

ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ Σ.Δ.Ο.

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ : " ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕΤΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ "

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ :

ΠΡΩΤΟΠΑΠΠΑ ΕΥΡΙΑΔΙΚΗ

ΔΑΜΑΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΔΟΝΤΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΠΑΤΡΑ 1992



ΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

1028

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	1
ΜΕΡΟΣ Α : ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Α. ΓΕΝΙΚΑ	
α) Προστασία της θέσεως του μισθωτού.....	3
β) Τρόποι λήξεως της σχέσης εργασίας.....	4
Β. Η ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	
α) Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.....	6
β) Λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου.....	7
γ) Λήξη με καταγγελία.....	8
Γ. Η ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	
α) Γενικά - Νομοθεσία.....	11
β) Καταγγελία από τον εργοδότη (απόλυση μισθωτού).....	12
γ) Προυποθέσεις για το κύρος της τακτικής και άτακτης καταγγελίας.....	13
1) Εγγραφο.....	14
2) Αποζημίωση.....	14
3) Εξαίρεση από τη γενική υποχρέωση για αποζημίωση.....	16
δ) Η μη καταχρηστική άσκηση δικαιώματος.....	18
ε) Συνέπειες ακυρότητας.....	20
στ) Ομαδικές απολύσεις.....	21
ζ) Περιορισμοί απολύσεων σε ειδικές περιπτώσεις.....	22
Δ. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΙΣΘΩΤΟ.....	24
Ε. ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	26
α) Παροχή χρόνου για εξεύρεση εργασίας.....	26
β) Υποχρέωση για παροχή πιστοποιητικού εργασίας.....	26

ΜΕΡΟΣ Β : Ι. ΜΕΤΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Α. Η προβληματική γύρω από τις έννοιες της της απασχόλησης και της ανεργίας.....	28
Β. Η Αγορά εργασίας.....	31
Γ. Η πολιτική απασχόλησης και ελέγχου της αγοράς εργασίας.....	32
1) Ο κύριος φορέας υλοποίησης της πολιτικής για την απασχόληση (ΟΑΕΔ).....	32
2) Κριτική θεώρηση του θεσμού και της ακολου- θούμενης πολιτικής για την απασχόληση.....	35
Δ. Διοικητικός έλεγχος της αγοράς εργασίας.....	35
Ε. Στόχοι της σύγχρονης κοινωνικής πολιτικής για την απασχόληση.....	38
II. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	
Α. Ανεργία και προϋποθέσεις επιδότησης.....	42
1) Ανεργία - Ιδιότητα ανέργου.....	42
2) Προϋποθέσεις επιδότησης.....	46
α) Κατάσταση ανεργίας.....	46
β) Λήξη της σχέσης εργασίας.....	48
γ) Ικανότητα προς εργασία.....	49
δ) Διαθέσιμος προς απασχόληση.....	49
ε) Αποδοχή καταλλήλου απασχολήσεως	49
στ) Έλεγχος ανεργίας.....	50
ζ) Χρόνος Ασφάλισης.....	51
η) Πρόσθετη προϋπόθεση για την πρώτη επιδότηση του ανέργου.....	52
Β. ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ - ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ.....	55
Γ. ΠΕΡΕΙΕΧΟΜΕΝΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ.....	56
Δ. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΡΟΝΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ.....	57
Ε. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ.....	59

ΜΕΡΟΣ Γ :

Α. ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ

ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ν.1262/82).....	61
1. Γενικά.....	61
2. Σκοπός και προϋποθέσεις επιχορήγησης.....	61
3. Υψος και διάρκεια επιχορήγησης.....	64
4. Υποχρεώσεις εργοδοτών.....	66
α) Πρόσληψη μισθωτών.....	66
β) Διάρκεια απασχόλησης προσλαμβανομένων μισθωτών.....	67
γ) Αναστολή απολύσεων λοιπού προσωπικού.....	68
δ) Κυρώσεις κατά του εργοδότη.....	69
ε) Διαδικασία - Δικαιολογητικά.....	71
ζ) Εκδίκαση Διαφορών.....	73

Β. Επιχορήγηση εργοδοτών για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για άτομα στα οποία έχουν επιβληθεί αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός.....	74
---	----

Γ. Επιχορήγηση για δημιουργία νέων ή διατήρηση θέσεων εργασίας με άτομα ειδικών κατηγοριών.....	77
--	----

Πρόλογος

Το θέμα της πτυχιακής εργασίας που πήραμε για να αναλύσουμε και να παρουσιάσουμε είναι η "λύση σχέσης εργασίας, μετεργασιακή μέριμνα και κοινωνική πολιτική για την απασχόληση".

Πρίν αναφερθούμε στα μέρη που χωρίζεται το θέμα θα δώσουμε έναν ορισμό της εργασίας και του εργατικού δικαίου.

Εργασία είναι οποιαδήποτε θεμιτή ανθρώπινη δραστηριότητα ή ενέργεια, είτε σωματική, είτε πνευματική η οποία παρέχεται κατόπιν συμφωνίας σε άλλον, έναντι ορισμένης αμοιβής.

Λέγοντας Εργατικό Δίκαιο εννοούμε το σύνολο των κανόνων δικαίου, που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται από την υπάρχουσα μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών του σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, των εργαζομένων, καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών.

Παράλληλα το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών και του Κράτους, από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Το θέμα χωρίζεται σε δύο κύριες ενότητες :

- α) Λύση σχέσης εργασίας και
- β) Μετεργασιακή μέριμνα και κοινωνική πολιτική.

Στο πρώτο μέρος γίνεται λόγος γενικά για τη λήξη σχέσης εργασίας και την προστασία της θέσης του μισθωτού. Θα αναφερθούμε ακόμα στους τρόπους λήξης εργασίας : α) λήξη του χρόνου διάρκειας της σύμβασης, β) καταγγελία σύμβασης από τον εργοδότη ή το μισθωτό, γ) το θάνατο του μισθωτού, δ) νέα

σύμβαση ανάμεσα στα μέρη, ε) όταν επέλθει σύγκλιση, δηλ. όταν ιδιότητα του μισθωτού και του εργοδότη συμπέσουν στο ίδιο πρόσωπο.

Ξεχωριστό θέμα μελέτης στο πρώτο μέρος θα αποτελέσει η λύση σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου και η λύση σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου.

Στο δεύτερο μέρος τα θέματα που θα μας απασχολήσουν είναι η ανεργία σαν φαινόμενο στη σύγχρονη εποχή δίνοντας προσωπικές μας απόψεις για τις αιτίες που τη δημιουργούν και τη συντηρούν.

Επειτα θα δοθεί η έννοια του ανέργου και θα αναφερθούν οι προϋποθέσεις επιδοτήσεως ανεργίας από τον ΟΑΕΔ το ύψος και το περιεχόμενο της επιδότησης ακόμα και η διάρκεια της.

Κύριος φορέας της πολιτικής της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι ο ΟΑΕΔ ο οποίος δημιουργεί προγράμματα απασχόλησης. Στην πτυχιακή υπάρχει ανάλυση και κριτική αυτής της πολιτικής και ακόμα προτάσεις για τον έλεγχο της αγοράς εργασίας.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ
ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΓΕΝΙΚΑ

α.) Η προστασία της θέσης του μισθωτού.

Δεν είναι υπερβολή ότι το δίκαιο που αναφέρεται στη λύση της σχέσης εργασίας είναι το δίκαιο της προστασίας της θέσης του μισθωτού. Το ζωτικό συμφέρον που έχει ο μισθωτός για σταθερότητα στην εργασία του, για διατήρηση της θέσης του από την οποία αναπτύσσει την προσωπικότητα του έχει κυρωθεί σε τέτοιο βαθμό στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, ώστε να γίνεται ήδη λόγος για το δικαίωμα του μισθωτού στη θέση του. Το δικαίωμα αυτό δεν είναι άσχετο με το δικαίωμα για εργασία, που το σύνταγμα θέτει κάτω από την προστασία του Κράτους: είναι η άλλη όψη: το δικαίωμα, δηλαδή, να μην χάσει ο μισθωτός τη δουλειά του. Το εργατικό δίκαιο από τη μία πλευρά αποβλέπει να εξασφαλίσει όσο το δυνατό μεγαλύτερη διάρκεια στη σχέση εργασίας να αποτρέψει δηλαδή τη λύση της και από την άλλη μεριμνά, στην περίπτωση που θα μπορεί και θα πρέπει να λύθει, να αποζημιωθεί ο μισθωτός για την απώλεια της θέσης του. Η σχέση εργασίας έχει πάψει να είναι μια εύθραυστη συμβατική σχέση στη διάθεση των μερών. Η υπόσταση της αποσυνδέεται από το πρόσωπο του εργοδότη, και συνδέεται περισσότερο με την εκμετάλλευση όπου έχει ενταχθεί. Τη διάρκεια της δε διαταράζουν περιστατικά που παρεμποδίζουν τη λειτουργία της, που προσδιορίζει κυρίως ο λόγος της ένταξης της στην εκμετάλλευση και η λειτουργική συσχέτιση μαζί της, ενώ περιορίζεται κυρίως ο λόγος της ένταξης της στην εκμετάλλευση και η λειτουργική συσχέτιση μαζί της, ενώ περιορίζεται αντίστοιχα η επενέργεια σ' αυτή,

της βούλησης του εργοδότη. Έτσι μετατρέπονται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αορίστου χρόνου, όταν χωρίς λόγο καθορίζεται η διάρκεια της εργασιακής σχέσης. Δεσμεύεται ο εργοδότης στη χρήση του δικαιώματος του να καταγγείλει την αορίστου χρόνου σύμβαση, επιβάλλοντας επίσης αποζημιώσεις υπέρ των μισθωτών κ.α.

β) Τρόποι λήξης της σχέσης εργασίας

Η σχέση εργασίας λήγει :

- 1) Αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος της διάρκειας της, αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα.
- 2) Με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον μισθωτό. Με μονομερή δηλαδή δήλωση του ενός μέρους της σχέσης στο άλλο, όπου εκφράζει τη βούληση του να λύσει τη σχέση.
- 3) Με το θάνατο του μισθωτού.
- 4) Με τον θάνατο του εργοδότη, αλλά μόνο σε περίπτωση που τα μέρη της σχέσης είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του, οπότε και είναι δυνατό να επιδικαστεί στον μισθωτό εύλογη αποζημίωση.
- 5) Με σύμβαση ανάμεσα στα μέρη.
- 6) Όταν στο ίδιο πρόσωπο συμπέσουν οι ιδιότητες του μισθωτού και του εργοδότη (σύγχιση) όπως λ.χ. όταν αποκτήσει ο μισθωτός την επιχείρηση που εργάζεται.

Όταν ο μισθωτός συμμετέχει στην επιχείρηση σαν εταίρος, το θέμα αν υπάρχει σύγχιση θα κριθεί από τις περιστάσεις, γιατί είναι δυνατό, είτε παράλληλα με την εταιρική ιδιότητα να συνεχίζεται και η εργασιακή του σχέση σαν σχέση προς την εταιρία, είτε η παροχή εργασίας από μέρους του να προέρχεται

πλέον από υποχρέωση που τη δημιουργεί η εταιρική ιδιότητα, ή ακόμα η προσφορά των υπηρεσιών του να αποτελεί την εταιρική του εισφορά, οπότε η εργασιακή του σχέση πρέπει να θεωρείται ότι έχει λήξει.

Αντίθετα δεν λύνουν τη σχέση εργασίας :

1) Η πτώχευση του εργοδότη.

2) Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη με οποιονδήποτε τρόπο κι αν γίνεται, είτε είναι εκούσια ή αναγκαστική (πλειστηριασμός, επίταξη), είτε είναι οριστική ή πρόσκαιρη δεν επιφέρει τη λήξη της σχέσης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Ο εργοδότης που αποχωρεί αποδεσμεύεται, η σχέση εργασίας όμως συνεχίζεται, και μάλιστα της εργασίας του μισθωτού συνεχίζεται στο πρόσωπο του νέου εργοδότη, αφού η σχέση εργασίας δεν έχει λυθεί.

3) Η πλήρωση διαλυτικής εξουσιαστικής αίρεσης.

Όταν υπάρχει στη σύμβαση εργασίας τέτοιου είδους αίρεση, η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου, ακόμα κι αν έχει οριστεί γι' αυτήν ορισμένος χρόνος, και για να λυθεί είναι απαραίτητη η καταγγελία με τους κανόνες που ισχύουν στη σύμβαση αορίστου χρόνου.

4) Διάλυση της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

Β. Η ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

α) Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Η σχέση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, όταν τὰ μέρη της έχουν συμφωνήσει να διαρκέσει ορισμένο χρόνο, ή να λήξει σε καθορισμένο χρονικό σημείο. Επίσης ορισμένου χρόνου είναι και η σχέση, που η διάρκεια της συνάγεται από το είδος και το σκοπό της σύμβασης, όπως λ.χ. όταν προσλαμβάνεται κάποιος για να χρησιμοποιηθεί στην εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου.

Σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρεί η νομολογία και τη σχέση που λύνεται με αποχώρηση του μισθωτού, όταν συμπληρώσει ορισμένο όριο ηλικίας. Αν όμως παράλληλα με το όριο ηλικίας προβλέπεται με τον κανονισμό εργασίας και η δυνατότητα να απολυθεί ο μισθωτός πριν συμπληρώσει το όριο ηλικίας, τότε η σχέση αυτή λειτουργεί κατά τη διαδρομή της σαν σχέση αορίστου χρόνου, που ωστόσο λήγει αυτοδίκαια με την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας, που την οριοθετεί χρονικά, δεν χρειάζεται δηλαδή να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρείται ότι παρατείνεται για αόριστο χρόνο, όταν εξακολουθεί ο μισθωτός να εργάζεται, αν και έφτασε ο συμφωνημένος χρόνος για να λυθεί, χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης. Σ'αυτήν την περίπτωση, ο ορισμένος χρόνος της αρχικής σύμβασης και το μετέπειτα χρονικό διάστημα, που συνεχίζεται η παροχή της εργασίας συναποτελούν μια ενιαία πλέον σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

Ακόμα και αν μεσολάβησει μικρό χρονικό διάστημα ανάμεσα στη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και στην επαναπρόσληψη του μισθωτού, δεν ματαιώνεται αυτό το

αποτέλεσμα. Επίσης ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας σε μια σχέση εργασίας, όταν γίνεται για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις οι σχετικές με την καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας δεν την κάνει αορίστου χρόνου.

Η σχέση αυτή παρά το χρονικό προσδιορισμό της διάρκειάς της, θεωρείται ότι είναι αορίστου χρόνου. Εδώ ανήκουν περιπτώσεις που ο προσδιορισμός ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από την επιχείρηση και τη φύση της σύμβασης εργασίας, αυτές που παρά τον ορισμένο χρόνο διατηρεί ο εργοδότης το δικαίωμα ελεύθερης απόλυσης ή όταν χωρίς λειτουργικό λόγο μετατρέπεται η αορίστου χρόνου σύμβαση σε σύμβαση ορισμένου χρόνου, ή γίνονται αλληπάλληλες ανανεώσεις της σύμβασης για ορισμένο και μικρό διάστημα.

β) Λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου.

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λύνεται όταν λήξει ο χρόνος διάρκειας, που συμφωνήθηκε με τη σύμβαση.

Από το χρονικό σημείο αυτό και πέρα τα μέρη αποδεσμεύονται, και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μην δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού. Γι'αυτή τη λύση της σχέσης δεν χρειάζεται να γίνει δήλωση της μιας πλευράς στην άλλη, ότι δεν πρόκειται να συνεχισθεί η σχέση αφού λήξει, ούτε και υπάρχει υποχρέωση να αποζημιώσει ή να προσφέρει κάποια καταβολή το ένα μέρος στο άλλο. Η καλή πίστη όμως επιβάλλει να ειδοποιήσει ο εργοδότης τον μισθωτό ότι δεν θα συνεχιστεί η σχέση τους, εάν η συμπεριφορά του του δημιούργησε εύλογα την εντύπωση ότι θα συνεχιζόταν η σχέση, προπάντος αν έγιναν σχετικές διαπραγματεύσεις.

γ) Λήξη με καταγγελία

Τα μέρη της σχέσης εργασίας με ορισμένη διάρκεια δεσμεύονται για όλο το χρόνο που έχουν προβλέψει.

Κατ'εξαίρεση μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Αν συντρέχει τέτοιος σπουδαίος λόγος η καταγγελία μπορεί να γίνει οποτεδήποτε και μάλιστα χωρίς να τηρηθεί καμιά προθεσμία. Συμφωνία ανάμεσα στα μέρη δεν μπορεί να αποκλείσει αυτό το δικαίωμα καταγγελίας. Σπουδαίο λόγο στοιχειοθετούν περιστατικά που με τις συγκεκριμένες περιστάσεις κάνουν τόσο επαχθή γι'αυτόν, που τα επικαλείται, τη συνέχιση της σύμβασης, ώστε κατά καλή πίστη και με την ευθύτητα, την εντιμότητα και εμπιστοσύνη, που απαιτούνται στις συναλλαγές, να μην είναι δυνατό να αξιωθεί η συνέχιση της συμβατικής του δέσμευσης. Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να γίνει δικαίωμα καταγγελίας είτε στον εργοδότη, είτε στον μισθωτό, και να αφορά είτε σ'αυτόν που τον επικαλείται (τον εργοδότη ή τον μισθωτό), είτε και στην άλλη πλευρά' μπορεί να οφείλεται στις προσωπικές συνθήκες της μιας πλευράς, στις μεταξύ των μερών σχέσεις, σε ουσιώδη μεταβολή των συνθηκών, σε ανάγκη της επιχείρησης, στη λειτουργία της εκμετάλλευσης, κυρίως όμως σε παράβαση των υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει τα μέρη.

Ετσι σπουδαίο λόγο για να καταγγείλει ο εργοδότης τη σύμβαση εργασίας παρέχει η αμελής ή η όχι αποδοτική εκτέλεση της εργασίας από τον μισθωτό, η επαγγελματική του ανεπάρκεια, η μη συμμόρφωση του στις οδηγίες, η δημιουργία από μέρους του επεισοδίων ή η διάπραξη αξιόποινης πράξης στην υπηρεσία του, οι επανειλημμένες απουσίες του, η σκόπιμη πρόκληση βλάβης στον εργοδότη, η παράβαση της υποχρέωσης

πίστεως, η διακοπή των εργασιών, ή η πτώχευση της επιχείρησης, ή ο περιορισμός των εργασιών της σε σημαντικό βαθμό κ.α. Κρίθηκε όμως ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η άρνηση του μισθωτού να πάει στο εξωτερικό, η κατάργηση θέσης ύστερα από νέα οργανωτικά μέτρα κ.α.

Δεν είναι όμως σωστή η αναγωγή σε σπουδαίο λόγο της διαταραχής των σχέσεων εργοδότη και μισθωτού, που έχει σαν αιτία την προηγούμενη χωρίς σπουδαίο λόγο καταγγελία της σχέσης. Σπουδαίο λόγο υπέρ του μισθωτού θα μπορεί να αποτελεί η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση στην πληρωμή των αποδοχών του, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, η παράλειψη των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια, σε επιχειρήσεις με ορισμένο πολιτικό ή ιδεολογικό κ.α. σκοπό η μεταβολή του σκοπού, η ανάθεση έργων διαφορετικών από αυτά που είχαν συμφωνηθεί, και γενικά μονομερής από τον εργοδότη βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης του κ.α.

Στη σύμβαση εργασίας εξάλλου μπορούν έγκυρα να συμφωνηθούν ορισμένοι λόγοι σαν σπουδαίοι, που θα δίνουν δικαίωμα καταγγελίας της, έστω και αν αντικειμενικά δεν είναι σπουδαίοι. Ας σημειωθεί ότι η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι νόμιμη έννοια, και συνεπώς αν ορισμένα περιστατικά συνιστούν σπουδαίο λόγο, αν δηλαδή μπορούν να υπαχθούν στην έννοια του σπουδαίου λόγου, είναι θέμα που ελέγχεται από τον Αρειο Πάγο.

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο πρέπει να γίνεται μέσα σε εύλογο χρόνο από τότε που γεννήθηκε το δικαίωμα σ' αυτόν, που μπορεί να τον επικαλεστεί, διαφορετικά κατά καλή πίστη θα μπορεί να θεωρηθεί ότι παραιτείται από το δικαίωμά του, ή ότι ο σπουδαίος λόγος αποδυναμώνεται. Δεν είναι πάντως λόγος

ακυρότητας της καταγγελίας ότι δεν αναφέρεται ο λόγος που την προκάλεσε στο σχετικό έγγραφο.

Καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο ή με επίκληση σπουδαίου λόγου, που αποδεικνύεται ότι δεν είναι σπουδαίος ή αληθινός, είναι άκυρη και δεν λύνει την σύμβαση εργασίας. Σ'αυτήν την περίπτωση, όταν ο μισθωτός συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος, ως προς την αποδοχή τους και οφείλει τον αντίστοιχο μισθό.

Η αγωγή που θα προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας υπόκειται στην τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία του άρθρου.

Αποζημίωση σε καταγγελία για σπουδαίο λόγο οφείλεται σε δύο μόνο περιπτώσεις.

Πρώτον, αν ο σπουδαίος λόγος που στηρίζει την καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, αυτός που την αθέτησε είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει το άλλο μέρος και, δεύτερο, αν ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας, που γίνεται, από τον εργοδότη οφείλεται σε μεταβολή των περιουσιακών ή προσωπικών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στο μισθωτό εύλογη αποζημίωση. Για να καθοριστει το ύψος της εύλογης αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη κυρίως η σπουδαιότητα του λόγου, ο χρόνος που υπολείπεται μέχρι να λήξει κανονικά η σύμβαση, η οικονομική κατάσταση των μερών.

Γ. Η ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.

α) Γενικά - Νομοθεσία.

Η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου είναι μια σχέση που η διάρκεια της δεν έχει οριστεί, (δηλαδή η λήξη της σε ορισμένο χρονικό σημείο) και ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της. Αυτό δε σημαίνει όμως ότι θα ισχύει απεριόριστα. Τα μέρη μπορούν να επιφέρουν τη λήξη της οποτεδήποτε με καταγγελία. Με την καταγγελία λύεται η σχέση εργασίας είτε αμέσως, είτε από το χρονικό σημείο που ορίζεται σ'αυτή.

Η καταγγελία αφού φτάσει στο λήπτη της, δε μπορεί να ανακληθεί από αυτόν που την έκανε ή κι αν ακόμα ανακληθεί το γεγονός αυτό δεν έχει νομική σημασία. Η ανάκληση είναι δυνατή αν συναινέσει σ'αυτή ρητά ή σιωπηρά ο λήπτης της καταγγελίας, οπότε δε δημιουργείται νέα σύμβαση, και θεωρείται ότι η καταγγελία δεν έγινε και συνεχίζεται η σχέση εργασίας που υπήρχε πριν την καταγγελία. Επίσης είναι δυνατή η ανάκληση της καταγγελίας μονομερώς, όταν για κάποιο λόγο μπορεί να είναι άκυρη ή ακυρώσιμη αλλά προπάντος όταν ο λήπτης αμφισβητεί το κύρος της.

Καταγγελία σύμβασης δεν μπορεί να γίνει, όταν ο μισθωτός βρίσκεται σε άδεια ή είναι στρατευμένος, και στις γυναίκες το διάστημα που δικαιούνται να απουσιάσουν πριν και μετά τον τοκετό ή λόγω ασθένειας σχετικώς με αυτόν. Για να λυθούν οι άκυρες για οποιοδήποτε λόγο συμβάσεις είναι απαραίτητη η καταγγελία και η καταβολή αποζημίωσης, όπως ακριβώς γίνεται στις έγκυρες συμβάσεις.

Νομοθεσία : Την καταγγελία των συμβάσεων αορίστου χρόνου εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζουν ειδικοί νόμοι. Έτσι για τους μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση της ανεργίας, δηλαδή όσοι εργάζονται σε περιφέρειες που έχει επεκταθεί η κατά της ασθένειας ασφάλιση του ΙΚΑ ή είναι ασφαλισμένοι κατά της ασθένειας σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, η καταγγελία γίνεται σύμφωνα με το Ν.3198/55 σε συνδυασμό με το Ν.2112/20 αν είναι υπάλληλοι, ή σε συνδυασμό με το Β.δ. του 1920 αν είναι εργάτες ή υπηρέτες. Η ρύθμιση των νόμων αυτών εφαρμόζεται εφόσον οι μισθωτοί έχουν συμπληρώσει 2 μήνες υπηρεσία στον εργοδότη. Αν το δίμηνο δεν έχει συμπληρωθεί για την απόλυση του μισθωτού απαιτείται έγγραφο, όμως δεν υπάρχει υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης.

β) Καταγγελία από τον εργοδότη (Απόλυση μισθωτού).

Προβλέπεται από το νόμο δύο ειδών καταγγελίας, η τακτική και η έκτακτη. Καθεμιά έχει διαφορετικό πεδίο εφαρμογής, άρα και διαφορετικούς όρους και συνέπειες.

1. Τακτική καταγγελία.

Τακτική καταγγελία είναι η καταγγελία που γίνεται με προμήνυση, δηλαδή προειδοποίηση του μισθωτού, παράγει δηλαδή το αποτέλεσμα της μετά από ορισμένη προθεσμία από τότε που θα επιδοθεί. Το πόσο χρόνο νωρίτερα πρέπει να επιδοθεί η καταγγελία από τον εργοδότη είναι συνάρτηση του χρόνου προϋπηρεσίας του υπάλληλου. Έτσι για προϋπηρεσία 2 μηνών έως ένα έτος χρειάζεται προμήνυση ενός μήνα, για προϋπηρεσία από ένα έως 4 έτη προμήνυση 2 μηνών κ.λ.π. Ανώτατο όριο προμήνυσης είναι 24 μήνες για μισθωτούς με προϋπηρεσία 28 χρόνια και πάνω.

Για να είναι έγκυρη η καταγγελία, οι προθεσμίες αυτές

πρέπει να τηρηθούν υποχρεωτικά. Μπορεί να δοθεί περισσότερος χρόνος προειδοποίησης όχι όμως και μικρότερος. Ο χρόνος προϋπηρεσίας θεωρείται συμπληρωμένος ακόμα και για τα διαστήματα που η σχέση του μισθωτού είχε ανασταλεί και για κάθε υπηρεσία που πρόσφερε. Αν έγινε μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη, υπολογίζεται κι η προϋπηρεσία στον προηγούμενο εργοδότη, αφού όμως ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στην ίδια επιχείρηση. Αν ο μισθωτός είναι υπάλληλος κι είχε προϋπηρεσία σαν εργάτης, υπολογίζεται κι αυτός ο χρόνος.

Στην τακτική καταγγελία η σχέση λύνεται αφού περάσει το διάστημα της προμήνυσης και στη χρονολογία που ορίζει εκτός αν με συγκατάθεση του εργοδότη ο μισθωτός αποχωρήσει νωρίτερα. Στο διάστημα της προμήνυσης η σχέση λειτουργεί και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις παραμένουν ακέραια.

2. Άτακτη καταγγελία

Η άτακτη καταγγελία παράγει το αποτέλεσμα της απ'τον χρόνο που θα επιδοθεί ή από το χρονικό σημείο που τυχόν θα ορίζει. Η άτακτη καταγγελία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας για τους εργάτες και η πιο συχνή για τους υπαλλήλους.

γ) Προυποθέσεις για το κύρος της τακτικής και άτακτης καταγγελίας.

Προυπόθεση για το κύρος της τακτικής καταγγελίας είναι να έχουν τηρηθεί οι προθεσμίες προειδοποίησης που ορίζει ο νόμος. Κοινές προϋποθέσεις κύρους για την τακτική και άτακτη καταγγελία είναι ακόμα :

- 1) Να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος.
- 2) Να καταβληθεί αποζημίωση.
- 3) Να μην ασκείται το δικαίωμα καταγγελίας καταχρηστικά.

1) Το έγγραφο

Το έγγραφο πρέπει να προέρχεται και να υπογράφεται από τον εργοδότη, ή από πρόσωπο που έχει εξουσιοδοτήσει, και στα νομικά πρόσωπα από τον νόμιμο εκπρόσωπο σύμφωνα με το καταστατικό. Με αυτό πρέπει να δηλώνεται με σαφήνεια η βούληση να λυθεί η σχέση εργασίας κι όταν πρόκειται για τακτική καταγγελία να ορίζεται ο χρόνος που θα λυθεί η σχέση. Ο λόγος της καταγγελίας δεν είναι απαραίτητο να αναφέρεται μέσα στο έγγραφο, αφού στις συμβάσεις αορίστου χρόνου η καταγγελία δεν συνδέεται με σπουδαίο λόγο ή άλλο λόγο που να περιγράφεται στο νόμο.

Το έγγραφο πρέπει να απευθύνεται και να επιδίδεται στο μισθωτό που απολύεται. Αν αρνηθεί να το δεχτεί του επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή. Άκυρη θεωρείται η προφορική καταγγελία. Αρνηση του εργοδότη να δεχτεί τις υπηρεσίες του μισθωτού αποτελεί καταγγελία (άκυρη όμως) όταν είναι οριστική, αλλιώς επιφέρει απλά υπερημερία του εργοδότη.

2) Η αποζημίωση.

Με την καταγγελία πρέπει να προσφέρεται στον μισθωτό που απολύεται η νόμιμη αποζημίωση, δηλαδή να δηλώνεται η προσφορά της αποζημίωσης και να του καταβάλλεται την ημέρα που λύνεται η σχέση. Αν ο μισθωτός αρνηθεί να την εισπράξει πρέπει να γίνει δημόσια κατάθεση αυτής χωρίς καθυστέρηση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Στην άτακτη καταγγελία της σχέσης εργασίας υπαλλήλου το ποσό της αποζημίωσης που πρέπει να του καταβληθεί είναι ανάλογο με την προϋπηρεσία του. Τόσοι μηνιαίοι μισθοί όσοι θα ήταν οι μήνες προμήνυσης αν ο εργοδότης έκανε τακτική καταγγελία της σύμβασης του.

Στους εργάτες και τους υπηρέτες που γίνεται μόνο άτακτη καταγγελία το ύψος της αποζημίωσης ορίζεται ανάλογα με το χρόνο της υπηρεσίας τους. Για υπηρεσία π.χ. 2 μήνες ως 1 έτος αποζημίωση ίση με 5 ημερομίσθια, για υπηρεσία από 1 ως 2 χρόνια αποζημίωση 7 ημερομίσθια κ.λ.π. Το ανώτατο ποσό αποζημίωσης ορίζεται σε 52 ημερομίσθια για προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 10 χρόνων.

Όταν η καταγγελία είναι τακτική, το ποσό της αποζημίωσης είναι το μισό από το ποσό που θα δινόταν σαν αποζημίωση, αν η καταγγελία ήταν άτακτη και καταβάλλεται με τη λήξη του χρόνου προμήνυσης.

Ως βάση υπολογισμού της αποζημίωσης λαμβάνονται οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν την καταγγελία με πλήρη απασχόληση του μισθωτού που απολύεται, δηλαδή ο βασικός μισθός με τις προσαυξήσεις, τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή που χορηγείται τακτικά σαν αντάλλαγμα της εργασίας του. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι πρόσθετες αμοιβές για υπερωριακή εργασία, η νυχτερινή εργασία, η εργασία τις Κυριακές και τις αργίες, αν προσφέρονταν κανονικά. Επίσης προστίθεται η αναλογία από δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων και το επίδομα αδείας, που θεωρούνται τακτικές αποδοχές. Συνήθως καταβάλλεται αμέσως ολόκληρο το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης. Αν όμως υπερβαίνει μισθούς 6 μηνών, τότε μπορεί να καταβληθεί αμέσως το ποσό που αντιστοιχεί στους 6 μήνες και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις που η καθεμιά θα πρέπει να είναι το λιγότερο ίση με τις αποδοχές 3 μηνών.

Για το συνολικό ύψος της νόμιμης αποζημίωσης των υπαλλήλων υπάρχουν περιορισμοί. Κατ'αρχάς δεν λαμβάνονται υπ'όψη οι μηνιαίες αποδοχές στο ποσό που ξεπερνάνε το

8πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιασμένο με το 30. Ακόμα για τους μισθωτούς του δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των νομικών προσώπων δημοσίου Δικαίου, των τραπεζών, των επιχειρήσεων κοινής ωφελείας η νόμιμη αποζημίωση δεν επιτρέπεται να ξεπεράσει τις 600.000 δραχ. Η αποζημίωση είναι πάντοτε καταβλητέα ανεξάρτητα απ'την αιτία της καταγγελίας, δηλαδή κι αν ακόμα γίνεται για λόγο που αφορά το μισθωτό ή είναι υπαίτιος ο μισθωτός.

3) Εξαίρεση από τη γενική υποχρέωση για αποζημίωση.

Οι περιπτώσεις που αναιρούν την υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης, αναφέρονται κύρια στους νόμους του 1920 και 1955 αλλά σε μεγαλύτερο ποσοστό έχουν διαμορφωθεί από τη δικαστηριακή νομολογία. Έτσι δεν απαιτείται να καταβληθεί αποζημίωση όταν :

α) Η καταγγελία γίνεται ύστερα από μήνυση κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που έκανε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή απαγγελία κατηγορίας για αδίκημα γενικά που έχει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Όταν η καταγγελία γίνεται επειδή απαγγέλθηκε εναντίον του μισθωτού κατηγορία για αδίκημα, πρέπει το αδίκημα αυτό να έχει σχέση με την εκτέλεση της εργασίας του ή να την επηρεάζει. Η μήνυση ή η κατηγορία πρέπει να προηγούνται, αλλιώς αν η μήνυση ή η κατηγορία ακολουθήσει την καταγγελία, η χωρίς αποζημίωση καταγγελία είναι άκυρη. Αν ο μισθωτός απαλλαγεί απ'την κατηγορία που του αποδίδεται με βούλευμα ή δικαστική απόφαση έχει δικαίωμα να ζητήσει την αποζημίωση. Η αποζημίωση σ'αυτήν την περίπτωση οφείλεται αμέσως μόλις κοινοποιηθεί η αθωωτική απόφαση στον εργοδότη. Τότε μόνο η

απαλλαγή κάνει άκυρη την καταγγελία με συνέπεια να 'χει δικαίωμα ο μισθωτός όχι μόνο να πάρει την αποζημίωση αλλά να επιστρέψει στην εργασία του όταν η μήνυση είναι ψευδής.

β) Αν ο μισθωτός προκάλεσε σκόπιμα με την συμπεριφορά του την καταγγελία ώστε να πάρει με την απόλυση του την αποζημίωση. Η αξίωση του για αποζημίωση είναι καταχρηστική.

γ) Σε περίπτωση που η καταγγελία έγινε λόγω διακοπής των εργασιών στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση εξαιτίας φωτιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας. Αν ο εργοδότης ήταν ασφαλισμένος για τον κίνδυνο που επέφερε η διακοπή των εργασιών τότε πρέπει να καταβάλει τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης. Μειωμένη καταβάλλεται η αποζημίωση και στην περίπτωση που απολύεται υπάλληλος που υπάγεται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για την συνταξιοδότηση του κι έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για να πάρει πλήρη σύνταξη γήρατος. Σ' αυτόν καταβάλλεται το 50% της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας, -αν όμως είναι ασφαλισμένος και επικουρικά μόνο 40%. Μειωμένη στο μισό καταβάλλεται η αποζημίωση και στους υπαλλήλους που απολύονται λόγω πτώχευσης της επιχείρησης.

Η καταγγελία είναι άκυρη : αν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος ή δεν καταβληθεί ή καθυστερήσει να καταβληθεί ολόκληρη η δόση της νόμιμης αποζημίωσης. Η καταγγελία δεν ακυρώνεται αν η αποζημίωση που καταβλήθηκε είναι λίγο μικρότερη απ' την κανονική ή αν κριθεί ότι δικαιολογημένα πλανήθηκε ή είχε αμφιβολίες ο εργοδότης στον υπολογισμό της. Σε τέτοια περίπτωση ο μισθωτός έχει μόνο αξίωση να συμπληρωθεί η αποζημίωση του - και για διακοπή της εργασίας λόγω ανωτέρας βίας - (διάκριση από τυχαία περιστατικά).

δ) Η μη καταχρηστική άσκηση δικαιώματος

Αν και η καταγγελία της αορίστου χρόνου σχέσης εργασίας δεν συνδέεται τυπικά με την ύπαρξη ορισμένων ή ορισμένης βαρύτητας λόγων, το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς ελέγχεται με τα κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. Καταγγελία, που γίνεται με υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού που έχει το δικαίωμα του εργοδότη για καταγγελία, μπορεί να προσβληθεί σαν άκυρη. Από την πλούσια σχετική νομολογία συνάγεται ότι νόμιμοι λόγοι καταγγελίας είναι από τη μία πλευρά λόγοι που σχετίζονται με τον μισθωτό, όπως ανικανότητα, ακαταλληλότητα, ανεπάρκεια, παραβάσεις υποχρεώσεων, κλονισμός εμπιστοσύνης κ.λ.π. και από την άλλη λόγοι που ανάγονται στις ανάγκες, την ομαλή λειτουργία και το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης και εκμετάλλευσης, όπως περιορισμός εργασιών, οικονομικές δυσκολίες κ.α. Με αυτά τα κριτήρια κρίθηκαν ότι έγιναν με κατάχρηση δικαιώματος και συνεπώς είναι άκυρες, απολύσεις μισθωτών, επειδή διεκδίκησαν νόμιμα δικαιώματα τους, ή έκαναν αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, ή είχαν συνδικαλιστική δραστηριότητα, ή αρνήθηκαν να εκτελέσουν εργασία άσχετη με τα έργα τους ή να συμμορφωθούν με παράνομες εντολές του εργοδότη, όπως και άλλες έγιναν για λόγους εκδίκησης ή για να αδειάσουν θέσεις και να προσληφθούν άλλοι ευνοούμενοι.

Ζητήματα δημιουργήθηκαν σχετικά με το αν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύει προσωπικό για οικονομοτεχνικούς λόγους (οργανωτικές μεταβολές, νέες μέθοδοι εργασίας, νέες τεχνολογικές εφαρμογές, περιορισμός εργασιών κ.α.). Βασικά ο εργοδότης σαν επιχειρηματίας μπορεί να επιφέρει, κάνοντας

χρήση της επιχειρηματικής του ελευθερίας και πρωτοβουλίας, τις μεταβολές, που κατά την γνώμη του επιβάλλουν οικονομοτεχνικοί ή τεχνικοί λόγοι· σ' αυτό το σημείο δεν μπορεί να γίνει δικαστικός έλεγχος. Υπάρχει όμως η δυνατότητα να ελεγχτεί δικαστικά αν αυτά τα εργοδοτικά μέτρα παίρνονται πραγματικά για την καλύτερη επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης, ή μήπως μ' αυτά επιδιώκεται η προσβολή δικαιωμάτων των μισθωτών· ακόμα μπορεί να ελεγχθεί αν με αυτά τα μέτρα δημιουργούνται πραγματικά συνθήκες, που επιβάλλουν αναπότρεπτα την απόλυση προσωπικού. Αν από τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι ο σκοπός του εργοδότη είναι ξένος στα εύλογα και αληθινά συμφέροντα της επιχείρησης, ή ακόμα ότι, παρά τις καινούριες συνθήκες, είναι δυνατό να παραμείνουν οι μισθωτοί, οι απολύσεις κρίνονται ότι έγιναν με κατάχρηση δικαιώματος, άρα είναι άκυρες. Πάντως δεν είναι αρκετό να επικαλεστεί ο εργοδότης απλώς το οικονομικό συμφέρον για να αποδεσμευτεί, λ.χ. δεν μπορεί να απολύσει μισθωτούς που τον επιβαρύνουν με οικογενειακά επιδόματα ή επιδόματα πολυετίας κ.α. για να πάρει στη θέση τους άλλους που θα τους πληρώσει λιγότερο κ.λ.π.

Όταν οι απολύσεις δικαιολογούνται από τα μέτρα που πάρθηκαν για οικονομοτεχνικούς λόγους, δημιουργείται το ζήτημα ποιός ή ποιοί μισθωτοί τελικά θα απολυθούν απ' όσους κατ' αρχήν μπορεί να απολυθούν. Η σωστή χρήση του δικαιώματος για την καταγγελία που έχει ο εργοδότης, του επιβάλλει σύμφωνα με σταθερή νομολογία να λάβει υπόψη του την οικονομική και οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών, την αρχαιότητα στην υπηρεσία, την ηλικία, τη δυνατότητα που έχουν να βρουν αλλού απασχόληση, συνταξιοδοτικά δικαιώματα, που ίσως διακινδυνεύονται κ.α. και να διατηρήσει στην

υπηρεσία σε περίπτωση που έχουν τα ίδια προσόντα, καλύπτουν την ίδια ανάγκη στην εκμετάλλευση και έχουν την ίδια απόδοση, αυτούς που είναι πιο ασθενείς οικονομικά ή έχουν μεγαλύτερα οικονομικά βάρη κ.α.

Ολα αυτά έχει υποχρέωση να τα πληροφορηθεί ο εργοδότης πριν κάνει τις καταγγελίες. Έτσι, απόλυση μισθωτού, που είναι ασθενής οικονομικά ή έχει πολλά οικογενειακά βάρη κ.α. σε σύγκριση με άλλους που έχουν παραμείνει, θα μπορεί να προσβληθεί σαν καταχρηστική και να ακυρωθεί αν αποδειχτεί ότι στη θέση του ο εργοδότης θα μπορούσε να απολύσει άλλον που θα τον έβλαπτε λιγότερο η απόλυση.

Το κύρος της καταγγελίας μπορεί να προσβληθεί μέσα στην αποκλειστική προθεσμία των 3 μηνών αφότου έγινε. Η προθεσμία αυτή, στην περίπτωση που προσβάλλεται καταγγελία για διάπραξη αξιόποινης πράξης, αρχίζει από την επίδοση του απαλλακτικού για τον μισθωτό βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης. Η αξίωση του μισθωτού να του καταβληθεί η αποζημίωση (ή να του αποδοθεί η διαφορά ανάμεσα στην κανονική και σ'αυτή που του καταβλήθηκε) έχει εξάμηνη ανατρεπτική προθεσμία.

Παραίτηση του μισθωτού από το δικαίωμα αποζημίωσης για την καταγγελία της σύμβασης του είναι άκυρη. Παραίτηση όμως από το δικαίωμα να προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας είναι έγκυρη, γιατί η ακυρότητα δεν είναι απόλυτη, αλλά σχετική υπέρ τοπυ μισθωτού· έτσι μπορεί είτε να την προσβάλλει, είτε να την θεωρήσει έγκυρη και να ζητήσει μόνο να αποζημιωθεί.

ε) Συνέπειες ακυρότητας

Σε κάθε περίπτωση συνέπεια της ακυρότητας είναι ότι αφού η σχέση εργασίας δε λύνεται και ο μισθωτός προσφέρει

τις υπηρεσίες του ο εργοδότης κρίνεται υπερήμερος κι έχει υποχρέωση να καταβάλει τις αποδοχές του χρόνου υπερημερίας. Κατά το διάστημα της υπερημερίας ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να προσφέρει συνεχώς τις υπηρεσίες του. Ο εργοδότης μπορεί να διακόψει την υπερημερία του καλώντας το μισθωτό να αναλάβει εργασία. Αν όμως η πρόσκληση είναι προσχηματική δεν διακόπτεται η υπερημερία του. Αν η καταγγελία έγινε με συνθήκες που προσβάλλουν την προσωπικότητα του ο μισθωτός εκτός των άλλων δικαιωμάτων που έχει, είναι και το δικαίωμα να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση για την ηθική του βλάβη. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος μέσα σε 8 μέρες, αφότου έγινε η απόλυση, να την αναγγείλει στον ΟΑΕΔ και στο Γραφείο Εύρεσης Εργασίας. Οπου δεν υπάρχουν αυτές οι υπηρεσίες η αναγγελία γίνεται στην πιο κοντινή αστυνομική αρχή. Το κύρος της καταγγελίας δεν επηρεάζεται αν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει αυτή την υποχρέωση. η παράλειψη της υποχρέωσης έχει γι' αυτόν μόνο ποινικές κυρώσεις.

στ) Ομαδικές απολύσεις.

Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται ειδικά. Κατά την σχετική νομοθεσία οι ομαδικές απολύσεις είναι άκυρες, αν δεν εγκριθούν μέσα σε ένα μήνα από τον Υπουργό Εργασίας ύστερα από αίτηση του εργοδότη, που την υποβάλλει μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία 8 ημερών μετά την αναγγελία τους στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Αν ο εργοδότης αφήσει να περάσει άπρακτη αυτή η προθεσμία, οι απολύσεις που έκανε είναι άκυρες. Από την άλλη πλευρά, αν δεν αποφασίσει ο Υπουργός μέσα σε προθεσμία ενός μηνός, οι απολύσεις είναι έγκυρες.

Σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις ομαδικές είναι οι απολύσεις που γίνονται σε εκμεταλεύσεις, που απασχολούν πάνω

από 50 μισθωτούς (σ'αυτούς δεν υπολογίζονται όσοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου), και ξεπερνούν ένα ορισμένο ποσοστό των μισθωτών. Αυτό το ποσοστό το ορίζει με απόφαση του ο Υπουργός Εργασίας είτε ενιαία για όλες τις επιχειρήσεις, είτε χωριστά για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από 5.000 μισθωτούς, και δεν μπορεί να είναι μικρότερο από το 2% και μεγαλύτερο από το 10%. Για το δεύτερο εξάμηνο του 1979 το ποσοστό αυτό είχε οριστεί σε 2% για τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν πάνω από 5.000 μισθωτούς και σε 4% για τις άλλες επιχειρήσεις.

Στις ομαδικές απολύσεις είναι επίσης απαραίτητο να τηρηθούν οι κοινές προϋποθέσεις κύρους κάθε καταγγελίας, δηλαδή ο έγγραφος τύπος και η καταβολή σ'αυτούς που απολύονται των νόμιμων αποζημιώσεων, που προβλέπονται στην καταγγελία.

ζ) Περιορισμοί απολύσεων σε ειδικές περιπτώσεις.

Μισθωτούς ορισμένων κατηγοριών μπορεί να απολύσει ο εργοδότης μόνο, εφόσον συντρέχουν ορισμένοι λόγοι απόλυσης, που προβλέπονται ειδικά στο νόμο, και αφού τηρηθεί ορισμένη διαδικασία. Έτσι :

Κατά την νομοθεσία για τους παλιούς και νέους πολεμιστές, τους αναπήρους και τα θύματα πολέμου, η απόλυση όσων έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με αυτή τη νομοθεσία είναι δυνατή μόνο, εφόσον συντρέχουν ορισμένοι λόγοι, που αναφέρονται περιοριστικά και είναι : καταδίκη για ατιμωτικό αδίκημα, ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα, ανάρμοστη συμπεριφορά, παραβάσεις του κανονισμού εργασίας ή του οργανισμού, για τις οποίες προβλέπεται πειθαρχική ποινή ή απόλυση, οικονομική

αδυναμία της επιχείρησης να τους διατηρήσει στην υπηρεσία της. Για τον πρώτο από τους παραπάνω λόγους απόλυσης χρειάζεται τελεσίδικη απόφαση του αρμοδίου ποινικού δικαστηρίου ή οριστικό και αμετάκλητο βούλευμα.

Ο μισθωτός, που επανέλαβε την εργασία του μετά την αποστράτευσή του, δεν μπορεί να απολυθεί από τη θέση του πριν περάσει ένας χρόνος, παρά μόνο για κατά κοινή ομολογία δικαιολογημένη αιτία. Αν απολυθεί πριν περάσει αυτό το διάστημα δικαιούται εκτός από την κοινή αποζημίωση και πρόσθετη αποζημίωση, ίση με τους μισθούς του έξι μηνών.

Τα συνδικαλιστικά στελέχη, δηλαδή οι πρόεδροι, οι αναπληρωτές πρόεδροι ή αντιπρόεδροι, οι γενικοί γραμματείς, οι αναπληρωτές τους και οι ταμίες των επαγγελματικών οργανώσεων δεν μπορούν να απολυθούν παρά μόνο για ορισμένους σπουδαίους λόγους. Η προστασία αυτή ισχύει για το διάστημα της θητείας τους και για ένα χρόνο μετά την λήξη της. Αίρεται σε περίπτωση που οι συνδικαλιστές θα είναι υπεύθυνοι για απεργία κατά παράβαση των διατάξεων για την απεργία ή του καταστατικού της επαγγελματικής οργάνωσης τους.

Δ. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΙΣΘΩΤΟ.

Ο μισθωτός μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, έχει όμως υποχρέωση αν είναι υπάλληλος να τηρήσει προθεσμία ίση με την μισή από αυτή που προβλέπεται από τον εργοδότη, όταν κάνει τακτική καταγγελία, όχι όμως μεγαλύτερη των 3 μηνών. Αν είναι εργάτης προθεσμία ίση με τον αριθμό των ημερών που γι'αυτές θα του έδινε ο εργοδότης αποζημίωση, αν εκείνος είχε καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Καταγγελία άτακτη απ'τον μισθωτό συνοδεύεται με υποχρέωση του, αν είναι υπάλληλος, να αποζημιώσει τον εργοδότη με ποσό που ισούται με τις αποδοχές του χρόνου προμήνυσης με όριο τις αποδοχές τριών μηνών, κι αν είναι εργάτης με τις μισές αποδοχές του χρόνου προμήνυσης. Η καταγγελία απ'την πλευρά του μισθωτού δεν υπόκειται σε τύπο (έγγραφο) και μπορεί να συνάγεται σιωπηρά, καθώς η καταβολή αποζημίωσης, όπου υπάρχει υποχρέωση, επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας. Ο μισθωτός συνήθως λύνει τη σχέση του με άτακτη και άτυπη καταγγελία αποχωρώντας απλά, εφόσον δεν θα υπάρχει περίπτωση η αποχώρηση να σχετίζεται με αναστολή της σχέσης εργασίας του.

Με καταγγελία ισοδυναμεί και η αδικαιολόγητη άρνηση του μισθωτού να προσφέρει τις υπηρεσίες του, όπως επίσης η αποχή από την εργασία, όταν κατά την καλή πίστη τα συναλλακτικά ήθη και τις ειδικές συνθήκες δικαιολογείται να θεωρηθεί σαν σιωπηρή καταγγελία. Η πλημμελής εκπλήρωση των υποχρεώσεων του δεν μπορεί να θεωρηθεί σαν καταγγελία, εκτός αν έχει το νόημα άρνησης και μάλιστα οριστικώς να εκτελεί τα καθήκοντα του με επιμέλεια. Η αποχώρηση του, αν τον εξανάγκαζε με οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης προπάντων με βλαπτική μεταβολή των όρων της σχέσης του, δεν αποτελεί καταγγελία από το

μέρος του μισθωτού, αλλά θεωρείται ως καταγγελία από τον εργοδότη κι έχει ο μισθωτός δικαίωμα για κανονική αποζημίωση.

Σε 2 περιπτώσεις αποχώρησης ο μισθωτός έχει δικαίωμα να αποζημιωθεί από τον εργοδότη 1) αν αποχωρήσει με τη συγκατάθεση του εργοδότη αφού συμπληρώσει 15 χρόνια υπηρεσία στην επιχείρηση ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο ασφαλιστικός του φορέας ή όταν δεν υπάρχει τέτοιο, το 65ο έτος της ηλικίας του δικαιούται το μισό της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας. 2) αν έχει συμπληρώσει ή συμπληρώνει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει παίρνοντας το μισό της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας, κι αν είναι και επικουρικά ασφαλισμένος το 40%.

Ε. ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ
ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

α) Παροχή χρόνου για εξεύρεση εργασίας.

Όταν έχει καταγγελθεί η σχέση εργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει στο μισθωτό άδεια για να βρει άλλη εργασία. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη, που προϋποθέτει σχετική αίτηση του μισθωτού, υπάρχει όταν δεν μένει στον μισθωτό χρόνος, εκτός εργασίας, για να αναζητήσει αλλού εργασία, κι ο χρόνος που πρέπει να του δοθεί είναι ανάγκαιος για το σκοπό αυτό. Τώρα, ο μισθωτός διατηρεί την αξίωση του για μισθό αυτό του ελεύθερου χρόνου. Μάλιστα συμφωνία που περιορίζει το δικαίωμα για παροχή χρόνου για εξεύρεση νέας εργασίας θεωρείται άκυρη.

β) Υποχρέωση για παροχή πιστοποιητικού εργασίας.

Η ανάγκη συνέχειας στη σταδιοδρομία του μισθωτού και παραπέρα εξέλιξης δημιουργεί την εύλογη αξίωση γι' αυτόν να εξασφαλίσει την πιστοποίηση για την προσφορά της υπηρεσίας του σε προηγούμενο χρόνο. Ετσι δικαιολογείται η επιβολή από το νόμο υποχρέωσης σε βάρος του εργοδότη, με τη λήξη της σχέσης εργασίας για τη χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας. Το πιστοποιητικό αναφέρεται στη διάρκεια της εργασίας, στο είδος εργασίας (αντικειμενικά στοιχεία) ή και στην ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρθηκαν (υποκειμενικά στοιχεία) ανάλογα με το περιεχόμενο της αίτησης του μισθωτού.

Η υποχρέωση του εργοδότη γεννιέται κατά το νόμο κατά τη λήξη της σύμβασης, αλλά όπως είπαμε, γίνεται δεκτή αντίστοιχη υποχρέωση στο πλαίσιο της υποχρέωσης για πρόνοια και κατά την διάρκεια της σύμβασης όταν επικαλείται ο

μισθωτός αντίστοιχο εύλογο συμφέρον.

Σε περίπτωση δανεισμού μισθωτού η υποχρέωση του αρχικού εργοδότη εκτείνεται και για το χρονικό διάστημα του δανεισμού. Θα πρέπει όμως να αναγνωρίσουμε παράλληλο δικαίωμα του μισθωτού για το χρόνο αυτό να ζητήσει το πιστοποιητικό και από τον μεταγενέστερο εργοδότη.

Άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει το πιστοποιητικό εργασίας ή χορήγηση του όχι σύμφωνα με την αίτηση δίνει δικαίωμα στο μισθωτό για έγερση αντίστοιχης αγωγής, με την οποία θα ζητάει την καταδίκη σε αντίστοιχη πράξη, που η εκτέλεση της εκβιάζεται με απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης. Παράλληλα μπορεί να ζητηθεί η καταδίκη σε δήλωση βούλησης έτσι που η απόφαση να επέχει θέση πιστοποιητικού. Τέλος ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει και διόρθωση του πιστοποιητικού και στα αντικειμενικά του και στα υποκειμενικά του στοιχεία.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΜΕΤΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Α. Η προβληματική γύρω από τις έννοιες της απασχόλησης και της ανεργίας.

Ο όρος απασχόληση και οι παραπλήσιοι με αυτόν όροι, ενώ από μία πρώτη προσέγγιση φαίνονται να υποδηλώνουν κάτι αυτονόητο, έχουν αποτελέσει αντικείμενο πολλαπλών ερμηνειών έτσι που να χρειάζεται πλέον ένας συμβατικός καθορισμός για να αποφύγουμε τον κίνδυνο να υποδηλώσουμε με τους ίδιους όρους διαφορετικά πράγματα. Γι' αυτό το λόγο ανεξάρτητα από την τάση για συμβατικό καθορισμό, που συνεπάγεται και την αρχή της σχετικότητας της έννοιας της απασχόλησης, προβάλλεται και η τάση αναθεώρησης κάτω από το φως της πιο πρόσφατης εξέλιξης των παραδοσιακών απόψεων γι' αυτές. Συμβατικά πλήρης απασχόληση θεωρείται ότι υπάρχει, όταν οι διαθέσιμες κενές θέσεις ξεπερνούν τον αριθμό των ανέργων.

Θα διαπιστώσει κανείς ότι ο ορισμός αυτός και άλλοι ορισμοί για την απασχόληση περιέχει παρεμβολή υποκειμενικών αξιολογήσεων και στοιχείων που δύσκολα μπορούν να εκτιμηθούν.

Σε άμεση σχέση με την έννοια της απασχόλησης βρίσκεται και η έννοια της ανεργίας.

Ανεργος θεωρείται εκείνο το πρόσωπο που μπορεί και θέλει να εργαστεί και παρόλα αυτά δεν απασχολείται. Όμως ενώ θεωρητικά η ανεργία μπορεί να καλύψει κάθε τομέα ανθρώπινης δραστηριότητας, από πρακτική άποψη συνδέεται κυρίως με την εξαρτημένη εργασία και γι' αυτό εξετάζεται σε σχέση πάντοτε με αυτή. Έτσι και η ασφάλιση κατά της ανεργίας και η πολιτική απασχόλησης με την στενή έννοια, που μας ενδιαφέρει

εδώ, αναφέρονται στη μισθωτή εργασία. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ιδιότητα του ανέργου ως προϋπόθεση για την υπαγωγή στην ασφάλιση κατά της ανεργίας δεν συμπίπτει με τον παραπάνω ορισμό. Ο νομοθέτης βάσει δικά του κριτήρια (αρθρ. 15,16 ν.δ. 2961/1954).

Η διάκριση της ανεργίας σε κατηγορίες γίνεται με διάφορα κριτήρια ανάμεσα στα οποία κυριαρχούν συνήθως τα αίτια που την προκαλούν, η έκταση που παίρνει στον τόπο και το χρόνο, ο βαθμός αποχής από την εργασία κ.λ.π.

Ενδιάμεση κατάσταση αποτελούν η υποαπασχόληση που η νομική της έκφραση είναι η μερική εργασία και η καλυμμένη ανεργία. Κατά την τελευταία επιταγχύνεται από τυπική άποψη απασχόληση του ανθρώπινου συντελεστή, χωρίς όμως ανάλογη συμβολή στη δημιουργία παραγωγικού έργου, ή επιταγχύνεται η μη κατάταξη κάποιου ως ανέργου παρά το γεγονός ότι δεν απασχολείται (π.χ. κλήση υπό τα όπλα).

Αυτόματα αντιλαμβάνεστε ότι το μέτρημα της ανεργίας αρχίζει σε κάθε κοινωνία από διαφορετική αφετηρία και ότι το μέγεθος της απασχόλησης καλύπτει διαφορετικά πράγματα.

Στην ίδια σειρά σκέψεων θα πρέπει να προστεθεί και η παρατήρηση ότι η μη ένταξη της οικιακής εργασίας, που προσφέρεται από τις νοικοκυρές, στην παραγωγική διαδικασία αποτελεί μια συμβατική κρίση που επηρεάζεται από κάποια άρχουσα ιδεολογία.

Για τη σχέση ιδεολογιών και απασχόλησης χαρακτηριστικό είναι και το ακόλουθο παράδειγμα. Ο κλήρος σε μια κοινωνία αθέων, κατά το μέτρο που υπάρχει, θα πρέπει να ενταχθεί στους ανέργους, ενώ σε μια κοινωνία με κυρίαρχο το θρησκευτικό αίσθημα εντάσσεται αναπόφευκτα στην παραγωγική διαδικασία.

Καθοριστικό ρόλο για τον προσδιορισμό του μεγέθους της απασχόλησης, παίζουν οι συγκεκριμένοι σε κάθε στιγμή πολιτικές επιδιώξεις. Έτσι για να πάρουμε δυο ακραίες περιπτώσεις, ο ενεργός πληθυσμός σε μια κοινωνία ευημερίας θα είναι πολύ μικρότερος από τον ενεργό πληθυσμό σε μια κοινωνία με πολεμικές βλέψεις.

Τέλος, η συμπεριφορά των ατόμων, απέναντι στην απασχόληση δεν προσδιορίζεται μόνο από ατομικές του επιλογές που σχηματίζονται κατά τρόπο ξεκομμένο από το στενό περιβάλλον μέσα στο οποίο ζει, αλλά αποφασιστικό ρόλο παίζουν και οι αντιλήψεις του περιβάλλοντος αυτού. Έτσι επισημαίνεται ότι η ανεργία δεν μπορεί να κατανοηθεί με αναφορά απλώς σε κάθε άτομο χωριστά αλλά και με αναφορά σε ομαδικά κριτήρια. Στις σημερινές ανεπτυγμένες κοινωνίες, η οικογένεια εξακολουθεί να ασκεί σημαντική επιρροή στα μέλη της, για το αν πρέπει να εργαστούν, πότε και με ποιές προϋποθέσεις. Εύλογα λοιπόν μπαίνει το ερώτημα ποιά από τα μη εργαζόμενα μέλη και πότε θεωρείται άνεργο ;

Οι παραπάνω παρατηρήσεις οδήγησαν στη γενικώς αποδεκτή αντίληψη ότι κάτω από τους όρους απασχόληση και ανεργία μπορούμε να εννοούμε πολύ διαφορετικά πράγματα, και ότι έτσι δεν αρκεί απλή παράθεση αριθμών για να παρουσιαστούν τα ανωτέρω μεγέθη αλλά χρειάζεται ανάλυση σε βάθος πληθώρας συντελεστών.

Η σχετικότητα των παραπάνω εννοιών, που προκύπτει από τις διευκρινήσεις αυτές, επεκτείνεται από την ετερογένεια της εργατικής δύναμης που οδηγεί στη δημιουργία μερικότερων και πολλές φορές στεγανών αγορών εργασίας κατ'είδος εργασίας και κατά τόπο. Αυτό σημαίνει ότι η καλή κατανόηση της αγοράς εργασίας προϋποθέτει την ανάλυση της στις μερικότερες αγορές

Η προβληματική αυτή κυριαρχεί και στους διάφορους διεθνείς οργανισμούς και στην ΕΟΚ όπου τα διάφορα όργανα αναζητούν ενιαίες μεθόδους εκτίμησης της ανεργίας. Δεν είναι λοιπόν περίεργο ότι και ο Έλληνας νομοθέτης για την επιδότηση των ανέργων έχει τη δική του αντίληψη περί ανεργίας που θα δούμε πιο κάτω.

Β. Η αγορά εργασίας.

Όπως υπάρχει η αγορά κεφαλαίου και η αγορά αγαθών υπάρχει και η αγορά εργασίας που εκφράζει το μηχανισμό της προσφοράς και ζήτησης του ανθρώπινου συντελεστή μέσα από τον οποίο προσδιορίζεται το ύψος της αμοιβής της εργασίας και η ανακατανομή της στους διάφορους κλάδους. Η ελεύθερη αγορά εργασίας είναι ανταγωνιστική. Η ανταγωνιστικότητα της όμως αμβλύνεται από τις δυσχέρειες υποκατάστασης ενός είδους από ένα άλλο, τις δυσχέρειες κινητικότητας και πληροφόρησης, από τη μονιμότητα και άλλες κοινωνικοπολιτικές παρεμβάσεις.

Όπως θα έγινε αντιληπτό η προσφορά εργασίας επηρεάζεται από τον ενδιαφερόμενο και αυξομειώνεται από την επιρροή πολλών παραγόντων (ηλικία, φύλο, κοινωνική θέση, εκπαιδευτικό σύστημα).

Η έλλειψη ενότητας στην αγορά, η ύπαρξη δηλαδή πολλών μερικότερων αγορών εργασίας κατά κλάδο και γεωγραφική περιφέρεια, συμπορεύεται με τη σχετική αδυναμία άμεσης υποκατάστασης μεταξύ τους και οδηγούν στη συνύπαρξη ανεργίας και στενότερης εργασίας. Ακόμη θα πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι εκτός από την εξωτερική αγορά λειτουργεί και η εσωτερική (κλειστή) αγορά στις μεγάλες επιχειρήσεις (ανακύκλωση-προαγωγή-μετάθεση) ενώ ξεχωριστή θέση κατέχει και η λεγόμενη πλασματική αγορά των ευκαιριακών εργαζομένων και μεταναστών.

Γ. Η πολιτική απασχόλησης και ελέγχου της αγοράς εργασίας.

Η προσπάθεια ελέγχου του μηχανισμού αγοράς εργασίας εκδηλώνεται σε διάφορα επίπεδα και συνοδεύεται από τη χρησιμοποίηση πολλαπλών μέσων.

Στα μέσα αυτά ανήκουν :

- α) Ο επαγγελματικός προσανατολισμός (αρθρ.3 ν.δ.2656/53 β.δ.405/71).
- β) Η οργάνωση κρατικού μονοπωλίου εργασίας.
- γ) Οι παρεμβάσεις στη διαμόρφωση του είδους προσφερόμενης εργασίας (παροχή βασικής τεχνικής παιδείας-σύστημα εκπαίδευσης ανηλίκων στα ΚΕΚΑΤΕ, ανακύκλωση, συγκρότηση ενδοεπιχειρησιακών μονάδων (ν.709/77)).
- δ) Χρηματικές παροχές, διευκολύνσεις της γεωγραφικής μετακίνησης και επαγγελματικής κινητικότητας (αρθρ.1 ν. 709/77).
- ε) Επιδότηση ανέργων.
- στ) Επιδότησεις εργοδοτών για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης καλύπτοντας για ορισμένο χρονικό διάστημα μέρος των εξόδων μισθοδοσίας.
- ζ) Επιβολή ελέγχου διοικητικής φύσης με άμεσες υποχρεώσεις για τους μισθωτούς και τους εργοδότες.

1) Ο κύριος φορέας υλοποίησης της πολιτικής για την απασχόληση -(ΟΑΕΔ).

Ο κύριος φορέας για την υλοποίηση της πολιτικής για την απασχόληση είναι ο ΟΑΕΔ σε συνδυασμό με την Επιθεώρηση Εργασίας. Με το ν.δ. 2961/54 επιβάλλεται ο χωρισμός από το ΙΚΑ της ασφάλισης ανεργίας και ιδρύεται ειδικός οργανισμός, ο Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανέργων (ΟΑΑΑ) που αποτέλεσε χωριστό ΝΠΔΔ. Με το νομοθετικό αυτό διάταγμα

γίνεται πάλι προσπάθεια να καταπολεμηθεί η ανεργία. Η αποζημίωση των ανέργων λαμβάνει επικουρική θέση. Χορηγείται δε με ευνοικότερους όρους, ενώ παράλληλα η προστασία επεκτείνεται και στους επί συμβάσει δημοσίους υπαλλήλους.

Το 1955 (ν.3464/55) η ασφάλιση της ανεργίας επεκτείνεται (βλ. και άρθρο 1 ν.δ. 1255/1949) σ'όλες τις περιοχές στις οποίες ισχύει η ασφάλιση του ΙΚΑ και το όριο ηλικίας των υπαγομένων σε αυτή κατεβαίνει από τα 20 στα 18 χρόνια. Επεκτείνεται η προστασία και στους αλλοδαπούς και σε αυτούς που έχουν εισόδημα πάμω από 5000 δρχ.

Το 1969 ο ΟΑΑΑ μετονομάζεται σε Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) με αρμοδιότητες ανάμεσα σε άλλες, στα θέματα πρόληψης, εκπαίδευσης και ασφάλισης των ανέργων. Κάτω από το μετασχηματισμό αυτό διαβλέπουμε την προσπάθεια για τη δημιουργία ενός σύγχρονου φορέα για την προώθηση μιας ενεργού πολιτικής απασχόλησης. Στον ΟΑΕΔ είναι εντεταγμένα και τα Γραφεία Απασχόλησης ως τμήματα των υπηρεσιών του (β.δ.405/71). Η οργάνωση και λειτουργία των διαφόρων υπηρεσιών του καθορίζονται σύμφωνα με τον ιδρυτικό νόμο, με διατάγματα (αρθρ. 7 ν.δ. 212/1969).

Οι πόροι του Οργανισμού είναι κυρίως εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων. Ειδικότερα :

α) Για τον κλάδο ανεργίας η εισφορά των εργοδοτών είναι 2% επί των αποδοχών των εργαζομένων, ενώ η εισφορά των τελευταίων, με την προϋπόθεση ότι υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, είναι 1% (αρθρ. 32 ν.δ. 2961/54).

β) Για τον κλάδο στράτευσης η ειδική εισφορά των εργοδοτών είναι για τις επιχειρήσεις της πρωτεύουσας 2% στις κάθε είδους αποδοχές των εργαζομένων ανεξαρτήτου φύλου, ενώ για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις είναι 1% (αρθρ. 1 ν 1054/52).

γ) Για τον διανεμητικό λογαριασμό οικογενειακών επιδομάτων η εισφορά των εργοδοτών και εργαζομένων είναι 1% στις αποδοχές των εργαζομένων (αρθρ 3 ν.δ. 3868/1958)

Οι συγκεκριμένοι σκοποί του ΟΑΕΔ προσδιορίζονται ρητά στο νόμο. Σύμφωνα με το νόμο ο Οργανισμός γίνεται το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής πολιτικής στην απασχόληση, με σκοπό την εξασφάλιση αναγκαίων προϋποθέσεων για τη γρήγορη προσαρμογή της προσφοράς εργασίας στις απαιτήσεις της ζήτησης, στο πλαίσιο του προγράμματος οικονομικής ανάπτυξης της χώρας και των κατευθύνσεων του Υπουργείου Εργασίας.

2.) Ειδικότερα σ'εμάς ο νόμος αναθέτει στον ΟΑΕΔ τις ακόλουθες αρμοδιότητες (αρθρ. 1 παρ.3 ν.δ. 212/1969) :

α) Τον επαγγελματικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού.

β) Τη διευκόλυνση επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

γ) Την τεχνική μαθητεία νέων.

δ) Την επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.

ε) Την παροχή ενίσχυσης σε επιχειρήσεις (ενίσχυση ζήτησης εργασίας) που λειτουργούν εποχιακώς, εφόσον διατηρούν σε περίοδο κάμψης της δραστηριότητας την απασχόληση των μισθωτών. Η ενίσχυση αυτή δεν μπορεί να υπερβεί τα 3/5 από την επιβάρυνση που θα είχε ο Οργανισμός αν απολύονταν οι μισθωτοί. Οι προϋποθέσεις χορήγησης καθορίζονται με διατάγματα.

στ) Την επιδότηση ανέργων και την καταβολή επιδόματος στράτευσης.

ζ) Τη συμπλήρωση των επιδομάτων κύησης και μητρότητας που χορηγούνται από το ΙΚΑ μέχρι να συμπληρωθούν οι τακτικές αποδοχές.

2. Κριτική θεώρηση του θεσμού και της ακολουθούμενης πολιτικής για την απασχόληση.

Όπως προκύπτει από την σύντομη επισκόπηση της Ελληνικής πολιτικής και την σκιαγράφηση του μηχανισμού λειτουργίας του ΟΑΕΔ, για μεγάλο χρονικό διάστημα ο έλεγχος του κράτους και η επέμβασή του στο μηχανισμό αγοράς εργασίας ήταν υποτυπώδεις. Η επιδότηση της ανεργίας υπήρξε το κύριο μέσο για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Τα γραφεία ανεργίας ταυτισμένα στην αντίληψη του κοινού με την έσχατη εξαθλίωση του ανθρώπου προσέλκυαν ένα μόνο μέρος των ανέργων και στερούσαν την κατάλληλη υποδομή για επεμβάσεις στην αγορά εργασίας.

Με την ίδρυση του ΟΑΕΔ, που απορόφησε τα παραδοσιακά γραφεία εύρεσης εργασίας, επιδιώχθηκε η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του κράτους. Ετσι παράλληλα έγινε φορέας για την προώθηση της αξιοποίησης των ανέργων, την πρόληψη της ανεργίας και την επανένταξη στην αγορά εργασίας όσων για οποιοδήποτε λόγο απομακρύνθηκαν από αυτήν. Μετά το ν.1262/1982 έχει την δυνατότητα επιδότησης επιχειρήσεων μέχρι 50% του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη εφόσον η επιχείρηση προσφέρεται.

Δ Διοικητικός έλεγχος της αγοράς εργασίας

Ο κύριος φορέας διοικητικού ελέγχου στην αγορά εργασίας είναι τα γραφεία απασχόλησης που σήμερα αποτελούν υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Η βασική αρμοδιότητά τους είναι η διαμεσολάβηση και η τοποθέτηση των ανέργων και εκείνων που επιθυμούν γενικά να εργαστούν. Παράλληλα ασκούν ουσιαστικά διοικητικό ρόλο στη διαχείριση της επιδότησης των ανέργων γιατί από την εγγραφή των τελευταίων σε αυτά και από τις προτάσεις των

γραφείων απασχόλησης εξαρτάται η επιδότηση των ανέργων. Τα ίδια είναι επιφορτισμένα με τον έλεγχο των επιδοτούμενων ανέργων. Τέλος αποτελούν και μονάδα συγκέντρωσης στατιστικών στοιχείων. Τα θέματα διαχείρισης της ανεργίας θα εξεταστούν πιο κάτω. Έτσι θα ασχοληθούμε εδώ με την πρώτη αποστολή. Για την διευκόλυνση αυτής της βασικής αποστολής των γραφείων απασχόλησης, προβλέπονται (βλ.ν.δ. 2656/1953 άρθρ.3 επ.ν.δ. 763/1970 β.δ. 405/1971/ και απ. Υπ. Εργ. 65703/2597/21 σ. (7) τα ακόλουθα.

α) Επιβάλλεται υποχρέωση στους εργοδότες, στο κράτος και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου να προσλαμβάνουν τους μισθωτούς από τους δηλωμένους ως ανέργους σε αυτά ή να αναγγέλλουν σε αυτά μέσα σε πέντε μέρες τις προσλήψεις που κάνουν απευθείας. Διαφορετικά υπόκειται ο εργοδότης σε πρόστιμο 10 ημερομισθίων ανειδίκευτου εργάτη. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να υποδεικνύει τα πρόσωπα που επιθυμεί. Αν δεν προβεί σε τέτοια δήλωση τοποθετούνται οι άνεργοι με βάση τη σειρά προτεραιότητας που καθορίζεται κατά κατηγορίες από τον Υπουργό Εργασίας και με τους επιδιωκόμενους στόχους από το κράτος (βλ.π.χ. απόφαση 65703/67 Υπ. Εργ.).

β) Επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες να δηλώνουν υπευθύνως, όταν καλούνται, την δύναμη του απασχολούμενου στην επιχείρησή τους εργατικού δυναμικού.

γ) Επιβάλλεται η υποχρέωση στις δημόσιες υπηρεσίες ΝΠΔΔ, τράπεζες, δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, να γνωστοποιούν στον ΟΑΕΔ τις προκυρήξεις διαγωνισμού για πρόσληψη προσωπικού.

δ) Θεσπίζεται το βιβλιάριο επαγγελματικής απασχόλησης και ειδικότητας που εκδίδεται από τα γραφεία απασχόλησης.

ε) Παρέχεται δικαίωμα στα αρμόδια όργανα των γραφείων

για ελεύθερη είσοδο στους τόπους της δουλειάς με σκοπό τον έλεγχο της κίνησης των εργαζομένων.

στ) Ο Υπουργός Εργασίας έχει δικαίωμα να διατάξει γενική απογραφή. Στους ανέργους χορηγείται δελτίο ανεργίας.

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι ο νομοθέτης προβλέπει την ρύθμιση προβλημάτων που συνδέουν την απεργία και την ανεργία. Έτσι απαγορεύεται στα γραφεία Απασχόλησης να προσφέρουν υπηρεσίες σε πρόσωπα που απεργούν και να εξυπηρετούν εργοδότες εφόσον δεν στέρνουν για την ανάθεση της διαφοράς στη Δημόσια αρχή ή την επιτροπή συνδιαλλαγής (άρθρ. 12 ν. 5288/31).

Με έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας οριζόταν ότι η τοπική υπηρεσία υποχρεούται να δέχεται τις αναγγελίες πρόσληψης προσωπικού κατά την διάρκεια απεργίας που υποβάλλονται από τους εργοδότες (βλ. σχ. έγγρ. αρ. 17392/12.4.1976 Υπ. Εργ.). Μετά το ν. 1264/1982 δεν μπορεί να επιβληθεί παρόμοια υποχρέωση.

Ε. Στόχοι της σύγχρονης κοινωνικής πολιτικής για την απασχόληση.

1. Ως πολιτική απασχόλησης αναφέρεται συνήθως το σύνολο από τα μέτρα με τα οποία επιδιώκεται η απασχόληση του συντελεστή εργασίας και η αρίστη κατανομή της εργασιακής δύναμης, η οποία αποδίδεται και μερικές φορές με τον όρο ανθρώπινες πηγές.

Στο πλαίσιο της πολιτικής αυτής εντάσσεται η πλήρης απασχόληση του διαθέσιμου ανθρώπινου συντελεστή, σε συνδιασμό με την πλήρη αξιοποίηση του υπάρχοντος ανθρώπινου κεφαλαίου, η ικανοποίηση των αναγκών σε εργασία και η εξασφάλιση των καλύτερων κατά το δυνατό συνθηκών απασχόλησης (ποιοτική σύνθεση απασχόλησης). Ο τριπλός αυτός στόχος εκφράζεται με άλλα λόγια, με την συμβολή στην παραγωγική διαδικασία, στην εξασφάλιση εισοδήματος στον ανθρώπινο συντελεστή και τη διατήρηση υψηλού βαθμού κοινωνιολογικής αξιολόγησης για την παρεχόμενη εργασία.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην τελευταία δεκαετία στους ποιοτικούς φύσης στόχους για την απασχόληση, που κατέχουν σήμερα ισοδύναμη θέση με τις ποσοτικές αξιολογήσεις. Συνεπώς η κοινωνική πολιτική απασχόλησης δεν είναι πολιτική αντιμετώπισης των ανέργων αλλά αντιμετώπιση των προβλημάτων απασχόλησης του συνόλου των μισθωτών. Το ενδιαφέρον στην εξέλιξη αυτή βρίσκεται κατά πρώτο λόγο στο γεγονός ότι εντάσσονται στην πολιτική απασχόλησης και νομοθετικές επεμβάσεις που ενδιαφέρουν τον μισθωτό και πριν την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Μια περαιτέρω επενέργεια της εξέλιξης αυτής είναι ότι τα θέματα απασχόλησης άρχισαν να αποτελούν μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων που το

αντικείμενό τους παραδοσιακά περιοριζόταν στους όρους εργασίας. Μια τρίτη αλλά όχι λιγότερο σημαντική συνέπεια είναι η σύζευξη της επιδίωξης για την βελτίωση των όρων εργασίας με το θέμα απασχόληση (ποσοτική αξιολόγηση) κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αποτελεί μέσο για την ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης. Αυτό επιτυγχάνεται με την δραστηριοποίηση από την μια μεριά όσο το δυνατό μεγαλύτερου μέρους του δυνάμει υπάρχοντος ενεργού πληθυσμού, και με την δυνατότητα δημιουργίας ανθρώπινου κεφαλαίου υψηλής απόδοσης για την ικανοποίηση των αναγκών. Αλλά οι ποιοτικές αξιολογήσεις αποτελούν και δημιουργό νέων αναγκών και συνεπώς λαμβάνονται και ως συντελεστές αύξησης των ειδών (μορφών) απασχόλησης (βλ. έρευνα στη Γαλλία από την ανωτάτη Επιτροπή Περιβάλλοντος). Οι στόχοι της βελτίωσης της ποιότητας της απασχόλησης (π.χ. εξασφάλιση σταθερότητας, σταδιοδρομίας, βελτίωση βαθμού ενδιαφέροντος) οδηγούν στην επανεκτίμηση της αξιολόγησης των εργασιών, στη διεύρυνση της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας, στη μείωση της άρνησης ανταπόκρισης στη ζήτηση εργασίας, στην ενίσχυση της ευσυνείδητης συμμετοχής στην παραγωγική διαδικασία. Δεν είναι λοιπόν περίεργο ότι και σε περίοδο έντονης ανεργίας, όπως είναι η σημερινή, η πολιτική της πλήρους απασχόλησης δεν αποδεσμεύεται από την πολιτική της βελτίωσης της ποιότητας απασχόλησης.

Κάτω από αυτές τις εξελίξεις περάσαμε από το στάδιο της κοινωνικής πολιτικής που εξαντλούνταν στην επιδότηση των ανέργων, στο στάδιο οργάνωσης της αγοράς εργασίας με μέτρα που επιδιώκουν (απλώς) την ικανοποίηση των αναγκών σε εργασία των παραγωγικών μονάδων, για να καταλήξουμε στην πολιτική των μέτρων που ικανοποιούν τις βαθύτερες προσδοκίες

του ανθρώπινου συντελεστή. Με την τελική αυτή εξέλιξη συνδέεται η πολιτική του εξανθρωπισμού των όρων εργασίας, για τη οποία μιλήσαμε όταν εξετάσαμε τους όρους εργασίας και η οποία κατά ένα μεγάλο μέρος είναι πολιτική της απασχόλησης.

Η εξέλιξη αυτή προϋποθέτει πολλαπλά μέσα επηρεασμού της προσφοράς και της ζήτησης (ενδιαφέροντα μέτρα ενίσχυσης της ζήτησης είναι οι επιδοτήσεις επιχειρήσεων ή οι διευκολύνσεις ως αντάλλαγμα για την δημιουργία θέσεων απασχόλησης), την αύξηση μεθόδων επεμβάσεων, τη διεύρυνση της αλληλεξάρτησης με τους άλλους τομείς της κοινωνικής πολιτικής, τον πολλαπλασιασμό των μέσων χρηματοδότησης.

Ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο θα υλοποιηθούν οι παραπάνω στόχοι, έκταση και η ποιότητα των μέτρων που θα εφαρμοστούν αποτελούν σήμερα αντικείμενο έντονων ερευνητικών προσπαθειών.

Ετσι για παράδειγμα, αποτελούν αντικείμενοόλο και περισσότερο προσεκτικότερης μελέτης:

1) Αν τα μέτρα που συνιστούν την πολιτική απασχόλησης θα λαμβάνονται κυρίως με βάση τις ανάγκες των επιχειρήσεων, όπως γίνονταν συνήθως μέχρι σήμερα, ή θα καταβάλεται παράλληλα προσπάθεια προσανατολισμού των αναγκών των επιχειρήσεων στις ανάγκες του προσφέροντος την εργασία.

2) Αν θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα, και ποια, στα μέτρα ενίσχυσης της ζήτησης εργασίας (δημιουργία δηλαδή νέων ευκαιριών) ή στα μέτρα ενίσχυσης της προσφοράς.

3) Ποια η δυνατότητα ενός μακροχρόνιου σχεδιασμού των μεγεθών που θα καθορίζεται ύψος της συνήθους απασχόλησης.

4) Πως θα επιτευχθεί η σύνδεση με το εκπαιδευτικό σύστημα με το οποίο μέχρι στιγμής υπάρχουν χαλαροί σχετικώς

δεσμοί. Πράγματι, ο μακροχρόνιος καθορισμός της συνολικής προσφοράς και ζήτησης αγαθών και υπηρεσιών, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα (παράγοντες αυξομείωσης, τάσεις και δυνατότητες διεύρυνσης υπηρεσιών), σε σχέση με τις δυνατότητες αυξομείωσης του ενεργού πληθυσμού, η σχέση των μεγεθών αυτών με την οικονομική ανάπτυξη, το ρυθμό και τον προσανατολισμό της αποτελούν έργο ιδιαίτερα δυσχερές, δεν έχει φτάσει ακόμη σε ικανοποιητικό βαθμό επεξεργασίας, και για αυτό θεωρείται ως ένας από τους παράγοντες που συμβάλλουν στις σημερινές πιέσεις στην αγορά εργασίας.

5) Ποιες είναι οι δυνατότητες επιρροής της μείωσης του χρόνου απασχόλησης στην απασχόληση; Η πολιτική για το χρόνο απασχόλησης δεν έπαιξε μέχρι σήμερα αποφασιστικό ρόλο στο θέμα της απασχόλησης. Πρόσφατες έρευνες φαίνονται να καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η εβδομάδα των 36 ωρών θα έχει για συνέπεια αύξηση της απασχόλησης κατά 5,5%.

6) Ποιο το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο για τη διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης; Από την στιγμή που η πολιτική απασχόληση δεν αποτελεί μόνο αυτοσκοπό αλλά παράλληλα προσδιορίζει την επιδίωξη των άλλων τομέων της πολιτικής (μισθών, τιμών, αναδιανομής, εκπαίδευσης κ.λ.π.) η ίδρυση δημιουργικών φορέων όλο και περισσότερο αρχίζει να φαίνεται ως η πιο σωστή λύση.

II. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

A. Ανεργία και προϋποθέσεις επιδότησης

1) Ανεργία-ιδιότητα ανέργου

Από όλα τα αρνητικά συμπτώματα της δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας των τελευταίων καιρών, δηλ. την κατακόρυφη πτώση των επενδύσεων και των καταθέσεων, την ανισομερή εξέλιξη των εισαγωγών και εξαγωγών και η γενικότερη δυσμενή εξέλιξη του ισοζυγίου πληρωμών, και σάμα η θεαματική συρρίκνωση των συναλλαγματικών μας αποθεμάτων και τον καλπάζοντα πληθωρισμό, η ανεργία, αίτιο αλλά και σε κάποια έκταση αιτία των πιο πάνω εξελίξεων, αποτελεί το πιο ανησυχητικό σύμπτωμα και φαινόμενο και για τις οικονομίες αλλά κυρίως και για τις κοινωνικές του συνέπειες και επιπτώσεις.

Ετσι, για αυτό το λόγο αποκτά ιδιαίτερη σημασία αυτή την εποχή ο θεσμός της ασφάλισης ανεργίας και από άποψη κοινωνική, δηλ. στην επιδίωξη και τη διαδικασία αναδιανομής του εισοδήματος, αλλά και από άποψη οικονομική, δηλ. στην επιδίωξη και τη διαδικασία συντήρησης της αγοραστικής ικανότητας σημαντικού αριθμού καταναλωτών, άρα και τόνωση της συνολικής ζήτησης.

Ανάλογα αξιόλογος στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής είναι ο ρόλος που πρέπει να διαδραματίζει ο ΟΑΕΔ, ο εθνικός φορέας της ασφάλισης ανεργίας με το ενάμισιο περίπου εκατομμύριο των ασφαλισμένων του.

Όμως η περαιτέρω ανάλυση των αριθμών, η συσχέτιση δηλαδή του αριθμού των επιδοτούμενων έναντι του συνολικού όγκου του ανέργου εργατικού δυναμικού, αλλά και του

συνολικού αριθμού ημερών επιδότησης έναντι του συνολικού αριθμού ημερών ανεργίας των ασφαλισμένων του ΟΑΕΔ, και στις δύο περιπτώσεις ο σχετικός συντελεστής δεν υπερβαίνει το λόγο 1 προς 5, και καταδεικνύει ότι ο λόγος αυτός και η αποστολή του θεσμού δεν εκπληρώνεται στην επιβαλλόμενη από τις περιστάσεις έκταση. Η αιτία πρέπει να αναζητηθεί στο γεγονός ότι το σύστημα ασφάλισης δεν καλύπτει τους νεο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας, παρά μόνο ύστερα από μια μακρά σχετικά περίοδο απασχόλησης και καταβολής εισφορών, αλλά ακόμα και στο γεγονός των υπό τις παρούσες συνθήκες της αγοράς εργασίας.- δηλ. της περιορισμένης ζήτησης έναντι της αυξημένης προσφοράς- γενικά αυστηρών προϋποθέσεων επιδότησης σε συνδιασμό με τις άκαμπτες και ανελαστικές ρυθμίσεις που ισχύουν σε ότι αφορά τη διάρκεια της επιδότησης των διαφόρων ομάδων εργαζομένων.

Ετσι μένουν εξ ολοκλήρου ακάλυπτοι οι νέοι, ιδίως οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εν τούτοις κατά γενική αναγνώριση παρουσιάζουν τον πιο υψηλό δείκτη ανεργίας μεταξύ των προσώπων που αναζητούν απασχόληση. Δείκτης, ο οποίος δυστυχώς διαρκώς επιδεινώνεται και θα επιδεινώνεται όσο θα συνεχίζεται η αλόγιστη παραγωγή "σπουδαγμένων" ανέργων, με συνεχή παραγνώριση των κανόνων του ανθρώπινου προϋπολογισμού σε συσχέτιση με τις παρούσες και τις προβλεπόμενες ανάγκες της οικονομίας.

Ακόμα μένουν ακάλυπτοι από άποψη διάρκειας επιδότησης εργαζόμενοι που από διάφορα αίτια (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, σωματική ή πνευματική μειονεξία, τεχνολογική ανεργία κ.λ.π.) ανήκουν στις πλέον δυσχερώς απασχολήσιμες ομάδες του πληθυσμού.

Γίνεται φανερό ότι επιβάλλεται μια αναμόρφωση του

ισχύοντος καθεστώτος ασφάλισης με στόχο την προσαρμογή του στις σύγχρονες προπαρασκευαστικές συνθήκες και ανάγκες και για αυτό η σχετική προπαρασκευαστική εργασία και μελέτη που γίνεται ήδη στον ΟΑΕΔ είναι απόλυτα δικαιολογημένη.

Όμως δεν πρέπει να παραγνωρίζεται ότι η εμβέλεια προστασίας που μπορεί να παρέχει το σύστημα ασφάλισης αυτοπεριορίζεται από τα περιθώρια της χρηματοδοτικής υποδομής του θεσμού, δηλ. από το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών, που ως γνωστό ανέρχονται σε 3.3% επί των αποδοχών των ασφαλισμένων—εκ των οποίων το 1/3 περίπου, διατίθεται για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων της πολιτικής απασχόλησης που ασκείται από τον ΟΑΕΔ καθώς και για τον κλάδο στράτευσης - και που η προσαύξησή τους κάθε άλλο παρά είναι εύκολη κάτω από τις παρούσες κρίσιμες συνθήκες παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των εγχώριων μονάδων παραγωγής.

Για αυτό πριν να υιοθετηθούν λύσεις που θα αμβλύνουν τις προϋποθέσεις ή και θα επιμηκύνουν τη διάρκεια επιδότησης με αναπόφευκτη συνέπεια την προσαύξηση των ασφαλιστικών εισφορών ή την αναζήτηση άλλων πρόσθετων πόρων, (εδώ αξίζει να πούμε ότι στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ, οι εισφορές του κλάδου ανεργίας συμπληρώνονται από κρατικές συνεισφορές ή επιχορηγήσεις και ότι ακόμα επί του συνόλου των δαπανών για τις παροχές κοινωνικής προστασίας, το αναφερόμενο στην ασφάλιση ανεργίας ποσοστό ανέρχεται σε 2.5%, έναντι 10.4 του Βελγίου, 11.9 της Δανίας, 3.7 της Δ.Γερμανίας, 6.5 της Γαλλίας, 8.2 της Ιρλανδίας, 1.9 της Ιταλίας, 8.6 της Αγγλίας, είναι αναγκαία και σκόπιμη η θέσπιση θεσμικών διαρθρωτικών μεταβολών και ρυθμίσεων που θα καταστήσουν την παρεχόμενη από την ασφάλιση ανεργίας προστασία κοινωνικά

δικαιότερη και πλέον αποτελεσματική με την προσαρμογή της στις σημερινές ανάγκες, αλλά και θα την απαλλάξουν από τις εκτεταμένες καταβολιεύσεις και καταχρήσεις, όπως είναι οι εικονικές απολύσεις εργαζομένων, ή η επιδότηση κρυπτοαπασχολούμενων ψευτο-ανέργων και ακόμα θα περιορίσουν την άσκοπη υπερασφάλιση ή σώρευση παροχών, όπως είναι εκείνη που απορρέει από την ανυπαρξία κάθε συσχέτισης ή συντονισμού του επιδόματος ανεργίας και της αποζημίωσης.

Ιδιότητα ανέργου

Ανεργος θεωρείται από τον ΟΑΕΔ ο μισθωτός του οποίου έχει λήξει ή έχει επέλθει ακούσια λύση σχέσης εργασίας, είναι ικανός και προσφερόμενος προς απασχόληση και η κατάσταση ανεργίας παρατείνεται παρά την θέλησή του. Αλλά επιπλέον ο ενδιαφερόμενος πρέπει να αναζητά εργασία, να ακόμα διατεθειμένος να αποδεχθεί απασχόληση που του προσφέρεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, στον ευρύτερο επαγγελματικό κλάδο που ανήκει, γενικότερα να επωφελείται από κάθε ευκαιρία για απασχόληση και ακόμα από κάθε ευκαιρία, δυνατότητα, επαγγελματικής εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης.

Δεν θεωρούνται άνεργοι όσοι έχουν σαν κύρια απασχόληση γεωργικές, δασικές ή κτηνοτροφικές εργασίες, εκτός από τους υπαγόμενους στην ασφάλιση του ΙΚΑ που παρέχουν εξαρτημένη πραγματική εργασία.

Εξαιρούνται από την ασφάλιση ανεργίας οι εξ ιδίου δικαιώματος συνταξιούχοι του Δημοσίου ή των πάσης φύσεως Οργανισμών Δημοσίου δικαίου πλην του ΟΓΑ. Θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αναφέρεται στους έμμεσους συνταξιούχους κύριας ή επικουρικής ασφάλισης, όπως είναι η σύζυγος που λαμβάνει

μετά το θάνατο του συζύγου της την σύνταξη γήρατος που ελάμβανε ο τελευταίος, οι οποίοι θα θεωρηθούν άνεργοι μόνο όταν η σύνταξη που λαμβάνουν είναι χαμηλότερη από το κατώτερο όριο σύνταξης γήρατος του ΙΚΑ.

Για τον υπολογισμό της σύνταξης του άμεσα ασφαλισμένου θα λαμβάνεται υπόψη μόνο το ποσό που αναφέρεται στον ίδιο και όχι π.χ. αυτό που αφορά το παιδί. Την ιδιότητα του άνεργου μπορεί να έχει και το πρόσωπο που υποβάλλεται στο "Μέτρο ασφάλειας" που προβλέπεται από το άρθρο 73 του Ποινικού Κώδικα.

2. Προυποθέσεις επιδότησης

Θεμελιώδη προϋπόθεση για λόγω ανεργίας επιδότηση αποτελεί η λύση ή ακούσια λύση της σχέσης εργασίας του ικανού και προσφερόμενου προς απασχόληση ασφαλισμένου μισθωτού και η παρατεινόμενη στη συνέχεια παρά τη θελήσή του κατάσταση ανεργίας, αλλά και επιπλέον ο ενδιαφερόμενος πρέπει να αναζητά εργασία, να είναι ακόμα διατεθειμένος να αποδεχθεί απασχόληση που του προσφέρεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, στον ευρύτερο επαγγελματικό κλάδο που ανήκει, γενικότερα να επωφελείται από κάθε ευκαιρία για απασχόληση και ακόμα από κάθε δυνατότητα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης.

Γενικότερα η λόγω ανεργίας επιδότηση δίνεται εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) Κατάσταση ανεργίας

Άνεργος είναι ο ασφαλισμένος που με την λήξη της σχέσης εργασίας δεν ξαναβρήκε άλλη απασχόληση, είτε εξαρτημένη είτε όχι. Για να διαπιστωθεί η προϋπόθεση αυτή από το άρθρο 23

παρ. 1, Ν. 1082/80 έχει επιβληθεί η υποχρέωση στον επιδοτούμενο να υποβάλει σχετική υπεύθυνη δήλωση του Ν.Δ. 105/69 η οποία αφορά τόσο την έναρξη της επιδότησης όσο και όλη τη διάρκειά της.

Στη συνέχεια στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου ορίζονται ορισμένες περιπτώσεις, κατά τις οποίες επέρχεται λήξη της απασχόλησης όπως λόγω κατατάξεις στο στρατό η λόγω φυλάκισης κ.λ.π. Δεν αποκτάται η ιδιότητα του ανέργου που παρέχει δικαίωμα επιδότησης.

Επίσης δεν θεωρείται άνεργος ο απασχολούμενος σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση συζύγου, γονέων ή τέκνων, έστω και αν δεν συνδέεται με τυπική σχέση εργασίας, επειδή προέχει ο ηθικός με αυτούς τους δεσμούς. Ακόμα κατά την παρ. 3 του ίδιου άρθρου δεν υφίσταται αξίωση προς επιδότηση, εάν η ανεργία είναι άμεση συνέπεια της διακοπής της λειτουργίας της εκμετάλλευσης εξαιτίας απεργίας των εργαζομένων.

Ζήτημα γεννάται προκειμένου περί των εργαζομένων που έχουν πολλαπλή απασχόληση (π.χ. λογιστές, εκπαιδευτικοί κ.λ.π.), αφού είναι ενδεχόμενο, ο ασφαλισμένος να έχει απολυθεί από μια ή και περισσότερες από τις πολλαπλές απασχολήσεις του, πλην όμως να συνεχίζει μια ή και περισσότερες άλλες. Στις περιπτώσεις αυτές στην ασφαλιστική πρακτική έχει γίνει δεκτή η συμπληρωματική ερμηνεία ότι η ιδιότητα του ανέργου υπάρχει αν ο ασφαλισμένος από την συνεχιζόμενη απασχόλησή του δεν κερδίζει τουλάχιστον ποσό ίσο προς το επίδομα ανεργίας που αντιστοιχεί στις αποδοχές των απασχολήσεων που αφορά η απόλυση, ενώ πιο πολύ προσεγγίζει το πνεύμα του νόμου, η άποψη ότι η εκτίμηση πρέπει να αφορά τα εισοδήματα που εστερήθει λόγω της απόλυσης ο μισθωτός και το επίδομα ανεργίας να καλύπτει

τμήμα αυτού του εισοδήματος κατά το προβλεπόμενο από το νόμο μέτρο (40-50%) χωρίς βέβαια την καταβολή του κατώτατου όριου επιδόματος δηλ. των 2/3 του ημερομισθίου ανιδείκευτου εργάτη που μπορεί να καταλήγει σε αδικαιολόγητη συσώρευση εισοδημάτων και άρα σε υπέρσφαλιση.

β) Λήξη της σχέσης εργασίας

Η επιδότηση λόγω ανεργίας δεν καλύπτει κάθε κατάσταση ανεργίας, αλλά εκείνη που ακολουθεί μετά την ακούσια λύση ή λήξη της σχέσης εργασίας των ασφαλισμένων.

Στην ασφαλιστική πρακτική έχει γίνει δεκτό ότι εκτός από την περίπτωση λήξης προ συμφωνημένου ή εξυπακουωμένου χρόνου διάρκειας της σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου η επιδότηση λόγω ανεργίας προϋποθέτει την έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη και κυρίως την καταβολή των ωφειλομένων αποζημιώσεων.

Αργότερα όμως έγινε δεκτό ότι η ακυρότητα της απόλυσης του μισθωτού συνιστά ακυρότητα σχετική που μόνο ο ενδιαφερόμενος μπορεί να επικαλεσθεί και όχι οποιοσδήποτε τρίτος και κατά συνέπεια στις περιπτώσεις αυτές για την επιδότηση αρκεί η τήρηση των άλλων διατυπώσεων του νόμου, δηλ. κυρίως η έγγραφη καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη.

Ετσι στην περίπτωση της "σχετικό" άκυρης καταγγελίας της σχέσης εργασίας λόγω μη καταβολής της αποζημίωσης, ο μισθωτός αντί να διεκδικήσει την πληρωμή των μισθωτών υπερημερίας μπορεί να προτιμήσει την πληρωμή της αποζημίωσης, δηλ. μπορεί να προτιμήσει να θεωρηθεί λήξασα η σχέση εργασίας και να προσφύγει στην προσπάθεια της ασφάλισης ανεργίας.

γ) Ικανότητα προς εργασία

Η επιδότηση λόγω ανεργίας προϋποθέτει ότι ο ασφαλισμένος είναι ικανός προς εργασία. Ο ασφαλισμένος θεωρείται ικανός προς εργασία εάν με την εργασία που έχει μπορεί να κερδίσει το 1/3 τουλάχιστον του εισοδήματος εκείνου που συνήθως μπορεί να κερδίσει πρόσωπο υγιές της αυτής ειδικότητας και επαγγελματικής μόρφωσης και στην ίδια περιοχή. Η παραπάνω διάταξη εναρμονίζεται με τις διατάξεις του ΑΝ 1846/51 "περί ανικανότητας προς εργασία και αναπηρία" που αντίστοιχα παρέχουν δικαίωμα επιδότησης λόγω ασθενείας ή συνταξιοδότησης λόγω ανσηρίας και έτσι αποτρέπεται η συρροή των παροχών αυτών με το επίδομα ανεργίας. Στην περίπτωση όμως διαπίστωσης μικρότερου ποσοστού αναπηρίας, δεν αποκλείεται η δυνατότητα καταβολής και επιδόματος ανεργίας, εφόσον συντρέχουν οι άλλες νόμιμες προϋποθέσεις.

Η ανικανότητα, αν υπάρχει, λόγος διαπιστώνεται από την αρμόδια Υγ. Επιτροπή του ΙΚΑ, από την οποία εξετάζεται ο ενδιαφερόμενος με δαπάνες του ΟΑΕΔ.

δ) Διαθέσιμος προς απασχόληση

Ο άνεργος πρέπει να είναι διαθέσιμος προς απασχόληση, δηλ. να μην παρεμποδίζεται να εργαστεί από οποιοδήποτε λόγο, ανεξάρτητο της θέλησής του, όπως είναι η φυλάκιση, στράτευση, λήξη άδειας εργασίας αλλοδαπού. Τα εμπόδια αυτά, όπως προκύπτει από τις διατάξεις του Κανονισμού Παροχών, έχουν σαν συνέπεια την αναστολή της επιδότησης.

ε) Αποδοχή κατάλληλου απασχόλησης

Ο άνεργος πρέπει να αποδέχεται κάθε προσφερόμενη κατάλληλη απασχόληση, καθώς και ανάλογη επαγγελματική

αναπροσαρμογή.

Σε περίπτωση αδικαιολόγητης άρνησης, η επιδότηση διακόπτεται και η τυχόν επανάληψή της προϋποθέτει την εκ νέου συνδρομή των νόμιμων προϋποθέσεων, δηλ. μεταγενέστερη λύση νέας σχέσης εργασίας, ύστερα από συμπλήρωση εκ νέου των χρονικών προϋποθέσεων ασφάλισης.

Για αυτό όμως η προσφερόμενη απασχόληση πρέπει να είναι κατάλληλη, δηλ. πρέπει να ανταποκρίνεται στις σωματικές και πνευματικές ικανότητες του ανέργου, σε σχέση με την προηγούμενη εργασία του και την κοινωνική του θέση και ακόμη πρέπει να διατρέχει κίνδυνο η υγεία του ή το ήθος του, να μην δυσχαιραίνεται η μελλοντική επαγγελματική του εξέλιξη και η αντιμισθία να είναι εύλογη, π.χ. σε κομμία περίπτωση η προσφερόμενη αντιμισθία δεν μπορεί να είναι κατώτερη του επιδόματος ανεργίας. Σχετικό με την τελευταία προϋπόθεση στην ασφαλιστική πρακτική έχει γίνει δεκτό ότι η αντιμισθία πρέπει να καλύπτει τις βασικές οικονομικές ανάγκες του ανέργου, δηλ. να είναι διάρκειας τουλάχιστον 3 ημερών την εβδομάδα ή 12 ημερών το μήνα.

Επίσης, έχει γίνει δεκτό ότι η εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας απασχόληση θεωρείται κατάλληλη, μόνο εφόσον από την απομάκρυνση του ανέργου δεν θίγεται η προστασία των μελών της οικογένειάς του. Και αν υπάρχει αδυναμία επιστροφής αυθημερόν, μόνο εφόσον παρέχεται από τον εργοδότη στέγη στον τόπο της εργασίας.

στ) Έλεγχος ανεργίας

Για τον έλεγχο της ανεργίας και για την εξασφάλιση της άμεσης επικοινωνίας των επιδοτούμενων ανέργων με τις υπηρεσίες απασχόλησης ορίζονται τα εξής:

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

1) Κάθε φορά που καλείται από το αρμόδιο Γραφείο και εντός της προθεσμίας που ορίζει η έγγραφη πρόσκληση.

2) Κατά την ημέρα που προσέρχεται στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ για να εισπράξει το επίδομά του.

Η παράβαση των πιο πάνω υποχρεώσεων χωρίς δικαιολογημένα αίτια, δηλ. αν δεν συντρέχει λόγος ανωτέρας βίας ή άλλο ανυπαίτιο κώλυμα έχει σαν συνέπεια αν γίνεται για πρώτη ή και δεύτερη φορά, τη στέρηση του επιδόματος του 15νθήμερου, κατά το οποίο έγινε η παράβαση. Ενώ σε περίπτωση περαιτέρω υποτροπής επέρχεται η διακοπή της επιδότησης.

Αν ο επιδοτούμενος αλλάξει τόπο διαμονής ή κατοικίας υποχρεούται:

1) Να δηλώσει στο αρμόδιο Γραφείο Απασχόλησης του τόπου της νέας του κατοικίας ή διαμονής σε οκτώ το πολύ μέρες από την επόμενη της διαγραφής του από το προηγούμενο γραφείο.

Η παράβαση της υποχρέωσης αυτής έχει σαν συνέπεια τη στέρηση του επιδόματος για όσο χρόνο διαρκεί η παράβαση, πέρα των 8 ημερών, εκτός αν και πάλι συντρέχει λόγος ανωτέρας βίας ή άλλο ανυπαίτιο κώλυμα.

Τα πιο πάνω μέτρα δεν επιτυγχάνουν το σκοπό για τον οποίο έχουν θεσπιστεί και ιδίως για την εξουδετέρωση των καταδολιεύσεων και καταχρήσεων οι οποίες γίνονται.

ζ) Χρόνος ασφάλισης

Ο άνεργος ασφαλισμένος δικαιούται επίδομα ανεργίας εφόσον-εκτός των άλλων προϋποθέσεων έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες στην ασφάλιση ανεργίας στους 14 μήνες που προηγούνται, πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών.

Η χρονική περίοδος του 14μηνου υπολογίζεται από ημερομηνία σε ημερομηνία με αφετηρία την προηγούμενη από τη λύση της σχέσης εργασίας ημέρα.

Η περίοδος αυτή παρατείνεται για τα χρονικά διαστήματα ασθένειας, στράτευσης ή άσκησης αυτοτελούς επαγγέλματος. Για την συμπλήρωση των απαιτούμενων ημερών ασφάλισης λαμβάνονται υπόψη πέρα από τις πραγματικές ημέρες εργασίας και οι ημέρες που εξομοιούνται με τις ημέρες εργασίας, οι ημέρες δηλ. ασθένειας, άδειας, στράτευσης κ.λ.π., κατά τις οποίες ο ασφαλισμένος αν και δεν εργάζεται δικαιούται του μισθού ή εφεδρικού επιδόματος, υπό την προϋπόθεση πάντοτε ότι αναγνωρίζεται ότι έχουν διανυθεί στην ασφάλιση εργασίας. Αντιθέτως δεν συνυπολογίζονται οι ημέρες προαιρετικής συνέχισης της ασφάλισης στο ΙΚΑ, διότι η νομοθεσία περί ασφάλισης ανεργίας δεν προβλέπει την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης και ούτε άλλωστε οι συνεχίζοντες προαιρετικώς την ασφάλιση ως μη παρέχοντες πραγματική απασχόληση υπόκεινται στον κίνδυνο της ανεργίας.

η) Πρόσθετη προϋπόθεση για την πρώτη επιδότηση του ανέργου

Για την επιδότηση του ανέργου για πρώτη φορά ο νόμος ορίζει ότι εκτός από τις ημέρες ασφάλισης της προηγούμενης παραγράφου, ο άνεργος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει και από ογδόντα μέρες εργασία σε κάθε ένα από τα δύο προηγούμενα έτη. Στην πραγματικότητα τα ημερομίσθια αυτά έχουν μειωθεί σε εβδομήντα σε κάθε έτος, αφού έχει παρασχεθεί εξουσιοδότηση στο Δ.Σ. να δέχεται αιτήσεις επιδοτήσεως και όταν ο άνεργος "ένεκεν σπουδαίου λόγου" έχει πραγματοποιήσει μέχρι 10 κατ'έτος λιγότερες ημέρες εργασίας.

Όπως είναι επόμενο, στην ασφαλιστική πρακτική όλες οι

αιτήσεις γίνονται δεκτές και η μεσολάβηση της απόφασης του Δ.Σ. δεν αποτελεί παρά μια περιττή γραφειοκρατική διατύπωση και ευκαιρία για εμπλουτισμό των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης.

Η περίοδος των δύο προηγούμενων ετών υπολογίζεται από ημερομηνία σε ημερομηνία, με αφετηρία την προηγούμενη της έναρξης της επιδότησης ημέρας. Κατ'εξάιρεση στην ασφαλιστική πρακτική για λόγους επιείκειας έχει γίνει δεκτό ότι, όταν μεταξύ της ημέρας λύσης της σχέσης εργασίας και της έναρξης της επιδότησης μεσολαβεί όχι με υπαιτιότητα του ασφαλισμένου, ικανό χρονικό διάστημα, ώστε να μην πληρούνται οι προϋποθέσεις για επιδότηση, όπως π.χ. όταν η επιδότηση του ασφαλισμένου που έχει απολυθεί για αξιόποινη πράξη αρχίζει μετά την έκδοση της αθωωτικής δικαστικής αποφάσεως, μπορεί ως αφετηρία της Ζετίας να υπολογιστεί όχι η προηγούμενη της έναρξης ημέρα, αλλά η προηγούμενη της απόλυσης.

Επίσης, στην πράξη έχει γίνει δεκτή η μετατόπιση της ημέρας αφετηρίας υπολογισμού της Ζετίας αν αυτό ωφελεί τον ασφαλισμένο, μέχρι της τελευταίας ημέρας της προθεσμίας των 60 ημερών που ο ασφαλισμένος έχει από το νόμο ευχέρεια να αναγγείλει την ανεργία του και έτσι να προσδιορίσει την έναρξη της επιδότησής του.

Στην περίπτωση όμως αυτή, η μετατόπιση ισχύει και για την έναρξη της επιδότησης. Ακόμα κάθε ένα από τα έτη της προηγούμενης Ζετίας μπορεί, αν αυτό ωφελεί τον ασφαλισμένο να επιμηκύνεται για τα χρονικά διαστήματα ασθενείας, βεβαιωμένης από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα (περιλαμβανομένου και τού χρόνου αποχής από την εργασία λόγω λουτροθεραπείας ή κυοφορίας ή λοχείας) καθώς και για τα

χρονικά διαστήματα στράτευσης ή άσκησης αυτοτελούς επαγγέλματος.

Κατά τον νόμο η πρόσθετη προϋπόθεση που πρέπει να συντρέχει, οσάκις ο ασφαλισμένος επιδοτείται ως άνεργος για πρώτη φορά, δεν απαιτείται εάν εντός της κρίσιμου 2ετίας ο ενδιαφερόμενος έχει υπηρετήσει στις ένοπλες δυνάμεις χαρακτηρίζεται ως εφεδρική, ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα στρατολογική νομοθεσία.

Β) ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ-ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ

Σύμφωνα με το νόμο για την επιδότηση του ανέργου ασφαλισμένου πρέπει να προηγηθεί η αυτοπρόσωπη εμφάνισή του στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ είτε του τόπου της τελευταίας απασχόλησης, είτε του τόπου κατοικίας. Αυτή η διατύπωση-αναγγελία δεν επέχει μόνο θέση άσκησης του δικαιώματος προς επιδότηση, αλλά και αποτελεί αναγκαίο όρο για τη διαπίστωση της συνδρομής των βασικών προϋποθέσεων για τη νομιμοποίηση της αντίστοιχης αξίωσης, όπως είναι η προϋπόθεση της ικανότητας προς εργασία, το διαθέσιμο προς απασχόληση και αποδοχή κάθε κατάλληλης εργασίας εκ μέρους του ανέργου.

Για αυτό το λόγο ο νόμος επιβάλλει την αυτοπρόσωπη εμφάνισή του ασφαλισμένου, αποκλείει δηλ. την άσκηση του δικαιώματος δια πληρεξουσίου. Η άσκηση του δικαιώματος, δηλ. η αναγγελία πρέπει να γίνει εντός προθεσμίας 60 ημερών από την επόμενη της λύσης της σχέσης εργασίας, δηλ. μετά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Προκειμένου όμως περί των άλλων εξαιρετικών τρόπων ή λόγων ακούσιας λύσης της σχέσης εργασίας, η 60ήμερη προθεσμία υπολογίζεται από την επομένη της γνωστοποίησης της βούλησης του εργοδότη περί διακοπής της εργασιακής σχέσης.

Η προθεσμία προς αναγγελία αποτελεί αποκλειστική-αποσβεστική του δικαιώματος. Μολονότι όμως ο Νόμος δεν αναφέρει, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η προθεσμία αυτή αναστέλλεται για όσο χρονικό διάστημα ο άνεργος κωλύεται να ασκήσει την προς επιδότηση αξίωσή του, συνεπεία ασθένειας που έχει προκαλέσει βεβαιωμένη ανικανότητα προς εργασία ή συνεπεία φυλάκισης ή κράτησης, στράτευσης και οποιουδήποτε λόγου ανωτέρας βίας.

Εξάλλου η 60ήμερη προθεσμία διακόπτεται με την άσκηση του δικαιώματος, δηλ. με την αναγγελία του ανέργου.

Στην περίπτωση εγέρσεως αγωγής εκ μέρους του ασφαλισμένου κατά το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης, η προθεσμία αρχίζει από την επομένη της δημοσίευσης της τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που βεβαίως απορρίπτει την αγωγή διότι στην αντίθετη περίπτωση, αν δηλ. γίνει δεκτή η αγωγή και ακυρωθεί η απόλυση ο μισθωτός δικαιούται μισθούς υπερημερίας από τον εργοδότη και όχι επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ.

Γ) ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ

Ο Νόμος προβλέπει ότι το ύψος επιδόματος ορίζεται με αποφάσεις του υπουργού Εργασίας ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, χωρίς όμως να είναι μικρότερο από οκτώ ούτε μεγαλύτερο από είκοσι βασικά ημερομίσθια επιδόματα το μήνα.

Με την ίδια απόφαση μπορεί το ποσό του επιδόματος να ορίζεται ενιαίο για όλους ή να διαφοροποιείται για ορισμένες κατηγορίες δικαιούχων, ανάλογα με την ηλικία τους ή την οικογενειακή τους κατάσταση, ή ακόμα κατά γεωγραφικά διαμερίσματα της χώρας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας το ποσό του επιδόματος ορίσθηκε στις 15.000 δρχ. το μήνα, με προσαύξηση κατά 1.000 δρχ. για κάθε ανήλικο παιδί του δικαιούχου και για τον (ή την) μη επιδοτούμενο σύζυγο.

Προσαύξηση επιδόματος δικαιούται ο επιδοτούμενος άνεργος και για τα άνεργα παιδιά. Τα παιδιά του ασφαλισμένου λογίζονται ως μέλη της οικογένειάς του, εφόσον είναι άνεργα μέχρι του 24ου έτους της ηλικίας τους ή αν σπουδάζουν μέχρι του 26ου έτους της ηλικίας τους.

Δ) ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΡΟΝΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ
ΥΠΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ

Με το νόμο 1545/85 (άρθρ. 4 παρ. 2) θεσπίζονται ειδικές μειωμένες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης για την επιδότηση λόγω ανεργίας των ασφαλισμένων που ανήκουν σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες και ειδικότερα υποαπασχολούμενων και εποχιακών μισθωτών, όπως:

α) Των οικοδόμων, που απασχολούνται στους νομούς Αττικής και Θεσ/νίκης

β) Των απασχολούμενων σε σε τουριστικά και άλλα εποχιακά επαγγέλματα σε όλη τη χώρα.

Ο προσδιορισμός των τουριστικών και εποχιακών επαγγελμάτων γίνεται με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 31877/84 και η ευνοϊκή ρύθμιση καταλαμβάνει όλους τους μισθωτούς, ανεξάρτητα από ειδικότητα και θέση εργασίας, των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, εστιατορίων, μπαρ και κέντρων αναψυχής, ζαχαροπλαστίων, καφενείων και ιαματικών λουτρών. Σε ότι αφορά τους οικοδόμους, ο νόμος δεν προνοεί για ανάλογο σαφή προσδιορισμό των κατ'ιδίαν εργασιών και ειδικοτήτων και είναι βέβαιο ότι το κενό θα προκαλέσει σοβαρές δυσχέρειες στην ασφαλιστική πρακτική.

Για τις δύο πιο πάνω κατηγορίες εργαζομένων μετά την ρύθμιση του ν.1545/85, ως ελάχιστος χρόνος ασφάλισης για την επιδότηση απαιτείται η πραγματοποίηση 100 τουλάχιστον ημερών εργασίας-ασφάλισης. Οι ημέρες αυτές πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί σε οποιαδήποτε από τις πιο πάνω ειδικότητες και στην κρίσιμη χρονική περίοδο του 14μηνου πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας με εξαίρεση των ημερών των δύο τελευταίων μηνών.

Προκειμένου ειδικότερα περί των απασχολουμένων στα προαναφερόμενα στην πιο πάνω παράγραφο τουριστικά και εποχιακά επαγγέλματα, στην περίπτωση που η λύση της σχέσης εργασίας επέρχεται μετά την συμπλήρωση 2ετίας από την πρώτη απασχόλησή τους στο επάγγελμα και την υπαγωγή του στην ασφάλιση, αρκεί οι 100 ημέρες εργασίας-ασφάλισης να έχουν πραγματοποιηθεί στο προηγούμενο 12μηνο χωρίς να εξαιρούνται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών.

Όπως προαναφέρεται, η ευνοϊκή προϋπόθεση του χρόνου ασφάλισης των 100 ημερών ισχύει σε ότι αφορά τους οικοδόμους εκείνους μόνο που κατοικούν μόνιμως και επομένως πραγματοποιούν τις πιο πάνω μέρες εργασίας στους νομούς Αθηνών και Θεσ/νίκης.

Όμως εξουσιοδοτείται ο Υπουργός Εργασίας, να εγκρίνει την πρόταση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ για την επέκταση του μέτρου αυτού σε όλη τη χώρα ή σε ορισμένες άλλες περιοχές.

Με την ίδια ακόμα διαδικασία η εν λόγω επέκταση μπορεί να περιορίζεται ή και να καταργείται αν συντρέχουν λόγοι οικονομικής αδυναμίας του κλάδου ανεργίας να ανταποκριθεί στην αντίστοιχη πρόσθετη επιβάρυνση.

γ) Των αλιεργατών, που απασχολούνται σε μηχανοκίνητα μέσα αλιείας (μηχανότρατες, πεζότρατες, γρι-γρι) και

δ) Των σφυριδωρυκτών

Και για την επιδότηση των πιο πάνω γ' και δ' κατηγοριών ασφαλισμένων αρκούν 100 ημέρες εργασίας-ασφάλισης που πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί στο 14μηνο πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών.

Ε) ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ

Με το Ν.1545/85 (αρθρ. 6) ρυθμίζονται εξ ολοκλήρου τα αφορώντα τη διάρκεια επιδότησης λόγω ανεργίας.

Ο νόμος εξαρτά τη διάρκεια επιδότησης από τον αριθμό των ημερών εργασίας που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος πριν από την λήξη ή τη λύση της σχέσης εργασίας.

Ετσι σύμφωνα με την υπ'αριθμ. 91657/85 εγκ. ΟΑΕΔ διακρίνουμε τις ακόλουθες κατηγορίες επιδοτούμενων:

α) Αυτούς που δικαιούνται επίδομα αφού πληρούν τη βασική προϋπόθεση, δηλ. 125 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στην ασφάλιση ανεργίας στους τελευταίους 14 μήνες πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας, οπότε καταβάλεται:

1) Επίδομα 2 μηνών, για όσους έχουν πραγματοποιήσει 125 τουλάχιστον ημέρες εργασίας ή 100 προκειμένου για οικοδόμους (Ν. Αττικής-Θεσ/νίκης), απασχολούμενους σε τουριστικά κ.λ.π. επαγγέλματα, εργάτες που απασχολούνται στα μηχανοκίνητα μέσα αλιείας και στα σμυριδωρυχεία.

2) Επίδομα τριών μηνών για όσους έχουν πραγματοποιήσει 150 τουλάχιστον ημέρες εργασίας ή προκειμένου για οικοδόμους των πιο πάνω περιοχών 130.

3) Επίδομα πέντε μηνών για όσους έχουν πραγματοποιήσει 180 τουλάχιστον ημέρες εργασίας και προκειμένου για οικοδόμους των πιο πάνω περιοχών 160.

β) Αυτούς που δικαιούνται επίδομα σύμφωνα με την εναλλακτική προϋπόθεση (προυπόθεση πρώτης επιδότησης) οπότε καταβάλλεται:

1) επίδομα δύο μηνών για όσους έχουν πραγματοποιήσει

200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας ή προκειμένου για οικοδόμους (Ν. Αττικής-Θεσ/νίκης) 180.

2) Επίδομα τριών μηνών για όσους έχουν πραγματοποιήσει 250 τουλάχιστον ημέρες εργασίας ή προκειμένου για οικοδόμους των πιο πάνω περιοχών 230.

3) Επίδομα πέντε μηνών για όσους έχουν πραγματοποιήσει 300 τουλάχιστον ημέρες εργασίας ή προκειμένου για οικοδόμους των πιο πάνω περιοχών 280.

γ) Αυτούς που έχουν ηλικία άνω των 49 ετών.

Οι ασφαλισμένοι δικαιούχοι επιδόματος ανεργίας που κατά την έναρξη της επιδοτήσεώς τους έχουν συμπληρώσει το 49ο έτος της ηλικίας τους, μπορεί να επιδοτηθούν επί 8μηνο, εάν έχουν πραγματοποιήσει:

1) 210 μέρες εργασίας κατά την κρίσιμη χρονική περίοδο, δηλ. το 14μηνο πριν από τη λύση ή τη λήξη της σχέσης εργασίας κ.λ.π. ή το προηγούμενο 12μηνο, προκειμένου για εκείνους που έχουν απασχοληθεί επί δύο τουλάχιστον έτη στα τουριστικά και εποχιακά επαγγέλματα.

2) 350 τουλάχιστον μέρες εργασίας στην προηγούμενη πριν από τη λύση ή τη λήξη της σχέσης εργασίας 2ετίας, προκειμένου για δικαιούχους που επιδοτούνται για πρώτη φορά.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

Α. ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ν. 1262/82)

1) Η επιχορήγηση επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών από τον ΟΑΕΔ για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας, εύλογα έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον του εργοδοτικού κόσμου.

Σημειώνουμε ότι μέτρα παρόμοια ή παρεμφερή για ενίσχυση της ζήτησης έναντι της υπερπροσφοράς εργασίας εφαρμόζονται ήδη εδώ και λίγα χρόνια και από άλλες χώρες της ΕΟΚ, όπου η ανεργία, ιδίως των νέων, βρίσκεται σε ιδιαίτερη έξαρση.

Για τη χώρα μας πάντως, εισάγεται ένας νέος θεσμός και ανεξάρτητα από τις επιφυλάξεις που μπορεί να έχει κανείς για τη δυνατότητα αντιμετώπισης του προβλήματος της ανεργίας των νέων και ακόμα ανεξάρτητα από το κατά πόσο κεφάλαια του ΟΑΕΔ μπορούν και αρκούν να χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση τέτοιων προγραμμάτων, καθαρά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής, ενδιαφέρει να δούμε στο μέλλον τι αποτελέσματα και τι εμπειρίες θα αποκομισθούν από την εφαρμογή των αντίστοιχων μέτρων στην ελληνική πραγματικότητα.

Σήμερα όμως ενδιαφέρει αμεσότερα να υπάρξει όσο γίνεται πληρέστερη ενημέρωση για το περιεχόμενο της παρεχόμενης στο πλαίσιο του νέου θεσμού, οικονομικής ενίσχυσης και ιδιαίτερα για τις ουσιαστικές προϋποθέσεις και τις διαδικαστικές διατυπώσεις στις οποίες υπόκειται η χορήγησή της.

2) Σκοπός και προϋποθέσεις επιχορήγησης

Όπως προκύπτει από το Ν.1262/82 "Για την παροχή κινήτρων ενίσχυσης της οικονομικής και περιφερειακής ανάπτυξης της χώρας" σκοπός του νέου θεσμού είναι η καταπολέμηση της ανεργίας με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Μέσο και κίνητρο για την επιδίωξη του σκοπού αυτού είναι η οικονομική διευκόλυνση των εργοδοτών να προβούν στη δημιουργία αυτών των νέων θέσεων εργασίας δηλ. να προσλάβουν νέους μισθωτούς. Ο νόμος παρέχει την ευχέρεια, ώστε στα σχετικά προγράμματα επιχορήγησης που καταρτίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, να περιληφθούν σε εξαιρετικές περιπτώσεις και επιχειρήσεις ή εργοδότες στους οποίους η επιχορήγηση θα δίνεται με σκοπό όχι τη δημιουργία θέσεων, δηλ. την πρόσληψη νέων μισθωτών αλλά τη διατήρηση θέσεων, δηλ. τη μη απόλυση μισθωτών που ανήκουν σε προβληματικές κατηγορίες εργαζομένων. Όμως η απόφαση του Υπουργού Εργασίας με την οποία καταρτίσθηκε το 1ο Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων ή Πρόγραμμα απασχόλησης, όπως το λέει ο νόμος, δεν περιέλαβε και αυτή την περίπτωση.

Συγκεκριμένα, με την προαναφερθείσα απόφαση του Υπουργού Εργασίας για την επιχορήγηση μιας επιχειρήσεως από τον ΟΑΕΔ ορίζονται οι εξής προϋποθέσεις:

α) Η επιχείρηση δεν πρέπει να έχει απολύσει κανένα μισθωτό της σε όλο το χρονικό διάστημα που αρχίζει την 1η ημέρα του ημερολογιακού διμήνου που προηγείται από τον μήνα κατά τον οποίο υποβάλλεται η αίτησή της στον ΟΑΕΔ για χρηματοδότηση και λήγει την ημέρα υποβολής της αίτησης αυτής και ακόμη δεν πρέπει να προβεί σε καμία απόλυση μέχρι και την πρώτη πρόσληψη που θα κάνει, ύστερα από την έγκριση της

αίτησης για επιχορήγηση.

Κατ'εξάιρεση η επιχορήγηση δεν εμποδίζεται αν η επιχείρηση κατά το ως άνω χρονικό διάστημα απέλυσε μεν μισθωτούς της αλλά τους αντικατέστησε κάνοντας ισάριθμες με τις απολύσεις προσλήψεις. Επίσης, δεν εμποδίζεται αν στο διάστημα αυτό η απασχόληση μισθωτών της επιχείρησης έπαυσε λόγω λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου και βεβαίως λόγω στράτευσης ή οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού. Τέλος, δεν πρέπει να εμποδίζεται η επιχορήγηση αν η επιχείρηση στο κρίσιμο χρονικό διάστημα έχει απολύσει μισθωτούς της λόγω υπαιτιότητάς τους "σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία".

β) Η επιχείρηση πρέπει να δηλώσει ότι θα προσλάβει και πράγματι να προσλάβει για απασχόληση πρόσωπα που θα έχουν προηγουμένως εγγραφεί στα μητρώα ανέργων των Γραφείων Απασχόλησης του ΟΑΕΔ που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας των. Οι προσλήψεις αυτές απαραίτητως πρέπει να γίνουν μετά την ημερομηνία της απόφασης του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ με την οποία εγκρίνεται η επιχορήγηση.

Σχετικά με την ηλικία των υπό πρόσληψη μισθωτών από την Διοίκηση του ΟΑΕΔ έχει δηλωθεί ότι το πρόγραμμα αφορά την επιχορήγηση επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών για τη δημιουργία θέσεων για άτομα κάτω των 25 ετών. Το ίδιο ορίζεται όπως προαναφέραμε και έχει εξουσιοδοτηθεί από το Ν. 1262/82 να καταρτίσει το σχετικό πρόγραμμα. Και μολονότι ο όρος αυτός δεν επαναλαμβάνεται ρητά στις προϋποθέσεις που αφορούν τους υπό πρόσληψη μισθωτούς, έγινε δεκτό ότι ο περιορισμός του ορίου ηλικίας των 29 ετών ισχύει οπωσδήποτε και υπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της Διοίκησης δηλ. του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, να ορίζει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση

επιχορηγούμενης επιχείρησης των αριθμό των προσλήψεων με κατανομή σε κάθε μία από τις προβλεπόμενες από την υπουργική απόφαση δύο ομάδες ηλικιών με δέσμευση όπως να μην υπερβεί τα οριζόμενα από την ίδια υπουργική απόφαση συνολικά μεγέθη τους.

3. Ύψος και διάρκεια επιχορήγησης

Σύμφωνα με το Πρόγραμμα, το ποσό της επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο μισθωτό ορίζεται σε ποσοστό του γενικού κατωτάτου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.

α) Για επιχειρήσεις που ανήκουν στον τριτογενή κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, δηλ. εμπόριο και υπηρεσίες, 20% του πιο πάνω ποσού για κάθε ημέρα εργασίας για τον άνδρα εργαζόμενο και 30% για τη γυναίκα.

β) Για επιχειρήσεις του τριτογενούς κλάδου οικονομικής δραστηριότητας δηλ. βιοτεχνίες και βιομηχανίες: 30% του πιο πάνω ποσού για κάθε ημέρα εργασίας για κάθε εργαζόμενο (άνδρα ή γυναίκα).

γ) Για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν στην περιοχή Δ' του αρθρ. 3 παρ. 1 του Ν. 1262/82 και τις εξαγωγικές επιχειρήσεις κατασκευής προϊόντων που ενσωματώνουν και προάγουν τη νέα τεχνολογία: 40% του πιο πάνω ποσού, δηλ. για κάθε μέρα εργασίας για κάθε εργαζόμενο (άνδρα ή γυναίκα).

Η προαναφερόμενη περιοχή Δ' του αρθρ. 3 παρ. 1 του Ν.1262/82 περιλαμβάνει τους νομούς Λέσβου, Χίου, Σάμου, Ξάνθης, Ροδόπης, Έβρου, Δωδεκανήσου (πλην της περιοχής της πόλης της Ρόδου που καθορίζεται σε ακτίνα 15 χλμ από το Νομαρχιακό Κατάστημα της πόλης), καθώς και τις ακριτικές περιοχές (πλην της νήσου Κερκύρας) σε απόσταση 20 χλμ από τα σύνορα και τους Δήμους και τις Κοινότητες που τα διοικητικά τους όρια τέμνονται από τη ζώνη των 20 χλμ.

Τα αναφερθέντα πιο πάνω ποσό επιχορηγήσεων ισχύουν σε κάθε περίπτωση, δηλ. ανεξαρτήτως του ποσού του καταβαλλόμενου ημερομισθίου. Δηλαδή ισχύουν και όταν ο εργοδότης καταβάλει ή είναι υποχρεωμένος να καταβάλει ανώτερο από το νόμιμο ημερομίσθιο στον εργαζόμενο καθώς και στην περίπτωση που ο εργοδότης καταβάλει ημερομίσθιο μικρότερο από το κατώτατο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη όπως συμβαίνει όταν απασχολεί ανήλικο.

Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο μισθωτό που υπάγεται στο πρόγραμμα ορίζεται σε εξάμηνο από την ημέρα της προσλήψεως του μετά τη σχετική απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ. Το αντίστοιχο ποσό καταβάλεται απ'ευθείας στον εργοδότη, ύστερα από δίμηνη τουλάχιστον απασχόληση του κάθε μισθωτού.

Σύμφωνα με ειδικές διατάξεις του Νόμου:

- Η προς τους εργοδότες επιχορήγηση από τον ΟΑΕΔ απαλλάσσεται από κάθε φόρο, τέλη χαρτοσήμου και γενικά από τέλη, κρατήσεις ή εισφορές για το δημόσιο ή τρίτους και δεν υπόκειται σε κατάσχεση βάσει γενικής ή ειδικής διατάξεως.

- Το ποσό της επιχορήγησης - από άποψη φορολογίας εισοδήματος - αποτελεί αφαιρετικόστοιχείο της δαπάνης για αμοιβές προσωπικού της επιχείρησης.

Τέλος, είναι αυτονόητο ότι οι πάσης φύσεως ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται στο σύνολο της αμοιβής που καταβάλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, περιλαμβανομένου και του τμήματος που προέρχεται από την επιχορήγηση και βαρύνουν ασφαλισμένο και εργοδότη ανάλογα κατά τα προβλεπόμενα από τις οικείες διατάξεις ποσοστά.

4. Υποχρεώσεις εργοδοτών

α) Πρόσληψη μισθωτών

Όπως αναφέρθηκε η επιχείρηση της οποίας εγκρίθηκε κατ'αρχήν η επιχορήγηση για να εισπράξει από τον ΟΑΕΔ τα αντίστοιχα ποσά, πρέπει να προσλάβει τους μισθωτούς που ορίζει η απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού και μάλιστα κατά τις διακρίσεις της απόφασης αυτής ως προς την ηλικία των μισθωτών.

Σχετικά με το θέμα αυτό της πρόσληψης μισθωτών για την αντιμετώπιση προβλημάτων που θα ανασκύψουν έχουν γίνει οι πιο κάτω χρήσιμες διευκρινήσεις:

αα) Είναι ενδεχόμενο η επιχείρηση της οποίας έχει εγκριθεί κατ'αρχήν η επιχορήγηση να μην βρίσκει στα μπτρώα του αρμοδίου Γραφείου Απασχόλησης ανεργούς της ειδικότητας για την οποία ενδιαφέρεται. Στην περίπτωση αυτή, καθώς και στην περίπτωση που οι υποδεικνυόμενοι για πρόσληψη από το Γραφείο Απασχόλησης λόγω μειωμένων προσόντων κλπ δεν ικανοποιούν τις απαιτήσεις της μπορεί η επιχείρηση να προσλάβει τα πρόσωπα της δικής της επιλογής τηρώντας όμως τις διατυπώσεις που ορίζει ο νόμος για κάθε περίπτωση πρόσληψης μισθωτού. (Ο εργοδότης δικαιούται να προσλάβει τον μισθωτό που αυτός επιλέγει, αρκεί να ειδοποιεί το Γραφείο Απασχόλησης είτε πριν από την πρόσληψη είτε μετά αλλά το αργότερο σε 8 ημέρες).

ββ) Η επιχείρηση που επιχορηγείται, μεταξύ των μισθωτών που θα προσλάβει για κάλυψη των νέων θέσεων εργασίας μπορεί να περιλάβει και άτομα που πριν από την έγκριση της χρηματοδότησης έπαυσαν να εργάζονται στον ίδιο ή και σε άλλο εργοδότη λόγω λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.

γγ) Αντίθετα, δεν μπορεί να περιλαμβάνονται μεταξύ των υπό πρόσληψη μισθωτών αλλοδαποί. Τέτοιος όμως περιορισμός δεν βρίσκει έρεισμα στις ισχύουσες διατάξεις γιατί δεν προβλέπεται από την οικεία υπουργική απόφαση. μολονότι υπήρχε σχετική εξουσιοδότηση από το Ν.1262/82 για μια τέτοια ρύθμιση. Γιαυτό είναι αναμφίβολη η ισχύς του περιορισμού αυτού τουλάχιστον για τους αλλοδαπούς που είναι μόνιμοι κάτοικοι της χώρας.

δδ) Επίσης, δεν μπορεί να περιλαμβάνονται μεταξύ των υπό πρόσληψη μισθωτών οι μαθητές των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ που κάνουν πρακτική εξάσκηση στους εργοδότες, γιατί σύμφωνα με το νόμο, δεν θεωρούνται άνεργοι.

εε) Τέλος, εφόσον ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προσλάβει και άλλους μισθωτούς πέραν εκείνων, για τους οποίους έχει εγκριθεί η αρχική του επιχορήγηση, μπορεί με συμπληρωματική αίτηση να ζητήσει την επιχορήγηση και για τη δημιουργία των νέων θέσεων εργασίας.

β) Διάρκεια απασχόλησης προσλαμβανομένων μισθωτών

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διατηρήσει τους μισθωτούς που έχει προσλάβει, σύμφωνα με το χρηματοδοτούμενο από τον ΟΑΕΔ πρόγραμμα, επί ένα έτος από την ημερομηνία πρόσληψης του καθενός και μετά πάντως από την ημερομηνία της απόφασης του Δ.Σ. του Οργανισμού που εγκρίνει την επιχορήγηση.

Εάν μισθωτός για τον επιχορηγείται η επιχείρηση αποχώρησε οικειοθελώς πριν από τη λήξη του έτους ή εάν στρατευθεί, τότε η επιχορήγηση διακόπτεται μόνο για τον συγκεκριμένο αυτόν μισθωτό και χωρίς καμία συνέπεια για τον εργοδότη.

Είναι όμως ενδεχόμενος εργοδότης να βρεθεί στην ανάγκη να απολύσει καλυπτόμενο από το Πρόγραμμα μισθωτό. Στην περίπτωση αυτή αρμόδιο να κρίνει για τη συνέχιση της επιχορήγησης είναι το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ μετά από αίτηση του εργοδότη και σχετική έκθεση της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας ή της κατά τόπο αρμόδιας υπηρεσίας του ΟΑΕΔ. Είναι προφανές, ότι αν η απόφαση του Δ.Σ. είναι εγκριτική, η επιχορήγηση συνεχίζεται για τους λοιπούς μισθωτούς, ο εργοδότης όμως μπορεί να προσλάβει και να εντάξει στο Πρόγραμμα άλλο μισθωτό που πληρεί τις σχετικές προϋποθέσεις, αλλά μόνο για το υπολειπόμενο του έμηνου χρονικό διάστημα της επιχορήγησης, κάνοντας σχετική δήλωση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ.

γ) Αναστολή απολύσεων λοιπού προσωπικού

Για το ίδιο χρονικό διάστημα μετά την έναρξη του Προγράμματος, δηλ. επί ένα έτος από την πρόσληψη του πρώτου καλυπτόμενου από αυτό μισθωτού, αναστέλεται κατ' αρχήν το δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει και οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο που ανήκει στο μη καλυπτόμενο από το Πρόγραμμα προσωπικό του.

Βεβαίως η υπουργική απόφαση ορίζει ότι ο εργοδότης "δεν έχει δικαίωμα να απολύσει άλλους μισθωτούς κλπ" πράγμα που σημαίνει ότι οι κατά παράβαση της διάταξης αυτής απολυόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν την ακύρωση της απόλυσης και μισθούς υπερημερίας κλπ.

Μια τέτοια όμως ρύθμιση οπωσδήποτε υπερβαίνει την εξουσιοδότηση του Ν.1262/82, βάσει της οποίας εξεδόθη η υπουργική απόφαση και η οποία με τις κυρώσεις που θεσπίζει, θεμελιώνει ενοχικές αξιώσεις του ΟΑΕΔ κατά των παραβατών

εργοδοτών και όχι ακυρότητα των απολύσεων κλπ.

Σχετικά εξάλλου με τις απολύσεις που επιτρέπονται για υπαιτιότητα του μισθωτού, εφόσον η υπουργική απόφαση δέχεται μόνο εκείνες που αναγνωρίζονται ως υπαίτιες για το μισθωτό "κατά τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας", είναι προφανές ότι εν προκειμένω η ευχέρεια απόλυσης περιορίζεται μόνο στις απολύσεις ύστερα από υποβολή μήνυσης κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας έστω και σε βαθμό πταίσματος ή όταν απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα εν γένει, δηλ. και εκτός εργασίας, εφόσον φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

Παραμένουν όμως ορισμένα κενά στο νόμο και την υπουργική απόφαση, όπως π.χ. όταν η απασχόληση του μισθωτού διακόπτεται λόγω αναστολής των εργασιών της επιχείρησης από οποιοδήποτε περιστατικό ανωτέρας βίας ή λόγω επερχόμενης ανικανότητας ή αναπηρίας του εργαζομένου από ατύχημα ή από οποιαδήποτε άλλη αιτία. Θα πρέπει τα κενά αυτά να καλυφθούν με αναφορά στις γενικές αρχές του δικαίου και τους κανόνες της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, δηλ. σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η διακοπή της απασχόλησης θα πρέπει να είναι αζήμια για τον εργοδότη και την εφαρμογή του Προγράμματος επιχορήγησης και μάλιστα αν ο κλυόμενος (από ανικανότητα ή αναπηρία) να εργαστεί μισθωτός ανήκει στους καλυπτόμενους από το Πρόγραμμα θα πρέπει να επιτρέπεται η αναπλήρωσή του από άλλον που πληρεί τις νόμιμες προϋποθέσεις, για τον υπολειπόμενο βεβαίως χρόνο του δμήνου.

δ) Κυρώσεις κατά του εργοδότη

Ο εργοδότης του οποίου εγκρίνεται κατ'αρχήν η επιχορήγηση αναλαμβάνει απέναντι στον ΟΑΕΔ τις

περιγραφόμενες στην προηγούμενη παράγραφο υποχρεώσεις. Για οποιαδήποτε παράβαση των υποχρεώσεών του, δηλ:

α) Για τη μη πρόσληψη όλων των μισθωτών που ορίζει η εγκριτική απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ κατά περίπτωση και που πληρούν τις γενικές προϋποθέσεις του Προγράμματος (ηλικία-εγγραφή στα μητρώα ανέργων)

β) Για τη μη διατήρηση, δηλ. την απόλυση των προσληφθέντων χωρίς υπαιτιότητά τους για χρονικό διάστημα ενός έτους και

γ) Για την απόλυση οποιουδήποτε από το υπόλοιπο προσωπικό χωρίς υπαιτιότητα για το ίδιο χρονικό διάστημα ο Ν.1262/82 επιβάλλει την ίδια κύρωση αφού ορίζει ότι στις περιπτώσεις αυτές οι εργοδότες "...έχουν την υποχρέωση της επιστροφής του αναλόγου ποσού της επιχορήγησης που έχουν λάβει από τον ΟΑΕΔ και που αντιστοιχεί στο υπόλοιπο χρονικό διάστημα του συνολικού χρόνου απασχόλησης (επιχορηγούμενης και μη) των μισθωτών που καθορίζει το Πρόγραμμα.

Για να γίνει περισσότερο κατανοητό το νόημα αλλά και η αυστηρότητα της διάταξης αυτής αναφέρουμε ένα παράδειγμα: Αν μια επιχείρηση επιχορηγηθεί για εκατό μισθωτούς και μετά την κανονική απασχόλησή τους για τους οριζόμενους από το νόμο έξι μήνες επιχορήγησης, στη λήξη π.χ. του έβδομου μήνα απλύσει κάποιον από τους μισθωτούς της, έστω και από εκείνους που δεν ανήκουν σε αυτούς για τους οποίους έχει επιχορηγηθεί (αλλά πάντως χωρίς υπαιτιότητά του) τότε η επιχείρηση θα υποχρεωθεί να επιστρέψει στον ΟΑΕΔ τα 5/12 του συνολικού ποσού που έχει λάβει και για τους εκατό μισθωτούς.

Το ποσό αυτό πρέπει να επιστραφεί σε 15 ημέρες από την κοινοποίηση του σχετικού εγγράφου ΟΑΕΔ στον ενδιαφερόμενο. Αν η προθεσμία αυτή παρέλθει άπρακτη, συντάσσεται πράξη

βεβαιώσεως της οφειλής που αποστέλλεται στο αρμόδιο Δημόσιο Ταμείο για την είσπραξη του οφειλόμενου ποσού από αυτό, αφού εκδόθηκε ήδη το προβλεπόμενο από το άρθρο 98 του ΝΔ 321/69 "περί κώδικος Δημοσίου Λογιστικού" Προεδρικό Διάταγμα.

ε) Διαδικασία-Δικαιολογητικά

α) Για την έγκριση της επιχορήγησης

Ο εργοδότης πρέπει να απευθυνθεί στην πλησιέστερη τοπική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ υποβάλλοντας τα εξής δικαιολογητικά:

αα) σχετική αίτηση που εκτός από τα στοιχεία της επιχείρησης θα πρέπει να αναφέρει τον αριθμό των νέων θέσεων εργασίας, με διάκριση σε ότι αφορά τους υπό πρόσληψη μισθωτούς, στην ειδικότητα, φύλο και ηλικία.

ββ) Δήλωση περί αποδοχής των όρων του Προγράμματος όπως αυτοί ορίζονται στον 1262/82.

γγ) Στοιχεία- κατά κανόνα βεβαίωση του οικείου Επιμελητηρίου- που να προσδιορίζουν τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, αν δηλ. είναι βιομηχανική ή βιοτεχνική ή εμπορική και ακόμη αν τυχόν εξαγωγική ή κυρίως κατασκευάζει προϊόντα που ενσωματώνουν και προάγουν την τεχνολογία.

δδ) Αντίγραφο μισθοδοτικών καταστάσεων του α' 15νημέρου του πρώτου ημερολογιακού 2μηνου που προηγείται του μηνός εκείνου, κατά τον οποίο επιβάλλεται αίτηση επιχορήγησης, ή καταστάσεις καταβολής ασφαλιστικών εισφορών (ΙΚΑ κλπ) του μηνός εκείνου που προηγείται από το αυτό ημερολογιακό δίμηνο.

εε) Υπεύθυνη δήλωση του ΝΔ 105/69 ότι η επιχείρηση κατά το αυτό κρίσιμο ημερολογιακό δίμηνο δεν έχει προβεί σε

απόλυση μισθωτού της ούτε θα απολύσει κανέναν μέχρι την ημερομηνία της απόφασης του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ που θ'α εγκρίνει την επιχορήγηση.

στ) αν κατά τη διάρκεια του κρίσιμου διμήνου έχει διακοπεί η απασχόληση εργαζομένων λόγω λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου, υποβάλλονται θεωρημένα κατά νόμο φωτοαντίγραφα τωσχετικών συμβάσεων εργασίας ή αντίγραφα των αναγγελιών τερματισμού αυτών των συμβάσεων που πρέπει να έχουν γίνει στη αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ και

ζς) αν κατά τη διάρκεια του κρίσιμου διμήνου έχουν απολυθεί από την επιχείρηση μισθωτοί αλλά έχουν αντικατασταθεί από άλλους, συνυποβάλλονται τα αντίγραφα των αναγγελιών προσλήψεως που έχουν γίνει από τον εργοδότη στην ίδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ.

β) Για την καταβολή των ποσών επιχορήγησης

Μετά την έγκριση της επιχορήγησης και την επί διμήνο τουλάχιστον απασχόληση των μισθωτών που έχουν προσληφθεί βάσει του Προγράμματος για την απόδοση από τον ΟΑΕΔ των αντιστοίχων ποσών υποβάλλονται στην αρμόδια τοπική Υπηρεσία τα εξής δικαιολογητικά:

αα) Κατάσταση με το ονοματεπώνυμο των προσληφθέντων βάσει του Προγράμματος μισθωτών, την ειδικότητά τους, το ποσό μισθοδοσίας που βαρύνει τον ΟΑΕΔ και ειδική στήλη, στην οποία οι ίδιοι με τηνυπογραφή τους θα δηλώνουν υπεύθυνα ότι απασχολήθηκαν στον εργοδότη όλο το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η επιχορήγηση και

ββ) φωτοτυπημένα αντίγραφα των αναγγελιών που έχουν γίνει από τον εργοδότη στον ΟΑΕΔ για την πρόσληψη αυτών των μισθωτών.

ζ) Εκδίκαση Διαφορών

Σύμφωνα με το Ν.1262/82 το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ είναι αρμόδιο να αποφασίσει για:

1) Την υπαγωγή στο Πρόγραμμα και την επιχορήγηση ενδιαφερόμενης επιχειρήσεως.

2) τη συνέχιση ή μη της επιχορήγησης εργοδότη που έχει προβεί σε πρόωρη απόλυση μισθωτού του

3) τη σύνταξη πράξεως βεβαιώσεως οφειλής, σύμφωνα με όσα αναφέρονται στην παρ. Δ' και

4) κάθε άλλο ζήτημα που έχει σχέση με την παροχή ή μη της προβλεπόμενης από το νόμο επιχορήγησης.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις οι σχετικές εκτελεστές αποφάσεις του Δ.Σ. συνιστούν ατομικές διοικητικές πράξεις, οι δε διαφορές που απορρέουν από αυτές τις πράξεις ή παραλείψεις ανήκουν στη δικαιοδοσία των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων, δηλ. των Διοικητικών Πρωτοδικείων και Εφετείων και εάν συντρέχει περίπτωση του Συμβουλίου Επικρατείας, σύμφωνα με τα άρθρα 94 και 95 του Συντάγματος.

Β. Επιχορήγηση εργοδοτών για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για άτομα στα οποία έχουν επιβληθεί αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός.

Έχουν καταρτησθεί προγράμματα επιχορήγησης εργοδοτών για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για αποχόληση ατόμων στα οποία έχουν επιβληθεί αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός και βρίσκονται εκτός ιδρύματος ηλικίας 15 έως 21 ετών.

Στο παραπάνω πρόγραμμα δεν περιλαμβάνονται κρατικοί φορείς, ανεξάρτητα από το καθεστώς Δημοσίου ή Ιδιωτικού ή μικτού δικαίου που τους διέπει, όπως αναφέρονται στην παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν1256/82.

Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο άτομο καθορίζεται σε ποσοστό του κατωτάτου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη ως εξής:

α) Για άτομα ηλικίας 15-18 ετών 1000 δραχ

β) Για άτομα ηλικίας 18-21 ετών 1300 δραχ για άνδρες και γυναίκες, για κάθε εργάσιμη μέρα και μέχρι 26 ημέρες, κατ'ανώτατο όριο κατά μήνα εφόσον για τα άτομα αυτά προσκομίζεται επίσημο αποδεικτικό στοιχείο της παραπάνω ιδιότητάς τους από τις υπηρεσίες του υπουργείου Δικαιοσύνης.

Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο άτομο, που υπάγεται στα προγράμματα αυτά ορίζεται σε δωδεκάμηνο χρονικό διάστημα από την ημέρα της πρόσληψής του η οποία πρέπει να γίνεται μετά την ημερομηνία λήξης της σχετικής εγκριτικής απόφασης του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ.

Πρόσωπα που προσλαμβάνονται από εργοδότη πριν από την ημερομηνία της εγκριτικής απόφασης του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, δεν θα επιχορηγούνται. Τα άτομα που θα προσληφθούν, πρέπει να έχουν

γραφεί προηγούμενα στα μπρώα ανέργων των Γραφείων Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας τους.

Δεν επιχορηγούνται εργοδότες για εργαζόμενους, οι οποίοι είναι σύζυγοί τους ή συνδέονται με α' βαθμό συγγενείας ή είναι ετερόρρυθμοι ή ομόρρυθμοι εταίροι της ίδιας επιχείρησης.

Ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει τα άτομα που προσλαμβάνει για δώδεκα τουλάχιστον μήνες, με επίσης δωδεκάμηνη επιχορήγηση.

Η απόλυση ατόμου που προσλήφθηκε βάσει των προγραμμάτων αυτών με υπαιτιότητά του, επιφέρει διακοπή της επιχορήγησης χωρίς άλλες επιπτώσεις στον εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται έκθεση από αρμόδιο κοινωνικό λειτουργό του υπουργείου Δικαιοσύνης ή του ΟΑΕΔ.

Εργοδότης που προσλαμβάνει άτομο βάσει των προγραμμάτων αυτών, δεν μπορεί να απολύσει για 12 μήνες προσωπικό, που ήδη απασχολεί εκτός αν κάνει ισάριθμες προσλήψεις μέσα σε 30 ημέρες από την απόλυση ή οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών του. Εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται από επιχείρηση μετά την υπαγωγή της στο πρόγραμμα αυτό και για τους οποίους ο εργοδότης δεν ζητάει επιχορήγηση, δεν καλύπτονται από τις δεσμευτικές για τον εργοδότη διατάξεις.

Για να υπαχθεί στα προγράμματα αυτά μια επιχείρηση ή εργοδότης, γενικά, πρέπει να υποβάλει στην πλησιέστερη υπηρεσία του ΟΑΕΔ τα εξής δικαιολογητικά:

α) Αίτηση που θα περιέχει την επωνυμία του, το αντικείμενο της οικονομικής δραστηριότητας και τον αριθμό των ατόμων που θα προσλάβει, σύμφωνα με το πρόγραμμα,

β) υπεύθυνη δήλωση του ΝΔ 105/69 ότι δέχεται και

συμφωνεί με τους όρους του προγράμματος.

Αρμόδιο να κρίνει την υπαγωγή του εργοδότη στα προγράμματα αυτά είναι κατά νόμο το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ.

Η πρώτη επιχορήγηση θα καταβάλεται στον εργοδότη μετά από δέμηνη, τουλάχιστον απασχόληση του εργαζόμενου. Στη συνέχεια και μέχρι λήξης του δωδεκαμήνου της επιχορήγησης, θα καταβάλεται κάθε μήνα.

Για την καταβολή της επιχορήγησης ο εργοδότης θα υποβάλει στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ της περιοχής του τα εξής δικαιολογητικά:

α) Κατάσταση που θα περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο των προσληφθέντων βάσει του προγράμματος, τη χρονολογία γέννησης, την ειδικότητα, το ποσό με το οποίο βαρύνεται ο ΟΑΕΔ, σύμφωνα με το πρόγραμμα, το συνολικό ακαθάριστο ποσό που δικαιούται ο εργαζόμενος και στήλη υπεύθυνης δήλωσης, στην οποία θα έχουν υπογράψει οι προσληφθέντες εργαζόμενοι, ότι απασχολήθηκαν το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η επιχορήγηση.

β) Φωτοτυπημένα αντίγραφα των αναγγελιών πρόσληψης των εργαζομένων.

Η αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, μετά τον έλεγχο των δικαιολογητικών θα προβαίνει στην άμεση καταβολή της επιχορήγησης.

Η απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ που είναι το μόνο αρμόδιο όργανο για να αποφασίσει για τη σχετική αίτηση του εργοδότη θα κοινοποιείται από την αρμόδια Διεύθυνση Απασχόλησης του ΟΑΕΔ στον εργοδότη, και στην κατά τόπο αρμόδια για την εκτέλεση τοπική Υπηρεσία ή υπηρεσία Νομού ή Γραφείο Εργασίας του ΟΑΕΔ.

Κάθε διαφορά που τυχόν θα προκύπτει κατά την εφαρμογή

της αποφόσεως αυτής, μεταξύ εργοδότη και ΟΑΕΔ, θα επιλύεται με απόφαση του Δ.Σ. αυτού.

Γ. Επιχορήγηση εργοδοτών για δημιουργία νέων ή διατήρηση θέσεων εργασίας με άτομα ειδικών κατηγοριών.

Με απόφαση του Υπ. Εργασίας καταρτίζεται πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ή διατήρηση θέσεων εργασίας, για 1000 θέσεις προς απασχόληση ατόμων ειδικών κατηγοριών ηλικίας 18-60 ετών.

Στο παραπάνω πρόγραμμα δεν περιλαμβάνονται κρατικοί φορείς ανεξάρτητα από το καθεστώς Δημοσίου ή ιδιωτικού ή Μικτού Δικαίου, που τους διέπει, όπως αναφέρεται στην παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν.1256/82, όπως επίσης και όλες γενικά οι Τράπεζες, Πολιτικές Οργανώσεις και Κόμματα.

Στο ανωτέρω πρόγραμμα περιλαμβάνονται κάθε μορφής επιχειρήσεις του Ιδιωτικού τομέα ΟΤΑ, Δημοσίου ή ιδιωτικές Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας Συνεταιρισμοί, Σωματεία και Επαγγελματικά Σωματεία και ενώσεις αυτών που θα απασχολήσουν προσωπικό ειδικών κατηγοριών στις περιοχές Ηπείρου, Θεσσαλίας, Στερεάς Ελλάδος και Πελοποννήσου.

Το ποσό της επιχείρησης για κάθε προσλαμβανόμενο άτομο, του οποίου διατηρείται η θέση, καθορίζεται σε ποσοστό του γενικού κατώτατου ημερομισθίου του αγειδίκευτου εργάτη, που ισχύει κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης και θα είναι 1600 δρχ.

Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο ως ανωτέρω άτομο, που υπάγεται στο πρόγραμμα αυτό, ορίζεται σε 12 μήνες κατά ανώτατο όριο, από την ημέρα της πρόσληψής του, η οποία πρέπει να γίνεται μετά από την ημερομηνία της

έκδοσης της σχετικής εγκριτικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στην περίπτωση διατήρησης θέσης ή έναρξης της διάρκειας αυτής θα γίνεται από την έκδοση της σχετικής απόφασης του Δ.Σ.

Η επιχορήγηση θα υπολογίζεται για κάθε εργάσιμη ημέρα και μέχρι 26 ημερομίσθια κατ'ανώτατο όριο, για κάθε μήνα, εφόσον όμως κάθε μήνα υπάρχουν τουλάχιστον 10 ημέρες εργασίας.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή στο πρόγραμμα αυτό είναι τα άτομα που θα υπαχθούν να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα. τα δε νεοπροσλαμβανόμενα έχουν γραφεί προηγουμένως στα μητρώα ανέργων των Γραφείων Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης ή απόλυσης ή στράτευσης ή θανάτου ή συνταξιοδότησης του επιχορηγούμενου ατόμου να το αντικαθιστά μέσα σε 30 εργάσιμες μέρες με άλλο άτομο ειδικής κατηγορίας και να επιχορηγηθεί για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα της επιχορήγησης.

Η μη αντικατάσταση του αποχωρήσαντος κατά τα ανωτέρου μισθωτού, δεν έχει καμμία επίπτωση στο πρόγραμμα επιχορήγησης του εργοδότη αυτού, το οποίο διακόπτεται με την καθ'οιονδήποτε τρόπο αποχώρηση του μισθωτού.

Η προθεσμία πλήρωσης των θέσεων που εγκρίνονται κατά περίπτωση από το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ είναι δύο μήνες το αργότερο από την ημερομηνία λήψης της σχετικής απόφασης του Δ.Σ.

Ειδικά για τις αποφάσεις του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ μετά την 1η Νοεμβρίου 1986 η ανωτέρω προθεσμία περιορίζεται μέχρι 31-12-1986.

Για να υπαχθεί στο πρόγραμμα αυτό μια επιχείρηση ή εργοδότης γενικά, πρέπει να υποβάλει στην πλησιέστερη υπηρεσία του ΟΑΕΔ σχετική αίτηση, που θα περιέχει την επωνυμία του, το αντικείμενο της οικονομικής δραστηριότητας και τον αριθμό των ατόμων που θα προσλάβει σύμφωνα με το πρόγραμμα.

Αρμόδιο να κρίνει την υπαγωγή εργοδότη στο πρόγραμμα αυτό, είναι κατά νόμο το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ.

Η πρώτη επιχορήγηση θα καταβάλεται στον εργοδότη μετά από δίμηνη τουλάχιστον απασχόληση του εργαζομένου. Στη συνέχεια και μέχρι τη λήξη του 12μήνου της επιχορήγησης, θα καταβάλεται κάθε μήνα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

(Α) ΒΙΒΛΙΑ:

- 1) Βουτυρά Αλ. Σταύρου
"Στοιχεία Ατομικού Εργατικού Δικαίου"-Τευχ. Τρίτο
-I των στοιχείων σύγχρονου εργατικού δικαίου.
Αθήνα 1978
- 2) Καρακατσάνη Γ. Αλεξάνδρου
"Εργατικό Δίκαιο" Τόμος Α. Αθήνα 1981
- 3) Κουκιάδη
α) "Εργατικό Δίκαιο", Αθήνα 1982
β) "Παραδόσεις Κοινωνικής Πολιτικής"
- 4) Λαναράς Δ. Κωνσταντίνος
"Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία". Θεσ/νίκη 1976
- 5) Λεοντάρη Κ. Μιλτιάδη
"Το Δίκαιο των εργαζομένων", Αθήνα 1972

(Β) ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ-ΑΡΘΡΑ:

- 1) Φ. Χατζηδημητρίου τ.Γεν.Δ/ντου ΟΑΕΔ
"Επιχορήγηση εργοδοτών από τον ΟΑΕΔ για τη
δημιουργία νέων θέσεων"
Τόμος 39/1983. Δ.Ε.Ν. (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας)
Τεύχος 943
- 2) "Επιχορήγηση εργοδοτών για την δημιουργία νέων
θέσεων εργασίας για άτομα στα οποία έχουν επι-
βληθεί αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός"
ΦΕΚ (Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως) 551 Τευχ. Β/12.8.86
- 3) Φ. Χατζηδημητρίου, τ.Γεν.Δ/ντου ΟΑΕΔ
"Ανεργία και οι προϋποθέσεις επιδοτήσεως από
τον ΟΑΕΔ"
Τόμος 93/1983. Δ.Ε.Ν. Τεύχος 957
- 4) "Τακτική επιδότηση ανέργων μετά την ισχύ του
Ν.1545/85. Τόμος 42/1986. Δ.Ε.Ν. Τεύχος 1028.

