, κατά την οποία ο μισθωτός εξαρτάται από τον εργοδότη. Η εξάρτηση αυτή θεμελιώνεται πάνω στα εξής στοιχεία:
 - α) οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη
 - β) καθορισμός του τόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη, πράγμα που σχετίζεται με την επιχείρηση
 - γ) καθορισμός του χρόνου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη
 - δ) παροχή εργασίας σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη
 - ε) άσκηση του διευθυντικού εργοδοτικού δικαιώματος για εποπτεία και έλεγχο της παρεχόμενης εργασίας του.
2. Σταθερή απασχόληση. Η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη. Ως έναρξη της λογίζεται η πρόσληψη του μισθωτού και ως λήξη της η ημερομηνία συνταξιοδότησής του.
3. Πλήρης απασχόληση. Αναφέρεται στον εργάσιμο χρόνο ο οποίος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.
4. Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.
5. Διασφάλιση αμοιβής η οποία ισούται με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα όρια σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
6. Προστασία του εργαζόμενου-μισθωτού στα πλαίσια της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας με την ταυτόχρονη κατοχύρωση θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Η διάρκεια αυτής της μορφής απασχόλησης είναι προσωρινή και περιορισμένη. Η ύπαρξή της, που θεμελιώνεται στην ύπαρξη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης, συνεπάγεται σε γενικές γραμμές μειωμένο κόστος. Τούτο οφείλεται στο ότι οι εργασιακές διακοπές στο ιστορικό του εργαζομένου δεν υποχρεώνουν τον εργοδότη να δίδει επίδομα προϋπηρεσίας και στο ότι η λήξη της σύμβασης δε συνοδεύεται από καταβολή αποζημίωσης. Οι συμβάσεις αυτές είναι πολύ συχνές στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, σε καταχρηστικό βαθμό στις περισσότερες των περιπτώσεων, προκειμένου να καλυφθούν πάγιες

και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων και των οργανισμών από μη μόνιμο εργατικό δυναμικό. Επί μέρους έκφραση της μορφής αυτής θεωρείται και η εποχική απασχόληση.

Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση είναι μορφή εξαρτημένης εργασίας –αόριστης ή ορισμένης διάρκειας– όπου ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει στην τυπική μορφή απασχόλησης για τους πλήρως απασχολούμενους. Ο υπολογισμός του εργάσιμου χρόνου καθορίζεται βάσει διαφορετικών επιπέδων (ημέρα, εβδομάδα, δεκαπενθήμερο, μήνας, έτος). Έτσι, μερικώς απασχολούμενος θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο εν σχέσει με τον πλήρως απασχολούμενο ο οποίος απασχολείται με πλήρες εργάσιμο χρόνο. Σύμφωνα με τους Λυμπεράκη-Δενδρινό, «η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μάλιστα σε ευρύτερα της εβδομάδας χρονικά διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτή και άλλες ευέλικτες μορφές που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης, όπως η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία. Η εκ περιτροπής εργασία (job rotation) ορίζεται ως η (ατομική ή ομαδική) εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης, ενώ με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης, χωρίς εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας», (Λυμπεράκη-Δενδρινός 2004: 51).

Δανεισμός εργαζομένων

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης είναι η δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και η συμμετοχή σε αυτή περισσότερων του ενός εργοδοτών. Ο εργαζόμενος παρέχει κανονικά τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη και παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Η παραχώρηση αυτή είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου υπογραφής της σύμβασης εργασίας. Πρόκειται για συνήθη πρακτική, ιδίως στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων. Το διευθυντικό δικαίωμα (δηλαδή το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο) κατά τη σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη, στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του.

Ο δανεισμός προσωπικού λαμβάνει χώρα και μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, τα οποία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα. Σύμφωνα με τους Λυμπεράκη-Δενδρινό, οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής επί ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. «Ο κατ' επιχείρηση δανεισμός διαφέρει από τη μεσιτεία εργασίας στο γεγονός ότι η τελευταία επιχειρεί να φέρει απλώς σε επαφή τους αναζητούντες εργασία με τους εργοδότες, με σκοπό τη σύναψη μεταξύ τους εργασιακής σύμβασης και την ένταξη του αναζητούντος εργασία στην επιχείρηση του εργοδότη. Κατά κανόνα, το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δε συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση, αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέ-

ναντί του, εφόσον, για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο, εργοδότης θεωρείται πάντοτε η δανείζουσα επιχείρηση ενώ σύγχυση περί του πραγματικού προσώπου του εργοδότη δημιουργεί σοβαρά προβλήματα κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού, που αποτελεί συνήθως τη φθηνή λύση. Οι πρακτικές αυτές ενισχύουν το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων ανάμεσα στο προσωπικό της δανειζόμενης επιχείρησης», (Λυμπεράκη-Δενδρινός 2004: 51).

Παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης σχετίζεται με την παροχή εργασίας σε διαφορετικό τόπο από εκείνον της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης. Το γεγονός αυτό στερεί από τον εργαζόμενο τη νομική ιδιότητα του μισθωτού. Τούτο έχει ως συνέπεια να αντιμετωπίζεται εν γένει ως αυτοαπασχολούμενος και η ιδιότητά του να μην εμπίπτει στην εργατική νομοθεσία. Οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας. Αυτός ο τύπος απασχόλησης λαμβάνει χώρα με τις εξής μορφές:

- α. Η απασχόληση με σύστημα φασόν. Αυτή συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο, σχετιζόμενο με επιχειρήσεις συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων (π.χ. κλωστοϋφαντουργία). Μέσω αυτού του συστήματος παράγεται μέρος ή το σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης, με τη μορφή της εργολαβίας στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Το σύστημα αυτό έχει και άλλες διαστάσεις, όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχειρήσεις για να περατώσουν τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος ακόμη και σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές αλλά και ηπειρους. Με τον τρόπο αυτό, στην ουσία, η εκάστοτε επιχείρηση προσπαθεί να μειώσει τις δαπάνες επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω του συστήματος της υπεργολαβίας.
- β. Η τηλεργασία είναι μορφή απασχόλησης που εκτελείται μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών, των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνίας, σε τόπο διάφορο του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Η τηλεργασία, πρέπει να σημειωθεί, ότι θεωρείται περισσότερο μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι δεν αποτελεί ταυτόχρονα και νέα μορφή απασχόλησης καθαυτή. Η τηλεργασία έχει πολλές διαστάσεις ανάλογα με την κατηγορία και το επίπεδο εξειδίκευσης των εργαζομένων, το χώρο τέλεσης του έργου, το βαθμό ελέγχου του περιεχομένου του τελούμενου έργου από τον εργοδότη. Η μορφή αυτή απασχόλησης είναι πολύ συνήθης σε περιπτώσεις γραφείων που παρέχουν υπηρεσίες από γεωγραφικούς χώρους απομακρυσμένους σε σχέση με εκείνον του εργοδότη. Σύμφωνα με τον Κουζή, «οι επί μέρους εκφράσεις της τηλεργασίας και τα χαρακτηριστικά που τις συνοδεύουν αποτελούν τη βάση για την ένταξη των τηλεεργαζομένων στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου ή του μισθωτού εργατικού δυναμικού. Και τούτο διότι ήδη αρχίζουν να αναπτύσσονται θεωρητικοί προβληματισμοί για την υπό όρους «απεξάρτηση» του τύπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης, πόσο μάλλον όταν πρόκειται για την περίπτωση μόνιμης

σύνδεσης των δικτύων τηλεργαζομένου και εργοδότη (on-line). Το φαινόμενο, τέλος, της τηλεργασίας αποτελεί μια επί μέρους έκφραση της ευελιξίας της εργασίας και της οργάνωσής της, ανταποκρινόμενο αφενός στις ανάγκες των επιχειρήσεων αφετέρου δε και σε κοινωνικές ανάγκες. Όμως η απαραίτητη ρύθμιση του πλαισίου λειτουργίας της συνιστά συμβολή στον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών που συνεπάγεται η εφαρμογή της», (Κουζής 2001: 51).

Επιδοτούμενη απασχόληση

Εδώ εντάσσεται μια σειρά από πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες το κράτος, στο πλαίσιο της στρατηγικής του για την ενδυνάμωση της απασχόλησης (ενεργητική πολιτική απασχόλησης), επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η μορφή αυτή απασχόλησης έχει ως κύριο χαρακτηριστικό την προσωρινότητα σε συνδυασμό με την κάλυψη σημαντικού μέρους του εργασιακού κόστους από δημόσια κονδύλια. Με τον τρόπο αυτό, προσφέρει τη δυνατότητα απόκτησης προϋπηρεσίας, ευκαιριακής απορρόφησης της ανεργίας και περιορισμού του εργοδοτικού κόστους για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η σύμβαση.

Ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση

Οι μορφές απασχόλησης, που ως τώρα περιγράφηκαν, αναφέροντα κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και σηματοδοτούν το πέρασμα από την τυπική εργασιακή σχέση σε πιο ευέλικτες μορφές τέλεσης και παροχής έργου. Η ευελιξία στην απασχόληση, ωστόσο, δε σχετίζεται μονάχα με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Στην επικράτεια της δημόσιας διοίκησης υφίσταται ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καθεστώτων που αποκλίνουν από εκείνο του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου υπό τη μορφή του συμβασιούχου, του αναπληρωτή, του βοηθητικού και εποχικού προσωπικού κ.λπ. Στο σύνολό τους τα καθεστώτα αυτά αφορούν προσωρινές θέσεις εργασίας.

Παράνομη ευελιξία

Η μορφή αυτή απασχόλησης αποτελεί την ακραία και γενικότερα τη συνήθη έκφραση της ευελιξίας. Εδώ η εργασία δεν εντάσσεται στις συνήθεις και κανονιστικές διατάξεις του νόμου. Η παρανομία έγκειται σε μια σειρά ζητημάτων, όπως η αμοιβή, το ωράριο, η απασχόληση χωρίς άδεια, η μη τήρηση των κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας, η καταστρατήγηση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων, κ.λπ.

Κεφάλαιο 6

Υγιεινή και ασφάλεια

Επικρατεί μια εσφαλμένη εντύπωση ότι τα ατυχήματα στους εργασιακούς χώρους αφορούν σκληρές και κοπιαστικές συνθήκες εργασίας, π.χ. εργοστάσια, και ότι η εργασία που τελείται σε κάποιο γραφείο είναι θεωρητικά περισσότερο ασφαλής. Η πραγματικότητα βέβαια δεν είναι αυτή, ατυχήματα συμβαίνουν παντού, τόσο στα εργοστάσια όσο και στα γραφεία και για το λόγο αυτό υπάρχει έντονο ενδιαφέρον από κυβερνήσεις και διεθνείς οργανισμούς για τη μελέτη των συνθηκών εργασίας, τον εντοπισμό πιθανών εστιών και αιτιών μόλυνσης ή πρόκλησης ατυχημάτων και για την πρόληψη των δυσμενών επιπτώσεων που μπορεί να έχουν οι αιτίες αυτές τόσο στο προσωπικό, όσο και στην εν γένει απόδοση και τη φήμη κάποιας επιχείρησης ή οργανισμού. Σύμφωνα με τον Φαναριώτη, οι βασικές πηγές ατυχημάτων μέσα στους χώρους εργασίας είναι οι εξής:

- Έλλειψη κανόνων χειρισμού των μηχανημάτων ή αδιαφορία απέναντι στους κανόνες αυτούς.
- Αιφνίδιες φθορές των μηχανημάτων.
- Πτώση επίπλων ή σκευών.
- Βραχυκυκλώματα, διαρροές αερίων, κακός φωτισμός ή και κακός εξαερισμός.
- Κακή συντήρηση των δαπέδων κ.ο.κ..

Πολλά ατυχήματα οφείλονται επίσης σε απροσεξία του προσωπικού, συνέπεια της οποίας είναι:

- Η κακή τοποθέτηση των αντικειμένων σε ράφια.
- Η εγκατάλειψη αναμμένων τσιγάρων σε τσιγαροθήκες.
- Ο κακός τρόπος μετακίνησης επίπλων.
- Η κακή συντήρηση των πυροσβεστήρων, καυστήρων κ.λπ. (Φαναριώτης 2004: 366).

Βασικός στόχος της εργασιακής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με τα παραπάνω είναι η διαφύλαξη της υγείας των πολιτών της και η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Ο στόχος αυτός γίνεται προσπάθεια να πραγματοποιηθεί μέσα από μια σειρά δράσεων που αφορούν τη δημόσια υγεία και την υγεία εντός των χώρων εργασίας⁴. Η υγεία στους χώρους εργασίας και πιο συγκεκριμένα η πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών είναι ένα παλιό πρόβλημα και εντείνεται ολοένα και περισσότερο, καθώς έχει διαπιστωθεί ότι οι οικονομικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις και την πολιτεία είναι πολλαπλάσιες εκείνων των εργατικών ατυχημάτων. Σε αυτή την κατεύθυνση, σημαντικό ρόλο έχει παίξει ο κλάδος εκείνος της ιατρικής επιστήμης που σχετίζεται με την εργασία. Η Ιατρική της Εργασίας είναι μία διακριτή ιατρική ειδικότητα, που έχει αναπτυχθεί και στην Ελλάδα, και αντικείμενό της είναι η προστασία και η προαγωγή της υγείας των εργαζομένων. Ασχολείται κυρίως με υγιείς εργαζομένους επιχειρώντας να τους προστατεύσει από οιοσδήποτε βλαβερούς παράγοντες του εργασιακού χώρου και πλαισίου, ώστε να τους

⁴ Βλέπε σχετικά τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας αρ., 155 «Για την ασφάλεια, την υγεία των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας» και αρ., 161 για τις «Υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας».

καταστήσει ακόμα πιο υγιείς και παραγωγικούς, τόσο για το δικό τους όφελος όσο και για αυτό της επιχείρησης στην οποία εντάσσονται.

Το έργο του ιατρού εργασίας αποτελεί, συνεπώς, μια ωφέλιμη προοπτικά επένδυση και δεν πρέπει, από την άποψη αυτή, να θεωρείται ένα επιπλέον βάρος και μία τυπική νομική υποχρέωση για την επιχείρηση. Ας μην ξεχνάμε ότι η υγιής ζωντανή εργασία του εργατικού δυναμικού είναι η πολυτιμότερη πηγή και εισροή του δυναμισμού μιας επιχείρησης. Έτσι, οι επιχειρήσεις που έχουν ενσωματώσει στην εργασιακή τους πολιτική το θεσμό και το ρόλο του ιατρού εργασίας μονάχα κέρδος μπορούν να αποκομίσουν, καθόσον η προαγωγή της υγείας και η πρόληψη των ασθενειών δεν μπορούν παρά να συμβάλουν στη μακροπρόθεσμη επιβίωση και ανάπτυξή τους. Στο σημείο αυτό, καλό είναι σημειωθεί ότι τα μέτρα για την προστασία και προαγωγή της υγείας των εργαζομένων δε μεγιστοποιούν απαραίτητα το κόστος λειτουργίας της επιχείρησης, αφού μακροπρόθεσμα η πρόληψη λειτουργεί «οικονομικά», με την έννοια ότι προλαμβάνει μελλοντικές δαπάνες που μπορεί να αφορούν μια σειρά από ασθένειες και ατυχήματα.

Στο σημείο αυτό ένα παράδειγμα, που περιγράφουν οι Π. Παπαδόπουλος, Η. Μπανούτσος και Συνεργάτες, είναι διαφωτιστικό: «Σε ένα τμήμα μίας ελληνικής επιχείρησης, οι εργαζόμενοι παρουσίαζαν προβλήματα με το μυοσκελετικό τους σύστημα, διότι έσκυβαν πολύ συχνά και σήκωναν από χαμηλά με τα χέρια βαριά αντικείμενα. Η πρότασή τους για προμήθεια μηχανικών μέσων, τα οποία θα διευκόλυναν τους εργαζόμενους στην άρση και διακίνηση των φορτίων, δεν έγινε αποδεκτή από την εργοδοσία για λόγους οικονομίας. Αντί αυτού η εταιρεία πρότεινε «να ξεκουράζονται οι εργαζόμενοι όποτε θέλουν». Όταν υπολογίστηκε, μόνο για το έτος 2003, το κόστος των απουσιών των εργαζομένων του τμήματος εξαιτίας ασθενειών με διάγνωση «οσφυαλγία» ή «τενοντίτις», στο οποίο προστέθηκε και το κόστος των υπερωριών που έγιναν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους λόγω της απουσίας των ασθενών συναδέλφων τους, διαπιστώθηκε ότι ήταν ίσο με το ποσό που απαιτούνταν για την αγορά των μηχανικών μέσων που δεν ήθελε να προμηθευτεί η εταιρεία για λόγους οικονομίας. Δηλαδή, αν η εταιρεία από την αρχή είχε επενδύσει σε μέτρα προστασίας της υγείας των εργαζομένων, εφάπαξ αγορά κάποιων μηχανικών μέσων, θα είχε εξοικονομήσει χρήματα από τη μείωση του αριθμού των απόντων επί σειρά ετών και θα είχε επιτύχει αύξηση της απόδοσης της εργασίας» (Π. Παπαδόπουλος, Η. Μπανούτσος, & Συνεργάτες 2004: 6.1).

Σε σχέση με τα παραπάνω, είναι άκρως ενδιαφέρον το γεγονός ότι οι επιτυχημένες επιχειρήσεις διεθνώς προσφέρουν άριστες υπηρεσίες ιατρικής της εργασίας στους εργαζομένους τους, πράγμα που σημαίνει ότι αν υπήρχε η παραμικρή υποψία μακροπρόθεσμου κόστους, θα έπρατταν διαφορετικά. Το ίδιο ισχύει και για τις μικρές επιχειρήσεις. Οι Π. Παπαδόπουλος, Η. Μπανούτσος και Συνεργάτες μας βοηθούν να κατανοήσουμε το λόγο μ' ένα ακόμα παράδειγμα: «Ας εξετάσουμε το υποθετικό παράδειγμα δύο επιχειρήσεων. Η μία έχει 10 εργαζόμενους και η άλλη 500. Το ημερομίσθιο, μαζί με τις ασφαλιστικές εισφορές, είναι 50 ευρώ και στις δύο επιχειρήσεις. Ο ετήσιος τζίρος της μικρής είναι 30.000 ευρώ και της μεγάλης είναι 3.000.000 ευρώ. Αν κάποια μέρα, η καθεμία έχει από έναν εργαζόμενο απόντα λόγω ασθένειας ή ατυχήματος, αυτό μεταφράζεται ως εξής:

1. Για τη μικρή θα απουσιάζει το 1/10 ή το 10% του προσωπικού της, ενώ για τη μεγά-

λη το 1/500 ή το 0,2% του προσωπικού της.

2. Το κόστος της απουσίας για τη μικρή θα είναι 50/30.000 ευρώ ή το 0,166% του ετήσιου τζίρου της, ενώ για τη μεγάλη θα είναι 50/3.000.000 ευρώ ή το 0,00166% του ετήσιου τζίρου της.

Από τη σύγκριση των παραπάνω αριθμών του υποθετικού παραδείγματος συνάγεται ότι οι μικρές επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερο συμφέρον να φροντίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους, ώστε να μην απουσιάζουν λόγω ασθένειας ή ατυχήματος και να είναι σε θέση να εκτελούν πλήρως τα καθήκοντά τους. Το παραπάνω συμπέρασμα έχει μεγάλη σημασία για την Ελλάδα, όπου η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι μικρές ή μεσαίες και νομίζουν εσφαλμένα ότι η λήψη μέτρων υγείας και ασφάλειας της εργασίας θα αυξήσει το κόστος τους και θα τις κάνει λιγότερο ανταγωνιστικές. Αν, για λόγους οικονομίας, η αποφυγή λήψης μέτρων προστασίας και προαγωγής της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων έδινε πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις, τότε οι ελληνικές επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης σε αυτόν τον τομέα, θα ήταν περισσότερο ανταγωνιστικές μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Δυστυχώς, όμως, δεν είναι. Έτσι, δε θα ήταν παράδοξο να πούμε ότι η χαμηλή ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων μπορεί να βελτιωθεί και μέσω επένδυσης στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων τους» (Π. Παπαδόπουλος, Η. Μπανούτσος, & Συνεργάτες 2004: 6.2).

Εξάλλου, είναι κοινός τόπος ότι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων δεν επιτυγχάνεται μέσω της φθηνότερης εργασίας αλλά μέσω της βελτίωσης της οργάνωσης της εργασίας, των προϊόντων και των υπηρεσιών που προσφέρουν. Επιπλέον, εν σχέσει με τα παραπάνω, πρέπει να καταστεί σαφές ότι όλα τα πρότυπα διασφάλισης ποιότητας αποδίδουν μεγάλη έμφαση στην οργάνωση και το περιεχόμενο του συστήματος υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας που υπάρχει και εφαρμόζεται στην επιχείρηση, η οποία θέλει να πιστοποιηθεί με ένα από αυτά.

Σύμφωνα με το νόμο, κάθε επιχείρηση που απασχολεί περισσότερους από 50 εργαζόμενους πρέπει να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες ιατρού εργασίας. Ο ιατρός εργασίας μπορεί να είναι υπάλληλος της επιχείρησης είτε εξωτερικός συνεργάτης της είτε να παρέχεται στην επιχείρηση από μία Εξωτερική Υπηρεσία Προστασίας & Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.). Επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν την υποχρέωση να απασχολούν τουλάχιστον δύο Τεχνικούς Ασφάλειας, πρέπει να διαθέτουν δική τους Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας & Πρόληψης (ΕΣ. Υ.Π.Π.). Ένας γιατρός ασκεί καθήκοντα ιατρού εργασίας, όταν έχει την αντίστοιχη ειδικότητα. Εάν, όμως, είναι διορισμένος στο χώρο της επιχείρησης μέσω μίας ΕΞ.Υ.Π.Π, δεν είναι απαραίτητο να διαθέτει την ειδικότητα αυτή. Δικαίωμα να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας έχουν και γιατροί άλλων ειδικοτήτων, όμως αυτοί πρέπει εντός διαστήματος 18 μηνών από τον Ιανουάριο του 2004 να εκπαιδευτούν στην ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας, να την αποκτήσουν και να παραιτηθούν από την προηγούμενη ειδικότητά τους, ώστε να μπορούν να εξακολουθήσουν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας.

Ο ρόλος του Ιατρού Εργασίας στην επιχείρηση

Σύμφωνα με τους Π. Παπαδόπουλο, Η. Μπανούτσο και Συνεργάτες, «ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για την προστασία και προαγωγή της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις του τις καταχωρεί στο ειδικό «Βιβλίο Γραπτών Υποδείξεων» του Ν. 1.568/85. Ο εργοδότης ή ο νόμιμος εκπρόσωπός του λαμβάνει γνώση των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το Βιβλίο ενυπογράφως. Ειδικότερα, ο Ι.Ε. συμβουλεύει την επιχείρηση και τους εργαζόμενους στα παρακάτω θέματα:

- Αρχική τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση εργασίας, χωρίς περιορισμούς ή υπό ορισμένες προϋποθέσεις για λόγους υγείας.
- Αλλαγή θέσης ή αντικειμένου εργασίας εργαζομένου για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα.
- Ένταξη ή επανένταξη ατόμων που μειονεκτούν στην παραγωγική διαδικασία.
- Οργάνωση συστήματος παροχής Πρώτων Βοηθειών.
- Σχεδιασμός, προγραμματισμός και τροποποίηση της παραγωγικής διαδικασίας, καθώς και κατασκευή και συντήρηση εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας της εργασίας.
- Λήψη μέτρων προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού.
- Διευθέτηση και διαμόρφωση των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας, σύμφωνα με τους κανόνες της φυσιολογίας, της εργονομίας και της υγιεινής της εργασίας, ώστε να μην επέρχονται βλάβες στην υγεία των εργαζομένων.
- Οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, σύμφωνα με τους κανόνες της ψυχολογίας της εργασίας, της εργονομίας και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας», (Π. Παπαδόπουλος, Η. Μπανούτσος, & Συνεργάτες 2004: 6.4.1).

Ο ιατρός εργασίας χρειάζεται να μελετά στατιστικά τις ασθένειες των εργαζομένων και κυρίως τα αίτια και τη διάρκειά τους και να κοινοποιεί τα αποτελέσματα της έρευνας του συλλογικά και ανώνυμα. Επίσης εξετάζει τους εργαζόμενους πριν και μετά την τοποθέτησή τους στη θέση εργασίας τους και γενικότερα μεριμνά για τη συχνή διενέργεια ιατρικών εξετάσεων. Επιπλέον, προχωρά σε εκτιμήσεις για την καταλληλότητα των εργαζομένων για κάποια συγκεκριμένη εργασία και αφού, κάνει την αξιολόγησή του, εκδίδει βεβαίωση καταλληλότητας προς εργασία, την οποία κοινοποιεί στον εργοδότη. Απαραίτητη προϋπόθεση για αυτές τις ενέργειες είναι να τηρεί για κάθε εργαζόμενο σχετικό φάκελο υγείας, όπου περιλαμβάνονται τα αποτελέσματα των ιατρικών και εργαστηριακών εξετάσεων, κάθε φορά που ο εργαζόμενος υποβάλλεται σε αντίστοιχες εξετάσεις, καθώς και τυχόν ασθένειες ή ατυχήματα που είχε ο εργαζόμενος. Στις πληροφορίες του φακέλου πρόσβαση έχουν οι υγειονομικοί επιθεωρητές της Επιθεώρησης Εργασίας, οι γιατροί του ασφαλιστικού φορέα του εργαζόμενου, καθώς φυσικά και ο ίδιος.

Ο φάκελος παραδίδεται στον εργαζόμενο, όταν σταματήσει να εργάζεται στην επιχείρηση. Στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του, ο ιατρός εργασίας προτείνει μέτρα για την πρόληψη των διαγνωσμένων ασθενειών και σε περίπτωση ατυχήματος παρέχει άμεση θερα-

πεία στο μέτρο που είναι παρών στο χώρο εργασίας, παραπέμπει τους εργαζόμενους για συγκεκριμένες συμπληρωματικές ιατρικές εξετάσεις χωρίς οικονομική επιβάρυνση κατά τη διάρκεια του ωραρίου, εφόσον κρίνεται σκόπιμο, στις αρμόδιες υγειονομικές μονάδες, πραγματοποιεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων, όταν το κρίνει απαραίτητο ή μετά από υπόδειξη των αρμόδιων αρχών, δηλαδή των υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας ή της Διεύθυνσης Υγιεινής της Νομαρχίας όπου ανήκει η επιχείρηση.

Σύμφωνα με τους Π. Παπαδόπουλο, Η Μπανούτσο και Συνεργάτες, «ο ιατρός εργασίας πρέπει όχι μόνο να συμβουλεύει αλλά και να επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό:

- Επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους. Γι' αυτό ο γιατρός πρέπει να επισκέπτεται τους χώρους εργασίας και όχι να μένει πάντα μέσα στο ιατρείο.
- Επεξηγεί στους εργαζόμενους και τον εργοδότη την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας (π.χ. ωτοασπίδες, μάσκες, γάντια, υποδήματα ασφαλείας κ.λπ.).
- Επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας της εργασίας και τους ενημερώνει για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.

Ο Ι.Ε. έχει υποχρέωση να τηρεί αυστηρά το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο. Για την τήρηση του ιατρικού απορρήτου φροντίζει ώστε οι ιατρικοί φάκελοι των εργαζομένων να φυλάσσονται στην επιχείρηση σε μέρος το οποίο θα κλειδώνει. Στο μέρος αυτό θα έχουν πρόσβαση μόνον ο ίδιος και το τυχόν υγειονομικό προσωπικό του ιατρείου, καθώς και οι αρμόδιοι Υγειονομικοί Επιθεωρητές της Επιθεώρησης Εργασίας σε περίπτωση «ελέγχου» (Π. Παπαδόπουλος, Η. Μπανούτσος & Συνεργάτες 2004: 6.4.2).

Όπως κατανοούμε, ο ρόλος του ιατρού εργασίας είναι σημαντικός και για αυτό η παρουσία του είναι απαραίτητη σε κάθε επιχείρηση. Και τούτο διότι μέσω της συμβολής του εντοπίζονται και καταγράφονται οι πιθανοί κίνδυνοι για την υγεία των εργαζομένων, αναλύονται τα δεδομένα υγείας των εργαζομένων και η συσχέτισή τους με αυτούς τους κινδύνους και διατυπώνονται προτάσεις για τη λήψη μέτρων εξάλειψης ή μείωσης τους. Για το λόγο αυτό, πρέπει να λειτουργεί ανεξάρτητα και αυτόνομα τεκμηριώνοντας τα πορίσματά του. Σε περίπτωση διαφωνίας του με τον εργοδότη, ο τελευταίος δεν μπορεί να τον απολύσει παρά μονάχα αιτιολογημένα.

Εθνικό σύστημα για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

Οι επιχειρήσεις εν σχέσει με το ζήτημα της υγιεινής και της ασφάλειας εντάσσονται σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο και πλέγμα φορέων. Στο σημείο αυτό, καλό είναι να έχουμε υπόψη μας τους φορείς και τους θεσμούς που προσδιορίζουν την πολιτική και το πλαίσιο της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία στην Ελλάδα, όπως αυτοί παρουσιάζονται και καταγράφονται παρακάτω από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (<http://www.ypakp.gr/index>).

1. Εθνικοί φορείς

Η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, δηλαδή η πρόληψη των κινδύνων κατά την εργασία και η προστασία των εργαζομένων από εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, είναι τομέας που από πλευράς πολιτείας υπάγεται στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι αρμοδιότητες αυτές αφορούν τη νομοθεσία, τον έλεγχο εφαρμογής της νομοθεσίας, την ενημέρωση και διάδοση της πληροφόρησης, την έρευνα και οργάνωση και υποστήριξη των υπηρεσιών ελέγχου εφαρμογής. Οι παραπάνω αρμοδιότητες ασκούνται από:

2. Γενική διεύθυνση συνθηκών και υγιεινής της εργασίας

Είναι η αρμόδια για τα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και αποτελείται από τρεις Διευθύνσεις: τη Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας, το Κ.Υ.Α.Ε. (Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας) και τη Δ/ση Διαχείρισης της Πληροφόρησης, Επιμόρφωσης και Παρακολούθησης πολιτικής συνθηκών εργασίας.

3. Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας

Προετοιμάζει τις νομοθετικές πράξεις, εισηγείται μέτρα στην πολιτική ηγεσία, είναι υπεύθυνη για την ενημέρωση και τη διάδοση της πληροφόρησης, μεριμνά για την εναρμόνιση του εθνικού δικαίου προς το κοινοτικό και διεθνές δίκαιο. Η Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας αναπτύσσει δράσεις σε τρεις κυρίως τομείς: νομοθετικό, οργανωτικό και ενημερωτικό. Οι αρμοδιότητες της Διεύθυνσης Συνθηκών Εργασίας στους τομείς αυτούς σε γενικές γραμμές είναι οι εξής: 1) Νομοθετικός τομέας. α) Η σύνταξη σχεδίων προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων για τη ρύθμιση θεμάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και για τη συμμόρφωση προς τις κοινοτικές οδηγίες και η εισήγηση προς το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) των παραπάνω σχεδίων νομοθετημάτων. β) Η συμμετοχή στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Επιτροπή, Ομάδα Κοινωνικών Θεμάτων του Συμβουλίου, Συμβουλευτική Επιτροπή για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία κ.λ.π.). γ) Η συμμετοχή στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας για τη διαμόρφωση των διεθνών συμβάσεων και συστάσεων εργασίας, δ. Η συμμετοχή σε όργανα, επιτροπές και ομάδες εργασίας άλλων υπουργείων και φορέων για την προπαρασκευασία κειμένων νομοθετικού περιεχομένου. 2) Οργανωτικός τομέας. α) Η σύνταξη εγκυκλίων και τεχνικών οδηγιών με γενικές κατευθύνσεις και οδηγίες για τον τρόπο δράσης και τη βελτίωση της απόδοσης των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας. β) Η συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων για τα εργατικά ατυχήματα και τον απολογισμό δράσης της τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας. γ) Η σύ-

νταξη της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων της τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας για το Διεθνές Γραφείο Εργασίας. δ) Η φροντίδα για την κατάρτιση εκθέσεων πάνω στην εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων εργασίας, των κοινοτικών οδηγιών και του κοινωνικού χάρτη για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στη χώρα μας. ε) Η σύνταξη απαντήσεων και γνωματεύσεων σε ερωτήματα νομικού ή κανονιστικού περιεχομένου πάνω σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. στ) Η γνωμοδότηση επί των φακέλων επικινδυνότητας που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις που εμπίπτουν στις διατάξεις για τα ατυχήματα μεγάλης έκτασης. 3) Ενημερωτικός τομέας. α) Η εισήγηση, κατάρτιση και εκτέλεση προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας. β) Ο προγραμματισμός και η τελική διαμόρφωση του περιεχομένου κάθε είδους εντύπων για ενημέρωση τόσο των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών όσο και των εργαζομένων και των εργοδοτών σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. γ) Ο προγραμματισμός θεματολογίου και η διαμόρφωση κειμένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας για χρήση από τα μαζικά μέσα ενημέρωσης προς ευαισθητοποίηση του κοινού. δ) Η οργάνωση και διεξαγωγή ημερίδων, σεμιναρίων, συνεδρίων και η υποστήριξη δράσεων άλλων φορέων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

4. Κ.Υ.Α.Ε. (Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας)

Είναι κέντρο εφαρμοσμένης έρευνας με δυνατότητα μετρήσεων χημικών και φυσικών παραγόντων στους χώρους εργασίας, καθώς και βιολογικών μετρήσεων των εργαζομένων. Παρέχει τεχνική υποστήριξη στους τεχνικούς και υγειονομικούς επιθεωρητές των περιφερειακών υπηρεσιών. Έχει οριστεί ως ο Εθνικός Εστιακός Πόλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Προαγωγή της Υγείας στους χώρους εργασίας. Οι κυριότερες αρμοδιότητές του είναι: 1. Στήριξη στο νομοθετικό έργο που επιτελεί η Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας για την εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας σύμφωνα με την κοινοτική, 2. Έλεγχος εφαρμογής της νομοθεσίας με τη διενέργεια μετρήσεων και ερευνητικών προγραμμάτων στους χώρους εργασίας, 3. Συμμετοχή στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο της Ε.Ε. για την έκδοση των οδηγιών, 4. θεωρητική και πρακτική στήριξη του έργου των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών με συμβουλευτική δράση όσον αφορά τη χορήγηση εξοπλισμού και τη διενέργεια ελέγχων για την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και της επιβάρυνσης της υγείας των εργαζομένων, όποτε ζητηθεί από τις αρμόδιες Υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, 5. Πληροφόρηση και εκπαίδευση των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών, των Τεχνικών Ασφάλειας, των Ιατρών Εργασίας και των εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής υγιεινής και ασφάλειας με διεξαγωγή σεμιναρίων, παροχή οδηγιών και διάθεση ενημερωτικού υλικού, 6. Προσδιορισμός των χημικών και φυσικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος με τη διενέργεια δειγματοληψιών, μετρήσεων και εργαστηριακών αναλύσεων (συμπεριλαμβανομένων και των αναλύσεων βιολογικών υγρών και των εξετάσεων για τον προσδιορισμό έκθεσης των εργαζομένων), 7. Διεξαγωγή ερευνητικών μελετών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή είδη εργασιών για την εφαρμογή μέτρων και το σχεδιασμό διαδικασιών που θα συμβάλουν στον περιορισμό της έκθεσης των εργαζομένων σε αυτούς τους παράγοντες, 8. Συ-

νεργασία με τον ΕΛΟΤ και άλλους φορείς για την έκδοση προδιαγραφών και προτύπων ασφαλούς κατασκευής και λειτουργίας μέσω ατομικής προστασίας και ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού, 9. Εκτίμηση του κινδύνου, όσον αφορά την ασφάλεια των εργαζομένων και μελέτη μέτρων κατά κλάδο παραγωγικής δραστηριότητας και κατά είδος εργασίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση των κινδύνων από μηχανές, εγκαταστάσεις, εργαλεία, συσκευές, κατασκευές, οικοδομικά έργα κ.λπ.

5. Διεύθυνση Διαχείρισης της Πληροφόρησης, Επιμόρφωσης και Παρακολούθησης πολιτικής συνθηκών εργασίας για θέματα ασφάλειας και υγείας

Πρόκειται για νέα Διεύθυνση του Υπουργείου που αποτελείται από 4 τμήματα:

1. Τμήμα Εθνικού Εστιακού Πόλου Πληροφόρησης
2. Τμήμα Επιμόρφωσης, Ενημέρωσης, Εκδόσεων και Τεχνικής Υποστήριξης
3. Τμήμα ατυχημάτων μεγάλης έκτασης
4. Τμήμα τεκμηρίωσης, παρακολούθησης και αξιολόγησης θεσμικών μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια.

6. Σ.ΕΠ.Ε. (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας)

Είναι η αρμόδια αρχή για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Με επί τόπου επιθεωρήσεις και άλλες σχετικές διαδικασίες ελέγχει εάν οι επιχειρήσεις συμμορφώνονται στις υποχρεώσεις τους για τα δικαιώματα και την προστασία των εργαζομένων. Παρακολουθεί κυρίως τα θέματα που αφορούν τους όρους εργασίας (χρονικά όρια, αμοιβή), τη νομιμότητα της απασχόλησης, την έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων, καθώς και τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, έχει την αρμοδιότητα να επιβάλλει κυρώσεις.

Οι υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. λειτουργούν όλες τις ημέρες του μήνα και οι επιθεωρητές, λόγω της φύσεως του αντικειμένου, ασκούν τις ελεγκτικές αρμοδιότητες όλο το 24ωρο και όλες τις ημέρες της εβδομάδας. Το ΣΕΠΕ προκειμένου να ανταποκριθεί στο έργο του έχει τις εξής μεταξύ άλλων αρμοδιότητες: Να εισέρχεται ελεύθερα σε κάθε χώρο εργασίας του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα, οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας, ακόμη και χωρίς προειδοποίηση. Να προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση, έλεγχο ή έρευνα σχετικά με τη διαπίστωση της τήρησης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Να διακόπτει προσωρινά τη λειτουργία της επιχείρησης ή τμήματός της, αν κρίνει ότι υπάρχει άμεσος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Να επιβάλλει κυρώσεις διοικητικές ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή ποινικών κυρώσεων. Να έχει πρόσβαση στα αρχεία, έγγραφα, μητρώα, βιβλία και άλλα στοιχεία της επιχείρησης. Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και να συντάσσει εκθέσεις αυτοψίας. Να διερευνά τα αίτια και τις συνθήκες εμφάνισης των επαγγελματικών νόσων. Να προβαίνει σε δειγματοληψίες, αναλύσεις, μετρήσεις φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων και να βγάζει φωτογραφίες. Να παρεμβαίνει συμφιλιοτικά για την επίλυση των αναφερόμενων ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας. Η παρεμπόδιση της εισόδου των επιθεωρητών εργασίας στις επιχειρήσεις ή η παροχή

ψευδών στοιχείων συνεπάγεται ποινικές κυρώσεις. Όλες οι διοικητικές, αστυνομικές, λιμενικές αρχές, οι δικαστικές υπηρεσίες, οι δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και οι υπηρεσίες της αυτοδιοίκησης και των δύο βαθμών υποχρεούνται να βοηθούν το Σ.ΕΠ.Ε. σε κάθε αιτούμενη συνδρομή.

Συλλογικά όργανα κοινωνικού διαλόγου

Για τα θέματα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία λαμβάνει χώρα ευρύτατος κοινωνικός διάλογος. Η δράση που αναπτύσσεται στους σχετικούς τομείς (νομοθετικό, ενημερωτικό, οργανωτικό, ελεγκτικό, ερευνητικό) είναι αποτέλεσμα διαβούλευσης σε θεσμοθετημένα όργανα κοινωνικού διαλόγου. Συγκεκριμένα λειτουργούν τα παρακάτω όργανα και επιτροπές:

1. Εθνικό επίπεδο

Α. Σ.Υ.Α.Ε. (Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας). Προεδρεύει ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου. Συμμετέχουν εκπρόσωποι της πολιτείας, των τριτοβάθμιων οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων (τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου φορέα), επιστημονικοί φορείς. Γνωμοδοτεί σε όλα τα θέματα ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία. Η γνωμοδότησή του αποτελεί νομοθετημένη προϋπόθεση για την έκδοση κανονιστικών και διοικητικών πράξεων. Επίσης, εισηγείται για τη συμπλήρωση ή την τροποποίηση της νομοθεσίας.

Β. Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. (Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας). Προεδρεύει ο Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε., ενώ συμμετέχουν ως μέλη εκπρόσωποι των κυριότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωπος των εργαζομένων του Σ.ΕΠ.Ε. Αποτελεί όργανο εξασφάλισης της διαφάνειας των ενεργειών του Σ.ΕΠ.Ε. και της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών του. Στις αρμοδιότητες του περιλαμβάνεται η γνωμοδότηση σχετικά με τον προγραμματισμό δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. σε εθνικό επίπεδο και σχετικά με την ετήσια έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε., όπως επίσης και η εισήγηση προς τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την έκδοση νόμων και κανονιστικών πράξεων με σκοπό τη βελτίωση του Σ.ΕΠ.Ε.

2. Νομαρχιακό και Περιφερειακό επίπεδο

Α. Ν.Ε.Υ.Α.Ε. (Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας). Απαρτίζεται από το Νομάρχη, τον Επιθεωρητή Εργασίας, τους εκπροσώπους του εργατικού κέντρου και των εργοδοτών. Επίσης μπορεί να συμμετάσχουν ύστερα από πρόσκληση και εκπρόσωποι άλλων υπηρεσιών, επιστημονικών οργανώσεων και ειδικοί επιστήμονες. Γνωμοδοτεί σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων του νόμου για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και για την προστασία της υγείας των εργαζομένων, για το συντονισμό της δράσης των αρμοδίων υπηρεσιών και οργάνων και για την οργάνωση εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Β. Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε. (Περιφερειακές Επιτροπές Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας).

Αποτελεί γνωμοδοτικό όργανο για τη λειτουργία και δράση του Σ.ΕΠ.Ε. στην Περιφέρεια με αρμοδιότητα τη γνωμοδότηση σχετικά με τον προγραμματισμό της δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. στην Περιφέρεια και την ετήσια έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε. Συγκροτείται από το Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας ως πρόεδρο, τον προϊστάμενο της υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. στην έδρα της Περιφέρειας, έναν εκπρόσωπο της Ένωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδας στην Περιφέρεια, έναν εκπρόσωπο του εργατικού κέντρου της έδρας της Περιφέρειας και έναν εκπρόσωπο της πλέον αντιπροσωπευτικής εργοδοτικής οργάνωσης από τη βιομηχανία, τη βιοτεχνία και το εμπόριο της έδρας της Περιφέρειας.

3. Άλλες Επιτροπές

Α. Γνωμοδοτική επιτροπή για τη χορήγηση αδειών σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.): Συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και των αρμόδιων επιστημονικών φορέων. Γνωμοδοτεί για τη χορήγηση άδειας λειτουργίας στις υποψήφιες ΕΞ.Υ.Π.Π., εξασφαλίζοντας την αντικειμενικότητα της κρίσης, ως προς τη συμμόρφωσή τους με τους θεσμοθετημένους όρους και προϋποθέσεις.

Β. Τριμερής επιτροπή για τα θέματα του Εθνικού Εστιακού Πόλου του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγιεινή και την Ασφάλεια: Διαβούλευση για κάθε περίπτωση ανάπτυξης δράσης, έγκρισης προγραμμάτων και παροχής πληροφόρησης, που σχετίζονται με τις υποχρεώσεις της χώρας ως μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου του Οργανισμού, που εδρεύει στο Μπιλμπάο.

Γ. Τριμερής επιτροπή για τα θέματα προαγωγής της υγείας στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων και προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Δικτύου Προαγωγής της Υγείας στους χώρους εργασίας (European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP): Διαβούλευση για τις δράσεις της χώρας μας ως μέλους του Ευρωπαϊκού Δικτύου ENWHP. Συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινοτικών εταίρων. Παρέχεται υποστήριξη από επιστημονική επιτροπή με εκπροσώπους πανεπιστημίων και ινστιτούτων.

Δ. Μικτές Επιτροπές Ελέγχου

Δ.1 Μικτές Επιτροπές Ελέγχου σε οικοδομές και άλλα τεχνικά έργα: Λειτουργούν από μια τουλάχιστον σε κάθε νομό. Συμμετέχει ο επιθεωρητής εργασίας, εκπρόσωπος της οργάνωσης των οικοδόμων του νομού και εκπρόσωπος του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος. Διεξάγει επιθεωρήσεις στο νομό τουλάχιστον ανά 15 ημέρες, αλλά στην πράξη πολύ συχνότερα.

Δ.2 Μικτές Επιτροπές Ελέγχου στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη: Λειτουργούν δύο πενταμελείς επιτροπές (εκπρόσωποι της πολιτείας από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και από το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας, δύο εκπρόσωποι των εργαζομένων και ένας εκπρόσωπος του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος). Επιθεωρούν τους χώρους εργασίας στη ζώνη καθημερινά. Τα μέλη των παραπάνω μικτών επιτροπών επιθεώρησης μπορούν να υποδεικνύουν χώρους προς επιθεώρηση, καθώς και να εισηγούνται μέτρα. Όμως, μόνον ο επιθεωρητής εργασίας υποδεικνύει προς τους εργοδότες τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων και, σε περίπτωση μη συμμόρφωσής τους κινεί, τη διαδικασία για επιβολή διοικητικών και ποινικών κυρώσεων.

ΕΛ.ΙΝ.ΥΑ.Ε.

Το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας είναι ένας μη κερδοσκοπικός φορέας, που ιδρύθηκε με την έμπρακτη συνεργασία των κύριων εργοδοτικών & συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας. Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες εμπειρογνώμονα σε επιχειρήσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλους φορείς, σε θέματα ασφάλειας και υγείας της εργασίας. Δραστηριοποιείται κυρίως στους τομείς της πληροφόρησης, της εφαρμοσμένης έρευνας, της επιμόρφωσης και της εκπαίδευσης.

ΕΞ.Υ.Π.Π.

Σύμφωνα με τα ΠΔ 17/1996, ο εργοδότης, προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της νομοθεσίας για την υποχρέωση χρησιμοποίησης υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας, μπορεί να επιλέξει μεταξύ των περιπτώσεων ανάθεσης των καθηκόντων αυτών σε εργαζόμενους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή της σύναψης σύμβασης με ΕΞ.Υ.Π.Π. (Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης) ή συνδυασμό μεταξύ των δυνατοτήτων.

Κεφάλαιο 7

Μισθοί-αμοιβές

Η υποχρέωση για καταβολή του μισθού

Ο μισθός, σε συνδυασμό με την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος, συγκροτεί τον πυρήνα της εργασιακής σύμβασης. Η βασική έννοια του μισθού έγκειται στο ότι αυτός αποτελεί το αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας. Εδώ θα ασχοληθούμε κυρίως με το νομικό πλαίσιο παροχής του. Σύμφωνα με τον Βλαστό «ο μισθός αποτελεί και το βασικό μέσο βιοπορισμού και συντήρησης του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Από την άποψη λοιπόν αυτή, ο μισθός δεν είναι αναγκαστικά αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Συνέπεια της έννοιας αυτής του μισθού είναι ότι: α) σε πολλές περιπτώσεις αυτός οφείλεται, παρόλο που ο εργαζόμενος δεν προσφέρει εργασία, β) ένα μέρος από τις αποδοχές του εργαζομένου δε σχετίζεται άμεσα με την ποσότητα και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας, όπως συμβαίνει με τα οικογενειακά επιδόματα, το επίδομα γάμου κλπ., και γ) περιλαμβάνει και επιμέρους εργοδοτικές παροχές, που δεν αποτελούν, άμεσο τουλάχιστον, αντάλλαγμα της εργασίας, όπως συμβαίνει με το επίδομα πολυετίας, τα δώρα εορτών, το επίδομα αδειάς, κλπ», (Βλαστός 2001: 236). Πέρα από το μισθό, ωστόσο, ο εργαζόμενος λαμβάνει και χρηματικές παροχές, άμεσα ή έμμεσα, που δεν έχουν καμία σχέση με την προαναφερθείσα ανταλλαγή. Αυτές είναι π.χ. τα διάφορα επιδόματα και οι εργοδοτικές εισφορές.

Υπάρχουν εργοδοτικές παροχές που δεν έχουν το χαρακτήρα του μισθού, όπως εκείνες που είναι αναγκαίες για την τέλεση από τον εργαζόμενο της υποχρέωσης του για παροχή της συμφωνημένης εργασίας του, όπως π.χ. τα μέσα που διαθέτει ο εργοδότης στον εργαζόμενο για τη διευκόλυνση της εργασίας του, οι παροχές πρόνοιας, όπως η παροχή άδειας, οι οικειοθελείς εργοδοτικές παροχές που στοχεύουν στην αναψυχή ή επιβράβευση των εργαζομένων, οι παροχές που στοχεύουν στην εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, όπως η χρήση αυτοκινήτου, τα έξοδα κινήσεως, εκτός αν κάτι τέτοιο προβλέπεται από τη Σ.Σ.Ε, οπότε έχουν μισθολογικό χαρακτήρα, οι διάφορες αποζημιώσεις για την κάλυψη επαγγελματικών εξόδων, όπως τα οδοιπορικά έξοδα, τα έξοδα παράστασης, η αποζημίωση για την απώλεια της θέσεως εργασίας του εργαζόμενου, όπως γίνεται με την αποζημίωση λόγω καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης αόριστου χρόνου, οι ασφαλιστικές εισφορές του εργαζόμενου στο ΙΚΑ και τους λοιπούς φορείς κοινωνικής ασφάλισης.

Κατηγορίες μισθού

1. Συμβατικός και νόμιμος μισθός.

Ο μισθός που καθορίζεται αυτόνομα μεταξύ των μερών ονομάζεται συμβατικός μισθός. Ο μισθός που καθορίζεται μέσω των Σ.Σ.Ε. ή ισότιμων με αυτές ονομάζεται νόμιμος μισθός. Σχετικά με τον πρώτο η συμφωνία αφορά την καταβολή και το ύψος του. Εάν δεν επιτευ-

χθεί συμφωνία, τότε δίνεται ο λεγόμενος ειθισμένος μισθός. Επιπλέον, ο καθορισμός μπορεί να αφεθεί στη διακριτική, αλλά δίκαιη ευχέρεια του εργοδότη ή τρίτου. Σε αντίθετη περίπτωση γίνεται από το δικαστήριο. Απαγορεύεται να μειώνεται ο συμβατικός μισθός αυθαίρετα από τον εργοδότη, να υπάρχει πλήρης ελευθερία στον καθορισμό του και να δημιουργούνται προϋποθέσεις για τη συμφωνία παροχής αισχροκερδούς μισθού.

Σχετικά με τον δεύτερο, καθορίζεται κυρίως, όπως ελέχθη, από τις Σ.Σ.Ε. Στις διαπραγματεύσεις συμμετέχουν οι επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Στη διαδικασία αυτή καθορίζονται τα λεγόμενα γενικά κατώτατα όρια μισθών των ημερομισθίων και το κατώτατο κλαδικό όριο, το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με τις κατηγορίες των εργαζομένων. Ο καθορισμός του γενικού κατώτατου ορίου του νόμιμου μισθού συνεπάγεται ότι η αμοιβή της εργασίας δεν μπορεί να «κατέβει» παρακάτω. Το βασικό κριτήριο για τον προσδιορισμό του κατώτατου ορίου του νόμιμου μισθού είναι οι ανάγκες διαβίωσης του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Επίσης, το κατώτατο όριο του μισθού συνιστά τη βάση υπολογισμού και άλλων οικονομικών απολαβών του εργαζομένου, όπως είναι τα διάφορα επιδόματα. Ο νόμιμος μισθός, σύμφωνα με τον Βλαστό, δεν ισχύει: «α) για τους οικιακούς εργαζόμενους, β) για τους εργαζόμενους με καθεστώς απλής ετοιμότητας εργασίας, γ) για τους άμεσα γεωργικούς εργαζόμενους, δ) για τους κατ' οίκον εργαζόμενους σε δήμους ή κοινότητες με πληθυσμό κάτω των 6000 κατοίκων, ε) για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους, εφόσον συμφωνήθηκε η εφαρμογή του ελληνικού δικαίου, κ.λπ.», (Βλαστός 2001: 302 - 303).

2. Ο ειθισμένος μισθός

Υφίσταται όταν δεν έχει συμφωνηθεί συμβατικός μισθός και παράλληλα δεν ισχύει νόμιμος μισθός. Αυτού του είδους ο μισθός ισχύει κυρίως στις περιπτώσεις που δεν προβλέπεται νόμιμος μισθός. Το μισθό αυτό καταβάλλουν εργοδότες για την ίδια ή για όμοιες εργασίες σε εργαζόμενους που απασχολούνται υπό τις ίδιες ή ανάλογες συνθήκες στην ίδια περιοχή, και καθορίζεται με βάση τον τόπο, τις εργασιακές συνθήκες, την ηλικία, το είδος του παρεχόμενου έργου κ.λπ. Εάν προκύψει διαφωνία για τον προσδιορισμό του, τότε τον προσδιορίζει το δικαστήριο.

3. Βασικός μισθός, επιδόματα και προσαυξήσεις

Ο μισθός δεν αποτελείται από ένα συμπαγές και αδιαίρετο κονδύλιο αλλά από το συνδυασμό του λεγόμενου βασικού μισθού και των μερικότερων παροχών του εργοδότη, το σύνολο των οποίων καλείται «αποδοχές». Οι επιμέρους εργοδοτικές παροχές ονομάζονται «επίδοματα» ή «μισθολογικές προσαυξήσεις» ή «επιμίσθιο» και προστίθενται σε τακτή και μόνιμη βάση στο βασικό μισθό, στον οποίο και ενσωματώνονται. Τα επιδόματα αυτά είναι τα εξής: επίδομα πολυετίας ή προϋπηρεσίας, επίδομα τριετιών, επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, επίδομα θέσεως, επίδομα διαχειριστικών λαθών, επίδομα κινήσεως, επιστημονικό επίδομα, επίδομα ισολογισμού, επίδομα παραγωγής ή παραγωγικότητας (πριμ παραγωγικότητας), επίδομα τροφής, κατοικίας, στολής κ.λπ, επίδομα παρουσίας, οικογενειακά επιδόματα (επίδομα γάμου ή τέκνων), επιδόματα (δώρα) εορτών.

Τέλος, σύμφωνα με τον Φαναριώτη υπάρχει διάκριση μεταξύ του μισθού και του ημερομισθίου, όπου ως μισθός λογίζεται το σύνολο της καταβαλλόμενης αποζημίωσης για χρονικό διάστημα εργασίας ενός ημερολογιακού μήνα, ενώ αντίθετα το ημερομίσθιο καλύπτει την αμοιβή που αντιστοιχεί σε μια ημέρα εργασίας. Υπάρχει ουσιαστική διαφορά μεταξύ μισθού (salary) και ημερομισθίου (wage) διότι ο μισθός συμπεριλαμβάνει και τις ημέρες επίσημων αργιών, ενώ το ημερομίσθιο αφορά μόνον τις εργάσιμες ημέρες και τις ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος προσέφερε πράγματι την εργασία του. Υπάρχουν και μικρότερες υποδιαίρεσεις του καταβαλλόμενου μισθού, όπως π.χ. το ωρομίσθιο. Ως προς το χρόνο καταβολής των αμοιβών, έχει επικρατήσει η τακτική να καταβάλλεται ο μισθός ανά μήνα ή ανά δεκαπενθήμερο, ενώ το ημερομίσθιο ανά εβδομάδα (Φαναριώτης 2004: 286).

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει περιοδικά, σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας, την αμοιβή στον εργαζόμενο. Στην περίπτωση καθυστέρησης καταβολής της μισθοδοσίας, ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει, πέραν των καθυστερημένων αποδοχών, να καταβάλλει και τους αντίστοιχους προς αυτές τόκους υπερημερίας. Οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν στη δικαιοσύνη με την κατάθεση μήνυσης για την καταβολή των δεδουλευμένων. Στο πλαίσιο αυτό, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει εντόκως τους καθυστερημένους μισθούς του, να κάνει επίσχεση της εργασίας του, να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση, αν είναι έμπορος, να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη.

Κεφάλαιο 8

Εργασία στην ευρωπαϊκή ένωση

Το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων στην ευρωπαϊκή ένωση είναι μέρος μιας συνολικότερης λογικής, η οποία δίνει προτεραιότητα περισσότερο στο κοινωνικό τους περιεχόμενο και για αυτό το λόγο είναι πιο αναβαθμισμένο σε σχέση με άλλες αναπτυγμένες περιοχές του πλανήτη, παρά τις αντιθέσεις και τις διαφοροποιήσεις εντός της Ε.Ε. Οι εργασιακές σχέσεις, σε αυτόν τον κυρίως πολιτικό χώρο της Ευρώπης, συνδέθηκαν με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας και την καθιέρωση της πλήρους απασχόλησης ιδιαίτερα μετά το Β Παγκόσμιο πόλεμο. Από την αρχή της ίδρυσής της και μέχρι σχετικά πρόσφατα, η Ε.Ε. δεν διαμόρφωσε μια συστηματική πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις. Αυτές δεν αποτέλεσαν σχεδόν καθόλου κοινοτική προτεραιότητα σε αντίθεση με άλλα ζητήματα πολιτικής και κυρίως οικονομικής φύσεως. Οι σχετικές με τις εργασιακές σχέσεις πρωτοβουλίες επαφίονταν στα «χέρια» του εκάστοτε κράτους - μέλους στο όνομα της εθνικής ιδιαιτερότητας, η οποία κάθε φορά συνδεόταν με το πρότυπο κοινωνικής πολιτικής που το καθένα ακολουθούσε. Η πρακτική αυτή οδήγησε στην έλλειψη ενός κεντρικού κοινοτικού προγραμματισμού, στη λήψη μέτρων αποσπασματικού χαρακτήρα και στη διαμόρφωση επιμέρους κρατικών πολιτικών σχετικά με το ζήτημα.

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, περίοδος κατά την οποία άρχισε να διαφαίνεται έντονα η κρίση του κράτους πρόνοιας λόγω των οικονομικών αναδιαρθρώσεων που λάμβαναν χώρα διεθνώς, η Ε.Ε. αναλαμβάνει πρωτοβουλίες με τη μορφή οδηγιών που στόχο έχουν την εξασφάλιση θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων υπό το φως των νέων εξελίξεων. Ωστόσο, και πάλι η κοινοτική μέριμνα για τα εργασιακά ζητήματα είναι μικρής έκτασης. Σχετικά με τα παραπάνω, το 1989 είναι μια χρονολογία - σταθμός καθόσον υιοθετείται από την Ε.Ε. (Ευρωπαϊκή Κοινότητα τότε) ο Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων για τους εργαζομένους. Αυτό ήταν ένα κείμενο προγραμματικού χαρακτήρα και αποτέλεσε μέρος του Πρωτοκόλλου Κοινωνικής Πολιτικής της Συμφωνίας του Μάαστριχτ το 1991, το οποίο με τη σειρά του ενσωματώθηκε στο κύριο μέρος της Συνθήκης του Άμστερνταμ το 1997. Σύμφωνα με τον Κουζή (2001: 68), περιλαμβάνει σειρά δικαιωμάτων με στόχο την εναρμόνισή τους μεταξύ των κρατών - μελών. Τα θεμελιώδη αυτά δικαιώματα είναι τα εξής:

- Ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων
- Απασχόληση και αμοιβή
- Βελτίωση συνθηκών εργασίας και διαβίωσης
- Κοινωνική προστασία
- Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και συλλογική διαπραγμάτευση
- Επαγγελματική εκπαίδευση
- Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
- Πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων
- Προστασία υγείας και ασφάλειας της εργασίας
- Προστασία νέων εργαζομένων
- Προστασία ηλικιωμένων ατόμων

- Προστασία μειονεκτούντων ατόμων

Έως και τη Συνθήκη του Μάαστριχ, η κοινωνική διάσταση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης είναι σημαντικά υποβαθμισμένη. Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ τα πράγματα βαίνουν καλύτερα προς αυτό τον τομέα, αν και με αρκετές ακόμα ελλείψεις και σχετική καθυστέρηση, κυρίως λόγω της άρνησης ορισμένων κρατών - μελών να αναλάβουν συγκεκριμένες δεσμεύσεις. Ουσιαστικά, ενώ υφίσταται κάποια προσπάθεια για τη χάραξη μιας κοινωνικής πολιτικής στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, ως κύριος προσανατολισμός παραμένει η επίτευξη των οικονομικών στόχων κυρίως μέσα από τη δημιουργία της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης, καθώς και η προσήλωση στην πραγμάτωση των κριτηρίων για την οικονομική σύγκλιση (μείωση πληθωρισμού, δημόσιου ελλείμματος και δημόσιου χρέους).

Η πολιτική της ένωσης θεμελιώνεται στην αρχή της επικουρικότητας. Με βάση αυτή την αρχή, η κοινοτική νομοθεσία δεν παρεμβαίνει στις εσωτερικές νομοθετικές ρυθμίσεις των κρατών - μελών, όταν αυτές κρίνεται ότι μπορούν να πραγματώσουν ικανοποιητικά τους στόχους της Ε.Ε. Είναι προφανές βέβαια ότι η Ε.Ε. με βάση αυτή την αρχή επιχειρεί κυρίως να τηρήσει πολιτική ίσων αποστάσεων και να διατηρήσει τις ισορροπίες στο εσωτερικό της. Όμως, δημιουργούνται με τον τρόπο αυτό διαφορετικές ταχύτητες σχετικά με την εργασία ή οξύνονται οι ήδη υπάρχουσες διαφορές μεταξύ των κρατών - μελών. Έτσι, η πολιτική της Ε.Ε. διαμορφώνεται σταδιακά κατά τέτοιο τρόπο ώστε να επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών μέσα από την προώθηση πρωτοβουλιών, που ως στόχο έχουν τη δημιουργία ενός κοινοτικού εργατικού δικαίου. Ωστόσο, στην πράξη οι πρωτοβουλίες αυτές έχουν περισσότερο το χαρακτήρα επιθυμητών διακηρύξεων παρά αποτελούν ουσιαστικά βήματα για την αμοιβαία προσαρμογή των οικονομικών στόχων προς μια κοινωνική και δικαιότερη πολιτική για τα εργασιακά ζητήματα.

Οι κυριότερες κοινοτικές οδηγίες οι οποίες σε συνδυασμό με τη σταδιακή συγκρότηση της κοινοτικής νομολογίας δημιουργούν το κοινοτικό εργατικό δίκαιο σύμφωνα με τον Κουζή (2001: 70 - 71), είναι οι εξής:

1. Ατομικές συμβάσεις εργασίας (οδηγία 91/533 για την υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορεί τον εργαζόμενο για το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, οδηγία 91/383 για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων σε περίπτωση δανεισμού εργαζομένων, 97/81 για τη μερική απασχόληση, 99/70 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου).
2. Προστασία παιδιών και νέων εργαζομένων (οδηγία 94/33 για την προστασία των νέων στην εργασία).
3. Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (οδηγία 76/207 για την ισότητα μεταχείρισης στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και τις συνθήκες εργασίας, 75/117 για την ισότητα στην αμοιβή).
4. Προστασία μητρότητας και οικογένειας (οδηγία 92/85 για την υγεία και την ασφάλεια εργασίας γυναικών εγκύων, μετά τον τοκετό και κατά το θηλασμό, οδηγία 96/34 για τη γονική άδεια).
5. Χρόνος εργασίας (οδηγία 93/104 για ορισμένες πτυχές του εργάσιμου χρόνου).
6. Υγεία και ασφάλεια (οδηγία - πλαίσιο 89/391 για τη βελτίωση της ασφάλειας και της

υγείας των εργαζομένων και εφαρμογή της με σειρά ειδικότερων οδηγιών).

7. Αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων (οδηγίες 75/129,92/56 και 98/59 για τις ομαδικές απολύσεις, οδηγία 77/187 και 98/50 για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή μέρους της, οδηγία 80/987 για την προστασία των εργαζομένων μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, 96/71 σε περίπτωση απόσπασης εργαζομένων).

8. Συμμετοχή εργαζομένων (οδηγία 94/45 για τα ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων).

Το πλαίσιο αυτό από μόνο του δεν παρωθεί τα κράτη - μέλη προς την εναρμόνιση με την κοινοτική νομοθεσία, όσο αυτά δεν έχουν την πολιτική βούληση να προχωρήσουν σε γενναίες αποφάσεις για τις εργασιακές σχέσεις ως σημαντική παράμετρο της κοινωνικής τους πολιτικής. Αυτή η πραγματικότητα, ωστόσο, επιτείνει το λεγόμενο κοινοτικό κοινωνικό έλλειμμα, ιδιαίτερα σε εκείνες τις χώρες της Ε.Ε., οι οποίες έτσι και αλλιώς δεν είχαν εκείνες τις αναγκαίες εθνικές υποδομές που θα τους επέτρεπαν να πλησιάσουν κοινωνικά και οικονομικά τις περισσότερο αναπτυγμένες. Όπως και να έχει το πράγμα, χρειάζεται να τονιστεί ότι η Ε.Ε., έστω και με τα προβλήματα που αναφέρθηκαν, επιχειρεί να διαπλάσει ένα πλαίσιο θεσπισμένων ρυθμίσεων για την εργασία τόσο στον άξονα της εναρμόνισης όσο και σε εκείνον της αντιμετώπισης των εξελίξεων, οι οποίες είναι άμεση απόρροια της διεθνοποίησης των αγορών.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 αποτελεί ένα επιπλέον βήμα προς μια βελτιωμένη αντίληψη για τις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, με τη μη διατήρηση της αρχής της ομοφωνίας για μια σειρά από κεντρικά ζητήματα της κοινωνικής πολιτικής, όπως οι όροι εργασίας, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, η ένταξη κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων, κ.α., και αυτή η συνθήκη παραμένει σε επίπεδο διακηρύξεων και ο κυριότερος προσανατολισμός είναι η επίτευξη των περιοριστικών όρων της οικονομικής σύγκλισης, μέσα από την εποπτεία της δημοσιονομικής πολιτικής των κρατών - μελών.

Το 2000 οι αποφάσεις του Συμβουλίου της Λισσαβόνας και της Νίκαιας είναι περισσότερο τολμηρές και το περιεχόμενό τους βρίσκεται σε μια περισσότερο κοινωνική, θα λέγαμε, κατεύθυνση, αφού διακηρύσσεται η προσήλωση στην πλήρη απασχόληση και διευρύνεται το πλαίσιο του Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Καταγράφονται νέα δικαιώματα, όπως η προστασία από αδικαιολόγητες απολύσεις, η άρση των διακρίσεων, η συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, η θέσπιση ανώτατου ορίου ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, κ.α.

Γενικά, η πολιτική της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις έχει χαρακτήρα εναρμόνισης των επιμέρους νομοθετικών πλαισίων, δίχως ωστόσο η πολιτική αυτή να δεσμεύσει τις χώρες-μέλη προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση. Το κύριο βάρος πέφτει, ιδιαίτερα μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχ, στην οικονομική σύγκλιση μέσα από περιοριστικές δημοσιονομικές πολιτικές σε σχέση με την πορεία προς την ΟΝΕ. Το γεγονός αυτό δημιουργεί ένα σημαντικό έλλειμμα εις βάρος του κόσμου της εργασίας εφόσον προτεραιότητα αποκτούν έννοιες, όπως ανταγωνιστικότητα και ευελιξία. Αν και για μια ακόμα φορά η προτεραιότητες αυτές δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα, η διεθνής πραγματικότητα έμμεσα επιβάλλει την πρακτική εφαρμογή τους στο πεδίο της εργασίας. Έτσι, δύο είναι εκείνα τα κείμενα της Ε.Ε. που διατυπώνουν την άποψή της για τις εργασιακές σχέσεις, η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση το 1993 και η Πράσινη Βίβλος για την

Οργάνωση της Εργασίας το 1997.

Στη Λευκή Βίβλο επιχειρείται για πρώτη φορά να γίνει λόγος για ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα που ταλανίζει την Ε.Ε. τα τελευταία χρόνια και που αφορά την ανεργία. Καθώς το πρόβλημα αυτό με τη διαρκή του διόγκωση αποτελούσε απειλή για την κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη, η Ένωση ανέλαβε την πρωτοβουλία ερμηνείας και διατύπωσης προτάσεων επί του θέματος. Επί της ουσίας και πέρα από ορισμένες γενικόλογες τοποθετήσεις, η ανάλυση επικεντρώθηκε στη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας έναντι των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας κυρίως. Η χαμηλή αυτή ανταγωνιστικότητα μαζί με το υψηλό εργατικό κόστος, τα οποία οδήγησαν σε μια δύσκαμπτη και όχι ευέλικτη αγορά εργασίας στην Ευρώπη, αποτελούσαν για την Ένωση τους βασικούς παράγοντες της κρίσης. Έτσι προκρίθηκε η λύση της μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας με άξονα την ευελιξία σε όλα τα επίπεδα της παραγωγής και της οργάνωσης της εργασίας με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας, σύμφωνα πάντα με το κείμενο. Αρκετές από τις κατευθύνσεις της Λευκής Βίβλου εφαρμόζονταν ήδη σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες και η αποτύπωση τους σε επίσημο έγγραφο της Ένωσης φανερώνει ότι αυτές επιδιώκεται να αποτελέσουν τμήμα των πολιτικών και άλλων χωρών - μελών. Ορισμένοι από τους βασικούς στόχους της Λευκής Βίβλου είναι η αύξηση της απασχόλησης, η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, η δικαιότερη και ευρύτερη αναδιανομή του εισοδήματος, η αύξηση των ευκαιριών πρόσβασης στην απασχόληση σε γυναίκες και ομάδες που μειονεκτούν και η αύξηση των θέσεων εργασίας μέσω της ευελιξίας της αγοράς εργασίας και της μείωσης του εργατικού κόστους. Σύμφωνα με τον Κουζή (2001: 77 - 78), τα μέσα για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι:

1. Μείωση του κόστους εργασίας για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Ειδικότερα προτείνεται η επιδίωξη πολιτικών και κοινωνικών συμφωνιών, ώστε τα κέρδη της οικονομικής ανάπτυξης να μην απορροφώνται μόνο από τους ήδη απασχολούμενους, αλλά να κατευθύνονται και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
2. Αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσα από τη μεταρρύθμιση του νομικού πλαισίου για τη μερική απασχόληση, τη διαπραγμάτευση της ισορροπίας της κοινωνικής προστασίας μεταξύ των μερικώς και πλήρως απασχολούμενων, την ελαχιστοποίηση των τεχνητών χρηματοοικονομικών κινήτρων στους έχοντες εισοδήματα άνω του μέσου όρου, ώστε να μην απασχολούνται πέραν του μέσου εργάσιμου χρόνου, στοχεύοντας στη μείωση των υπερωριών, την ενθάρρυνση της μικρότερης εργάσιμης εβδομάδας ανά εργαζόμενο, τη μείωση του εργάσιμου χρόνου υπολογισμένου σε ετήσια βάση, την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως βασικών μέσων για την επίτευξη των αλλαγών.
3. Φορολογικές πολιτικές - κίνητρα για τη δημιουργία θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, με έμφαση στις φορολογικές ελαφρύνσεις των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους.

Προκύπτει ως γενικό συμπέρασμα ότι οι κατέχοντες τον πλούτο δε φαίνεται από το κείμενο να υποχρεώνονται να συμμετάσχουν με κάποιο τρόπο στη σφυρηλάτηση των δεσμών κοινωνικής συνοχής, καθώς και ότι η κύρια αλλαγή που διαφαίνεται κινείται προς την κατεύθυνση της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της ανάδειξης της ευε-

λιξίας σε κύριο μοχλό ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητας. Αυτή η πολιτική της Ε.Ε. αναμενόταν να εξειδικευτεί κατά περίπτωση στα εθνικά κράτη.

Στην Πράσινη Βίβλο περιλαμβάνεται το εξειδικευμένο ενδιαφέρον της Ε.Ε. για την οργάνωση της εργασίας και για το μέλλον και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Η προβληματική που αναπτύσσεται αφορά τη σχέση εργασιακής ασφάλειας και ευελιξίας την αγορά εργασίας, καθόσον από την περίοδο ισχύος της Λευκής Βίβλου η ανεργία δε μειώθηκε αισθητά ενώ η εφαρμογή της ευελιξίας στην παραγωγή και την αγορά εργασίας είχε αρνητικές επενέργειες.

Βασικός στόχος της Πράσινης Βίβλου είναι η μεγιστοποίηση της ευέλικτης επιχειρηματικότητας σε συνδυασμό με την κατάλληλη χρήση των νέων τεχνολογιών και των ανθρωπίνων πόρων. Έτσι, οι κυριότεροι στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

1. Προσαρμογή της νομοθεσίας στη μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων
2. Μετασχηματισμός του καθορισμού των μισθών
3. Ρύθμιση του χρόνου εργασίας
4. Άριστη χρήση των νέων μορφών απασχόλησης
5. Ευελιξία του δημόσιου τομέα
6. Στήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για τη μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που τις διαπνέουν

Αν θέλαμε να δώσουμε κάποιο χαρακτηρισμό στην πολιτική της Ε.Ε. αυτός θα ήταν η αποσπασματικότητα. Γενικά υπάρχουν αναφορές στην προστασία της εργασίας, ωστόσο αυτές είναι τόσο ασαφείς και γενικόλογες που μάλλον δίνουν το έναυσμα για περαιτέρω απορρύθμιση της. Και τούτο διότι, ενώ αναμφίβολα επιδιώκεται μια σειρά παρεμβάσεων για την εργασία στο πλαίσιο της κοινωνικής νομοθεσίας και της ανάπτυξης του διαλόγου, δίνεται παράλληλα η δυνατότητα «παρέκκλισης» κατά περίπτωση, η οποία όμως είναι πολύ σοβαρή διότι δημιουργούνται οι προϋποθέσεις παράκαμψης συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών. Ο κύριος άξονας και η προτεραιότητα είναι η μείωση του εργατικού κόστους και η προσαρμογή μέσω της ευελιξίας στις απαιτήσεις του οικονομικού ανταγωνισμού. Το γεγονός αυτό έρχεται σε ολόένα και μεγαλύτερη αντίθεση με τις κατά περίπτωση εκδοχές του κοινωνικού κράτους στην Ευρώπη και για αυτό αποτελεί το πεδίο εμφάνισης πολλών αντιθέσεων και αντιδράσεων, πράγμα που δείχνει ότι η εναρμόνιση ευελιξίας και ασφάλειας δε λειτουργεί πρακτικά για αρκετούς εργαζόμενους στην Ε.Ε., λαμβανομένων βέβαια πάντοτε υπόψη των θετικών ρυθμίσεων που έχουν κατά καιρούς προκύψει.

Γενικά θα λέγαμε ότι ένας από τους βασικούς στόχους της πολιτικής της Ε.Ε., που ήταν η μείωση της ανεργίας, δεν έχει επαρκώς επιτευχθεί. Τα ποσοστά μείωσής της μικραίνουν με αργό ρυθμό ενώ χώρες, όπως η Ισπανία και η Ελλάδα, εξακολουθούν να έχουν υψηλούς δείκτες. Εντούτοις, τα μακροοικονομικά δεδομένα της Ε.Ε., παρά το πρόβλημα της ανεργίας, φαίνεται να είναι ακόμα πολύ ισχυρά. Έτσι, μια από τις στρατηγικές που η Ε.Ε. έχει επιδιώξει να υιοθετήσει είναι, σύμφωνα με σχετική έκθεση το 1998, ο συνδυασμός αύξησης της απασχόλησης και των μακροοικονομικών μεγεθών. Οι βασικοί άξονες της στρατηγικής αυτής έχουν διαμορφωθεί ως εξής: 1. Ανάπτυξη της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, 2. Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, 3. Προώθηση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες,

4. Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ως προς τον πρώτο άξονα, βασική μέριμνα είναι η βελτίωση των προσόντων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων, ώστε να έχουν τη δυνατότητα καλύτερης πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική αυτή αφορά περισσότερο τους άνεργους και τους νέους. Έτσι, αυτές οι κατηγορίες του εργατικού δυναμικού χρειάζεται να αποκτήσουν εκείνες τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να προσαρμοστούν πιο γρήγορα στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες. Επιπλέον, οι μακροχρόνια άνεργοι καλούνται να αποκτήσουν τα αναγκαία εκείνα προσόντα, προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του νέου εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος, οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συντονίσουν τις προσπάθειές τους, ώστε η απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της δια βίου εκπαίδευσης να εμπεδωθεί ως συνείδηση από την κοινωνία των πολιτών. Εδώ χρειάζεται να τονισθεί ότι ως δεξιότητα δε νοείται μονάχα η τυπική εκπαίδευση αλλά και άλλες μορφές άτυπης εκπαίδευσης, καθώς και η σχετική εργασιακή εμπειρία σε διάφορους τομείς, η οποία συνυπολογίζεται κατά την πρόσληψη του εν δυνάμει εργαζόμενου.

Ως προς τον δεύτερο άξονα η Ε.Ε., καθώς έχει διαπιστώσει ότι υστερεί σε σχέση με τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία, επιχειρεί να ενθαρρύνει την επιχειρηματικότητα ως τρόπο ζωής στις χώρες-μέλη μέσα από προγράμματα διδασκαλίας σε όλο το εύρος του εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς και μέσω στήριξης της εφαρμογής σχετικών προγραμμάτων μέσα στις ίδιες τις επιχειρήσεις. Βασικός στόχος εφαρμογής είναι η ανάπτυξη της αυτό-απασχόλησης και η βιώσιμη ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Ως προς τον τρίτο άξονα, βασική συνιστώσα είναι ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας με σκοπό τη βελτίωση της παραγωγικότητας, του παραγόμενου προϊόντος και της παροχής υπηρεσιών. Για το σκοπό αυτό, η επαγγελματική κατάρτιση είναι το κλειδί για την αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων καθώς και για την αποτελεσματικότερη πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Ο εκσυγχρονισμός αυτός πρέπει να γίνει με τη συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων στα πλαίσια της ομαλής συνεργασίας. Θεμελιώδης επιδίωξη είναι η όσο το δυνατόν επιτυχέστερη παραγωγικότητα για τη μεγιστοποίηση της πιθανότητας αύξησης των θέσεων εργασίας.

Ως προς τον τέταρτο, τέλος, άξονα η στήριξη του ρυθμού αύξησης της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί θεμελιώδη στόχο της Ε.Ε. Παρόλο που οι γυναίκες παρουσιάζουν αυξημένη παρουσία στο χώρο εργασίας, εντούτοις το ποσοστό συμμετοχής τους σε αυτή παραμένει χαμηλό για μια σειρά από λόγους, που κυρίως έχουν να κάνουν με τις ακόμα ανδροκρατούμενες σχέσεις παραγωγής. Από την άλλη, η ανάπτυξη υπηρεσιών στήριξης για τη μητέρα εργαζόμενη αποτελεί έναν ακόμα παράγοντα διευκόλυνσης της εισόδου της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Η Ε.Ε. επιβάλλει στα κράτη-μέλη να λάβουν μέτρα για τη μείωση των έμφυλων διαφορών στην αγορά εργασίας, διαδικασία που εντοπίζεται κυρίως στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης. Είναι σκόπιμο στο σημείο αυτό να αναφερθούν οι επιμέρους διαστάσεις της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων, εφόσον αυτή έχει αναδειχθεί σε σήμα κατατεθέν της στρατηγικής της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας και της ανταγωνιστικότητας. Έτσι, διακρίνουμε τα εξής:

- A.** Ευελιξία στην απασχόληση ως τέτοια: η έννοια αφορά τη δυνατότητα και ικανότητα προσαρμογής της επιχείρησης στις συγκυριακές ανάγκες της αγοράς, μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους. Τούτο επιτυγχάνεται είτε με τη μείωση του

προσωπικού είτε με την πρόσληψη του κατάλληλου, ανάλογα με τη συγκυρία, εργατικού δυναμικού. Σχετικά με το πρώτο, η πολιτική μείωσης του εργασιακού κόστους εξαρτάται άμεσα από τη διαμόρφωση ενός νομοθετικού πλαισίου, το οποίο θα διευκολύνει την επιχείρηση να ξεπερνά τυχόν «νομικά» εμπόδια. Σε γενικές γραμμές, η άρση των εμποδίων αυτών συνίσταται στα εξής: μείωση του χρόνου προειδοποίησης που προαπαιτείται από τον εργοδότη, όταν καταγγέλλει μια σύμβαση, μείωση του ύψους αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης, αποσύνδεση της αποζημίωσης από την παλαιότητα του υπαλλήλου, αύξηση του μηνιαίου ποσοστού για ομαδική απόλυση, απλοποίηση εν γένει των διαδικασιών απόλυσης.

- Β.** Ευελιξία στο περιεχόμενο της απασχόλησης: η έννοια αφορά την επιλογή ειδικών εκφράσεων της απασχόλησης ως αποτέλεσμα της στρατηγικής προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες της μεταβαλλόμενης αγοράς. Έχουμε ήδη αναφερθεί σε αυτές και εδώ απλά θα τις απαριθμήσουμε. Πρόκειται σε γενικές γραμμές για τις εξής: προσωρινή απασχόληση, εποχική απασχόληση, μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαλείπουσα εργασία, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση εργατικού δυναμικού εργολαβικής επιχείρησης, απασχόληση εργατικού δυναμικού σε δίκτυα επιχειρήσεων, παροχή υπηρεσιών εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδοτικής επιχείρησης (φασόν, τηλεργασία), επιδοτούμενη απασχόληση, ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση, παράνομη ευελιξία.
- Γ.** Η ευελιξία στις αποδοχές: η έννοια αυτή αφορά τη διαμόρφωση των αμοιβών και των αποδοχών εν γένει με διαφορετικούς όρους από τους μέχρι τώρα ισχύοντες, όπως αυτοί καθορίζονταν από το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Κύριο χαρακτηριστικό της είναι η αστάθεια, η σύνδεσή της με τη συγκυρία και την κερδοφορία της εταιρείας, καθώς και η σχέση της με την ατομική παραγωγικότητα. Η διαφορετική απ' αυτήν του παρελθόντος διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών θεμελιώνεται στην ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους και στην ανάγκη μεγιστοποίησης της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Με βάση τα παραπάνω συναντούμε την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και του έμμεσου αντίστοιχα. Ως προς το πρώτο, προωθείται η δυνατότητα παράκαμψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η ατομική ρύθμιση της σύμβασης με τον εργοδότη. Περιλαμβάνει την επανεξέταση του ρόλου της κατώτατης αμοιβής ως σταθερού εγγυημένου μισθού, τη σύνδεση αμοιβής και ατομικής ή συλλογικής παραγωγικότητας και τη σύνδεση αμοιβής με τη συνολική κερδοφορία της επιχείρησης. Ως προς το δεύτερο σκέλος, η ευελιξία συνίσταται σε πολιτικές που αποσκοπούν να απαλλάξουν τις επιχειρήσεις από το κόστος που αφορά κοινωνικούς φόρους σε σχέση με την απασχόληση. Έτσι, οι κυριότερες διαστάσεις των πολιτικών αυτών είναι η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών ανάλογα με την ειδίκευση ή τη γεωγραφική τοποθέτηση της επιχείρησης, η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τα εργατικά ατυχήματα και την περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, καθώς και ο περιορισμός παροχής διευκολύνσεων προς τους εργαζομένους.
- Δ.** Ευελιξία στο χρόνο εργασίας: η έννοια αφορά την προσαρμογή του εργάσιμου χρόνου στις διακυμάνσεις και ανάγκες του κύκλου εργασιών μιας επιχείρησης. Διαφο-

ροποιείται σε σημαντικό βαθμό από την έννοια του τυπικού ωραρίου που έχει τη μορφή ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Οι μορφές που μπορεί να λάβει είναι η υπερωριακή απασχόληση, η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου (υπολογισμός του εργάσιμου χρόνου σε μεγάλα χρονικά διαστήματα), η απασχόληση κατά βάρδιες.

Κεφάλαιο 9

Ιεραρχικές σχέσεις

Στις σημερινές συνθήκες είναι γεγονός πως είναι αρκετά δύσκολο να βρει κανείς μια δουλειά της αρεσκείας του ή έστω μια δουλειά που να του καλύπτει κατά το μέγιστο τόσο τα ενδιαφέροντά του όσο και τις βιοποριστικές του ανάγκες. Πέρα από αυτό, ωστόσο, όταν είναι κανείς ήδη ενταγμένος σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο, αναγκάζεται να ενταχθεί σε μια δεδομένη ιεραρχία η οποία ανταποκρίνεται στην οργάνωση της εργασίας και στην ανάγκη παραγωγής του όσο το δυνατόν καλύτερου αποτελέσματος. Δεν είναι λίγοι εκείνοι που αντιδρούν στην ιεραρχημένη οργάνωση της εργασίας, καθώς έχουν καταγραφεί πολλά προβλήματα σε σχέση με αυτό το γεγονός ψυχολογικής και κοινωνικής κυρίως φύσεως. Ωστόσο, το να μην έχει δουλειά κανείς αποτελεί χειρότερο πρόβλημα από την ίδια την ιεραρχημένη φύση της εργασίας. Η Joan Robinson, Βρετανίδα οικονομολόγος, έλεγε σαρκάζοντας κάποτε ότι το μόνο χειρότερο από το να σ' εκμεταλλεύεται κάποιος αφεντικό είναι το να μη σ' εκμεταλλεύεται! (Bowles & Edwards 2001: 238). Είναι γεγονός ότι για τη συντριπτική πλειοψηφία των ανθρώπων, εργασία σημαίνει να δουλεύει κανείς για κάποιον άλλο ή για κάποια εταιρεία. Η σχέση αυτή μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είναι μια σχέση ταξική. Κατά συνέπεια είναι και ιεραρχική, εφόσον η κάθε πλευρά έχει διαφορετικά συμφέροντα να εξυπηρετήσει και με διαφορετικό τρόπο εκάστοτε.

Αυτή η βασική σχέση διαπερνά την οργάνωση της εργασίας κάθετα. Υπάρχουν όμως και οριζόντιες διαφορές στο μέτρο που αφενός οι εργοδότες, ως συνεπείς κεφαλαιούχοι, ανταγωνίζονται μεταξύ τους για ένα καλό μερίδιο στην αγορά και αφετέρου οι εργαζόμενοι ανταγωνίζονται μεταξύ τους για τη διασφάλιση μιας θέσης εργασίας ή για τη διασφάλιση μιας καλύτερης μεταχείρισης στο πλαίσιο της εργασίας τους. Γενικά θα λέγαμε ότι εργοδότες και εργαζόμενοι έχουν θεμελιωδώς αντικρουόμενα συμφέροντα στο χώρο εργασίας, κι ότι οι εργοδότες οργανώνουν την εργασία ιεραρχικά από πάνω προς τα κάτω για να αποσπάσουν εργασία από τους εργαζομένους. Επειδή αναφερόμαστε σε αυστηρά ιεραρχημένα πλαίσια, θα επικεντρωθούμε στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας κυρίως εντός των επιχειρήσεων.

Οι επιχειρήσεις γενικά αποτελούν ένα σύστημα εντολής στο οποίο ασκείται εξουσία από πάνω προς τα κάτω. Ανάμεσα στις πλευρές των εργαζομένων και των εργοδοτών υφίστανται αντικρουόμενα συμφέροντα ως προς το τι επιδιώκεται να προκύψει από τη διαδικασία της εργασίας. Η σύγκρουση αυτή αφορά τα ημερομίσθια και το ρυθμό της εργασίας, ενώ προκύπτει άμεσα από τους παράγοντες του ποσοστού κέρδους. Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργοδότες μπορούν να ασκούν έλεγχο και εξουσία επί των εργαζομένων υπό το φόβητρο της ανεργίας, υπερβάλλουσα δηλαδή προσφορά στην αγορά εργασίας. Η αγορά εργασίας δε λειτουργεί όπως οι άλλες αγορές, που έχουν την τάση να «εκκαθαρίζουν» ή να εξαλείφουν την υπερβάλλουσα προσφορά. Μάλλον, η υπερβάλλουσα προσφορά –ανεργία– είναι ένα ενδημικό χαρακτηριστικό των αγορών εργασίας. Η οργάνωση της εργασίας γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται η μέγιστη δυνατή αποδοτικότητα από τους εργαζομένους στη διάσταση του χρόνου. Η επίτευξη αυτή υφίσταται διαμέσου εντολών. Γι' αυτό οι επιχειρήσεις εντάσσονται σε σχέσεις εντολών και για τον ίδιο λόγο αυτές ονομάζονται και

οικονομίες εντολών. Βέβαια, το να λέει κανείς ότι η επιχείρηση είναι οικονομία εντολών δε σημαίνει ότι όλες οι εντολές εκτελούνται.

Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες κατέχουν διαφορετικές θέσεις στη διαδικασία της παραγωγής. Οι μεν εκτελούν σε καθορισμένο χρόνο την εργασία που απαιτείται για την παραγωγή ενός εμπορεύματος ή μιας υπηρεσίας και λαμβάνουν ένα μισθό για αυτό, οι δε μισθώνουν εργαζόμενους και λαμβάνουν τον καρπό της εργασίας αυτής για να τον πουλήσουν. Σε σχέση με αυτή τη διάσταση, οι μεν εργαζόμενοι επιθυμούν μεγαλύτερους μισθούς για να ικανοποιούν τις βιοτικές και καταναλωτικές τους ανάγκες στη διαδικασία της κοινωνικής τους αναπαραγωγής. Από την άλλη, οι εργοδότες επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση των κερδών τους και αυτό προσπαθούν να το επιτύχουν με μια σειρά μεθόδων που περιλαμβάνουν την αύξηση της εργασιακής προσπάθειας και την αύξηση του προϊόντος ανά μονάδα προσπάθειας, στο πλαίσιο όχι ιδιαίτερα υψηλών ημερομισθίων. Επιδιώκουν με άλλα λόγια να διατηρούν σε χαμηλά επίπεδα το μοναδιαίο κόστος εργασίας ή το μέσο κόστος αμοιβής ανά μονάδα προϊόντος, για όλο το χρονικό φάσμα της παραγωγής. Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους φυσικά επιδιώκουν ή θα ήθελαν το αντίθετο, μείωση του χρόνου εργασίας και αύξηση των αποδοχών τους. Όσο ο εργοδότης αυξάνει την ένταση της εργασίας τόσο σκληρότερα πρέπει να δουλέψει ο εργαζόμενος, και όσο περισσότερο μπορεί ο εργοδότης να μειώσει τις αποδοχές τόσο λιγότερα χρήματα παίρνει ο εργαζόμενος. Το επίπεδο της σχέσης μεταξύ έντασης εργασίας και αμοιβής καθορίζεται τόσο από τις ανάγκες της αγοράς όσο και από τη φύση και τη μορφή της διαπραγματευτικής δύναμης ανάμεσα στους εργαζομένους –ατομικά ή συλλογικά– και τους εργοδότες τους. Η διαπραγμάτευση για την αμοιβή της εργασίας θα λάβει χώρα σε μια κλίμακα δυνατών αμοιβών, που τίθεται από την κατάσταση της αγοράς εργασίας και το επίπεδο της παραγωγικότητας και της τιμής του προϊόντος. Η αμοιβή της εργασίας θα είναι προς το κατώτερο σημείο της κλίμακας, αν ο εργοδότης έχει το πάνω χέρι, και προς το υψηλότερο, αν ισχυρότεροι είναι οι εργαζόμενοι. Οι διαπραγματεύσεις για την αμοιβή της εργασίας αποτυπώνονται κατόπιν σε συμβάσεις που υποδηλώνουν την ωριαία αμοιβή της εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας αφορά κυρίως τρία σημεία: το ωρομίσθιο, τις ώρες εργασίας και το διευθυντικό δικαίωμα να ελέγχει την προσπάθεια των εργαζομένων. Στις συμβάσεις εργασίας τα δύο πρώτα σημεία μπορούν να καθοριστούν με μια σχετική ακρίβεια. Ωστόσο, το τρίτο σημείο είναι αρκετά προβληματικό ώστε να μπορεί να καθοριστεί εκ των προτέρων. Και τούτο, διότι δεν είναι δυνατό να υπολογιστεί με τη μέγιστη ακρίβεια ο βαθμός υπακοής των εργαζομένων προς τον εργοδότη. Αφενός θα μπορούσαν οι εργαζόμενοι να υπακούουν 100%, αφετέρου να υπακούουν τόσο, όσο χρειάζεται για να μην απολυθούν. Ειδικά όμως η δεύτερη περίπτωση σημαίνει ότι ο εργοδότης δε θα έχει την ένταση εργασίας που επιθυμεί ώστε να επιτύχει τους σκοπούς του. Σε αυτό το πλαίσιο, ο εργοδότης δεν αγοράζει απλά το δικαίωμα των πιθανών υπηρεσιών εργασίας. Αυτό που τον ενδιαφέρει είναι να αγοράσει ένα σημαντικό ποσοστό πραγματικής εργασίας. Συνεπώς, για να αποκτήσει κέρδη, ο εργοδότης χρειάζεται να εξασφαλίσει ότι μπορεί να αποσπάσει εργασία από τον εργαζόμενο.

Από την άλλη ο εργαζόμενος θα πληρωθεί ανεξάρτητα από την ποσότητα της εργασίας που παρείχε και είναι σίγουρο ότι, εάν οι συνθήκες το επιτρέψουν, ενδεχομένως να μην επιθυμεί να εργάζεται και τόσο σκληρά ή να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του εργοδό-

τη. Σε αυτή την περίπτωση υφίσταται ο κίνδυνος σύγκρουσης με τον εκάστοτε εργοδότη. Ο πυρήνας της σύγκρουσης αφορά το ότι ενώ ο εργαζόμενος είναι εκείνος που κάνει τη δουλειά ο εργοδότης είναι εκείνος που κατέχει το παραγόμενο προϊόν. Είναι για αυτόν το λόγο που η προσφορά εργασίας από τη μεριά του εργαζομένου και η πληρωμή για αυτήν από τη μεριά του εργοδότη δε συνιστά μια απλή ανταλλαγή ιδιοτήτων ή δυνατοτήτων, αλλά απόσπαση εργασίας.

Για την απόσπαση της εργασίας οι εργοδότες οργανώνουν την εργασία ιεραρχικά. Δημιουργείται μια κλίμακα από επιστάτες και επόπτες ώστε να εξασφαλίσουν την απόσπαση της εργασίας από τους εργαζόμενους. Είναι σε αυτά τα πλαίσια, εξάλλου, που λαμβάνει χώρα η έννοια του management. Βέβαια, το «management» σε μια επιχείρηση έχει και άλλες λειτουργίες που εκινούν από τον τρόπο πώλησης του προϊόντος και φτάνουν μέχρι και το συντονισμό διάφορων λειτουργιών της επιχείρησης. Η απόσπαση της εργασίας με αυτόν τον ιεραρχικό τρόπο έχει να κάνει με το ότι η παραγωγικότητα στηρίζεται στο ζωντανό ανθρώπινο ον το οποίο έχει ανάγκες, επιθυμίες και ανεξάρτητη βούληση, πράγματα που πρέπει να τιθασευτούν.

Ένας από τους λόγους για τους οποίους έχει προωθηθεί η ευελιξία στην αγορά εργασίας σχετίζεται με αυτό ακριβώς το ζήτημα, ότι δηλαδή οι εργοδότες επιθυμούν να πληρώνουν όχι ακριβώς για την εργασία εκτελείται, αλλά για το χρόνο εργασίας. Από την άλλη, καμία σύμβαση εργασίας δε θα μπορούσε να καθορίσει με πλήρη σαφήνεια τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελέσει ο εργαζόμενος, ώστε να επιτευχθεί το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα. Επιπλέον, υφίσταται πάντοτε το ζήτημα του πώς αποτιμάται τελικά η ποιότητα της εργασίας σε σχέση με την ποσότητα. Είναι εύκολο να βλέπει κανείς ένα παραγόμενο αποτέλεσμα αλλά δύσκολο να καθοριστεί η ποσότητα εργασίας που έχει προσφέρει ο κάθε εργαζόμενος. Σε αυτήν την περίπτωση, τόσο ο εργοδότης όσο και οι εργαζόμενοι θα είχαν τους δικούς τους λόγους να επιχειρηματολογήσουν σχετικά.

Γενικά θα λέγαμε ότι η προαπαιτούμενη ποσότητα εργασίας είναι δύσκολο να καθοριστεί και για αυτό επιστρατεύεται ο ιεραρχημένος έλεγχος κατά τη διαδικασία παραγωγής στο πλαίσιο της επιχείρησης. Ο έλεγχος αυτός βασίζεται στο ότι έχει τη δυνατότητα να προσδιορίζει ποιος θα δουλεύει και ποιος όχι στο χώρο εργασίας του. Όπως γνωρίζουμε, η ατομική ιδιοκτησία συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα αποκλεισμού άλλων από τη χρήση της, ενώ η ατομική ιδιοκτησία στα κεφαλαιούχα αγαθά που χρησιμοποιούνται στην παραγωγή ενέχει το δικαίωμα μίσθωσης και απόλυσης. Αν και η απόσπαση της εργασίας μπορεί να επιτευχθεί και μέσω ενός συστήματος αμοιβών - κυρώσεων, ωστόσο, εν γένει και αυτό το σύστημα εντάσσεται σε ιεραρχημένα πλαίσια. Έτσι, οι εργοδότες οργανώνουν το χώρο εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να επιβάλλουν μια ολόκληρη κοινωνική οργάνωση στη διαδικασία της εργασίας. Κατανέμουν αρμοδιότητες, καθιερώνουν εξουσίες και διαμορφώνουν αμοιβές για αποδοτική εργασία, και ποινές για το αντίθετο. Πρόκειται για ένα ολοκληρωμένο σύστημα ελέγχου, είναι το μέσο διοίκησης του χώρου εργασίας και είναι προφανές ότι, όπου υφίσταται ιεραρχία, αυτή εξασκείται από πάνω προς τα κάτω. Τα σημαντικότερα συστήματα ελέγχου είναι τα εξής:

1. Απλός έλεγχος: ο εργοδότης πληρώνει όσο το δυνατόν πιο χαμηλά ημερομίσθια χρησιμοποιώντας επόπτες και επιστάτες, υποχρεώνοντας τους εργαζόμενους να καταβάλλουν υψηλό βαθμό προσπάθειας. Τούτο επιτυγχάνεται μέσω του συστήματος

επιβράβευσης και ποινής (καλύτερη μεταχείριση, καλύτερες ή χειρότερες βάρδιες, ευχάριστο ή δυσάρεστο πόστο κ.α.). Σιωπηρά, η απειλή της απόλυσης απασχολεί συνεχώς τους εργαζόμενους.

2. Τεχνικός έλεγχος: πρόκειται για μια εναλλακτική τακτική που αποσκοπεί στο ίδιο αποτέλεσμα με τον απλό έλεγχο αλλά με άλλα μέσα. Βασικός στόχος είναι το χαμηλό ημερομίσθιο με τη μέγιστη αποδοτικότητα. Η εργασιακή, ωστόσο, προσπάθεια δεν υποκινείται από επόπτες αλλά από τον ίδιο το ρυθμό του μηχανολογικού εξοπλισμού της παραγωγής. Η ίδια η μηχανή ωθεί τον εργαζόμενο να δουλεύει γρήγορα. Όσοι μένουν πίσω είναι εύκολο σχετικά να εντοπιστούν και να απολυθούν.
3. Γραφειοκρατικός έλεγχος: εδώ ο εργοδότης δίνει υψηλούς μισθούς, οι οποίοι μπορεί και να αυξάνονται με την πάροδο των ετών. Ο στόχος του χαμηλού μοναδιαίου κόστους εργασίας επιτυγχάνεται, εφόσον υφίσταται πολλαπλάσια αύξηση εργασιακής προσπάθειας. Ο εργαζόμενος θα επιδιώκει να διατηρήσει την εργασία του και θα καταβάλλει εθελοντικά ενδεχομένως μεγαλύτερη προσπάθεια. Συνήθως οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τη στρατηγική αυτή διέπονται από συγκεκριμένους κανόνες και καθιερώνουν συγκεκριμένο προφίλ εργασιακών θέσεων με προδιαγεγραμμένα καθήκοντα. Μέσω της κλίμακας της αρχαιότητας και της προσωπικής ανέλιξης αυξάνεται ο μισθός αλλά και ο έλεγχος, αφού γίνεται αξιολόγηση της απόδοσης, η οποία και καθορίζει το ποιος θα προαχθεί ή θα απολυθεί, ποιος θα ανταμειφθεί ή θα τιμωρηθεί. Χρειάζεται επίσης να τονιστεί ότι στις γραφειοκρατικά ελεγχόμενες επιχειρήσεις, οι εργοδότες διοικούν εφαρμόζοντας την «εταιρική πολιτική». Επιβάλλουν τους εταιρικούς κανόνες, κι έτσι, με τον τρόπο αυτό, οι σχέσεις εξουσίας είναι πιο επικαλυμμένες στην οργανωτική δομή της επιχείρησης.

Κεφάλαιο 10

Τηλεργασία

Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2006 και 2007 (Π.Κ. 14/13-4-2006), μεταξύ άλλων, εισάγεται ο θεσμός της τηλεργασίας. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ, που υπογράφηκε πρόσφατα, αναφέρεται ότι τα μέρη αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαισίου για την τηλεργασία, που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Ανατρέχοντας στην παραπάνω ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο εντοπίζουμε και τον ορισμό της τηλεργασίας, σύμφωνα με τον οποίο «η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων». Σε άλλο δε σημείο αναφέρεται ότι «τηλεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο».

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων. Και στις δύο περιπτώσεις, ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις απαραίτητες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το Π.Δ.156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κ.λπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κ.λπ. Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα. Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δε θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου. Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για

τους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας, μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις. Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους. Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες. Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο ιδίως για: οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή των εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο, και για τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας. Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί το δικό του εξοπλισμό. Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών. Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη. Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεεργαζόμενο. Ο τηλεεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δε συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν υπάρχει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι τηλεεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων, εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπόψη για οποιαδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων του προσδιορίζεται από την αρχή. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν.1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988 όπως εκάστοτε ισχύουν.

Κεφάλαιο 11

Πολιτικές του κράτους

Στην προσπάθειά τους να αυξήσουν την απασχόληση και να καταπολεμήσουν ταυτόχρονα την ανεργία, τα κράτη - μέλη της Ε.Ε. υιοθέτησαν το 1997 την κοινή ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση, βασική συνιστώσα της οποίας είναι η μετάβαση από τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης (ΠΠΑ) στις ενεργητικές πολιτικές (ΕΠΑ). Το έτος 1997 είναι η χρονιά κατά την οποία συγκαλείται η έκτακτη σύνοδος κορυφής για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο, όπου και τέθηκαν οι όροι εφαρμογής της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και διασαφηνίστηκαν οι ετήσιες διαδικασίες εφαρμογής, με έμφαση στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ). Τα ΕΣΔΑ καθιερώνονται πλέον οριστικά.

Σύμφωνα με τον Γράβαρη, η διάκριση μεταξύ ΠΠΑ και ΕΠΑ έχει ως προνομιακό πεδίο αναφοράς τις μείζονες διαφορές που χαρακτηρίζουν εκείνες τις κρατικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες αποσκοπούν στην καταπολέμηση της ανεργίας. Ειδικότερα, οι ΠΠΑ περιλαμβάνουν όλες τις πολιτικές ασφάλισης έναντι του κινδύνου της ανεργίας και εκδηλώνονται ως πολιτικές εισοδηματικής στήριξης των ανέργων με την καταβολή επιδομάτων ανεργίας. Από την άλλη μεριά, οι ΕΠΑ αναφέρονται σε μια δέσμη τριών ειδών κρατικής παρέμβασης, στην οποία συγκαταλέγονται: α) οι πολιτικές επιδότησης των επιχειρήσεων και των εργοδοτών για τη διατήρηση των υπαρχουσών ή/και για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, β) οι πολιτικές κατάρτισης ή επανακατάρτισης των ανέργων συνολικά ή ορισμένων τμημάτων του εργατικού δυναμικού και γ) οι πολιτικές σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας (Γράβαρης 2003: 337).

Σε σχέση με τα παραπάνω, σημαντικός χρονικός σταθμός για τις πολιτικές απασχόλησης αποτέλεσε η Σύνοδος της Λισσαβόνας το 2000, κατά την οποία συστηματοποιήθηκαν όλες οι προηγούμενες θεσμικές και πολιτικές διαδικασίες για το εν λόγω ζήτημα. Στη Λισσαβόνα, η έμφαση δόθηκε στη σύνδεση των πολιτικών απασχόλησης με τις γενικότερες δημοσιονομικές πολιτικές, καθώς και στον ευρύ κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Από τότε έως σήμερα, αποτελεί κοινό τόπο η διαπίστωση ότι το χρονοδιάγραμμα της Λισσαβόνας χαρακτηρίζεται από καθυστερήσεις που αφορούν το σύνολο των ευρωπαϊκών οικονομιών. Ήδη, το 2005 έχει ξεκινήσει η διαδικασία αναδιαμόρφωσης των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας, η οποία αφορά τους εξής άξονες: πραγμάτωση της κοινωνίας της γνώσης, ολοκλήρωση της ενιαίας αγοράς, ευνοϊκό επιχειρηματικό περιβάλλον, δημιουργία ευέλικτης αγοράς εργασίας στοχεύοντας στην κοινωνική συνοχή, περιβαλλοντικά βιώσιμη ανάπτυξη στο πλαίσιο μιας μακροχρόνιας δημοσιονομικής σταθερότητας και ενίσχυσης της εξωστρέφειας των οικονομιών.

Η σχέση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) με τα Εθνικά Σχέδια Δράσης είναι ότι η πρώτη αποτελεί τη βάση - πλαίσιο των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση. Σύμφωνα με τον Παπαδάκη, η διαδικασία εφαρμογής της ΕΣΑ διακρίνεται από κυκλοτερή δομή σε ετήσια βάση. Η Commission προτείνει, και το Συμβούλιο στην αρχή κάθε έτους εγκρίνει τομείς προτεραιότητας ανά πυλώνα, που αποτελούν τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση. Έκαστο κράτος, μέλος εκπονεί το ΕΣΔΑ του, το οποίο, με τη σειρά του, εξειδικεύει και υποστασιοποιεί (μέσω συγκεκριμένων μέτρων και

δράσεων) τις κατευθυντήριες γραμμές. Τα ΕΣΔΑ υποβάλλονται στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο τέλος κάθε έτους, και το τελευταίο μετά από συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβαίνει σε ειδικές συστάσεις στα κράτη - μέλη αναφορικά με το περιεχόμενο των υποβληθέντων ΕΣΔΑ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τέλος, συνεργάζεται με την EMCO (Ευρωπαϊκή Επιτροπή Απασχόλησης), προκειμένου να προχωρήσει σε υποβολή προτάσεων για τυχόν αλλαγές στις κατευθυντήριες γραμμές το επόμενο έτος (Παπαδάκης 2005: 21). Στην παρούσα φάση η ΕΣΑ θεμελιώνεται σε τέσσερις πυλώνες, οι οποίοι με τη σειρά τους εξειδικεύονται σε κατευθυντήριες γραμμές που χρειάζεται να ενσωματωθούν στα εκάστοτε ΕΣΔΑ. Οι πυλώνες αυτοί έχουν ως εξής:

- A. Πυλώνας Απασχολησιμότητας: αφορά τις ολιστικές δράσεις για το ζήτημα της εργασιακής ένταξης.
- B. Πυλώνας Επιχειρηματικότητας: αφορά την ολοκλήρωση της μετάβασης από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.
- Γ. Πυλώνας Προσαρμοστικότητας: αφορά την ανταγωνιστικότητα και την ευελιξία των επιχειρήσεων.
- Δ. Πυλώνας ίσων ευκαιριών: αφορά την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους.

Εντός αυτού του πλαισίου, οι κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ (βλ. www.Europa.Eu.inT) στην τρέχουσα περίοδο, με μικρές διαφοροποιήσεις από προηγούμενα έτη, συγκροτούνται ως εξής:

1. Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και τους άεργους.
2. Δημιουργία θέσεων εργασίας και επιχειρηματικό πνεύμα.
3. Αντιμετώπιση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και κινητικότητας στην αγορά εργασίας.
4. Προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης.
5. Αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και παράταση του επαγγελματικού βίου.
6. Ισότητα των φύλων.
7. Προώθηση της ένταξης και καταπολέμηση των διακρίσεων έναντι των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας.
8. Να καταστεί η εργασία οικονομικά συμφέρουσα μέσω κινήτρων για την ενίσχυση της ελαστικότητάς της.
9. Μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονικής μορφής απασχόληση.
10. Αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση.

Στη βάση του πλαισίου που διαμορφώνεται από αυτές τις γραμμές, το τελευταίο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (2004) διατυπώνει ορισμένα συμπεράσματα αναφορικά με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας για τα προηγούμενα έτη, και εξειδικεύει τους άξονες δράσης για την απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα παρατηρείται ήδη από το 2003 αύξηση του εργατικού δυναμικού ως ποσοστού του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15 έως 64 ετών) των μεταναστών συμπεριλαμβανομένων, ενώ η ανεργία έχει σημειώσει μικρή κάμψη. Γενικά η Ελλάδα, παρά τη μικρή βελτίωση τόσο του ποσοστού απασχόλησης όσο και του ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση των τελευταίων ετών, εξακολουθεί να παραμένει μακριά από τους στόχους της Λισσαβόνας. Ειδικότερα, η ανεργία στη χώρα

εντοπίζεται κυρίως στις γυναίκες, στους νέους και στους νέο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ενώ τείνει να έχει μεγαλύτερη διάρκεια σε σχέση με την Ευρώπη. Αυτό σημαίνει ότι μία από τις κεντρικές επιδιώξεις παραμένει η καταπολέμηση των παραγόντων που δυσκολεύουν την είσοδο στην απασχόληση.

Σύμφωνα πάντα με το ΕΣΔΑ, ως προς τη συμμετοχή σε πλήρη απασχόληση, οι αναξιοποίητες «δεξαμενές» εργασίας εντοπίζονται κυρίως στις γυναίκες, που αντιμετωπίζουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, και στους νέους που καλούνται να συνδυάσουν επαγγελματική δραστηριότητα και σπουδές. Ως εκ τούτου, βασικές προτεραιότητες για την αύξηση της εν γένει απασχόλησης, αναδεικνύονται η βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας και η ανάδειξη ποικίλων μορφών απασχόλησης, προκειμένου η τελευταία να καθίσταται συμβατή με τις ανάγκες των ατόμων, που για διάφορους λόγους δεν επιλέγουν πλήρη και αποκλειστική απασχόληση (Σύσταση της Ε.Ε.) και διεύρυνση των υποδομών φροντίδας για ενίσχυση της επαγγελματικής πορείας των γυναικών (Σύσταση της Ε.Ε.), λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων της παράδοσης και δομής της ελληνικής οικογένειας. Επιπλέον, το πρόβλημα της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι τόσο πρόβλημα προσφοράς όσο και ζήτησης εργασίας. Ως εκ τούτου, βασικός προσανατολισμός της ελληνικής στρατηγικής απασχόλησης είναι η ενίσχυση της ζήτησης διάφορων μορφών και ειδικοτήτων εργασίας, με στόχο η ανάπτυξη να δημιουργεί θέσεις απασχόλησης ικανές να απορροφήσουν την ανεργία και την αεργία. Παράλληλα, εντατική θα είναι η προσπάθεια τόνωσης της προσφοράς εργασίας και της συνεχούς αναβάθμισης των προσόντων, καθώς και η παρέμβαση για την απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων του εργατικού δυναμικού της χώρας, κατάλληλων για την κάλυψη σύγχρονων ανταγωνιστικών θέσεων εργασίας.

Στο πλαίσιο των παραπάνω στόχων και προτεραιοτήτων και ως ανταπόκριση στις Κατευθυντήριες Γραμμές και τις Συστάσεις της Επιτροπής, έχουν ληφθεί από τη χώρα μας μια σειρά μέτρων, όπως αυτά αποτυπώνονται στο ΕΣΔΑ (<http://www.yrakp.gr>), που επιχειρούν να συμβάλλουν στη βελτίωση των δεικτών απασχόλησης, τα οποία επιγραμματικά έχουν ως εξής:

Κατευθυντήρια Γραμμή 1: ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και τους άεργους

Ο βασικός φορέας υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι ο ΟΑΕΔ. Στην Ελλάδα, η αναδιάρθρωση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης αποδείχτηκε μακρόχρονο και επίπονο έργο. Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης δεν έχουν αποδώσει μέχρι σήμερα τα αναμενόμενα, απαιτείται συνεπώς εντατικοποίηση της προσπάθειας και περαιτέρω αλλαγές, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της εξατομικευμένης προσέγγισης του συνόλου των ανέργων, της επαναπροώθησής τους στην απασχόληση και της ουσιαστικής συμβολής τους στη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας. Ο ΟΑΕΔ υλοποιεί μία σειρά προγραμμάτων για την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας: προγράμματα κατάρτισης, προγράμματα εργασιακής εμπειρίας (Stage), προγράμματα επιδοτούμενης αυτοαπασχόλησης και προγράμματα επιδοτούμενης μισθωτής απασχόλησης. Αν και η συμβολή των προγραμμάτων αυτών είναι σημαντική, ωστόσο αμφισβητείται έντονα η αποτελεσματικότητά τους. Σχετικά πρόσφατα θεσμοθετήθηκαν και λειτουργούν πλέον νόμιμα στην ελληνική αγορά εργασίας τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβού-

λων Εργασίας (ΙΓΣΕ). Επίσης, η λειτουργία του θεσμού των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) επεκτείνεται αλλά με αργούς ρυθμούς.

Σε σχέση με τα προλεχθέντα, ορισμένες από τις αναληφθείσες δράσεις περιλαμβάνουν: α) την αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων απασχόλησης και τον επανασχεδιασμό τους προς την κατεύθυνση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, β) την αναβάθμιση των εργασιακών συμβούλων, γ) την πλήρη ηλεκτρονική οργάνωση και την αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος του ΟΑΕΔ, δ) Τη δημιουργία κινήτρων για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων και των ηλικιωμένων.

Κατευθυντήρια Γραμμή 2: ενίσχυση της επιχειρηματικότητας για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης

Ένας από τους κύριους στόχους είναι η διευκόλυνση της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων. Αυτός επιτυγχάνεται με την απλοποίηση των διαδικασιών έναρξης και λειτουργίας των επιχειρήσεων, την υποστήριξη στις ΜΜΕ, την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας με την τροποποίηση του φορολογικού συστήματος, τη δημιουργία επενδυτικών κινήτρων μέσω του αναπτυξιακού πλαισίου, τις ειδικές δράσεις για την προώθηση της επιχειρηματικότητας ευπαθών ομάδων και τη συμμετοχή του συστήματος κατάρτισης. Επιπλέον, το ζήτημα της σύνδεσης της επιχειρηματικότητας με την εκπαίδευση και την κατάρτιση εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση για τις μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα.

Οι δράσεις γενικά για τα παραπάνω συνοψίζονται στα εξής: απλοποίηση των διαδικασιών δημιουργίας μίας επιχείρησης, (αναμορφώνεται ο Ν.2941/2001 ως προς τη μείωση του χρόνου και του κόστους ίδρυσης νέας επιχείρησης), δημιουργία υποδομών σε περιοχές εκτός των αστικών κέντρων που θα έλκουν τις επιχειρήσεις, δημιουργία προϋποθέσεων αναζήτησης εργατικού δυναμικού από την περιοχή, μέσω της αναβάθμισης των ΚΠΑ, μείωση των φορολογικών συντελεστών για τις επιχειρήσεις από το 35% σε 25% την επόμενη τριετία, παροχή ενισχυμένων κινήτρων για την αύξηση της απασχόλησης στις ΜΜΕ, με έμφαση τους κλάδους όπου η χώρα διαθέτει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, π.χ. αγροτουρισμός, βιολογικές καλλιέργειες, πολιτιστικός και θρησκευτικός τουρισμός, νέες τεχνολογίες κ.λ.π. (Νέος Αναπτυξιακός Νόμος).

Κατευθυντήρια Γραμμή 3: διαχείριση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας

Γενικά για τη γραμμή αυτή, τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την ενίσχυση της μερικής απασχόλησης αναμένεται να υπερπηδήσουν ως ένα βαθμό τα εμπόδια που υπήρχαν στον τομέα αυτό. Η μείωση των εργατικών ατυχημάτων, η οποία παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, συνεχίζει να αυξάνει την ελκυστικότητα της εργασίας. Η γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα παραμένει σε χαμηλά επίπεδα. Στη διαχείριση των διαρθρωτικών και άλλων αλλαγών στην αγορά εργασίας συμβάλλουν οι μελέτες που πρόσφατα έχουν πραγματοποιηθεί γι' αυτό το αντικείμενο από διάφορους φορείς, ενισχύοντας και με τον τρόπο αυτό τη συμβολή των φορέων στην προσαρμοστικότητα της εργασίας.

Κατευθυντήρια Γραμμή 4: προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης

Στην Ελλάδα, ενώ η συμμετοχή στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι αρκετά υψηλή και αυξάνεται διαχρονικά, η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι πολύ χαμηλή και δε μεταβάλλεται σημαντικά διαχρονικά. Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν και υλοποιούνται έχουν στόχο την αύξηση της συμμετοχής στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση και την αναβάθμιση των προσόντων του πληθυσμού. Σειρά μέτρων στοχεύει στη μείωση του ποσοστού διαρροής από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην αύξηση συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα των προσπαθειών αυτών είναι ικανοποιητικά.

Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί, ώστε τα προγράμματα κατάρτισης να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της παραγωγής, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται μεγαλύτερη αρμονία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Επιπλέον, με στόχο τη σύνδεση αρχικής με συνεχιζόμενη κατάρτιση, υλοποιήθηκε σχέδιο δράσης από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με σκοπό την ενεργοποίηση, εντός του 2005, του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.). Παράλληλα, σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού καλείται να διαδραματίσει το Ανώτατο Συμβούλιο Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων, το οποίο θα υπάγεται στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και θα αποτελέσει τον πυρήνα εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών απασχόλησης, αλλά και το φορέα αναφοράς και εποπτείας - αξιολόγησης των ενεργειών όλων των υπολοίπων εμπλεκόμενων φορέων.

Κατευθυντήρια Γραμμή 5: αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου

Στην Ελλάδα, το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει μία οριακή μείωση τα τελευταία χρόνια, η οποία είναι εντονότερη στα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών και η οποία οφείλεται και στην επιμήκυνση της παραμονής των νέων στο εκπαιδευτικό σύστημα. Πάντως το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών βρίσκεται κοντά στο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών παραμένει σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Στις νεαρές ηλικίες το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι υψηλό και αναμένεται ότι σταδιακά η ψαλίδα μεταξύ των εθνικών και ευρωπαϊκών στατιστικών για τις γυναίκες θα μειωθεί σημαντικά.

Σε σχέση με αυτή την κατεύθυνση έχουν εντατικοποιηθεί οι ενεργητικές πολιτικές που εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ., καθώς μέσω των Δήμων και των Νομαρχιών θα παρέχεται ενημέρωση για τα υλοποιούμενα επιχειρησιακά προγράμματα σε τοπικό επίπεδο.

Κατευθυντήρια Γραμμή 6: προώθηση της ισότητας των φύλων

Στην Ελλάδα, η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσμενέστερη από την κατάσταση των ανδρών. Τα μέτρα που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας εστιάζουν αφενός στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και αφετέρου στην προνομιακή συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας. Πολλά από τα μέτρα που εφαρμόζονται για την προώθηση της ισότητας των γυναικών έχουν θετικό αλλά περιορισμένο αντίκτυπο στην προώθηση της ισότητας, τουλάχιστον όπως φαίνεται στα συνολικά μεγέθη. Στην πλειοψηφία τους αποσκοπούν στον ισορροπημένο συνδυασμό της

επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, χωρίς όμως να έχουν μελετηθεί επαρκώς οι λόγοι για τους οποίους εμφανίζονται αποκλίσεις στα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών νεαρής ηλικίας ή μεταξύ ανδρών και γυναικών συγκεκριμένων εκπαιδευτικών και άλλων χαρακτηριστικών, ώστε να βρεθούν οι κατάλληλες λύσεις ανάλογα με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιμέρους ομάδες των γυναικών και τελικά να κατευθυνθούμε σε μία σφαιρικότερη αντιμετώπιση του θέματος. Για την αντιμετώπιση του ζητήματος προωθούνται θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, στις ΜΜΕ και σε μεγάλες επιχειρήσεις, ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών, αύξηση των κινήτρων για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης.

Κατευθυντήρια Γραμμή 7: προώθηση της ενσωμάτωσης και καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας

Με την έβδομη κατευθυντήρια γραμμή επιδιώκεται η αύξηση της προσφοράς εργασίας και παράλληλα η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Κάθε κράτος - μέλος πρέπει να καθορίσει τις κοινωνικές ομάδες, οι οποίες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα στο συγκεκριμένο κράτος. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την προώθηση της ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας αφορούν κυρίως ειδικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις ειδικές ανάγκες των επιμέρους ομάδων και βελτίωση των υποδομών ώστε να αυξηθεί η προσβασιμότητα σε χώρους εκπαίδευσης και εργασίας. Ιδιαίτερα για τους μετανάστες, λαμβάνονται μέτρα που αφορούν την προώθηση της συμμετοχής τους στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην απασχόληση. Γενικά, οι δράσεις αφορούν ολοκληρωμένη παρέμβαση για τα άτομα με αναπηρία, δράσεις στα πλαίσια του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση» υπέρ των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο.

Κατευθυντήρια Γραμμή 8: παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας:

Με την όγδοη κατευθυντήρια γραμμή επιδιώκεται η συρρίκνωση των διατάξεων των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων πρόνοιας, που αποτελούν αντικίνητρα για την απασχόληση. Για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας, έχουν ληφθεί συγκεκριμένα μέτρα, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα τη δημοσιονομική εξυγίανση, θέμα για το οποίο έχει διατυπωθεί σύσταση προς την Ελλάδα. Τα μέτρα αυτά αφορούν κυρίως τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας για τους χαμηλόμισθους, ενώ παρέχονται και φορολογικές μειώσεις, με στόχο τις γυναίκες και τις μονογονεϊκές οικογένειες, προκειμένου να παραμείνουν ή να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και με στόχο τα άτομα με αναπηρία και τους ανέργους. Τα ανωτέρω μέτρα που προβλέπονται στο Ν. 2874/2000 δεν είχαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Οι δράσεις συμπυκνώνονται σε θεσμικά μέτρα για την ενίσχυση της μερικής Απασχόλησης στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα ΝΠΔΔ, καθώς και για τη μετατροπή του επιδόματος ανεργίας σε επιδότηση της θέσης απασχόλησης.

Κατευθυντήρια Γραμμή 9: μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχό-

ληση

Η αδήλωτη εργασία δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και δυσχεραίνει τη βιώσιμη ενσωμάτωση των εν λόγω εργαζομένων στην αγορά εργασίας αλλά και γενικότερα στην κοινωνία. Στην Ελλάδα, όπως και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το μέγεθος της παραοικονομίας εκτιμάται ότι είναι υψηλό, χωρίς όμως να υπάρχουν ακριβή στοιχεία. Ένα μέρος της αδήλωτης εργασίας αφορά τους μετανάστες ενώ το υπόλοιπο το γηγενή πληθυσμό. Είναι απαραίτητο να υπολογιστεί το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας και να προσδιοριστούν τα διαρθρωτικά του χαρακτηριστικά, ώστε οι συνακόλουθες πολιτικές να είναι περισσότερο εστιασμένες τόσο ως προς το μέγεθος όσο και ως προς τα χαρακτηριστικά του. Απαιτείται συστηματικότερη μελέτη του μεγέθους του προβλήματος και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του και συστηματική προσπάθεια, ώστε να επιτευχθεί σε μεγαλύτερο βαθμό ο στόχος της Κατευθυντήριας Γραμμής και η σχετική σύσταση που έχει διατυπωθεί για το θέμα αυτό. Οι δράσεις αφορούν κυρίως ρυθμίσεις που διευκολύνουν τη νομιμοποίηση, παραμονή και απασχόληση των μεταναστών στη χώρα.

Κατευθυντήρια Γραμμή 10: αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας

Η μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και ειδικότερα η μείωση των διαφορών στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας μεταξύ των περιφερειών συνδέεται με το στόχο της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και της μείωσης του κινδύνου του κοινωνικού αποκλεισμού. Η ενίσχυση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας θεωρείται ότι συμβάλλει στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων και γενικότερα στην αποδοτικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Στην Ελλάδα, τόσο η επαγγελματική όσο και η γεωγραφική κινητικότητα είναι περιορισμένες. Όσον αφορά το μέγεθος των περιφερειακών ανισοτήτων παρουσιάζονται αποκλίσεις στα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης.

Οι δράσεις που έχουν αναληφθεί και αναλαμβάνονται αφορούν 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ένα για κάθε περιφέρεια), με τα οποία αντιμετωπίζονται τα ειδικά προβλήματα κάθε περιοχής, η άρση των περιφερειακών ανισοτήτων μέσω της ενίσχυσης των υποδομών της περιφέρειας σε διάφορους τομείς, η ενίσχυση των ανέργων, που μετακινήθηκαν από τον τόπο διαμονής τους για να εργαστούν, με αυξημένη επιδότηση ενοικίου καθώς και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις του ΟΑΕΔ, στη λογική των προγραμματικών Συμβάσεων με Ενώσεις Επαγγελματιών και Βιοτεχνών και μεγάλες επιχειρήσεις.

Κεφάλαιο 12

Συνδικαλισμός

Τα ελληνικά συνδικάτα έχουν νομική προσωπικότητα και νομιμοποιούνται μέσα από τις διατάξεις του αστικού κώδικα, κατά τις οποίες για τη δημιουργία σωματείου απαιτούνται 21 μέλη. Η νόμιμη λειτουργία του και η έγκριση του καταστατικού του βασίζεται στην απόφαση της δικαστικής εξουσίας. Εδώ χρειάζεται να τονίσουμε ότι το σύνταγμα αναγνωρίζει άμεσα για πρώτη φορά από το 1975 (άρθρο 23, παράγραφος 1) το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι. Το Σύνταγμα του 1975 αποτελεί τον πρώτο καταστατικό νομικό χάρτη, όπου αναφέρονται και κατοχυρώνονται μια σειρά από δικαιώματα που αφορούν την εργασία, όπως δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22, παράγραφος 1), δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 22, παράγραφος 2), συνδικαλιστικό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 1), απεργιακό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 2).

Σύμφωνα με το νόμο 1264/1982, διασφαλίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις για την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Στην πρόνοια του νόμου υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (ιδιωτικοί υπάλληλοι), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. Ο νόμος δεν έχει εφαρμογή στις δημοσιογραφικές και ναυτεργατικές οργανώσεις, οι οποίες διέπονται από ειδικούς νόμους. Επιπλέον, ο νόμος συμβάλλει με ειδικές ρυθμίσεις στον εκδημοκρατισμό του πλαισίου λειτουργίας των συνδικάτων. Παράλληλα, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα ενισχύονται και από την επικύρωση από την Ελλάδα διεθνών συμβάσεων εργασίας, όπως οι 87, 98, 135 ΔΣΕ κ.λπ.

Οι βαθμοί των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι τρεις, πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι τα σωματεία, τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης (μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου) και οι ενώσεις προσώπων.

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα. Οι ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων των ίδιων ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή των ίδιων ή συναφών επαγγελμάτων. Τα εργατικά κέντρα είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων, που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου, ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι οι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων.

Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η προάσπιση και προώθηση των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων και δικαιωμάτων των εργαζομένων. Είναι μη κερδοσκοπικές ενώσεις, έχουν όμως τη δυνατότητα, χωρίς επιδίωξη κέρδους, να δημιουργούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρι-

σμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους, καθώς επίσης και να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την ικανοποίηση ιδιαίτερων εκτάκτων αναγκών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

Η οικονομική περιουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων προέρχεται από τις συνδρομές των μελών, τα δικαιώματα εγγραφής, τις εθελοντικές εισφορές καθώς και από τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης και από τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών και διάφορων εκδηλώσεων και εορτών. Οι διάφορες δωρεές και επιχορηγήσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα, ενώ δε γίνονται αποδεκτές εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, από κομματικούς οργανισμούς καθώς και άλλες πολιτικές οργανώσεις, εκτός εάν πρόκειται για παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, π.χ. τη δημιουργία παιδικού σταθμού.

Δικαίωμα εγγραφής σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση έχει ο κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο απασχόλησης κατά τον τελευταίο χρόνο στον κλάδο απασχόλησής του, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του αντίστοιχου καταστατικού. Επίσης, ανήλικοι και αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορούν να έχουν την ιδιότητα του μέλους συνδικαλιστικών οργανώσεων. Βάσει του καταστατικού, απαγορεύεται η συμμετοχή μελών σε άλλη συνδικαλιστική οργάνωση. Τα μέλη διαγράφονται όταν δε λαμβάνουν μέρος για δύο συνεχόμενα έτη στις εκλογές για τη διοίκηση ή αν πριν έξι μήνες έχουν σταματήσει οικειοθελώς να απασχολούνται στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής τους, εκτός εάν αυτό οφείλεται στην εκλογή τους στο Κοινοβούλιο ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Τα θέματα που αφορούν στη συνδικαλιστική οργάνωση συζητούνται και αποφασίζονται στη γενική συνέλευση των μελών της εκτός αν το καταστατικό προβλέπει ότι αυτά υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της. Η απόφαση λαμβάνεται με την παρουσία τουλάχιστο του ενός τρίτου των οικονομικά τακτοποιημένων μελών ή του ενός τετάρτου, αν δεν υπάρχει απαρτία, ή, τέλος, του ενός πέμπτου, όταν συγκαλείται τρίτη συνέλευση.

Οι αποφάσεις λαμβάνονται με ψηφοφορία και με σχετική πλειοψηφία επί των παρόντων μελών. Η ψηφοφορία που αφορά εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας είναι μυστική. Η θητεία των διοικητικών οργάνων δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τρία χρόνια. Σε κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, εκλέγεται από τη γενική συνέλευση ελεγκτική επιτροπή. Η διάρκεια της θητείας των ελεγκτικών επιτροπών είναι εναρμονισμένη χρονικά με τη θητεία του διοικητικού συμβουλίου.

Η αρμοδιότητα της ελεγκτικής επιτροπής είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος του διοικητικού συμβουλίου ως προς την οικονομική διαχείριση της οργάνωσης.

Όλα τα σωματεία έχουν το δικαίωμα να γίνουν μέλη της αντίστοιχης ομοσπονδίας και του αντίστοιχου εργατικού κέντρου. Με τη σειρά τους, κάθε ομοσπονδία και κάθε εργατικό Κέντρο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος μιας συνομοσπονδίας. Τα μέλη της συνέλευσης της εκάστοτε πρωτοβάθμιας οργάνωσης εκλέγουν τους αντιπροσώπους τους στην ομοσπονδία και το εργατικό κέντρο, όπου και συμμετέχουν. Με τη σειρά τους οι συνελεύσεις κάθε ομοσπονδίας και κάθε εργατικού κέντρου εκλέγουν τους αντιπροσώπους στη Συνομοσπονδία όπου και συμμετέχουν. Οι ψηφοφορίες των μελών των πρωτοβάθμιων συνδι-

καλιστικών οργανώσεων αφορούν την εκλογή αντιπροσώπων μονάχα για μια ομοσπονδία και ένα εργατικό κέντρο. Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιπροσωπεύονται στην τριτοβάθμια διαμέσου μιας μόνο δευτεροβάθμιας οργάνωσης. Κάθε δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εκλέγει αντιπροσώπους μόνο για μια τριτοβάθμια. Η εκλογή των οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης γίνεται με το σύστημα της απλής αναλογικής.

Το κράτος είναι υποχρεωμένο να εφαρμόζει όλα εκείνα τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι εργοδότες απαγορεύεται να εμποδίζουν με οποιαδήποτε ενέργεια ή παράλειψη την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, να επηρεάζουν τους εργαζομένους για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης, να επιβάλλουν ή να παρακωλύουν με οποιονδήποτε τρόπο την προσχώρηση εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, να απαιτούν με οποιονδήποτε τρόπο δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση, να στηρίζουν συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οποιονδήποτε τρόπο, να παρεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και να μεταχειρίζονται τους εργαζομένους ευνοϊκά ή όχι, ανάλογα με το αν συμμετέχουν σε συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή όχι.

Δεν επιτρέπεται η απόλυση εργαζομένου για νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Η άρση της προστασίας του εργαζόμενου - συνδικαλιστή γίνεται μονάχα εάν ο εργαζόμενος αποδειχθεί ότι εξαπάτησε τον εργοδότη παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά, εάν αποκάλυψε μυστικά της επιχείρησης, αν προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε τον εργοδότη, καθώς και αν δεν πήγαινε αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερο από επτά ημέρες ή εξακολούθησε να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική. Η προστασία έχει ετήσια διάρκεια και ισχύει για ένα χρόνο μετά τη λήξη της. Επιπλέον, αφορά επτά μέλη της διοίκησης, αν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη, εννέα μέλη, αν η οργάνωση έχει ως 1000 μέλη και, αν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη, ένδεκα μέλη. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να διευκολύνουν τους συνδικαλιστές στην άσκηση των καθηκόντων τους και, σύμφωνα με τον Φεφέ (2004), υποχρεούνται να παρέχουν στα μέλη της Εκτελεστικής επιτροπής της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης άδεια απουσίας, όσο χρόνο διαρκεί η θητεία της, στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων άδεια απουσίας έως 9 μέρες το μήνα και έως 15 μέρες για τον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικός Γραμματέα και Ταμιά στο Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, και το Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων άδεια απουσίας έως 5 μέρες το μήνα, αν τα μέλη τους είναι 500 και πάνω, και έως 3 μέρες, αν είναι λιγότερα, και στους αντιπρόσωπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις άδεια απουσίας για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν.

Όσο οι εργαζόμενοι συνδικαλιστές απουσιάζουν, ο χρόνος αυτός θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας διατηρώντας όλα τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Επίσης, οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά τη δράση τους και στον τόπο εργασίας τους, μπορούν να αναρτούν πίνακες ανακοινώσεων καθώς και να διανέμουν έντυπα στο χώρο εργασίας τους εκτός χρόνου απασχόλησης. Όλες

οι συνελεύσεις για οργανώσεις μέχρι και ογδόντα μελών λαμβάνουν χώρα σε χώρο διάφορο του τόπου εργασίας και για οργανώσεις άνω των εκατό μελών σε χώρο στον τόπο εργασίας, εφόσον ο εργοδότης μπορεί να τον παραχωρήσει. Από τη μεριά του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συναντά τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά το μήνα και να φροντίζει για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.

Το σημαντικότερο μέσο μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για την ικανοποίηση των αιτημάτων της είναι η απεργία. Η απεργία είναι η εκούσια απουσία από το χώρο εργασίας και η μη παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο στον εργοδότη. Προστατεύεται από το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος και ασκείται ως δικαίωμα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Γενικά η απεργία χρησιμοποιείται ως όπλο και μέσο για τη διασφάλιση και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, ασφαλιστικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων, καθώς και ως πράξη αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς για την προάσπιση των συμφερόντων άλλων εργαζομένων. Στη δεύτερη περίπτωση, βάσει του νόμου, η απεργία κηρύσσεται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση.

Η απεργία μπορεί να διακριθεί σε διάφορα είδη ανάλογα με το σκοπό για τον οποίο κηρύσσεται. Για παράδειγμα, υπάρχει η διεκδικητική απεργία, η προειδοποιητική απεργία, η απεργία διαμαρτυρίας και η περιστροφική απεργία (όταν απεργούν διαδοχικά τα τμήματα μιας επιχείρησης). Επίσης, ως απεργία θεωρείται και η στάση εργασίας, όταν οι εργαζόμενοι απέχουν κάποιες ώρες του ωραρίου τους από την εργασία τους, και η διαλείπουσα απεργία, όταν η απεργία δεν είναι συνεχής, αλλά γίνεται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Η λευκή απεργία, όταν, δηλαδή, οι εργαζόμενοι είναι μεν παρόντες στο χώρο εργασίας αλλά είτε δεν εργάζονται είτε έχουν σκόπιμα μειωμένη απόδοση δε θεωρείται μορφή απεργίας.

Η νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας προαπαιτεί την προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης, 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Πρέπει να σημειωθεί ότι τα αιτήματα πρέπει να είναι νόμιμα, να μην αποσκοπούν δηλαδή στην υποχρέωση του εργοδότη να προχωρήσει σε κάποια παράνομη ενέργεια.

Ειδικά για την περίπτωση των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, η απεργία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί παρά μονάχα μετά το πέρας τεσσάρων πλήρων ημερών από την ημέρα γνωστοποίησης των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν, και μονάχα εάν υφίσταται διάθεση του αναγκαίου προσωπικού για την ασφάλεια της επιχείρησης, την πρόληψη και την αντιμετώπιση των καταστροφών. Ως επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, θεωρούνται οι επιχειρήσεις: α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου. δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα. στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, ραδιοφωνίας και τηλεόρασης. ζ) Αποχέτευσης και απομάκρυνσης ακάθαρτων υδάτων και

λυμάτων. η) Εκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις του Δημοσίου είναι υποχρεωμένες να καλέσουν εγγράφως τον εργοδότη σε δημόσιο διάλογο. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία μπορεί να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας. Την ίδια δυνατότητα αιτήματος δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας. Ο διάλογος αυτός διεξάγεται εντός 48ώρου από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης, στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης. Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Ο μεσολαβητής, επιχειρεί να φέρει τις δύο πλευρές κοντά ως προς τις απόψεις τους. Εάν τούτο δεν επιτευχθεί εντός 48 ωρών, ο μεσολαβητής μπορεί να υποβάλει στα δύο μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση αυτή κοινοποιείται στα μέρη εντός 24 ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης και μπορεί να δημοσιευτεί στον ημερήσιο τύπο. Όσο διεξάγεται ο διάλογος, δεν αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

Αρμόδιο όργανο για την κήρυξη απεργίας είναι οι γενικές συνελεύσεις των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου. Η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου. Σε κάθε περίπτωση το καταστατικό τους μπορεί να ορίζει διαφορετικά. Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, που δεν είναι μέλη καμιάς συνδικαλιστικής οργάνωσης, μπορούν να λάβουν μέρος σε απεργία που κήρυξε νόμιμα η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση.

Η κήρυξη απεργίας που δεν ακολουθεί την παραπάνω διαδικασία είναι παράνομη, όπως επίσης παράνομη είναι και η απεργία που συνεχίζεται, ενώ κρίθηκε από τα δικαστήρια ως καταχρηστική. Η συμμετοχή εργαζομένων σε παράνομη απεργία θεωρείται ως παράβαση των υποχρεώσεών τους, όπως αυτές προβλέπονται στη σύμβαση εργασίας τους, και δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη με υπαιτιότητα του εργαζομένου. Καταχρηστική επίσης κρίνεται και η απεργία η οποία υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος, π.χ., όταν οι απεργοί εμποδίζουν συναδέλφους τους να προσέλθουν στο χώρο εργασίας, όταν προκαλούν βλάβες στην επιχείρηση, όταν χρησιμοποιούν αθέμιτα μέσα για να εξαναγκάσουν συναδέλφους τους να συμμετάσχουν στην απεργία καθώς επίσης και όταν τα αιτήματά τους παραβιάζουν κανόνες που έχουν τεθεί για την προστασία του γενικού συμφέροντος. Τα δικαστήρια αποφασίζουν τότε η απεργία είναι καταχρηστική, έπειτα από αίτηση όποιου έχει έννομο συμφέρον. Τέλος, απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ) και δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

Τέλος, σύμφωνα με τον Κουζή (2005: www.inegsee.gr/enimerwsi-122-doc3.htm), ως προς την παρουσία άλλων μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τη σχέση τους με τα συνδικάτα, πρέπει να τονιστεί ότι στην Ελλάδα λειτουργούν οι θεσμοί των συμβου-

λίων εργαζομένων και των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας, που αποτελούν θεσμούς συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Τα συμβούλια εργαζομένων έχουν θεσπιστεί με το Ν. 1767/88 και δημιουργούνται στις επιχειρήσεις άνω των 50 απασχολούμενων και υπό προϋποθέσεις, αν δεν υφίσταται επιχειρησιακό συνδικάτο σε όσες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους. Εκλέγονται από το σύνολο των εργαζομένων και οι αρμοδιότητές τους είναι κυρίως συμβουλευτικές, ενώ σε ορισμένα ζητήματα (π.χ. κανονισμός προσωπικού) έχουν και δικαίωμα συναπόφασης. Ωστόσο, η παρουσία τους είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και ουσιαστικά ο θεσμός αυτός δεν έχει αναπτυχθεί. Ως προς τις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αυτές δημιουργήθηκαν με το Ν. 1568/85 και αφορούν τις επιχειρήσεις με περισσότερους από 150 εργαζομένους, ενώ αν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων, ορίζονται από τα μέλη τους εκπρόσωποι σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Σε όλες τις άλλες επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους ισχύει ο θεσμός του αντιπροσώπου σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Ωστόσο, η πρακτική εφαρμογή και των δύο αυτών θεσμών είναι ιδιαίτερα περιορισμένη.

Κεφάλαιο 13

Επιμόρφωση

Στην τρέχουσα φάση, η συζήτηση για την επιμόρφωση και την κατάρτιση είναι στο επίκεντρο του προβληματισμού όλων όσων εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία. Επικρατεί μια πληθώρα απόψεων η οποία σχετίζεται με ζητήματα αποσαφήνισης ορολογίας και στόχων σε σχέση με το ρόλο της διαρκούς επιμόρφωσης και κατάρτισης. Η συζήτηση εστιάζεται σε μεγάλο βαθμό στον εννοιολογικό προσδιορισμό της εκπαίδευσης ενηλίκων, ο οποίος καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και πρακτικών. Εδώ δε θα μας απασχολήσει τόσο η θεωρητική συζήτηση σχετικά με τη διασαφήνιση όρων, όσο η περιγραφή της τυπολογίας που σχετίζεται κυρίως με την εκπαίδευση ενηλίκων στα πλαίσια της δια βίου μάθησης. Σύμφωνα με τους Coombs P. A. & Ahmed M. (1974: 8), οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες γενικά διαπνέονται από την εξής τυπολογία:

- Τυπική εκπαίδευση: το θεσμοθετημένο, ιεραρχικά δομημένο και χρονικά διαβαθμισμένο εκπαιδευτικό σύστημα από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση μέχρι και το πανεπιστήμιο.
- Μη τυπική εκπαίδευση: στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνεται κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα, εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, είτε μεμονωμένη είτε ως μέρος μιας ευρύτερης δραστηριότητας, που στοχεύει σε συγκεκριμένο κοινό και έχει συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους.
- Άτυπη εκπαίδευση: η δια βίου διαδικασία, όπου το κάθε άτομο συγκεντρώνει και διαμορφώνει γνώσεις, ικανότητες, στάσεις και αξίες, από την καθημερινή εμπειρία του και την επίδραση του κοινωνικού περιβάλλοντος (επίδραση από την οικογένεια, τη γειτονιά, την εργασία, την ψυχαγωγία, τις κοινωνικές συναναστροφές, την αγορά εργασίας, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας κ.ο.κ.).

Η γενική αυτή τυπολογία αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε μια έντονα μεταβαλλόμενη κοινωνικά και οικονομικά περίοδο. Σε αυτό το πλαίσιο, η επιμόρφωση και η κατάρτιση έχουν ως αντικείμενο την εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού σε συνάρτηση με τις εξελίξεις στην παραγωγική διαδικασία και τις νέες ανάγκες στην αγορά εργασίας. Θα μπορούσαμε να πούμε σχηματικά ότι η κατάρτιση τοποθετείται παράλληλα με την εκπαίδευση, ως συμπληρωματική γνωστική διαδικασία για την κάλυψη των απαιτήσεων και των μεταβολών στο εργασιακό περιβάλλον. Η λειτουργία της είναι κατασταλτική, με την έννοια ότι καταστέλλει την ανεργία (εξειδίκευση και ένταξη - επανένταξη ανέργων), όσο και προληπτική, με την έννοια ότι προλαμβάνει την απαξίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

1. Δια βίου εκπαίδευση

Θα λέγαμε ότι ο όρος δια βίου εκπαίδευση καλύπτει εννοιολογικά όλους τους τύπους της εκπαίδευσης (τυπική, μη τυπική και άτυπη). Σύμφωνα με τον ορισμό της UNESCO (1976) για τη δια βίου εκπαίδευση και μάθηση, αυτή δηλώνει ένα χωρίς όρια σχήμα, που αποβλέπει στην αναμόρφωση του υπάρχοντος εκπαιδευτικού συστήματος. Η εκπαίδευση και η

μάθηση δεν περιορίζονται στη σχολική φοίτηση, πρέπει να επεκτείνονται σε ολόκληρη τη ζωή του ανθρώπου, να περιλαμβάνουν όλες τις δεξιότητες και όλους τους κλάδους της γνώσης, να χρησιμοποιούν όλα τα δυνατά μέσα και να δίνουν την ευκαιρία σε όλους τους ανθρώπους για πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Οι εκπαιδευτικές και οι σχετικές με τη μάθηση διαδικασίες, στις οποίες τα παιδιά, οι νέοι άνθρωποι και οι ενήλικοι κάθε ηλικίας συμμετέχουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους, σε οποιαδήποτε μορφή κι αν είναι, πρέπει να θεωρηθούν ως σύνολο. Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία (Ν.3369/2005) ως «δια βίου εκπαίδευση» ορίζεται κάθε μαθησιακή διαδικασία, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρικής μάθησης, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, με σκοπό την απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τόσο για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας όσο και για την πρόσβαση στην απασχόληση, και ως «δια βίου κατάρτιση» ορίζεται το σύστημα που αποσκοπεί στην κατάρτιση ή/και επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού η οποία:

- 1) στο πλαίσιο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης παρέχει βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες σε ειδικότητες ή και σε εξειδικεύσεις, για την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα στην αγορά εργασίας και τη γενικότερη ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού.
- 2) στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή/και αναβαθμίζει γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τα άλλα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή και από επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη ή/και επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη.

Φορείς παροχής δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης σύμφωνα με τον αναφερόμενο νόμο είναι:

1. Υπηρεσίες δια βίου εκπαίδευσης σε άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση παρέχουν τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας και σε αποφοίτους μέχρι και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης και σε αποφοίτους μέχρι και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι Σχολές Γονέων.
2. Υπηρεσίες δια βίου εκπαίδευσης σε αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης, πανεπιστημιακής και τεχνολογικής, παρέχουν τα Ινστιτούτα Δια βίου Εκπαίδευσης. Σε κάθε ίδρυμα της ανώτατης εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο και Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα και Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. είναι δυνατόν να ιδρύεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομίας και Οικονομικών, κατόπιν σύμφωνης γνώμης της Συγκλήτου ή της διοικούσας επιτροπής του οικείου Πανεπιστημίου ή της συνέλευσης ή της διοικούσας επιτροπής του οικείου Τ.Ε.Ι. ή της διοικούσας επιτροπής της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., ένα Ινστιτούτο Δια βίου Εκπαίδευσης. Στην ανωτέρω ιδρυτική απόφαση για το κάθε Ινστιτούτο Δια βίου Εκπαίδευσης θα προσδιορίζονται και οι λεπτομέρειες για τη διοικητική υπαγωγή του στο οικείο ίδρυμα, την εποπτεία, την οργάνωση, τη διοίκηση και λειτουργία του.
3. Υπηρεσίες αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, στο πλαίσιο της δια βίου κατάρτισης σε αποφοίτους υποχρεωτικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και σε αποφοί-

τους ανώτατης (πανεπιστημιακής και τεχνολογικής) εκπαίδευσης, παρέχουν τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης που ανήκουν στην αρμοδιότητα του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.).

4. Υπηρεσίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, στο πλαίσιο της δια βίου κατάρτισης, παρέχουν τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που ανήκουν στην αρμοδιότητα του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.).
5. Ως φορέας παροχής υπηρεσιών δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης για το προσωπικό της δημόσιας διοίκησης, κεντρικής και περιφερειακής, της τοπικής αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού και του δημόσιου τομέα, όπως αυτός ορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 51 του Ν.1892/1990 ή από άλλες ειδικές διατάξεις, ορίζεται και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
6. Οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, και η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των δημοσίων υπαλλήλων μπορούν να ιδρύσουν: α) φορείς παροχής υπηρεσιών δια βίου εκπαίδευσης οι οποίοι θα διέπονται από τις διατάξεις του νόμου, β) φορείς παροχής υπηρεσιών δια βίου κατάρτισης, οι οποίοι θα διέπονται από όσα έχουν οριστεί από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο Πιστοποίησης Φορέων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Τα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης αποσκοπούν, σύμφωνα πάντα με το σχετικό νόμο, α) στην παροχή / εκσυγχρονισμό ή/και αναβάθμιση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την άσκηση ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας, στο πλαίσιο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, β) στην παροχή / εκσυγχρονισμό ή/και αναβάθμιση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, συμπληρωματικών προς την τυπική εκπαίδευση, την αρχική επαγγελματική κατάρτιση και την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Η δε φοίτηση στα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης μπορεί να είναι μικρής ή παρατεταμένης διάρκειας, μερική ή εντατική, με ευέλικτο ωράριο προσαρμοσμένο στις ανάγκες των εκπαιδευομένων. Τα προγράμματα δια βίου κατάρτισης οδηγούν στην απονομή πιστοποιητικού δια βίου κατάρτισης, τα δε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης, ανάλογα με τη διάρκειά τους, οδηγούν στην απονομή των εξής πιστοποιητικών: α) Μέχρι 75 ώρες σε πιστοποιητικό επιμόρφωσης. β) Μέχρι 250 ώρες σε πιστοποιητικό δια βίου εκπαίδευσης.

2. Αρχική κατάρτιση

Σύμφωνα με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (<http://www.ekep.gr/>), ο σχεδιασμός των δράσεων αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης υπάγεται στις θεσμικές αρμοδιότητες του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Οι κύριοι φορείς παροχής αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.). Τα Ι.Ε.Κ., δημόσια και ιδιωτικά, λειτουργούν στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.) από το 1992, υπό την εποπτεία του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.). Παράλληλα λειτουργούν Ι.Ε.Κ. υπό την εποπτεία άλλων Υπουργείων και φορέων, όπως ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Σκοπός των Ι.Ε.Κ. είναι η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής, καθώς και η εξασφάλιση στους καταρτιζόμενους των ανάλογων προσόντων μέσω της παροχής επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και της καλλιέργειας των αντίστοιχων δεξιοτήτων, για την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας και τη διασφάλιση της προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Στη διάρκεια των εξαμήνων κατάρτισης, οι καταρτιζόμενοι παρακολουθούν υποχρεωτικά θεωρητικά, εργαστηριακά και μεικτά μαθήματα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων σπουδών, που καλύπτουν ευρύ φάσμα τομέων και ειδικοτήτων. Οι παρεχόμενες ειδικότητες στα Ι.Ε.Κ. είναι 168. Για τη φοίτηση στα δημόσια Ι.Ε.Κ. απαιτούνται δίδακτρα για κάθε εξάμηνο κατάρτισης. Υπάρχει η δυνατότητα χορήγησης υποτροφίας, η οποία συνεπάγεται χρηματικές ελαφρύνσεις για τους καταρτιζόμενους. Επίσης, προβλέπεται για τους καταρτιζόμενους η δυνατότητα πραγματοποίησης επιδοτούμενης πρακτικής άσκησης. Το κόστος φοίτησης στα ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. ποικίλει, ενώ κάθε έτος αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Οι καταρτιζόμενοι που ολοκληρώνουν επιτυχώς την κατάρτισή τους στα δημόσια και ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. λαμβάνουν βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης, αποκτώντας το δικαίωμα συμμετοχής στις εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης για την απόκτηση διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης, επιπέδου μεταδευτεροβάθμιας (3+) επαγγελματικής κατάρτισης. Οι εξετάσεις διενεργούνται από τον Ο.Ε.Ε.Κ. σε πανελλαδικό επίπεδο δύο φορές το χρόνο και περιλαμβάνουν θεωρητική και πρακτική εξέταση. Στους ενήλικες αποφοίτους Γυμνασίου που φοιτούν σε μεταγυμνασιακά τμήματα των Ι.Ε.Κ., χορηγείται, αφού συμμετάσχουν σε εξετάσεις πιστοποίησης, Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης επιπέδου 1. Οι απόφοιτοι δημόσιων και ιδιωτικών Ι.Ε.Κ., πριν λάβουν μέρος στις εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης, έχουν δικαίωμα προαιρετικής εξάμηνης πρακτικής άσκησης, που θεωρείται αναγνωρισμένη προϋπηρεσία για χορήγηση άδειας άσκησης επαγγέλματος. Η άσκηση αυτή γίνεται στο δημόσιο τομέα ή σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και εποπτεύεται από συντονιστή. Το δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης αναγνωρίζεται τόσο στην Ελλάδα όσο και στις χώρες της Ε.Ε. και αποτελεί προϋπόθεση για τη λήψη άδειας άσκησης επαγγέλματος, σε όποιες ειδικότητες απαιτείται.

3. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Ο όρος συνεχιζόμενη (εκπαίδευση, κατάρτιση) αφορά οποιασδήποτε μορφής εκπαίδευση ή κατάρτιση πέραν της βασικής (δηλαδή εκείνης που είναι απαραίτητη για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος). Σύμφωνα με το CEDEFOP (1996), αυτή εκλαμβάνεται ως συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων.

Οι δράσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης στην Ελλάδα υλοποιούνται από ένα πλήθος φορέων, που απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες του πληθυσμού και εποπτεύονται από διαφορετικά Υπουργεία. Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο καθιερώνει τέσσερα πεδία άσκησης πολιτικών στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης:

- Πεδίο κατάρτισης των ανέργων
- Πεδίο κατάρτισης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα
- Πεδίο κατάρτισης των εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα
- Πεδίο κατάρτισης κοινωνικά ευαίσθητων ομάδων

Τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι μικρής διάρκειας και οι ώρες κατάρτισης διαμορφώνονται από το αντικείμενο κατάρτισης, το περιεχόμενο του προγράμματος και την ομάδα στην οποία απευθύνεται το πρόγραμμα. Στην Ελλάδα, οι φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.). Τα Κ.Ε.Κ. αποτελούν φορείς παροχής υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και την ευθύνη της πιστοποίησής τους έχει το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.). Τα Κ.Ε.Κ. υλοποιούν προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης κατάρτισης για τη σύνδεση κατάρτισης και απασχόλησης, προγράμματα κατά του κοινωνικού αποκλεισμού για ανέργους, αυτοαπασχολούμενους, ειδικές ομάδες και προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης περιλαμβάνουν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις, ενώ οι καταρτιζόμενοι επιδοτούνται καθόλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Τέλος, σύμφωνα με το Ε.Κ.Ε.Π. (<http://www.ekep.gr/>), τα Εργαστήρια Ελευθέρων Σπουδών αποτελούν ιδιωτικά εκπαιδευτήρια στα οποία φοιτούν απόφοιτοι Λυκείου από ένα ως τέσσερα χρόνια, ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης που παρέχουν. Η λειτουργία αυτών των εργαστηρίων δεν υπόκειται σε εκπαιδευτικό ή άλλης μορφής έλεγχο από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ορισμένα από αυτά συνεργάζονται με πανεπιστήμια του εξωτερικού με σκοπό την παροχή πανεπιστημιακού τίτλου σπουδών. Ο τίτλος αυτός, ωστόσο, δεν αναγνωρίζεται από το Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκού & Πληροφόρησης (Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.) ως ισότιμος με αυτούς που χορηγούν τα ελληνικά δημόσια Πανεπιστήμια και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, καθώς, σύμφωνα με το ελληνικό Σύνταγμα, δεν επιτρέπεται η ίδρυση και η λειτουργία ιδιωτικών Πανεπιστημίων και ιδιωτικών Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

4. Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

Σύμφωνα με το Ε.Κ.Ε.Π. (<http://www.ekep.gr/>), μία νέα μέθοδος που εξαπλώνεται όλο και περισσότερο διεθνώς, είναι η εξ αποστάσεως εκπαίδευση η οποία συναντάται συχνά και ως τηλεεκπαίδευση. Πρόκειται για μία νέα φιλοσοφία μετάδοσης της γνώσης από απόσταση στα πλαίσια της δια βίου μάθησης, η οποία καταργεί τους περιορισμούς της συμβατικής διδασκαλίας μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών, και συμβάλλει στην κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών που προκύπτουν τόσο πριν αλλά κυρίως μετά την ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας. Επίσης, προσφέρει περισσότερες εκπαιδευτικές ευκαιρίες σ' ένα ευρύ φάσμα ενηλίκων, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να προσδιορίζουν το χρόνο και τον τόπο εκπαίδευσής τους.

Στη χώρα μας, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση παρέχεται από το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Επίσης, προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης υλοποιούνται από το Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, ενώ στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο λειτουργεί Κέντρο Εξ Αποστάσεως Επιμόρφωσης για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ήδη πολλά είναι τα ακαδημαϊκά ιδρύματα που έχουν ανταποκριθεί στο αίτημα για ανάπτυξη τεχνικών υποδομών, τόσο στη σύγχρονη εκπαίδευση από απόσταση όπου, η επικοινωνία διδάσκοντα-διδασκόμενων γίνεται σε πραγματικό χρόνο, όσο και στην ασύγχρονη εκπαίδευση από απόσταση, όπου η επικοινωνία πραγματοποιείται έμμεσα κυρίως μέσω του διαδικτύου. Συγκεκριμένα αυτή τη στιγμή, εκτός του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, λειτουργούν ειδικά κέντρα τηλεεκπαίδευσης και σε άλλα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα: στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, στο Πανεπιστήμιο Πατρών, στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας και στο ΤΕΙ Πειραιά.

5. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Από το 1998 λειτουργεί στην Πάτρα το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.), ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, αυτοτελές και αυτοδιοικούμενο, το οποίο αποτελεί το εικοστό Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα (ΑΕΙ) στη χώρα μας. Το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο παρέχει τη δυνατότητα παρακολούθησης, εξ αποστάσεως, προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών, καθώς και προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ή μετεκπαίδευσης. Η πιστοποίηση των σπουδών πραγματοποιείται σε 5 διαφορετικά επίπεδα που καλύπτουν το χώρο από τη μεταδευτεροβάθμια επιμόρφωση έως το διδακτορικό δίπλωμα. Συγκεκριμένα απονέμονται ακαδημαϊκοί τίτλοι (Πτυχία, Μεταπτυχιακά Διπλώματα Ειδίκευσης (Masters), Διδακτορικά Διπλώματα), καθώς και πιστοποιητικά προπτυχιακής επιμόρφωσης, μεταπτυχιακής επιμόρφωσης και παρακολούθησης θεματικών ενοτήτων.

6. Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας

Σύμφωνα με το Ε.Κ.Ε.Π. (<http://www.eker.gr/>), ο θεσμός των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.) εφαρμόζεται στα πλαίσια της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού ενηλίκων, που έχουν απομακρυνθεί από τη βασική εκπαίδευση και δε διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα και τις δεξιότητες, ώστε να προσαρμοστούν στις σύγχρονες επαγγελματικές απαιτήσεις. Έτσι, παρέχεται η δυνατότητα σε νέους από 18 έως 30 ετών, που είχαν εγκαταλείψει το σχολείο, να ολοκληρώσουν την υποχρεωτική εννιάχρονη εκπαίδευση. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα διαρκεί 18 μήνες και ορίζεται σε 20 ώρες την εβδομάδα, οι οποίες πραγματοποιούνται απογευματινές ώρες. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι οι υποψήφιοι να κατοικούν στους νομούς όπου λειτουργούν Σ.Δ.Ε.

Σήμερα λειτουργούν 5 Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, στην Αθήνα (Περιστέρη και Μενίδι), στην Πάτρα, στη Θεσσαλονίκη και στο Ηράκλειο Κρήτης, ενώ στο μέλλον προβλέπεται η ίδρυση περισσότερων σχολείων. Η ίδρυση των Σ.Δ.Ε. γίνεται ύστερα από εισήγηση του Ινστιτούτου Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε) και μετά από συνεργασία με τους οικείους Ο.Τ.Α. για την εξασφάλιση των προϋποθέσεων λειτουργίας αυτών.

7. Εκπαίδευση & Κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Βάσει του Ε.Κ.Ε.Π. (<http://www.eker.gr/>), στην Ευρώπη, τα διαφορετικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών-μελών έχουν διαμορφωθεί ως έκφραση και αντανάκλαση των ξεχωριστών εθνικών πολιτισμών. Στόχος της εκπαιδευτικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είναι η ενθάρρυνση της ευρωπαϊκής συνεργασίας μέσα από την κατανόηση των διαφορετικών εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων και τη διαφύλαξη της πολύμορφης εκπαιδευτικής εμπειρίας των ευρωπαϊκών χωρών. Κάθε κράτος-μέλος αναλαμβάνει, με βάση την «αρχή της επικουρικότητας», την πλήρη ευθύνη για την οργάνωση του εκπαιδευτικού του συστήματος και το περιεχόμενο των προγραμμάτων του. Στα πλαίσια αυτά, ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης δε συνίσταται στη διαμόρφωση ενός κοινού εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά στην ενθάρρυνση της συνεργασίας των κρατών-μελών, στηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση τους, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, την όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση των ευκαιριών για εκπαίδευση και την προώθηση της διακρατικής κινητικότητας των εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτών μέσα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την επίτευξη των στόχων της, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θεσμοθετήσει φορείς και δίκτυα που συμβάλλουν στην προαγωγή της ευρωπαϊκής διάστασης της παιδείας και στο συντονισμό της ευρωπαϊκής προσέγγισης στα προβλήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τέτοιοι φορείς και δίκτυα είναι το Δίκτυο Ευρυδίκη, το CEDEFOP και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Κατάρτισης.

8. Δίκτυο Ευρυδίκη

Η Ευρυδίκη αποτελεί το ευρωπαϊκό δίκτυο πληροφόρησης για την εκπαίδευση. Παρέχει συγκρίσιμες πληροφορίες σχετικά με την πολιτική, τη δομή, τη διοίκηση και το νομικό καθεστώς των εκπαιδευτικών συστημάτων των χωρών μελών και χωρών εταίρων σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, ενώ επίσης παρέχει πληροφορίες για το σύνολο των φορέων του εκπαιδευτικού χώρου στην Ευρώπη. Στο δίκτυο αυτό συμμετέχουν συνολικά 30 χώρες: 25 κράτη-μέλη, 3 χώρες της EFTA/EEA και 2 υπο ένταξη ευρωπαϊκές χώρες (Βουλγαρία και Ρουμανία).

9. CEDEFOP

Το CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) είναι το κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και εδρεύει στη Θεσσαλονίκη. Παρέχει πληροφορίες και επιστημονικές αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα, τις πολιτικές, την έρευνα και την πρακτική στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, προωθεί την ανάπτυξη μίας συντονισμένης ευρωπαϊκής προσέγγισης στα προβλήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης διευκολύνοντας τις ανταλλαγές, τη συνεργασία και τη συνέργεια μεταξύ διαφορετικών ομάδων, υπεύθυνων φορέων για τη χάραξη στρατηγικής, κοινωνικών εταίρων, ερευνητών και επαγγελματιών της επαγγελματικής κατάρτισης.

10. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης (European Training Foundation) έχει ως αποστολή να ενισχύει και να υποστηρίζει τη διαδικασία μεταρρύθμισης και εκσυγχρονισμού των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στις συνεργαζόμενες χώρες, στα πλαίσια της εξωτερικής πολιτικής της Ε.Ε. Η δράση του εξαπλώνεται σε τέσσερις μεγάλες ομάδες χωρών: τις υποψήφιες για προσχώρηση στην Ε.Ε. χώρες, τις χώρες και τα εδάφη της νοτιοανατολικής Ευρώπης, τα νέα ανεξάρτητα κράτη και τη Μογγολία, καθώς και τις χώρες και τα εδάφη που καλύπτει το πρόγραμμα MEDA. Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης εδρεύει στο Τορίνο της Ιταλίας. Έχει στενή συνεργασία με το CEDEFOP και παρέχει τεχνική υποστήριξη στο πρόγραμμα Tempus.

Κεφάλαιο 14

Συνεργασία και συντονισμός

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 το λεγόμενο φορντικό μοντέλο της βιομηχανικής παραγωγής είχε αρχίσει να υποχωρεί, δίνοντας τη θέση του σταδιακά σε ένα περισσότερο ευέλικτο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής το οποίο, για αρκετούς αντανακλά μια αναγκαιότητα προσαρμογής σε ένα ολοένα και περισσότερο ρευστό οικονομικά περιβάλλον. Στο φορντικό μοντέλο, η έννοια της μαζικής παραγωγής αναφερόταν στο πνευματικό και οικονομικό περιεχόμενο της εργασίας του κάθε απομονωμένου εργάτη, η οποία εξαρτώταν στο μέγιστο βαθμό από το οργανωτικό πλαίσιο στο οποίο ήταν ενταγμένος. Έτσι, οι εργάτες που εργάζονταν στα εργοστάσια και κυρίως εκείνοι που δούλευαν στη παραγωγή βρίσκονταν σε απομόνωση ο ένας με τον άλλον, δε συνεργάζονταν και δεν αλληλεπιδρούσαν για τη διεκπεραίωση του στοχευόμενου έργου. Κάθε εργαζόμενος γνώριζε εκ των προτέρων τα καθήκοντά του από το ίδιο το σύστημα στο οποίο ήταν ενταγμένος, και, ως εκ τούτου, δε χρειαζόταν ούτε να κάνει αλλά ούτε και να γνωρίζει τίποτε περισσότερο και τίποτε λιγότερο από εκείνο που συγκροτούσε την αρχική περιγραφή τόσο της θέσης του όσο και των καθηκόντων που απέρρεαν από αυτή. Συνεπώς, ο κάθε εργαζόμενος δρούσε ατομικά, στο πλαίσιο μιας αυστηρής ιεραρχίας, πράγμα που δεν προϋπέθετε την ταύτισή του με την επιχείρηση και τον εργοδότη.

Το νέο οργανωτικό υπόδειγμα της μεταφορντικής, όπως συνηθίζεται να λέγεται, περιόδου στηρίζεται στην ευελιξία της παραγωγής και της οργάνωσής της. Τείνει σταδιακά να υποκαταστήσει την κλασική ιεραρχική επιχείρηση, καταργώντας πολλούς βαθμούς ιεραρχίας, και θεμελιώνεται κυρίως στις αρχές της ομαδικής εργασίας και συνεργασίας τόσο εντός της επιχείρησης όσο και εκτός, και στις σχέσεις της με τους προμηθευτές και τους χρήστες των παραγόμενων προϊόντων. Σύμφωνα με τον Piore, το νέο οργανωτικό υπόδειγμα έχει πολύ περισσότερο κοινωνικό περιεχόμενο από εκείνο της μαζικής παραγωγής (Piore 1995). Οι ρόλοι και τα καθήκοντα τα οποία οι εργαζόμενοι καλούνται να αναλάβουν δεν καθορίζονται άκαμπτα και συγκεκριμένα. Έτσι, σύμφωνα με τις Λυμπεράκη - Μουρίκη, η εμπλοκή του ατόμου στην εργασία δεν μπορεί να γίνει πλέον με τρόπο που να αφήνει ανέγγιχτη την προσωπικότητα και την αυτονομία του. Οι ρόλοι και οι λειτουργίες μεταβάλλονται συνεχώς, καθώς το προϊόν προσαρμόζεται διαρκώς στις μετατοπίσεις της ζήτησης (Λυμπεράκη - Μουρίκη 1996). Ο ιδεατός τύπος της ευέλικτης βιομηχανικής οργάνωσης αφορά δυνατότητες παραγωγικής μονάδας οποιουδήποτε μεγέθους, μηχανήματα παραγωγής γενικής και πολλαπλής χρήσης, προϊόντα μεγάλης ποικιλίας παραγόμενα και τυποποιημένα αλλά και κατά παραγγελία, στρατηγικές γρήγορης προσαρμογής στο μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον και αέναης καινοτομίας, καθώς και θεσμικό πλαίσιο αποκεντρωμένου χαρακτήρα. Όσον αφορά την εργασία, αυτή απαιτεί πλέον ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων, τη στενή σχέση ανάμεσα στη σύλληψη του παραγόμενου προϊόντος και την υλοποίησή του, καθώς και μια διασταλτική αντίληψη σχετικά με το τι ορίζεται πλέον ως εργασία. Όσον αφορά δε το management, προωθείται η κατάργηση των ιεραρχικών βαθμίδων ελέγχου και η συνεργασία σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας.

Σύμφωνα με τις Λυμπεράκη - Μουρίκη (1996: 67), μια επιχείρηση για να θεωρηθεί ότι

προσεγγίζει το ευέλικτο βιομηχανικό υπόδειγμα χρειάζεται να έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- 1) Ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις μετατοπίσεις που σημειώνονται στη ζήτηση.
- 2) Στενή συνεργασία τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης (ανάμεσα στα διαφορετικά τμήματα) όσο και ανάμεσα στην επιχείρηση και στον ευρύτερο περίγυρό της (για τον αποτελεσματικότερο συντονισμό στην παραγωγή συμπληρωματικών και παραπλήσιων αγαθών).
- 3) Χρήση ευέλικτης τεχνολογίας ώστε να μην αιχμαλωτίζεται η επιχείρηση σε αυστηρά καθορισμένες προδιαγραφές ή/και ποσότητες παραγωγής, προκειμένου να εξασφαλίσει την αποτελεσματική της λειτουργία.
- 4) Καταμερισμό εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης που να ενθαρρύνει την πολυειδίκευση των εργαζομένων και να εξασφαλίζει ικανούς μηχανισμούς υποκίνησης της δημιουργικότητάς τους (και όχι μόνο της πειθαρχημένης εκτέλεσης των εκ των άνωθεν εντολών).
- 5) Προσήλωση στην αρχή της καινοτομίας ως βασικό ανταγωνιστικό όπλο (και όχι στη συσχέτιση της ανταγωνιστικότητας με το χαμηλό κόστος παραγωγής που ασκεί ασφυκτικές πιέσεις για περικοπές των μισθών). Γενικά, το νέο υπόδειγμα, στις προθέσεις τουλάχιστον, ενθαρρύνει, θα λέγαμε, την αναβάθμιση του ρόλου των εργαζομένων κατά την παραγωγική διαδικασία.

Βασική αρχή που διέπει το νέο υπόδειγμα είναι η λεγόμενη αρχή του οριζόντιου συντονισμού. Πρόκειται για μια πρακτική η οποία έχει υιοθετηθεί με επιτυχία από τις ιαπωνικές κυρίως επιχειρήσεις και δίνει έμφαση στον ευέλικτο συντονισμό των δραστηριοτήτων τους, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται ταχύτατα στις αλλαγές της τεχνολογίας και της αγοράς. Δημιουργείται ένας μηχανισμός διάχυσης της πληροφόρησης εντός της επιχείρησης, για να επιτυγχάνεται μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.

Επίσης βασική αρχή, που συναντάται στο ιαπωνικό μοντέλο, είναι αυτή του ιεραρχικού συστήματος κινήτρων προς το εργατικό δυναμικό εντός της επιχείρησης. Εδώ γίνεται προσπάθεια συμπλήρωσης της ιεραρχίας με ένα σύστημα, που μέσω κινήτρων, θα ενεργοποιεί το διεπιχειρησιακό συντονισμό, προωθώντας τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων, χωρίς ωστόσο να διαταράσσεται η συνοχή του συστήματος. Έτσι, η απόδοση του κάθε εργαζομένου δε σχετίζεται μονάχα με το κατά πόσο μπορεί να ανταποκριθεί στα καθήκοντα της θέσης του, αλλά επεκτείνεται και σε άλλες δραστηριότητες, καθώς και στο κατά πόσο μπορεί να μοιράζεται γνώσεις και συνεργασία με τους συναδέλφους του. Επιπλέον, μέσω του συστήματος αυτού, αξιολογείται η ικανότητα του εργαζόμενου να ανταποκρίνεται γρήγορα και με επάρκεια στις αλλαγές και τις απαιτήσεις της παραγωγής, καθώς και η ικανότητά του να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά απρόβλεπτες καταστάσεις. Όλα αυτά προαπαιτούν πολυειδίκευση και πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων.

Γενικά, το πνεύμα συνεργασίας που επιτάσσει το νέο υπόδειγμα δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη συνεργασία και το διάλογο ανάμεσα στα μέρη που εμπλέκονται στην παραγωγή ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας. Στο πλαίσιο της λογικής αυτής, οι επιχειρήσεις προσπαθούν να αναπτύξουν ένα πνεύμα εταιρικής, καθώς λέγεται, κουλτούρας το οποίο αφορά τον τρόπο με τον οποίο αυτές οργανώνουν και εξειδικεύουν την παραγωγή και εντάσσουν σε αυτόν τους εργαζόμενους. Η εταιρική κουλτούρα επί της ουσίας περιλαμβάνει ένα σύνολο προδιαγεγραμμένων συμπεριφορών, τόσο εντός της επιχείρησης όσο και εκτός, στον τρό-

πο που προωθεί τον προϊόν της. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να ενταχθεί σε αυτές, ώστε να μπορεί να αποδείξει τόσο την ενεργό συμμετοχή του όσο και την αφοσίωση στην επιχείρηση.

Δεν είναι λίγες εκείνες οι επιχειρήσεις που οργανώνουν πλέον τη λειτουργία τους γύρω από τη σύσταση εργασιακών ομάδων και νέων μεθόδων «management». Οι πρώτες αφορούν ένα σύνολο ατόμων που συνδέονται μεταξύ τους μέσω τυπικών και άτυπων σχέσεων και δραστηριοποιούνται με άξονα την επίτευξη συγκεκριμένων αποτελεσμάτων. Σχετικά με το δεύτερο, ο «manager» δεν συγκροτεί πια τη φιγούρα του επόπτη που η παρουσία του τρομοκρατεί τον υπάλληλο, αλλά συμμετέχει με τις γνώσεις και τις δεξιότητές του στην ομαλή στήριξη της ομαδικής εργασίας. Τα μέλη μιας εργασιακής ομάδας δεν είναι δεδομένα και η συμμετοχή τους σε αυτή προσδιορίζεται από το έργο, το βαθμό γνωριμίας, τις δυνατότητες αμοιβαίας αλληλεπίδρασης και συνεργασίας για το αποτέλεσμα. Είναι προτιμότερο για μια επιχείρηση να συστήσει ομάδες που βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και κατανόηση παρά σε μια απλή επαγγελματική σχέση που αναπτύσσεται λόγω της υποχρεωτικής προσέλευσης στο χώρο εργασίας. Το αποτέλεσμα στην περίπτωση αυτή θα είναι αμφίβολο, εφόσον δε θα πρόκειται για ομάδα αλλά για συνάθροιση ατόμων.

Οι εργασιακές ομάδες μπορεί να διακρίνονται σε τυπικές και άτυπες. Σύμφωνα με τον Φαναριώτη (1996: 299 - 300), «οι τυπικές ομάδες δημιουργούνται με σκοπό την εκπλήρωση συγκεκριμένων αποστολών και ασκούν ορισμένο έργο το οποίο σχετίζεται με σαφώς καθορισμένους στόχους του οργανισμού. Οι τυπικές ομάδες είναι δύο ειδών: α. Μόνιμες και β. Προσωρινές. Μόνιμες ομάδες είναι, η ομάδα διοικήσεως, οι μονάδες και τα διάφορα τμήματα του οργανισμού (δηλαδή το προσωπικό των διαφόρων τμημάτων που υπάγεται κάτω από έναν ορισμένο προϊστάμενο), το επιτελικό προσωπικό που προσφέρει ειδικευμένες υπηρεσίες στον οργανισμό, οι μόνιμες επιτροπές, τα συμβούλια κ.λπ. Προσωρινές τυπικές ομάδες είναι οι επιτροπές και οι εργασιακές ομάδες που δημιουργούνται με σκοπό τη διεξαγωγή μιας ειδικής εργασίας και οι οποίες παύουν να υπάρχουν, από τη στιγμή που το έργο θα περατωθεί, εκτός και αν ανατεθεί σ' αυτές άλλο έργο». Οι άτυπες ομάδες διαπνέονται από μια ποικιλία σχέσεων και η ύπαρξή τους προσδιορίζεται από την ικανοποίηση αναγκών της επιχείρησης, που αυτή η ίδια δεν μπορεί να εκπληρώσει. Στην ουσία αναφερόμαστε σε ενώσεις ατόμων που είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού των τυπικών παραγόντων μιας επιχείρησης και των ειδικότερων αναγκών του προσωπικού. Οι άτυπες ομάδες διακρίνονται σε φιλικές ομάδες και σε ομάδες κοινού ενδιαφέροντος. Οι πρώτες βασίζονται στην ηλικία, στο φύλο, στα ενδιαφέροντα, στην οικογενειακή κατάσταση κ.λπ. Μέσω αυτών τα άτομα συνδέονται πιο στενά με τους οργανισμούς όπου εντάσσονται πράγμα που σφυρηλατεί ακόμα περισσότερο το κοινωνικό τους πρόσωπο. Βοηθούν στην απορρόφηση κραδασμών και εντάσσουν τα άτομα καλύτερα στην οργάνωση και τις ανάγκες της επιχείρησης. Οι δεύτερες συστήνονται κυρίως στη βάση εξυπηρέτησης αναγκών και αξιοποίησης ορισμένων ευκαιριών, με σκοπό τη βελτίωση της θέσης των μελών τους. Τα μέλη αυτά μπορεί να προέρχονται από διάφορες βαθμίδες της ιεραρχίας και να στοχεύουν στην άμβλυνση των ανισοτήτων, σε βελτιωμένη συμπεριφορά ή και ευνοϊκή μεταχείριση από τους προϊσταμένους, σε αύξηση του μισθού, κ.α.

Οι ομάδες όλων των ειδών συγκροτούνται με σκοπό την εξυπηρέτηση κάποιου στόχου ή σκοπού και προσδιορίζονται ανάλογα από αυτόν. Βασικός σκοπός είναι η εξυπηρέτηση

των αναγκών της επιχείρησης. Άλλος σκοπός είναι η ομαλή ένταξη μέσω της ικανοποίησης των ατομικών και συλλογικών αναγκών. Κυρίως, ο λειτουργικός ρόλος των ομάδων έχει να κάνει με τη δημιουργία ήπιου κλίματος, με την ανάπτυξη και επιβεβαίωση του αισθήματος της ταύτισης και της ένταξης, με τη διατήρηση του αυτοσεβασμού, με τη δυνατότητα ενίσχυσης της ασφάλειας και της υπεράσπισης συλλογικών στόχων, με τη δυνατότητα διεκπεραίωσης ενός έργου που η επιχείρηση θέτει επιτακτικά λόγω των μεταβαλλόμενων αναγκών. Έτσι, οι ομάδες εξυπηρετούν τις ανάγκες τόσο του οργανισμού όσο και του προσωπικού.

Τα μέλη των ομάδων «συναντώνται» στο χώρο εργασίας και με βάση το πρόγραμμα και τη θέση τους έρχονται ή όχι σε επαφή. Σε πολλές περιπτώσεις, η ίδια η διοίκηση ενθαρρύνει τη σύσταση ομάδων μέσω τακτικών συναντήσεων του προσωπικού, μέσω σεμιναρίων καθώς και μέσω της καλλιέργειας ενός καλού ενδοεπιχειρησιακού κλίματος. Η σύνθεση μιας ομάδας μπορεί να επηρεάσει αποφασιστικά την αποδοτικότητα μιας επιχείρησης και για αυτό η συγκρότησή της χρειάζεται να διαπνέεται από κλίμα εμπιστοσύνης, κοινής εμπειρίας και ικανοποιητικού βαθμού επικοινωνίας. Επιπλέον, σημαντικό ρόλο παίζει ο «αρχηγός» της ομάδας, ο οποίος σε πολλές περιπτώσεις αναλαμβάνει καθήκοντα εκμάθησης και μετάδοσης στους νεότερους της συγκεκριμένης κάθε φορά εταιρικής κουλτούρας και πρακτικής. Ο αρχηγός - προϊστάμενος είναι απαραίτητο να γίνει αποδεκτός για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Αυτό θα το πετύχει μονάχα εάν έχει τη δυνατότητα να διαγνώσει τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας, καθώς και εάν η ίδια η ομάδα μπορεί να ικανοποιήσει τις επιδιώξεις των μελών της. Πάντως, η σύσταση ομάδων δεν είναι πάντοτε απαραίτητη και δεν προχωρούν σε αυτή την κατεύθυνση όλες οι επιχειρήσεις. Αυτό εξαρτάται από τις συνθήκες, εάν π.χ. χρειάζεται να ληφθεί γρήγορα μια απόφαση, καθώς και από την ιδιαίτερη εταιρική κουλτούρα. Πολλές αλυσίδες fast-food για παράδειγμα, δουλεύουν με το σύστημα των ομάδων, προωθώντας μια συγκεκριμένη εταιρική κουλτούρα ενώ άλλες όχι, ιδιαίτερα όταν απαιτείται η συγκέντρωση της ευθύνης σε ένα και μόνο πρόσωπο.

Τέλος, χρειάζεται να τονισθεί ότι το γεγονός της ύπαρξης ομάδων δεν απαλείφει πλήρως τον ανταγωνισμό και τις συγκρούσεις. Τούτο μπορεί να αποβεί μοιραίο για την επιχείρηση και γι' αυτό αρκετές υιοθετούν στρατηγικές μείωσης του ανταγωνισμού μέσω εξεύρεσης στόχων, πάνω στις οποίους θα συμφωνούν όλες οι ομάδες, και μέσω καλλιέργειας κλίματος καλής επικοινωνίας. Αυτά επιτυγχάνονται όταν κρούεται ο κώδωνας του κινδύνου σχετικά με τα οφέλη που μπορεί να αποκομίσει κάποιος τρίτος από την εσωτερική διχόνοια, όταν γίνεται προσπάθεια διαπραγμάτευσης μέσω στελεχών της επιχείρησης, όταν τίθεται ένας ευρύτερος στόχος για τον οποίο χρειάζεται να δουλέψουν όλοι και όταν γίνεται σαφές ότι όλοι οι συμμετέχοντες μπορούν να απολαύσουν την εύνοια και την πρόνοια της επιχείρησης σε μια σειρά από ζητήματα, όπως μετεκπαίδευση, μισθολογική άνοδος, κ.α.

Κεφάλαιο 15

Περιγραφή της θέσης εργασίας

Η ανάλυση και η περιγραφή της θέσης εργασίας αποτελεί απαραίτητο εργαλείο της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς επίσης και το σημείο αναφοράς πολλών δραστηριοτήτων και λειτουργιών μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Ο όρος αναφέρεται στη διαδικασία συγκεκριμενοποίησης και περιγραφής των καθηκόντων, των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση ενός ιδιαίτερου και συγκεκριμένου έργου.

Η ανάλυση της θέσης εργασίας, για να είναι λειτουργική και αποτελεσματική για τον οργανισμό ή την επιχείρηση, χρειάζεται να σχετίζεται με την κατάλληλη γνώση των αναγκών της. Έτσι, η εν λόγω ανάλυση σχετίζεται με αποφάσεις που αφορούν προσλήψεις νέου προσωπικού. Εδώ, θεμελιακή προϋπόθεση είναι η ακρίβεια της περιγραφής και της ανάλυσης της θέσης. Τούτο βοηθά και τον εργοδότη αλλά και τον υποψήφιο υπάλληλο καθώς η κάθε μεριά έχει τη δυνατότητα να γνωρίζει τι ακριβώς αναζητά από την αγορά εργασίας. Επιπλέον, η ανάλυση της θέσης δεν αφορά μονάχα την πρόσληψη του προσωπικού αλλά και την προαγωγή του ήδη υπάρχοντος. Έτσι, όταν η διοίκηση αποφασίσει να προαγάγει κάποιον υφιστάμενο, θα πρέπει να έχει μια ξεκάθαρη εικόνα για τις απαιτήσεις της ώστε η επιλογή να είναι και αδιάβλητη και αποτελεσματική. Το ίδιο, ωστόσο, ισχύει και για αποφάσεις που αφορούν μετακινήσεις προσωπικού. Επειδή αρκετές φορές πρέπει οι εργαζόμενοι να μετακινούνται από ένα τμήμα της επιχείρησης σε ένα άλλο, είναι απαραίτητο η επιλογή να βασίζεται σε συγκεκριμένα αναλυμένα κριτήρια ώστε να είναι αποτελεσματική.

Από την άλλη, είναι γεγονός ότι οι σημερινές αλλαγές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων επιδρούν αρνητικά έτσι ώστε να σημειώνεται μείωση προσωπικού. Στην περίπτωση αυτή, για να είναι δίκαιη και ηθικά κατοχυρωμένη μια απόφαση απόλυσης, είναι απαραίτητο να συγκρίνεται η ιδιαίτερη θέση εργασίας με τις γνώσεις και δεξιότητες του εργαζόμενου ώστε να πιστοποιείται η ίδια η διαδικασία και να τηρεί η επιχείρηση ένα σαφή κώδικα δεοντολογίας. Ωστόσο, η ανάλυση της θέσης εργασίας έχει ιδιαίτερη χρησιμότητα σε σχέση με τις αμοιβές και τις αποδοχές του προσωπικού. Δεν είναι λίγες εκείνες οι επιχειρήσεις που, στα πλαίσια της πολιτικής τους, συσχετίζουν την περιγραφή θέσης εργασίας με εξαιρετικά μεγάλες απαιτήσεις οι οποίες δικαιολογούν τη σύνδεση της με αυξημένες αποδοχές. Παράλληλα, οι αυξημένες αποδοχές δε σχετίζονται μονάχα με την πρόσληψη προσωπικού αλλά και με την αποτελεσματική αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου. Η απόδοση αυτή αξιολογείται βάσει της σύγκρισης που γίνεται με τα βασικά προαπαιτούμενα της θέσης εργασίας.

Σχετικά με την περιγραφή της θέσης εργασίας, μπορούμε να πούμε ότι αρκετές επιχειρήσεις κρίνουν σκόπιμη τη δημιουργία μιας περιγραφικότερης και λεπτομερέστερης ανάλυσης μιας θέσεως εργασίας με την πλήρη καταγραφή των έργων και των υποχρεώσεών της. Η περιγραφή αυτή αποτελεί σημείο αναφοράς για τον εργαζόμενο, εφόσον σε αυτή θεμελιώνεται ο έλεγχος της επιχείρησης. Η περιγραφή της θέσης δίνεται σε κάθε νεοπροσλαμβανόμενο. Άμεση συσχέτιση με την ανάλυση και περιγραφή της θέσης εργασίας έχει η

καταγραφή των απαιτήσεων της θέσης (job specifications). Μέσω αυτής της διαδικασίας, καταγράφονται με λεπτομέρεια οι ποιοτικές εκείνες παράμετροι και απαιτήσεις της συγκεκριμένης εργασίας που αφορούν κυρίως σε ψυχολογικούς παράγοντες, απαραίτητους για την εκτέλεση του έργου. Η είσπραξη χρεών, η επίτευξη του πλάνου μιας επιχείρησης, οι χρηματιστηριακές εργασίες π.χ. απαιτούν ανθρώπους που να αντέχουν στο άγχος και την καθημερινή καταπόνηση. Η διαδικασία καταγραφής των απαιτήσεων της θέσης βοηθά στην ορθή επιλογή αλλά και στην αξιολόγηση εκείνου που κατέχει μια θέση.

Η ανάλυση και η περιγραφή της θέσης συνδέεται άρρηκτα με αποφάσεις που αφορούν την εκπαίδευση του προσωπικού. Η εκπαίδευση αυτή έχει ως στόχο τη μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων, οι οποίες είναι απαραίτητες για την αποτελεσματικότερη εκτέλεση της εργασίας. Η αποτελεσματική εκπαίδευση προϋποθέτει και τη μετάδοση νέων για τον εργαζόμενο γνώσεων. Τούτο μπορεί να επιτευχθεί μέσα από τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών του κάθε εργαζομένου, συγκρίνοντας τις απαιτήσεις της θέσης με τα προσόντα του εκάστοτε εργαζομένου. Η σύγκριση αυτή θα καταγράψει τα εκπαιδευτικά προγράμματα που είναι σκόπιμο να παρακολουθήσει ο εργαζόμενος, καθώς επίσης και σε πόσο χρονικό διάστημα χρειάζεται να λάβουν χώρα, ιδιαίτερα εάν οι απαιτήσεις είναι αυξημένες.

Τα προαπαιτούμενα της θέσης εργασίας, όπως αυτά διατυπώνονται κάθε φορά στην αντίστοιχη περιγραφή, απευθύνονται σε συγκεκριμένα άτομα με ιδιαίτερες δεξιότητες και ικανότητες τα οποία θα την στελεχώσουν, όπως προσδοκάται, αποτελεσματικά. Πολλές επιχειρήσεις αναπτύσσουν μεθόδους για την εξεύρεση του κατάλληλου ατόμου, οι οποίες βασίζονται στην ανάλυση της συμπεριφοράς. Έτσι, διασφαλίζεται κατά κάποιο τρόπο εκ των προτέρων ότι το υπό πρόσληψη άτομο θα είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις μιας θέσης μέσω της προσαρμοστικότητάς του στο επικοινωνιακό περιβάλλον της εταιρίας. Τέσσερα είναι τα θεμελιακά στοιχεία που διερευνώνται: ο έλεγχος (ο τρόπος επίλυσης προβλημάτων), η επιρροή (ο τρόπος επικοινωνίας μεταβίβασης της άποψης), η σταθερότητα (ο τρόπος διαχείρισης των μεταβολών) και η συμμόρφωση (ο τρόπος και ο βαθμός ανταπόκρισης σε κανόνες που θέτουν άλλοι για μας). Μέσω αυτού του συστήματος ανάλυσης της συμπεριφοράς, η οποία είθισται να λαμβάνει χώρα σε πιλοτικό στάδιο, τόσο ο εργοδότης όσο και ο υποψήφιος μπορούν να αποκτήσουν μια συνολικότερη αντίληψη για το κατά πόσο η περιγραφόμενη θέση αντιστοιχεί στον υποψήφιο, καθώς και για το είδος εκπαίδευσης που αυτός χρειάζεται για να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της θέσης. Η επιλογή ή και η περαιτέρω εκπαίδευση του υποψηφίου θα βασιστεί στην ανάλυση παραμέτρων που έχουν να κάνουν με τη θετική συμπεριφορά, το επίπεδο ενέργειας που προτίθεται να καταβάλλει, το βαθμό αντοχής της απογοήτευσης και της απόρριψης, την αποδοχή της διαφορετικότητας και της δομής, το βαθμό συνοχής προς την εταιρεία και αυτόν τον έλεγχο, την παραγωγική συμπεριφορά σε συνδυασμό με την αυτοπεποίθηση, την αποδοχή της κριτικής και το βαθμό προσήλωσης στη λεπτομέρεια. Οι παράμετροι αυτές γίνονται γνωστές είτε μέσω πιλοτικών δοκιμαστικών περιόδων είτε μέσω συνεντεύξεων που αποτελούν μέρος μιας συνολικότερης διαδικασίας επιλογής.

Η συνολικότερη αυτή διαδικασία επιλογής είναι ένα ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης και εκπαίδευσης προσλαμβανόμενου προσωπικού, το οποίο θεμελιώνεται στους εξής άξονες: α) στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τις στρατηγικές, τους στόχους και τα πρότυπα της επιχείρησης, β) στην αξιολόγηση της ατομικής, ομαδικής και

ολικής απόδοσης, γ) στην αναγνώριση και ανταμοιβή για τα επιτεύγματα, δ) στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη του δυναμικού των ατόμων και ομάδων, καθώς και στη σύνδεση σε ενιαίο σύστημα όλων των διαδικασιών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (επιλογή, «management», αξιολόγηση, ανταμοιβή, succession κ.λπ).

Το σύστημα αυτό εμφανίζει τα εξής κύρια χαρακτηριστικά: Μεταφράζει την επιχειρηματική στρατηγική και τους εταιρικούς στόχους (business plan) σε ομαδικούς και ατομικούς στόχους, ευθύνες, απαιτήσεις κριτηρίων αξιολόγησης και πρότυπα απόδοσης. Αξιολογεί την απόδοση σε διαρκή και περιοδική βάση και όχι σε μια ετήσια τυπική συμπλήρωση εντύπου αξιολόγησης. Στηρίζεται στην ανοικτή και εποικοδομητική συζήτηση προϊστάμενου-υφιστάμενου.

Δίνει ανατροφοδότηση της απόδοσης (performance feedback) στα άτομα και στις ομάδες, με προσανατολισμό στο μέλλον και όχι στο παρελθόν. Ενθαρρύνει τη συνεχή βελτίωση υποκίνησης και ανάπτυξης.

Η μέθοδος επίτευξης της διαδικασίας αυτής αφορά την ανάλυση της εταιρικής κουλτούρας, την έρευνα των εργασιακών στάσεων, την ανάλυση της δομής του οργανισμού, τον καθορισμό των ομάδων θέσεων εργασίας, τη λεπτομερή, ακριβή και αντικειμενική πληροφόρηση για το περιεχόμενο της θέσης εργασίας, την περιγραφή θέσης, τα κριτήρια αξιολόγησης του ατόμου, την αξιολόγηση θέσης.

Τα στοιχεία που συγκεντρώνονται αποτελούν τη σύνθεση πολλαπλών μεθόδων εκτίμησης / μέτρησης των δυνατών σημείων του ατόμου καθώς και των περιοχών βελτίωσής του. Δίνουν τη δυνατότητα στη διοίκηση του οργανισμού να αποφασίσει για την επιλογή των υποψηφίων, την προαγωγή στελεχών και για την εκπαίδευση και ανάπτυξή τους. Αυτά περιλαμβάνουν: τεστ ικανοτήτων (γλωσσικού, αριθμητικού, διαγραμματικού συλλογισμού κ.α.), ερωτηματολόγια επαγγελματικής προσωπικότητας, ερωτηματολόγια υποκίνησης, τεστ διεθυντικών ικανοτήτων, ομαδικές ασκήσεις, ασκήσεις χειρισμού εισερχομένων (in-tray exercises), ασκήσεις ανάλυσης και παρουσίασης, διερευνητικές ασκήσεις (fact-finding exercises) (Φαναριώτης 1996).

Κεφάλαιο 16

Το ζήτημα της συνεργασίας

Οι οργανισμοί, είτε πρόκειται για εταιρίες είτε για επιχειρήσεις, συγκροτούνται από κοινωνικές σχέσεις εντός τους. Οι σχέσεις αυτές διαμορφώνονται στη βάση των ομάδων για την οποία έχει γίνει λόγος παραπάνω, καθώς και στη βάση των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται πριν και μετά την περίοδο εργασίας, εντός και εκτός του οργανισμού. Έτσι, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι οργανισμοί αποτελούν ένα ευρύ συστημικό πλέγμα κοινωνικών σχέσεων, το οποίο συνδυάζεται με άλλα επιμέρους υποσυστήματα, του ατόμου και των ομάδων. Σύμφωνα με τον Avestaran (2004: 37 - 38), αυτά τα υποσυστήματα συνδέονται μεταξύ τους μέσω σχέσεων που διαπνέονται από τις εξής αρχές: 1) Την αρχή του ισομορφισμού. Σύμφωνα με αυτή, τα διάφορα υποσυστήματα είναι ίδια ως προς τη δομή, τη λειτουργία και τη δυναμική που τα διέπει. Έτσι, εάν σε μια εταιρεία υφίσταται μια άγωνα και μια στυγνή ιεραρχία χωρίς ωστόσο να είναι και λειτουργική, τότε το ίδιο θα συμβεί και με τις ομάδες ή τα άτομα που δρουν εντός της. Οι δρώντες θα επιχειρούν να προσαρμοστούν στην ιεραρχία και θα χρειαστεί να αναπτύξουν στάσεις αποδοχής της επίσημης σκέψης, υποταγής σε επιβεβλημένους κανόνες, καθώς και προσωπικής ταύτισης με τους στόχους της οργάνωσης. 2) Την αρχή της ιεραρχίας. Εδώ, όλα τα συστήματα έχουν την τάση να καθίστανται ιεραρχικά, να επιβάλλουν δηλαδή σχέσεις εξάρτησης της ομάδας από τον οργανισμό και του ατόμου από την ομάδα. Ανάλογα με το κατά πόσο τα όρια κάθε συστήματος είναι διαπερατά, θα αυξάνεται ή θα μειώνεται η συνεργασία, ο διάλογος, η ανταλλαγή πληροφορίας και η ένταση των συγκρούσεων. 3) Την αρχή της σχετικής αυτονομίας των υποσυστημάτων. Σύμφωνα με αυτή οι δρώντες ενός συστήματος έχουν τη δυνατότητα και την ικανότητα να επιφέρουν αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης του. Επιπλέον, αυτό σημαίνει ότι η αλλαγή σε ένα σύστημα μπορεί να επηρεάσει κάποιον άλλο, είτε αναφερόμαστε σε κάθετη είτε σε οριζόντια οργάνωση. 4) Την αρχή της διαφοροποίησης/ ενσωμάτωσης. Σύμφωνα με αυτή, η δυνατότητα ενός συστήματος να εντοπίζει διαφορές και ομοιότητες σε σχέση με άλλα καθορίζει και την ικανότητα ανάπτυξής του. Διαφοροποίηση είναι η ικανότητα να διακρίνει κανείς διαφορές μεταξύ πραγμάτων που είναι φαινομενικά όμοια, ενώ ενσωμάτωση είναι η ικανότητα να ανιχνεύει ομοιότητες μεταξύ πραγμάτων που είναι φαινομενικά διαφορετικά.

Με βάση τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι, από τη στιγμή που οι οργανισμοί αποτελούνται από συστήματα κοινωνικών σχέσεων, κάθε αλλαγή, μεταβολή και δράση χρειάζεται να λαμβάνει υπόψη της τον τρόπο δόμησης αυτών των σχέσεων και πώς η δομή αυτή θα βελτιωθεί, ώστε να επιτευχθεί ομαλή λειτουργία και μέγιστη αποδοτικότητα, εφόσον αυτό είναι το ζητούμενο κάθε εταιρικής σχέσης. Και εδώ, εφόσον αναφερόμαστε σε κοινωνικές σχέσεις, είναι απαραίτητο να τονιστεί ότι αυτές προσδιορίζουν και προσδιορίζονται από την ίδια την κουλτούρα του οργανισμού. Πρόκειται δηλαδή για τον τρόπο με τον οποίο οργανώνονται και χρησιμοποιούνται διάφορες αξίες και νόρμες, ως κριτήρια αξιολόγησης του ιδιαίτερου τρόπου οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Οι σχέσεις αυτές προσδιορίζουν την αυτοεκτίμηση, την προσωπική αποδοτικότητα και συνέπεια, την προσωπική ή ομαδική συμπεριφορά στην εργασία, καθώς και τις στρατηγικές επίλυσης συ-

γκρούσεων που επιστρατεύονται κάθε φορά.

Σε σχέση με τα προλεχθέντα και υπό το φως των νέων τάσεων για λιγότερη ιεραρχία και περισσότερη έμφαση στη συνεργασία μέσω της απελευθέρωσης της ατομικής πρωτοβουλίας, οι οργανισμοί υιοθετούν τακτικές που ενισχύουν τόσο τους δεσμούς με την επιχείρηση όσο και μεταξύ των συναδέλφων της. Η διαδικασία μέσω της οποίας επιτυγχάνεται αυτό, αφορά τη μερική ή ολική αποκέντρωση της εξουσίας εντός του οργανισμού. Αυτή σχετίζεται με την έμφαση που δίνεται στην εύκολη πρόσβαση στην πληροφορία, στην κοινωνικοποίηση της γνώσης (δηλαδή τη διευκόλυνση της μετάδοσης των γνώσεων και των εμπειριών ενός ατόμου ή μιας ομάδας σε κάποιον άλλο), καθώς και στην άδηλη γνώση, όπως αυτή συνδέεται με την επαγγελματική εμπειρία, η οποία εμπεριέχει γνωσιακές και κοινωνικές δεξιότητες και δίνει τη δυνατότητα αυτενέργειας και ανάληψης πρωτοβουλίας. Η αποκέντρωση της εξουσίας δίνει προτεραιότητα στο ίδιο το άτομο και στον τρόπο που αυτό εκλαμβάνει τη θέση του στο ηθικό σύστημα αξιών μιας επιχείρησης (οικογενειακής, πολυεθνικής κ.λπ.). Έτσι, το άτομο αποκτά ευθύνη για τις πράξεις του, λογοδοτεί για αυτές και ανταγωνίζεται με άλλους εργαζόμενους για τη βελτίωση της επιχείρησης, πάντοτε σε συνδυασμό με τον τρόπο που η εκάστοτε εταιρική κουλτούρα διαμορφώνει ένα πλαίσιο συσχέτισης με διαδικασίες συνεργασίας.

Η διαδικασία αυτής της συσχέτισης έχει να κάνει με το πέρασμα από τον ατομικισμό σε ένα στάδιο όπου τα άτομα αισθάνονται ότι οι δρόμοι τους χρειάζονται να συγκλίνουν, όχι όμως και να ταυτίζονται. Με τον τρόπο αυτό διατηρείται η προσωπική ταυτότητα του εργαζόμενου, ενισχύεται η ταύτιση του με την ομάδα και την εταιρική κουλτούρα και, το κυριότερο, χωρίς να απαλείφεται ο ανταγωνισμός, διαμορφώνονται οι προϋποθέσεις της συνύπαρξης του μέσο συνεργασίας, αφού το μέλος της κάθε ομάδας θα αισθάνεται ελεύθερο και όχι ενταγμένο στο πλαίσιο μιας σκληρής ιεραρχίας. Έτσι, γίνεται προσπάθεια σε αρκετούς οργανισμούς να συνδυαστούν παράλληλα οι ατομικοί με τους συλλογικούς στόχους και κατ' επέκταση να επιτευχθούν οι στόχοι της επιχείρησης, με όσο το δυνατόν πιο ήπιο και αποτελεσματικό τρόπο για όλους τους εμπλεκόμενους, αποφεύγοντας τις συγκρούσεις. Η προσπάθεια αυτή επιτυγχάνεται κυρίως μέσα από την καλλιέργεια κλίματος συνεργασίας και εμπιστοσύνης, η οποία, όπως ορίζεται από τον Fukuyama, αποτελεί την πολιτισμική βάση για τη συνείδηση της αλληλεξάρτησης (Fukuyama 1998). Ταυτόχρονα, η συνεργασία βασίζεται στην ίση και ορθή κατανομή πόρων εντός του οργανισμού καθώς και στην συμπληρωματικότητα των ρόλων, ώστε ουδείς να αισθάνεται ότι περισσεύει ή ότι δεν έχει ουσιαστικό ρόλο. Για αυτό τον λόγο, εξάλλου, οι οργανισμοί προχωρούν στη μετεκπαίδευση των υπαλλήλων τους ώστε να αξιοποιηθεί τόσο το κοινωνικό κεφάλαιο της επιχείρησης όσο και να θεωρηθεί η ίδια η επιχείρηση ως το πεδίο ανάπτυξης των ατομικών δεξιοτήτων και στόχων του καθενός ξεχωριστά, πράγμα το οποίο θα επενεργήσει θετικά για την ίδια μακροπρόθεσμα.

Εδώ χρειάζεται να σημειωθεί ότι η συνεργασία από μόνη της δε φέρνει πάντοτε τα αναμενόμενα αποτελέσματα, καθότι δεν είναι λίγες οι φορές που οι απαιτήσεις της ομάδας τείνουν να ελαχιστοποιούνται, όταν τα μέλη της δε βάζουν υψηλούς στόχους. Σε αυτή την περίπτωση, συμπαρασύρονται και τα υπόλοιπα μέλη καλυπτόμενα έτσι πίσω από μια συλλογική ευθύνη. Συγκρούσεις ενδεχομένως δεν υπάρχουν, υπάρχει, ωστόσο, μείωση της αποδοτικότητας, η οποία θα «ανεβεί» μονάχα εάν δημιουργηθεί ανταγωνισμός και μεταξύ των ίδιων

των μελών της ομάδας. Ο ανταγωνισμός αυτός οδηγεί αναπόφευκτα σε συγκρίσεις που σχετίζονται με την αξιολόγηση του προσωπικού. Όσο υφίσταται κάποιος στόχος για να κατακτηθεί στο εσωτερικό του οργανισμού σε σχέση με την αποδοτικότητα των υπαλλήλων, τόσο η συνεργατικότητα θα λαμβάνει τη μορφή ενός ομαδικού ανταγωνισμού, με την έννοια ότι οι περισσότεροι θα επιθυμούν να αποτελούν μέρος εκείνης της ομάδας που θα έχει στους κόλπους της τους πρώτους μεταξύ ίσων, επιτυγχάνοντας μια καλή δοσολογία ανάμεσα στη συνεργασία και τον ατομικό ανταγωνισμό. Έτσι, τα άτομα, διατηρώντας την υπευθυνότητα και ανεξαρτησία τους προσφέρουν στην ομάδα τις ικανότητες, τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους, προωθώντας την ένταξη του μοναδικού στην πολλαπλότητα και το αντίστροφο. Η διαδικασία αυτή μπορεί να επιτευχθεί μονάχα μέσω της αμοιβαίας συνδιαμόρφωσης και ανταλλαγής εμπειρίας ανάμεσα στα μέλη, και προϋποθέτει την ικανότητα και τη δυνατότητα ενεργού συμμετοχής, την ικανότητα ευχερούς ακρόασης των αναγκών και των ιδεών των μελών, την ενσωμάτωση των ατομικών στόχων στον τρόπο λειτουργίας της ομάδας, την ικανότητα και τη διάθεση για συναίνεση, η οποία ωστόσο δεν ταυτίζεται με την έμμεση επιβολή των απόψεων της ομάδας αλλά κυρίως με την ισότιμη ανταλλαγή εκτιμήσεων και απόψεων και με την καλλιέργεια κλίματος αμοιβαιότητας.

Αναμφίβολα, ωστόσο, οι συγκρούσεις υφίστανται στους οργανισμούς και είναι άλλοτε ρητές και άλλοτε άρρητες, και σχετίζονται κυρίως με τον τρόπο που άτομα και ομάδες επιχειρούν να επιτύχουν συγκεκριμένους στόχους. Όταν η σύγκρουση έρχεται στην επιφάνεια ή γίνεται αντιληπτή, τότε χρειάζεται τα μέρη να έλθουν σε μια διαπραγμάτευση για την ομαλή πορεία του οργανισμού. Η διαπραγμάτευση από μόνη της δεν προσθέτει τίποτε εάν δε γίνει προσπάθεια κατανόησης του πραγματικού προβλήματος, πράγμα που προϋποθέτει υψηλό αίσθημα ευθύνης και συνεργασίας. Σύμφωνα με τον Aystaran (2004: 43) εκείνος που θα αναλάβει την επίλυση της σύγκρουσης πρέπει να δώσει έμφαση στη συνεργασία ακολουθώντας την εξής τακτική:

Μειώνοντας τις διαδικασίες με τις οποίες τα συγκρουόμενα μέρη αποδίδουν αβάσιμες προθέσεις το ένα στο άλλο.

Εκθέτοντας τα προσωπικά παιχνίδια και των δύο μερών, προκειμένου να καταδείξει την εσωτερική λογική τους.

Αναδεικνύοντας την αξιοπιστία που τα δύο μέρη αναγνωρίζουν το ένα στο άλλο, παρ' όλες τις διαφορές τους.

Υπογραμμίζοντας το κοινό παιχνίδι και των δύο συγκρουόμενων μερών, παρ' όλες τις ενδείξεις για το αντίθετο.

Παροτρύνοντας τα συγκρουόμενα μέρη να αξιολογήσουν λογικά την αμοιβαία ισχύ τους και να καταλάβουν ότι, ακόμη και αν η ισχύς νοηθεί ως κατοχή των πόρων, η δυνατότητα επηρεασμού των άλλων είναι πολύ δύσκολο να προβλεφθεί. Ακόμη και το πιο ισχυρό αφεντικό μπορεί να αποτύχει στα σχέδιά του, αν οι εργαζόμενοι αντισταθούν.

Τέλος, η διαπραγμάτευση χρειάζεται να τονίσει ότι η ομαλή συνεργασία προϋποθέτει την ισότιμη ανταλλαγή πόρων, ωφελειών και την αναγνώριση της αμοιβαίας αυτονομίας των εμπλεκόμενων στη σύγκρουση πλευρών. Μονάχα μέσω αυτής της λογικής τα προβλήματα που προκύπτουν μπορούν να επιλυθούν, δημιουργώντας ταυτόχρονα και μια κουλτούρα επίλυσης συγκρούσεων, πράγμα που θέτει πιο στέρεες βάσεις για τη μελλοντική συνεργασία των ομάδων αλλά και για την αποδοτικότητά τους.

Κεφάλαιο 17

Τήρηση κανονισμών

Πέρα από το νομικό πλαίσιο το οποίο διέπει και προβλέπει τους όρους εργασίας, σε κάθε σχεδόν οργανισμό ή επιχείρηση υφίσταται μια ιδιαίτερη και πιο συγκεκριμένη ρύθμιση, διότι η ποικιλία μεταξύ των εκμεταλλεύσεων είναι τέτοια που πολλές φορές το νομοθετικό πλαίσιο δεν επαρκεί. Η ρύθμιση αυτή προβλέπεται από τον κανονισμό της επιχείρησης και αφορά εσωτερικά θέματα όπως τη δομή των υπηρεσιών, τους βαθμούς των υπαλλήλων, τη διαδικασία των προαγωγών κ.λπ. Ο εργαζόμενος με την υπογραφή της σύμβασης εργασίας αποδέχεται πλήρως τον εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης.

Ο κανονισμός συντάσσεται από τον εργοδότη και για εκείνες τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 70 άτομα η σύνταξη του κανονισμού είναι υποχρεωτική. Συνήθως, ο κανονισμός είναι αποτέλεσμα διαλόγου με τους εργαζόμενους και αποτελεί αντικείμενο διαπραγματεύσης. Αν δεν καταρτισθεί εσωτερικός κανονισμός, επιβάλλονται ποινικές κυρώσεις.

Η επικύρωση του κανονισμού γίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και κοινοποιείται υποχρεωτικά στο Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας, στις μεγάλες επαγγελματικές οργανώσεις εργοδοτών και μισθωτών, καθώς και στους εργαζόμενους της επιχείρησης. Θεμελιακές αρχές των εσωτερικών κανονισμών είναι ο σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων, η ίση μεταχείριση τους και η σύμπλευσή τους με το εργατικό δίκαιο. Τα άρθρα του κανονισμού ρυθμίζουν τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, τη συμπεριφορά του εργαζομένου στην επιχείρηση, τη συνεπή και επιμελή εκτέλεση του καθήκοντος, την τήρηση εκείνων των υποχρεώσεων που ο εργοδότης θεωρεί απαραίτητες για τη βιωσιμότητα της επιχείρησης και την κατανομή των καθηκόντων. Θέματα μισθοδοσίας, απόλυσης και κατάρτισης ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο και όχι από τον εσωτερικό κανονισμό.

Ο εσωτερικός κανονισμός είναι ένας τρόπος ελέγχου στο εσωτερικό της επιχείρησης. Η ίδια η επιχείρηση ελέγχεται με τη σειρά της από την Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία είναι ένα σημαντικό όργανο άσκησης της κρατικής εργατικής πολιτικής. Το σώμα επιθεωρητών εργασίας δημιουργήθηκε στη χώρα μας με το Νομοθετικό Διάταγμα του 1954 και έχει εποπτικό και ελεγκτικό ρόλο. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να υποβάλλουν στο σώμα κάθε στοιχείο για την επιχείρησή τους που αφορά την εργασία, όπως καταστάσεις ωραρίων, υπερωριών, τον κανονισμό εργασίας, τα πρόσωπα που απασχολούν κ.α., καθώς επίσης και την αναγγελία έναρξής της. Οι επιθεωρητές εργασίας έχουν το δικαίωμα απροειδοποίητου ελέγχου των επιχειρήσεων και διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες ανάλογα με την ειδικότητα που έχουν, π.χ. ο Τεχνικός Επιθεωρητής, αρμόδιος για τον έλεγχο των μέτρων ασφάλειας, ο Υγειονομικός Επιθεωρητής, αρμόδιος για την υγιεινή και την ασφάλεια και ο Επόπτης Εργασίας, αρμόδιος για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα με τον Φεφέ (2004: 166), σε αρκετές περιπτώσεις, όταν κάποιος εργοδότης παραβιάζει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, εκτός από αστικές, έχει και ποινικές ευθύνες. Πρώτον, ποινική ευθύνη έχει ο εργοδότης ο οποίος δεν καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό στους εργαζομένους του. Δεύτερον, όταν παρεμποδίζει το έργο των οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας (είσοδος στο χώρο εργασίας, δόλια παροχή εσφαλμένων πληροφοριών). Τρίτον, όταν συμβαίνει εργατικό ατύχημα στην εκμετάλλευσή του.

Κεφάλαιο 18

Δραστηριότητες

1. Να σχολιάσετε τις παρακάτω προτάσεις:

α. «Ο εργοδότης δεν αγοράζει έναν εργαζόμενο. Αυτό διαχωρίζει την εργασία από τη δουλεία. Ούτε τυπικά καθορίζει η σύμβαση της εργασίας την ποσότητα της εργασίας που πρέπει να εκτελεστεί. Η ροή της ανάθεσης καθηκόντων σε οποιοδήποτε εργασιακό πόστο είναι σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό απρόβλεπτη» (σελ.31).

Hyman,R., «Εξευρωπαϊσμός ή διάβρωση των εργασιακών σχέσεων», στο Α. Μοσχονάς - Σ. Κονιόρδος (επίμ), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Gutenberg, 2004

β. «Φαίνεται καθαρά – αν και δεν ισχυρίζομαι ότι είμαι ειδικός στο θέμα αυτό – ότι όλα τα ευρωπαϊκά καθεστώτα των εργασιακών σχέσεων είναι από την άποψη αυτή ασαφή ως προς τα επιτεύγματά τους, όμως σε πολλές περιπτώσεις είναι έως ένα βαθμό και από συγκεκριμένες απόψεις, προοδευτικά ως προς τα αποτελέσματα τους» (σελ.39).

Hyman,R., «Εξευρωπαϊσμός ή διάβρωση των εργασιακών σχέσεων», στο Α. Μοσχονάς - Σ. Κονιόρδος (επίμ), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Gutenberg., 2004

2. Χωριστείτε σε ομάδες εργοδοτών και υποψήφιων υπαλλήλων. Να συντάξετε τη συνοδευτική επιστολή του βιογραφικού σας σημειώματος και να προχωρήσετε στη συμπλήρωσή του σύμφωνα με το υπόδειγμα του παραρτήματος. Στη συνέχεια, προχωρήστε στην ανταλλαγή τους μεταξύ σας και αναπτύξτε διάλογο για την ποιότητα και την ευκρίνεια των κειμένων σας.

3. Αποδελτιώστε αγγελίες προσφοράς εργασίας από τον ημερήσιο τύπο και από σχετικούς δικτυακούς τόπους. Τι παρατηρείτε αναφορικά με την περιγραφή της θέσης εργασίας;

4. Να σχολιάσετε το παρακάτω απόσπασμα:

«Η εταιρεία διατηρεί το αποκλειστικό δικαίωμα να διευθύνει τη δραστηριότητά της, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων, να αποφασίζει τον αριθμό και τον τόπο των

εργοστασίων, τον εξοπλισμό, τα προϊόντα που πρέπει να παραχθούν, τη μέθοδο παραγωγής, τα προγράμματα παραγωγής, τις διαδικασίες παραγωγής ή συναρμολόγησης, μαζί με το σχεδιασμό, τη μηχανολογία και τον έλεγχο των πρώτων υλών, τα ημιτελή και τελικά τμήματα που θα ενσωματωθούν στα παραγόμενα προϊόντα, να διατηρεί την τάξη και την αποτελεσματικότητα στα εργοστάσιά της και στις λειτουργίες της, να μισθώνει, απολύει, μεταφέρει και προάγει τους εργαζόμενους, να καθορίζει το χρόνο έναρξης και λήξης της εργασίας και τον αριθμό των ωρών που πρέπει να εργαστούν. Υπόκειται σε περιορισμούς στην άσκηση των δικαιωμάτων αυτών, μόνο εφόσον οι περιορισμοί αναφέρονται ρητά στη σύμβαση αυτή».

Πηγή: Η ρύθμιση σχετικά με το διευθυντικό δικαίωμα στη σύμβαση μεταξύ των Ενωμένων Εργατών Αυτοκινητοβιομηχανίας και της Εταιρείας Ford Motor.

5. Υποθέστε ότι αρθρογραφείτε σε εφημερίδα σχετικά με τη συρρίκνωση της απασχόλησης υπό το φως της διεθνοποίησης των οικονομιών. Τι προβληματισμό θα αναπτύσσατε στο «χώρο» ενός διστήλου αναφορικά με το δικαίωμα στην εργασία;
6. Να αξιολογήσετε την παρακάτω διαπίστωση με βάση τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την τόνωση της απασχόλησης.

« Η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία πενταετία επιδεινώθηκε –και αυτό το κρίνουμε με βάση τους δείκτες του εξωτερικού εμπορίου (εξαγωγικές επιδόσεις, διείσδυση των εισαγωγών, εμπορικό έλλειμμα ως ποσοστό του ΑΕΠ κ.ά.)– όχι επειδή αυξήθηκαν οι απαιτήσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα περισσότερο από όσο στις άλλες αναπτυγμένες χώρες, αλλά επειδή ανατιμήθηκε το ευρώ, αυξήθηκαν τα περιθώρια κέρδους στην Ελλάδα και επειδή οι επιχειρήσεις δε βελτιώνουν τη διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα (ποιότητα, συσκευασία, δίκτυα εμπορίας, υγιεινή και ασφάλεια κ.λπ). Απαιτείται λοιπόν να εγκαταλείψουμε την άποψη ότι το κόστος εργασίας καθορίζει την ανταγωνιστικότητα».(σελ.35).

(INE-ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 8), 2006.

7. Τα συνδικάτα αποτελούν τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων, διότι αν κάθε εργαζόμενος διαπραγματεύεται ατομικά με τον εργοδότη του, τότε ο κάθε εργαζόμενος ανταγωνίζεται το συνάδελφό του. Να επιχειρηματολογήσετε σχετικά με το εάν στην παρούσα φάση ο ρόλος των συνδικάτων είναι ισχυρός ή όχι.
8. Αφού ανατρέξετε στη σχετική ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνι-

- κής Προστασίας, να αποδελτιώσετε τις διατάξεις που έχει ψηφίσει η Βουλή των Ελλήνων σχετικά με τις ετήσιες άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.
9. Τι είναι, τι σημαίνει και πως επιτυγχάνεται η απόσπαση εργασίας από τους εργαζομένους. Να συζητήσετε εάν αυτή η διαδικασία συνδέεται με τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας.
 10. Να ονομάσετε και να αναλύσετε την τυπολογία των «νέων» μορφών απασχόλησης.
 11. Να αναλύσετε τι είναι η γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, ποιους αφορά και σε τι συνίσταται.
 12. Χωριστείτε σε ομάδες εργοδοτών και υποψήφιων υπαλλήλων. Στη συνέχεια οι «εργοδότες» να προχωρήσουν στη διαδικασία της συνέντευξης. Ποια είναι τα σημεία που χρειάζεται να προσέξει ο «υποψήφιος υπάλληλος» κατά τη διαδικασία αυτή;
 13. Μια από τις βασικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η ισότητα των ευκαιριών και στα δύο φύλα κατά την πρόσβαση τους στην απασχόληση. Να αξιολογήσετε από την προσωπική σας εμπειρία κατά πόσο ο στόχος αυτός τείνει να επιτευχθεί ή όχι.
 14. Να ιεραρχήσετε και να δικαιολογήσετε τα κριτήρια βάσει των οποίων θα αποδεχόσασταν μια θέση εργασίας, έπειτα από μια επιτυχημένη συνέντευξη.
 15. Με ποιο τρόπο μπορεί ο εργαζόμενος να διεκδικήσει τα δικαιώματά του στην πιθανή περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν καταβάλλει έγκαιρα τη μισθοδοσία;
 16. Σε ποιες περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας ο εργαζόμενος δε δικαιούται αποζημίωση;
 17. Για ποιους λόγους η τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας είναι σημαντική για τον εργοδότη; Με ποιο τρόπο το κράτος προσπαθεί να τη διασφαλίσει;
 18. Ποιος είναι ο ρόλος του ιατρού εργασίας στην επιχείρηση; Να αναφέρετε τυχόν παρα-

δείγματα από την προσωπική σας εμπειρία.

19. Να αναλύσετε τις διαφορές μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης.
20. Ποιες προϋποθέσεις χρειάζεται να πληροί ο εργαζόμενος ώστε να του χορηγηθεί κανονική άδεια και ποιες είναι οι αποδοχές που δικαιούται κατά τη διάρκειά της;
21. Ποια είναι τα κριτήρια υπολογισμού της αποζημίωσης του εργαζόμενου στην περίπτωση απόλυσής του από την εκμετάλλευση όπου απασχολούνταν;
22. Πότε οι εργαζόμενοι προχωρούν σε επίσκεψη εργασίας και ποιες προϋποθέσεις χρειάζεται να τηρούνται ώστε το δικαίωμα αυτό να ασκηθεί νόμιμα;
23. Υποθέστε ότι ως εργαζόμενοι ασκείτε το δικαίωμα σας για την ίδρυση σωματείου. Να συντάξετε το καταστατικό του.
24. Ποια η διαφορά υπερωρίας και υπερεργασίας και πώς υπολογίζεται;
25. Να αναφέρετε και να αναλύσετε τα είδη μισθού που γνωρίζετε.
26. Να συζητήσετε κατά πόσο οι τηλεεργαζόμενοι είναι ή όχι σε θέση να διεκδικήσουν συλλογικά τα εργασιακά τους δικαιώματα.
27. Ποια είναι η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και με ποιο τρόπο επιχειρεί να την προωθήσει;
28. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με την τήρηση των κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας σύμφωνα με την οδηγία-πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης;
29. Τι ονομάζουμε δημόσιο διάλογο και με ποια διαδικασία διενεργείται;

- 30.** Ποιοι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι να ασφαλιζονται στο ΙΚΑ; Να ονομάσετε δύο ακόμα φορείς ασφάλισης που γνωρίζετε και να αναφέρετε ποιους εργαζόμενους καλύπτουν.
- 31.** Ποιους τρόπους ελέγχου της εργασίας από τον εργοδότη γνωρίζετε; Θεωρείτε ότι η οριζόντια οργάνωση της εργασίας καταργεί τον έλεγχο αυτό;
- 32.** Ποια η διαφορά μεταξύ διά βίου εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης; Ποιοι είναι οι φορείς υλοποίησης τους στην Ελλάδα;
- 33.** Αφού ανατρέξετε στην ιστοσελίδα του Ανοικτού Πανεπιστημίου, να περιγράψετε τη δομή του και να αναλύσετε τη φιλοσοφία του.
- 34.** Υποθέστε ότι είστε διευθυντικό στέλεχος μιας εκμετάλλευσης. Να αναλύσετε μέσα από ποια διαδικασία θα καθορίζατε την ανάγκη δημιουργίας μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Πώς θα περιγράφατε τη θέση αυτή εφόσον την ανακοινώνατε;
- 35.** Να σχολιάσετε την παρακάτω παράγραφο διατυπώνοντας κριτικά την άποψη σας:

«Έξι χρόνια μετά τη σύνοδο κορυφής της Λισσαβόνας, όπου τέθηκαν οι βασικοί στόχοι και οι προτεραιότητες της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση με την εφαρμογή ετήσιων σχεδίων δράσης, τον καθορισμό βασικών σημείων αναφοράς για το 2010 και την υιοθέτηση της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε), οι περισσότερες χώρες ταλαντεύονται μεταξύ των επιδιώξεων για αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, για μείωση των επιπέδων ανεργίας, για πρόωθηση της κοινωνίας της γνώσης και των περιοριστικών οικονομικών πολιτικών που επιβάλλουν ένα ασφυκτικό οικονομικό πλαίσιο, και τέλος για τη συγκράτηση των κοινωνικών δαπανών σε βάρος κυρίως της εργασίας. Με βάση την ανανεωμένη στρατηγική της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2005), αναπτύσσονται επίσης οι πολιτικές απασχόλησης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) για την περίοδο 2005-2008, χωρίς ωστόσο να φαίνεται εφικτή η επίτευξη των στόχων που τέθηκαν για το 2010. Αυτοί οι στόχοι που συμφωνήθηκαν μεταξύ των κρατών-μελών το 2000 προέβλεπαν συνολικό ποσοστό απασχόλησης 70% για τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 60% και ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων (55-64 ετών) 50% μέχρι το 2010. Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στις χώρες της ευρωζώνης παραμένει 6,5 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από το ποσοστό απασχόλησης-στόχο για το 2010, ενώ τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας βρίσκονται περίπου 4 με 9 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από τους αντίστοιχους στόχους για το 2010» (σελ. 153).

(ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 8), 2006.

- 36.** Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συνεργασία και ο συνδυασμός των δεξιοτήτων εντός της επιχείρησης μεταξύ των εργαζομένων διευκολύνει ή περιορίζει τη δημιουργικότητα και την πρωτοβουλία τους;
- 37.** Ο παγκόσμιος ανταγωνισμός οδηγεί πολλές επιχειρήσεις σε οριστικό σχεδόν κλείσιμο. Έτσι, ωστόσο, η ανεργία αυξάνεται δραματικά. Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας τρόποι που θα συμβάλλουν στην αντιστροφή αυτής της πορείας και ποιοι είναι αυτοί;
- 38.** Ποια είναι η έννοια της διαθεσιμότητας και πότε αυτή ανακαλείται;
- 39.** Σχολιάστε κριτικά την παρακάτω παράγραφο, λαμβάνοντας υπόψη το κεφάλαιο σχετικά με το δικαίωμα στην εργασία:

«Εδώ και πολύ καιρό δεν έχουμε πλέον να κάνουμε με την ανακατανομή της εργασίας, αλλά με την ανακατανομή της ανεργίας, ακόμα και στις καινούριες μορφές όπου η ανεργία αναμειγνύεται με την απασχόληση, επειδή επίσημα αυτές ορίζονται ως «(πλήρης) απασχόληση» (περιοδική απασχόληση, μερική απασχόληση κ.λπ.). Αυτό ισχύει ήδη για τους περίφημους παράδεισους της απασχόλησης, δηλαδή τις ΗΠΑ και τη Μεγάλη Βρετανία, όπου εκείνοι οι οποίοι ζουν στην γκρίζα ζώνη ανάμεσα στην εργασία και τη μη εργασία και συχνά είναι υποχρεωμένοι να επιβιώνουν με μισθούς πείνας αποτελούν εδώ και καιρό την πλειοψηφία». (σελ. 153)

(Μπεκ, Ο, *Τι είναι παγκοσμιοποίηση*., Αθήνα: Καστανιώτης), 1999.

- 40.** Ποιος μπορεί ή πρέπει κατά τη γνώμη σας να είναι ο ρόλος του κράτους για μια αποτελεσματική πολιτική σε σχέση με την αύξηση της απασχόλησης;

Βιβλιογραφία

- Ayestaran, S, «Συνεργασία και οργανισμοί», στο Μ. Δικαίου - D. Berkeley (επιμ), *Οργανισμοί. Ζητήματα έρευνας και ανάπτυξης στις σύγχρονες κοινωνίες*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα, 2004.
- Βλαστός, Σ., *Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα, Σάκκουλας, 2001.
- Bowles S. & Edwards, R., *Κατανοώντας τον καπιταλισμό. Ανταγωνισμός, εντολή και μεταβολή στην οικονομία των ΗΠΑ*, Αθήνα, Gutenberg, 2001.
- CEDEFOP, *Vocational Training Glossarium*, Thessaloniki, 1996.
- Coombs, P.A. / Ahmed, M, *Attacking rural poverty: How non- formal education can help*, Baltimore: John Hopkins University, 1974.
- Fukuyama, F, *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*, London: Hamish Hamilton., 1995.
- Γράβαρης, Δ., «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Θεωρητική πλαίσιο και εμπειρικά παραδείγματα», στο Δ. Βενιέρης και Χ. Παπαθεοδώρου (επιμ), *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα, 2003.
- Γ.Σ.Ε.Ε., <http://www.gsee.gr/law>
- Κουζής, Γ., «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας»; Μελέτες 14, Αθήνα, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2001.
- Κουζής, Γ., «Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα», <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-122-doc3.htm>
- Κοντιάδης, Ξ., *Συνταγματικές εγγυήσεις και θεσμική οργάνωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας*, Αθήνα, Σάκκουλας, 2004.
- Κουνενάκη - Χατζηνικολάου, Ε, *Αναζήτηση απασχόλησης. Αγορά εργασίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, διαδικασία αναζήτησης*, Αθήνα, Προπομπός, 2002.
- Λυμπεράκη, Α. - Δενδρινός Γ., *ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα, 2004.
- Λυμπεράκη, Α. - Μουρίκη, Α., *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα, Gutenberg, 1996.
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3369, (ΦΕΚ Α' 171/06.07.2005), «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις»
- Παπαδόπουλος, Π., Μπανούτσος, Η., & Συνεργάτες, 2004, *Υγεία και Ασφάλεια στο Χώρο της Εργασίας*, Verlag Dashofer
- Παπαδάκης, Ν., *Μεταξύ δυνητικότητας και αναγκαιότητας. Όψεις του πλαισίου των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα. Από την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης στα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση*, Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL, 2005.
- Piore, M., *Beyond individualism*, Cambridge MA: Harvard University Press, 1995.
- Φαναριώτης, Π., *Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Εισαγωγή στη σύγχρονη επιχειρησιακή ψυχολογία*, Αθήνα, Σταμούλης, 1996.
- Φαναριώτης, Π., *Εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, Σταμούλης, 2004.

Φεφές, Μ., *Εισαγωγή στο δίκαιο*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2004.
Χρυσόγονος, Κ., *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, Αθήνα, Σάκκουλας, 2002.
UNESCO, «Recommendation on the development of adult education» - *Nairobi conference*, Paris, 1976.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/ (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004).
Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, <http://www.yrakp.gr/>
Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, <http://www.ekep.gr/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στο τμήμα αυτό παρατίθεται ενδεικτικό υλικό που συμπληρώνει, κατά το δυνατόν, το περιεχόμενο των προηγούμενων ενοτήτων. Περιλαμβάνει κείμενα επιλεγμένα από το διαδίκτυο κυρίως. Το κριτήριο επιλογής βασίστηκε στο ότι στην παρούσα φάση η θεματική τους απασχολεί και προβληματίζει πολύ έντονα ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων και μη. Γενικά αποσκοπούν σε μια πληρέστερη εισαγωγή, ενημέρωση και πληροφόρηση σε σχέση με τις διδακτικές ενότητες που έχει θέσει το ΙΔΕΚΕ. Για κάθε κείμενο υπάρχει η σχετική αναφορά στο δικτυακό τόπο προέλευσης, στον οποίο μπορεί κανείς να ανατρέξει για ακόμα περισσότερη ενημέρωση και πολλαπλασιασμό της σχετικής πληροφορίας.

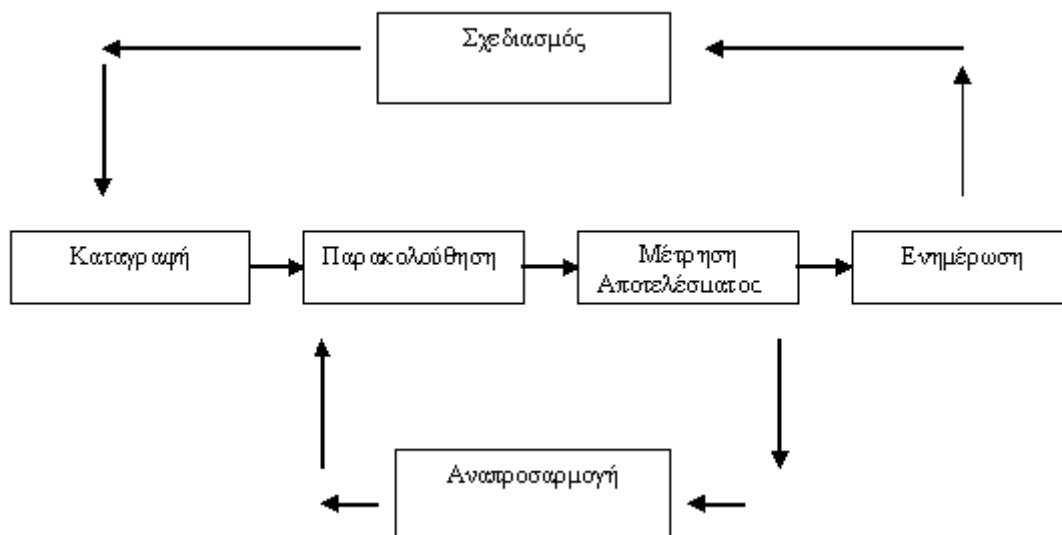
1. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική (<http://www.paep.org.gr>)

→Το «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.» αποτελεί μία από τις δύο θυγατρικές εταιρείες του Ο.Α.Ε.Δ., η οποία προήλθε από τη συγχώνευση δύο Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου, του «Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης» και του «Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας». Το «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.» ιδρύθηκε τον Απρίλιο του 2002 με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Ανάπτυξης. Η ανώνυμη αυτή εταιρεία είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, λειτουργεί χάριν του δημοσίου συμφέροντος και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας και του Ο.Α.Ε.Δ. Στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας μετέχουν εκπρόσωποι του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, του Ο.Α.Ε.Δ. καθώς και εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων. Πρωταρχικός στόχος είναι η ανάπτυξη, εφαρμογή και συντήρηση ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος συγκέντρωσης και στατιστικής επεξεργασίας των πρωτογενών στοιχείων για τα εξής πεδία:

- εγγεγραμμένη ανεργία.
- επιδόματα
- προγράμματα προώθησης της απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.
- προγράμματα αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ. και της θυγατρικής του
- υπηρεσίες εξατομικευμένης υποστήριξης ανθρώπινου δυναμικού

Η συγκέντρωση και στατιστική παρακολούθηση των παραπάνω στοιχείων επιτρέπει πλέον στην εταιρεία να παρέχει προς τους χρήστες (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, Ο.Α.Ε.Δ., θυγατρικές εταιρείες του Ο.Α.Ε.Δ. κ.λπ.) αναλύσεις σε επίπεδο νομού και επικράτειας. Η ανάπτυξη ενιαίου πληροφοριακού συστήματος για την αγορά εργασίας με δυνατότητες ανάλυσης για κάθε νομό της χώρας έχει ως αποτέλεσμα τη συνεχή παρακολούθηση, αξιολόγηση και το σχεδιασμό πολιτικών προώθησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας, που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της τοπικής αγοράς. Η Π.Α.Ε.Π. Α.Ε., αξιοποιώντας την τεχνογνωσία που έχει αποκτηθεί στο Ε.Π.Α. το Ε.Ι.Ε. και τον Ο.Α.Ε.Δ., έχει ως στόχο την ανάπτυξη των βασικών εφαρμογών του παραπάνω συστήματος εντός του τρέχοντος έτους. Το έργο θα αναπτύξει η Διεύθυνση Πληροφορικής, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Μελετών. Ο τομέας της ανάλυσης των διαθέ-

σιμων στοιχείων, τα οποία θα αποτελούν πλέον σύνθεση δεδομένων που προέρχονται από διοικητικές πηγές αλλά και έρευνες της Π.Α.Ε.Π. Α.Ε., καθίσταται εξαιρετικά σημαντικός για τον οργανισμό. Στόχος είναι η εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την διαρθρωτική εικόνα στις εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, σε εθνικό αλλά και τοπικό επίπεδο. Σε επόμενο στάδιο, η ερευνητική ομάδα της εταιρείας μπορεί να προχωρήσει σε συγκριτική ανάλυση της αγοράς εργασίας της χώρας με τις υπόλοιπες χώρες στην Ε.Ε. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στον τομέα της προσφοράς και της ζήτησης επαγγελμάτων και ειδικοτήτων για κάθε νομό της χώρας, με στόχο να προσδιοριστεί ο δυναμισμός των επαγγελμάτων σε τοπικό επίπεδο. Η συστηματική συλλογή και ανάλυση των παραπάνω στοιχείων θα επιτρέψει την αύξηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων πολιτικών προώθησης της απασχόλησης, κατάρτισης και εκπαίδευσης. Περαιτέρω, λαμβάνοντας υπόψη το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α), δημιουργείται στην Π.Α.Ε.Π. τμήμα ανάπτυξης περιεχομένου επαγγελματικών περιγραμμάτων (job profiles). Τη δράση του Π.Α.Ε.Π. συμπληρώνει ο τομέας της παρακολούθησης της πορείας υλοποίησης (monitoring) των εφαρμοζόμενων προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων τους, με στόχο το σχεδιασμό των πλέον ενδεδειγμένων μέτρων πολιτικής. Με τη συστηματοποίηση της διαδικασίας συνεχούς αξιολόγησης των δράσεων, που υλοποιούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. και τις θυγατρικές εταιρείες του, παρέχεται πλέον η δυνατότητα στον Οργανισμό να αναπτύξει πλήρως τον στρατηγικό του ρόλο. Ο στόχος είναι μέσω της συνεχούς καταγραφής, παρακολούθησης, μέτρησης των αποτελεσμάτων (αξιολόγησης) να παρέχεται η δυνατότητα στο Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας και στον Ο.Α.Ε.Δ. για σχεδιασμό μέτρων πολιτικής, ενώ ταυτόχρονα η διαδικασία θα αναπροσαρμόζεται στη βάση των στοιχείων ανάδρασης, τα οποία θα παρέχονται από το «κυκλικό σύστημα» ανάπτυξης που προτείνεται.



2. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (<http://www.ypakp.gr/>)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ. ΑΡΙΘΜ. 3302/2004 ΦΕΚ 267/Α/28-12-2004

*Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων
και άλλες διατάξεις.*

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

Άρθρο 1 Ετήσια άδεια με αποδοχές

1. Η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α'), όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:

«1.α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιπενθήμερων εργασιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενήθημερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενήθημερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο.

Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειάς, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.»

2. Η παράγραφος 2 του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α') καταργείται.

Άρθρο 2 Αρμοδιότητα Α.Σ.Ε.Π. σε συμβασιούχους του ιδιωτικού τομέα

Κατά την αληθή έννοια του άρθρου 8Α του Π.Δ. 81/2003 (ΦΕΚ 77 Α'), όπως το άρθρο αυτό προστέθηκε με το άρθρο 4 του Π.Δ. 180/2004 (ΦΕΚ 160 Α'), επί των κρίσεων των διοικητικών συμβουλίων των κατά περίπτωση ανωνύμων εταιρειών, με τις οποίες κρίνονται οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων αναφορικά με τη συνδρομή ή μη των προϋποθέσεων της υπαγωγής τους στη διάταξη αυτή, έχει εφαρμογή και η διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 11 του Π.Δ. 164/2004 (ΦΕΚ 134 Α').

Άρθρο 3 Χορήγηση προκαταβολής επιδόματος ανεργίας

1. Όσοι απασχολούνται σε ξενοδοχειακές, τουριστικές ή επισιτιστικές επιχειρήσεις, που λειτουργούν εποχιακά, μπορούν να επιδοτούνται λόγω ανεργίας με αίτησή τους που υποβάλλεται μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία εξήντα (60) ημερών από τη λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η επιδότηση αρχίζει να καταβάλλεται από την επόμενη ημέρα του εξαήμερου χρόνου αναμονής που προβλέπεται με το άρθρο 18 του Ν.Δ. 2961/1954 (ΦΕΚ 197 Α').

2. Στις ανωτέρω περιπτώσεις μετά την υποβολή των δικαιολογητικών που απαιτούνται, είναι δυνατή η χορήγηση προκαταβολής. Το ποσό της προκαταβολής ισούται με δύο βασικά μηνιαία επιδόματα ανεργίας. Η προκαταβολή συμψηφίζεται με την επιδότηση των επόμενων μηνών.

3. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Α.Ε.Δ., ρυθμίζονται οι περιπτώσεις μη χορηγήσεως της προκαταβολής, το αρμόδιο όργανο, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Υπολογισμός επιδόματος ανεργίας στις περιπτώσεις συγχώνευσης, συνένωσης ή μεταφοράς επιχείρησης.

Για τον υπολογισμό του ύψους του επιδόματος ανεργίας όσων επιδοτούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Ν. 435/1976 (ΦΕΚ 251 Α'), λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του ασφαλισμένου για τις οποίες έχουν καταβληθεί εισφορές υπέρ του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζονται τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την επιδότηση σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 1-3 του άρθρου 6 του Ν. 435/1976 (ΦΕΚ 251 Α'), η διαδικασία είσπραξης των ποσών που οφείλονται από τον εργοδότη, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων αυτών.

Άρθρο 5

Ένσταση κατά απορριπτικών αποφάσεων

Στο τέλος της παραγράφου 4 του άρθρου 4 του Π.Δ. 776/1977 (ΦΕΚ 250 Α') προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Κατά των απορριπτικών αποφάσεων της προηγούμενης παραγράφου είναι δυνατή η υποβολή και νέας ενστάσεως ενώπιον του Δ.Σ. του Οργανισμού. Η ένσταση αυτή υποβάλλεται μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την ημέρα παραλαβής της απορριπτικής απόφασης.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μετά από σύμφωνη γνώμη του Δ.Σ. δύνανται να ορίζεται ως αρμόδιο όργανο εκδίκασης δεύτερου βαθμού ενστάσεως άλλο όργανο πλην του Δ.Σ.».

Άρθρο 6

Αρμόδιο όργανο κρίσεως υπαγωγής εργοδοτών σε επιδοτούμενα προγράμματα

1. Για την ύπαρξη των προϋποθέσεων υπαγωγής των επιχειρήσεων στις διατάξεις του άρθρου 29 του Ν. 1262/1982 (ΦΕΚ 70 Α'), όπως ισχύει, αποφασίζει, μετά από εισήγηση της αρμόδιας Διεύθυνσης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το Διοικητικό του Συμβούλιο.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μετά από σύμφωνη γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού μπορεί να ορίζεται άλλο αρμόδιο όργανο πλην του Δ.Σ.

2. Το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 12 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α') καταργείται.

Άρθρο 7

Λοιπές διατάξεις Ο.Α.Ε.Δ.

1. Στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου 30 του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α') προστίθεται νέο εδάφιο, που ισχύει από 1.4.2004 και έχει ως εξής:

«Αν αιρετό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού εκλείψει ή αποχωρήσει για οποιονδήποτε λόγο ή απωλέσει την ιδιότητα βάσει της οποίας ορίστηκε, τη θέση του στο Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καταλαμβάνει, για το υπόλοιπο της θητείας, το

πρώτο αναπληρωματικό μέλος του συνδυασμού στον οποίο συμμετείχε κατά τη σχετική ψηφοφορία, το εκλιπόν μέλος, με αναπληρωτή του το δεύτερο αναπληρωματικό μέλος του ίδιου συνδυασμού.»

2. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 13 του Ν. 1346/1983 (ΦΕΚ 46 Α'), που προστέθηκε με το άρθρο 29 του Ν. 1836/1989 και αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 11 του άρθρου 12 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α'), τροποποιείται ως εξής:

«Με τις αποφάσεις του προηγούμενου εδαφίου μπορεί να καθορίζεται ανάλογη ρύθμιση, για τις κατηγορίες Π Ε, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ προσωπικού Ο.Α.Ε.Δ. όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, που απασχολούνται με τη μελέτη, κατάρτιση, εφαρμογή, έλεγχο, προώθηση και υποστήριξη των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης, καθώς και ασφάλισης της ανεργίας, που εκτελούνται από τον Οργανισμό και επιχορηγούνται από τα διαρθρωτικά ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.»

3. Η προβλεπόμενη από το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 13 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α') διάρκεια απόσπασης του προσωπικού του Ο.Α.Ε.Δ. στις θυγατρικές εταιρίες του, μπορεί με την ίδια διαδικασία να παρατείνεται για δύο (2) ακόμη έτη, με την προβλεπόμενη στην ίδια διάταξη διαδικασία.

Άρθρο 8

Αμοιβές Επιθεωρητών Σ.ΕΠ.Ε.

Στο άρθρο 9 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') προστίθεται παράγραφος 9 ως ακολούθως:

«9. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ορίζεται το ύψος των δαπανών μετακίνησης, ημερησίας αποζημίωσης και διανυκτέρευσης του Ειδικού Γραμματέα και των Ειδικών Επιθεωρητών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).»

Άρθρο 9

Ρύθμιση οφειλόμενων εισφορών Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.

1. Μειώνονται, κατά παρέκκλιση των διατάξεων της παρ. 5 του άρθρου 51 του Ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α'), όπως ισχύουν μετά την αναίτησή της σε παρ. 6 με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 16 του Ν. 2747/1999 (ΦΕΚ 226 Α'), την τροποποίηση της με την παρ. 6 του άρθρου 11 του Ν. 3232/2004 (ΦΕΚ 48 Α'), τα πρόσθετα τέλη και λοιπές πρόσθετες επιβαρύνσεις των οφειλόμενων απαιτητών εισφορών προς το Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. χρονικής περιόδου μέχρι 30.11.2004, κατά 80%, εφόσον αυτές καταβληθούν εφάπαξ και κατά 50% εφόσον ρυθμιστεί η εξόφλησή τους μέχρι και ογδόντα (80) μηνιαίες δόσεις, με την προϋπόθεση της κανονικής καταβολής των τρεχουσών εισφορών. Το ποσό μείωσης των πρόσθετων τελών και λοιπών πρόσθετων επιβαρύνσεων στην περίπτωση τμηματικής καταβολής αφαιρείται από τις τελευταίες δόσεις.

2. Η ανωτέρω ρύθμιση ισχύει:

α) για τους εργοδότες των ανέλεγκτων κοινών και οικοδομικοτεχνικών επιχειρήσεων μέχρι την ημερομηνία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου αυτού, εφόσον υποβάλουν αίτηση για ρύθμιση, προσκομίσουν τα απαραίτητα βιβλία και στοιχεία για έλεγχο στις υπηρεσίες του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. μέχρι 30.4.2005,

β) για τις βεβαιωμένες και μη καταβληθείσες οφειλές των κοινών και οικοδομικοτεχνικών επιχειρήσεων που ανάγονται μέχρι την ανωτέρω ημερομηνία, εφόσον υποβληθεί σχετική αίτηση μέχρι 30.4.2005,

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3227

Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

**Άρθρο 1
Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης -
Μέτρα για τους επιδοτούμενους ανέργους**

1. Επιδοτούμενος άνεργος μπορεί να προσλαμβάνεται ή τοποθετείται σε θέση εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση για όσο χρόνο διαρκεί η επιδότηση ανεργίας. Η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 7 του Ν. 1545/1985 (ΦΕΚ 91 Α') εφαρμόζεται και στην περίπτωση αυτή, εφόσον η τοποθέτηση γίνεται για πλήρη απασχόληση.

Κατά τη διάρκεια της εργασίας του, ο προσλαμβανόμενος ή τοποθετούμενος αμείβεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για τους λοιπούς εργαζόμενους στον εργοδότη, ανάλογα με την ειδικότητα που απασχολείται και τις ώρες απασχόλησής του. Οι αποδοχές του σε οποιαδήποτε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από το επίδομα ανεργίας που δικαιούται ως άνεργος.

2. Η αμοιβή του προσλαμβανόμενου ή τοποθετούμενου βαρύνει τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) κατά το ύψος του επιδόματος ανεργίας που δικαιούται, και κατά τα λοιπά, τον εργοδότη, ο οποίος έχει και την ευθύνη της ασφαλιστικής του κάλυψης. Ο προσλαμβανόμενος ή τοποθετούμενος δεν ασφαλίζεται στην περίπτωση αυτή για ανεργία. Αν απολυθεί πριν από το χρόνο λήξης του δικαιώματος επιδότησης, ο άνεργος λαμβάνει το επίδομα ανεργίας για το υπόλοιπο διάστημα, εφόσον δεν επανατοποθετηθεί, ή προσληφθεί.

3. Προϋπόθεση για την εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 1 και 2 είναι να μην έχει προβεί ο εργοδότης κατά τη διάρκεια του τελευταίου εξαμήνου πριν από την τοποθέτηση ή πρόσληψη σε απόλυση προσωπικού της επιχείρησής του χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Ο εργοδότης υποχρεούται κατά τη διάρκεια ισχύος της σχέσης εργασίας με τον προσληφθέντα ή τοποθετηθέντα

να μην προβαίνει σε απόλυση εργαζομένων από την επιχείρησή του, χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, άλλως χάνει το δικαίωμα της μείωσης εφεξής του εργοδοτικού κόστους κατά το ύψος του επιδόματος που ο άνεργος εδικαιούτο από τον Ο.Α.Ε.Δ.

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ύστερα από τη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά, τα κριτήρια επιλογής, ο τρόπος και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της διάταξης.

5. Επιδοτούμενοι άνεργοι, μετά από αίτησή τους, επιλέγονται κατά προτεραιότητα για συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από την Εταιρεία "Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε." του Ο.Α.Ε.Δ. και από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.). Κατά το διάστημα αυτό, λαμβάνουν το επίδομα που προβλέπεται κατά περίπτωση για τους καταρτιζόμενους και αναστέλλεται η καταβολή του επιδόματος ανεργίας.

6. Η περίπτωση δ' της παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 1545/1985 (ΦΕΚ 91 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

"Όσοι συνταξιοδοτούνται από το Δημόσιο ή από οποιοδήποτε συνταξιοδοτικό οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης με ποσό ίσο ή μεγαλύτερο από το κάθε φορά κατώτερο όριο σύνταξης που καταβάλει το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) στους ασφαλισμένους με εξαίρεση όσους λαμβάνουν σύνταξη λόγω θανάτου."

7. Στο άρθρο 4 του Ν. 1545/1985 (ΦΕΚ 91 Α'), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα, προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

"5. Κατ' εξαίρεση για τους εποχιακά απασχολούμενους στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού Λευκάδος κατά το έτος 2003, αρκούν εβδομήντα πέντε ημερομίσθια για τη χορήγηση του τακτικού επιδόματος ανεργίας."

**Άρθρο 2
Κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης
των γυναικών, των νέων και των ηλικιωμένων**

1. Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κύησης ή λοχείας επιδοτούνται, για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια, με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κά-

λυψη των προσλαμβανομένων. Όσοι προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν συνυπολογίζονται στο συνολικό αριθμό εργαζομένων της επιχείρησης για την εφαρμογή των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων ή των διατάξεων του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α') και του Ν. 1568/1985 (ΦΕΚ 177 Α').

2. Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο.

3. Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων νέων ηλικίας μέχρι είκοσιπέντε ετών, επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το πενήντα τοις εκατό των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων κατά τον πρώτο χρόνο από την πρόσληψή τους.

4. Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη μακροχρονίως ανέργων ηλικίας πενήντα πέντε ετών και άνω, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον έξι χιλιάδες ημέρες ασφάλισης, επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το πενήντα τοις εκατό των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων.

5. Οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3 και 4 εφαρμόζονται εφόσον ο εργοδότης δεν έχει προβεί κατά τη διάρκεια του τελευταίου εξαμήνου πριν από την τοποθέτηση ή πρόσληψη σε απόλυση προσωπικού της επιχείρησής του χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Ο εργοδότης υποχρεούται κατά τη διάρκεια ισχύος της σχέσης εργασίας με τον τοποθετηθέντα ή προσληφθέντα να μην προβαίνει σε απόλυση εργαζομένων από την επιχείρησή του χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, άλλως χάνει το δικαίωμα της επιδότησης.

6. Η καταβολή των επιδοτήσεων που προβλέπονται στο άρθρο αυτό μπορεί να γίνεται και με το συμψηφισμό του ισόποσου των εργοδοτικών εισφορών με το φόρο μισθωτών υπηρεσιών ή και τις άλλες φορολογικές υποχρεώσεις που βαρύνουν τους εργοδότες. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται η διαδικασία, τα δικαιολογητικά, ο τρόπος συμψηφισμού και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή των διατάξεων.

7. Αγρότισσες ασφαλισμένες στον κλάδο κύριας ασφάλισης αγροτών του Ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α'), όπως ισχύει, απαλλάσσονται για κάθε τέκνο που αποκτούν πλέον του ενός από την υποχρέωση καταβολής εισφορών υπέρ Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.) για τους κλάδους σύνταξης ασθένειας και για το Λογαριασμό Αγροτικής Εστίας επί ένα έτος από τη γέννηση κάθε τέκνου από το δεύτερο τέκνο και μετά. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων προσδιορίζεται η διαδικασία και τα δικαιολογητικά που υποβάλλονται για την απαλλαγή και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

Άρθρο 3

Κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης Ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας

Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που συνιστώνται και πιστοποιούνται σύμφωνα με τις διατάξεις της Απόφα-

σης 105127 (ΦΕΚ 5 Β'/9.1.2001) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως ισχύει, μπορεί να λάβουν άδεια λειτουργίας Ιδιωτικού Γραφείου Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.), το οποίο ως προς τη λειτουργία του διέπεται από τις κείμενες διατάξεις για τη λειτουργία των Ι.Γ.Σ.Ε.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη χορήγηση της άδειας και την ανάκλησή της.

Άρθρο 4

Κυρώσεις Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Η παράγραφος 5 του άρθρου 11 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α') τροποποιείται ως εξής:

"5. Η περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') και η περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 24 του Ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α') αντικαθίστανται ως ακολούθως:

"α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από πεντακόσια ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες ευρώ.""

Άρθρο 5

Εκκαθαριστικά αποδοχών

Στους εργαζόμενους που με βάση συμφωνία με τον εργοδότη αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό (κατ' αποκοπήν μισθός) ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σημείωμα στο οποίο αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ' αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούντο να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις. Η παραβίαση της υποχρέωσης αυτής συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), όπως αυτές τροποποιήθηκαν με την παράγραφο 5 του άρθρου 11 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α').

Άρθρο 6

Μεικτές επιτροπές ελέγχου

Το εδάφιο β' της παρ. δ' του άρθρου 91 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

"Οι εισφορές που υπολογίζονται στις ως άνω καταβαλλόμενες αμοιβές αποδίδονται στους παραπάνω φορείς από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.). Η εργοδοτική εισφορά για τους εκπροσώπους των εργαζομένων, που μετέχουν στην Επιτροπή, βαρύνει τον προϋπολογισμό του Ο.Ε.Ε., χωρίς να υφίσταται μεταξύ τους εργασιακή σχέση, η δε εργατική, τους ίδιους."

Άρθρο 7

Ρυθμίσεις για προγράμματα της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL

1. Οι Περιφέρειες που συμμετέχουν ως εταίροι σε Αναπτυξιακές Συμπράξεις, οι οποίες έχουν συσταθεί στο πλαίσιο του Προγράμματος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL μπορεί να αναθέτουν την οικονομική διαχείριση των έργων τους στα Περιφερειακά Ταμεία Ανάπτυξης.

2. Τα Τμήματα των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) και Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.), τα οποία συμμετέχουν ως εταίροι σε Αναπτυξιακές Συμπράξεις, που έχουν συσταθεί στο πλαίσιο του

Προγράμματος της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL, μπορούν να αναθέτουν την οικονομική διαχείριση των έργων τους στις Επιτροπές Ερευνών που λειτουργούν στα αντίστοιχα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.

3. Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις, που συνιστώνται στο πλαίσιο του Προγράμματος της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL και οι εταίροι που συμμετέχουν σε αυτές μπορεί να εκτελούν πιλοτικές δράσεις δωρεάν παροχής υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και να τοποθετούν σε επιχειρήσεις ανέργους που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες κατά τη χρονική διάρκεια του εγκεκριμένου για αυτές προγράμματος, χωρίς να απαιτείται χορήγηση άδειας σύστασης και λειτουργίας Ιδιωτικού Γραφείου Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.), εφόσον οι δράσεις αυτές προβλέπονται στο αντίστοιχο εγκεκριμένο πρόγραμμα.

Για τη μεσολάβηση και τοποθέτηση σε επιχειρήσεις από τις αναπτυξιακές συμπράξεις ισχύουν και εφαρμόζονται κατά τα λοιπά τα προβλεπόμενα για τη μεσολάβηση για εύρεση εργασίας μέσω Ι.Γ.Σ.Ε.

4. Οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 έχουν ισχύ από 1.1.2002.

Άρθρο 8 Ηθικά βραβεία

Θεσπίζεται ηθικό βραβείο το οποίο κάθε χρόνο την 3η Δεκεμβρίου απονέμεται σε τρεις επιχειρήσεις που έχουν κατά τον αποτελεσματικότερο τρόπο ενσωματώσει στη λειτουργία τους την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες, διασφαλίζοντας τη δυνατότητα παραγωγικής απόδοσής τους και απρόσκοπτης ανέλιξής τους. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ύστερα από γνώμη των Εθνικών Επιτροπών Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας καθορίζονται η διαδικασία προκήρυξης και τα ειδικότερα κριτήρια για τη συγκριτική αξιολόγηση και επιλογή. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συγκροτείται Επιτροπή Αξιολόγησης στην οποία συμμετέχει και εκπρόσωπος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.), ως και εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και καθορίζεται κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της διάταξης.

Άρθρο 9 Προγράμματα επιδότησης Μη Κυβερνητικών Οργανισμών

1. Για την εφαρμογή του προγράμματος και τη διαχείριση ποσοστού του συνόλου των πιστώσεων, που διατίθεται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) στο πλαίσιο του Γ' Κοινωνικού Πλαισίου Στήριξης (Γ' Κ.Π.Σ.) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος (Ε.Π.) "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006" σε μη κυβερνητικούς οργανισμούς υπό τη μορφή επιδοτήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Κανονισμού 1784/1999 (ΕΚ) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 1999 "σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο" (L 213/13.08.1999), αρμόδιος φορέας ορίζεται η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του επιχειρησιακού αυτού προγράμματος.

2. Στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Ε.Π. "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση" συνιστάται Ειδική Μονάδα με την επωνυμία "Μονάδα Διαχείρισης Δράσεων

Μη Κυβερνητικών Οργανισμών (Μ.Κ.Ο.)", η οποία στελεχώνεται σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 7 του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α').

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται η οργάνωση, η διάρθρωση, η στελέχωση και κάθε σχετικό θέμα για τη λειτουργία της Ειδικής Μονάδας Διαχείρισης Δράσεων Μη Κυβερνητικών Οργανισμών, εξειδικεύονται οι αρμοδιότητές της, τίθενται οι όροι και καθορίζονται οι προϋποθέσεις για τη διαδικασία παρακολούθησης, εκτέλεσης, αξιολόγησης και ελέγχου των εκτελούμενων δράσεων από τους Μη Κυβερνητικούς Οργανισμούς και τις τοπικές συμπράξεις και προσδιορίζονται ιδίως:

Α) η διαδικασία και τα κριτήρια επιλογής των Μη Κυβερνητικών Οργανισμών που εφαρμόζουν τις προκηρυσσόμενες κάθε φορά δράσεις,

Β) οι δαπάνες αυτών που είναι επιλέξιμες για χρηματοδότηση και ο τρόπος πιστοποίησής τους, ως και

Γ) η διαδικασία παρακολούθησης και ελέγχου των Μ.Κ.Ο.

Άρθρο 10 Επιχορηγήσεις από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (Π.Δ.Ε.)

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να επιχορηγούνται από το πρόγραμμα δημοσίων επενδύσεων και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου κάθε μορφής, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, καθώς και επιχειρήσεις των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) που δεν είναι τελικοί δικαιούχοι κατά την έννοια του άρθρου 1 του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α'), αλλά εκτελούν έργα στο πλαίσιο εγκεκριμένων πράξεων, που έχουν ως σκοπό και έργο την παροχή συνοδευτικών και συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού ή την παροχή υπηρεσιών προκατάρτισης, κατάρτισης και υποστήριξης (Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις), σε άτομα με αναπηρίες, σε απεξαρτημένα άτομα και άτομα που παρακολουθούν πρόγραμμα απεξάρτησης, στο πλαίσιο της εφαρμογής αξόνων ή μέτρων ή δράσεων του Επιχειρησιακού Προγράμματος "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006", που χρηματοδοτείται μέσω των διαρθρωτικών ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας μπορεί να επιχορηγούνται από το πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων και Ν.Π.Ι.Δ. κάθε μορφής, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, καθώς και επιχειρήσεις των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) που δεν είναι τελικοί δικαιούχοι κατά την έννοια του άρθρου 1 του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α'), αλλά εκτελούν έργα στο πλαίσιο εγκεκριμένων πράξεων που έχουν ως σκοπό και έργο την παροχή συνοδευτικών και συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού ή την παροχή υπηρεσιών προκατάρτισης, κατάρτισης και υποστήριξης (Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις), σε άτομα με αναπηρίες, σε απεξαρτημένα και σε άτομα που παρακολουθούν πρόγραμμα απεξάρτησης εφόσον έχουν επιλεγεί από τους τελικούς δικαιούχους των αντίστοιχων δράσεων, στο πλαίσιο της εφαρμογής των αντίστοιχων δράσεων που περιλαμβάνονται στα συγχρηματοδοτούμενα από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της

Ευρωπαϊκής Ένωσης εγκεκριμένα επιχειρησιακά σχέδια Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων Ανάπτυξης Ορεινών/Μειονεκτικών Περιοχών, Αστικής Ανάπτυξης και Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Κοινωτικού Πλαισίου Στήριξης 2000-2006.

Άρθρο 11

Ρύθμιση θεμάτων του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α')

1. Σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που διατηρούν υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε περισσότερες από μία νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, για τον υπολογισμό του αριθμού των προστατευόμενων του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α') που τοποθετούνται υποχρεωτικά, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού που υπηρετεί στην έδρα και τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης ή του φορέα. Στην περίπτωση αυτή, ο υπολογισμός εκείνων που τοποθετούνται γίνεται χωριστά για τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν σε κάθε νομαρχιακή αυτοδιοίκηση ανάλογα με το απασχολούμενο σε αυτές προσωπικό.

Η υποχρέωση της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του φορέα της παραγράφου 8 του άρθρου 2 του Ν. 2643/1998 να προσλαμβάνει τα πρόσωπα που αναφέρονται στο άρθρο 1 του ίδιου νόμου σε ποσοστό οκτώ τοις εκατό έχει εκπληρωθεί, όταν, πανελλαδικά, έχει τοποθετηθεί στην επιχείρηση, εκμετάλλευσή ή τον φορέα της παρ. 8 του άρθρου 2 ο αριθμός προσώπων που αναλογεί στο συνολικό ποσοστό οκτώ τοις εκατό ή έχουν προκηρυχθεί με τις διατάξεις του Ν. 2643/1998 θέσεις, με τις οποίες συμπληρώνεται το συνολικό ποσοστό οκτώ τοις εκατό.

Τα Άτομα με Αναπηρίες που απασχολούνται κατά τη δημοσίευση του παρόντος και εφεξής σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 2643/1998, κατ' εφαρμογή του προγράμματος επιχορήγησης από τον Ο.Α.Ε.Δ. Νέων Θέσεων Εργασίας Ατόμων με Αναπηρίες, τα οποία ο εργοδότης τους επιθυμεί να συνεχίσει να απασχολεί και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, θεωρείται, ως προς όλες τις συνέπειες, ότι τοποθετήθηκαν δυνάμει του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α').

2. Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με την οποία: α) καθορίζεται ο αριθμός θέσεων εργασίας που διατίθενται σε προστατευόμενους του Ν. 2643/1998 σε συγκεκριμένο φορέα του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. και των δύο βαθμών και β) κατανέμονται οι θέσεις κατά Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, επί μέρους φορέα, κατηγορία προστασίας, κλάδο και ειδικότητα, αποστέλλεται στην αντίστοιχη Περιφερειακή Διεύθυνση ή Τοπική Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., προκειμένου να καταρτισθεί η προκήρυξη που αφορά τους φορείς του άρθρου 3 του ίδιου νόμου.

Η προκήρυξη περιλαμβάνει το σύνολο των θέσεων εργασίας δημοσίων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. και των δύο βαθμών, που θα καλυφθούν από προστατευόμενους του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α'), κατά νομαρχιακή αυτοδιοίκηση, φορέα, κατηγορία προστασίας, κλάδο και ειδικότητα.

Η προκήρυξη κοινοποιείται από τον Περιφερειακό Διευθυντή ή τον Προϊστάμενο της Τοπικής Υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ. στην οικεία Επιτροπή του άρθρου 9 του ίδιου νόμου.

Με ευθύνη του Περιφερειακού Διευθυντή ή του Προϊσταμένου της Τοπικής Υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ., η προκή-

ρυξη τοιχοκολλάται στο κατάστημα στο οποίο έχει την έδρα της η Επιτροπή του άρθρου 9 και κοινοποιείται στις κατά τόπους υγειονομικές επιτροπές του Ι.Κ.Α.

Η προκήρυξη δημοσιεύεται σε δύο ημερησίως εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας και σε μια τοπική εφημερίδα ημερήσια ή εβδομαδιαία. Ανακοίνωση σχετικά με την προκήρυξη μεταδίδεται από τα κρατικά ραδιοηλεκτρονικά μέσα.

3. Οι υποψήφιοι για διορισμό ή πρόσληψη στις θέσεις της προκήρυξης θέσεων εργασίας δημοσίων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. και των δύο βαθμών, συμπληρώνουν ειδικό έντυπο αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης, που παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ., στο οποίο δηλώνουν όλα τα στοιχεία που απαιτούνται για την εφαρμογή του άρθρου 4 και για τη με βάση αυτά μοριοδότηση, ως και τις συγκεκριμένες θέσεις της προκήρυξης στις οποίες επιθυμούν να διοριστούν κατά σειρά προτίμησης.

Η σώρευση στην αίτηση θέσεων διαφορετικών κατηγοριών προσωπικού συνεπάγεται αυτοδικαίως τον αποκλεισμό του υποψηφίου από την περαιτέρω διαδικασία.

Οι αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις των υποψηφίων υποβάλλονται στις Επιτροπές του άρθρου 9 μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα ημερών από την τελευταία δημοσίευση της προκήρυξης στον τύπο.

Ανάκληση, τροποποίηση ή συμπλήρωση της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης δεν επιτρέπεται.

4. Οι ενδιαφερόμενοι να προσληφθούν στις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και φορέων της παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 2643/1998, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα ημερών από την τελευταία δημοσίευση της προκήρυξης στον τύπο, υποβάλλουν έντυπες αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις, παρεχόμενες από τον Ο.Α.Ε.Δ. στις οποίες δηλώνουν όλα τα στοιχεία που απαιτούνται για την εφαρμογή του άρθρου 4 του ίδιου νόμου και για τη με βάση αυτά μοριοδότηση. Οι αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις υποβάλλονται στις αρμόδιες για την προκήρυξη Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ.

Οι ενδιαφερόμενοι έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης σε τρεις κατά ανώτατο όριο Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. που έχουν προβεί σε προκήρυξη, κατ' επιλογήν τους.

Ανάκληση, τροποποίηση ή συμπλήρωση της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης δεν επιτρέπεται.

5. Με βάση τα δηλούμενα από τους ενδιαφερόμενους στοιχεία για θέσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 3 και 4 γίνεται η μηχανογραφική επεξεργασία των αιτήσεων και συντάσσονται οι ενδεικτικοί πίνακες βαθμολόγησης με φθίνουσα σειρά μορίων, κατά κατηγορία προστασίας, χωριστά για τις θέσεις του άρθρου 2 και για κάθε θέση του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998.

Οι προστατευόμενοι για τους οποίους, με βάση τη σειρά τους στον ενδεικτικό πίνακα βαθμολόγησης, κρίνεται ότι μπορούν να καταλάβουν θέση εργασίας, καλούνται με ανάρτηση της σχετικής πρόσκλησης στο κατάστημα της αρμόδιας υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ. να προσκομίσουν ή να αποστείλουν ταχυδρομικά με απόδειξη τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, με τα οποία τεκμηριώνεται η ακρίβεια των δηλούμενων στοιχείων τα οποία θα πρέπει να έχουν εκδοθεί μέχρι τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης και όχι πέραν αυτής, εκτός αυτών που προσδιορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ότι επιτρέπεται να

εκδοθούν και μετά τη λήξη της ανωτέρω προθεσμίας. Για την ανάρτηση γίνεται δημοσίευση σε δύο ημερήσιες εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας.

Οι διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 10 του Ν. 2690/1999 "Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ 45 Α') εφαρμόζονται και εν προκειμένω.

Η προσκόμιση των δικαιολογητικών γίνεται σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την ημερομηνία της ανάρτησης της πρόσκλησης.

Η μη προσκόμιση ή η μη ταχυδρομική αποστολή των δικαιολογητικών αποδεδειγμένα εντός της ανωτέρω προθεσμίας καθιστά अपαράδεκτη την αίτηση.

Η δήλωση ανακριβών στοιχείων στην αίτηση-υπεύθυνη δήλωση συνεπάγεται την απώλεια της προστασίας του Ν. 2643/1998.

Μετά την εξέταση των δικαιολογητικών, συντάσσεται ο πρώτος πίνακας μοριοδότησης που περιλαμβάνει αριθμους προστατευομένων αντίστοιχο προς τις προκηρυσσόμενες θέσεις και ισάριθμους επιλαχόντες, με φθίνουσα σειρά μορίων, κατά κατηγορία προστασίας, χωριστά για τις θέσεις του άρθρου 2 και για κάθε θέση του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998. Παράλληλα ανακοινώνεται και η βαθμολογία των λοιπών αιτούντων την προστασία του Ν. 2643/1998 με βάση την αίτηση-υπεύθυνη δήλωση.

Η δημοσιοποίηση του πίνακα γίνεται με ανάρτησή του στο κατάστημα της αρμόδιας Υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ. και με σχετική δημοσίευση για την ανάρτηση σε τρεις ημερήσιες εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας και σε μία τοπική εφημερίδα ημερήσια ή εβδομαδιαία.

Κατά του πίνακα πρώτης μοριοδότησης και εντός δέκα ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας δημοσίευσης στον τύπο είναι δυνατή η υποβολή αιτήσεων θεραπείας από όλους τους ενδιαφερομένους ενώπιον των αρμόδιων Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ.

Οι Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., μετά την εξέταση των αιτήσεων θεραπείας, ανασυντάσσουν, εάν απαιτείται, τους πίνακες μοριοδότησης στους οποίους περιλαμβάνεται αριθμός προστατευομένων αντίστοιχος με τις προκηρυσσόμενες θέσεις και ισάριθμοι επιλαχόντες με φθίνουσα σειρά μορίων κατά κατηγορία προστασίας και χωριστά για τις θέσεις του άρθρου 2 και για κάθε θέση του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α').

Οι τελικοί πίνακες μοριοδότησης δημοσιοποιούνται και δημοσιεύονται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος.

Οι τελικοί πίνακες έχουν ισχύ μέχρι το χρόνο έκδοσης απόφασης για τη νέα προκήρυξη. Από τον πίνακα των επιλαχόντων γίνεται και κάθε αντικατάσταση τοποθετηθέντος, είτε ύστερα από αίτηση του εργοδότη είτε ύστερα από ανάκληση τοποθέτησης με αίτηση του προστατευομένου.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζεται ο τύπος της αίτησης-υπεύθυνης δήλωσης που υποβάλλουν τα προστατευόμενα πρόσωπα, τα ειδικότερα στοιχεία που πρέπει να περιέχει η αίτηση-υπεύθυνη δήλωση, τα δικαιολογητικά που κατατίθενται μετά τη μοριοδότηση από τους υποψηφίους, για τους οποίους κρίνεται ότι, με βάση τη σειρά τους στον πίνακα μοριοδότησης μπορούν να καταλάβουν θέση εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία επεξεργασίας των αιτήσεων και κατάρτιση των πινάκων μοριοδότησης και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της διάταξης.

7. Το αργότερο μέχρι 30 Ιουνίου κάθε έτους, οι Επιτροπές του άρθρου 9 τοποθετούν με απόφασή τους τα προ-

στατευόμενα πρόσωπα στις υπόχρεες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς. Ο πίνακας τοποθετήσεων γνωστοποιείται στους ενδιαφερομένους με τον ίδιο τρόπο κατά τον οποίο δημοσιοποιούνται οι πίνακες μοριοδότησης.

8. Ο αριθμός που προκύπτει με βάση το κριτήριο της οικονομικής κατάστασης του προστατευομένου καθορίζεται σε εκατό μέρια, εφόσον έχει ετήσιο ατομικό φορολογητέο εισόδημα, μέχρι το εκάστοτε αφορολόγητο ποσό ή ετήσιο οικογενειακό φορολογητέο εισόδημα, το διπλάσιο του ατομικού. Για κάθε αύξηση του ατομικού εισοδήματος κατά χίλια πεντακόσια ευρώ ή του οικογενειακού κατά τρεις χιλιάδες ευρώ, μειώνεται ο αριθμός των μορίων κατά είκοσι.

Ο προστατευόμενος προσκομίζει στην Επιτροπή του άρθρου 9 του Ν. 2643/1998 αντίγραφο του εκκαθαριστικού σημειώματος της αρμόδιας Δ.Ο.Υ. από το οποίο προκύπτει το φορολογητέο εισόδημα που αποκτήθηκε το προηγούμενο της προκήρυξης έτος. Για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής ως οικογενειακό εισόδημα του προστατευομένου προσώπου νοείται αυτό που περιλαμβάνει το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα και των δύο συζύγων, καθώς και το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα των ανήλικων τέκνων τους. Σε περίπτωση που ο προστατευόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση υποβολής δήλωσης φορολογίας εισοδήματος, προσκομίζει υπεύθυνη δήλωση στην οποία βεβαιώνει: ότι δεν υποχρεούται σε υποβολή ατομικής φορολογικής δήλωσης και ότι δεν εμφανίζεται ως προστατευόμενο μέλος σε φορολογική δήλωση της πατρικής του οικογένειας. Στην υπεύθυνη δήλωση βεβαιώνεται από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. ότι παρελήφθη όμοια. Δικαιολογητικό άλλου οικονομικού έτους δεν γίνεται δεκτό.

9. Η Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α') [Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α'), άρθρο 31, παρ. 15] είναι ενδεκαμελής, με διετή θητεία, και αποτελείται από μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, που υπηρετεί στο Γραφείο του Νομικού Συμβούλου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, από ανώτατους ή ανώτερους υπαλλήλους του ίδιου Υπουργείου και του Ο.Α.Ε.Δ. και από έναν εκπρόσωπο: του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδας (Α.Σ.Π.Ε.), της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με Α.), των Οργανώσεων Αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης και της Εθνικής Γενικής Συνομοσπονδίας Αναπήρων και Θυμάτων Πολέμου Ελλάδας.

Χρέη εισηγητών και γραμματέα της Επιτροπής ασκούν υπάλληλοι της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας ή αποσπασμένοι σε αυτήν σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 68 του Υπαλληλικού Κώδικα.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται τα μέλη της Κεντρικής Επιτροπής με τους αναπληρωτές τους, οι εισηγητές και ο γραμματέας.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομίας και Οικονομικών καθορίζεται η αποζημίωση των μελών, των εισηγητών και του γραμματέα της Επιτροπής, καθώς και η αποζημίωση για πραγματοποιούμενους ελέγχους στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους.

Οι δαπάνες αυτές βαρύνουν το λογαριασμό εξόδων διοίκησης του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ. Από τον ίδιο λογαριασμό καλύπτονται και οι δαπάνες λειτουργίας της

Κεντρικής Επιτροπής που είχε συγκροτηθεί βάσει των διατάξεων του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α') από την αρχή της λειτουργίας της.

Οι έξι θέσεις προσωπικού που συστήθηκαν με την παράγραφο 15 του άρθρου 31 του Ν. 2956/2001 για τη διοικητική στήριξη της Κεντρικής Επιτροπής Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του Ν. 2643/1998 ανήκουν εφεξής στη Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

10. Το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του Ν. 2643/1998, όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

"Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, οι οποίες διαπιστώνονται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού. Κατ' εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική στέρωση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό.

11. Όσοι τοποθετήθηκαν με βάση τις διατάξεις του Ν. 2643/1998, όπως ισχύει, ή του προηγούμενου αυτού Ν. 1648/1986 (ΦΕΚ 147 Α'), και κατέστησαν και είναι άνεργοι λόγω διακοπής της λειτουργίας των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, στις οποίες εργάζονταν μπορούν να τοποθετούνται εκ νέου από την αρμόδια Πρωτοβάθμια Επιτροπή του Ν. 2643/1998 σε θέσεις εργασίας του ίδιου τομέα, που κρατούνται προς το σκοπό αυτόν από επόμενη προκήρυξη, εφόσον εξακολουθούν να είναι άνεργοι κατά το χρόνο της τοποθέτησης.

Άρθρο 12

Κύρωση διατάξεων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.)

Κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η διάταξη άρθρου της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που κατατέθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με αριθμό 19/29.4.2002 ως εξής:

"Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών."

Άρθρο 13

Ετήσια άδεια με αποδοχές

1. Η παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α'), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

"1. Οι μισθωτοί δικαιούνται για κάθε έτος απασχόλησης (εργασιακό έτος), σε υπόχρεη επιχείρηση, άδεια με αποδοχές εβδομήντα (70) εργάσιμων ημερών και αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενήντα (50) ημερών εβδομάδας εργασίας είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σ' αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας. Το εργασιακό έτος αρχίζει από την ημερομηνία πρόσληψης του μισθωτού και λήγει με τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών από την πρόσληψη.

Η άδεια αυτή αυξάνει κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε εργασιακό έτος πέραν του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες και για τους μισθωτούς επιχειρήσεων με σύστημα πενήντα ημερών εβδομάδας εργασίας μέχρι τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες."

2. Όπου κατά τις κείμενες διατάξεις που ρυθμίζουν τα

της χορήγησης ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές αναφέρεται ο όρος "ημερολογιακό έτος", εφεξής νοείται "εργασιακό έτος".

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Άρθρο 14

Ιδιωτικά γραφεία συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού (Ι.Γ.ΣΥ.Ε.Π.)

1. Φυσικά πρόσωπα επιτρέπεται να συνιστούν ως αυτοαπασχολούμενοι Ιδιωτικά Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.Γ.ΣΥ.Ε.Π.).

Για τη σύσταση και λειτουργία των Ι.Γ.ΣΥ.Ε.Π. απαιτείται άδεια, η οποία χορηγείται από το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.).

2. Για την άδεια σύστασης και λειτουργίας των Ι.Γ.ΣΥ.Ε.Π. απαιτείται το φυσικό πρόσωπο να διαθέτει βεβαίωση πιστοποίησης, την οποία χορηγεί το Ε.Κ.Ε.Π. Τα φυσικά πρόσωπα που συνιστούν Ι.Γ.ΣΥ.Ε.Π. παρέχουν αποκλειστικά υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Άρθρο 15

Ιδιωτικά κέντρα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού (Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π.)

1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που σύμφωνα με το καταστατικό τους έχουν ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού επιτρέπεται να συνιστούν και να λειτουργούν Ιδιωτικά Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π.).

2. Για τη σύσταση και λειτουργία των Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π. απαιτείται άδεια, η οποία χορηγείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π.

3. Τα Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π. παρέχουν αποκλειστικά υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επιτρέπεται να λειτουργούν και ως Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε), εφόσον λάβουν την άδεια που προβλέπεται από το Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α').

4. Για τη χορήγηση άδειας σύστασης και λειτουργίας των Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π. ελάχιστες προϋποθέσεις είναι:

- α) δύο πρόσωπα πιστοποιημένα από το Ε.Κ.Ε.Π. για Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό,
- β) αυτοτελής επαγγελματικός χώρος τουλάχιστον 75 τ.μ., σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 16/1996 (ΦΕΚ 10 Α'),
- γ) τεχνολογικός εξοπλισμός,
- δ) καταβολή παραβόλου.

Άρθρο 16

Μητρώο - εποπτεία και παρακολούθηση

1. Το Ε.Κ.Ε.Π. συγκροτεί και τηρεί μητρώο πιστοποιημένων ιδιωτικών γραφείων (Ι.Γ.ΣΥ.Ε.Π.) και ιδιωτικών Κέντρων (Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π.).

2. Το Ε.Κ.Ε.Π. εποπτεύει και παρακολουθεί την τήρηση των όρων και προϋποθέσεων λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων και Ιδιωτικών Κέντρων (Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π.).

Άρθρο 17 **Κυρώσεις**

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 25 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α), όπως εκάστοτε ισχύουν.

Άρθρο 18 **Μεταβατικές διατάξεις**

Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, υποχρεούνται μέσα σε ένα έτος από την έναρξη ισχύος του να υποβάλουν αίτηση στο Ε.Κ.Ε.Π. προκειμένου να λάβουν την άδεια λειτουργίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις διατάξεις του κεφαλαίου αυτού. Άλλως μετά την πάροδο του έτους απαγορεύεται η λειτουργία τους.

Άρθρο 19 **Εξουσιοδοτήσεις**

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων καθορίζονται οι ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις για τη σύσταση και λειτουργία Ιδιωτικών Γραφείων ΣΥ.Ε.Π. και Ιδιωτικών Κέντρων ΣΥ.Ε.Π., όπως προσωπικό και υλικοτεχνική υποδομή, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και η διαδικασία ελέγχου για τη χορήγηση άδειας λειτουργίας τους, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για ανάκλησή της, ο τρόπος τήρησης του Μητρώου και η διαδικασία εγγραφής των Ι.Γ.ΣΥ.Ε.Π και Ι.ΚΕ.ΣΥ.Ε.Π. σε αυτό, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος.

2. Με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομίας και Οικονομικών καθορίζονται το ύψος και η διαδικασία είσπραξης του παραβόλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄ **ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ** **ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

Άρθρο 20 **Θέματα στεγαστικής συνδρομής**

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.), καθορίζονται οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη συμμετοχή των δικαιούχων του Οργανισμού που είναι μεμονωμένα άτομα, στα δανειοδοτικά προγράμματα του Ο.Ε.Κ., καθώς και στα προγράμματα χορήγησης επιδότησης ενοικίου και επιδότησης επιτοκίου.

Με όμοια απόφαση καθορίζονται οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη συμμετοχή στα προγράμματα αυτά δικαιούχων του Ο.Ε.Κ. που είναι άτομα με αναπηρία.

2. Σε δικαιούχους του Ο.Ε.Κ., στους οποίους χορηγήθηκαν ή χορηγούνται δάνεια από τράπεζες με επιδότηση επιτοκίου από τον Ο.Ε.Κ. σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α') και εργάζονται σε εργοδότες οι οποίοι πτωχεύουν, ο Ο.Ε.Κ. επιδοτεί τις οφειλόμενες δόσεις του δανείου από το λογαριασμό του Ειδικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Α.) για το χρονικό διάστημα από

το χρόνο παύσης πληρωμών, όπως ορίζεται με την πτωχευτική απόφαση και μέχρι την επίδοση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους από τον σύνδικο. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ., ρυθμίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της διάταξης.

3. Αναστέλλεται η πληρωμή των οφειλών των δικαιούχων του Ο.Ε.Κ. που είναι άνεργοι λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους, οι οποίες προέρχονται: α) από δάνεια για αγορά ή ανέγερση κατοικίας σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1849/1989 (ΦΕΚ 113 Α') και Ν. 2224/1999 (ΦΕΚ 112 Α'), β) από δάνεια αποπεράτωσης, επισκευής ή επέκτασης κατοικίας που χορηγούνται αποκλειστικά από κεφάλαια του Ο.Ε.Κ. και γ) από την παραχώρηση εργατικών κατοικιών ή διαμερισμάτων που τους έχουν παραχωρηθεί. Η αναστολή διαρκεί για όσο χρόνο εξακολουθούν να είναι άνεργοι, ο οποίος όμως δεν μπορεί να υπερβεί το ένα έτος κατά ανώτατο όριο.

Με την αναστολή επιμηκύνεται αντιστοίχως η συνολική διάρκεια του δανείου ή η συνολική διάρκεια αποπληρωμής του τιμήματος της κατοικίας.

Κατά το χρονικό διάστημα της αναστολής δεν οφείλονται τόκοι υπερημερίας.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ., που εγκρίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ρυθμίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

Η ισχύς της παραγράφου αρχίζει από 1.1.2003.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ., ο Ο.Ε.Κ. επιτρέπεται να επισκευάζει κτίρια οικισμών που έχει ανεγείρει και εξαπτίας σεισμού ή άλλης θεομηνίας ή λόγω εδαφολογικών προβλημάτων έχουν υποστεί ζημιές που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια των οικιστών. Με την απόφαση ρυθμίζεται και κάθε σχετικό θέμα.

5. Με αιτιολογημένη απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ., η οποία εγκρίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επιτρέπεται η παραχώρηση στους δικαιούχους του Ο.Ε.Κ. με μειωμένο τίμημα κατοικιών που βρίσκονται σε οικισμούς του Οργανισμού, οι οποίοι έχουν δημοπρατηθεί ή δημοπρατούνται με το σύστημα "μελέτη-κατασκευή" ή κατόπιν ειδικής μελέτης με την πειραματική χρήση μεθόδων προκατασκευής ή άλλων μη συμβατικών μεθόδων κατασκευής για την εφαρμογή αντίστοιχων πιλοτικών προγραμμάτων.

Η μείωση του τιμήματος της παραχωρούμενης κατοικίας ανέρχεται στο ποσό το οποίο αντιστοιχεί στο μέρος της αξίας της παραχωρούμενης κατοικίας που διαμορφώνεται από το ποσοστό που αφορά στη σύνταξη της μελέτης, στην έκδοση της οικοδομικής άδειας, καθώς και στην ειδική δαπάνη που αφορά στην εφαρμογή των πειραματικών μεθόδων που επιβαρύνουν το συνολικό κόστος κατασκευής του οικισμού, σε σχέση με το κόστος κατασκευής των οικισμών του Ο.Ε.Κ. της αντίστοιχης χρονικής περιόδου, δεν μπορεί όμως να υπερβεί το πενήντα τοις εκατό της αξίας της παραχωρούμενης κατοικίας.

Η διαφορά κόστους που προκύπτει από την εφαρμογή της διάταξης αυτής βαρύνει τον προϋπολογισμό του Ο.Ε.Κ.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται έπειτα από γνώμη του Δ.Σ.

ΝΟΜΟΣ 1414/1984

Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις

(ΦΕΚ 10 Α' / 2.2.1984)

Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα.

Άρθρο 2

Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση:

α) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή αστημιμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης μαθητείας, μεταεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαικικής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων, που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και

β) στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων.

Άρθρο 3

Πρόσβαση στην απασχόληση

1. Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων.

3. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκομσύνης.

Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η εγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.

Άρθρο 4

Αμοιβή εργαζομένων

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

2. Ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε εδος ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

3. Η κατάταξη των επαγγελλμάτων για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.

4. Δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και των επιδομάτων παιδιών τα παιδιά.

5. Τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή αναρρυθμίζονται χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γο νέα ανεξαρτήτως φύλου.

Άρθρο 5

Όροι εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία.

2. Η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και η απασχόληση τους κατά τις Κυριακές και αργίες γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις για τα δύο φύλα.

Άρθρο 6

Απαγόρευση καταγγελίας

Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας και α) για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Άρθρο 7

Πληροφόρηση των εργαζομένων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για το περιεχόμενο του νόμου αυτού και τα μέτρα που λαμβάνονται για την υλοποίηση του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσων μεταχειρίσεων των δύο φύλων.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωσή τους που γίνεται ή εγγράφως σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση ή προφορικά ή με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με το νόμο αυτόν.

Άρθρο 8

Σύσταση υπηρεσιών ισότητας των φύλων

1. Στη διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας συνιστάται «Τμήμα Ισότητας των Φύλων».

Στην αρμοδιότητα του Τμήματος ανήκει:

α) η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.

β) η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

γ) η συνεργασία με το Συμβούλιο Ισότητας των Δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982 (ΕΚ 120/Α') καθώς και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

2. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Δ/νσεις, Τμήματα και Γραφεία) συνιστάται Γραφείο Ισότητας των Φύλων.

Στην αρμοδιότητα του Γραφείου ανήκει:

α) η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αυτού, η επισήμανση διακρίσεων και η άμεση ενημέρωση του τμήματος ισότητας των φύλων της προηγούμενης παραγράφου,

β) η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους νομαρχιακών επιτροπών ισότητας και

γ) η κατάρτιση και υποβολή, κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε έτους, έκθεσης στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητα του κατά το προηγούμενο εδάμιο, τα προβλήματα που εμφανίστηκαν κατά την εφαρμογή των σχετικών με την ισότητα των φύλων διατάξεων και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

Άρθρο 9

Σύσταση τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

1. Συνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων». Το Τμήμα απαρτίζεται: α) από το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας, ως Πρόεδρο,
β) από ένα μέλος του Συμβουλίου Ισότητας των Δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982,
γ) από έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας,
δ) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και
ε) από έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών.
Εισηγητής είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.
Τα μέλη του τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Τα τρία (3) τουλάχιστον από τα μέλη είναι γυναίκες.
2. Η λειτουργία του τμήματος, η απαρτία και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.
3. Το Τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σ' αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Άρθρο 10

Ειδικές ρυθμίσεις

1. Δεν θίγονται με το νόμο αυτόν:
α) ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και
β) διατάξεις που θεσπίζουν απαγόρευση απασχόλησης προσώπων του ενός φύλου σε ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ή απαγόρευση επαγγελματικής τους κατάρτισης για τις δραστηριότητες αυτές, εφόσον το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.
2. Δεν αποτελούν διάκριση, ούτε θίγονται μέτρα που λαμβάνονται υπέρ του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισότητας ευκαιριών.
Τέτοια μέτρα είναι ιδίως προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικούς τομείς, όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μικρή και ειδική μέριμνα για πρόσωπα με ιδιαίτερες οικογενειακές υποχρεώσεις.
4. Η ειδική αναφορά του ενός μόνο φύλου σε διαφημίσεις, αγγελίες και προκηρύξεις δεν συνιστά διάκριση σε βάρος του άλλου φύλου, όταν είναι αναγκαία επειδή η εργασία και το αποτέλεσμα της μόνο από το φύλο αυτό μπορούν να παρασχεθούν.

Άρθρο 11

Τροποποιημένες διατάξεις

Από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού αντικαθίστανται οι παρακάτω διατάξεις:

1. Το πρώτο εδάφιο του άρθρου 33 του Β.Δ/τος της 14/26.8.1913 (ΦΕΚ 165/Α') ως εξής:
«Δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 18ου έτους για τον καθαρισμό και λίπανση αξόνων των κινητήρων, των μηχανισμών μετάδοσης της κινητήριας δύναμης και μηχανημάτων, ενόσω βρίσκονται σε κίνηση, καθώς επίσης και στους ατμοκρουσούς των εργοστασίων».
2. Η εισαγωγική φράση του άρθρου 36 του Β.Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής:
«Θεωρούνται κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνες για τη σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών, οι εργασίες των εξής βιομηχανικών κλάδων και απαγορεύεται η απασχόληση τους σε τέτοιες επικίνδυνες εργασίες, δηλ.».
3. Η εισαγωγή φράση του άρθρου 37 του Β.Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής:
«Θεωρούνται κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνες για την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών και απαγορεύονται οι εξής ε-

δικές εργασίες στις ακόλουθες βιομηχανίες:».

4. Το άρθρο 21 του Β.Δ/τος της 16.3.1923 (ΦΕΚ 91/Α) ως εξής:

Άρθρο 21

Οι χειριζόμενοι τα μηχανήματα εξετάζονται προηγουμένως από τον μηχανοδηγό, ο οποίος οφείλει να πεισθεί ότι είναι ικανοί για την εργασία αυτή. Σε κανένα δεν επιτρέπεται να αναμειγνύεται σε εργασία ξένη προς την ειδικότητα του. Οπαρβάτες της διατάξεως αυτής αποβάλλονται από την εργασία».

5. Τα δύο πρώτα εδάφια του άρθρου μόνου του Π.Δ/τος της 18/23.12.1926 (ΦΕΚ 437/Α') ως εξής:

«Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 15ου έτους στην επεξεργασία καπνού. Η απαγόρευση αυτή αφορά την εργασία του ανοίγματος των δεμάτων και διαλογής των φύλλων, της ζύμωσης και καθάρσις των σωρών που έχουν ζυμωθεί, της αποζήρασης σε κλειστά μέρη καθώς και την εργασία στη βιομηχανία του καπνού, της κοπής και συσκευασίας και της κατασκευής σιγαρέτων».

6. Το άρθρο μόνο του Π.Δ/τος της 11/17.10.1932 ΦΕΚ 371/Α') ως εξής:
«Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση στα ορειχαλκουργία προσώπων κάτω του 18ου έτους».

7. Το άρθρο 4 του Β.Δ/τος της 10.9.1937 (ΦΕΚ 450/Α') ως εξής:

Άρθρο 4

Απαγορεύεται η απασχόληση προσώπων ηλικίας κάτω των 18 ετών σε μηχανήματα κατεργασίας ζύλου».

8. Η περίπτωση 3 του άρθρου 11 του Α.Ν. 1204/1938 (ΦΕΚ 177/Α') ως εξής:
«3. Να μην προσλαμβάνουν στις εργασίες τους πρόσωπα κάτω των 18 ετών. Στους κάτω των 18 ετών μισθωτούς απαγορεύεται και η ανάθεση της σάρωσης και γενικά της καθαριότητας των εργαστηρίων και των τόπων εργασίας.

Σε όλη τη διάρκεια της σάρωσης οι καθαριστές πρέπει να φορούν αναπνευστικές προσωπίδες.

293

Πρόσωπα κάτω των 18 ετών, εφόσον έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος μπορεί να προσλαμβάνονται μόνο ως μαθητευόμενοι για επαγγελματική εκπαίδευση και να απασχολούνται στην παρασκευή και χρήση μολυβδούχων χρωμάτων μέχρι τέσσερις ώρες την ημέρα».

9. Το άρθρο 15 του Β.Δ/τος 464/1968 (ΦΕΚ 153/Α') ως εξής:

«Άρθρο 15

Απαγορεύεται σε πρόσωπα ηλικίας κάτω των 18 ετών η είσοδος σε στοιχειοθετήρια, στερεοτυπεία, λινωτυπικές μηχανές, χυτήρια μονοτυπίας και τσιγκογραφεία».

10. Το άρθρο 22 του Β.Δ/τος 590/1968 (ΦΕΚ 199/Α') ως εξής:

«Άρθρο 22

Απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργοστάσια ή εργαστήρια κατασκευής συσσωρευτών μολύβδου ως εργάτες ή μαθητευόμενοι πρόσωπα που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή που θηλάζουν».

11. Το εδάφιο εε της παραγράφου α του άρθρου 1 του Ν. 678/1977 (ΦΕΚ 246/Α') ως εξής:

«εε. Χορήγηση δώρου για τη σύσταση της οικογένειας.

Αν και οι δύο σύζυγοι εργάζονται, το δώρο καταβάλλεται σε εκείνον που ορίζεται με κοινή δήλωση τους και, αν δεν έχει υποβληθεί τέτοια δήλωση, σε εκείνον που έχει τις μικρότερες αποδοχές.

Το δώρο αυτό καταβάλλεται και στο γονέα που απέκτησε παιδί χωρίς γάμο, εφόσον έχει την επιμέλεια του».

12: Το εδάφιο β του άρθρου 5 του Ν. 678/1977 ως εξής:

«β) Τους δικαιούχους, το ύψος, τον τρόπο και τις προϋποθέσεις χορήγησης του δώρου, για τη σύσταση της οικογένειας, του βοηθήματος για το πρώτο παιδί και των βραβείων».

Άρθρο 12

Κυρώσεις

1. Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000 δρχ. έως 300.000 δρχ. Το πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράττεται υπέρ της Εργατικής Εστίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΚΕΔΕ. Δεν θίγονται οι ισχύουσες ποινικές διατάξεις που προβλέπονται σε άλλους νόμους.

2. Ο εργοδότης στον οποίο επιβλήθηκε το πρόστιμο δικαιούται να προσφύγει σε πρώτο και δεύτερο βαθμό στα τακτικά Διοικητικά Δικαστήρια.

Άρθρο 13

Μεταβατικές διατάξεις

1. Αν και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα γάμου και παιδιών, που προβλέπονται κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού, καταβάλλονται σε εκείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωση τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν.

Αν οι σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υποβάλουν την παραπάνω κοινή δήλωση, ο κάθε εργοδότης καταβάλλει το 50% του προβλεπόμενου επιδόματος γάμου ή παιδιών στο σύζυγο ή γονέα που απασχολεί.

Το επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα, εφόσον ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν παίρνει επίδομα ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν έχει κηρυχθεί σε αφάνεια.

Αν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον ένα από τους γονείς, εφόσον υπάρχει κοινή συμφωνία μεταξύ τους και κατά 50% στον καθένα απ' αυτούς, εφόσον δεν υπάρχει συμφωνία.

Οι γονείς οφείλουν να καταβάλουν το ποσό που εισέπραξαν σε αυτόν που έχει την επιμέλεια των παιδιών.

2. Δεν θίγονται διατάξεις νόμων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων, αποφάσεων, διαιτησίας, υπουργικών αποφάσεων κ.λπ. που προβλέπουν την καταβολή των πιο πάνω επιδομάτων και στους δύο εργαζόμενους συζύγους ή γονείς.

3. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού εφαρμόζονται αναλογικά και στις περιπτώσεις χορήγησης επιδόματος παιδιών από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

Άρθρο 14

Εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

1. Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) μπορεί να εκτελεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στις οικοδομικές και συναφείς ειδικότητες για άνδρες και γυναίκες με τη συνδρομή του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ως προς το εκπαιδευτικό μέρος και με κάλυψη από τον ΟΕΚ των σχετικών δαπανών.

Τα προγράμματα αυτά εκτελούνται σε εργοτάξια είτε του ΟΕΚ είτε αναδόχων έργων του.

2. Στους εκπαιδευόμενους σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο καταβάλλεται από τον ΟΕΚ εκπαιδευτικό επίδομα για κάθε μέρα κατάρτισης.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδονται ύστερα από γνώμη των Διοικητικών Συμβουλίων του ΟΕΚ και του ΟΑΕΔ, καθορίζονται ο τύπος και η διάρκεια των παραπάνω προγραμμάτων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την κατάρτιση και εκτέλεση των προγραμμάτων αυτών και την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αλφού.

4. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας καθορίζονται το ύψος και ο τρόπος καταβολής του εκπαιδευτικού επιδόματος, ως και τα δικαιολογητικά των δαπανών εκτέλεσης των προγραμμάτων.

Άρθρο 15
Τελικές διατάξεις

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαπικιών ή υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, όροι ατομικών συμβάσεων καθώς και διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος, εφ' όσον είναι αντίθετες με τις διατάξεις του νόμου αυτού, καταργούνται.

Άρθρο 16

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 30 Ιανουαρίου 1984

3. Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (<http://www.kepea.gr/>)

→ Μερική Απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2)

Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές, όπως: Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο. Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο. Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο.

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτιστεί είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική.

Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Η έγγραφη αυτή συμφωνία πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία: (α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, (β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, (γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, (δ) τον τρόπο αμοιβής και (ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Αν παραλειφθεί η τήρηση του έγγραφου τύπου, σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους απασχόλησης. Από την ορθή αυτή άποψη, εισήγαγε απόκλιση πρόσφατη απόφαση, η οποία έκρινε ότι η παράλειψη του έγγραφου τύπου οδηγεί σε ολική ακυρότητα της σύμβασης εργασίας. Πάντως, το ζήτημα αυτό δε φαίνεται να έχει ξεκαθαριστεί στη νομολογία οριστικά. Ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

Αποδοχές Μερικώς Απασχολούμενων

Οι αποδοχές του εργαζόμενου δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες που προβλέπονται από κλαδικές συμβάσεις, υπουργικές αποφάσεις και όπου δεν υπάρχουν αυτές από την ΕΓΣΣΕ, για τις αντίστοιχες ώρες απασχόλησης. Οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται για τυχόν απασχόληση τις Κυριακές, τις αργίες ή τη νύχτα. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές, επίδομα αδειάς και δώρα εορτών. Εφόσον όμως οι μερικώς απασχολούμενοι αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών κατά τις κείμενες διατάξεις, δηλαδή κατά την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), που καλύπτει το

συγκεκριμένο εργαζόμενο και εργοδότη και το ωράριο απασχόλησης είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές τους προσαυξάνονται κατά 7.5%.

Εργασία κατά Κυριακές – Αργίες – Νύχτα

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή τις μόνιμα εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

Ετήσια άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολούμενων

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν κατά χρόνο της αδείας τους. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45, όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Κατανομή Χρόνου Εργασίας

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99), όπως οδηγοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας

Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Πώς ασφαρίζονται οι μερικώς απασχολούμενοι

Για την ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:
1^η περίπτωση: Εάν οι εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με ημερήσιο μισθό ίσο ή μεγαλύτερο από την 1^η ασφαλιστική κλάση (η οποία καθορίζεται στα 9.73ευρώ), τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.

2^η περίπτωση. Εάν ο ημερήσιος μισθός του εργαζόμενου είναι μικρότερος από την 1^η ασφαλιστική κλάση, τότε γίνεται διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου με την 1^η ασφαλιστική κλάση, και το κλάσμα που προκύπτει από τη διαίρεση θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα. Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2 ώρες την ημέρα και παίρνει 170 ευρώ το μήνα, οι ημέρες που του

αναγνωρίζονται στην ασφάλιση θα είναι: $170/9.73=17.47$. Οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 17 και 1 ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο: 18

Τρόπος απόλυσης

Εάν πρόκειται για υπάλληλο, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη. Ενώ αντίθετα αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη, οφείλεται ολόκληρη η αποζημίωση είτε απολυθεί με προμήνυση είτε όχι.

Απόλυση χωρίς προειδοποίηση: Όπως αναφέρεται παραπάνω, εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται, όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

Απόλυση με προειδοποίηση: Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται: α) να γνωστοποιήσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης. Κρίνεται σκόπιμο, και στην πράξη εφαρμόζεται η ημερομηνία της απόλυσης, δηλαδή η λήξη του χρόνου προειδοποίησης, να καθορίζεται επακριβώς, π.χ. 18 Οκτωβρίου 2006. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση, κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.

Άκυρη και καταχρηστική απόλυση

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία όπως έχει διαμορφωθεί, ενδεικτικά αναφέρουμε και τις παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης: α) Όταν δεν καταβληθεί ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο και β) Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από το νόμο δόσεις, δηλαδή αποζημίωση άνω των 6 μηνών, εάν έχουμε καθυστέρηση μια δόσης, επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

β. Καταχρηστική απόλυση: Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως καταχρηστικές. Χαρακτηριστικά παραδείγματα: Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο, που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη ή για πολιτικούς λόγους κ.λπ. Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπιστεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον κανονισμό της επιχείρησης ποινές.

Γενικά καταχρηστική είναι κάθε απόλυση που δε δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας.

γ. Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις: Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

- Συνδικαλιστικά στελέχη: Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας επιτροπής.
- Έγκυες εργαζόμενες: Απαγορεύεται η απόλυση των εγκύων τόσο κατά τη διάρκεια της κύησης, όσο και για χρονικό διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Τέτοιος λόγος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.
- Αδειούχοι εργαζόμενοι: Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειας αναπαύσεως που του χορηγήθηκε.
- Στρατευμένοι μισθωτοί: Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας η στρατεύση. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών μαζί με την αποζημίωση για την απόλυση.
- Οι αναγκαστικά προσληφθέντες με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κ.λπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας επιτροπής.

Ενέργειες εργαζόμενου σε περίπτωση άκυρης απόλυσης:

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στα δικαστήρια και να ζητήσει να αναγνωριστεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Ποιες είναι οι προθεσμίες

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς το δικαίωμα παραγράφεται και η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη. Αν η ακυρότητα της απόλυσης οφείλεται στη μη κοινοποίηση εγγράφου, η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου. Πάντως, η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα ακυρότητας της απόλυσης ή της επιδίωξης μεγαλύτερης αποζημίωσης.

→ Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κ.λπ) ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος, ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για

την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή, όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

→ Υπερωριακή εργασία - Αμοιβή

Ορισμένη διάρκεια των υπερωριών

Η διάρκεια των υπερωριών, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 284 του Ν.Δ. 515/70, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των τριών (3) ωρών κάθε μέρα. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας που εκδίδονται τον Ιούνιο και Δεκέμβριο κάθε έτους, καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για όλη την επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες. Σύμφωνα με αυτήν «περί μισθωτών καταστημάτων», δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη η υπέρβαση των 120 ωρών ετησίως για κάθε μισθωτό.

Για το υπαλληλικό προσωπικό των ανώνυμων εταιρειών και γραφείων, δεν επιτρέπεται υπέρβαση πέραν των 2 ωρών την ημέρα και για 60 ημέρες το χρόνο.

Αναγγελία των υπερωριών

Η αναγγελία των υπερωριών γίνεται σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70 ως εξής: με επίδοση του εγγράφου αναγγελίας υπερωριακής εργασίας στο αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας, το αργότερο εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης.

Στο έγγραφο αυτό, αναγράφεται η αιτία της υπερωριακής απασχόλησης, το ονοματεπώνυμο, η ειδικότητα και ο αριθμός των απασχολούμενων, η ημερομηνία πραγματοποίησης, καθώς και η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης του ωραρίου.

Τήρηση βιβλίου υπερωριών

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70, ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών, στο οποίο αναγράφονται όλα τα στοιχεία όπως προαναφέρθηκαν στις αναγγελίες υπερωριών.

Αμοιβή Υπερωριακής Εργασίας

Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, μέχρι τη συμπλήρωση των 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 435/76 (ΦΕΚ 25/ Τ Α). Ο μισθωτός, σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησής του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 150% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης απασχόλησης από την πρώτη ώρα.

→Κυριακή εργασία - Αμοιβή

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Β.Δ. 748/66, απαγορεύεται, εκτός εξαιρέσεων, κατά τις Κυριακές και αργίες, κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία, καθώς και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Εξασφαλίζεται έτσι στους εργαζόμενους από κάθε εργοδότη 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση για περίοδο 7 ημερών, που είναι συνεχής ελεύθερος χρόνος.

Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά ημέρες «Κυριακών και ημέρες αργίας» δεν εφαρμόζονται σε μισθωτούς που απασχολούνται από τις κάτωθι εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει:

1) Φυλάξεως 2) Εργασίες που παρέχονται στην ύπαιθρο 3) Παροχής ενέργειας κινητηρίου δυνάμει και θερμάνσεως, 4) Εργασίες πώλησης άρτου και ψησίματος φαγητών μέχρι τις 14:00 μ.μ.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Β.Δ. 748/66, οι μισθωτοί που θα εργαστούν την Κυριακή, πέραν των 5 ωρών, δικαιούνται δικαιωματική εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας 24 ωρών, άλλη εργάσιμη ημέρα την επόμενη εβδομάδα. Η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στον πίνακα ωρών εργασίας. Στις περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, η κατανομή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η αναπληρωματική ανάπαυση να είναι ημέρα Κυριακή. Η άδεια για εργασία την Κυριακή γίνεται από την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση, κατόπιν αίτησης του εργοδότη που συνοδεύεται από πίνακα, στον οποίο αναγράφεται το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, η ειδικότητα, το ωράριο εργασίας και η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης εφόσον η εργασία υπερβαίνει τις 5 ώρες.

Κατόπιν άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης, επιτρέπεται η λειτουργία επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών, καθώς και η απασχόληση του προσωπικού αυτών κατά τις Κυριακές:

- 1) Στην παραλαβή και διανομή ξένου τύπου. 2) Στην αλλαγή ξένων νομισμάτων προς εξυπηρέτηση των τουριστών. 3) Σ' αυτές που λειτουργούν εποχιακώς κατά έτος. 4) Στον καθαρισμό, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον καθίσταται αδύνατη η εργασία σε άλλες εργάσιμες ημέρες. 5) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας λόγω κινδύνου καταστροφής προϊόντων ή βλαβών εγκαταστάσεων. 6) Σε απογραφή εμπορευμάτων ή διακόσμηση προθηκών.

→Νυχτερινή εργασία - Αμοιβή

Νυχτερινή εργασία είναι η απασχόληση που περιλαμβάνεται στις νυχτερινές ώρες, οι οποίες έχουν καθοριστεί με νόμιμες διατάξεις, από 22:00 μ.μ. – 06:00 π.μ. Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, απαγορεύεται η απασχόληση κατά τη νύχτα των ανηλίκων και ορισμένων κατηγοριών γυναικών.

1) Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 του Ν. 1837/89, απαγορεύεται η εργασία κατά τη νύχτα από 22:00 μέχρι 06:00 πρωινή της επομένης ημέρας των ανηλίκων σε οποιαδήποτε εργασία και επιβάλλεται ημερήσια ανάπαυση τουλάχιστον δώδεκα (12) ωρών, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το νυχτερινό ωράριο.

2) Σύμφωνα με τον Ν. 3924/59, απαγορεύεται η απασχόληση κατά τη νύχτα των γυναικών στις βιομηχανικές επιχειρήσεις δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα, σε λατομεία, ορυχεία, οικοδομές και εμπορικά καταστήματα.

Αμοιβή νυχτερινής εργασίας

Όπως προκύπτει από τις Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις 18310/46 και 25825/51, όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες, είτε καθ' όλο το χρονικό διάστημα της νύχτας είτε μόνο σε ορισμένες νυχτερινές ώρες, ανεξάρτητα αν πρόκειται για συνεχή ή έκτακτη απασχόληση, δικαιούνται της προσαύξησης των νόμιμων αποδοχών τους κατά 25%, είτε η νυχτερινή εργασία επιβάλλεται από τη σύμβαση εργασίας είτε από τη φύση της εργασίας. Απαγορεύεται ο συμψηφισμός της προσαύξησης της νυχτερινής εργασίας μονομερώς από τον εργοδότη, με τις καταβαλλόμενες από αυτόν ανώτερες πέραν των νόμιμων αποδοχές, εκτός εάν έχει υπάρξει ειδική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για συμψηφισμό. Η παραγραφή των απαιτήσεων προσαυξήσεων νυχτερινής εργασίας είναι πενταετής, γιατί οι αποδοχές αυτές θεωρούνται μισθός.

→Άδεια Γονική

Η γονική άδεια έχει θεσπιστεί με το άρθρο 13 του Ν. 1483/84. Ο χρόνος απουσίας των γονέων μισθωτών ορίζεται:

α) λόγω γονικής αδειας ανατροφής (άρθρο 5) έως 3,5 χρόνια (χωρίς αποδοχές).

β) λόγω ασθένειας εξαρτώμενων μελών (άρθρο 7), 12 ημέρες για 3 παιδιά και άνω, και λόγω θανάτου συγγενούς (συζύγου, τέκνων, αδελφών), δύο ημέρες.

γ) για παρακολούθηση των μαθημάτων των παιδιών τους 4 ημέρες (άρθρο 9) λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδειας.

Σημειώνεται ότι με τη νέα ΕΓΣΣΕ, η άδεια απουσίας λόγω εξαρτημένων μελών αυξήθηκε από 10 σε 12 ημέρες για όσους έχουν 3 και άνω παιδιά.

Όσον αφορά την άδεια γονέων μισθωτών προς παρακολούθηση της σχολικής επιδόσεως των παιδιών τους, το αρ. 9 του Ν. 1483/84 υπαγορεύει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την

εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επιδόσεως.

Η άδεια απουσίας χορηγείται σ' έναν από τους δύο γονείς-εργαζόμενους, οι οποίοι αποφασίζουν, με κοινή συμφωνία κάθε φορά, ποιος από τους δύο γονείς θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, το οποίο πάντως και για τους δύο γονείς δεν μπορεί να υπερβαίνει κατ' έτος τις 4 εργάσιμες ημέρες.

Όσον αφορά τη γονική άδεια ανατροφής, η παρ. 1 του άρθ. 5 του Ν. 1483/84 αντικαταστάθηκε με το άρθρο 25 του Ν. 2639/98 ως εξής: «Ο γονέας που έχει τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 1 (δηλ. είναι εν γένει μισθωτός) και έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της αδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των 3 ½ ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει τους 3 ½ μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος».

Οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους οργανισμούς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οποία γίνεται εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος για τη λήψη της γονικής αδειας ανατροφής, είναι άκυρη.

→ Άδεια Ετήσια Κανονική

Προϋπόθεση Χορήγησης Άδειας Μισθωτών

Βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση άδειας αναπαύσεως των μισθωτών είναι η συμπλήρωση δέκα (10) μηνών απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Η 10μηνη απασχόληση θεωρείται βασικός χρόνος για τη χορήγηση της άδειας και του επιδόματος αδειας των μισθωτών. Μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου, ο μισθωτός λαμβάνει την άδειά του, η οποία αντιστοιχεί στο ημερολογιακό έτος της χορήγησης και όχι στο έτος της πρόσληψης.

Μετά τη θεμελίωση του δικαιώματος λήψης άδειας για πρώτη φορά (στον ίδιο εργοδότη), ο μισθωτός δικαιούται στο εξής να λαμβάνει κανονικά την άδειά του κάθε ημερολογιακό έτος.

Με το Ν. 3144/03 που ψηφίστηκε πρόσφατα, προβλέπεται η χορήγηση ποσοστού της άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης του μισθωτού. Δεύτερη προϋπόθεση για τη χορήγηση κανονικής ετήσιας άδειας είναι η ύπαρξη εξαρτημένης σχέσης εργασίας.

Ημέρες που υπολογίζονται στην άδεια

Οι παράγρ. 1 και 3 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 ορίζουν ότι στην άδεια αναπαύσεως των μισθωτών υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δε συμπεριλαμβάνονται δηλαδή οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθένειας του μισθωτού που εμπίπτουν μέσα στο διάστημα της αδειας.

Χρόνος χορήγησης της άδειας

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρ. 4 του ΑΝ 539/45 η χρονική περίοδος χορηγήσεως της αδειάς, κανονίζεται μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, όπου ο πρώτος υποχρεώνεται να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως οι μισοί τουλάχιστον απ' αυτούς που δικαιούνται άδεια ανά έτος σε κάθε επιχείρηση, πρέπει να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος.

Τμηματική Χορήγηση της Άδειας

Κατά κανόνα η άδεια αναπαύσεως των μισθωτών χορηγείται ολόκληρη, άπαξ του έτους. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η κατάτμηση της αδειάς με βάση τις προϋποθέσεις που ορίζονται από το άρθρο 7 της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ, όπως στην περίπτωση ιδιαίτερος σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχειρήσεως ή ύστερα από αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και πάντοτε μετά από έγκριση της αρμοδίας Τοπικής Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή, το πρώτο μέρος της αδειάς πρέπει να περιλαμβάνει έξι (6) τουλάχιστον ημέρες. Για τους ανήλικους μισθωτούς το άρθρο 7 του Ν. 1837/89 ορίζει ότι η κανονική άδεια χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες. Το μισό της κανονικής αδειάς μπορεί να χορηγείται τμηματικώς και σε άλλες χρονικές περιόδους, αν το ζητήσει ο ανήλικος. Για τους εργαζόμενους σπουδαστές των ΤΕΙ, με το Π.Δ. 483/84 προβλέπεται η χορήγηση υποχρεωτικά της αδειάς που τυχόν δικαιούται να ζητήσει ο μισθωτός, κατά το χρονικό διάστημα της εξεταστικής περιόδου ή για την προετοιμασία και συμμετοχή στις φροντιστηριακές ή εργαστηριακές ασκήσεις.

Καθορισμός ημερών αδειάς

Με την από 23/05/2000 ΕΓΣΣΕ, προβλέπεται η χορήγηση 25 ή 30 εργάσιμων ημερών, ανάλογα αν η παρεχόμενη εργασία είναι εξαήμερη ή πενθήμερη, σε όσους μισθωτούς έχουν κατά το 2000 υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη.

Συνέπειες από τη μη χορήγηση αδειάς

Στην περίπτωση μη χορηγήσεως της αδειάς μέχρι την 31/12 του έτους, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό τις αποδοχές αδειάς, απλές μεν όταν δεν υπάρχει πταίσμα του ιδίου, διπλές δε, δηλαδή με προσαύξηση κατά 100%, όταν υπάρχει πταίσμα του εργοδότη (ΑΠ 1568/99). Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού περί «εγκαταλείψεως του εις την άδεια δικαιώματός του ή παραιτήσεως αυτού απ' το δικαίωμα της αδειάς», θεωρείται ανύπαρκτος, έστω και αν προβλέπει την καταβολή εις αυτόν προσαυξημένης αποζημιώσεως (άρθρο 5 παρ. 1 ΑΝ. 539/45). Τέλος, όσοι εργοδότες δεν τηρούν τους σχετικούς με τη χορήγηση των αδειών όρους των ΣΣΕ ή ΔΑ διώκονται και τιμωρούνται κατά το άρθρο 21 του Ν. 1876/90.

Απαγόρευση της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της αδειάς

Κατά τη διάρκεια της αδειάς απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45). Εν τούτοις, δεν απαγορεύεται η κατά τη διάρκεια της αδειάς

προειδοποίηση περί της προσεχούς απολύσεώς τους, αρκεί η ημέρα της απολύσεως να εμπίπτει σε χρόνο μετά τη λήξη της αδειάς. (Εφ. Λαρίσης 667/96). Η απαγόρευση της απολύσεως δεν ισχύει κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας (ΑΠ 542/97).

Αποδοχές που δικαιούνται οι μισθωτοί κατά τη διάρκεια της αδειάς τους

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Α.Ν. 539/45, κατά τη διάρκεια της αδειάς του ο μισθωτός δικαιούται να λαμβάνει τις «συνήθεις αποδοχές», δηλαδή τις αποδοχές εκείνες που θα ελάμβανε εάν απασχολείτο στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Ειδικότερα οι αποδοχές αυτές είναι οι ακόλουθες:

1. Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, τόσα ημερομίσθια ίσα με το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής, όσες είναι οι ημέρες αδειάς που δικαιούνται (οι ημέρες είναι εργάσιμες).
2. Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, 24/25 γι' αυτούς που έχουν ένα (1) έτος υπηρεσίας και ένας (1) μισθός γι' αυτούς που έχουν 2, 3 ή περισσότερα των τριών έτη υπηρεσίας. Για τους μισθωτούς που έχουν 10 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, οι αποδοχές αδειάς είναι ίσες με το μισθό ενός (1) μηνός ή τόσα ημερομίσθια, όσες εργάσιμες ημέρες της αδειάς εμπίπτουν στον επόμενο μήνα.

Εκτός από τις αποδοχές αδειάς, οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν και «επίδομα αδειάς» (αρ. 3 Ν. 4504/66). Όπως προκύπτει από την περί αδειών νομοθεσία, το δικαίωμα λήψεως του επιδόματος αδειάς, όπως και το δικαίωμα λήψεως των αποδοχών αδειάς, αποτελεί παρακολούθημα του κύριου δικαιώματος λήψεως της αδειάς και προϋποθέτει την ύπαρξη του δικαιώματος για να ληφθεί η άδεια (10μηνη υπηρεσία).

Το επίδομα της αδειάς υπολογίζεται, όπως υπολογίζονται και οι αποδοχές της αδειάς, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί το μισό μισθό για όσους μισθωτούς αμείβονται με μισθό, και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο ή με ποσοστά κ.λπ.

Για τους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο και εργάζονται 5 ημέρες την εβδομάδα με αυξημένο ωράριο εργασίας, ώστε να καλύπτουν και την εργασία της έκτης ημέρας, το ημερομίσθιο του επιδόματος αδειάς είναι ίσο με το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής και όχι με το 1/5 αυτής, αφού και οι μισθωτοί με πενθήμερο δικαιούνται 6 ημερομίσθια την εβδομάδα.

Πότε καταβάλλονται οι αποδοχές της αδειάς και το επίδομα αδειάς

Κατά το άρθρο 3 παράγ. 8 του Α.Ν. 539/45, τόσο οι αποδοχές της αδειάς όσο και το επίδομα αδειάς προκαταβάλλονται στο μισθωτό κατά την έναρξη της αδειάς του. Οι αποδοχές της αδειάς και του επιδόματος της αδειάς δε συμψηφίζονται με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές από τις νόμιμες.

Λύση της σχέσης εργασίας – Άδεια και επίδομα αδειάς (άρθρο 5 παραγ. 4 ΑΝ 539/45)

Στην περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας καθ' οιονδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση απ' την εργασία κ.λπ.), πριν λάβει την άδειά του, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τα ακόλουθα:

α) Εάν είχε συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσίας, τις αποδοχές της αδείας και το επίδομα αδειάς που θα δικαιούνταν να λάβει αν κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσεως, έπαιρνε την άδειά του (άρθρο 1 παρ. 3 περίπτ. 5 του Ν. 1346/83 και άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ της 26.1.77).

Οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς αποχωρούντος του μισθωτού, ο οποίος δεν έχει λάβει την άδεια, υπολογίζονται βάσει του ημερομισθίου που καταβάλλονταν κατά την αποχώρηση (ΑΠ 1468/97). Επίσης, σύμφωνα με την απόφαση 564/98 του ΑΠ, δε δικαιούται αδειάς και αποζημίωσης αδειάς, ο μισθωτός που απολύεται την 1 Ιανουαρίου.

β) Εάν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσία, θα λαμβάνει αποζημίωση αδειάς, ίση με 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεώς του στον εργοδότη (Ν. 1346/83).

Ως ημερομίσθιο νοείται το καταβαλλόμενο, το οποίο ισούται με το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής. Επίσης, δικαιούται να λάβει επίδομα αδειάς ίσο με την αποζημίωση αδειάς, με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων, αναλόγως προς τον τρόπο αμοιβής του (αρ. 6 της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ και σήμερα με την από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ με την οποία αυξήθηκαν οι ημέρες αδειάς).

Ως μήνας απασχολήσεως, θεωρείται ο ημερολογιακός μήνας σε συνεχείς ημέρες και ανεξαρτήτως αριθμού ημερών. Για να δικαιούνται των αποδοχών αδειάς και του επιδόματος αδειάς οι μισθωτοί που η σχέση εργασίας τους λύεται μετά τη συμπλήρωση 12μήνου, θα πρέπει να οφείλεται σ' αυτούς η άδεια κατά τη λύση της σχέσεως. Έτσι, δε δικαιούνται των αποδοχών και του επιδόματος αδειάς όσοι έχουν λάβει, καθ' οιονδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους της λύσεως της σχέσεως, την άδεια του έτους αυτού, ούτε και όσοι έχουν απολέσει για κάποιο λόγο το δικαίωμα λήψεως της αδειάς (π.χ. λόγω μακράς αυθαιρέτου απουσίας ή λόγω μακράς απουσίας πέραν των ορίων της βραχείας ασθενείας).

Δε δικαιούνται συμπληρωματικής αδειάς μίας ημέρας όσοι μισθωτοί, μετά από την ημερομηνία λήψεως της αδειάς τους και πριν απ' το χρονικό σημείο λύσεως της σχέσεως εργασίας, συμπλήρωσαν 2 ή 3 έτη υπηρεσίας, γεγονός που θα είχε ως συνέπεια, αν ελάμβαναν την άδειά τους κατά το τελευταίο αυτό χρονικό σημείο, να δικαιούνται μια επί πλέον ημέρα αδειάς.

Επίδομα Εορτών

Κατά τις εορτές του Πάσχα και των Χριστουγέννων, καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας επιδόματα Εορτών, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής τους, ως εξής:

1. **Δώρο Χριστουγέννων** ίσο με 1 μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια για όσους απασχολήθηκαν ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1/5 έως 31/12.

2. **Δώρο Πάσχα** ίσο με ½ μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια για όσους απασχολήθηκαν ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1/1 έως 30/4.

Για όσους από τους μισθωτούς η σχέση εργασίας τους δεν διήρκεσε όλο το παραπάνω χρονικό διάστημα καταβάλλεται:

α) **Δώρο Χριστουγέννων** ποσό ίσο με 2/25 μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες του ίδιου χρονικού διαστήματος και

β) **Δώρο Πάσχα** ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή 1 ημερομίσθιο ανά 8 ημερολογιακές ημέρες.

Από το χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης αφαιρούνται α) οι αδικαιολόγητες απουσίες, β) οι ημέρες απεργίας και γ) η άδεια άνευ αποδοχών, ενώ σε περίπτωση ασθένειας αφαιρούνται μόνο οι ημέρες για τις οποίες έλαβαν οι μισθωτοί επίδομα ασθένειας από το ασφαλιστικό τους ταμείο.

Για όσους απασχολούνται σε εποχιακές, ορισμένου χρόνου εργασίες ή Δημόσιο καταβάλλονται:

1) **Δώρο Χριστουγέννων:** 1 ημερομίσθιο ανά 8 πραγματοποιηθέντα στο χρονικό διάστημα 1/5-31/12.

2) **Δώρο Πάσχα:** 2 ημερομίσθια ανά 13 πραγματοποιηθέντα στο χρονικό διάστημα 1/1-30/4.

Το δώρο Χριστουγέννων καταβάλλεται το αργότερο την 21η Δεκεμβρίου και το δώρο Πάσχα τη Μ. Τετάρτη κάθε έτους. Ο εργοδότης όμως, προκειμένου να προστατευτεί από τυχόν αποχωρήσεις των μισθωτών, έχει δικαίωμα να παρακρατήσει το ποσό που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα από 21-31/12 και από Μ. Τετάρτη έως 30/4 και να το καταβάλει στις αντίστοιχες ημερομηνίες.

Τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές την 10η Δεκεμβρίου για το δώρο Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν το Πάσχα για το δώρο Πάσχα.

Σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης πριν από αυτές τις ημερομηνίες, τα δώρα εορτών υπολογίζονται βάσει των αποδοχών που καταβάλλονται την ημέρα της λύσης της εργασιακής σχέσης. Σαν καταβαλλόμενες αποδοχές εννοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, και περιλαμβάνονται ο νόμιμος ή συμβατικός μισθός και κάθε άλλη παροχή, σε είδος ή χρήμα, που καταβάλλεται τακτικά ανά μήνα ή περιοδικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν εργοδότη δικαιούνται να λάβουν από όλους τους εργοδότες τους δώρα εορτών, ανάλογα με τη χρονική διάρκεια απασχόλησής τους.

Εξαιρέσεις

Σύμφωνα με το άρθρο 11 της 19040/81 απόφασης Υπουργών Οικονομικών και Απασχόλησης, δε δικαιούνται δώρα εορτών:

α) Οι εργάτες γεωργικών και κτηνοτροφικών επιχειρήσεων, εκτός εκείνων που η εργασιακή τους σχέση διέπεται από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., υπουργικές αποφάσεις ή υπάγονται στην ασφάλιση Ι.Κ.Α. Δώρα εορτών δε δικαιούται, επίσης, το προσωπικό των γεωργοκτηνοτροφικών εργασιών που ασκούνται από Α.Ε., συνεταιρισμούς ή το Δημόσιο.

β) Μισθωτοί αμειβόμενοι με ποσοστά, εκτός όσων αναφέρονται στο άρθρο 5 της 19040/81 υπουργικής απόφασης.

γ) Φορτοεκφορτωτές ξηράς και λιμένων που διέπονται από ειδικές διατάξεις.

δ) Οικιακοί βοηθοί εργαζόμενοι σε πόλεις κάτω των 6.000 κατοίκων.

Τα δώρα εορτών υπόκεινται σε όλες τις κρατήσεις που προβλέπονται από τα ασφαλιστικά ταμεία, όπως και οι λοιπές αποδοχές.

→ Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας

Καταγγελία συμβάσεως εργασίας από εργοδότη:

Με τον τρόπο αυτό λύεται καταρχήν η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, και με ορισμένες προϋποθέσεις, και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε ελεύθερα από τον εργοδότη, εφόσον τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και να καταβάλει την αποζημίωση. Προκειμένου όμως για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστ. Κώδικα).

Καταγγελία συμβάσεως εργασίας από μισθωτό:

Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια. Όταν όμως πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει και στην περίπτωση αυτή για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστ. Κώδικα).

Για να υπάρξει καταρχάς έγκυρη καταγγελία, απαιτούνται τρεις (3) βασικές προϋποθέσεις:

1. Έγγραφος τύπος: Απαιτείται δηλαδή η συμπλήρωση ειδικού εντύπου (τετραπλούν) υπογεγραμμένο και από τις δύο πλευρές, που πρέπει εντός οκτώ (8) ημερών να κατατεθεί στον ΟΑΕΔ και να δοθεί αντίγραφο στον εργαζόμενο.
2. Καταβολή αποζημίωσης: Να καταβληθεί δηλαδή στον εργαζόμενο (και εφόσον συντρέχουν κάποιες προϋποθέσεις) χρηματικό ποσό.
3. Ασφάλιση του εργαζομένου: Πρέπει δηλαδή ο εργαζόμενος να είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ κατά το χρόνο της αποζημιώσεώς του.

Καταγγελία συμβάσεως εργασίας μισθωτού που βρίσκεται σε ασθένεια

Ο μισθωτός αποκλείεται κατά αδιαμφισβήτητο τεκμήριο να θεωρηθεί ότι κατήγγειλε ο ίδιος τη σύμβαση, εφόσον απείχε της εργασίας του λόγω ασθένειας ή προκειμένου περί γυναίκας σε λοχεία, επί χρόνο ολιγότερο ή ίσον προς τα τιθέμενα κατά περίπτωση χρονικά όρια. Από το γεγονός όμως ότι η σύμβαση δε θεωρείται λυμένη κατά το χρόνο τον οποίο διαρκεί η βραχείας διάρκειας ασθένεια του μισθωτού, ουδόλως συνάγεται ότι σε περίπτω-

ση υπέρβασης των ορίων βραχείας ασθένειας, ο μισθωτός θεωρείται ότι κατήγγειλε τη σύμβαση, ιδίως όταν ενημερώνει συνεχώς τον εργοδότη του για την κατάστασή του. Οι διατάξεις που καθιερώνουν αμάχητο τεκμήριο και αποκλείουν να θεωρηθεί η αποχή του μισθωτού, η οφειλόμενη σε βραχείας διάρκειας ασθένεια, ως λύση της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του, ουδόλως εμποδίζουν την καταγγελία της σύμβασης αυτής εκ μέρους του εργοδότη κατά τη διάρκεια της ασθένειας του μισθωτού, όπου ο εργοδότης δύναται να απολύσει τον ασθενούντα μισθωτό υπό τους περιορισμούς του άρθρου 281 Α.Κ.

Ακυρότητα Καταγγελίας

Είναι άκυρη η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, όταν οφείλεται σε άρνηση του μισθωτού να αποδεχτεί πρόταση του εργοδότη για μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση.

Απόλυση Μισθωτών

Υπάρχουν ορισμένες χρονικές περίοδοι που δε δύναται ο εργοδότης να προβεί σε καταγγελία και απόλυση του εργαζομένου. Οι περίοδοι αυτές είναι:

1. Κατά τη διάρκεια της κανονικής ετήσιας άδειας (Α.Ν.539/45 κλ.π.), 2. Κατά την κύηση και ένα έτος μετά τον τοκετό (άρθρο 15 του Ν.1483/84), 3. Κατά τη φοίτηση σε τουριστικές σχολές (άρθρο 15 παρ. 4 του Ν.1077/80), 4. Σε συνδικαλιστές, (Ν.1264/82), 5. Σε στρατεύομενους μισθωτούς, 6. Πολεμιστές (Α.Ν. 183/51 κ.λ.π.), 7. Ομαδικές απολύσεις (Ν.1387/83), 8. Σε υποβολή μήνυσης (άρθρο 7 του Ν.3198/55).

Αποζημίωση Μισθωτών

Για τους απολυόμενους με την ιδιότητα του υπαλλήλου, η αποζημίωση δύναται να είναι μειωμένη όταν υπάρχει έγγραφη προειδοποίηση από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο περί της απολύσεως σε καθορισμένο από το νόμο χρόνο, εγγράφως. Σε αυτή την περίπτωση, το ποσό αποζημίωσης ανέρχεται στο μισό του ποσού που θα δικαιούταν σε περίπτωση μη ειδοποίησης.

Το ποσό της αποζημίωσης καθορίζεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα επί πλήρους απασχόλησεως. Τα παραπάνω ποσά των αποζημιώσεων προσαυξάνονται κατά 1/6, τόσο στους υπαλλήλους όσο και στους εργάτες επί του συνόλου της αποζημίωσης, συνεπεία του υπολογισμού των δώρων, εορτών και της αδειας. Στην αποζημίωση του υπαλλήλου που προϋπηρέτησε στον ίδιο εργοδότη ως εργάτης, λαμβάνεται υπόψη σαν να είχε διανυθεί με την ιδιότητα του υπαλλήλου και συνυπολογίζεται. Ενώ αντίθετα, ο εργαζόμενος που απολύεται ως εργάτης, λαμβάνει την αποζημίωση του εργατοτεχνίτη, εκτός και εάν προϋπηρέτησε ως υπάλληλος.

Εάν το ποσό της αποζημίωσης σε περίπτωση υπαλλήλου υπερβαίνει τους 6 μισθούς, δύναται να καταβληθεί σε δόσεις, ήτοι 6 μισθοί κατά την απόλυση, το υπόλοιπο δε σε τριμηνιαίες δόσεις, η καθεμία από τις οποίες πρέπει να είναι ίση με τουλάχιστον τις αποδοχές τριών (3) μηνών εκτός από το τελευταίο υπόλοιπο, που δύναται να είναι μικρότερο.

Εάν ο εργαζόμενος αρνείται να υπογράψει την καταγγελία σύμβασης εργασίας και να λάβει το ποσό της αποζημίωσης, για να είναι έγκυρη η απόλυσή του, θα πρέπει το έντυπο της καταγγελίας να του κοινοποιηθεί με δικαστικό επιμελητή και το ποσό της αποζημιώ-

σεως να κατατεθεί στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας δε θεωρείται μισθός και δε συμψηφίζεται με ανταπαίτηση του εργοδότη κατά του μισθωτού (Α.Π. 386/78).

Ο εργαζόμενος που θεωρεί παράνομη ή καταχρηστική την απόλυσή του δύναται να ασκήσει αγωγή κατά της επιχειρήσεως εντός τριμήνου από την ημερομηνία λύσεως της σχέσης εργασίας, κατά τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ. 1 του Ν.3198/55. Σε περίπτωση δε μειωμένης αποζημιώσεως, να ασκήσει αγωγή εντός εξαμήνου βάσει του Ν.2112/20 και Β.Δ. 16/18.7.20. Παραίτηση του απολυθέντος από της αξιώσεως καταβολής ολόκληρης ή υπολοίπου της αποζημιώσεως είναι άκυρη (άρθρο 6 παρ. 3 του Ν.3198/55).

Πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση απολύσεως μισθωτών λόγω περιστατικών ανωτέρας βίας (σεισμοί, πυρκαγιά, κ.λπ.), εφόσον ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των κινδύνων αυτών, καταβάλλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημιώσεως.

Ο εργοδότης απαλλάσσεται της καταβολής αποζημιώσεως, εφόσον δεν είναι ασφαλισμένος έναντι των αιτιών που προκάλεσαν τη διακοπή της επιχείρησης.

Σε περίπτωση πτωχεύσεως του εργοδότη, ο εργαζόμενός του δικαιούται την πλήρη αποζημίωσή του, κατατασσόμενος μεταξύ των προνομιακών δανειστών βάσει των άρθρων 957 επομ. Κ. Πολ. Δ. (άρθρο 12 παρ. 1 του Ν.3252/55).

Το ποσό της αποζημιώσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων, παρά ανάλογα με το ύψος της αποζημιώσεως (άνω του 1.000.000 δρχ.) βάσει κλίμακας.

Για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως των μισθωτών που αμείβονται κατ' αποκοπή ή με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας, υπολογίζονται την αποζημίωσή τους, με βάση το μέσο όρο των αποδοχών που πραγματοποίησαν τους δύο τελευταίους μήνες προ της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης (Ν. 3198/55 άρθρο 5 παρ. 2).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά όσον αφορά την αποζημίωση του μισθωτού, στην περίπτωση που λύνεται η εργασιακή σχέση.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, η οποία προέρχεται από τον εργοδότη και δεν απορρέει από διάταξη νόμου, εφόσον βλάπτει το μισθωτό υλικά ή ηθικά, άμεσα ή έμμεσα, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και οφείλεται αποζημίωση (αρθρ. 7 Ν.2112/20).

Εάν δεν καταβάλλει την αποζημίωση ή δε δεχθεί να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τους ίδιους όρους, που προσέφεραν και πρώτα, καθίσταται υπερήμερος.

Στην αποζημίωση υπολογίζεται η αμοιβή για Κυριακή εργασία και εορτές, όταν παρέχεται τακτικά και νόμιμα. Η προσαύξηση για τακτική νυχτερινή εργασία, εφόσον παρασχεθεί κατά τον τελευταίο προ της απολύσεως μήνα. Επίσης, υπολογίζεται και η τακτική υπεργασία. Δεν υπολογίζεται η αμοιβή για παράνομη υπερωριακή εργασία.

→ Επίσχεση εργασίας μισθωτών

Το δικαίωμα της επίσχεσης ή κατάσχεσης ή παρακράτησης είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δι-

καίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί αυτό από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οπωσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία (Α.Κ. 656, Υπ. Εργασίας 1669/10.09.1982).

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό που άκυρα απέλυσε, να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή, τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί (ομαδική επίσχεση) υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με την απεργία, με την οποία δεν πρέπει να συγχέεται.

Προϋποθέσεις

Απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως δικαιώματος επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του Α.Κ. κλ.π., είναι οι κατωτέρω:

α) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας, (έγκυρη ή άκυρη).

β) Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.

γ) Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραφτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η

δήλωση του μισθωτού, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης, είναι βασικότατη και πρέπει να είναι σαφής γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.

δ) Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

ε) Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

Άρση – Ματαίωση Επίσχεσης Εργασίας

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται βεβαίως με τη συμμόρφωση του εργοδότη. Δηλαδή, με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κλ.π.) ή τη λήψη των νομίμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας ή γενικά με τη συμμόρφωσή του για κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη και όχι ασήμαντη.

Ο εργοδότης μπορεί να ματαιώσει την επίσχεση εργασίας με την παροχή πραγματικής ασφάλειας στον εργαζόμενο, π.χ. με κατάθεση των οφειλομένων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως με την παροχή απλής εγγύησης.

Αποτελέσματα Επίσχεσης Εργασίας

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης είναι δυνατόν να οδηγήσει, σύμφωνα με εύλογη κρίση της αρμόδιας υπηρεσίας, σε τακτική επιδότηση, λόγω ανεργίας, των εργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αυτό (άρθρο 5 Ν.549/77), από τον Ο.Α.Ε.Δ.

→ Υπερημερία εργοδότη

Άκυρη Απόλυση

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης ή του εγγράφου καταγγελίας, ή σε περίπτωση καθυστέρησης μιας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης, καθώς και σε περίπτωση μη αποδοχής από το μισθωτό της μη ευνοϊκής μεταβολής των όρων εργασίας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να ισχύει, και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος σύμφωνα με τις διατάξεις 349-350 Α.Κ., και υποχρεούται στην καταβολή αποδοχών του μισθωτού από την ημέρα της άκυρης απόλυσης και έως ότου αρθεί η υπερημερία. Επίσης, σε κατάσταση υπερημερίας περιέρχεται ο εργοδότης, σε περίπτωση μη αποδοχής της εργασίας του μισθωτού. Εάν ο εργοδότης περιέλθει σε υπερημερία, είναι υποχρεωμένος στην καταβολή όλων των αποδοχών του μισθωτού που θα ελάμβανε, εάν ο εργοδότης δεν αρνούταν την εργασία του. Παράλληλα, όμως ο υπόχρεος εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τις αποδοχές υπερημερίας ό,τι ο μισθωτός ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή αυτής αλλού, εφόσον όμως αυτή παρασχεθεί μέσα στον ίδιο χρόνο που θα παρείχε την εργασία του ο μισθωτός στον υπερήμερο εργοδότη. Σαν ωφέλεια λαμβάνεται υπόψη ό,τι έλαβε ο μισθωτός από κάθε απασχόλησή του. Για το λόγο αυτό, δεν εκπίπτουν από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης το επίδομα ανεργίας, ασθενείας και οι συντάξεις. Ενώ αντίθετα, στις αποδοχές υπερημερίας που οφείλει ο εργοδότης περιλαμβάνονται οι αποδοχές αδείας και επιδόματος αδείας. Σε περίπτωση που ακυρωθεί η απόλυση, η αποζημίωση που καταβλήθηκε στο μισθωτό δεν επιστρέφεται στον εργοδότη αλλά συμψηφίζεται με τις αποδοχές

που οφείλονται για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του. Παράλληλα από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης, θα παρακρατηθούν οι ασφαλιστικές εισφορές του μισθωτού. Επίσης παρακρατούνται τα επιδόματα ανεργίας που έλαβε ο μισθωτός, και αποδίδονται από τον εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός προθεσμίας 15 ημερών (άρθρο 31 Ν.Δ. 2698/53). Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το επίδομα ανεργίας, υποχρεούται πλέον ο ίδιος να καταβάλει το ποσό αυτό στον Ασφαλιστικό Οργανισμό σαν να το παρακράτησε.

Άρση Υπερημερίας

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα, παύει μόνο όταν επέλθει άρση της υπερημερίας κατά νόμιμο τρόπο, είτε δηλαδή με δήλωση του, ότι αποδέχεται το μισθωτό στην εργασία του με τους ίδιους όρους, είτε με μεταγενέστερη έγκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας.

Η εργασία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη δεν αίρει την υπερημερία του εργοδότη, αλλά πρέπει να προκύπτει σαφώς ότι ο μισθωτός αποδέχεται την απόλυση.

Επίσης την άρση της υπερημερίας δεν επιφέρει η αδυναμία του μισθωτού να προσέλθει στην εργασία του, κατά το διάστημα της υπερημερίας λόγω ασθενείας, αλλά πρέπει η αδυναμία παροχής εργασίας να οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού, οπότε για το διάστημα αυτό αίρεται η υπερημερία (Αρ. Πάγου 569/92).

→ Έγγραφος Αναγγελία Διαθεσιμότητας

Σύμφωνα με το νόμο, η διαθεσιμότητα κάθε μισθωτού πρέπει να γίνεται πάντοτε με έγγραφο, το οποίο απαιτείται ως συστατικό στοιχείο της θελήσεως του εργοδότη να θέσει σε διαθεσιμότητα τον εργαζόμενο, γιατί χωρίς αυτό δεν υπάρχει διαθεσιμότητα. Συνεπώς, ο έγγραφος τύπος είναι υποχρεωτικός με την ποινή της ακυρότητας.

Το έγγραφο της διαθεσιμότητας πρέπει να είναι σαφές, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, χωρίς αίρεση, μη απαιτούμενης αποδοχής της από μέρους του μισθωτού, ο οποίος έχει δικαίωμα προσφυγής, για έλεγχο της καταχρηστικότητας, στα δικαστήρια. Η έγγραφη ειδοποίηση του μισθωτού γίνεται με την επίδοση του εγγράφου σ' αυτόν, είτε απ' ευθείας από τον εργοδότη, οπότε πρέπει αυτό να αποδεικνύεται, είτε με δικαστικό επιμελητή. Πρέπει βέβαια να γίνεται έγκαιρα, προ εύλογου χρονικού διαστήματος, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστεως, ώστε να μπορεί ο μισθωτός να πάρει τα κατάλληλα μέτρα προς αντιμετώπιση των συνεπειών της διαθεσιμότητας και να φροντίσει για την εξεύρεση άλλης εργασίας. Η προειδοποίηση την προηγούμενη ημέρα της διαθεσιμότητας κρίθηκε ότι δεν είναι νόμιμη.

Η έγγραφη ανακοίνωση της διαθεσιμότητας δεν πρέπει να είναι γενική για όλους τους μισθωτούς (π.χ. τοιχοκόλληση της διαθεσιμότητας ή απλή ανακοίνωση), αλλά είναι απαραίτητο να δίνεται σχετικό έγγραφο με τη διαθεσιμότητα στον καθένα μισθωτό χωριστά, δηλαδή η κοινοποίηση πρέπει να γίνεται ατομικά σε καθένα μισθωτό. Με το έγγραφο της διαθεσιμότητας πρέπει να καθορίζεται και το διάστημα που θα διαρκέσει η διαθεσιμότητα του μισθωτού, καθόσον στην περίπτωση που δεν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, θεωρείται ότι η διαθεσιμότητα εξαντλεί το καθοριζόμενο από το νόμο ανώτατο όριο.

Βέβαια, για να είναι νόμιμη η διαθεσιμότητα πρέπει να ενεργείται από τον ίδιο τον εργοδότη ή το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης.

Υπερημερία Εργοδότη

Η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. έχει πλήρη εφαρμογή σε κάθε περίπτωση διαθεσιμότητας, που διαπιστώνεται ότι το δικαίωμα αυτό ασκείται χωρίς να συντρέχει λόγος περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, και ως εκ τούτου ελεγχόμενη η διαθεσιμότητα για καταχρηστικότητα (Α.Κ. 281) μπορεί να ακυρωθεί από τα δικαστήρια. Η ακύρωση αυτή της διαθεσιμότητας ως καταχρηστικής καθιστά τον εργοδότη υπερήμερο, που σημαίνει ότι υποχρεούται πλέον να καταβάλει στο μισθωτό πλήρεις αποδοχές, δηλαδή όσες θα έπαιρνε αν εργαζόταν, ήτοι αποδοχές υπερημερίας (Α.Κ. 656), και όχι τις αποδοχές διαθεσιμότητας.

Διάρκεια Διαθεσιμότητας

Η διάρκεια διαθεσιμότητας δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεις (3) μήνες κάθε έτος. Το έτος υπολογίζεται ημερολογιακά και όχι εργασιακά. Περιλαμβάνει δηλαδή όλες τις ημέρες, εργάσιμες και Κυριακές αργίες (1/1-31/12). Η διαθεσιμότητα μπορεί να είναι συνεχής επί ένα τρίμηνο ή και διακεκομμένη σε περισσότερα χρονικά διαστήματα, τα οποία συνολικά δεν υπερβαίνουν το τρίμηνο μέσα στο ημερολογιακό έτος. Ο εργοδότης μπορεί να κάνει οποιαδήποτε ρύθμιση για το τρίμηνο διάρκειας της διαθεσιμότητας, αρκεί να ενεργεί με καλή πίστη και να λαμβάνει υπόψη του και τα συμφέροντα των μισθωτών του. Μπορεί δηλαδή, η διαθεσιμότητα να είναι τμηματική σε ορισμένα συνεχόμενα χρονικά διαστήματα, που συνολικά στο έτος δεν ξεπερνούν το τρίμηνο. Ο μισθωτός κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας έχει δικαίωμα αναζήτησης και εξεύρεσης άλλης εργασίας, με σκοπό την αναπλήρωση των αποδοχών του, που λόγω της διαθεσιμότητας περιορίζονται στις μισές. Έτσι δεν έχει καμία υποχρέωση να προσέρχεται στον τόπο της εργασίας του, αλλά αντίθετα παραμένει απερίσπαστος και προσπαθεί να απασχοληθεί κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας σε άλλο εργοδότη. Όταν στο έγγραφο της διαθεσιμότητας δεν καθορίζεται η διάρκειά της, θεωρείται ότι εξαντλεί το ανώτατο όριο που ορίζει ο νόμος (90 ημέρες).

Αποδοχές ημερών Διαθεσιμότητας

Κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, ο μισθωτός παίρνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο νόμιμος μισθός ή το ημερομίσθιο (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο συν τα επιδόματα που καθορίζονται από τη ΣΣΕ ή Δ ή ΥΑ), και κάθε άλλη παροχή που δίνεται αντί μισθού σταθερά και τακτικά και όχι πρόσκαιρα, ήτοι οι αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν εργαζόταν κανονικά. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι προσαυξήσεις για εργασία τις Κυριακές και τις νυχτερινές ώρες, εφόσον χορηγούνται τακτικά, το επίδομα παραγωγής, τροφής και γενικά, κάθε τι που παίρνει τακτικά είτε σε χρήμα είτε σε είδος ο μισθωτός.

Ανάκληση της Διαθεσιμότητας

Ο καθορισμός του χρονικού διαστήματος της διαθεσιμότητας του μισθωτού από τον εργοδότη δεν εμποδίζει αυτόν να ανακαλέσει οποτεδήποτε από τη διαθεσιμότητα το μισθωτό, είτε γιατί δε συντρέχει πλέον ο βασικός λόγος του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας είτε γιατί αυτό εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα της επιχείρησης.

Διαθεσιμότητα και Ασθένεια – Άδεια – Δώρα Εορτών

Ο μισθωτός, εάν ασθενήσει κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητάς του, παίρνει τις μισές αποδοχές της διαθεσιμότητας από τον εργοδότη και τα επιδόματα ασθένειας του ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού. Ο χρόνος συνεχούς υπηρεσίας για τη λήψη της άδειας δε συμψηφίζεται με αυτή, δεδομένου ότι η διαθεσιμότητα θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παραγ. 2 απόφασης Υπ. Εργασίας 19040/7.12.1981, επιδόματα εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα κ.λ. (ΦΕΚ 742/Β/10.12.1981), δικαιούνται αυτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, για το χρόνο της καταστάσεώς τους αυτής, το μισό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στο χρόνο αυτό.

Μισθωτοί Δημοσίου Τομέα – Κοινής Ωφέλειας

Οι μισθωτοί που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου μπορούν να τεθούν σε διαθεσιμότητα, αφού τηρηθούν και συντρέχουν οι σχετικές διατυπώσεις και προϋποθέσεις του νόμου.

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας απασχολούν πάνω από πέντε χιλιάδες (5000) μισθωτούς και για κάθε διαθεσιμότητα μισθωτών απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας, ύστερα από αίτηση του εργοδότη και γνώμη της ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ). Εάν, μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της αίτησης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Απασχόλησης, τότε θεωρείται ότι δόθηκε η έγκριση και μπορεί ο εργοδότης να εφαρμόσει το θεσμό της διαθεσιμότητας (άρθρο 1 παρ. Ν.Δ. 206/74).

Εάν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις αυτές θέσουν τους μισθωτούς τους σε διαθεσιμότητα, χωρίς τις ανωτέρω διατυπώσεις, υποχρεούνται να καταβάλλουν πλήρεις αποδοχές, έστω και αν οι μισθωτοί αποδεχτούν τη διαθεσιμότητα και απέχουν από την εργασία τους (άρθρο 1 παρ. 2 Ν.Δ. 206/74).

→Ομαδικές απολύσεις

(Ν. 1387/83, Ν. 1568/85 άρθρο 38, Ν. 2736/99 άρθρο 15 και Ν. 2874/2000 άρθρο 9)

Ομαδικές θεωρούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, εφόσον υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα οριζόμενα από το νόμο όρια, ήτοι:

α) Επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 και μέχρι 200 εργαζόμενους επιτρέπεται να απολύσουν μέχρι 4 άτομα το μήνα.

β) Επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους επιτρέπεται να απολύσουν ποσοστό 2% και με τον περιορισμό να μην ξεπερνούν τους 30 εργαζόμενους το μήνα.

Απολύσεις που γίνονται καθ' υπέρβαση των ανωτέρω ορίων είναι ομαδικές και υπόκεινται στον έλεγχο των περί ομαδικών απολύσεων διατάξεων.

Επιχειρήσεις που προτίθενται να πραγματοποιήσουν ομαδικές απολύσεις (καθ' υπέρβαση των ως άνω ορίων), και προκειμένου αυτές να είναι έγκυρες, οφείλουν να ακολουθήσουν τη διαδικασία που ορίζεται στο άρθρο 5 του Ν. 1387/83 (π.χ. διαβούλευση με εκπροσώ-

πους εργαζομένων, διατύπωση των διαβουλεύσεων σε πρακτικό, υποβολή του πρακτικού διαβουλεύσεων στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Απασχόλησης κατά περίπτωση).

Εάν δεν τηρηθεί η παραπάνω διαδικασία, οι απολύσεις θεωρούνται άκυρες στο σύνολό τους.

→ Τι είναι Σωματείο-τύπος Σωματείου

Σωματείο είναι η ένωση 20 τουλάχιστον εργαζομένων που απασχολούνται στον ίδιο κλάδο της οικονομίας ή εργάζονται στον ίδιο εργοδότη. Τα πρωτοβάθμια σωματεία διακρίνονται σε: ομοιοεπαγγελματικά, κλαδικά, επιχειρησιακά, τοπικά, πανελλαδικά & τοπικά παραρτήματα.

Ομοιοεπαγγελματικά είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση το επάγγελμα που ασκεί ο μισθωτός, π.χ σωματείο λογιστών, σωματείο οικοδόμων.

Κλαδικά είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο ανήκει η επιχείρηση όπου εργάζεται ο μισθωτός, π.χ. σωματείο εργαζομένων στη βιομηχανία τσιμέντου, στη χημική βιομηχανία, σωματεία τραπεζοϋπαλλήλων.

Επιχειρησιακά είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση την επιχείρηση ή εκμετάλλευση όπου εργάζεται ο μισθωτός, π.χ. σωματείο εργαζομένων TITAN, σωματείο εργαζομένων Ναυπηγείων Ελευσίνας.

Τοπικά είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση το επάγγελμα ή τον κλάδο σε μία πόλη ή ένα νομό, π.χ. σωματείο εμποροϋπαλλήλων Θεσσαλονίκης.

Πανελλαδικά είναι τα εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση το επάγγελμα ή τον κλάδο και έχουν πανελλαδική εμβέλεια, π.χ Σύλλογος Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας.

Τοπικά παραρτήματα είναι οργανικά τμήματα ενός σωματείου και όχι αυτόνομες οργανώσεις με τοπική ή περιφερειακή εμβέλεια, πχ τοπικό παράρτημα Συλλόγου Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας.

Τι είναι οι ενώσεις προσώπων

Ο Ν.1264/82 αναγνωρίζει για πρώτη φορά τις ενώσεις προσώπων ως συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν νομική προσωπικότητα και ιδρύονται με συστατική πράξη που κατατίθεται στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου, στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται η εκμετάλλευση, και κοινοποιείται στον εργοδότη.

Οι προϋποθέσεις για τη σύσταση ενώσεως προσώπων είναι οι εξής:

α) επιτρέπεται η ίδρυση μιας μόνο ενώσεως προσώπων σε κάθε εκμετάλλευση. Στην περίπτωση που μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε επιτρέπεται η ίδρυση μίας μόνο ενώσεως προσώπων για όλη την επιχείρηση με τις περισσότερες εκμεταλλεύσεις.

β) επιτρέπεται η ίδρυση μόνο σε εκμεταλλεύσεις που δεν απασχολούν πάνω από 40 μισθωτούς. Αν μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, πάλι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερος των 40, για να είναι δυνατή η σύσταση ενώσεως προσώπων.

γ) επιτρέπεται η ίδρυση ενώσεως προσώπων σε μία εκμετάλλευση / επιχείρηση, μόνο εφ' όσον δεν υπάρχει εργατικό σωματείο που να έχει ως μέλη του το μισό τουλάχιστον προσωπικό της.

Για την ίδρυση συνδικαλιστικής ενώσεως απαιτούνται 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι. Η ιδρυτική πράξη της ενώσεως προσώπων πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρει το σκοπό της, επίσης πρέπει να αναφέρει και τη διάρκειά της, που δεν μπορεί να υπερβαίνει το εξάμηνο. Οι σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθορίζονται κατά τρόπο γενικό στο άρθρο 4 παρ.1 του Ν.1264/82. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων και για το λόγο αυτό περιορίζεται και η διάρκειά της. Για τις ενώσεις προσώπων ισχύουν οι εξής διατάξεις του Ν.1264: άρθρο 3 παρ1α, άρθρο 7παρ.1, παρ.5, παρ.6,παρ.7, παρ.8 και άρθρο 20 παρ.1

Πώς ιδρύεται ένα σωματείο

Για να ιδρυθεί μια πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση και να αποκτήσει νομική προσωπικότητα που είναι απαραίτητη και αναγκαία κυρίως για τη νομιμότητα της συλλογικής της δράσης, απαιτούνται να γίνουν οι παρακάτω ενέργειες:

1. Είκοσι τουλάχιστον μισθωτοί, που ασκούν το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα ή απασχολούνται στον ίδιο κλάδο της οικονομίας ή εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Τα είκοσι αυτά άτομα ονομάζονται ιδρυτικά μέλη. Τα ιδρυτικά μέλη του εργατικού σωματείου θα πρέπει να συμπληρώσουν και τις προϋποθέσεις που απαιτεί ο Ν.1264/82 (άρθρο 7παρ.1) για την προσχώρηση σε ήδη υφιστάμενο εργατικό σωματείο, δηλαδή να έχει συμπληρώσει δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή στον κλάδο απασχόλησής τους. Ιδρυτικά μέλη εργατικών σωματείων μπορούν επίσης να είναι, αλλοδαποί και ανήλικοι εργαζόμενοι, εφόσον εργάζονται νόμιμα (Ν.1264/82 άρθρο 1 αριθμ.12, άρθρο 7 παρ.1 εδα.2). Η σύμπραξη των 20 τουλάχιστον μισθωτών γίνεται με ιδρυτική πράξη. Η ιδρυτική πράξη περιέχει την απόφαση των ιδρυτικών μελών να ιδρύσουν εργατικό σωματείο, ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπει ο νόμος, και να υπαχθούν στις διατάξεις του καταστατικού.

2. Να εκλεγεί απ' τα ιδρυτικά μέλη πενταμελές προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, με μυστική ψηφοφορία χωρίς την παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου.

3. Με πρωτοβουλία του προσωρινού Δ.Σ., να συνταχτεί ένα σχέδιο καταστατικού, το οποίο έρχεται στη γενική συνέλευση των ιδρυτικών μελών για να συζητηθεί, να γίνουν διάφορες προτάσεις και να εγκριθεί το καταστατικό που δέχεται η πλειοψηφία, μετά από ψηφοφορία. Στο τέλος υπογράφεται αυτό απ' όλα τα μέλη. Το καταστατικό πρέπει να περιέχει τα στοιχεία που ορίζει το άρθρο 80 του Α.Κ, ειδικότερα με τους όρους εισόδου των μελών, επίσης πρέπει να ορίζει το επάγγελμα που πρέπει να ασκεί ο μισθωτός, την επιχείρηση, ή την εκμετάλλευση στην οποία πρέπει να απασχολείται ο μισθωτός για να γίνει μέλος του εργατικού σωματείου. Επίσης το καταστατικό, πέρα από υποχρεωτικά θέματα που ορίζει ο νόμος, μπορεί να ρυθμίζει και άλλα θέματα που αναφέρονται στην εσωτερική οργάνωση, λειτουργία και δράση του εργατικού σωματείου.

4. Σύμφωνα με το Ν. 1264/82, άρθρο 3, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει απαραίτητα να τηρούν ορισμένα βιβλία, τα οποία αγοράζονται από το προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, αριθμείται η κάθε σελίδα τους και θεωρούνται απ' το γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους, πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται: Τα βιβλία αυτά είναι:

Καταστατικό της οργάνωσης

Για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, απαραίτητο για τη λειτουργία της είναι η ύπαρξη του καταστατικού, το οποίο με το σύνολο των διατάξεών του ρυθμίζει τη ζωή και τη λειτουργία της. Οι διατάξεις του καταστατικού βασίζονται στις διατάξεις των νόμων και πολλές φορές το ένα καλύπτει το άλλο. Πάρα πολλές φορές όμως υπάρχουν θέματα που υποχρεωτικά ρυθμίζονται απ' το νόμο. Η σύνταξη ενός καταστατικού δεν είναι εύκολη υπόθεση και μάλιστα για συνδικαλιστές που μόλις μπαίνουν στη συνδικαλιστική δράση και δεν έχουν την απαιτούμενη πείρα. Γι αυτό απαραίτητο είναι ένα σχέδιο καταστατικού, και έπ' αυτού το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να συζητήσει για να κάνει τις προτάσεις του στη Γενική Συνέλευση των ιδρυτικών μελών, που τελικά αποφασίζουν με ψηφοφορία.

Τι πρέπει να περιέχει το καταστατικό

Η σύσταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι ελεύθερη και προστατεύεται απ' το Σύνταγμα και τους Νόμους. Συνεπώς, το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης καθορίζεται ελεύθερα απ' τα μέλη του, σύμφωνα όμως με τη νομοθεσία που επιβάλλει την αναφορά ορισμένων απαραίτητων στοιχείων για την έγκρισή του απ' το δικαστήριο. Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται αναλυτικά στο σχέδιο καταστατικού που ακολουθεί και περιληπτικά είναι:

1. Η επωνυμία της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αυτή πρέπει να είναι σύντομη και ευμνημόνευτη γιατί θα αναφέρεται και θα υπάρχει στο μικρό χώρο της σφραγίδας.
2. Η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, βάσει της οποίας ρυθμίζεται η εγγραφή σε Εργατικό Κέντρο κ.λπ.
3. Οι σκοποί της συνδικαλιστικής οργάνωσης, οι οποίοι καθορίζονται υποχρεωτικά απ' το άρθρο 4 του Ν. 1264/1982.
4. Οι πόροι της, οι οποίοι καθορίζονται απ' το άρθρο 5 του Ν 1264/1982.
5. Ποιοι εργαζόμενοι μπορούν να είναι μέλη της, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.1264/1982, οι όροι εισόδου, εξόδου και αποβολής απ τη συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μελών.
6. Οι όροι με βάση τους οποίους συγκαλείται, συνεδριάζει και αποφασίζει η Γενική Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 8 του Ν.1264/82.
7. Τα όργανα διοίκησης και αντιπροσώπευσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 9 του Ν.1264/82.
8. Οι εκλογικές διαδικασίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης για την ανάδειξη νέων οργάνων διοίκησης και αντιπροσώπευσης στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Εργατικό Κέντρο - Ομοσπονδία), σύμφωνα και υποχρεωτικά με τα άρθρα 10,11,12, και 13 του κεφαλαίου Δ, και τις εκλογικές δημοκρατικές διαδικασίες του Ν.1264/82.
9. Τα σχετικά με τα οικονομικά στοιχεία (προϋπολογισμό - οικονομικό απολογισμό - Έκθεση Ελεγκτικής Επιτροπής) και την έγκρισή τους απ' τη Γενική Συνέλευση των μελών της οργάνωσης.
10. Οι όροι για την τροποποίηση του καταστατικού της οργάνωσης.
11. Τα καθήκοντα κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και οι αρμοδιότητές τους.
12. Οι όροι διάλυσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Τι βιβλία απαιτείται να έχουν τα σωματεία

Ο Νόμος 1264/82 υποχρεώνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να τηρούν ορισμένα βιβλία. Τα βιβλία αυτά αριθμούνται και θεωρούνται από το Γενικό Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους, πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται, και είναι:

α) Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους.

β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.

γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.

δ) Ταμείου, όπου καταχωρούνται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.

ε) Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.

στ) Γραμμάτια εισπράξεων, που αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν τη χρησιμοποίησή τους.

Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία. Η μη τήρηση των βιβλίων ανήκει στις τρέχουσες υποθέσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δε χωρεί όμως αμφιβολία ότι η μη τήρηση ή μη έννομη τήρηση των βιβλίων αποτελεί για το διοικητικό συμβούλιο σοβαρή παράβαση καθήκοντος.

Μέλη Σωματείου

Το άρθρο 7 παρ.1 του Ν.1264/82 θέτει περιορισμούς στην εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ορίζοντας ότι ένας εργαζόμενος, για να γίνει μέλος μιας οργάνωσης, πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Το ίδιο άρθρο απαγορεύει την πολλαπλή συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία. Κάθε εργαζόμενος επιτρέπεται να συμμετέχει σε δύο το πολύ σωματεία: ένα εργοστασιακό - επιχειρησιακό και ένα κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό, δηλαδή σωματείο εργαζομένων του ίδιου επαγγέλματος. Επομένως, απαγορεύεται απ' το Ν. 1264/82 η συμμετοχή σε δύο εργοστασιακά ή επιχειρησιακά σωματεία ή σε δύο σωματεία εργαζομένων του ίδιου επαγγέλματος ή κλάδου. Ανήλικοι και αλλοδαποί, εργαζόμενοι νόμιμα, μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Διαγραφή μέλους

Αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό, διαγράφεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση το μέλος:

1) που δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για τη διοίκηση του σωματείου, χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία, 2) που έχει πάψει με τη θέλησή του να απασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του για διάστημα έξι μηνών, εκτός εάν τούτο οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Επίσης, το καταστατικό του σωματείου μπορεί να ρυθμίσει ειδικότερα την εφαρμογή των λόγων διαγραφής του άρθρου 7 παρ.1, προβλέποντας π.χ. κάποιο όργανο, στο οποίο θα έχει τη δυνατότητα να προσφύγει το αυτοδίκαια διαγραφόμενο μέλος. Αντίθετα, το καταστατικό δεν επιτρέπεται να καταργήσει ή να ρυθμίσει προς επιεικέστερο τους λόγους διαγραφής του άρθρου 7 παρ.1 του Ν.1264/82, απαιτώντας π.χ. εγκατάλειψη του επαγγέλματος για δύο χρόνια αντί για έξι μήνες που ορίζει ο Ν.1264.

→Νόμιμο ωράριο

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοστούν.

Ανώτατο νόμιμο ωράριο

Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, με ΕΓΣΕΕ της ΓΣΕΕ για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σ' ολόκληρη τη χώρα, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά στον τρόπο πρόσθετης αμοιβής. Ειδικότερα, με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαθίσταται το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται, για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο, και 8ωρών εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, ως υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Συμβατικό ωράριο

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

Ανώτατο όριο του συμβατικού ωραρίου

Μετά την 14/2/1984 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργασιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ειδικά για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, το παραπάνω ωράριο είχε καθιερωθεί από 1/1/1983. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης απασχόλησης.

→Ορισμός μισθού

Μισθός εννοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κ.λπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας, όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές, εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδειας, δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυχτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, και κάθε άλλη παροχή, εφόσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φο-

ρές, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.

Νόμιμος μισθός

Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση, και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από Σ.Σ.Ε. ή διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

Συμβατικός μισθός

Συμβατικός μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Εννοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

Συνήθης Μισθός

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας, οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του ίδιου είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες. Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας, ανεξάρτητα από ειδικότητα. Για τους κλάδους και τις κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κ.λπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης, ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

→Υπερεργασία

Τι είναι η υπερεργασία και πώς αμείβεται (Ν.3385/2005,άρθρα 1 & 2):

Σύμφωνα με το Ν.3385/2005, η απασχόληση πέντε ωρών επιπλέον την εβδομάδα μετά τις 40, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης, και οχτώ ωρών επιπλέον την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία. Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το σύστημα του πενθημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45^η, ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαήμερου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48η. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφόσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει. Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

- Διευκρινίζεται ότι άνω των 45 ωρών για το πενθήμερο και άνω των 48 ωρών για το εξαήμερο συνιστά υπερωρία.

Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

<u>Υπερεργασία Εβδομαδιαίως</u>	<u>40 - 45 ώρες +25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο</u>
---------------------------------	--

*Η αμοιβή της 9ης ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δε χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

<u>Υπερεργασία Εβδομαδιαίως</u>	<u>40 - 48 ώρες +25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο</u>
---------------------------------	--

→ Ορισμός υπερωρίας και αμοιβή

Σύμφωνα με το Ν.3385/2005, η απασχόληση, πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται απ όλες τις νόμιμες συνέπειες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ τούτου, λοιπόν, απαιτείται, για πέραν απ' τις 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 επί εξαήμερου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ, στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης, για εργασία πέραν των 45 επί πενθημέρου και των 48 επί εξαήμερου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%. Η παραπάνω αμοιβή (75%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας, που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης.

Υπολογισμός υπερωρίας

- Σύμφωνα με το Ν.3385/2005 οι υπερωρίες υπολογίζονται ως εξής:
- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 75% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Κατ' εξαίρεση, υπερωρία (μη νόμιμη) αμείβεται με προσαύξηση 100% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
- Εργασία άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5νθημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Εργασία άνω των 8 ωρών ημερησίως επί δημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Νόμιμη υπερωρία

Για να είναι νόμιμη η υπερωρία πρέπει να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

- Ο εργοδότης να αναγγείλει την πραγματοποίηση της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η έγκριση προηγείται της πραγματοποίησής της.
- Να τηρείται στην επιχείρηση βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.
- Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης

Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη)

Για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δε θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης, θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη υπερωρία) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση, ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 100%. Τέλος, είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο).

Ανώτατο όριο υπερωριών

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) είναι 120 ώρες ετησίως για μη βιομηχανικές επιχειρήσεις και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

→Τηλεργασία

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Β ΣΤΗΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006 - 2007

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006–2007 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΣΥΜΦΩΝΙΑ – ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1. Γενικές παρατηρήσεις

Μέσα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευθούν συμφωνίες, με σκοπό να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας διευθετήσεις για την ελαστική εργασία, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την πραγματοποίηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατά τη δεύτερη φάση διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους για τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία. Στις 20 Σεπτεμβρίου 2001, η CES (και η επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES-CEC), η UNICE-UEAPME και το CEEP ανήγγειλαν την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις, με σκοπό να καταλήξουν σε μια συμφωνία που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών της συμφωνίας στα κράτη -μέλη και στις χώρες του ευρωπαϊκού οικονομικού χώρου. Μέσω αυτών των διαπραγματεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι θέλησαν να συμβάλλουν στο πέρασμα προς την οικονομία και την κοινωνία της γνώσης, όπως αποφασίστηκε από το ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας.

Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Γι' αυτόν το λόγο, οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της τηλεργασίας που επιτρέπει την κάλυψη διάφορων μορφών κανονικής τηλεργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν την τηλεργασία ταυτόχρονα ως ένα μέσο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δημοσίων υπηρεσιών να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, και ως ένα μέσο για τους εργαζόμενους να συμφιλώσουν επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να τους δοθεί μια μεγαλύτερη αυτονομία στην επιτέλεση του έργου. Αν η Ευρώπη επιθυμεί να επωφεληθεί με τον καλύτερο τρόπο από την κοινωνία της πληροφορίας, πρέπει να ενθαρρύνει αυτή τη νέα μορφή οργάνωσης εργασίας, με τρόπο που να συμβαδίζουν η ευελιξία και η ασφάλεια, να βελτιωθεί η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και να βελτιωθούν οι ευκαιρίες ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Αυτή η συμφωνία έχει αντικείμενο την καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου στο ευρωπαϊκό επίπεδο που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών που υπογράφουν τη συμφωνία, σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις ειδικές πρακτικές των κοινωνικών εταίρων σ' εθνικό επίπεδο. Οι συμβαλλόμενοι καλούν τις οργανώσεις μέλη τους στις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν την παρούσα συμφωνία.

Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας συμφωνίας. Κατά την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν τη συμφωνία αποφεύγουν την επιβολή περιττών βαρών στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Η παρούσα συμφωνία δε θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμβάσεις που προσαρμόζουν ή/και συμπληρώνουν συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζονται ή/και συμπληρώνο-

νται οι διατάξεις της παρούσας συμφωνίας, κατά τρόπο που να συνεκτιμώνται οι ιδιαίτερες ανάγκες των εν λόγω κοινωνικών εταίρων.

2. Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεργαζόμενους. Ο τηλεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

3. Οικειοθελής χαρακτήρας

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων.

Και στις δύο περιπτώσεις, ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις απαραίτητες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κ.λπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα, όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κ.λπ.

Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχτεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχτεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δε θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχτεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε αιτία μεταβολής των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.

Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

4. Συνθήκες απασχόλησης

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για τους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν

υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας, μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

5. Προστασία δεδομένων

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο ιδίως για :

- οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο.
- τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

6. Ιδιωτική ζωή

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.

7. Εξοπλισμός

Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας.

Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί το δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δε συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

8. Υγεία και ασφάλεια

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων και/ ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

9. Οργάνωση της εργασίας

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του, μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων.

Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα των εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

10. Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους.

Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση, επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό, που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτήν τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

11. Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι τηλεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζόμενων, εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπόψη για οποιαδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Το κατάστημα της επιχείρησης, από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων, του προσδιορίζεται από την αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεεργασίας, όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν.1264/1982 και περί συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988, όπως εκάστοτε ισχύουν.

→ Έννοια Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Με τις Σ.Σ.Ε. εξομοιώνονται και οι διαιτητικές αποφάσεις. Οι Σ.Σ.Ε. συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους, και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών. Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας. Με τις Σ.Σ.Ε. θεσπίζονται κατά κανόνα ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.1876/1990, περιεχόμενο των Σ.Σ.Ε. μπορούν να αποτελέσουν:

- Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων, που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
- Ζητήματα που σχετίζονται με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.
- Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από συνταξιοδοτικά.
- Ζητήματα σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- Ζητήματα ερμηνείας των κανονιστικών όρων της Σ.Σ.Ε.
- Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

Ο Ν.1876/90 αφορά:

- Όλους τους εργαζόμενους της χώρας με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα.
- Τους εργαζόμενους που, αν και δε συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες με τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (εποχιακοί, εργαζόμενοι φασόν, κ.λπ).

Περιλαμβάνονται και όσοι εργάζονται στη γεωργία, κτηνοτροφία ή κατ' οίκον.

→ Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται: α. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. β. Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων, ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας. ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.
2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.
3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελληνίας έκτασης.
4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.
5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία ή τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφόσον αυτές λείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.
6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης.
7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες τοπικού χαρακτήρα, και από εργοδοτικές οργανώσεις. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών συλλογικών. Εξάλλου, αν υπογραφεί νέα ΕΓΣΣΕ και τα κατώτατα όρια αμοιβής κάποιων μισθωτών, που ορίζονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, είναι κατώτερα από εκείνα που ορίζει η ΕΓΣΣΕ παύουν αυτόματα να ισχύουν (Εγκύκλιος 12945/9.4.90, Υπ.Εργασίας) και ισχύουν εκείνα της νέας ΕΓΣΣΕ.

→ Διαδικασία διαπραγμάτευσης

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των μερών. Η διαδικασία διαπραγμάτευσης ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και το απευθύνει στην άλλη πλευρά και συγχρόνως το κοινοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται και τα θέματα που προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ο τόπος διαπραγμάτευσης. Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από την γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίζει τους αντιπροσώπους της. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Ποιοι νομιμοποιούνται να συνάψουν Σ.Σ.Ε.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο δραστηριότητάς τους. Ειδικότερα από την πλευρά των εργαζομένων για την υπογραφή ΕΓΣΣΕ, ικανότητα υπογραφής έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, η Γ.Σ.Ε.Ε. Για τις λοιπές Σ.Σ.Ε. ανάλογα με την μορφή τους, η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων. Από την πλευρά των εργοδοτών, έχει δυνατότητα να υπογράψει κάθε εργοδότης που απασχολεί 50 εργαζόμενους για τις επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη της διοίκησης της συγκεκριμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η ισχύς της Σ.Σ.Ε. αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης ενός πρωτοτύπου της από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας, όπου καταρτίστηκε η Σ.Σ.Ε. Ειδικά όμως, η ΕΓΣΣΕ, οι κλαδικές και οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε., ισχύουν την ημέρα κατάθεσης στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, και λήγουν με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε με την καταγγελία. Τα ίδια ισχύουν και για τις αποφάσεις της διαιτησίας. Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των ρυθμίσεων των Σ.Σ.Ε. Οι όροι των Σ.Σ.Ε. που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (π.χ. Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου για την απαγόρευση αύξησης αποδοχών).

Ποίοι δεσμεύονται

Οι Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά με τους εργαζόμενους που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ.4 του άρθρου 3 του παρόντος. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες, που δε δεσμεύονται από υπάρχουσα ΣΣΕ μπορούν να προσχωρήσουν με κοινή συμφωνία σε ΣΣΕ που αφορά την κατηγορία. Επίσης, συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να

προσχωρήσει σε ΣΣΕ από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Ο Υπουργός Εργασίας, με απόφασή του και μετά από σύμφωνη γνώμη του ανώτατου συμβουλίου, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος κάποια ΣΣΕ, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού, και στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία της υποβολής. Η απόφαση του Υπουργού δημοσιεύεται στην εφημερίδα της κυβέρνησης.

→ Ανεργία

Προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας

Αν επιδοτείται για πρώτη φορά:

Για να δικαιούται ο εργαζόμενος να επιδοτηθεί από το ταμείο ανεργίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας κατ' έτος στα δύο προηγούμενα χρόνια πριν την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου. Επίσης, επίδομα ανεργίας παίρνει και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας στα τελευταία δύο χρόνια πριν την απόλυσή του (χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου), από τις οποίες 80 ημέρες το λιγότερο σε κάθε χρόνο.

Αν επιδοτείται για δεύτερη φορά:

Να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο πριν την απόλυσή του χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου.

Δικαιολογητικά:

1) Καταγγελία της σύμβασης, 2) Ένσημα τελευταίας διατροφής, 3) Εκκαθαριστικό Σημείωμα Εφορίας τρέχοντος έτους, 4) Αστυνομική Ταυτότητα, 5) Βιβλιάριο ασθένειας.

Ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσκομίσει τα παραπάνω στοιχεία στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του, το αργότερο σε 60 ημέρες από την απόλυσή του.

4. Διεθνές Γραφείο Εργασίας (<http://www.ilo.org/>)

ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 122*

“Για την πολιτική της απασχόλησης”

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε στη Γενεύη στις 17 Ιουνίου 1964, κατά την 48η Σύνοδό της. Αφού έλαβε υπόψη ότι η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας αναγνωρίζει επίσημα την υποχρέωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας να ενισχύει μεταξύ των διαφόρων Κρατών την εφαρμογή κατάλληλων προγραμμάτων για την επίτευξη πλήρους απασχόλησης και την εξύψωση του βιοτικού επιπέδου και ότι το Προοίμιο του Καταστατικού Χάρτη της Οργάνωσης καθιερώνει την προστασία κατά της ανεργίας και εγγυάται μισθό που να εξασφαλίζει ικανοποιητικές συνθήκες διαβίωσης. Αφού έλαβε, επίσης, υπόψη ότι σύμφωνα με τη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει αρμοδιότητα να εξετάζει και να μελετά τις επιπτώσεις της οικονομικής πολιτικής πάνω στην πολιτική της απασχόλησης, σύμφωνα με τη βασική αρχή ότι όλα τα ανθρώπινα όντα, ανεξάρτητα από φυλή, θρησκεία ή φύλο, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν τόσο την υλική τους πρόοδο όσο και την πνευματική τους ανάπτυξη, με ελευθερία, αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες. Αφού έλαβε υπόψη ότι η Παγκόσμια Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου προβλέπει ότι “κάθε άτομο έχει δικαίωμα για εργασία, ελεύθερη επιλογή απασχόλησης, δίκαιους και ικανοποιητικούς όρους εργασίας και προστασία κατά της ανεργίας”. Αφού έλαβε υπόψη τους όρους των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων Εργασίας, που σχετίζονται άμεσα με την πολιτική της απασχόλησης και ιδιαίτερα τη Σύμβαση και Σύσταση για τις Υπηρεσίες Απασχόλησης του 1948, τη Σύσταση για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του 1949, τη Σύσταση για την Επαγγελματική Κατάρτιση του 1962 και τη Σύμβαση και Σύσταση για τις Διακρίσεις στην Απασχόληση και το Επάγγελμα του 1958. Αφού έλαβε υπόψη ότι τα κείμενα αυτά πρέπει να περιληφθούν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο ενός διεθνούς προγράμματος για τη διασφάλιση οικονομικής ανάπτυξης που θα βασίζεται στην πλήρη, παραγωγική και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση. Αφού αποφάσισε να υιοθετήσει ορισμένες προτάσεις σχετικά με την πολιτική της απασχόλησης, οι οποίες περιλαμβάνονται στο όγδοο θέμα της ημερησίας διάταξης της συνόδου. Αφού αποφάσισε οι προτάσεις αυτές να λάβουν τη μορφή μιας Διεθνούς Σύμβασης. Αποδέχεται σήμερα, εννέα Ιουλίου χίλια εννιακόσια εξήντα τέσσερα, την ακόλουθη Σύμβαση, που αποκαλείται Σύμβαση σχετική με την πολιτική της απασχόλησης του 1964.

Άρθρο 1.

1. Για την ενίσχυση της οικονομικής προόδου και ανάπτυξης, την εξύψωση του βιοτι-

* Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 122 κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.Δ. 1423/84 (ΦΕΚ 29/Α/14-3-84) και παρατίθεται με τη γλωσσική μορφή που έχει στον κυρωτικό νόμο.

κού επιπέδου, την αντιμετώπιση των αναγκών του εργατικού δυναμικού και την επίλυση του προβλήματος της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, κάθε Μέλος θα διατυπώσει και θα επιδιώξει σαν πρωταρχικό στόχο μια ενεργό πολιτική, που θα αποβλέπει στην προώθηση της πλήρους, παραγωγικής και ελεύθερα επιλεγμένης απασχόλησης.

2. Η πολιτική αυτή θα έχει σκοπό να εξασφαλίζει :

- α) ότι υπάρχει εργασία για όλα τα άτομα που είναι διαθέσιμα και αναζητούν εργασία,
- β) ότι η εργασία αυτή θα είναι όσο το δυνατό πιο παραγωγική,
- γ) ότι υπάρχει ελευθερία επιλογής απασχόλησης και ότι κάθε εργαζόμενος έχει όλες τις δυνατότητες για εξειδίκευση και χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων και των προσόντων του σε μια εργασία, για την οποία είναι κατάλληλος, ανεξάρτητα από φυλή, χρώμα, φύλο, θρησκεία, πολιτικές πεποιθήσεις, εθνική καταγωγή ή κοινωνική προέλευση.

3. Η πολιτική αυτή θα λαμβάνει υπόψη το στάδιο και το επίπεδο της οικονομικής ανάπτυξης, καθώς επίσης και τις σχέσεις μεταξύ των στόχων της απασχόλησης και των άλλων οικονομικών και κοινωνικών στόχων και θα εφαρμόζεται με μεθόδους που θα είναι προσαρμοσμένες στις εθνικές συνθήκες και την πρακτική.

Άρθρο 2.

Κάθε Μέλος, χρησιμοποιώντας μεθόδους που θεωρούνται κατάλληλες, σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες και στο μέτρο που αυτές το επιτρέπουν, θα πρέπει :

- α) να καθορίζει και να αναθεωρεί, στα πλαίσια μιας συντονισμένης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την επίτευξη των στόχων που αναφέρονται στο άρθρο 1,
- β) να θεσπίζει τις απαραίτητες διατάξεις για την εφαρμογή των μέτρων αυτών, καταρτίζοντας και προγράμματα, όπου χρειάζεται.

Άρθρο 3.

Κατά την εφαρμογή της Σύμβασης αυτής, θα πρέπει να ζητιέται η γνώμη των αντιπροσώπων των ενδιαφερόμενων μερών για τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν και ιδίως των αντιπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων, σε ό,τι αφορά την πολιτική απασχόλησης, με σκοπό να λαμβάνονται πλήρως υπόψη η πείρα και οι απόψεις τους και να εξασφαλίζεται η πλήρης συνεργασία τους στη διαμόρφωση και στην ενεργό υποστήριξη της πολιτικής αυτής.

Άρθρο 4.

Οι επίσημες επικυρώσεις της σύμβασης αυτής ανακοινώνονται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 5.

1. Η σύμβαση αυτή δεσμεύει εκείνα μόνο τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, των οποίων οι επικυρώσεις έχουν καταχωρισθεί από το Γενικό Διευθυντή.
2. Η σύμβαση θα αρχίζει να ισχύει δώδεκα μήνες μετά από την καταχώριση, από το Γενικό Διευθυντή, των επικυρώσεων δύο Μελών.

3. Στη συνέχεια, η σύμβαση αυτή θα αρχίσει να ισχύει για κάθε Μέλος, δώδεκα μήνες μετά από την καταχώριση της επικύρωσής της.

Άρθρο 6.

1. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει τη σύμβαση αυτή θα μπορεί να την καταγγείλει, μετά τη λήξη μιας περιόδου δέκα ετών από την έναρξη της ισχύος της, με πράξη που κοινοποιείται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και καταχωρίζεται από αυτόν. Η καταγγελία θα ισχύει μετά από ένα έτος από την ημέρα που έγινε η καταχώρισή της.
2. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει τη σύμβαση αυτή και δεν ασκεί, μέσα σε ένα έτος από τη λήξη της περιόδου των δέκα ετών που αναφέρεται στη προηγούμενη παράγραφο, το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπει το παρόν άρθρο, δεσμεύεται για μια ακόμη περίοδο δέκα ετών και, στη συνέχεια, μπορεί να καταγγείλλει τη σύμβαση κατά τη λήξη κάθε μιας από τις περιόδους των δέκα ετών, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

Άρθρο 7.

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας γνωστοποιεί σε όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και των καταγγελιών που του κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.
2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης που του έχει κοινοποιηθεί, ο Γενικός Διευθυντής επισημαίνει στα Μέλη της Οργάνωσης την ημερομηνία από την οποία η σύμβαση αρχίζει να ισχύει.

Άρθρο 8.

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ανακοινώνει στο Γενικό Γραμματέα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, με σκοπό την καταχώρισή τους σύμφωνα με το άρθρο 102 του Καταστατικού Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, όλες τις πληροφορίες για τις επικυρώσεις και πράξεις καταγγελίας που έχει καταχωρίσει, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων άρθρων.

Άρθρο 9.

Κάθε φορά που κρίνεται αναγκαίο, το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας υποβάλλει στη Γενική Συνδιάσκεψη έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της σύμβασης αυτής και εξετάζει αν συντρέχει περίπτωση εγγραφής στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης, θέματος ολικής ή μερικής αναθεώρησής της.

Άρθρο 10.

1. Σε περίπτωση που η Συνδιάσκεψη υιοθετήσει νέα σύμβαση που να αναθεωρεί ολικά ή μερικά τη σύμβαση αυτή και εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά από τη νέα σύμβαση :
 - α) η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρημένης σύμβασης συνεπάγεται αυτοδικαίως, παρά τις διατάξεις του παραπάνω άρθρου 9, την άμεση καταγγελία

- αυτής (της παρούσας Σύμβασης), εφόσον και όταν η νέα αναθεωρημένη σύμβαση θα έχει τεθεί σε ισχύ,
- β) Από την ημερομηνία που θα τεθεί σε ισχύ η νέα αναθεωρημένη σύμβαση, η σύμβαση αυτή δε μπορεί να επικυρωθεί από τα Μέλη.
2. Η σύμβαση αυτή θα εξακολουθεί πάντως να ισχύει, κατά τον τύπο και το περιεχόμενό της, για τα Μέλη εκείνα που την έχουν επικυρώσει, αλλά δεν έχουν επικυρώσει την αναθεωρημένη σύμβαση.

Άρθρο 11.

Το αγγλικό και το γαλλικό κείμενο της σύμβασης αυτής είναι το ίδιο αυθεντικά.

5. EUROPA. Δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Απασχόληση και Κοινωνική Πολιτική (<http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c10127.htm>)

→ Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη

Η προώθηση της κοινωνικής ένταξης, θεμελιώδης παράμετρος του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, έγινε βασική συνιστώσα της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής που οριοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000). Ως η πιο αρμόζουσα μέθοδος στο πεδίο της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού επιλέχθηκε η «Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού», μια νέα μορφή πολιτικής συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία στηρίχθηκε στην εμπειρία που είχε ήδη αποκτηθεί στο πεδίο της απασχόλησης. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕΝ) αποτελούν ένα από τα βασικά συστατικά αυτής της διαδικασίας. Εντάσσουν σε ενιαία στρατηγική όλες τις δράσεις που έχουν στόχο τον περιορισμό του κοινωνικού αποκλεισμού και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης. Περιλαμβάνουν και συστηματοποιούν δράσεις σε τομείς όπως απασχόληση, πρόνοια, παιδεία, υγεία, δημόσια διοίκηση, στο πλαίσιο μιας πολυδιάστατης αντιμετώπισης ιδιαίτερα σύνθετων κοινωνικών προβλημάτων. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει αναλάβει το συντονισμό για την εκπόνηση και παρουσίαση των ΕΣΔΕΝ. Τα πρώτα κείμενα κατατέθηκαν από τα κράτη -μέλη στην Ευρωπαϊκή Ένωση τον Ιούνιο του 2001. Συντάχτηκαν με βάση τους κοινούς γενικούς στόχους που συμφωνήθηκαν το Δεκέμβριο του 2000 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας:

1. Πρόσβαση στην απασχόληση και πρόσβαση σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά και υπηρεσίες
2. Πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού
3. Δράσεις για τις πλέον ευάλωτες ομάδες
4. Κινητοποίηση όλων των αρμόδιων φορέων

Το παραπάνω περίγραμμα αναθεωρήθηκε από το Συμβούλιο Κοινωνικών Υποθέσεων το Δεκέμβριο 2002, εν όψει της εκπόνησης των ΕΣΔΕΝ για την περίοδο 2003-2005. Οι γενικοί στόχοι παραμένουν οι ίδιοι. Επιπλέον, τα κράτη –μέλη προτρέπονται να εστιάσουν την προσοχή τους στα εξής:

1. Στην ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα που υιοθετεί κάθε κράτη –μέλη για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (gender mainstreaming)
2. Στην κοινωνική ένταξη των μεταναστών
3. Στον ορισμό εθνικών ποσοτικών στόχων που θα αποσκοπούν στη μείωση του αριθμού των ανθρώπων που κινδυνεύουν από φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό μέχρι το 2010

Το δεύτερο ΕΣΔΕΝ για την περίοδο 2003-2005 κατατέθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση στις 31 Ιουλίου 2003. Το Σχέδιο Δράσης είναι ένα εργαλείο πολιτικής για την επίτευξη της μέγιστης δυνατής συνεργασίας των επιμέρους δράσεων φορέων του κράτους και της κοινωνίας, με στόχο την αναβάθμιση της κοινωνικής αλληλεγγύης και την διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής. Συγκεντρώνονται με σαφήνεια οι βασικές κοινωνικές επιλογές, οι στόχοι, αλλά και οι δράσεις στρατηγικού χαρακτήρα. Αποτελεί ένα κείμενο αναφοράς για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των συνολικότερων παρεμβάσεων και της ποιοτικής αναβάθμισης στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής. Στις 30 Ιουνίου 2005 κατατέθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ΕΣΔΕΝ περιόδου 2005-2006, στο οποίο γίνεται αποτίμηση των πο-

λιτικών και δράσεων που συνθέταν το προηγούμενο Εθνικό Σχέδιο Δράσης, ενώ παράλληλα παρουσιάζονται οι στρατηγικές επιλογές και οι πολιτικές που αφορούν την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού για την περίοδο 2005/06. Ανάπτυξη-Απασχόληση-Κοινωνική Δικαιοσύνη είναι το τρίπτυχο που διαπερνά το σχεδιασμό του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη για τα έτη 2005-2006. Βασικές προτεραιότητες που τίθενται είναι η επίτευξη μιας ανάπτυξης με ποιοτικά χαρακτηριστικά που θα επιτρέπουν τη διάχυση των καρπών της στο σύνολο του πληθυσμού, η διασφάλιση μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης για όλους και η υλοποίηση πολιτικών ένταξης που διασφαλίζουν την ισότιμη συμμετοχή όλων στις ευκαιρίες που προσφέρει η κοινωνία. Για το σκοπό αυτό τίθενται τέσσερις άξονες προτεραιοτήτων: α) η νέα αναπτυξιακή πολιτική, β) ο εθνικός συντονισμός της κοινωνικής πολιτικής, γ) η ενίσχυση της οικογένειας και δ) η στήριξη των ατόμων που στερούνται της οικογενειακής δομής, όπως και των άλλων ευάλωτων ομάδων.

→ Ατζέντα για την κοινωνική πολιτική (2006-2010)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει μια νέα κοινωνική ατζέντα που θα καλύπτει την περίοδο 2006-2010. Ο κύριος στόχος αυτής της νέας ατζέντας είναι η επίτευξη «μιας κοινωνικής Ευρώπης στην παγκόσμια οικονομία: θέσεις απασχόλησης και νέες ευκαιρίες για όλους».

Ανακοίνωση της Επιτροπής. Ατζέντα για την κοινωνική πολιτική [COM(2005) 33 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα]

Σύνοψη

Η παρούσα ανακοίνωση ορίζει τις προτεραιότητες που θα πρέπει να προσανατολίζουν τη δράση της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Αυτή αποβλέπει επίσης στην προαγωγή της κοινωνικής συνοχής ως αναπόσπαστου μέρους της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της στρατηγικής υπέρ της βιώσιμης ανάπτυξης. Αυτή η επανεξέταση της κοινωνικής ατζέντας διαδραματίζει ουσιώδη ρόλο στην προαγωγή της κοινωνικής διάστασης της οικονομικής ανάπτυξης και βελτιώνει την υλοποίηση των ενεργειών που προβλέπονται από την παλαιά κοινωνική ατζέντα (2000-2005).

Η προστιθέμενη αξία της κοινωνικής ατζέντας είναι αναμφισβήτητη γιατί διευκολύνει τον εκσυγχρονισμό των εθνικών συστημάτων σε ένα πλαίσιο βαθέων οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών, και υποστηρίζει την αρμονική λειτουργία της ενιαίας αγοράς, εξασφαλίζοντας το σεβασμό των θεμελιακών δικαιωμάτων και των κοινών αξιών.

Η ατζέντα αναπτύσσει μια διπλή στρατηγική: κατά πρώτον, προβάλλει το ρόλο της για να αυξήσει την εμπιστοσύνη των πολιτών· και δεύτερον, παρουσιάζει βασικές ενέργειες γύρω από τους δύο κυριότερους άξονες που είναι η απασχόληση και η ισότητα ευκαιριών, καθώς και η κοινωνική ένταξη.

ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ

Τα μέτρα που θα συνοδεύουν την ατζέντα έχουν ως στόχο να επιτρέψουν στους πολίτες να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους για διαχείριση της διαδικασίας αλλαγής, ήτοι: την εντατικοποίηση του ανταγωνισμού σε ένα παγκοσμιοποιημένο πλαίσιο, την τεχνολογική ανάπτυξη και τη δημογραφική γήρανση.

Στο πλαίσιο αυτό, η ατζέντα παρουσιάζει πολλές βασικές προϋποθέσεις:

- μια διαγενεακή προσέγγιση
- μια εταιρική σχέση για την αλλαγή
- την ενσωμάτωση της εξωτερικής διάστασης

Μια διαγενεακή προσέγγιση

Οι αλλαγές που προκαλούνται από τη δημογραφική εξέλιξη συγκεκριμένα τη γήρανση των ευρωπαϊκών πληθυσμών η ανάγκη προσαρμογής των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και συντάξεων, η ανάγκη εξασφάλισης μιας καλύτερης ένταξης των νέων και η αντιμετώπιση του προβλήματος των μεταναστεύσεων αντιπροσωπεύουν τα σημαντικότερα διακυβεύματα. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή μελετά μια ανάλυση των προκλήσεων και προτείνει μια σειρά ενεργειών για ανάλυση των δημογραφικών αλλαγών των πληθυσμών.

Μια εταιρική σχέση για την αλλαγή

Δεδομένου ότι η εταιρική σχέση μεταξύ των δημόσιων αρχών, των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών υπήρξε το κλειδί της επιτυχίας των ευρωπαϊκών πολιτικών, η Επιτροπή θα προτείνει τη διοργάνωση μιας ετήσιας συνεδρίασης όλων των ενδιαφερόμενων παραγόντων με τη μορφή ενός φόρουμ. Ο σκοπός αυτής της συνεδρίασης θα είναι η περιοδική αξιολόγηση της εφαρμογής της ατζέντας.

Η ενσωμάτωση της εξωτερικής διάστασης

Η Επιτροπή προβλέπει επίσης την ενσωμάτωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου στους εξωτερικούς διαλόγους και τις ενέργειες σε διμερές, περιφερειακό και πολυμερές επίπεδο.

ΟΙ ΔΥΟ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

Οι δύο άξονες προτεραιότητας που αφορούν τους στρατηγικούς πόλους της νέας ατζέντας είναι:

- η απασχόληση, στο πλαίσιο του στόχου της ευημερίας.
- η ισότητα ευκαιριών και η ένταξη, στο πλαίσιο του στόχου της αλληλεγγύης.

Επίτευξη της πλήρους απασχόλησης

Για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας στα θέματα ανάπτυξης και απασχόλησης, η Επιτροπή προτείνει έναν ανανεωμένο κύκλο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση (ΕΣΑ), στο πλαίσιο της ενδιάμεσης επανεξέτασης της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Αυτός ο νέος κύκλος θα πρέπει να επιτρέψει τη μακροπρόθεσμη υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης, την καταπολέμηση της ανεργίας και των περιφερειακών ανισοτήτων και την προαγωγή της κοινωνικής συνοχής.

Για να τεθεί το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στην υπηρεσία της σύγκλισης, της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας, η Επιτροπή προβλέπει πολλά μέτρα, και συγκεκριμένα μια ενέργεια ευαισθητοποίησης των παραγόντων του ΕΚΤ το 2006 και μια επικοινωνιακή εκστρατεία στα κοινοβούλια και τους ενδιαφερόμενους παράγοντες το 2006-2007.

Η Επιτροπή προτείνει επίσης την ανάπτυξη μιας στρατηγικής για καλύτερη πρόβλεψη, παρακίνηση και διαχείριση των οικονομικών μεταβολών. Η στρατηγική αυτή αναπτύσσεται γύρω από τέσσερα στοιχεία:

- καλύτερη ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών πολιτικών·
- αυξημένη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων·
- σημαντικότερη συνέργια μεταξύ των πολιτικών και των δημοσιονομικών μοχλών, ιδίως του ΕΚΤ·
- έναν ενισχυμένο σύνδεσμο μεταξύ της ΕΣΑ και της εξέλιξης των νομικών πλαισίων και των συμφωνιών που έχουν συναφθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Σε αυτή τη νέα ατζέντα, η Επιτροπή εισάγει επίσης μια νέα δυναμική για τις εργασιακές σχέσεις και προβλέπει πολλές πρωτοβουλίες για την εξέλιξη του εργατικού δικαίου, την ασφάλεια και την υγεία στον τόπο εργασίας και την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι είναι απαραίτητη η δημιουργία μιας πραγματικής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Ο στόχος αυτός προϋποθέτει, αφενός, την κατάργηση των άμεσων και έμμεσων φραγμών που υφίστανται ακόμη και, αφετέρου, την εκπόνηση πολιτικών που θα δημιουργούν τις προϋποθέσεις ώστε οι ενδιαφερόμενοι παράγοντες να μπορούν να αποκομίσουν μέγιστο όφελος από τον ευρωπαϊκό χώρο.

Με σκοπό να δοθεί στους κοινωνικούς εταίρους μια βάση για ανάπτυξη της ικανότητάς τους προς αντίδραση σε διεθνικό επίπεδο, η Επιτροπή προβλέπει την έγκριση μιας πρότασης, στόχος της οποίας θα είναι η διάθεση στους εταίρους ενός προαιρετικού μέσου για την τυποποίηση της διεξαγωγής των αποτελεσμάτων της διεθνικής συλλογικής διαπραγματεύσης.

Η ισότητα ευκαιριών και η συμπερίληψη

Η ΕΕ διαδραμάτισε κινητήριο ρόλο στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταχείρισης. Δεδομένου ότι η στρατηγική-πλαίσιο 2000-2005 έφθασε στη λήξη της, η Επιτροπή προβλέπει να προτείνει πολλές ενέργειες ώστε να επιλυθούν προβλήματα, όπως η διαφορά αμοιβών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, η πρόσβαση και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, η ισότητα ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία κ.λπ.

Η Επιτροπή προβλέπει επίσης τη διοργάνωση Ευρωπαϊκού Έτους για την ισότητα ευκαιριών το 2007, με στόχο την προβολή των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων και την απεικόνιση των πλεονεκτημάτων της πολυμορφίας για την οικονομία και την ευρωπαϊκή κοινωνία.

Συμπληρωματικές πληροφορίες στην ιστοσελίδα της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών.

Ημερομηνία τελευταίας τροποποίησης: 25.04.2005

→Πολιτική της συνοχής για την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης: κατευθυντήριες γραμμές της κοινοτικής στρατηγικής 2007-2013

Οι στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας αποτελούν σημαντικό στοιχείο για τη νέα πολιτική της συνοχής μετά το 2007. Βάσει των στρατηγικών κατευθυντήριων γραμμών, τα κράτη -μέλη καθορίζουν τις προτεραιότητές τους όσον αφορά την πολιτική της συνοχής. Οι κατευθυντήριες γραμμές συμβάλλουν στην υλοποίηση άλλων κοινοτικών προτεραιοτήτων, ιδίως αυτών που απορρέουν από τη στρατηγική της Λισσαβόνας και τις ενιαίες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Αφορούν ιδίως τις επενδύσεις, την απασχόληση, τη γνώση και την καινοτομία, την εδαφική συνοχή και τη συνεργασία.

Πράξη

Ανακοίνωση της Επιτροπής της 5ης Ιουλίου 2005 «Πολιτική της συνοχής για την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης: στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας 2007-2013» [COM(2005) 299 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα].

Σύνοψη

Οι στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτική της συνοχής μετά το 2007 έχουν δύο στόχους:

- να ενισχύσουν τη στρατηγική διάσταση της πολιτικής της συνοχής εφόσον κατ' αυτό τον τρόπο οι κοινοτικές προτεραιότητες ενσωματώνονται καλύτερα στα ειδικά και περιφερειακά αναπτυξιακά προγράμματα·
- να διασφαλίσουν μεγαλύτερη συμμετοχή των επιτόπιων φορέων στην πολιτική της συνοχής, γεγονός που συνεπάγεται την ενίσχυση του διαλόγου στο πλαίσιο των συμπράξεων ανάμεσα στην Επιτροπή, τα κράτη -μέλη και τις περιφέρειες. Επιπλέον, γίνεται μια πιο σαφής κατανομή αρμοδιοτήτων ανάμεσα στην Επιτροπή, τα κράτη -μέλη και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Επαναδρομολόγηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας

Μετά από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Μαρτίου 2005, η στρατηγική της Λισσαβόνας ανανεώθηκε μέσω εταιρικής σχέσης για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Στο πλαίσιο της στρατηγικής αυτής, η πολιτική της συνοχής πρέπει να επικεντρωθεί στην προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης, στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση.

Οι στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές προσδιορίζουν τους τομείς στους οποίους η πολιτική της συνοχής μπορεί να συμβάλει στην υλοποίηση άλλων κοινοτικών προτεραιοτήτων, ιδίως αυτών που απορρέουν από τη στρατηγική της Λισσαβόνας. Είναι επίσης σύμφωνες με τις ενοποιημένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Προτεραιότητες των στρατηγικών κατευθυντήριων γραμμών

Οι στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές επικεντρώνονται σε τρεις προτεραιότητες:

- βελτίωση της ελκυστικότητας των περιφερειών και των πόλεων των κρατών μελών·

- ενθάρρυνση της καινοτομίας, της επιχειρηματικότητας και της ανάπτυξης της οικονομίας της γνώσης·
- δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές 2007-2013

Η Επιτροπή με βάση τις προτεραιότητες αυτές προτείνει:

- να γίνουν η Ευρώπη και οι περιφέρειές της πιο ελκυστικοί τόποι για επενδύσεις και απασχόληση·
- να βελτιωθεί η γνώση και η καινοτομία·
- να δημιουργηθούν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας·
- να ληφθεί υπόψη η χωροταξική διάσταση της πολιτικής της συνοχής.

Επενδύσεις και απασχόληση

Για να γίνουν η Ευρώπη και οι περιφέρειές της πιο ελκυστικοί τόποι για επενδύσεις και απασχόληση, η ανακοίνωση προβλέπει τρεις ομάδες μέτρων.

Πρώτον, οι υποδομές των μεταφορών θα πρέπει να επεκταθούν και να βελτιωθούν. Για το σκοπό αυτό, τα κράτη -μέλη θα πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στα 30 έργα που παρουσιάζουν ευρωπαϊκό ενδιαφέρον, πραγματοποιώντας επενδύσεις στις δευτερεύουσες συνδέσεις. Επιπλέον, πρέπει να ενισχυθεί η δυνατότητα πρόσβασης στις σιδηροδρομικές υποδομές καθώς και η σύνδεση των απομονωμένων περιοχών με το διευρωπαϊκό δίκτυο μεταφορών (RTE-T). Το ίδιο ισχύει και για την περιβαλλοντική διάσταση των δικτύων μεταφορών και την ανάπτυξη των θαλάσσιων μεταφορών μικρών αποστάσεων.

Δεύτερον, οι συνεργίες μεταξύ της προστασίας του περιβάλλοντος και της ανάπτυξης θα πρέπει να ενισχυθούν για να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα της οικονομικής ανάπτυξης, η καινοτομία και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Για το σκοπό αυτό, η ανακοίνωση συνιστά να γίνουν επενδύσεις σε υποδομές, να δημιουργηθούν ελκυστικοί όροι για τις επιχειρήσεις και το προσωπικό τους και να θεσπιστούν μέτρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων. Θα πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη οι υποχρεώσεις που ανέλαβε η Κοινότητα στο Κιότο.

Τρίτον, η εξάρτηση από παραδοσιακές πηγές ενέργειας θα πρέπει να μειωθεί με τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης και με τη χρησιμοποίηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Γνώση και καινοτομία

Οι στόχοι για την ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης απαιτούν διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία και αναπροσανατολισμό προς δραστηριότητες που θα βασίζονται στη γνώση. Για το σκοπό αυτό είναι απαραίτητο:

- να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις στην έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη (ΕΤΑ), ιδίως στον ιδιωτικό τομέα (λαμβάνομένου υπόψη του σημαντικού ρόλου των συμπράξεων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων)·

- να διευκολυνθεί η καινοτομία και να ενισχυθεί η δημιουργία επιχειρήσεων, με στόχο την προώθηση ενός κλίματος που θα ευνοεί την παραγωγή καθώς και τη διάδοση και τη χρησιμοποίηση νέων γνώσεων (επιχειρηματικότητα).
- να προωθηθεί η κοινωνία της πληροφόρησης και η διάδοση εξοπλισμών τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών στις επιχειρήσεις και στα νοικοκυριά.
- να βελτιωθεί η πρόσβαση στη χρηματοδότηση με τη δημιουργία μηχανισμών χρηματοδοτικής οργάνωσης και με παράλληλη υποστήριξη των χρηματοδοτικών μέσων εκτός από τις επιδοτήσεις.

Απασχόληση

Για να δημιουργηθούν περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης, η πολιτική της συνοχής πρέπει να στοχεύει στην αντιμετώπιση των ειδικών προκλήσεων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, δηλαδή στην προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ανθρώπων στην αγορά εργασίας με εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Επιπλέον, θα πρέπει να βελτιωθούν η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και η ευελιξία της αγοράς εργασίας με την πραγματοποίηση επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο μέσω της βελτίωσης της εκπαίδευσης και της ειδίκευσης. Σε συνάρτηση με τα μέτρα αυτά θα πρέπει να βελτιωθεί η αποδοτικότητα των διοικήσεων και των δημόσιων υπηρεσιών καθώς και η προστασία της υγείας του ενεργού πληθυσμού.

Εδαφική συνοχή και συνεργασία

Η πολιτική της συνοχής θα πρέπει να προσαρμοστεί στις ανάγκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των περιφερειών σε συνάρτηση με τα προβλήματα και τις ευκαιρίες που απορρέουν από τη γεωγραφική τους κατάσταση. Η χωροταξική διάσταση αφορά κυρίως τους ακόλουθους τομείς:

- τη συμβολή των πόλεων (αστικών περιοχών) στην ανάπτυξη και την απασχόληση (ώστε να προωθηθεί, για παράδειγμα, η επιχειρηματικότητα, η τοπική απασχόληση και η τοπική ανάπτυξη).
- την υποστήριξη της οικονομικής διαφοροποίησης των αγροτικών ζωνών (συνεργία, για παράδειγμα, μεταξύ των διαρθρωτικών πολιτικών, της απασχόλησης και της αγροτικής ανάπτυξης).
- τη διασυνοριακή, διεθνική και διαπεριφερειακή συνεργασία, με ιδιαίτερη έμφαση στους στόχους της ανάπτυξης και της απασχόλησης.

Ιστορικό

Με βάση την τρίτη έκθεση για την οικονομική και κοινωνική συνοχή, η Επιτροπή πρότεινε, τον Ιούλιο του 2004, μια δημοσιονομική και νομοθετική μεταρρύθμιση της πολιτικής της συνοχής για την περίοδο 2007-2013. Η Επιτροπή θα προτείνει τις κατευθυντήριες γραμμές για την επίσημη έγκρισή τους από το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μόλις εγκριθούν οι νέοι κανονισμοί για την περίοδο 2007-2013.

→Προς έναν καλύτερο συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης

Με στόχο την απλοποίηση και τη διασαφήνιση των κοινοτικών κανόνων σχετικά με το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών -μελών, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο εγκρίνουν τον παρόντα κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 883/2004. Ο κανονισμός αυτός αποτελεί το νέο σημείο αναφοράς όσον αφορά το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών -μελών. Διευκολύνει σημαντικά τη ζωή των Ευρωπαίων πολιτών, οι οποίοι ασκούν το δικαίωμά τους για την ελεύθερη κυκλοφορία στην ΕΕ. Ενισχύει τις υποχρεώσεις συνεργασίας μεταξύ των κυβερνήσεων σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Πράξη

Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Σύνοψη

Η θέσπιση κοινοτικής νομοθεσίας όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση είναι μια ουσιαστική προϋπόθεση, η οποία επιτρέπει την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων που προβλέπει η συνθήκη ΕΚ.

Το κοινοτικό δίκαιο δε θεσπίζει μέτρα που στοχεύουν στην εναρμόνιση των νομοθεσιών των κρατών -μελών, αλλά προβλέπει το συντονισμό των εθνικών συστημάτων. Πράγματι, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης είναι το αποτέλεσμα μακρόβιων εθνικών παραδόσεων και λαμβάνουν υπόψη τη νοοτροπία κάθε κράτους. Στα πλαίσια του συντονισμού, το κράτος -μέλος διατηρεί το δικαίωμά του να καθορίσει τους τύπους των παροχών και τις προϋποθέσεις χορήγησης. Αντίθετα, το κοινοτικό δίκαιο επιβάλλει κάποιους κανόνες και αρχές ώστε να εγγραφεί ότι η εφαρμογή των διαφορετικών εθνικών συστημάτων δε ζημιώνει τα πρόσωπα που ασκούν το δικαίωμά τους για την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων.

Ο παρών κανονισμός έχει στόχο την εκλογίκευση των εννοιών, των κανόνων και των διαδικασιών σχετικά με το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών μελών. Ανάμεσα στις αλλαγές που έχουν συντελεστεί σε σχέση με τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ.1408/71, μπορούμε να τονίσουμε:

- τη βελτίωση των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων μέσω μιας επέκτασης του προσωπικού πεδίου εφαρμογής και του υλικού πεδίου εφαρμογής·
- την επέκταση των διατάξεων σε όλους τους υπηκόους των κρατών -μελών που καλύπτονται από τη νομοθεσία της κοινωνικής ασφάλισης ενός κράτους -μέλους, και όχι πλέον μόνο στα άτομα που ανήκουν στον ενεργό πληθυσμό·
- την αύξηση κλάδων της κοινωνικής ασφάλισης που αποτελούν αντικείμενο συντονισμού ώστε να περιλάβουν τις νομοθεσίες σχετικά με την προσύνταξη·
- την τροποποίηση ορισμένων διατάξεων σχετικά με την ανεργία: διατήρηση για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα (τρεις μήνες με δυνατότητα παράτασης έως έξι μήνες κατ' ανώτατο όριο) του δικαιώματος σε παροχές ανεργίας για τον άνεργο που επιστρέφει σε άλλο κράτος -μέλος για την εξεύρεση απασχόλησης·

- την ενίσχυση της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, που έχει ιδιαίτερη σημασία για τους διασυννοριακούς εργαζομένους, κυρίως μέσω της εισαγωγής διάταξης που ορίζει την εξομοίωση των γεγονότων·
- την ενίσχυση της αρχής της εξαγωγής των παροχών·
- την εισαγωγή της αρχής της καλής διοίκησης.

Γενικές διατάξεις

Ο παρών κανονισμός θεωρεί ότι όλα τα πρόσωπα που κατοικούν στο έδαφος ενός κράτους -μέλους υπόκεινται στις υποχρεώσεις και απολαμβάνουν τα οφέλη της νομοθεσίας κάθε κράτους -μέλους κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις με τους υπηκόους αυτού του κράτους. Η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης επεκτείνεται στα πλαίσια του νέου κανονισμού. Ενώ, σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71, η αρχή εφαρμόζεται στα πρόσωπα που κατοικούν στο έδαφος ενός κράτους -μέλους, δεν απαιτείται πια αυτή η προϋπόθεση κατοικίας στο έδαφος ενός κράτους -μέλους.

Πεδίο εφαρμογής

Ο κανονισμός εφαρμόζεται σε όλους τους υπηκόους ενός κράτους -μέλους που καλύπτονται ή έχουν καλυφθεί από τη νομοθεσία της κοινωνικής ασφάλισης σε ένα κράτος -μέλος, καθώς επίσης και στα μέλη της οικογένειάς τους και τους επιζώντες τους. Αυτό σημαίνει ότι όχι μόνο οι μισθωτοί εργαζόμενοι, οι μη μισθωτοί εργαζόμενοι, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι φοιτητές και οι συνταξιούχοι αλλά επίσης και τα μη ενεργά πρόσωπα θα προστατεύονται από τους κανόνες συντονισμού.

Οι διατάξεις του κανονισμού αυτού αφορούν όλους τους κλασικούς κλάδους της κοινωνικής ασφάλισης, δηλαδή την ασθένεια, τη μητρότητα, τα εργατικά ατυχήματα, τις επαγγελματικές ασθένειες, τις παροχές αναπηρίας, τις παροχές ανεργίας, τις οικογενειακές παροχές, τις παροχές σύνταξης και τα επιδόματα θανάτου. Έτσι, το πεδίο εφαρμογής επεκτείνεται στα νομικά συστήματα προσύνταξης, γεγονός που συνεπάγεται ότι οι δικαιούχοι αυτών των συστημάτων θα έχουν την εγγύηση ότι οι παροχές θα καταβάλλονται σε άλλο κράτος -μέλος και ότι θα καλύπτονται για την υγειονομική περίθαλψη και τις οικογενειακές παροχές· πρόκειται για ένα εντελώς νέο χαρακτηριστικό του παρόντος κανονισμού.

Ο νέος κανονισμός επεκτείνει την αρχή της εξαγωγής παροχών σε όλες τις παροχές σε είδος, εκτός από τις προβλεπόμενες εξαιρέσεις.

Ο κανονισμός αναγνωρίζει επίσης την αρχή συνυπολογισμού των περιόδων, σύμφωνα με την οποία, οι περίοδοι ασφάλισης, απασχόλησης ή κατοικίας που έχουν συμπληρωθεί στα πλαίσια της νομοθεσίας ενός κράτους -μέλους λαμβάνονται υπόψη σε όλα τα άλλα κράτη -μέλη. Αυτό σημαίνει ότι ένα κράτος -μέλος πρέπει να λάβει υπόψη, για το άνοιγμα του δικαιώματος στις παροχές, τις περιόδους ασφάλισης, απασχόλησης, μη μισθωτής δραστηριότητας ή κατοικίας που έχουν συμπληρωθεί σε ένα άλλο κράτος -μέλος.

Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας

Ο ασφαλισμένος υπάγεται στη νομοθεσία ενός μόνο κράτους -μέλους. Το εν λόγω κράτος -μέλος είναι αυτό μέσα στο οποίο ασκεί μια επαγγελματική δραστηριότητα (*lex loci laboris*). Ο τίτλος II του παρόντος κανονισμού περιέχει ιδιαίτερους κανόνες, όπως τους κανόνες για τους δημόσιους υπαλλήλους που υπάγονται στη νομοθεσία του κράτους -μέλους

στο οποίο ανήκει η υπηρεσία που τους απασχολεί, ή για εκείνους που πραγματοποιούν μια μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητα σε περισσότερα από ένα κράτη -μέλη.

Το πρόσωπο που ασκεί κανονικά μια μισθωτή δραστηριότητα μέσα σε δύο ή περισσότερα κράτη -μέλη υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους -μέλους κατοικίας, εάν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του σε αυτό το κράτος -μέλος, εάν το πρόσωπο αυτό δεν ασκεί ουσιώδες μέρος των δραστηριοτήτων του στο κράτος -μέλος κατοικίας, υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους -μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ή την κατοικία του ο εργοδότης που το απασχολεί. Ωστόσο, εάν πρόκειται για μη μισθωτή δραστηριότητα, ένα πρόσωπο υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους -μέλους κατοικίας εάν ασκεί ουσιώδες μέρος των δραστηριοτήτων του σε αυτό το κράτος -μέλος· εάν το πρόσωπο δεν κατοικεί σε ένα από τα κράτη -μέλη στο οποίο ασκεί ένα ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του, υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους -μέλους στο οποίο βρίσκεται το κέντρο των συμφερόντων των δραστηριοτήτων του.

Ιδιαίτερες διατάξεις για τις διαφορετικές κατηγορίες των παροχών

Ο νέος κανονισμός θα επιτρέψει σε όλους τους πολίτες της ΕΕ, είτε είναι μισθωτοί, αυτο-απασχολούμενοι, συνταξιούχοι, δημόσιοι υπάλληλοι, φοιτητές ή μη ενεργοί να διατηρήσουν τα δικαιώματά τους όσον αφορά τις κοινωνικές παροχές εφόσον κινούνται μέσα στην ΕΕ.

Παροχές ασθένειας, μητρότητας και πατρότητας

Ένα πρόσωπο (και η οικογένειά του) που έχει ασφαλιστεί σε ένα κράτος -μέλος και κατοικεί σε άλλο κράτος -μέλος έχει δικαίωμα σε παροχές σε είδος που χορηγούνται από το ίδρυμα του τόπου κατοικίας, για λογαριασμό του αρμόδιου ιδρύματος του κράτους -μέλους. Στην περίπτωση που το πρόσωπο αυτό θα παρέμενε στο κράτος ασφάλισης για έναν οποιαδήποτε λόγο, πρέπει να επωφεληθεί νόμιμα από τις παροχές σε είδος στο κράτος αυτό. Υπάρχουν παρ' όλα αυτά συγκεκριμένες διατάξεις που εφαρμόζονται στα μέλη της οικογένειας των διασυννοριακών εργαζομένων.

Ένα πρόσωπο που παραμένει σε διαφορετικό κράτος -μέλος από αυτό στο οποίο είναι ασφαλισμένο ή από αυτό στο οποίο κατοικεί έχει δικαίωμα να επωφεληθεί από τις παροχές σε είδος, που αποδεικνύονται ιατρικώς απαραίτητες κατά τη διάρκεια της παραμονής, λαμβάνοντας υπόψη το είδος των παροχών και την προβλεπόμενη διάρκεια της παραμονής. Ο νέος κανονισμός δεν απαιτεί πια την προϋπόθεση της επείγουσας ανάγκης για τη χορήγηση ιατρικών παροχών. Αυτές οι παροχές χορηγούνται από το κράτος -μέλος στο οποίο παραμένει. Ωστόσο, οι παροχές σε είδος καταβάλλονται από το κράτος -μέλος ασφάλισης.

Τα μέλη της οικογένειας ενός συνταξιούχου που κατοικούν σε ένα διαφορετικό κράτος -μέλος από το κράτος -μέλος στο οποίο κατοικεί ο συνταξιούχος έχουν επίσης δικαίωμα σε παροχές σε είδος που χορηγούνται από το ίδρυμα του τόπου κατοικίας τους.

Όσον αφορά τις παροχές σε χρήμα, το πρόσωπο και τα μέλη της οικογένειάς του που κατοικούν ή παραμένουν σε διαφορετικό κράτος -μέλος από το αρμόδιο κράτος -μέλος επωφελούνται από τις παροχές σε χρήμα που χορηγούνται από το αρμόδιο ίδρυμα, δηλαδή το ίδρυμα στο οποίο ο ενδιαφερόμενος είναι εγγεγραμμένος τη στιγμή που υποβάλλει την αίτηση για τις παροχές.

Ο νέος κανονισμός εισάγει αρκετά μέτρα για τους συνταξιούχους διασυνοριακούς εργαζόμενους:

- μπορούν να επωφεληθούν από την υγειονομική περίθαλψη στο τελευταίο κράτος απασχόλησης, εφόσον πρέπει να συνεχιστεί η θεραπεία που είχαν αρχίσει σε αυτό το κράτος·
- το πρόσωπο που ήταν διασυνοριακός εργαζόμενος δύο έτη κατά τη διάρκεια των πέντε ετών που προηγούνται από την έναρξη της συνταξιοδότησής του ή της αναπηρικής σύνταξης μπορεί να συνεχίσει να λαμβάνει την υγειονομική περίθαλψη στο τελευταίο κράτος απασχόλησης, χωρίς περιορισμό, με την προϋπόθεση ότι τα ενδιαφερόμενα κράτη -μέλη έχουν επιλέξει αυτή τη λύση.

Παροχές για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες

Ένα πρόσωπο θύμα ενός εργατικού ατυχήματος ή που έχει μια επαγγελματική ασθένεια, και κατοικεί ή παραμένει σε ένα διαφορετικό κράτος -μέλος από το αρμόδιο κράτος -μέλος, επωφελείται από τις παροχές σε είδος που εντάσσονται συγκεκριμένα στο σύστημα εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Αυτές οι παροχές χορηγούνται από το ίδρυμα του τόπου κατοικίας ή παραμονής σύμφωνα με τη νομοθεσία που εφαρμόζει, σαν να ήταν ασφαλισμένος σύμφωνα με αυτήν τη νομοθεσία.

Όσον αφορά τα έξοδα μεταφοράς για ένα θύμα εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας, το αρμόδιο ίδρυμα ενός κράτους -μέλους, η νομοθεσία του οποίου προβλέπει την ανάληψη των εξόδων μεταφοράς, αναλαμβάνει τα έξοδα μέχρι τον τόπο άλλου κράτους -μέλους στο οποίο κατοικεί το θύμα. Το ίδρυμα πρέπει να δώσει προκαταρκτικά την έγκρισή του για μια τέτοια μεταφορά, εκτός από την περίπτωση διασυνοριακού εργαζομένου.

Επιδόματα θανάτου

Όταν ένας ασφαλισμένος ή ένα μέλος της οικογένειάς του πεθαίνει σε ένα διαφορετικό κράτος -μέλος από το αρμόδιο κράτος -μέλος, ο θάνατος θεωρείται σαν να είχε συμβεί στο αρμόδιο κράτος -μέλος. Το αρμόδιο ίδρυμα υποχρεούται επομένως να καταβάλλει τα επιδόματα θανάτου που προβλέπονται σύμφωνα με τη νομοθεσία του, ακόμα και αν ο δικαιούχος κατοικεί σε άλλο κράτος -μέλος.

Παροχές αναπηρίας

Όσον αφορά τις παροχές αναπηρίας, τα κράτη -μέλη ακολουθούν δύο τύπους νομοθεσίας (πρβλ. το παράρτημα VI του κανονισμού). Θεωρούνται κράτη -μέλη με νομοθεσία του τύπου Α τα κράτη, το ποσό παροχών των οποίων είναι ανεξάρτητο από τη διάρκεια των περιόδων ασφάλισης ή κατοικίας και τα οποία αναφέρονται ρητά στο παράρτημα VI, τα υπόλοιπα κράτη -μέλη θεωρούνται τύπου Β.

Συντάξεις γήρατος και επιζώντων

Κάθε κράτος -μέλος στο οποίο έχει ασφαλιστεί ένα πρόσωπο καταβάλλει σύνταξη γήρατος, όταν ο ενδιαφερόμενος φθάνει στην ηλικία συνταξιοδότησης.

Το αρμόδιο ίδρυμα πρέπει να λάβει υπόψη όλες τις περιόδους που έχουν συμπληρωθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία κάθε άλλου κράτους -μέλους, στα πλαίσια είτε ενός γενικού είτε ενός ειδικού συστήματος. Εντούτοις, εάν η νομοθεσία ενός κράτους -μέλους υπάγει τη χορήγηση κάποιων παροχών στην προϋπόθεση ότι οι περίοδοι ασφάλισης έχουν συμπληρωθεί μόνο στη διάρκεια μισθωτής ή μη μισθωτής συγκεκριμένης δραστηριότητας, το αρμόδιο ίδρυμα του εν λόγω κράτους -μέλους δεν λαμβάνει υπόψη τις περιόδους που έχουν συμπληρωθεί σύμφωνα με τις νομοθεσίες άλλων κρατών -μελών, παρά μόνο εάν έχουν συμπληρωθεί σύμφωνα με ένα αντίστοιχο σύστημα.

Προβλέπονται επίσης διατάξεις σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα αρμόδια ιδρύματα υπολογίζουν τις παροχές και καθιερώνουν τους κανόνες αντισώρευσης.

Ένα πρόσωπο που λαμβάνει παροχές σύμφωνα με τις νομοθεσίες των διαφορετικών κρατών -μελών το συνολικό ποσό των οποίων είναι κατώτερο από την ελάχιστη παροχή που προβλέπεται από τη νομοθεσία του κράτους -μέλους κατοικίας, πρέπει να λάβει συμπλήρωμα από το ίδρυμα του κράτους κατοικίας.

Για τους δημόσιους υπαλλήλους, ο κανονισμός προβλέπει ένα ειδικό σύστημα.

Παροχές ανεργίας

Όσον αφορά τις παροχές ανεργίας, το αρμόδιο ίδρυμα ενός κράτους -μέλους πρέπει να λάβει υπόψη τις περιόδους ασφάλισης, απασχόλησης ή μη μισθωτής δραστηριότητας και να θεωρήσει ότι είχαν συμπληρωθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία που εφαρμόζει.

Ο νέος κανονισμός εισάγει κυρίως δύο ζητήματα που συνδέονται με τις παροχές ανεργίας:

- την εξαγωγή των παροχών ανεργίας σε άλλο κράτος -μέλος, ώστε ο άνεργος να βρει εκεί μια απασχόληση·
- τα δικαιώματα σε παροχές ανεργίας για τους εργαζομένους που, κατά τη διάρκεια της τελευταίας απασχόλησής τους, κατοίκησαν σε ένα διαφορετικό κράτος -μέλος από το αρμόδιο κράτος.

Σχετικά με τις παροχές ανεργίας σε άλλο κράτος -μέλος, ώστε να βρει εκεί μια απασχόληση, ένας άνεργος μπορεί να επιστρέψει σε άλλο κράτος -μέλος για να ζητήσει εκεί απασχόληση, διατηρώντας το δικαίωμά του στο επίδομα ανεργίας για τρεις μήνες. Αυτή η περίοδος μπορεί να επεκταθεί από τις υπηρεσίες ή τα αρμόδια ιδρύματα στους έξι μήνες κατ' ανώτατο όριο. Εάν ο άνεργος δε γυρίσει πριν από το τέλος αυτής της περιόδου, χάνει κάθε δικαίωμα σε παροχές.

Όσον αφορά τα δικαιώματα στις παροχές ανεργίας για τους εργαζομένους που, κατά τη διάρκεια της τελευταίας απασχόλησής τους, κατοίκησαν σε ένα διαφορετικό κράτος -μέλος από το αρμόδιο κράτος, ο νέος κανονισμός επιτρέπει στον άνεργο διασυνοριακό εργαζόμενο να τεθεί στη διάθεση των υπηρεσιών απασχόλησης του τελευταίου κράτους στο οποίο έχει εργαστεί. Αυτή η διάταξη δημιουργεί για τον εργαζόμενο καλύτερες προϋποθέσεις για να βρει απασχόληση.

Προσύνταξη

Τα νομικά συστήματα προσύνταξης έχουν περιληφθεί στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος κανονισμού, δίνοντας εγγυήσεις για την ίση μεταχείριση και για τη δυνατότητα εξαγωγής των παροχών προσύνταξης, καθώς επίσης και για τη χορήγηση οικογενειακών παροχών και υγειονομικής περίθαλψης στα ενδιαφερόμενα πρόσωπα.

Δεδομένου ότι τα νομικά συστήματα προσύνταξης δεν υπάρχουν, παρά μόνο σε έναν πολύ περιορισμένο αριθμό κρατών μελών, ο παρών κανονισμός αποκλείει τους κανόνες συνυπολογισμού των περιόδων για το άνοιγμα του δικαιώματος στις παροχές προσύνταξης.

Οικογενειακές παροχές

Ένα πρόσωπο έχει δικαίωμα σε οικογενειακές παροχές στο αρμόδιο κράτος -μέλος, συμπεριλαμβάνοντας τα μέλη της οικογένειάς του που κατοικούν σε άλλο κράτος -μέλος, ως εάν κατοικούσαν στο πρώτο κράτος -μέλος.

Σε περίπτωση σφύρευσης δικαιωμάτων, οι οικογενειακές παροχές χορηγούνται σύμφωνα με τη νομοθεσία που ορίζεται ότι έχει προτεραιότητα στον κανονισμό.

Ο παρών κανονισμός βάζει τέλος στην υπαρκτή διάκριση στον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 μεταξύ των συνταξιούχων και των ορφανών, αφενός, και τις άλλες κατηγορίες των ασφαλισμένων, αφετέρου. Δηλαδή, η διάκριση μεταξύ των οικογενειακών παροχών και των επιδομάτων δε θα ισχύει πλέον και θα χορηγηθεί σε όλους η ίδια δέσμη οικογενειακών παροχών, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιούχων και των προσώπων που συντηρούν ορφανά, επί ίσοις όροις με τους εργαζομένους και τους ανέργους.

Ειδικές παροχές σε χρήμα μη ανταποδοτικού τύπου

Αντίθετα με το γενικό κανόνα, οι παροχές αυτές δεν είναι εξαγώγιμες εάν αριθμούνται στο παράρτημα Χ και εάν ικανοποιούν ορισμένα κριτήρια. Ο νέος κανονισμός καθορίζει τα κριτήρια που πρέπει να ικανοποιήσουν οι παροχές σε είδος μη ανταποδοτικού τύπου για να χαρακτηριστούν ως τέτοιες, και οδηγεί συνεπώς σε μεγαλύτερη διαφάνεια και ασφάλεια δικαίου. Αυτά τα κριτήρια εφαρμόζονται εξάλλου σε όλα τα κράτη -μέλη με αποτέλεσμα παρόμοιες παροχές να λαμβάνουν όμοια μεταχείριση.

ΤΑ ΜΕΣΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Ο παρών κανονισμός εισάγει την αρχή της καλής διοίκησης. Πράγματι, τα ιδρύματα πρέπει να απαντούν σε όλα τα αιτήματα εγκαίρως και πρέπει να κοινοποιήσουν στα ενδιαφερόμενα πρόσωπα όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για να αξιοποιήσουν τα δικαιώματα που τους παρέχει ο κανονισμός. Επιπλέον, σε περίπτωση δυσκολίας στην ερμηνεία ή την εφαρμογή του κανονισμού, τα ενδιαφερόμενα ιδρύματα πρέπει να έρθουν σε επαφή μεταξύ τους ώστε να βρουν μια λύση για το ενδιαφερόμενο πρόσωπο.

Ο νέος κανονισμός περιλαμβάνει μια ολόκληρη σειρά μηχανισμών που αποσκοπούν στο να εξασφαλίσουν την καλή λειτουργία και την αυξημένη συνεργασία ανάμεσα στα κράτη -μέλη και τα ιδρύματά τους όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, κυρίως:

- μια διοικητική επιτροπή, επιφορτισμένη με κάθε ζήτημα ερμηνείας που προκύπτει από τις διατάξεις του παρόντος κανονισμού ή κάθε συμφωνίας ή διευθέτησης που έχει συναφθεί στο πλαίσιο του·
- μια τεχνική επιτροπή, που συγκροτείται στο πλαίσιο της διοικητικής επιτροπής, για να συλλέξει τα τεχνικά έγγραφα, τις μελέτες και τις απαραίτητες εργασίες·
- μια επιτροπή λογαριασμών, που στοχεύει να προβεί στους απαραίτητους υπολογισμούς για τη λήψη των αποφάσεων από τη διοικητική επιτροπή·
- μια συμβουλευτική επιτροπή, επιφορτισμένη με τη διατύπωση απόψεων και προτάσεων στη διοικητική επιτροπή.

Η διοικητική επιτροπή αποτελείται από έναν κυβερνητικό εκπρόσωπο κάθε κράτους - μέλους και από έναν εκπρόσωπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία συμμετέχει στις συνεδριάσεις με συμβουλευτική ψήφο. Αυτή η σύνθεση στοχεύει να αναπτύξει τη συνεργασία και το συντονισμό μεταξύ των κρατών -μελών και της Επιτροπής.

ΠΛΑΙΣΙΟ

Ο συντονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης θεσπίστηκε το 1971 με την έκδοση του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 του Συμβουλίου. Ο κανονισμός αυτός έχει επιτρέψει να προσφερθούν εγγυήσεις σε όλους τους εργαζομένους υπηκόους των κρατών - μελών για την ίση μεταχείριση και τη χορήγηση των παροχών κοινωνικής ασφάλισης, ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησής ή κατοικίας τους.

Από το 1971, ο κανονισμός αυτός έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών τροποποιήσεων ώστε να προσαρμοστεί στις εξελίξεις των εθνικών νομοθεσιών, αφενός, και να ενσωματώσει την πρόοδο που έχει σημειωθεί με τις αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αφετέρου. Οι τροποποιήσεις αυτές έχουν συμβάλει στην πολυμορφία των κοινοτικών κανόνων συντονισμού.

Η ανάγκη γενικής αναθεώρησης της νομοθεσίας σε αυτό τον τομέα έχει αναγνωριστεί κατά τη διάρκεια του Συμβουλίου του Εδιμβούργου το 1992, το οποίο τάχθηκε υπέρ της απλοποίησης των κανόνων. Επιπλέον, η Επιτροπή επιβεβαίωσε τη σημασία του εκσυγχρονισμού των κανόνων συντονισμού μέσα στην ανακοίνωση του 1997 «Σχέδιο δράσης για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων». Το 1998, το Συμβούλιο παρουσίασε πρόταση κανονισμού που στοχεύει στην απλοποίηση των κοινοτικών κανόνων για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Αυτή η πρόταση επέτρεψε τη δημιουργία του παρόντος κανονισμού.

Ο παρών κανονισμός θα ακυρώσει τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 από την ημερομηνία ισχύος του νέου κανονισμού εφαρμογής. Παρ' όλα αυτά, ο κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 θα εξακολουθεί να ισχύει και τα νομικά αποτελέσματά του θα παραμείνουν έγκυρα για τους σκοπούς των ακόλουθων πράξεων:

- κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 859/2003 του Συμβουλίου, της 14ης Μαΐου 2003, που προορίζεται για τους υπηκόους τρίτων χωρών, οι οποίοι δεν καλύπτονται ήδη από τις διατάξεις αυτές μόνο λόγω της ιθαγένειάς τους·
- κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1661/85 του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 1985, για τις τεχνικές προσαρμογές της κοινοτικής νομοθεσίας σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης των διακινούμενων εργαζομένων, όσον αφορά τη Γροιλανδία·

- συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, συμφωνία μεταξύ της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και των κρατών -μελών της, αφενός, και της Ελβετικής Συνομοσπονδίας, αφετέρου, για την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων και άλλες συμφωνίες που περιέχουν παραπομπή στον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71·
- οδηγία 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1998, σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας.

Ο νέος κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 δεν εφαρμόζεται πριν από την ημερομηνία της έναρξης ισχύος του νέου κανονισμού εφαρμογής.

<http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11113.htm>

→Οδηγία-πλαίσιο – Υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας

1) Στόχος

Να εξασφαλίζεται η καλύτερη προστασία των εργαζομένων κατά την εργασία, μέσω προληπτικών μέτρων όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, με την πληροφόρηση, με τις διαβουλεύσεις, και με την ισόρροπη συμμετοχή και την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους. Αυτή η οδηγία-πλαίσιο χρησιμεύει ως βάση για ειδικές οδηγίες που αφορούν μεταξύ άλλων, όλους τους τομείς που καλύπτονται στο παράρτημα.

2) Κοινοτικό μέτρο

Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989, περί της εφαρμογής μέτρων με στόχο την προαγωγή της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

3) Περιεχόμενο

Η οδηγία εφαρμόζεται σ' όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, εκτός από ορισμένες ειδικές δραστηριότητες της δημόσιας διοίκησης και των υπηρεσιών προστασίας των πολιτών.

Υποχρεώσεις των εργοδοτών:

- να εξασφαλίζουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σχετικά με όλες τις πλευρές της εργασίας, κυρίως με βάση τις απαριθμούμενες γενικές αρχές πρόληψης, χωρίς χρηματική επιβάρυνση για τους εργαζομένους,
- να αξιολογούν τους επαγγελματικούς κινδύνους, ακόμη και κατά την επιλογή των διάφορων τύπων εξοπλισμού και κατά τη διεύθυνση των χώρων εργασίας και να δημιουργούν υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης,
- να καταγράφουν και να αναγγέλλουν τα εργατικά ατυχήματα,

- να οργανώνουν την παροχή πρώτων βοηθειών, την πυρασφάλεια, την απομάκρυνση των εργαζομένων σε περίπτωση κινδύνου και να λαμβάνουν μέτρα σε περίπτωση σοβαρού και άμεσου κινδύνου,
- να πληροφορούν τους εργαζομένους, να ζητούν τη γνώμη τους και να διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στο πλαίσιο όλων των θεμάτων που σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία,
- να εξασφαλίζουν ότι κάθε εργαζόμενος καταρτίζεται επαγγελματικά επαρκώς και κατάλληλα, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

Υποχρεώσεις των εργαζομένων:

- να χρησιμοποιούν με σωστό τρόπο τις μηχανές και τα άλλα μέσα, τον εξοπλισμό ατομικής προστασίας καθώς και τα συστήματα ασφάλειας,
- να επισημαίνουν κάθε εργασιακή κατάσταση που παρουσιάζει σοβαρό και άμεσο κίνδυνο, και κάθε ελάττωμα των προστατευτικών συστημάτων,
- να συνεισφέρουν έτσι ώστε να ικανοποιούνται οι απαιτήσεις της υγειονομικής προστασίας που επιβάλλονται, και ώστε να διευκολύνεται ο εργοδότης να εξασφαλίζει ότι το εργασιακό περιβάλλον και οι συνθήκες είναι ασφαλείς και ακίνδυνες.

Η παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων εξασφαλίζεται με μέτρα που καθορίζονται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

Οι ομάδες κινδύνου που είναι ιδιαίτερα ευάλωτες πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις απειλούν ειδικά.

Το Συμβούλιο εκδίδει ειδικές οδηγίες – μεταξύ άλλων στους επτά τομείς που αναφέρονται στο παράρτημα – στις οποίες εφαρμόζονται πλήρως οι διατάξεις αυτής της οδηγίας, με επιφύλαξη πιο δεσμευτικών και/ή ειδικών διατάξεων που περιέχουν αυτές. Αυτή η οδηγία και οι ειδικές οδηγίες μπορεί να τροποποιηθούν από το Συμβούλιο (η διαδικασία του πρώην άρθρου 118 Α της Συνθήκης, καινούργιο άρθρο 138). Οι τεχνικές προσαρμογές εγκρίνονται από την Επιτροπή η οποία επικουρείται από επιτροπή εκπροσώπων των κρατών - μελών.

Επίσημη Εφημερίδα L 183 της 29.6.1989

7. Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (<http://www.omed.gr>)

→ Δημόσιος Διάλογος

Το περιεχόμενο της ρύθμισης για το Δημόσιο Διάλογο

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του Ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του Ν. 1915/1990, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής.

Ειδικότερα ζωτικής σημασίας για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου θεωρούνται:

1. Η παροχή υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα.
2. Η διύλιση και διανομή ύδατος.
3. Η παραγωγή και διανομή ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου.
4. Η παραγωγή και διανομή ακάθαρτου πετρελαίου.
5. Η μεταφορά προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα.
6. Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, ραδιοφωνίας και τηλεόρασης.
7. Αποχέτευση και απαγωγή ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων. (Όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 1915/90).
8. Φορτοεκφόρτωση και αποθήκευση εμπορευμάτων στα λιμάνια.
9. Η Τράπεζα της Ελλάδος, η Πολεμική Αεροπορία και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών, που απασχολούνται μόνο με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του Ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα και των συντάξεων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. (Προστέθηκε με το άρθρο 3 παρ.2 του Ν. 1915/90)

2. Στις λοιπές επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου, πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

3. Ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν με οποιοδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.

Η διαδικασία για το Δημόσιο Διάλογο

1. Τις συζητήσεις του δημοσίου διαλόγου διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου με αίτησή της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητεί μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες τον ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά. Σε κάθε περίπτωση, ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από την ανάδειξή του, και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή και διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ

(48) ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης.

2. Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του Ν. 1876/1990. Εάν μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευτεί στον ημερήσιο τύπο από το μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.
3. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.
4. Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.
5. Η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 19 έως 22 του Ν. 1264/1982, όπως τροποποιούνται από τις διατάξεις αυτού του νόμου, (Ν.2224/94) και σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του νόμου αυτού, δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου.
6. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειας του δημόσιου διαλόγου, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας.

Το περιεχόμενο της Διαιτησίας

Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο στάδιο της διαιτησίας μπορεί να είναι κάθε θέμα που μπορεί να ρυθμιστεί με συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 2 του Ν. 1876/1990), όπως :

- Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (όπως ωράριο, άδειες, μισθοί κ.α.).
- Ζητήματα σχετικά με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση κ.α.
- Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- Κατάρτιση κανονισμών εργασίας.
- Κατάρτιση κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας.
- Ζητήματα που αφορούν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρο 5, Ν. 2874/2000)

- Κάθε θέμα που μπορεί να ρυθμιστεί με συμφωνία του Συμβουλίου εργαζομένων και της επιχείρησης (άρθρο 8 Ν. 2224/1994).

→ Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας

Το περιεχόμενο για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων εκπροσώπων της επόμενης παραγράφου, ότι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρουμένων των κειμένων διατάξεων για το χρόνο υποχρεωτική ανάπαυσης των εργαζομένων καθώς και του ισχύοντος, κατά το νόμο, ανώτατου ορίου του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.

Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί είκοσι (20) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'). Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'), όπως ισχύει, ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), όπως ισχύει, και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.

Η καταβαλλόμενη, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομειώσής της. Κατά τη διευθέτηση, απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, κατά τις κείμενες διατάξεις. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παραχθείσα εργασία.

Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλόγως και για:

1. εποχιακές επιχειρήσεις και
2. εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας, διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους. Εφόσον για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δε θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ρυθμίζεται ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε λεπτομέρεια, που αφορά την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

Με τις διατάξεις της παρούσας ρύθμισης δε θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του Ν. 2602/1998 ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Η διαδικασία για τη Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε μια επιχείρηση μπορεί να γίνει με τους παρακάτω τρόπους :

1. Με υπογραφή επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μεταξύ εργοδότη που απασχολεί πάνω από 50 άτομα και του επιχειρησιακού σωματείου.
2. Με υπογραφή Συμφωνίας μεταξύ :
 - α. εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον 20 άτομα
 - β. εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον 20 άτομα και των συμβουλίων εργαζομένων
 - γ. εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον 20 άτομα της και ένωσης προσώπων που έχει συσταθεί από 5 τουλάχιστον εργαζόμενους.
3. Με υπογραφή Συμφωνίας μεταξύ: εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, εφόσον δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή ο εργοδότης απασχολεί λιγότερο από 20 εργαζόμενους.

Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/1990, όπως ισχύει, και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.

→Διοικητικό Συμβούλιο

Ο Ο.ΜΕ.Δ. διοικείται από τριμερές Διοικητικό Συμβούλιο με την ακόλουθη σύνθεση:

- Τρεις εκπρόσωποι εργατικών συμφερόντων που ορίζονται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.).
- Τρεις εκπρόσωποι εργοδοτικών συμφερόντων που ορίζονται ανά έναν από τους: Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.).
- Τέσσερις εκπρόσωποι λοιπών φορέων, ήτοι:
 - ένας εκπρόσωπος της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ε.Δ.Ε.Κ.Α.),
 - ένας καθηγητής Α.Ε.Ι. οικονομικού τμήματος ή εργασιακών σχέσεων,
 - ένας καθηγητής Α.Ε.Ι. νομικού τμήματος,
 - ένας εκπρόσωπος του κράτους από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

- Ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους, έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων, που εκλέγεται από τα λοιπά δέκα μέλη.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. εκλέγεται από τα τακτικά μέλη αυτού. Ο αναπληρωτής Πρόεδρος ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και συμμετέχει χωρίς δικαίωμα ψήφου.

Συγκρότηση και λειτουργία

- Το Δ.Σ. συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.
- Τα τακτικά μέλη του Δ.Σ. με τους αναπληρωματικούς τους ορίζονται από τον αντίστοιχο φορέα εκπροσώπησης.
- Η θητεία του Δ.Σ. είναι τετραετής.
- Το Δ.Σ. λειτουργεί με βάση κανονισμούς, που καταρτίζει το ίδιο.

8. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (<http://www.ika.gr/>)

Ποιοι ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ

Στο Ι.Κ.Α. ασφαλίζονται υποχρεωτικά όλα τα πρόσωπα που παρέχουν:

- Εξαρτημένη εργασία με αμοιβή μέσα στα όρια της χώρας ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτικός, δημόσιος τομέας, Ν.Π.Δ.Δ., Δημόσιο) και το είδος της σχέσης εργασίας (ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου) εφόσον για την εργασίας, τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης.
- Εξαρτημένη εργασία στο εξωτερικό για λογαριασμό εργοδότη που εδρεύει στην Ελλάδα. Εάν όμως πρόκειται για χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ο.Κ.) ή για χώρα με την οποία η Ελλάδα έχει διμερή σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλισης, τότε η ασφάλιση καθορίζεται από τις ειδικές διατάξεις του κανονισμού της Ε.Ο.Κ. και των διμερών συμβάσεων.
- Οι αλλοδαποί που απασχολούνται στην Ελλάδα σε οποιαδήποτε εργασία που υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Εφόσον δεν προέρχονται από χώρες της Ε.Ο.Κ. ή από χώρες με τις οποίες η Ελλάδα έχει συνδεθεί με διμερή σύμβαση που να ρυθμίζει διαφορετικά το θέμα.

Η ασφάλιση είναι υποχρεωτική και όχι προαιρετική

Αυτό σημαίνει ότι η ασφάλιση δεν εξαρτάται από τη θέληση του εργαζομένου ή του εργοδότη και αρχίζει από την πρώτη μέρα εργασίας. Με την ασφάλισή του ο εργαζόμενος γίνεται δικαιούχος πολλών παροχών τόσο από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ όσο και από άλλους Οργανισμούς.

Δικαιώματα Παροχών

Από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
Νοσοκομειακή περίθαλψη
Επιδόματα ασθενείας ατυχήματος, μητρότητας κλ.π.
Σύνταξη
Παροχές
Από τον ΟΑΕΔ
Επίδομα ανεργίας
Επίδομα στράτευσης
Οικογενειακά επιδόματα
Από τον ΟΕΚ (Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας)
Στεγαστικά δάνεια ή έτοιμη κατοικία
Από την Εργατική Εστία
Κοινωνικός Τουρισμός
Ψυχαγωγία



ΣΕΒ

Χάρτα Δικαιωμάτων & Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων

1. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να λειτουργεί σε σταθερό, σαφές, κωδικοποιημένο, αντικειμενικό, προβλέψιμο, διεθνώς ανταγωνιστικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο που προάγει την επιχειρηματικότητα και ενισχύει την ανταγωνιστικότητα.
Η επιχείρηση οφείλει να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της σεβόμενη το θεσμικό και νομικό πλαίσιο, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκτιμώμεται με συνέπεια τις υποχρεώσεις της.
2. Η επιχείρηση, όπως και κάθε πολίτης της χώρας, έχει δικαίωμα σε χρηστή και διαφανή διαχείριση των δημοσίων οικονομικών, η οποία διασφαλίζει τον κοινωνικό ρόλο του κράτους και στοχεύει στον περιορισμό του δημόσιου δανεισμού, καθώς και σε σταθερό και προβλέψιμο φορολογικό πλαίσιο που στηρίζει την επιχειρηματικότητα και τις επενδύσεις.
Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να ανταποκρίνεται με συνέπεια στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς που οδηγεί σε σφεβλώσεις της αγοράς και ζημιώνει το κοινωνικό σύνολο.
3. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να διεκδικεί διαφάνεια, φερεγγυότητα και αμοιβαίοτητα στις σχέσεις της πολιτείας με τους πολίτες και τις άλλες επιχειρήσεις καθώς και την αποτελεσματική προστασία της δικαιοσύνης.
Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να αποδίδει εύλογο μερίδιο στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκτιμώμεται τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζομένους, προμηθευτές και πελάτες της.
4. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα πρόσβασης σε μια ενοποιημένη και αποτελεσματική ευρωπαϊκή αγορά που δεν περιορίζεται από κρατικά ή ιδιωτικά μονοπώλια και λειτουργεί με όρους που δεν θίγουν την άμεση ή μακρόχρονη ανταγωνιστική ικανότητα της ίδιας και του συνόλου της οικονομίας.
Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να αποφεύγει εναρμονισμένες πρακτικές και να μη νοθεύει τον ανταγωνισμό εις βάρος του καταναλωτή.
5. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα που προσφέρει δεξιότητες, γνώσεις και αξίες που αντιστοιχούν στις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες, ένα σύστημα που προάγει την ατομική ευθύνη, την ομαδική εργασία, τη δημιουργία και την καινοτομία.
Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.
6. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα πρόσβασης σε μια αγορά εργασίας που δεν επιβαρύνει την ικανότητα της να προσαρμόζεται γρήγορα στις αλλαγές και ενθαρρύνει την αύξηση της απασχόλησης καθώς και να διεκδικεί από την πολιτεία ένα αποτελεσματικό δικαίωμα κοινωνικής προστασίας των ανέργων.
Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιωματικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σεβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής.
7. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να διεκδικεί από την πολιτεία ένα απλό και αποτελεσματικό πλαίσιο κανόνων και προτύπων για την προστασία του καταναλωτή, την προστασία της φήμης της και την αντικειμενική μεταχείρισή της με βάση πραγματικά και επιβεβαιωμένα γεγονότα.
Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να πεθαίνει στους κανόνες που τίθενται για την προστασία του καταναλωτή και να σεβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.
8. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε μια ενιαία εθνική και ευρωπαϊκή πολιτική που προστατεύει αποτελεσματικά την πνευματική ιδιοκτησία, στηρίζει την έρευνα και ανάπτυξη και ενθαρρύνει την καινοτομία.
Η επιχείρηση έχει ευθύνη να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.
9. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε σαφή και ολοκληρωμένο εθνικό χωροταξικό σχεδιασμό και σύγχρονες υποδομές που της εξασφαλίζουν δίκτυα μεταφορών, διαχείριση αποβλήτων, τηλεπικοινωνίες και ενέργεια.
Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να σεβεται το περιβάλλον ελαχιστοποιώντας τις επιπτώσεις των δράσεων της σε αυτό, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας.
10. Η επιχείρηση που σεβεται τις υποχρεώσεις της, όπως αυτές απορρέουν από την παρούσα Χάρτα, διεκδικεί αναγνώριση της συνεισφοράς της στην κοινωνία και σεβασμό των δικαιωμάτων της από την πολιτεία.
Η επιχείρηση, ως ενεργός εταιρικός πολίτης, δεσμεύεται να αποδίδει στην κοινωνία μέρος της προστιθέμενης αξίας που παράγει και να καλλιεργεί εταιρική κουλτούρα, η οποία αναγνωρίζει και εφαρμόζει τις αρχές της παρούσας Χάρτας.

10. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (<http://www.ypepth.gr>)

→ Δια Βίου Εκπαίδευση

Οι ραγδαίες και βαθιές αλλαγές στον επιστημονικό, τεχνολογικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα που σηματοδοτούν τη σύγχρονη εποχή προβάλλουν επιτακτική την ανάγκη για διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των πολιτών, προκειμένου να ανταποκριθούν στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις της προσωπικής και εργασιακής τους ζωής. Η ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση ώθησαν τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν πολιτικές στον τομέα της διά βίου μάθησης, δηλαδή στη διεύρυνση της μαθησιακής διαδικασίας και στην παροχή εκπαιδευτικών ευκαιριών σε όλη τη διάρκεια της ζωής των ατόμων, μέσω ευέλικτων προγραμμάτων μάθησης σε ένα ευρύτατο φάσμα θεματικών πεδίων, ικανών να ανταποκριθούν και στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

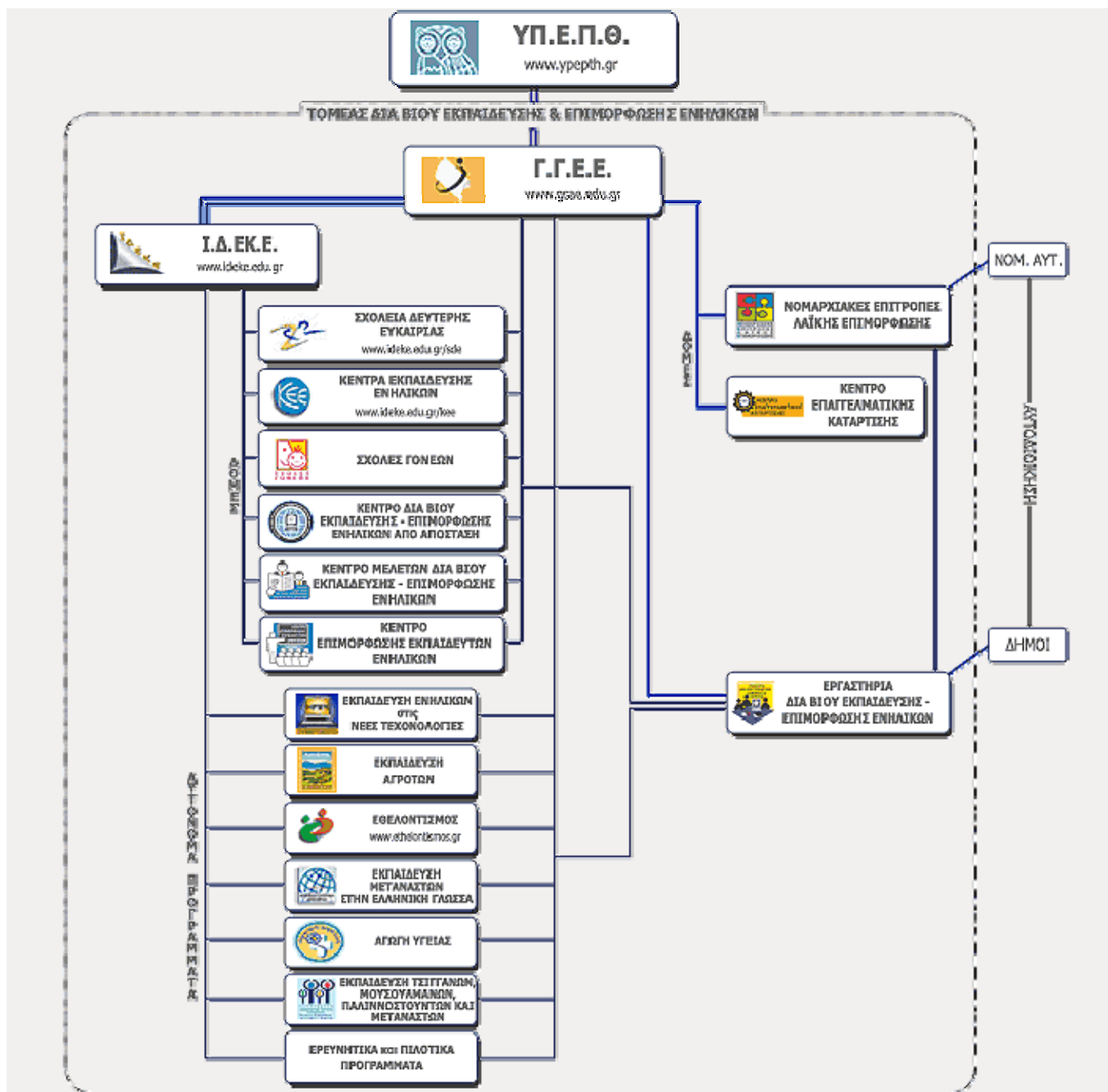
Στόχοι της διά βίου μάθησης είναι η ενεργοποίηση των ατόμων και ομάδων για ατομική και κοινωνική ανάπτυξη, η προώθηση της ενεργού συμμετοχής των πολιτών και η αύξηση των δυνατοτήτων κοινωνικής ένταξης και απασχόλησης. Βασικός σκελετός ενός σύγχρονου συστήματος δια βίου μάθησης είναι η εκπαίδευση ενηλίκων.

Στην Ελλάδα ο δημόσιος φορέας ο οποίος σχεδιάζει και αναλαμβάνει δράσεις στον τομέα αυτό, είναι η Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Η Γ.Γ.Ε.Ε. είναι ο επιτελικός φορέας στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων που σχεδιάζει, συντονίζει και υλοποιεί σε εθνικό επίπεδο και στον απόδημο ελληνισμό ενέργειες που αφορούν τη διά βίου μάθηση όπως:

- Η βασική εκπαίδευση ενηλίκων, δηλαδή η καταπολέμηση του αναλφαριθμητισμού και η συμπλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- Η γενική εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, δηλαδή η παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης, η κατάρτιση και επιμόρφωση ειδικών ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, η υλοποίηση προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής ως δεύτερης γλώσσας καθώς και της εκπαίδευσης στον τομέα των νέων τεχνολογιών.
- Η κοινωνικοπολιτιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση που αφορά θέματα πολιτισμού, υγείας και περιβάλλοντος καθώς και ενημέρωση για θέματα κοινωνικά, πολιτιστικά και ευρωπαϊκά.
- Η ανοιχτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και η σύνδεση και συνεργασία με τα σύγχρονα συστήματα ανοιχτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.
- Η εκπαίδευση εκπαιδευτών ενηλίκων.

ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΜΕΑ
ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ



Copyright © 2005 Γ.Γ.Ε.Ε., Εσωτερική Παραγωγή

11. EUROPA (<http://europa.eu.int/>)

→ Οδηγίες για τη χρησιμοποίηση του υποδείγματος Ευρωπαϊκού Βιογραφικού Σημειώματος

Εισαγωγή

Η σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος αποτελεί σημαντικό βήμα για την αναζήτηση οποιασδήποτε θέσης εργασίας. Διαβάστε προσεκτικά τις πληροφορίες που ακολουθούν πριν συμπληρώσετε το υπόδειγμα που σας προτείνεται.

Το βιογραφικό σημείωμα συνιστά συχνά την πρώτη επαφή με το μελλοντικό σας εργοδότη. Πρέπει λοιπόν να προκαλέσει το ενδιαφέρον του υπεύθυνου προσλήψεων από την πρώτη στιγμή, ώστε να αποκτήσετε τη δυνατότητα συνέντευξης.

Γενικές συστάσεις

Πριν ξεκινήσετε να συμπληρώνετε το βιογραφικό σας σημείωμα, σας υπενθυμίζουμε κάποιες βασικές αρχές.

• Φροντίστε την παρουσίαση του βιογραφικού σας

Παρουσιάστε τα προσόντα και τις δεξιότητές σας με τρόπο σαφή και λογικό, ώστε να προβάλτε τα πλεονεκτήματά σας. **Μην παραβλέπετε καμία λεπτομέρεια**, ούτε στο περιεχόμενο ούτε στη μορφή (εξυπακούεται, βέβαια, ότι αποκλείονται τα ορθογραφικά λάθη!).

• Επικεντρωθείτε στα ουσιώδη

Ένα βιογραφικό σημείωμα πρέπει να είναι σύντομο: συνήθως δύο σελίδες αρκούν για να δώσετε μια ολοκληρωμένη εικόνα. Εάν η επαγγελματική σας πείρα είναι ακόμη μικρή, τονίστε τις περιόδους πρακτικής άσκησης που έχετε ολοκληρώσει κατά τη διάρκεια της κατάρτισής σας.

• Προσαρμόστε το βιογραφικό σας ανάλογα με τη θέση που ζητάτε

Τονίστε τα πλεονεκτήματα τα οποία θα ενισχύσουν την υποψηφιότητά σας στον πιθανό εργοδότη.

Προσοχή: μην υπερφορτώνετε το βιογραφικό σας διότι κινδυνεύετε, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, να παρουσιάσετε μια εικόνα που θα υπολείπεται εκείνης του βιογραφικού σας.

• Ακολουθείστε πιστά τη διάταξη του υποδείγματος

Το υπόδειγμα ευρωπαϊκού βιογραφικού σημειώματος σας επιτρέπει να παρουσιάσετε τα προσόντα και τις δεξιότητές σας με λογική σειρά:

- προσωπικές πληροφορίες,
- περιγραφή της επαγγελματικής σας πείρας,
- περιγραφή της εκπαίδευσης και κατάρτισης που έχετε ολοκληρώσει,
- λεπτομερής περιγραφή των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που αποκτήσατε κατά τη διάρκεια της κατάρτισης, της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας ή του καθημερινού σας βίου.

Σημείωση: Να εκτυπώνετε το βιογραφικό σας σημείωμα σε λευκό χαρτί και να διατηρείτε την προτεινόμενη γραμματοσειρά και σελιδοποίηση.

Να φροντίζετε ώστε να μην εκτείνεται μια ενότητα (π.χ. κατάλογος μαθημάτων κατάρτισης) σε δύο σελίδες. Προκειμένου να αποφύγετε κάτι τέτοιο, χρησιμοποιήστε το πλήκτρο αλλαγής σελίδας του κειμενογράφου σας. Τα πλαίσια που φαίνονται στο υπόδειγμα δεν εμφανίζονται στην εκτύπωση του εγγράφου.

• **Επιδείξτε σαφήνεια και συνοπτικότητα**

Η ανάγνωση του βιογραφικού σημειώματος πρέπει να επιτρέπει στον πιθανό εργοδότη να διακρίνει το επαγγελματικό σας προφίλ σε μερικά μόνο δευτερόλεπτα. Κατά συνέπεια θα πρέπει να:

- χρησιμοποιείτε σύντομες φράσεις,
- επικεντρωθείτε μόνο στα ουσιώδη στοιχεία της κατάρτισης και της επαγγελματικής σας πείρας,
- δικαιολογείτε τα διαστήματα διακοπής στις σπουδές ή στη σταδιοδρομία σας.

• **Ζητείστε από κάποιον να ελέγξει το βιογραφικό σας**

Δώστε σε κάποιον τρίτο να διαβάσει το βιογραφικό σας, προκειμένου να βεβαιωθείτε ότι το περιεχόμενό του είναι σαφές και ευνόητο.

Πώς να συντάξετε το βιογραφικό σημείωμά σας με βάση το ευρωπαϊκό υπόδειγμα:

- Αντιγράψτε το ηλεκτρονικό υπόδειγμα στη γλώσσα της επιλογής σας από τον ακόλουθο ιστοχώρο:

<http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp>

και αποθηκεύστε το στο σκληρό δίσκο του υπολογιστή σας.

- Συμπληρώστε στη συνέχεια τις διάφορες ενότητες στη δεξιά στήλη, αντικαθιστώντας το κείμενο ανάμεσα στις αγκύλες [] με τα προσωπικά σας στοιχεία. Μην τροποποιείτε την αριστερή στήλη.

Π.χ. : αντικαταστήστε την ενότητα [**ΕΠΩΝΥΜΟ, ΟΝΟΜΑ**] με το επώνυμο και το όνομά σας π.χ. **ΘΕΟΔΩΡΟΥ, ΕΛΕΝΗ**

Ακολουθήστε τη σελιδοποίηση του υποδείγματος και χρησιμοποιήστε την ίδια γραμματοσειρά.

Για περισσότερη βοήθεια, συμβουλευτείτε τα παραδείγματα βιογραφικού σημειώματος που προτείνονται στον ιστοχώρο:

<http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp>

Λεπτομερείς οδηγίες για τη συμπλήρωση των διαφόρων ενοτήτων

ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Επώνυμο: Συμπληρώστε το **ΕΠΩΝΥΜΟ** και το **ΟΝΟΜΑ** σας, π.χ. :**ΘΕΟΔΩΡΟΥ, ΕΛΕΝΗ**

Σημείωση : Εάν έχετε περισσότερα του ενός ονόματα, γράψτε πρώτο το όνομα που χρησιμοποιείτε συνήθως.

Υπηκοότητα: Συμπληρώστε την υπηκοότητά σας, π.χ. :**ΕΛΛΗΝΙΚΗ**

Ημερομηνία γεννήσεως: Συμπληρώστε την ημερομηνία γεννήσεώς σας π.χ. :**25 Νοεμβρίου 1976**

Διεύθυνση: Συμπληρώστε την πλήρη ταχυδρομική διεύθυνσή σας, π.χ. :**ΠΕΡΙΑΝΔΡΟΥ 42, GR 20 100 ΚΟΡΙΝΘΟΣ**

Σημείωση:

- Δηλώστε με σαφή τρόπο τη διεύθυνση όπου μπορεί κανείς να έλθει γρήγορα σε επαφή μαζί σας. Εάν η μόνιμη διεύθυνσή σας είναι διαφορετική από αυτή που ισχύει επί του παρόντος, μπορείτε να δηλώσετε περισσότερες από μία διευθύνσεις, διευκρινίζοντας την περίοδο για την οποία ισχύει η καθεμία από αυτές.

- Η σειρά των στοιχείων της διεύθυνσης μπορεί να διαφέρει από χώρα σε χώρα. Τηρήστε τους ισχύοντες κανονισμούς, ώστε να διευκολύνετε την ταχεία αποστολή της αλληλογραφίας σας. Μην ξεχνάτε τον κωδικό χώρας σε περίπτωση που η υποψηφιότητά σας απευθύνεται στο εξωτερικό, π.χ. GR54635 Θεσσαλονίκη· βλ. παράδειγμα βιογραφικού σημειώματος).

- Για την Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Κάτω Χώρες, το όνομα της χώρας παρατίθεται ολογράφως :

Dublin 2
Ireland

London SW1P 3AT
United Kingdom

2500 EA Den Haag
Netherlandw

Για περισσότερες πληροφορίες, συμβουλευτείτε το διοργανικό εγχειρίδιο σύνταξης κειμένων στον ακόλουθο ιστοχώρο:

<http://eur-op.eu.int/code/el/el-cover.htm>

Τηλέφωνο: Συμπληρώστε τον ή τους τηλεφωνικούς αριθμούς στους οποίους μπορεί κανείς να έρθει σε επαφή μαζί σας. Εάν είναι απαραίτητο, δηλώστε τις ώρες κατά τις οποίες είναι εφικτή η επικοινωνία μαζί σας (ώστε η επαφή να μπορεί να γίνει γρήγορα).

Σημείωση:

- Εάν επιθυμείτε να αποστείλετε το βιογραφικό σας σε διάφορες χώρες, σημειώστε εντός παρενθέσεως το διεθνή αριθμό κλήσης της χώρας σας και τον αριθμό κλήσης της περιοχής σας, ενώνοντας τους δύο κωδικούς με μία παύλα, π.χ. : (30-310) 840 604 για έναν τηλεφωνικό αριθμό στη Θεσσαλονίκη).

- Χωρίστε τον κυρίως αριθμό ανά δύο ψηφία ξεκινώντας από δεξιά, αφήνοντας την τελευταία ομάδα αριστερά με τρία ψηφία, εάν το άθροισμά τους είναι περιττός αριθμός (οι ομάδες ψηφίων χωρίζονται με διάστημα και όχι με τελεία, π.χ. για έναν αριθμό στην Αθήνα: (30-10) 770 20 20).

Για περισσότερες πληροφορίες, συμβουλευτείτε το διοργανικό εγχειρίδιο σύνταξης κειμένων στον ακόλουθο ιστοχώρο:

<http://eur-op.eu.int/code/el/el-cover.htm>

Τηλεομοιοτυπία: Συμπληρώστε τον αριθμό του φαξ, εάν έχετε, εφαρμόζοντας τους ίδιους κανόνες με εκείνους που ισχύουν για τον τηλεφωνικό σας αριθμό.

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: Συμπληρώστε την ηλεκτρονική σας διεύθυνση.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΕΙΡΑ

Στην ενότητα αυτή, περιγράψτε ξεχωριστά κάθε σχετική επαγγελματική θέση, ξεκινώντας από την πιο πρόσφατη.

Σημείωση:

- Χάριν συντομίας τονίστε την επαγγελματική πείρα που ενισχύει την υποψηφιότητά σας. Μην παραβλέπετε την επαγγελματική σας πείρα που, χωρίς να σχετίζεται άμεσα με την συγκεκριμένη θέση εργασίας, μπορεί να συνιστά πλεονέκτημα (παραμονή στο εξωτερικό, εργασία που περιλαμβάνει επαφή με το κοινό, κ.λπ.).

- Εάν αναζητάτε για πρώτη φορά εργασία, μην ξεχνάτε να αναφέρετε τις περιόδους πρακτικής άσκησης, οι οποίες πιστοποιούν μια πρώτη επαφή με τον κόσμο της εργασίας.

- Αντιγράψτε τον πίνακα (με τη βοήθεια της λειτουργίας «αντιγραφή/επικόλληση» του κειμενογράφου σας) όσες φορές είναι απαραίτητο. Για να διαγράψετε μια ενότητα, ανατρέξτε στις λειτουργίες του μενού «πίνακας» του κειμενογράφου σας.

- Ημερομηνίες (από – έως) Συμπληρώστε τις ημερομηνίες που διαγράφουν το διάστημα κατά το οποίο εργαστήκατε στη θέση αυτή, π.χ. :από Ιούνιο 1996 έως Δεκέμβριο 2000.

- Επωνυμία και διεύθυνση του εργοδότη:

Συμπληρώστε την επωνυμία και τη διεύθυνση του εργοδότη (τηλέφωνο, τηλεομοιοτυπία, ηλεκτρονική διεύθυνση και ιστοχώρος), π.χ. Ήλιος Α.Ε., Ε. Βενιζέλου 15, Αθήνα 11435 Τέλ. : 010 43 65 554, fax : 010 34 54 114, e-mail : ilios@net.gr

- Είδος της επιχείρησης ή του κλάδου:

Δηλώστε το είδος της επιχείρησης ή τον κλάδο στον οποίο ανήκει, π.χ. : μεταφορές και υλικοτεχνική οργάνωση, χρηματοοικονομικός έλεγχος, κατασκευή ανταλλακτικών αυτοκινήτων.

- Απασχόληση ή θέση που κατείχατε: Δηλώστε την απασχόληση ή τη θέση που κατείχατε, π.χ. : μηχανικός βαρέων οχημάτων, τεχνικός συντήρησης, υπάλληλος υποδοχής.

- Κύριες δραστηριότητες και αρμοδιότητες:

Δηλώστε τις κύριες δραστηριότητες και αρμοδιότητές σας, π.χ. : συντήρηση ηλεκτρονικών υπολογιστών, σχέσεις με τους προμηθευτές, συντήρηση χώρων πρασίνου. Εάν είναι αναγκαίο, προσδιορίστε ποσοτικά τις αρμοδιότητές σας (ποσοστά του χρόνου εργασίας, διάρκεια παραμονής στη συγκεκριμένη θέση, κ.λπ.).

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Στην ενότητα αυτή, περιγράψτε ξεχωριστά κάθε κύκλο σπουδών που έχετε ολοκληρώσει και που τεκμηριώνεται μέσω πιστοποιητικού ή διπλώματος, ξεκινώντας πάντα από τον πιο πρόσφατο.

Σημείωση:

- Δεν είναι απαραίτητο να απαριθμήσετε το σύνολο των πιστοποιητικών και των διπλωμάτων σας : μη φτάσετε μέχρι την πρωτοβάθμια εκπαίδευση εάν είσατε κάτοχος πανεπιστημιακού διπλώματος, και υπογραμμίστε κυρίως τα προσόντα που συνιστούν πλεονέκτημα για την υποψηφιότητά σας.

- Αντιγράψτε τον πίνακα (με τη βοήθεια της λειτουργίας «αντιγραφή/επικόλληση» του κειμενογράφου σας) όσες φορές είναι απαραίτητο. Για να διαγράψετε μια ενότητα, ανατρέξτε στις λειτουργίες του μενού «πίνακας» του κειμενογράφου σας.

- Ημερομηνίες (από – έως): Γράψτε την ημερομηνία που αντιστοιχεί στη διάρκεια του σχετικού κύκλου σπουδών, π.χ. : από Σεπτέμβριο 1994 έως Μάιο 1996.

- Επωνυμία και είδος του οργανισμού που παρείχε την εκπαίδευση ή κατάρτιση: Αναφέρετε την επωνυμία (ενδεχομένως τη διεύθυνση) και το είδος του οργανισμού στον οποίο φοιτήσατε, π.χ. :

Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEK) Πατρών, Αγ. Σοφίας 33, GR25 100 Πάτρα

Σημείωση:

Μη χρησιμοποιείτε μόνο ακρώνυμα (π.χ. IEK)

- Κύρια θέματα/επαγγελματικές δεξιότητες:

Συνοψίστε τα κύρια θέματα ή τις επαγγελματικές δεξιότητες που αποτέλεσαν αντικείμενο του αντίστοιχου κύκλου σπουδών σας, συναθροίζοντάς τα εν ανάγκη και σύμφωνα πάντα με τον κανόνα της συνοπτικότητας, π.χ. :

Γενικός τομέας

- Έκφραση στα ελληνικά, μαθηματικά, ξένη γλώσσα (αγγλικά)
- Φυσική αγωγή

Επαγγελματικός τομέας

- Κύρια θέματα του επαγγέλματος (κωδικοποίηση σε γλώσσες τρίτης γενιάς, ανάπτυξη προγραμμάτων μηχανοργάνωσης).
- Μαθήματα εξειδίκευσης (μεθοδολογία ανάπτυξης εφαρμογών, χρήση τοπικών δικτύων, λειτουργικό σύστημα Unix, ανάπτυξη εφαρμογών σε Windows, Clipper, SQL).
- Γνώση του οικονομικού, νομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος του τομέα.

Σημείωση:

Παρουσιάστε τις δεξιότητές σας με τρόπο συνοπτικό και τονίστε εκείνες που έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα για την πρόσληψή σας στη συγκεκριμένη θέση.

- Τίτλος του πιστοποιητικού ή διπλώματος

Συμπληρώστε τον ακριβή τίτλο του πιστοποιητικού ή του διπλώματός σας, π.χ.: Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης – Ειδικός Εφαρμογών Πληροφορικής.

Σημείωση:

Μη χρησιμοποιείτε ακρώνυμα.

- Επίπεδο κατάρτισης με βάση την εθνική ταξινόμηση (εφόσον ισχύει):

Εφόσον το επίπεδο του πιστοποιητικού/τίτλου/διπλώματος αντιστοιχεί σε υφιστάμενη εθνική ή διεθνή ταξινόμηση, διευκρινίστε το επίπεδο και τη σχετική ταξινόμηση (εθνική ταξινόμηση, διεθνής ταξινόμηση CITE, κ.λπ.).

Εφόσον συντρέχει λόγος, απευθυνθείτε στον οργανισμό που έχει εκδώσει το πιστοποιητικό/τίτλο σπουδών/δίπλωμα, προκειμένου να ενημερωθείτε σχετικά. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη διεθνή ταξινόμηση CITE από την Unesco, συμβουλευτείτε τον ιστοχώρο: <http://www.uis.unesco.org/fr/pub/pub0.htm>

ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ,

οι οποίες αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του προσωπικού και επαγγελματικού βίου, αλλά δεν είναι απαραίτητο να τεκμηριώνονται με επίσημα πιστοποιητικά και διπλώματα.

Οι ενότητες που ακολουθούν σας δίνουν την ευκαιρία, εκτός από το να περιγράψετε την επαγγελματική σας πείρα, να παρουσιάσετε τις δεξιότητες που έχετε αποκτήσει κατά τη διάρκεια της ακαδημαϊκής ή επαγγελματικής σας κατάρτισης (στη διάρκεια των σπουδών σας) αλλά και άλλες που ενδεχομένως δεν τεκμηριώνονται επίσημα (κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής δραστηριότητάς σας ή στο πλαίσιο των ευρύτερων ενδιαφερόντων σας).

Σημείωση:

Διαγράψτε κάθε ενότητα στην οποία δεν έχετε να αναφέρετε κανένα ουσιώδες στοιχείο.

ΜΗΤΡΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ: Γράψτε εδώ τη μητρική σας γλώσσα, π.χ. : **ελληνικά**

ΑΛΛΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ: Αναφέρετε τη γλώσσα, π.χ. : **αγγλικά**

- Ικανότητα ανάγνωσης. Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο, π.χ. : εξαιρετικό (βλ. επεξηγήσεις παρακάτω)
- Ικανότητα γραφής. Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο, π.χ. : βασικό (βλ. επεξηγήσεις παρακάτω)
- Ικανότητα ομιλίας. Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο, π.χ. : καλό (βλ. επεξηγήσεις παρακάτω)

Για κάθε μία από τις παραπάνω τρεις ενότητες, να αναφέρετε το επίπεδό σας (εξαιρετικό, καλό, βασικό) :

- Εξαιρετικό : έχετε μια ολοκληρωμένη γνώση της γλώσσας, η οποία σας επιτρέπει να επικοινωνείτε αποτελεσματικά (κατανόηση και έκφραση στον προφορικό και γραπτό λόγο) σε διεθνές επαγγελματικό πλαίσιο.

- Καλό : έχετε την ικανότητα α) να κατανοείτε και να διατυπώνετε μηνύματα επαγγελματικού χαρακτήρα (τηλεφωνικές επικοινωνίες, σημειώσεις, κ.λπ.) εν ανάγκη χρησιμοποιώντας λεξικό, β) να συμμετέχετε σε συζήτηση γενικού περιεχομένου και να εκφράζετε άποψη χρησιμοποιώντας απλή σύνταξη, γ) να μπορείτε να κινηθείτε αυτόνομα σε συνήθειες

καταστάσεις κατά τη διάρκεια ταξιδιού στη χώρα ή στις χώρες όπου ομιλείται η συγκεκριμένη γλώσσα.

- Βασικό: μπορείτε να εκφράζεστε και να γίνεστε κατανοητός/ή σε στοιχειώδεις επικοινωνιακές καταστάσεις (π.χ. μηνύματα, σημειώσεις ή οδηγίες), να διαβάζετε απλά γραπτά μηνύματα, να επιδεικνύετε μια ελάχιστη αυτονομία σε γλωσσικό επίπεδο.

Αντιγράψτε τον πίνακα (με τη βοήθεια της λειτουργίας «αντιγραφή/επικόλληση» του κειμενογράφου σας) για κάθε ξένη γλώσσα. Για να διαγράψετε μια ενότητα, ανατρέξτε στις λειτουργίες του μενού «πίνακας» του κειμενογράφου σας.

Σημείωση:

- Εάν είστε κάτοχος πιστοποιητικού που τεκμηριώνει τις γλωσσικές σας δεξιότητες (όπως το TOEIC -Test of English for International Communication), διευκρινίστε το επίπεδο και την ημερομηνία απόκτησης,
- μην υπερτιμάτε το επίπεδό σας, το οποίο θα ελεγχθεί, ούτως ή άλλως, κατά την ενδεχόμενη συνέντευξη.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Περιγράψτε τις κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητές σας, π.χ. :

- ομαδικό πνεύμα,
- προσαρμογή σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον,
- επικοινωνιακές ικανότητες (π.χ. να συντάσσετε με σαφή τρόπο και να μεταδίδετε αποτελεσματικά μια πληροφορία κλπ), και διευκρινίστε το πλαίσιο στο οποίο αποκτήθηκαν (κατάρτιση, επαγγελματικό πεδίο, συμμετοχή σε συλλόγους-ενώσεις, ψυχαγωγικές δραστηριότητες, κ.λπ.).

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Περιγράψτε τις οργανωτικές δεξιότητες και ικανότητές σας :

- ηγετικό πνεύμα,
- αποτελεσματικότητα,
- διαχείριση έργου, ομάδας, κ.λπ.

και διευκρινίστε το πλαίσιο στο οποίο αποκτήθηκαν (κατάρτιση, επαγγελματικό πεδίο, συμμετοχή σε συλλόγους-ενώσεις, ψυχαγωγικές δραστηριότητες, κ.λπ.).

ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Περιγράψτε τις τεχνικές δεξιότητες και ικανότητές σας, π.χ. :

- δεξιότητες σε κάποιον εξειδικευμένο τεχνικό τομέα (βιομηχανία κατασκευών, υγεία, τραπεζικός τομέας, κ.λπ.),
- δεξιότητες στο τομέα της πληροφορικής (γνώση εξειδικευμένου λογισμικού, προγραμματισμός κ.λπ), και διευκρινίστε το πλαίσιο στο οποίο αποκτήθηκαν (κατάρτιση, επαγγελματικό πεδίο, συμμετοχή σε συλλόγους-ενώσεις, ψυχαγωγικές δραστηριότητες, κ.λπ.).

ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αναφέρετε τις καλλιτεχνικές δεξιότητες και ικανότητές σας που μπορεί να συνιστούν πλεονέκτημα, π.χ. :

- μουσική,
- γράψιμο,
- σχέδιο, κ.λπ.

και διευκρινίστε πώς αποκτήθηκαν (κατάρτιση, επαγγελματικό πεδίο, συμμετοχή σε συλλόγους-ενώσεις, ψυχαγωγικές δραστηριότητες, κ.λπ.).

ΆΛΛΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Ικανότητες που δεν περιλαμβάνονται σε προηγούμενες ενότητες. Αναφέρετε εδώ οποιαδήποτε άλλη δεξιότητα και ικανότητα που μπορεί να συνιστά πλεονέκτημα και που δεν περιλαμβάνεται στις προηγούμενες ενότητες, π.χ. :

- χόμπι,
- αθλητική δραστηριότητα,
- αρμοδιότητες εντός συλλόγων, κ.λπ.

και διευκρινίστε πώς αποκτήθηκαν (κατάρτιση, επαγγελματικό πεδίο, συμμετοχή σε συλλόγους-ενώσεις, ψυχαγωγικές δραστηριότητες, κ.λπ.).

ΑΔΕΙΑ(ΕΣ) ΟΔΗΓΗΣΗΣ

Αναφέρετε εδώ τον τύπο της Άδειας, π.χ. : Β κατηγορίας

ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αναφέρετε εδώ οποιαδήποτε άλλη πληροφορία κρίνετε χρήσιμη, π.χ. :

- πρόσωπα που μπορούν να δώσουν συστάσεις (ονοματεπώνυμο, θέση και στοιχεία),
- δημοσιεύσεις ή ερευνητικές εργασίες,
- συμμετοχή σε επαγγελματική οργάνωση, κ.λπ.

Σημείωση :

- Μην αναφέρετε τα στοιχεία ενός προσώπου εάν δεν έχετε λάβει προηγουμένως τη ρητή συγκατάθεσή του. Είναι προτιμότερο να αναγράψετε την υπόμνηση : «Συστάσεις παρέχονται κατόπιν αιτήσεως» ώστε να αποφύγετε να υπερφορτώσετε το βιογραφικό σας,
- Δώστε μια συνοπτική περιγραφή των τυχόν δημοσιεύσεων ή ερευνητικών εργασιών σας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Απαριθμήστε τα τυχόν επισυναπτόμενα έγγραφα, π.χ. :

- αντίγραφα των διπλωμάτων και των πιστοποιητικών σας, συμπεριλαμβανομένων και τυχόν βεβαιώσεων σχετικά με την ολοκλήρωση κύκλων μαθημάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης που δεν οδήγησαν στην απόκτηση πιστοποιητικού,
- βεβαίωση εργασίας ή πρακτικής άσκησης,
- δημοσίευση ή ερευνητικές εργασίες, κ.λπ.

Σημείωση:

- Απαριθμήστε τα έγγραφα με λογική σειρά (π.χ. αναφέρετε ξεχωριστά, και εν ανάγκη αριθμήστε, τα διπλώματα, πιστοποιητικά εργασίας, κ.λπ.) προκειμένου να διευκολύνετε τον αναγνώστη,
- Μη στέλνετε ποτέ το πρωτότυπο των πιστοποιητικών ή των διπλωμάτων σας, ώστε να αποφύγετε τον κίνδυνο απώλειάς τους, μια φωτοτυπία αρκεί.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ



ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Όνοματεπώνυμο	[ΕΠΩΝΥΜΟ, όνομα]
Διεύθυνση	[αριθ., οδός, ταχυδρομικός κώδικας, πόλη, χώρα]
Τηλέφωνο	
Τηλεομοιοτυπία	
Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο	
Υπηκοότητα	
Ημερομηνία γέννησης	[Ημέρα, μήνας, έτος]

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΕΙΡΑ

- Ημερομηνίες (από – έως) [Αρχίστε με την πιο πρόσφατη και παραθέστε πληροφορίες χωριστά για κάθε θέση που κατείχατε.]
- Επωνυμία και διεύθυνση του εργοδότη
- Είδος της επιχείρησης ή του κλάδου
- Απασχόληση ή θέση που κατείχατε
- Κύριες δραστηριότητες και αρμοδιότητες

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

- Ημερομηνίες (από – έως) [Αρχίστε με την πιο πρόσφατη και παραθέστε πληροφορίες χωριστά για κάθε κύκλο σπουδών που ολοκληρώσατε.]
- Επωνυμία και είδος του οργανισμού που παρείχε την εκπαίδευση ή κατάρτιση
- Κύρια θέματα/επαγγελματικές δεξιότητες
 - Τίτλος
- Επίπεδο κατάρτισης με βάση την εθνική ταξινόμηση (εφόσον ισχύει)

**ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ**

οι οποίες αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του προσωπικού και επαγγελματικού βίου· δεν είναι απαραίτητο να τεκμαίρονται με επίσημα πιστοποιητικά και διπλώματα.

ΜΗΤΡΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

[Αναφέρετε τη μητρική γλώσσα]

ΆΛΛΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

[Αναφέρετε την γλώσσα]

- Ικανότητα ανάγνωσης
- Ικανότητα γραφής
- Ικανότητα ομιλίας

[Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο: εξαιρετικό, καλό, βασικό.]

[Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο: εξαιρετικό, καλό, βασικό.]

[Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο: εξαιρετικό, καλό, βασικό.]

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ**

Διαβίωση και εργασία με άλλα άτομα σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον, σε θέσεις όπου η επικοινωνία είναι σημαντική και σε καταστάσεις που απαιτούν ομαδική εργασία (π.χ. πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες) κλπ.

[Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.]

**ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ**

Π.χ., συντονισμός και διοίκηση ανθρώπων, έργων, προϋπολογισμών στην εργασία, σε εθελοντική εργασία (π.χ. πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες), στο σπίτι κλπ.

[Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.]

**ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ**

Υπολογιστές, ειδικά είδη εξοπλισμού, μηχανήματα κλπ.

[Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.]

ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Μουσική, συγγραφή, σχέδιο κλπ.

[Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.]

**ΆΛΛΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ**

Ικανότητες που δεν περιλαμβάνονται στις προηγούμενες κατηγορίες.

[Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.]

ΆΔΕΙΑ(ΕΣ) ΟΔΗΓΗΣΗΣ

ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

[Αναφέρετε εδώ κάθε άλλη πληροφορία που μπορεί να παρουσιάζει ενδιαφέρον, π.χ. συστάσεις.]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

[Απαριθμήστε τα τυχόν επισυναπτόμενα έγγραφα.]