

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΠΑΤΡΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Λύση της σχέσης εργασίας, μετεργασιακή μέριμνα και κοινωνική
πολιτική για την απασχόληση

Μοντζολή Ανδρομάχη
Σούλη Παρασκευή
Σταυροπούλου Σοφία

ΕΠΙΒΛΕΨΗ :
Αλεξοπούλου Σπυριδούλα



ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1997

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να εκφράσουμε στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μας κ. Αλεξοπούλου Σπυριδούλα τις πιο ειλικρινείς και θερμές μας ευχαριστίες για τη μεθοδική και πολύτιμη καθοδήγηση της σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας για την εκπόνηση της πτυχιακή μας εργασίας.

ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

2494

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	1
1. Το υπάρχον θεσμικό καθεστώς για τη λύση της σχέσης εργασίας	3
<i>Εισαγωγικά</i>	3
<i>I. Αναστολή</i>	5
<i>A' Έννοια... ..</i>	5
<i>B' Περιπτώσεις... ..</i>	6
<i>II. Λύση</i>	10
<i>A' Η προτασία της θέσης μισθωτού... ..</i>	10
<i>B' Τρόποι λύσης της σχέσης εργασίας... ..</i>	10
<i>1. Λύση σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου... ..</i>	12
<i>2. Η λύση της σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία από τον εργοδότη... ..</i>	18
<i>III. Περιορισμοί απολύσεων σε ειδικές περιπτώσεις</i>	33
<i>A'. Ομαδικές απολύσεις... ..</i>	33
<i>B' Καταγγελία από το μισθωτό... ..</i>	41
<i>Γ' Η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης... ..</i>	43
<i>Δ' Παραίτηση με συγκατάθεση του εργοδότη... ..</i>	47
<i>E' Νόμος περί αφερεγγυότητας του εργοδότη... ..</i>	48
2. Μετεργασιακή μέριμνα	50
<i>Εισαγωγικά</i>	50
<i>I. Η στατιστική κατανομή του φαινομένου της ανεργίας και η ανθρώπινη διάσταση</i>	54

A' Ανθρωπογεωγραφία...	54
B' Προφίλ ανέργου...	55
1. Κατηγορίες ανέργων...	55
2. Μακροχρόνια ανεργία...	57
3. Ο Ρόλος της οικογένειας...	58
4. Ψυχολογία του ανέργου.....	59
II. Οι φορείς υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης	61
A' ΟΑΕΔ...	61
1. Η αποστολή του ΟΑΕΔ - Ρόλος.....	62
2. Τα προγράμματα του ΟΑΕΔ.....	64
B' Η άποψη της ΓΣΕΕ για το θέμα της ανεργίας.....	81
Γ' Η άποψη του ΣΕΒ για το θέμα της ανεργίας.....	85
1. Κινητικότητα εργατικού δυναμικού.....	85
2. Ευελιξία στην αγορά εργασίας.....	85
3. Κίνητρα για πρόσληψη των νέων.....	87
III. Κριτική άποψη για την απόδοση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ	88
3. Κοινωνική πολιτική για την απασχόληση	90
<hr/>	
Εισαγωγικά	90
I. Η θέση της πολιτείας και το νομοθετικό πλαίσιο	92
A' Απασχόληση - Εργασία.....	92
1. Δημιουργία - Επίδότηση νέων θέσεων εργασίας για την τόνωση της απασχόλησης.....	92
2. Ο Νόμος 2434/96 και η εισηγητική του έκθεση	96
B' Οι δυνατότητες παρέμβασης στην αγορά εργασίας.....	106
1. Ανακατανομή του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τις υποδείξεις των κοινωνικών εταίρων.....	107

2. Μακροοικονομική ενίσχυση της απασχόλησης σύμφωνα με τις υποδείξεις της ΕΕ.....	110
3. Απελευθέρωση της αγοράς σύμφωνα με τις υποδείξεις του ΟΟΣΑ.....	114
II. Προτάσεις των κοινωνικών εταίρων για την απασχόληση.....	116
III. Οι τελικές προτάσεις της πολιτείας για την απασχόληση και την ανεργία.....	123
Επίλογος	125
Παράρτημα	127
Βιβλιογραφία	I

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία επιχειρεί να διαπραγματευθεί το θέμα της λύσης της εργασίας, τη μέριμνα που έχει ληφθεί για την επανένταξη του άνεργου στην αγορά εργασίας καθώς και την γενικότερη κοινωνική πολιτική στο θέμα της απασχόλησης.

Η πολιτεία, στα πλαίσια του κράτους πρόνοιας και έχοντας ως στόχο την προστασία του εργαζόμενου, έχει καθορίσει αυστηρά με νομοθετικές διατάξεις την διαδικασία που πρέπει ν' ακολουθηθεί για την λύση της σχέσης εργασίας. Η διαδικασία αυτή παρουσιάζεται αναλυτικά στο 1ο κεφάλαιο της εργασίας και περιλαμβάνει τους τρόπους λύσης μιας σχέσης εργασίας καθώς και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Στα πλαίσια της ίδιας λογικής η πολιτεία μέσω του κυριότερου φορέα της του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) μεριμνά για την επανένταξη του απολυόμενου στην αγορά εργασίας. Επίσης προς την ίδια κατεύθυνση, σημαντικό ρόλο παίζουν ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) ως κύριος εκφραστής των εργοδοτών καθώς και η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) ως κύριος εκφραστής των εργαζομένων. Το όλο θέμα της επανένταξης του απολυόμενου στην αγορά εργασίας διαπραγματευόμαστε στο 2ο κεφάλαιο της εργασίας.

Τέλος στο 3ο κεφάλαιο γίνεται εκτεταμένη αναφορά στις προτεινόμενες λύσεις για την μείωση της ανεργίας και για την τόνωση της απασχόλησης, όπως είναι η ελαστικότητα της αγοράς, ανακατανομή του χρόνου εργασίας και άλλες. Η τελική διαμόρφωση των παραπάνω προτάσεων γίνεται στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κυριότερων φορέων.

Στην προσπάθεια μας να συγκεντρώσουμε όλα εκείνα τα στοιχεία που χρειάστηκαν για την υλοποίηση της εργασίας αυτής, απευθυνθήκαμε σε διάφορους Οργανισμούς και Υπηρεσίες της Πάτρας και της Αθήνας.

Επισκεφθήκαμε τον ΟΑΕΔ, τον ΣΕΒ, την ΓΣΕΕ, τη Βουλή των Ελλήνων, την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδας, την Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το ΙΚΑ, κ.α. Στο σημείο αυτό θα θέλαμε να εκφράσουμε, κατά κάποιο τρόπο, το παράπονό μας σχετικά με τον τρόπο που αντιμετωπίσαμε από μια πολύ μικρή μειονότητα υπαλλήλων των παραπάνω φορέων, οι οποίοι είτε δεν είχαν τη διάθεση να μας εξυπηρετήσουν είτε δεν ήταν κατάλληλα καταρτισμένοι ώστε να μπορέσουν να μας βοηθήσουν ουσιαστικά.

Τέλος θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι η μεγαλύτερη δυσκολία του θέματος που διαπραγματευτήκαμε εκτός από την ευρύτητα του, όπου έπρεπε να συγκεντρώσουμε πάρα πολλά στοιχεία από πάρα πολλές διαφορετικές πηγές ήταν η άμεση εξάρτηση του από την επικαιρότητα όπου τα δεδομένα άλλαζαν κυριολεκτικά από εβδομάδα σε εβδομάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΤΟ ΥΠΑΡΧΟΝ ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

ΕΝΝΟΙΑ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έννοια “σύμβαση εξαρτημένης εργασίας”, σύμφωνα με το συνδυασμό των άρθρων 648 και 652 του Αστικού Κώδικα υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλ. μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ’ αποκοπή κ.λ.π.) και υποβάλλεται έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης), σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή γενικά της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση.

Την έννοια της εξάρτησης δεν καθορίζει διάταξη νόμου, αλλά την έχει επεξεργαστεί και καθορίζει τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία. Έτσι : λέγοντας προσωπική (νομική) εξάρτηση εννοούμε ότι, ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νόμιμου αντιπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του Κανονισμού της

επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή να υπάρχει το δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή της εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών. Λέγοντας οικονομική εξάρτηση εννοούμε ότι ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (δηλ. του εργοδότη), προς όφελος του οποίου η εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία ο τρόπος αμοιβής του.

Η διαπίστωση εάν υπάρχει ή όχι εξάρτηση κατά το χρόνο παροχής της εργασίας, άλλοτε μεν είναι εμφανής, άλλοτε δε παρουσιάζει δυσχέρειες. Πάντως το ζήτημα είναι πραγματικό και χρήζουν ιδιαίτερης έρευνας και εκτίμησης οι συνθήκες παροχής της εργασίας σε κάθε περίπτωση χωριστά, για να εξακριβωθεί εάν αυτός που παρέχει την εργασία υποβάλλεται σε υπηρεσιακή σχέση έναντι εκείνου προς τον οποίο την παρέχει. Έτσι η χρονική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού, η αυτοπρόσωπη διεξαγωγή της υπηρεσίας, η χρησιμοποίηση από τον εργαζόμενο δικών του ή του εργοδότη μηχανημάτων και εργαλείων, ο τρόπος αμοιβής και το είδος της παρεχόμενης εργασίας αποτελούν στοιχεία για το χαρακτηρισμό της εργασίας του σαν εξαρτημένης ή αυτοτελούς. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται κυρίως με την πρόσληψη και ένταξη του μισθωτού στην επιχείρηση του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει συγχρόνως το είδος, τον τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, το ποσό της αμοιβής και από την υποχρέωση του μισθωτού να υπακούει στις οδηγίες και κατευθύνσεις του εργοδότη.

Επισημαίνουμε ότι οι διατάξεις του εργατικού δικαίου σχετικά με τη λύση σύμβασης εργασίας, εφαρμόζεται αποκλειστικά στις περιπτώσεις εξαρτημένης - μισθωτής εργασίας.

I. ΑΝΑΣΤΟΛΗ

A' Έννοια

Υπάρχουν περιπτώσεις, κατά τις οποίες για κάποιο νόμιμο λόγο αναστέλλεται η λειτουργία της σχέσης εργασίας και η εκτέλεση των υποχρεώσεων των μερών για ορισμένο διάστημα. Τότε, μολονότι πάντα αίρεται πρόσκαιρα η υποχρέωση του μισθωτού να παρέχει την εργασία του, άλλοτε αίρεται αντίστοιχα και η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει μισθό, και άλλοτε διατηρείται η αξίωση του μισθωτού για το μισθό του.

Όταν συντρέχουν περιστατικά που επιφέρουν αναστολή, η σχέση εργασίας δεν καταλύεται, διατηρείται για να συνεχιστεί όταν περάσουν τα αίτια που αναστέλλουν την λειτουργία της.

Η αναστολή αναφέρεται στις κύριες υποχρεώσεις των μερών, παροχή εργασίας και παροχή μισθού. Οι λοιπές υποχρεώσεις τους, όπως η υποχρέωση πίστης για τον πρώτο και υποχρέωση πρόνοιας για το δεύτερο, δεν επηρεάζονται.

Στις περιπτώσεις αναστολής τα γεγονότα, που την προκαλούν, δεν λύνουν μεν τη σύμβαση, δεν αποκλείεται όμως κατά τη διάρκεια της αναστολής να λήξει σύμβαση λόγω παρόδου του τυχόν ορισμένου χρόνου διάρκειάς της ή να λυθεί με καταγγελία, το κύρος της οποίας κρίνεται κατά τις διατάξεις που τη διέπουν.

Είναι διαφορετικό το ζήτημα, αν το περιστατικό, που επέφερε την αναστολή, παρέχει ή όχι επαρκή λόγο καταγγελίας, όπως λ.χ. η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, πράγμα που κρίνεται κατά περίπτωση, ή αν είναι δυνατό να γίνει καταγγελία κατά το χρόνο αναστολής, θέμα που δε ρυθμίζεται με ενιαίο τρόπο.

Ο χρόνος της αναστολής συνυπολογίζεται, κατά κανόνα, ως χρόνος υπηρεσίας για τον καθορισμό των δικαιωμάτων του μισθωτού, που σχετίζονται με την προϋπηρεσία του, όπως για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

Β' Περιπτώσεις

Οι συχνότερες και κυριότερες περιπτώσεις αναστολής είναι οι ακόλουθες:

- **Συμβατική αναστολή.** Τα μέρη της σχέσης εργασίας μπορούν να συμφωνήσουν την αναστολή της εκτελέσεώς της για ένα διάστημα. Αν, καιτοι δεν παρέχεται εργασία, θα καταβληθεί μισθός κατά το χρόνο της αναστολής, είναι αντικείμενο αυτής της συμφωνίας. Στην περίπτωση τέτοιας αναστολής υπάγεται και η άδεια χωρίς αποδοχές για οποιοδήποτε λόγο, η εκπαιδευτική άδεια με ή χωρίς αποδοχές κ.ά.
- Από το νόμο αναστέλλεται η εκπλήρωση της υποχρέωσης του μισθωτού να παρέχει εργασία, όταν παίρνει την υποχρεωτική ετήσια άδειά του με αποδοχές κατά τον α.ν. 539/1945. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται.
- Επίσης από το νόμο αναστέλλεται για 15 εβδομάδες η υποχρέωση της γυναίκας να παρέχει την εργασία της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας. Κατά τη διάρκεια αυτής της αποχής, όπως και αν στη συνέχεια ασθενήσει από αιτίες, που οφείλονται στην κύηση και τον τοκετό, και για το διάστημα αυτό όχι μόνο δε λύνεται η σύμβαση εργασίας εξαιτίας της αποχής αυτής αλλά απαγορεύεται και η καταγγελία της.
- Αναστέλλεται επίσης κατά νόμο (α.ν. 547/1937, ν. 519/1948, ν. 1763/1988), η σχέση εργασίας των στρατευμένων μισθωτών, εφόσον έχουν προσφέρει τις υπηρεσίες τους στον εργοδότη για έξι μήνες. Οι μισθωτοί αυτοί, μετά την πρόσκλησή τους να στρατευθούν, δεν επιτρέπεται να απολυθούν, δικαιούνται δε μετά την αποστράτευσή τους να επανέλθουν και να συνεχίσουν την απασχόλησή τους στην ίδια επιχείρηση. Για την επάνοδό τους στην επιχείρηση χρειάζεται να κάνουν σχετική δήλωση σε προθεσμία ενός μηνός από την αποστράτευσή τους και να προσέλθουν να αναλάβουν υπηρεσία μέσα σε δεκαπέντε ημέρες από τη δήλωσή τους. Εάν η σύμβαση του αποστρατευμένου είναι ορισμένου χρόνου, ο χρόνος της στράτευσης είναι χρόνος αναστολής, και γι' αυτό μετά την αποστράτευσή του

συνεχίζεται για το χρόνο, που έχει απομείνει. Εάν η σύμβασή του είναι αορίστου χρόνου, η λειτουργία της συνεχίζεται μετά την αποστράτευση και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον κρατήσει στην υπηρεσία του το λιγότερο για ένα χρόνο. Ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όσα δικαιώματα του μισθωτού σχετίζονται με την προϋπηρεσία του (άρθρα 8 ν. 2054/1952 και 34 παρ. 7 ν.δ. 2961/1954).

- Η σχέση εργασίας αναστέλλεται και για λόγους που ανάγονται στον εργοδότη και την επιχείρηση ή την εκμετάλλευσή του. Σ' αυτή την περίπτωση υπάγονται η υπερημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού, η αδυναμία του να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του για λόγους που αφορούν στον ίδιο (εκτός από την περίπτωση της ανώτερης βίας) η επιβολή διαθεσιμότητας και η εκ περιτροπής εργασία.

Στις δύο πρώτες περιπτώσεις, που καλύπτουν το θέμα του επαγγελματικού κινδύνου στη σχέση εργασίας, δεν προσφέρεται εργασία, διατηρείται όμως η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές, αφού αφαιρέσει ότι ωφελήθηκε ο μισθωτός στο διάστημα της μη απασχολήσεώς του.

Η περίπτωση της διαθεσιμότητας ρυθμίζεται από το άρθρο 10 του ν. 3198/1955. Ο εργοδότης μπορεί με έγγραφη δήλωσή του να θέτει μισθωτούς σε διαθεσιμότητα, η οποία δεν πρέπει να ξεπερνά συνολικά τους τρεις μήνες το χρόνο. Χρήση του δικαιώματος αυτού μπορεί να κάνει μόνο όταν περιορίζεται η οικονομική του δραστηριότητα, όχι για άλλο λόγο, λ.χ. επειδή συμπεριφέρθηκε άσχημα ο μισθωτός. Κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας καταβάλλει στο μισθωτό τις μισές αποδοχές του, μολονότι ο τελευταίος δεν προσφέρει εργασία.

Ειδικά στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, με προσωπικό από 5.000 άτομα και άνω για να τεθούν σε διαθεσιμότητα μισθωτοί απαιτείται προηγούμενη έγκριση του Υπουργού Εργασίας. Χωρίς αυτή οι αποδοχές κατά το χρόνο διαθεσιμότητας καταβάλλονται πλήρεις (άρθρο 1 ν.δ. 206/1974).

Εκ περιτροπής εργασία, δηλαδή εργασία που παρέχεται εναλλάξ κατά διαστήματα, είναι δυνατό να συμφωνηθεί, εγγράφως πάντως, μεταξύ εργοδότη μισθωτού (άρθρο 13 παρ.7 ν.δ. 2961/1954). Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να την επιβάλει μονομερώς.

– Η εργασία αναστέλλεται και για λόγους που οφείλονται στο πρόσωπο του μισθωτού, όταν εμποδίζεται να εργαστεί εξαιτίας σπουδαίου λόγου, για τον οποίο δεν είναι υπαίτιος (άρθρα 657 Α.Κ.). Αποδοχές καταβάλλονται στα όρια του άρθρου 658 Α.Κ.

Ο νόμος (άρθρα 5 παρ.3 ν. 2112/1920 και 8 β.δ. 16/18.7.1920) ρυθμίζει ειδικότερα την περίπτωση ασθένειας του μισθωτού. Η αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας μικρής σχετικά διάρκειας (τα όρια της “ βραχείας σχετικώς ασθένειας “ ορίστηκαν με το άρθρο 3 ν. 4558/1930 σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία) δε θεωρείται ότι λύνει τη σύμβαση εργασίας από την πλευρά του.

Όταν η ασθένεια είναι μεγαλύτερης διάρκειας (πέρα από τα όρια της “βραχείας ασθένειας”), ή όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του για οποιαδήποτε άλλη αιτία, η σχέση εργασίας του και πάλι δε λύνεται από μόνο το γεγονός της αποχής. Κατά τη νομολογία, σε τέτοια περίπτωση αναζητείται με βάση τα σχετικά περιστατικά κατά καλή πίστη (άρθρα 200 και 288 Α.Κ.) αν συνάγεται βούληση του μισθωτού να αποχωρήσει από την εργασία του (παρ. 256). Πάντως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι σ’ αυτές τις περιπτώσεις, η σχέση εργασίας διατηρείται για όσο χρόνο κατά καλή πίστη μπορεί να αξιωθεί από τον εργοδότη να περιμένει την επάνοδο του απουσιάζοντος μισθωτού χωρίς να διαταραχθεί η λειτουργία της εκμετάλλευσης. Γι’ αυτή την κρίση θα πρέπει να σταθμιστούν τα συμφέροντα, θα συνεκτιμηθούν μεταξύ άλλων ο λόγος και η διάρκεια της απουσίας του μισθωτού, οι προοπτικές να επανέλθει και οι λοιπές περιστάσεις.

Κατά τη διάρκεια απεργίας αναστέλλεται η σχέση εργασίας ως προς τις δύο κύριες υποχρεώσεις των μερών, την παροχή εργασίας και την καταβολή μισθού. Όσα σημειώθηκαν αμέσως παραπάνω ισχύουν και στην περίπτωση

απεργίας, νόμιμης ή παράνομης, όπου είναι προφανής η εμμονή στη σύμβαση εργασίας και η βούληση επανόδου στην εργασία. Άλλο είναι το ζήτημα, αν σε παράνομη απεργία ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας και να ζητήσει αποζημίωση (Σ παρ. 499).

Αναστολή της σχέσης εργασίας για λόγο που αφορά στο μισθωτό υπάρχει επίσης όταν του επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή της προσωρινής απολύσεως κατά την πρόβλεψη του άρθρου 1 παρ. 3 περίπτ. δ' του ν.δ. 3789/1957 και σχετικών διατάξεων ειδικών οργανισμών ή κανονισμών εργασίας.

II. ΛΥΣΗ

A' *Η προστασία της θέσης μισθωτού*

Δεν είναι καθόλου υπερβολή ότι το δίκαιο της λύσης της σχέσης εργασίας είναι το δίκαιο της προστασίας της θέσης του μισθωτού. Το ζωτικό συμφέρον του μισθωτού για σταθερότητα στην εργασία του, για τη διατήρηση της θέσης του, από την οποία πορίζεται τα μέσα για να ζήσει και μέσω της οποίας αναπτύσσει την προσωπικότητά του, έχει κυρωθεί στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο σε τέτοιο βαθμό, ώστε γίνεται ήδη λόγος για δικαίωμα, και μάλιστα θεμελιώδες δικαίωμα του μισθωτού τη θέση του. Αυτό το δικαίωμα δεν είναι άσχετο με το δικαίωμα εργασίας, το οποίο το σύνταγμα (άρθρο 22 παρ. 1) το θέτει υπό την προστασία του κράτους, είναι η άλλη του όψη: είναι το δικαίωμα του μισθωτού να μη χάσει την εργασία του.

Το εργατικό δίκαιο αφ' ενός επιδιώκει να εξασφαλίσει όσο το δυνατό μεγαλύτερη διάρκεια στη σχέση εργασίας, να αποτρέψει τη λύση της, και αφετέρου μεριμνά, όταν θα είναι δυνατό ή θα πρέπει να λυθεί η σχέση αυτή, να αποζημιωθεί ο μισθωτός για την απώλεια της θέσης του. Δεν είναι καθόλου τυχαίο ότι στις μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις κατακτά έδαφος η ιδέα της μονιμότητας των μισθωτών, που εκφράζεται μέσω των κανονισμών ή οργανισμών εργασίας με το όριο ηλικίας εξόδου από την υπηρεσία.

B' *Τρόποι λύσης της σχέσης εργασίας*

Η σχέση εργασίας λήγει:

- Αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας (άρθρο 669 παρ. 1 Α.Κ.). Τέτοια περίπτωση είναι και η αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας ή και υπηρεσίας. Με γενική διάταξη του άρθρου 1 παρ.1 του ν. 1232/1982 λήγει αυτοδίκαια η σύμβαση εργασίας των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα (όπως επαναοριοθετήθηκε με το άρθρο 51 παρ. 1 του νόμου 1892/1990), όταν

συμπληρώσουν 35ετή υπηρεσία, αλλά όχι προ του 56ου έτους της ηλικίας τους.

- Με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον μισθωτό (άρθρα 669 παρ.2 και 672 Α.Κ.). Δηλαδή, με μονομερή δήλωση του ενός μέρους της σχέσης στο άλλο, όπου εκφράζει τη βούλησή του να λύσει τη σχέση.
- Με το θάνατο του μισθωτού (άρθρο 675 παρ. 1 Α.Κ.).
- Με το θάνατο του εργοδότη, αλλά μόνο στην περίπτωση που τα μέρη της σχέσης είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπό του, οπότε και είναι δυνατό να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό (άρθρο 675 παρ. 2 Α.Κ.).
- Με σύμβαση μεταξύ των μερών.

Αντίθετα δε λύνουν τη σχέση εργασίας :

- Η πτώχευση του εργοδότη.
- Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Ο εργοδότης, που αποχωρεί, αποδεσμεύεται, η σχέση όμως εργασίας, όταν η επιχείρηση εξακολουθεί να λειτουργεί, συνεχίζεται και μάλιστα με αμετάβλητο το περιεχόμενό της με το νέο εργοδότη. Αν ο προηγούμενος εργοδότης είχε προβεί σε άκυρη καταγγελία, η υπερημερία στην αποδοχή της εργασίας του μισθωτού συνεχίζεται στο πρόσωπο του νέου εργοδότη, αφού η σχέση εργασίας δεν έχει λυθεί. Ο νέος εργοδότης ευθύνεται επίσης για οφειλόμενους από τον προηγούμενο εργοδότη μισθούς μέχρι το όριο της αξίας των στοιχείων, που του μεταβιβάστηκαν (άρθρο 479 Α.Κ.). Ο μεταβιβάζων όμως παράλληλα προς τον διάδοχο εργοδότη παραμένει και μετά τη μεταβίβαση υπεύθυνος σε ολόκληρο για όσες υποχρεώσεις προέκυψαν από τη σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος (άρθρο 3 παρ. 1 π.δ. 572/1988).
- Η πλήρωση διαλυτικής εξουσιαστικής αίρεσης. Όταν στη σύμβαση εργασίας υπάρχει τέτοιου είδους αίρεση, η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου, ακόμα και αν έχει οριστεί γι' αυτήν ορισμένος χρόνος. Έτσι για τη λύση της είναι

απαραίτητη η καταγγελία κατά τους κανόνες που ισχύουν στη σύμβαση αορίστου χρόνου.

- Η διάλυση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσής. Για την απόλυση των μισθωτών της επιχείρησης πρέπει να γίνει κανονικά καταγγελία των συμβάσεών τους.

1. Λύση σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου

α) Λύση με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λύνεται αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, που συμφωνήθηκε στη σύμβαση. Από αυτό το χρονικό σημείο τα μέρη αποδεσμεύονται, και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μη δέχεται πλέον τις υπηρεσίες του μισθωτού. Σ' αυτή την κατηγορία ανήκουν οι συμβάσεις με όριο ηλικίας.

Ωστόσο η αυτοδικαίη λύση δεν επέρχεται σε δύο περιπτώσεις:

- α) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρείται ότι παρατείνεται για αόριστο χρόνο, όταν, μολονότι παρήλθε ο συμφωνημένος για τη λύση της χρόνος, ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται, χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης (άρθρο 671 Α.Κ.). Κατ' εξαίρεση εάν ο εργαζόμενος εξακολουθήσει να εργάζεται για μικρό χρονικό διάστημα μετά τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου π.χ. τακτοποίηση εκκρεμοτήτων τότε δεν θεωρούμε ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου. Σ' αυτή την περίπτωση, ο ορισμένος χρόνος της αρχικής σύμβασης και το μετέπειτα χρονικό διάστημα, κατά το οποίο συνεχίζεται η παροχή της εργασίας, συναποτελούν μια ενιαία πλέον σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, ακόμα κι αν μεσολάβησει μικρό χρονικό διάστημα μεταξύ της λήξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου και της επαναπρόσληψης του μισθωτού.

- β) Αόριστου χρόνου θεωρείται επίσης η σύμβαση που συμφωνήθηκε ως ορισμένου χρόνου, αν ο καθορισμός της διάρκειάς της δε δικαιολογείται από

τη φύση της σύμβασης, αλλά τέθηκε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου (άρθρο 8 παρ. 1 εδ. β' ν. 2112/1920). Ιδιαίτερα ύποπτη καταστρατήγησης είναι η περίπτωση των αλυσιδωτών συμβάσεων (επανελημμένες παρατάσεις ή ανανεώσεις ορισμένου χρόνου).

Για τη λύση της σχέσης εργασίας με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου δε χρειάζεται να γίνει δήλωση της μιας πλευράς στην άλλη, ότι δεν πρόκειται να συνεχιστεί η σχέση μετά τη λήξη της, ούτε και υπάρχει υποχρέωση αποζημίωσης ή προσφοράς κάποιας καταβολής του ενός μέρους στο άλλο.

Η καλή πίστη πάντως επιβάλλει στον εργοδότη να ειδοποιήσει το μισθωτό ότι η σχέση εργασίας του δεν θα συνεχιστεί, αν η συμπεριφορά του δημιούργησε εύλογα στον τελευταίο την εντύπωση ότι η σχέση θα συνεχιζόταν, προπαντός αν προηγήθηκαν σχετικές διαπραγματεύσεις.

β) Λήξη με καταγγελία

Τα μέρη μιας σχέσης εργασίας ορισμένης διάρκειας δεσμεύονται για όλο το χρόνο που έχουν προβλέψει.

Κατ' εξαίρεση είναι δυνατό να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος (έκτακτη καταγγελία, άρθρο 672 Α.Κ.).

Αν συντρέχει τέτοιος σπουδαίος λόγος, καταγγελία γίνεται οποτεδήποτε και μάλιστα χωρίς να τηρηθεί καμιά προθεσμία. Τα μέρη με μεταξύ τους συμφωνία δεν μπορούν ούτε το δικαίωμα καταγγελίας να αποκλείσουν, ούτε να θέσουν για την άσκησή του ιδιαίτερα δεσμευτικές προϋποθέσεις, όπως συμβατικές ποινές, αποζημιώσεις κ.ά. Σπουδαίο λόγο στοιχειοθετούν περιστατικά, τα οποία με τις συγκεκριμένες περιστάσεις καθιστούν τόσο επαχθή γι' αυτόν, που τα επικαλείται, τη συνέχιση της σύμβασης, ώστε κατά καλή πίστη και την ευθύτητα, την εντιμότητα και την εμπιστοσύνη, που απαιτούνται στις συναλλαγές, να μην είναι δυνατό να αξιωθεί απ' αυτόν η

συνέχιση της συμβατικής του δέσμευσης. Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να δίνει δικαίωμα καταγγελίας είτε στον εργοδότη είτε στον μισθωτό και να αφορά είτε σ' αυτόν που τον επικαλείται (τον εργοδότη ή το μισθωτό), είτε στην άλλη πλευρά. Είναι δε δυνατό να οφείλεται στις προσωπικές συνθήκες της μιας ή της άλλης πλευράς, στις μεταξύ των μερών σχέσεις, σε ουσιώδη μεταβολή των συνθηκών, σε οικονομικοτεχνικούς λόγους (λ.χ. εισαγωγή νέας τεχνολογίας), σε ανάγκες της επιχείρησης, στη λειτουργία της εκμετάλλευσης, σε παράβαση των υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει τα μέρη. Έτσι, σπουδαίο λόγο για καταγγελία από μέρους του εργοδότη παρέχει η αμελής ή η υπαίτια και σημαντική μη αποδοτική εκτέλεση της εργασίας, όχι όμως αν οφείλεται σε εγκυμοσύνη (άρθρο 15 παρ. 2 ν. 1483/1984), η επαγγελματική ανεπάρκεια, η διάπραξη αξιόποινης πράξης στην υπηρεσία, οι επανειλημμένες απουσίες, η σοβαρή παράβαση της υποχρέωσης πίστης, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία εκτός αν καλόπιστα ο μισθωτός πίστευε ότι η απεργία ήταν νόμιμη, η διακοπή των εργασιών ή η πτώχευση της επιχείρησης ή ο περιορισμός των εργασιών της σε σημαντικό βαθμό κ.ά. Κρίθηκε ωστόσο, ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η άρνηση του μισθωτού να παράσχει εργασία στο εξωτερικό κ.ά. Δεν είναι επίσης σωστή η αναγωγή σε σπουδαίο λόγο της διαταραχής των σχέσεων εργοδότη μισθωτού λόγω προηγούμενης χωρίς σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σχέσης.

Σπουδαίο λόγο υπέρ του μισθωτού είναι δυνατό να αποτελέσει η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση στην πληρωμή των αποδοχών του, η ηθική μείωσή του, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, η παράλειψη των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια, η ανάθεση έργων διαφορετικών από εκείνα που είχαν συμφωνηθεί, και γενικά κάθε μονομερούς βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του, όπως και οι προσωπικές συνθήκες του.

Στη σύμβαση εργασίας είναι δυνατό να συμφωνηθούν έγκυρα ορισμένοι λόγοι ως σπουδαίοι, που θα δίνουν δικαίωμα καταγγελίας, έστω κι αν αντικειμενικά δεν είναι σπουδαίοι. Το κύρος τέτοιας ρήτηρας στηρίζεται στη

συμβατική ελευθερία των μερών. Ας σημειωθεί ότι η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι νομική έννοια και, συνεπώς, αν ορισμένα περιστατικά συνιστούν σπουδαίο λόγο, αν δηλαδή μπορούν να υπαχθούν στην έννοια του σπουδαίου λόγου, είναι θέμα που ελέγχεται και από τον Άρειο Πάγο.

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο πρέπει να γίνεται μέσα σε εύλογο χρόνο από τότε που γεννήθηκε το σχετικό 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. Πάντως, δεν είναι λόγος ακυρότητας της καταγγελίας η μη αναφορά του λόγου, που την προκάλεσε, στο σχετικό έγγραφο.

Καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο ή με επίκληση σπουδαίου λόγου, που αποδεικνύεται ότι δεν είναι σπουδαίος ή αληθινός, καθώς και η καταγγελία με κατάχρηση δικαιώματος είναι άκυρες και δε λύνουν τη σύμβαση εργασίας. Σε τέτοια περίπτωση, όταν ο μισθωτός συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του, ο εργοδότης, που δε τις δέχεται, γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή τους και οφείλει τον αντίστοιχο μισθό. Η αγωγή, που προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας, υπόκειται στη τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 3198/1953.

Στην καταγγελία για σπουδαίο λόγο αποζημίωση οφείλεται σε δύο μόνο περιπτώσεις:

- α) Εάν ο σπουδαίος λόγος, που στηρίζει την καταγγελία, συνιστάται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, αυτός που την αθέτησε είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει το άλλο μέρος (άρθρο 673 Α.Κ.) για ολόκληρη τη ζημία του από την πρόωγη λήξη της σύμβασης. Ο μισθωτός π.χ., όταν καταγγείλει λόγω αθετήσεως της σύμβασης από τον εργοδότη, θα μπορεί να αξιώσει τους μισθούς του ως τη συμφωνημένη λήξη, είναι όμως εκπεστέα η ωφέλειά του από τυχόν εργασία του σε άλλον εργοδότη.
- β) Εάν 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 (άρθρο

674 Α.Κ.). Στον καθορισμό του ύψους της εύλογης αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη κυρίως η σπουδαιότητα του λόγου, ο υπολειπόμενος χρόνος για την κανονική λήξη της σύμβασης, η οικονομική κατάσταση των μερών κ.ά. Θα είναι λ.χ. μάλλον περιορισμένη η αποζημίωση, όταν η απόλυση οφείλεται στην κακή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, ενώ αντίθετα, αν οφείλεται στην εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η οποία θα αυξήσει την παραγωγικότητα και τα κέρδη της επιχείρησης, θα πρέπει να είναι σημαντική.

Ο νόμος όμως προβλέπει στην περίπτωση που θα μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, ο οποίος δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, η εργασιακή σχέση να καταγγέλλεται αζημίως (χωρίς αποζημίωση) και πριν από τη λήξη της. Η σχετική διάταξη του του άρθρου 672 Αστ. Κώδικα έχει ως εξής: *“εκάτερον των μερών, δηλαδή τόσο ο εργοδότης όσο και ο μισθωτός, δικαιούται κατά πάσα περίπτωση να καταγγείλει την σύμβασιν εργασίας ορισμένου χρόνου δια σπουδαίον λόγον οποτεδήποτε, άνευ προθεσμίας. Δια συμφωνίας εξάλλου δεν δύναται να αποκλεισθεί το δικαίωμα αυτό”*.

Έννοια “σπουδαίου λόγου”: Στο νόμο δεν αναγράφεται ποιοι λόγοι θεωρούνται σαν σπουδαίοι και συνεπώς απόκειται στην κρίση του δικαστηρίου το ζήτημα. Έτσι, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση το δικαστήριο, αφού λάβει υπόψη του τα δεδομένα της σύμβασης, τα κρατούντα συναλλακτικά ήθη και τα τιθέμενα ενώπιόν του πραγματικά περιστατικά, θα κρίνει εάν υπάρχει ή όχι σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Σαν σπουδαίος λόγος μπορεί να θεωρηθεί κάθε περιστατικό, που αντικειμενικά κρινόμενο, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, αποτελεί παραβίαση των ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας, τόσο αυτών που αναφέρονται στο πρόσωπο των συμβαλλόμενων (εργοδότη-μισθωτού), όσο και στις λοιπές προϋποθέσεις της σύμβασης εργασίας, και ένεκα του οποίου δεν μπορεί να απαιτηθεί η συνέχιση της

εργασιακής σχέσης μέχρι την καθορισμένη λήξη της, από ένα από τους συμβαλλομένους. Έτσι από τη νομολογία έχουν κριθεί ενδεικτικά ως σπουδαίοι λόγοι: α) η παράβαση από το μισθωτό ουσιωδών όρων της σύμβασης, β) εάν κατέστη ένοχος βιαιοπραγίας κατά του εργοδότη ή των προϊσταμένων του, γ) οι συνεχείς και αδικαιολόγητες απουσίες, δ) η μη συμμόρφωση και η προσφορά ακατάλληλης εργασίας, ε) η απρεπής και υβριστική συμπεριφορά, στ) η παράβαση των οδηγιών του εργοδότη ή του Κανονισμού Εργασίας, η) η μη εκτέλεση με επιμέλεια της εργασίας από το μισθωτό, θ) η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας, ι) η παράβαση της υποχρέωσης πίστης από το μισθωτό, ια) η πρόκληση επεισοδίων από το μισθωτό με το λοιπό προσωπικό, ιβ) η συμπεριφορά του μισθωτού που επιφέρει κλονισμό στις σχέσεις του με τον εργοδότη, ιγ) η επαγωγή βλάβης από πρόθεση και η πρόκληση τέτοιας από αμέλεια, κλπ.

Συνέπειες: Από τ' ανωτέρω προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου που γίνεται πριν από τη λήξη της, χωρίς ν' αποδεικνύεται κατά την κρίση του δικαστηρίου η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, είναι άκυρη. Επομένως ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται πλέον να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του, για ολόκληρο το χρόνο που υπολείπεται μέχρι τη συμφωνημένη λήξη της σύμβασης.

Νοείται βέβαια ότι σε όλες τις περιπτώσεις, το βάρος της αποδείξεως της υπάρξεως σπουδαίου λόγου φέρει αυτός που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας.

Λοιπές ενέργειες: Σημειώνεται ότι και στην περίπτωση αυτή υποχρεούται ο οικείος εργοδότης να γνωστοποιήσει τη λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου), στον Ο.Α.Ε.Δ. και στο Γ.Ε.Ε., μέσα σε προθεσμία οκτώ (8) ημερών, είτε αυτή επέρχεται γιατί έληξε ο χρόνος της διάρκειάς της ή περατώθηκε το έργο, είτε γιατί καταγγέλθηκε πριν από τη λήξη της.

2. Η λύση της σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία από τον εργοδότη

α) Γενικά

Η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου είναι σχέση της οποίας η διάρκεια δεν έχει καθορισθεί, και ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της. Τούτο δεν σημαίνει, ότι μια τέτοια σχέση θα διαρκεί απεριόριστα. Τα μέρη μπορούν να επιφέρουν τη λήξη της, καταρχήν, οποτεδήποτε με καταγγελία.

Το δικαίωμα καταγγελίας είναι διαπλαστικό δικαίωμα. Με την καταγγελία, η οποία είναι μονομερής δικαιοπραξία και προάγει τη νομική ενέργειά της ευθύς ως περιέλθει σ' εκείνον στον οποίο απευθύνεται, καταλύεται η σχέση εργασίας είτε αμέσως, είτε από το χρονικό σημείο, που ορίζεται σ' αυτή.

Η καταγγελία, από τότε που θα φτάσει στο λήπτη της, δε μπορεί να ανακληθεί. Κι αν ακόμα ανακληθεί, το γεγονός αυτό δεν έχει νομική σημασία, δεν ανατρέπει τα έννομα αποτελέσματα, που έχει ήδη επιφέρει. Ανάκλησή της είναι δυνατή μόνο αν σ' αυτή συναινέσει ρητά ή σιωπηρά ο λήπτης της, οπότε όμως δε δημιουργείται νέα σύμβαση. Θεωρείται ότι δεν έγινε καταγγελία και συνεχίζεται η σχέση εργασίας, που υπήρχε πριν την καταγγελία. Εκτός από αυτή την περίπτωση, πρέπει να είναι δυνατή η ανάκληση καταγγελίας μονομερώς, όταν για κάποιο λόγο μπορεί να είναι άκυρη ή ακυρώσιμη, λ.χ. αν πλανήθηκε ο εργοδότης, και προπαντός αν ο λήπτης της αμφισβητεί το κύρος της. Καταγγελία σύμβασης εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει όταν ο μισθωτός βρίσκεται σε άδεια ή είναι στρατευμένος. Επίσης απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή και για μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία (άρθρο 15 παρ. 1 ν. 1483/1984). Ας σημειωθεί ότι σπουδαίος λόγος δεν είναι η οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη μείωση της αποδοτικότητας της εργαζομένης

(άρθρο 15 παρ. 2 ν. 1483/1984, βλ. και σύμβαση Ηνωμένων Εθνών 1979 άρθρο 11 παρ. 2α), και είναι αδιάφορο αν ο εργοδότης γνώριζε ή όχι περί εγκυμοσύνης. Θεωρείται όμως σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου εγκυμονούσας ή επιτόκου εργαζόμενης η εκ μέρους της διενεργηθείσα κλοπή. Ακόμα, δε μπορεί να είναι λόγος απόλυσεως οι οικογενειακές υποχρεώσεις του μισθωτού (άρθρο 8 της διεθνούς σύμβασης εργασίας 156/1981, που κυρώθηκε με το ν. 1576/1985).

Μολονότι η καταγγελία προϋποθέτει σύμβαση νομικά υπάρχουσα, δηλαδή έγκυρη σύμβαση εργασίας, γίνεται δεκτό ότι για να λυθούν και οι για οποιοδήποτε λόγο άκυρες συμβάσεις είναι απαραίτητη, όπως ακριβώς και στις έγκυρες συμβάσεις, η καταγγελία και η καταβολή αποζημίωσης.

Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν την καταγγελία των αόριστου χρόνου συμβάσεων εργασίας. Το καθεστώς δεν είναι ενιαίο.

Για τους μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση της ανεργίας, και αυτοί είναι όσοι υπάγονται στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς για την ασφάλιση κατά της ασθένειας, η καταγγελία γίνεται σύμφωνα με το ν. 3198/1955 σε συνδυασμό με το ν. 2112/1920, αν είναι υπάλληλοι, ή με το β.δ. της 16/18.7.1920, αν είναι εργάτες ή υπηρέτες. Για όσους μισθωτούς δεν υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας δεν ισχύει ο 3198/1955 παρά μόνο ο ν. 2112/1920 για τους υπαλλήλους ή το β.δ. 16/18.7.1920 για τους εργάτες και υπηρέτες.

Η ρύθμιση αυτών των νόμων εφαρμόζεται εφόσον ο μισθωτός έχει συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία στον εργοδότη (άρθρα 1 ν. 2112/1920 και 2 παρ. 3 β.δ. 16/18.7.1920). Εάν το δίμηνο αυτό δεν έχει συμπληρωθεί, κατά την πιο σωστή γνώμη, χρειάζεται για την απόλυση του μισθωτού έγγραφο, αλλά δεν υπάρχει καταρχήν υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης.

β) Καταγγελία της σύμβασης

Ο νόμος προβλέπει δύο είδη καταγγελίας, την τακτική και την άτακτη, οι οποίες διαφέρουν κατά το πεδίο εφαρμογής, τους όρους και τις συνέπειες.

1. Τακτική καταγγελία

Τακτική είναι η καταγγελία με προμήνυση, προειδοποίηση του μισθωτού. Αυτή η καταγγελία παράγει το αποτέλεσμά της, τη λύση της σχέσης, μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί. Είναι δε δυνατή μόνο σε υπαλλήλους (άρθρο 1 ν. 2112/1920). Για τους εργάτες προβλέπεται μόνο η άτακτη, χωρίς προμήνυση, καταγγελία (άρθρο 1 ν. 3198/1955).

Ο χρόνος προειδοποίησης εξαρτάται από το χρόνο προϋπηρεσίας του υπαλλήλου. Για προϋπηρεσία από 2 μήνες έως 1 χρόνο απαιτείται προμήνυση ενός μηνός, για προϋπηρεσία από 1 έως 4 χρόνια προμήνυση 2 μηνών κ.ά. Ανώτατο όριο προμηνύσεως είναι οι 24 μήνες για προϋπηρεσία 28 ετών και πάνω. Αυτές οι προθεσμίες πρέπει να τηρηθούν υποχρεωτικά για να είναι η τακτική καταγγελία έγκυρη. Μεγαλύτερος χρόνος προειδοποίησεως μπορεί να δοθεί, όχι όμως και μικρότερος.

Ο χρόνος προϋπηρεσίας, που αποτελεί τη βάση υπολογισμού της προθεσμίας, πρέπει να είναι συμπληρωμένος και σ' αυτόν λογαριάζεται κάθε υπηρεσία που πρόσφερε ο μισθωτός που απολύεται με την ίδια σχέση εργασίας, συνυπολογίζονται δε και τα διαστήματα αναστολής αυτής της σχέσης. Αν σημειώθηκε μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη, υπολογίζεται και η υπηρεσία στον προηγούμενο εργοδότη, εφόσον ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στην ίδια επιχείρηση (άρθρο 6 παρ. 1 ν. 2112/1920). Επίσης, αν ο υπάλληλος έχει προϋπηρετήσει στην επιχείρηση ως εργάτης, και ο χρόνος αυτός υπολογίζεται.

Στην τακτική καταγγελία η σχέση λύνεται, αφού περάσει το διάστημα της προμηνύσεως, στη χρονολογία που ορίζει, εκτός αν με την συγκατάθεση

του εργοδότη ο μισθωτός αποχωρήσει νωρίτερα. Στο διάστημα της προμηνύσεως η σχέση λειτουργεί και οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών παραμένουν ακέραια.

2. Άτακτη καταγγελία

Η άτακτη καταγγελία παράγει το αποτέλεσμα της αμέσως, από το χρονικό σημείο που θα επιδοθεί ή από το χρονικό σημείο που τυχόν ορίζει, και το οποίο ασφαλώς θα περιέχει χρονικό διάστημα μικρότερο από το χρόνο προμηνύσεως της τακτικής καταγγελίας, διαφορετικά θα ήταν τακτική η καταγγελία.

Η άτακτη καταγγελία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας για τους εργάτες και η πλέον συχνή για τους υπαλλήλους.

Ο καθηγητής του εργατικού δικαίου Ι. Δ. Κουκιάδης στο βιβλίο του ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ) αναφέρει ένα επιπλέον είδος καταγγελίας την έκτακτη καταγγελία η οποία είναι η μονομερής λύση της σύμβασης εργασίας, που οφείλεται σε εξαιρετικούς λόγους και γίνεται χωρίς προθεσμία. Η έκτακτη καταγγελία είναι δυνατή βασικά στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για την οποία δεν είναι νοητή τακτική καταγγελία, της οποίας επιφέρει την πρόωρη λύση.

γ) Κοινές προϋποθέσεις κύρους τακτικής και άτακτης καταγγελίας

Κοινές προϋποθέσεις κύρους για την τακτική και την άτακτη καταγγελία είναι α) να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος, β) να καταβληθεί αποζημίωση (θετικές προϋποθέσεις, άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955), και γ) να μην ασκείται το δικαίωμα καταγγελίας καταχρηστικά (αρνητική προϋπόθεση, άρθρο 281 Α.Κ.).

Σπουδαίος λόγος ή ειδικοί λόγοι δεν απαιτούνται, εκτός αν το ορίζουν ειδικές διατάξεις κανονισμών κ.ά., όπως λ.χ., για το προσωπικό του ΕΚΤΕΛ

και των ΚΤΕΛ (άρθρο 4 ν. 435/1976). Φραγμούς στο ενδεχόμενο αυθαίρετης καταγγελίας θέτει απαγόρευση της καταχρηστικής ασκήσεως αυτού του δικαιώματος από τον εργοδότη.

Πρόσθετη προϋπόθεση για το κύρος της τακτικής καταγγελίας όπως ήδη σημειώθηκε, είναι και η τήρηση των προθεσμιών προειδοποιήσεως, που ορίζει ο νόμος.

Ο εργοδότης είναι επίσης υποχρεωμένος να αναγγείλει την απόλυση μέσα σε οκτώ ημέρες από τότε που την έκανε στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Όπου δεν υπάρχουν αυτές οι υπηρεσίες, η αναγγελία γίνεται στην κοντινότερη αστυνομική αρχή. Το κύρος της καταγγελίας δεν επηρεάζεται, αν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει αυτήν την υποχρέωση. Η παράλειψή της έχει μόνο ποινικές κυρώσεις (άρθρο 9 ν.3198/1955).

1. Το έγγραφο

Το έγγραφο πρέπει να προέρχεται και να υπογράφεται από τον εργοδότη ή από το πρόσωπο που έχει σχετικά εξουσιοδοτήσει και στα νομικά πρόσωπα από το νόμιμο εκπρόσωπο σύμφωνα με το καταστατικό τους.

Με το έγγραφο πρέπει να δηλώνεται καθαρά και με σαφήνεια η βούληση να λυθεί η σχέση εργασίας, και στην τακτική καταγγελία να ορίζεται ο χρόνος λύσεώς της.

Ο λόγος της καταγγελίας δεν είναι απαραίτητο να αναφέρεται στο έγγραφο.

Το έγγραφο πρέπει να απευθύνεται και να επιδίδεται στο μισθωτό που απολύεται. Αν αρνηθεί να το δεχθεί, του επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή.

Η προφορική καταγγελία είναι άκυρη.

Η άρνηση του εργοδότη να δεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού αποτελεί καταγγελία, άκυρη όμως, όταν είναι οριστική. Σε τέτοια περίπτωση ο απολυόμενος μπορεί να ζητήσει δικαστικά είτε την αποζημίωση λόγω της καταγγελίας, είτε την κήρυξη της ακυρότητάς της.

2. Η αποζημίωση

Με την καταγγελία πρέπει να προσφέρεται στο μισθωτό που απολύεται η νόμιμη αποζημίωση, να δηλώνεται δηλαδή η προσφορά της αποζημίωσης και στη συνέχεια να του καταβάλλεται την ημέρα, που λύνεται η σχέση (άρθρο 2 § 1 ν. 3198/1955). Αν ο μισθωτός αρνηθεί να την εισπράξει, πρέπει χωρίς καθυστέρηση να γίνεται δημόσια κατάθεσή της (Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων).

Στην άτακτη καταγγελία σχέσης εργασίας υπαλλήλου το καταβλητέο ποσό της αποζημίωσης είναι, ανάλογα με την προϋπηρεσία του, τόσοι μηνιαίοι μισθοί όσοι θα ήταν οι μήνες προμήνυσης, αν η καταγγελία συμβάσεώς του ήταν τακτική (άρθρο 3 § 1 ν. 2112/1920). Δηλαδή, για προϋπηρεσία από 2 μήνες έως 1 χρόνο ένας μηνιαίος μισθός, για προϋπηρεσία από 1-4 χρόνια δύο μηνιαίοι μισθοί κοκ., με ανώτατο όριο τις αποδοχές 24 μηνών για προϋπηρεσία 28 ετών και άνω.

Στους εργάτες και υπηρέτες το ύψος της αποζημίωσης ορίζεται επίσης ανάλογα με το χρόνο της υπηρεσίας τους (άρθρο 5 § 1 β.δ. 16/18.7.1920). Έτσι, για υπηρεσία από 2 μήνες έως 1 χρόνο η αποζημίωση είναι 5 ημερομίσθια, από 1 έως 2 χρόνια 7 ημερομίσθια κοκ. Το ανώτατο ύψος αποζημίωσης ορίζεται σε 52 ημερομίσθια για προϋπηρεσία μεγαλύτερη από 10 χρόνια.

Όταν η καταγγελία είναι τακτική, τηρείται δηλαδή ο χρόνος προμηνύσεως, το ποσό της αποζημίωσης είναι το ήμισυ του ποσού, που θα δινόταν ως αποζημίωση, αν η καταγγελία ήταν άτακτη (άρθρο 4 ν. 3198/1955), και καταβάλλεται με τη λήξη του χρόνου της προμηνύσεως.

Ο καθηγητής Ι. Κουκιάδης στο βιβλίο του “ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ” αναφέρει ότι:

“Από το 1989 άρχισε η προσπάθεια για αύξηση του ποσού αποζημίωσης για τους εργάτες που έχουν συμπληρώσει 10 χρόνια εργασίας. Η βελτίωση επιχειρήθηκε με εθνικές γενικές σ.σ., η πρώτη έγινε το 1989 (εθν. γ. σ. σ. εργ. 10.3.1989 που κυρώθηκε με το άρθρο 43 ν. 1836/1989) και η δεύτερη το 1994 (εθν. γ. σ. σ. εργ. 21.3.1994). Εξάλλου με τους εργατοτεχνίτες εξομοιώνονται

και οι υπηρέτες, οικιακοί βοηθοί κλπ. για τους οποίους παλιότερα προβλέπονταν μικρότερος χρόνος προειδοποίησης. Από την σύγκριση της προβλεπόμενης αποζημίωσης για τους υπαλλήλους και εργάτες διαπιστώνουμε όχι μόνο την άνιση μεταχείριση σε βάρος των εργατών αλλά και τη μεγάλη διαφορά στη μεταχείριση. Η διάκριση εργατών και υπαλλήλων που σε άλλες χώρες έχει καταργηθεί, σ' εμάς βρίσκει την πλήρη υλοποίησή της στο θέμα αποζημίωση-απόλυση".

Βέβαια η διάκριση αυτή έχει επικριθεί και στην Ελλάδα ιδιαίτερα τόσο από την θεωρία όσο και από την νομολογία. Σύμφωνα με τις επικρατούσες πλέον απόψεις κάθε εργασία έχει την αξία της ανεξάρτητα από την υπεροχή του πνευματικού ή του χειρωνακτικού στοιχείου, παράλληλα δε οι εργάτες που κατά τεκμήριο αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα επιβίωσης και αποκατάστασης υφίσταται άνιση και δυσμενή μεταχείριση από τις συνέπειες της διάκρισης μεταξύ εργάτη και υπαλλήλου. Στην επιχειρηματολογία αυτή στηρίχτηκε και η με αρ. 77/1994 απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου Ναυπλίου και έκρινε ότι οι διατάξεις περί απροειδοποίητης απόλυσης των εργατών και μηδαμινού ποσού αποζημίωσης είναι αντισυνταγματικές ως παραβιάζουσες την περί ισότητας διάταξη του αρ. 4 του Συντάγματος.

Βάση υπολογισμού της αποζημίωσης είναι οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν από την καταγγελία με πλήρη απασχόληση του μισθωτού που απολύεται (άρθρο 5 §1 ν. 3198/1955), δηλαδή ο βασικός μισθός με τις προσαυξήσεις, τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή, που χορηγείται τακτικά ως αντάλλαγμα της εργασίας του. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι πρόσθετες αμοιβές για τακτική υπερωριακή εργασία (εξαιρείται η παράνομη) ή νυχτερινή εργασία ή εργασία τις Κυριακές και τις αργίες, εάν προσφερόταν τακτικά. Προστίθεται επίσης η αναλογία από τακτικά καταβαλλόμενες ετήσιες παροχές, όπως είναι τα επιδόματα εορτών και άδειας.

Για τους αμειβόμενους με ποσοστά κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας βάση υπολογισμού αποτελεί ο μέσος όρος των αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών πριν από την καταγγελία.

Ο κανόνας είναι να καταβάλλεται αμέσως ολόκληρο το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης. Εάν όμως η αποζημίωση υπερβαίνει τους μισθούς έξι μηνών, είναι δυνατό να καταβληθεί αμέσως το ποσό που αντιστοιχεί στους έξι μήνες και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις, καθεμιά από τις οποίες θα πρέπει να είναι το λιγότερο ίση με τις αποδοχές τριών μηνών (άρθρο 2 §§2 και 3 ν. 3198/1955).

Με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου της 2.3.1981, που κυρώθηκε με το ν. 1172/1981, προβλέπεται ότι, αν ο εργοδότης έχει κηρυχθεί σε κατάσταση πτωχεύσεως και αδυνατεί να καταβάλλει τις αποζημιώσεις, που οφείλει σε μισθωτούς λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους, τις αποζημιώσεις αυτές μπορεί να τις καταβάλλει ο ΟΑΕΔ, ο οποίος υποκαθίσταται στα σχετικά δικαιώματα των απολυομένων έναντι του εργοδότη.

Για το συνολικό ύψος της νόμιμης αποζημίωσης των υπαλλήλων υπάρχουν περιορισμοί. Κατ' αρχήν δε λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνει το δπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιασμένο επί 30 (άρθρο 5 § 1 ν. 3198/1955). Για τους μισθωτούς του δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, των τραπεζών, των επιχειρήσεων κοινής ωφελείας ή των επιχειρήσεων που επιχορηγούνται από το κράτος η αποζημίωση δεν επιτρέπεται να ξεπεράσει το ποσό του 1.150.000 δρχ. (άρθρο 24 ν. 1545/1985) · δεν αφορά όμως ο περιορισμός αυτός τα πρόσθετα συμβατικά ανταλλάγματα.

Η αποζημίωση είναι πάντα καταβλητέα ανεξάρτητα από την αιτία της καταγγελίας, δηλαδή και όταν η καταγγελία οφείλεται σε πτώχευση του εργοδότη ή σε λόγο που αφορά το μισθωτό, ή όταν ο μισθωτός είναι υπαίτιος, λ.χ. γιατί είναι ανεπαρκής, ή γιατί έχει παραβεί τις υποχρεώσεις του ή έχει διαπράξει βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα κ.α.

Σε περίπτωση δε πλειστηριασμού ή πτώχευσης του εργοδότη η αποζημίωση κατατάσσεται, ανεξάρτητα από το χρόνο που γεννήθηκε, στην

τρίτη τάξη των προνομίων του άρθρου 975 ΚΠολ (άρθρο 31 ν. 1545/1985) (§386).

Κατ' εξαίρεση δεν απαιτείται καταβολή αποζημίωσης ή καταβάλλεται μειωμένη αποζημίωση:

α) Όταν η καταγγελία γίνεται ύστερα από μήνυση κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη, που διέπραξε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του η απαγγελία κατηγορίας εναντίον του για αδίκημα γενικά, που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (άρθρα 7 § 1 ν. 3198/1955, 5 §1 ν. 2112/1920, 6 § 2 β.δ. 16/18.7.1920). Όταν η καταγγελία γίνεται επειδή έχει απαγγελθεί εναντίον του μισθωτού κατηγορία για αδίκημα, το αδίκημα πρέπει να έχει σχέση με την εκτέλεση της εργασίας του ή να την επηρεάζει.

Είναι αυτονόητο, ότι και στις δύο περιπτώσεις η μήνυση ή η απαγγελία της κατηγορίας πρέπει να προηγούνται της καταγγελίας. Διαφορετικά, αν η μήνυση ή η απαγγελία κατηγορίας ακολουθήσει την καταγγελία, η χωρίς αποζημίωση καταγγελία είναι άκυρη.

Αν ο μισθωτός απαλλαγεί από την κατηγορία, που του αποδίδεται, με βούλευμα ή δικαστική απόφαση κατά κανόνα δεν έχει αξίωση να επανέλθει στην εργασία του έχει μόνο το δικαίωμα να ζητήσει την αποζημίωση, εφόσον όμως έχει απαλλαγεί στην ουσία και όχι για άλλο λόγο, όπως έμπρακτη μετάνοια, παραγραφή, παραίτηση από την έγκληση, ακυρότητα της εγκλήσεως και άλλα. Σε τέτοια περίπτωση η αποζημίωση οφείλεται αμέσως μόλις κοινοποιηθεί η αθωωτική απόφαση στον εργοδότη, εκτός αυτός γνωρίζει ήδη την απαλλαγή.

Όταν εντούτοις η μήνυση αποδειχτεί ψευδής, η απαλλαγή καθιστά άκυρη την καταγγελία, με συνέπεια να έχει ο μισθωτός δικαίωμα όχι απλώς να πάρει την αποζημίωση, αλλά να επιστρέψει στην εργασία του.

Η καταγγελία μπορεί επίσης να ακυρωθεί, αν στην ουσία έγινε για άλλο λόγο. Δηλαδή, γίνεται και εδώ έλεγχος για τυχόν κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη, π.χ. μήπως χρησίμευσε ως πρόσχημα η διάπραξη της αξιόποινης

πράξης, ενώ η απόλυση έχει άλλη αιτία π.χ. την συνδικαλιστική δράση του μισθωτού.

Μπορεί να υποστηριχθεί ότι, όταν η μήνυση δεν είναι κακόβουλη και ψευδής, θα πρέπει ο μισθωτός που αθώνεται κατ' ουσία να έχει το δικαίωμα επανόδου στην εργασία. Πραγματικά, το άρθρο 7 του ν.3198/1955, που ρυθμίζει το θέμα, δεν αποκλείει καθόλου αυτή τη λύση, καθώς ορίζει απλώς ότι οι διατάξεις αυτού του νόμου δεν εφαρμόζονται σε μισθωτό που απολύεται, επειδή έχει υποβληθεί εναντίον του μήνυση, και ότι εφαρμόζονται ή δεν εφαρμόζονται, όταν αθωωθεί και κοινοποιηθεί στον εργοδότη το απαλλακτικό βούλευμα ή η απαλλακτική απόφαση. Οι διατάξεις όμως του ν.3198/1955, που εφαρμόζονται ή δεν εφαρμόζονται σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 7, δεν αφορούν στο κύρος της καταγγελίας από ουσιαστική άποψη και με τον έλεγχο του άρθρου 281 Α.Κ.. Η καταγγελία, που ολοκληρώνεται σύμφωνα με τον ν. 3198/1955 με την καταβολή της αποζημίωσης στον αθωθέντα μισθωτό, μπορεί όπως κάθε καταγγελία, που γίνεται κατά τις διατάξεις του ίδιου νόμου να πάσχει από ακυρότητα στον εσωτερικό της λόγο. Συνεπώς, εάν η καταγγελία στερηθεί με την ουσιαστική αθώωση τον νόμιμο λόγο, που την επέβαλε, πρέπει να δοθεί στο μισθωτό το δικαίωμα επαναπροσλήψεως, εφόσον στον κρίσιμο χρόνο και με εκτίμηση των συνθηκών κάτι τέτοιο μπορεί να απαιτηθεί κατά καλή πίστη από τον εργοδότη. Είναι αυτονόητο ότι ο εργοδότης δεν θα είναι υπερήμερος για το χρόνο, που μεσολαβεί μέχρι την αθώωση ή αποκατάσταση του μισθωτού, ενώ αντίθετα θα είναι υπερήμερος, όταν η μήνυση θα είναι κακόβουλα ψευδής. Εδώ η αξίωση επαναπροσλήψεως βρίσκεται σε αναστολή επειδή η καταγγελία το ίδιο διάστημα είναι έγκυρη υπό αίρεση.

Σε απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους ο μισθωτός που απολύθηκε δεν διατηρεί δικαίωμα επαναπροσλήψεως αν σε περίπτωση που θα μεταβληθούν οι συνθήκες της επιχείρησης ο εργοδότης κάνει πάλι προσλήψεις. Την διαφορετική λύση την υπαγορεύει το γεγονός ότι ενώ στην προηγούμενη περίπτωση αποδεικνύεται ότι δεν υπάρχει λόγος ο οποίος να νομιμοποιεί την

απόλυση, εδώ τα περιστατικά, που επιτρέπουν νέες προσλήψεις είναι μεταγενέστερα.

β) Όταν ο μισθωτός προκαλέσει σκόπιμα (γιατί λόγου χάρη βρήκε καλύτερη εργασία ή γιατί αλλάζει τόπο εγκατάστασης) με τη συμπεριφορά του, π.χ. παραβαίνοντας τις υποχρεώσεις του, την καταγγελία, ώστε να πάρει με την απόλυσή του την αποζημίωση. Σε τέτοια περίπτωση η αξίωση του για την αποζημίωση είναι καταχρηστική.

γ) Όταν η καταγγελία γίνεται λόγω διακοπής των εργασιών στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση εξαιτίας πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας. Εάν όμως ο εργοδότης, είναι ασφαλισμένος για τον κίνδυνο, που επέφερε την διακοπή των εργασιών, τότε έχει υποχρέωση να καταβάλλει τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

δ) Μειωμένη αποζημίωση καταβάλλεται και όταν απολύεται μισθωτός, που υπάγεται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για την συνταξιοδότησή του και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος.

Η διάταξη αυτή και ως διάταξη του ν.3198/1955, που αναφέρεται στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά και από το περιεχόμενο της ρύθμισης της εφαρμόζεται μόνο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Στην νομολογία μέχρι πριν από λίγο καιρό επικρατούσε η άποψη ότι εφαρμόζεται και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου περιλαμβανόμενης και της αποχώρησης λόγω ορίου ηλικίας. Ήδη ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν ο μισθωτός αποχωρεί με τη λήξη του χρόνου, που ορίζεται στη σύμβαση, στο νόμο ή στον κανονισμό, που διέπει τη σχέση του. Ωστόσο δέχεται ότι για τον ενδιάμεσο χρόνο, μέχρι τη λήξη της σχέσης, η διάταξη αυτή καθιερώνει σπουδαίο λόγο λύσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δίνει δικαίωμα στον μισθωτό να καταγγείλει τη σύμβαση, στο δε μισθωτό να αποχώρηση πρόωρα με την μειωμένη αποζημίωση, θεωρώντας τις προϋποθέσεις εφαρμογής της ως διαλυτική αίρεση, η οποία καθιστά την σύμβαση ορισμένου χρόνου σύμβαση

αορίστου χρόνου. Η άποψη αυτή επιδέχεται σοβαρό αντίλογο, γιατί εισάγει “παρά φύσιν” στοιχεία στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια της θέσης των μισθωτών, που παρέχουν οι συμβάσεις αυτές, αλλά και την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

Πιο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλες διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή ατομικών συμβάσεων ή κανονισμών επικρατεί έναντι αυτής της ρύθμισης.

Η καταγγελία είναι άκυρη, όταν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος ή δεν καταβληθεί ή καθυστερήσει να καταβληθεί ολόκληρη ή όπου επιτρέπεται η δόση της νόμιμης αποζημίωσης. Ειδικά για την αποζημίωση γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία δεν ακυρώνεται, αν η αποζημίωση, που καταβλήθηκε, είναι λίγο μικρότερη από την κανονική, ή αν κριθεί ότι δικαιολογημένα ο εργοδότης πλανήθηκε ή είχε αμφιβολίες ως προς τον υπολογισμό της (π.χ. αν ο μισθωτός είναι υπάλληλος ή εργάτης, αν κάποια παροχή πρέπει να συνυπολογιστεί κ.α.). Ο μισθωτός έχει τότε μόνο την αξίωση να συμπληρωθεί η αποζημίωση του.

3. Η μη κατάχρηση δικαιώματος

Μολονότι η καταγγελία της αορίστου χρόνου σχέσης εργασίας δε συνδέεται τυπικά με την ύπαρξη ορισμένων ή ορισμένης βαρύτητας λόγων, το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει ελέγχεται με τα κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. καταγγελία καθ’ υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού, που έχει το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, μπορεί να προσβληθεί ως άκυρη.

Από την πλούσια σχετική νομολογία συνάγεται ότι νόμιμοι λόγοι καταγγελίας είναι από την μια πλευρά λόγοι που σχετίζονται με τον μισθωτό, όπως ανικανότητα, ακαταλληλότητα, ανεπάρκεια, παραβάσεις υποχρεώσεων, κλονισμός εμπιστοσύνης κ.α., 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.

Με αυτά τα κριτήρια κρίθηκαν ότι έγιναν με κατάχρηση δικαιώματος, και συνεπώς είναι άκυρες, οι απολύσεις μισθωτών επειδή διεκδίκησαν νόμιμα δικαιώματα τους ή έκαναν αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, ή αρνήθηκαν να εκτελέσουν εργασία άσχετη με τα έργα τους ή να συμμορφωθούν με παράνομες εντολές του εργοδότη. Επίσης άκυρες κρίθηκαν και απολύσεις που έγιναν για λόγους εκδίκησης ή για να εκκενωθούν θέσεις ώστε να προσληφθούν ευνοούμενοι κοκ.

Ζητήματα δημιουργήθηκαν από το πρόβλημα αν έχει ο εργοδότης δικαίωμα να απολύει προσωπικό για οικονομικοτεχνικούς λόγους (οργανωτικές μεταβολές, νέες μέθοδοι εργασίας, νέες τεχνολογικές εφαρμογές, περιορισμός εργασιών κ.α.). Καταρχήν ο εργοδότης ως επιχειρηματίας μπορεί να επιφέρει κάνοντας χρήση της επιχειρηματικής του ελευθερίας και πρωτοβουλίας, τις μεταβολές που κατά την γνώμη του επιβάλλουν οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι. Σε αυτό το σημείο δεν είναι δυνατό να γίνει δικαστικός έλεγχος. Ο δικαστής δεν μπορεί να εξετάσει, αν τα μέτρα, που παίρνει ο εργοδότης είναι πρόσφορα από οικονομική ή τεχνική πλευρά για την επιτυχία του επιχειρηματικού σκοπού του. Άλλωστε δεν είναι δυνατό να υποκαταστήσει τον επιχειρηματία - εργοδότη και να κρίνει τις αποφάσεις του, οι οποίες είναι προϊόν πολύπλοκων εκτιμήσεων και περιλαμβάνουν φυσιολογικά και τον κίνδυνο να αποδειχτούν επιχειρηματικά μη σωστές. Ωστόσο υπάρχει η δυνατότητα να ελεγχθεί δικαστικά αν αυτά τα εργοδοτικά μέτρα παίρνονται πραγματικά για την καλύτερη επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης ή μήπως με αυτά επιδιώκεται η προσβολή δικαιωμάτων των μισθωτών. Ακόμα μπορεί να ελεγχθεί, αν λόγω αυτών των μέτρων δημιουργούνται πραγματικά συνθήκες που επιβάλλουν αναπότρεπτα την απόλυση προσωπικού, θα προκύπτει το αντίθετο, αν μετά γίνουν νέες προσλήψεις στις ίδιες ειδικότητες.

Σε μια περίπτωση, αυτή της μεταβίβασης επιχείρησης ή εγκαταστάσεων της ή τμημάτων εγκαταστάσεων της, ορίζεται ρητά από τον νόμο ότι ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απολύσει μισθωτούς για οικονομικοτεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους.

Αν από τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι ο σκοπός του εργοδότη είναι ξένος στα αληθινά συμφέροντα της επιχείρησης, ή ότι παρά τις καινούργιες συνθήκες είναι δυνατό να παραμείνουν οι μισθωτοί, έστω με μειωμένη απασχόληση ή με μεταβολή του είδους της εργασίας τους, κρίνεται ότι οι απολύσεις έγιναν με κατάχρηση δικαιώματος και άρα είναι άκυρες, εκτός αν οι μισθωτοί δεν δέχτηκαν εργασία άλλου είδους ή σε άλλη θέση έστω και υποδεέστερη, αν δεν υπήρχε ισότιμη, που του προσφέρθηκε. Πάντως δεν αρκεί να επικαλεστεί ο εργοδότης απλώς οικονομικό συμφέρον για να αποδεσμευτεί π.χ. δεν είναι δυνατό να απολύσει μισθωτούς, που τον επιβαρύνουν με οικογενειακά επιδόματα ή επιδόματα πολυτελείας για να πάρει στη θέση τους άλλους που θα τους πληρώνει λιγότερο.

Όταν οι απολύσεις δικαιολογούνται από τα μέτρα που πάρθηκαν για οικονομικοτεχνικούς λόγους δημιουργείται το πρόβλημα ποιος ή ποιοι τελικά θα απολυθούν από όσους καταρχήν μπορούν να απολυθούν. Η σωστή χρήση του δικαιώματος καταγγελίας επιβάλλει στον εργοδότη, σύμφωνα με σταθερή νομολογία, να λάβει υπόψη του την οικονομική και οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών, την αρχαιότητα στην υπηρεσία, την ηλικία, την δυνατότητα να βρουν άλλου 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, τους ασθενέστερους οικονομικά ή αυτούς με τα μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη κ.α.. Όλα αυτά ο εργοδότης έχει υποχρέωση να τα πληροφορηθεί πριν προβεί στις καταγγελίες. Έτσι, απόλυση μισθωτού με ασθενή οικονομικά ή με πολλά οικογενειακά βάρη σε σύγκριση με άλλους, που διατηρούν τη θέση τους, θα μπορεί να προσβληθεί ως καταχρηστική και να ακυρωθεί, αν αποδειχθεί ότι θα μπορούσε ότι αντί για αυτόν να απολυθεί άλλος, που θα τον έβλαπτε η απόλυση λιγότερο. Είναι πάντως θεμιτό να διατηρούνται στην υπηρεσία οι αποδοτικότεροι.

δ) Συνέπειες ακυρότητας

Σε κάθε περίπτωση συνέπεια της ακυρότητας, όταν προσβάλλεται το κύρος της καταγγελίας και γίνεται δεκτή, είναι ότι δε λύνεται η σχέση εργασίας (η καταγγελία θεωρείται ότι δεν έγινε, άρθρο 180 Α.Κ.) και εφόσον ο μισθωτός, που άκυρα απολύθηκε, προσφέρεται να παρέχει την εργασία του, ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της και έχει υποχρέωση να καταβάλλει τις αποδοχές του χρόνου υπερημερίας. Από τις αποδοχές, που οφείλει, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει ότι ωφελήθηκε ο μισθωτός που απολύθηκε άκυρα, από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή της αλλού, όπως και από την παράλειψή του για μεγάλο διάστημα να βρει αλλού εργασία από σκληρή και κακοβουλία. Σε αυτές μπορεί πρόσθετα να συμψηφίσει και την αποζημίωση που του έχει καταβάλλει για την καταγγελία. Κατά το διάστημα αυτής της υπερημερίας ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να προσφέρει συνεχώς και πραγματικά τις υπηρεσίες του. Ο εργοδότης μπορεί να διακόψει την υπερημερία του καλώντας το μισθωτό να αναλάβει εργασία. Αν όμως η πρόσκληση είναι προσχηματική, η υπερημερία του δε διακόπτεται.

ΙΙΙ. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΣΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει μισθωτούς ορισμένων κατηγοριών, μόνο αν συντρέχουν ορισμένοι λόγοι απόλυσης, που προβλέπονται ειδικά στο νόμο και αφού τηρηθεί ορισμένη διαδικασία.

Α' Ομαδικές απολύσεις

Κατά το ν. 1387/1983, σε συμφωνία με την οδηγία 75/129 της Ε.Ο.Κ. ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 20 μισθωτούς, για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια. Τα όρια είναι για τις επιχειρήσεις με 20-50 μισθωτούς, 5 μισθωτοί και για αυτές με προσωπικό μεγαλύτερο ποσοστό 2-3 % του προσωπικού τους και ως τριάντα άτομα. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κάθε εξάμηνο με την γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και υπόκειται σε ακυρωτικό έλεγχο.

Ο νόμος 1387 /1983 δεν εφαρμόζεται σε μισθωτούς με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου, εκτός αν οι απολύσεις τους γίνουν πριν λήξει η σύμβαση τους, στο προσωπικό ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, σε απολύσεις λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης "ύστερα από δικαστική απόφαση" καθώς και στα πληρώματα πλοίων. Επίσης προβλεπόταν εξαίρεση και για τις εργοληπτικές επιχειρήσεις αν η διακοπή ή η αναστολή των εργασιών τους οφειλόταν στον κύριο του έργου, όταν αυτός ήταν το δημόσιο ή νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (η εξαίρεση αυτή καταργήθηκε με το ν. 1568 /1985).

- Κατά τη νομοθεσία για τους παλαιούς και νέους πολεμιστές, τους ανάπηρους, τα θύματα πολέμου και τα μειονεκτούντα πρόσωπα, η απόλυση όσων έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με αυτήν τη νομοθεσία είναι δυνατή μόνο εφόσον συντρέχουν ορισμένοι περιοριστικά αναφερόμενοι λόγοι, συμπλήρωση ορίου ηλικίας, στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων, ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα, παραβάσεις του κανονισμού εργασίας οι οποίες συνεπάγονται απόλυση.
- Κατά το άρθρο του ν. 3514/1928 ο μισθωτός, που επαναλαμβάνει την εργασία του μετά την αποστράτευση του, δε μπορεί να απολυθεί από την θέση του πριν περάσει ένας χρόνος παρά μόνο για κοινή ομολογία δικαιολογημένη αιτία. Αν απολυθεί πριν παρέλθει αυτό το διάστημα, δικαιούται εκτός από την κοινή αποζημίωση πρόσθετη αποζημίωση ίση με τους μισθούς των έξι μηνών.
- Προστατεύονται συνήθως τα συνδικαλιστικά στελέχη. Κατά το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 η καταγγελία της εργασιακής τους σχέσης είναι άκυρη.

Κατά το ίδιο άρθρο προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη είναι:

- 1) Τα μέλη της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκλέγονται κατά το άρθρο 92 Α.Κ.
- 2) Τα μέλη της προσωρινής διοίκησης που διορίζεται από το δικαστήριο κατά το άρθρο 69 Α.Κ.
- 3) Τα μέλη της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά το άρθρο 79 Α.Κ.
- 4) Επίσης τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων, με εξαίρεση όσους παραιτούνται πριν από τη λήξη της θητείας τους (άρθρο 9 §§ 1-2 ν. 1767/1988).

Η προστασία τους διαρκεί όσο η θητεία τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της.

Η προστασία τους από απόλυση ή μετάθεση παύει, αν η επιχείρηση στην οποία απασχολούνται, σταματήσει τις εργασίες της. Αν όμως η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση μεταβιβασθεί με οποιοδήποτε τρόπο και συνεχίσει τη λειτουργία της με μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπότε οι

εργασιακές σχέσεις συνεχίζονται χωρίς καμία μεταβολή (§40), η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών ισχύει.

Συνδικαλιστικά στελέχη δεν μπορούν να επικαλεσθούν την προστασία του άρθρου 14 §§5-10 του ν. 1264/1982, αν οι αρχαιρεσίες, με τις οποίες αναδείχθηκαν μέλη του διοικητικού συμβουλίου κλπ., έχουν ακυρωθεί δικαστικά· θεωρούνται ως μη εκλεγέντα.

Η έκταση της προστασίας είναι ανάλογη με τον αριθμό των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έτσι : σε οργανώσεις με έως 200 μέλη προστατεύονται 7 μέλη της διοίκησης. Σε οργάνωση με έως 1000 μέλη προστατεύονται 9 μέλη και σε οργάνωση με πάνω από 1000 μέλη 11 (άρθρο 14 §6).

Τη σειρά των προστατευόμενων μελών την ορίζει το καταστατικό. Εάν τέτοια πρόβλεψη δεν υπάρχει, προστατεύονται κατά σειρά ο πρόεδρος, ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας, ο ταμίας και οι υπόλοιποι κατά την τάξη της εκλογής (άρθρο 14 §7).

Επίσης προστατεύονται (άρθρο 14 §8) τα πρώτα ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης με την ακόλουθη αναλογία: 21 μέλη αν η επιχείρηση απασχολεί 80-150 μισθωτούς, 25 αν έχει πάνω από 150, και 30 αν το προσωπικό ξεπερνάει τους 300· 40 τέλος αν οι μισθωτοί ξεπερνούν τους 500. Αν οι μισθωτοί μιας επιχείρησης είναι πάνω από 40 και μέχρι 80 προστατεύονται ως 7 μέλη με την τάξη της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης, η προστασία των μελών αίρεται και θα ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

Η σχέση εργασίας των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών καταγγέλλεται μόνο για ορισμένους λόγους, που διαπιστώνονται με ορισμένη διαδικασία. Επιπλέον τα προστατευόμενα αυτά πρόσωπα απαγορεύεται καταρχήν να μετατεθούν. Ειδικότερα:

- 1) Καταγγελία της σχέσης εργασίας τους επιτρέπεται μόνο (άρθρο 14 §10):

- α) Αν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας τους εξαπάτησαν τον εργοδότη με ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια ή για να πάρουν μεγαλύτερη αμοιβή.
- β) Αν αποκάλυψαν βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά, ή αν ζήτησαν ή δέχθηκαν αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες, από τρίτους.
- γ) Αν προκάλεσαν σωματικές βλάβες ή εξύβρισαν σοβαρά ή απείλησαν τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του.
- δ) Αν επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκαν να εκτελέσουν την εργασία, για την οποία έχουν προσληφθεί.
- ε) Αν αδικαιολόγητα δεν προσέρχονται στην εργασία τους πάνω από 7 ημέρες (όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 του ν. 1915/1990)

Η συνδρομή κάποιου από τους λόγους αυτούς δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις του από τον Αστικό Κώδικα και την εργατική νομοθεσία για την καταγγελία της σχέσης εργασίας (έγγραφο καταγγελία και, όπου προβλέπεται, καταβολή αποζημίωσης).

Σ' αυτές τις περιπτώσεις το άρθρο 1 §1 του ν. 1915/1990 προσθέτει την πρόβλεψη καταγγελίας της σχέσης εργασίας και όταν:

- Εξακολούθησαν να συμμετέχουν σε απεργία που κρίθηκε παράνομη ή καταχρηστική με δικαστική απόφαση τελεσίδικη ή οριστική, που έχει κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή, 24 ώρες μετά την έκδοση και τη γνωστοποίηση με δικαστικό επιμελητή της αποφάσεως στην οικεία συνδικαλιστική οργάνωση.
- Μετέχοντας στο προσωπικό ασφαλείας των επιχειρήσεων του άρθρου 19§2 του ν. 1264/1982 κατά τη διάρκεια απεργίας τους σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη. Όμως κατά το άρθρο 4§2 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, προστίθεται στο τέλος της παραγράφου αυτής εδάφιο το οποίο εξαιρεί από τον ονομαστικό ορισμό των προσώπων του προσωπικού ασφαλείας όσους περιλαμβάνονται ως προστατευόμενοι στο άρθρο 14 §§5, 6 και 7 του ν. 1264/1982.

- Εμποδίζουν κατά τη διάρκεια της απεργίας με τη χρήση βίας, απειλής ή άλλης παράνομης πράξης μισθωτούς να εργασθούν ή με πρόθεση καταστρέφουν ή βλάπτουν τις εγκαταστάσεις ή τον εξοπλισμό της επιχείρησης.

Στις περιπτώσεις αυτές ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον απολυόμενο τη νόμιμη αποζημίωση. Άλλες διατάξεις κανονισμού ή καταστατικού ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που θέτουν προϋποθέσεις ή ορίζουν διαδικασίες για την καταγγελία της σχέσης εργασίας των μισθωτών των επιχειρήσεων του άρθρου 19 §2 του ν. 1264/1982 (αφορά στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα και κοινής ωφελείας με τις αντικαταστάσεις και προσθήκες του άρθρου 3 του νόμου αυτού, δηλ. του 1915/1990) δεν εφαρμόζονται στις προαναφερόμενες περιπτώσεις.

Πάλι ο ν. 1915/1990 στο άρθρο 6 “ειδικός λόγος καταγγελίας” ορίζει ότι η κατάληψη από το μισθωτό του χώρου εργασίας, των εγκαταστάσεων ή του εξοπλισμού ή των οχημάτων και των μέσων των επιχειρήσεων ώστε να εμποδίζεται η ομαλή παραγωγική διαδικασία και η ελευθερία άλλου μισθωτού να εργασθεί αποτελεί λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας. Οι συντημήσεις των προθεσμιών της επιτροπής του άρθρου 15 ν. 1264/1982, για τις οποίες προβλέπει το τελευταίο εδάφιο της §1 του ίδιου νόμου, έχουν εφαρμογή και σ’ αυτή την περίπτωση. Από αυτό συνάγεται ότι και αυτή η διάταξη αφορά και τα συνδικαλιστικά στελέχη.

Μεταξύ των προβλέψεων του ν. 1264/1982 (άρθρο 14 §10 με την αντικατάσταση του άρθρου 1 του ν. 1915/1990) και αυτών του ν. 1915/1990 υπάρχει για την καταγγελία της σχέσης εργασίας μια ουσιώδης διαφοροποίηση: Όταν ο εργοδότης καταγγέλλει τη σχέση εργασίας, αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του ν. 1264/1982, δε απαλλάσσεται από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Αστικό Κώδικα και την εργατική νομοθεσία (έγγραφη καταγγελία και, όπου προβλέπεται, καταβολή αποζημίωσης) αντίθετα αν η καταγγελία γίνει γιατί συντρέχουν προϋποθέσεις του άρθρου 1 του ν. 1915/1990, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση, δηλαδή και όταν δεν θα έπρεπε να την καταβάλλει. Η

διαφοροποίηση αυτή, η οποία δεν έχει κανενός είδους έρεισμα, θα πρέπει να οφείλεται σε κακή διατύπωση του νοήματος της § 10 του άρθρου 14 του ν. 1284/1982. Το άρθρο αυτό του ν. 1915/1990 με τον τίτλο “Ειδικές προστατευτικές ρυθμίσεις” δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να επιβραβεύει κατ’ εξαίρεση πράξεις τις οποίες ταυτόχρονα τιμωρεί με τις ρυθμίσεις του. Ένα στοιχείο, που συνηγορεί γι’ αυτή τη λύση, ότι δηλαδή και εδώ ισχύουν οι προβλέψεις του ν. 1264/1982, είναι και το άρθρο 6 του ν. 1915/1990, που συγκαταλέγει την κατάληψη κλπ. των χώρων εργασίας στους λόγους καταγγελίας της σχέσης εργασίας και των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς να παραπέμπει στην υποχρέωση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης του άρθρου 1 του ίδιου νόμου.

Για την ύπαρξη κάποιου από τους λόγους του άρθρου 14 § 10 του ν. 1264/1982 και των άρθρων 1 και 6 του ν. 1915/1990 αποφασίζει, πριν γίνει καταγγελία, κατά πλειοψηφία η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, που την απαρτίζουν ο πρόεδρος πρωτοδικών της περιφέρειας, όπου παρέχει την εργασία του ο μισθωτός-συνδικαλιστικό στέλεχος, εφόσον στο Πρωτοδικείο υπηρετούν δύο πρόεδροι ή ένας πρωτοδίκης, που τον ορίζει ο πρόεδρος πρωτοδικών, ένας αντιπρόσωπος του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου της περιφέρειας ή, όταν δεν υπάρχει, του εμπορικού συλλόγου (αν όμως η υπόθεση αφορά σε μισθωτό βιομηχανίας, τη θέση την παίρνει εκπρόσωπος του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών ή του περιφερειακού συνδέσμου βιομηχανών) και ένας εκπρόσωπος των μισθωτών, τον οποίο υποδεικνύει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση. Η απόφαση της Επιτροπής αυτής υπόκειται σε έφεση, κρίνεται δηλαδή σε δεύτερο βαθμό.

Η κρίση της επιτροπής είναι δεσμευτική και πρέπει να προηγείται της καταγγελίας. Καταγγελία χωρίς να έχει προηγηθεί αυτή η διαδικασία, είναι άκυρη, ακόμα και αν πραγματικά συντρέχει κάποιος από τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Εσφαλμένα κρίθηκε ότι είναι δυνατή η απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους μέσα στο πρώτο δίμηνο απασχόλησής του με το άρθρο 1 §1 ν.

2112/1920, χωρίς τη διαδικασία των διατάξεων περί προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών. Το δίκαιο της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών είναι εξαιρετικό δίκαιο και δεν μπορεί να συνδυασθεί με το κοινό δίκαιο των απολύσεων του ν. 2112/1920.

Ζήτημα προέκυψε, αν είναι έγκυρη η απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους με βάση το κοινό δίκαιο περί απολύσεων, δηλαδή χωρίς την τήρηση των διατάξεων των άρθρων 14 και 15 του ν. 1264/1982, επειδή ο εργοδότης αγνοούσε κατά το χρόνο καταγγελίας την συνδικαλιστική του ιδιότητα. Ο Άρειος Πάγος απεφάνθη θετικά. Η κρίση όμως αυτή δεν είναι ορθή. Ο νόμος εννοεί να προστατεύονται τα συνδικαλιστικά στελέχη σε κάθε περίπτωση. Η απόλυση με τις συνθήκες αυτές είναι άκυρη. Εφόσον κριθεί δε δικαστικά η ακυρότητα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος (άρθρο 23 §2 ν. 1264/1982) να επαναπροσλάβει και να απασχολεί πραγματικά τον απολυθέντα, χωρίς όμως υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας, εφόσον είναι καλόπιστος, και χωρίς τις ποινικές κυρώσεις του άρθρου 23 §2 του ν. 1264/1982 ελλείψει υπαιτιότητας.

Ζήτημα γεννάται αν συνδικαλιστικό στέλεχος διαπράξει στην υπηρεσία του ποινικό αδίκημα μη περιλαμβανόμενο στο άρθρο 14 §10 του ν. 1264/1982, λ.χ. κλοπή, υπεξαίρεση, κ.ά. Σε τέτοια περίπτωση, εφόσον το συνδικαλιστικό στέλεχος καταδικαστεί, ο εργοδότης δικαιούται να το απολύσει χωρίς να τηρήσει τη διαδικασία του άρθρου 15 και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης.

Η νομολογία έχει αντιμετωπίσει και άλλες περιπτώσεις καταγγελίας της σχέσης εργασίας προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς να συντρέχουν οι περιοριστικά αναφερόμενοι λόγοι καταγγελίας και η συνακόλουθη προσφυγή στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (§716 επ.). Αυτές οι περιπτώσεις μπορούν να καταταχθούν σε δύο κατηγορίες.

Στην πρώτη ανήκουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η κακόβουλη συμπεριφορά ή πράξη του προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους κρίνεται κατά αντικειμενική κρίση ότι καταστρέφει ανεπανόρθωτα το κλίμα

εμπιστοσύνης και συνεργασίας εργοδότη-εργαζόμενου, ώστε να μπορεί ο εργοδότης να επικαλεστεί καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων από την πλευρά του συνδικαλιστικού στελέχους.

Στη δεύτερη εμπίπτουν καταγγελίες που προκλήθηκαν από δικαιολογημένη αποχή από την εργασία ή από διαρκή ή οριστική ανυπαίτια αδυναμία του προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους να παράσχει την εργασία του. Η ολομέλεια του Αρείου Πάγου έκρινε σε τέτοια περίπτωση έγκυρη την καταγγελία. Η ορθή κριτική που ασκήθηκε στην απόφαση αυτή, αφού επισημάνει ότι μ' αυτόν τον τρόπο ιδρύεται ένας ακόμη λόγος καταγγελίας των σχέσεων εργασίας των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών, θεωρεί ως προσφορότερη λύση νομικά θεμελιωμένη, σε τέτοιες περιπτώσεις την αποδοχή της ένστασης της κατάχρησης δικαιώματος από την πλευρά του προστατευόμενου, εφόσον υπάρχουν οι όροι για την εφαρμογή του άρθρου 281 Α.Κ. ίσως όμως να είναι πιο σωστό και σύμφωνο με το πνεύμα του 1264/1982 για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών καταγγελίες για τέτοιους λόγους να μη θεωρούνται έγκυρες. Οι λόγοι καταγγελίας του άρθρου 14 §10 του ν. 1264/1982 και του άρθρου 1 του ν. 1915/1990, συνολικά οκτώ, έχουν όλοι ένα κοινό στοιχείο, την υπαιτιότητα ή κακοβουλία του προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους, στοιχείο που δεν υπάρχει στην περίπτωση αυτή. Αν υιοθετηθεί η άποψη που υποστήριξε η ολομέλεια του Αρείου Πάγου, έστω και με επίκληση του άρθρου 281 Α.Κ., αρχίζει η διολίσθηση στην καταστρατήγηση της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών. Οι διατάξεις για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών αποτελούν εξαιρετικό δίκαιο, και αυτό το χαρακτηριστικό στοιχείο τους δεν πρέπει σε καμιά περίπτωση να παραθεωρείται.

2) Για να παρεμποδιστεί η εξουδετέρωση των συνδικαλιστικών στελεχών στο πεδίο δράσεώς τους με μετάθεση σε άλλη μονάδα ή υπηρεσία της επιχείρησης ο ν. 1264/1982 ορίζει (άρθρο 14 §9) ότι δεν επιτρέπεται μετάθεση συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς την συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δίδεται πάντως στον εργοδότη το

δικαίωμα, αν η οργάνωση δεν συγκατατεθεί, να προσφύγει στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία θα αποφασίσει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης, θα κρίνει δηλαδή αν η μετάθεση γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης ή για την εξυπηρέτηση λειτουργικών, οργανωτικών κ.ά. αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

B' Καταγγελία από το μισθωτό

Ο μισθωτός επίσης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, και έχει υποχρέωση, αν είναι υπάλληλος, να τηρήσει προθεσμία ίση με τη μισή από αυτή που προβλέπεται για τον εργοδότη, όταν προβαίνει σε τακτική καταγγελία, όχι όμως μεγαλύτερη των τριών μηνών (άρθρο 4 ν. 2112/1920)· αν είναι εργάτης, η προθεσμία είναι ίση με τον αριθμό των ημερών, για τις οποίες θα του έδινε αποζημίωση ο εργοδότης, αν εκείνος είχε καταγγείλει τη σχέση.

Καταγγελία άμεση (άτακτη) από το μισθωτό συνοδεύεται από την υποχρέωση να αποζημιώσει τον εργοδότη, αν μεν είναι υπάλληλος με ποσό ίσο με τις αποδοχές του χρόνου προμηνύσεως, με όριο τις αποδοχές τριών μηνών, αν δεν είναι εργάτης με τις μισές αποδοχές του χρόνου προμηνύσεως.

Ο μισθωτός είτε είναι υπάλληλος είτε εργάτης, που θέλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, οφείλει να τηρήσει και αυτός ορισμένη προθεσμία. Η προθεσμία αυτή όμως, για τους υπαλλήλους είναι η μισή από την προθεσμία που επιβάλλει ο νομοθέτης στον εργοδότη για την άσκηση του δικού του δικαιώματος καταγγελίας και οπωσδήποτε δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεις μήνες (άρθρο 4 ν. 2112/1920). Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την προθεσμία που προβλέπεται κάθε φορά, οφείλει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα 'παιρνε κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Για τους εργάτες ο νόμος προβλέπει τον ίδιο χρόνο προειδοποίησης που προβλέπει και για την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη (άρθρο 7

β.δ. 16/18 Ιουλ. 1920). Αλλά η υποχρέωση για αποζημίωση, σε περίπτωση που δεν τηρηθεί αυτός ο χρόνος, φτάνει το μισό της αποζημίωσης που θα πλήρωνε, αν παραβίαζε την ίδια αυτή προθεσμία ο εργοδότης.

Η καταγγελία από την πλευρά του μισθωτού δεν υπόκειται σε τύπο (έγγραφο), και είναι δυνατό να συνάγεται και σιωπηρά. Ούτε άλλωστε η μη καταβολή αποζημίωσης, όπου υπάρχει σχετική υποχρέωση, επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας. Ουσιαστικά η πρακτική σημασία αυτών των υποχρεώσεων του μισθωτού είναι πολύ μικρή. Στην πράξη ο μισθωτός είτε υποβάλλει παραίτηση από την υπηρεσία (κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, τράπεζες κ.ά.), είτε απλώς αποχωρεί. Τα περί αποζημίωσης του εργοδότη ουσιαστικά είναι θεωρητικά.

Με καταγγελία ισοδυναμεί η αδικαιολόγητη άρνηση του μισθωτού να προσφέρει τις υπηρεσίες του, όταν παίρνει οριστική μορφή, όπως και η αποχή από την εργασία, όταν κατά την καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη και τις ειδικότερες συνθήκες (λόγος και χρόνος αποχής) δικαιολογείται να θεωρηθεί ως καταγγελία, εκτός αν έχει το νόημα άρνησης, και μάλιστα οριστικής, να εκτελέσει με επιμέλεια την παροχή του.

Η αποχώρηση πάλι του μισθωτού, αν τον εξανάγκασε μ' οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης, προπαντός με μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σχέσης του, με βάνανση συμπεριφορά κ.ά., δεν αποτελεί καταγγελία από την πλευρά του. Θεωρείται ως καταγγελία από εργοδότη, και συνεπώς ο μισθωτός έχει δικαίωμα στην κανονική αποζημίωση.

Τέλος, ο μισθωτός σε δύο περιπτώσεις οικειοθελούς αποχώρησής του έχει δικαίωμα να αποζημιωθεί από τον εργοδότη:

α) Αν αποχωρήσει με τη συγκατάθεση του εργοδότη, που είναι δυνατό να συνάγεται και έμμεσα, αφού έχει συμπληρώσει 15 χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο ασφαλιστικός του οργανισμός ή το 65ο έτος της ηλικίας του, δικαιούται το μισό της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας (άρθρο 8 §1 ν. 3198/1955).

β) Αν έχει συμπληρώσει ή συμπληρώνει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει παίρνοντας το μισό της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας και, αν είναι και επικουρικά ασφαλισμένος, το 40% (άρθρο 5 §1 ν. 435/1976).

Η ρύθμιση δεν ισχύει στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, στις οποίες κατά κανόνα συμπεριλαμβάνονται και οι σχέσεις με όριο ηλικίας ή και υπηρεσίας για την αποχώρηση από την υπηρεσία.

Δεν είναι οικειοθελής η αποχώρηση, στην οποία εξαναγκάζεται ο μισθωτός από διατάξεις νόμων (λ.χ. περί πολυθεσίας), και επομένως του οφείλεται η νόμιμη αποζημίωση.

Γ' Η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης

1. Αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης

Κάθε μισθωτός που είναι ασφαλισμένος λόγω γήρατος σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό, όταν συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να πάρει *πλήρη σύνταξη*, δικαιούται να αποχωρήσει, χωρίς να χάνει παντελώς το δικαίωμα να πάρει αποζημίωση απόλυσης παρ' όλο ότι πρόκειται για παραίτηση. Διατηρεί το δικαίωμα να ζητήσει το μισό της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας. Το ποσό αυτό μειώνεται στο 40% της αποζημίωσης αν ο μισθωτός είναι ασφαλισμένος λόγω γήρατος και σε *επικουρικό ταμείο* και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους επικουρικής σύνταξης (άρθρο 8 ν. 3198/1955 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 5 ν. 435/1976 και ερμηνεύτηκε αυθεντικά από το άρθρο 16 ν. 1539/1985). Για την απόκτηση του δικαιώματος αυτού απαιτείται να συντρέχουν *οι προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης κατά το χρόνο παραίτησης*. Είναι αυτονόητο ότι απαιτείται να δηλωθεί η αντίστοιχη βούληση του μισθωτού προς τον εργοδότη, όπως ισχύει για κάθε παραίτηση. Δεν

εξομοιώνεται με παραίτηση η αίτηση στον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό για λήψη σύνταξης.

Ειδικά όμως για τους υπαλλήλους ο νόμος παρέχει με τις ίδιες προϋποθέσεις και αντίστοιχο δικαίωμα στον εργοδότη να απολύσει το μισθωτό με καταβολή και πάλι του μισού της αποζημίωσης. Για τους εργατοτεχνίτες δεν παρέχεται τέτοιο δικαίωμα στον εργοδότη προφανώς γιατί το ποσό αποζημίωσης είναι πολύ μικρό. Αλλά στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης πρέπει να τηρήσει τους όρους για νόμιμη καταγγελία που προβλέπει ο νόμος 3198 /1955 (έγγραφος τύπος-αναγγελία) με εξαίρεση τις διατάξεις που αναφέρονται στο χρόνο προειδοποίησης (ανάλογη εφαρμογή άρθρων 1-9 πλην του άρθρου 3). Συνεπώς ισχύουν και οι συνέπειες από τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου ή τη μη καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης, που είναι η ακυρότητα της καταγγελίας.

Θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι ο νόμος δημιουργεί δικαίωμα παραίτησης ή απόλυσης με τους όρους αυτούς και δεν καθιερώνει αυτόματη λύση της σύμβασης ή υποχρέωση καταγγελίας σε περίπτωση που ο μισθωτός αποκτά δικαίωμα συνταξιοδότησης. Άλλο το θέμα της αυτόματης λύσης της σύμβασης εργασίας λόγω ορίου ηλικίας που προβλέπουν διάφοροι κανονισμοί εργασίας.

Για τους μισθωτούς του δημοσίου και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ισχύει ο νόμος 993/1979 (άρθρο 4 § 4 όπως κωδικοποιήθηκε και τροποποιήθηκε) που παρέχει ανάλογο δικαίωμα. Οι μισθωτοί αυτοί εφ' όσον δεν υπάγονται για τη χορήγηση σύνταξης στην ασφάλιση του οργανισμού δύνανται να αποχωρούν από την υπηρεσία όταν συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης, με δικαίωμα να λαμβάνουν το 50% της αποζημίωσης που προβλέπει ο νόμος 993/1979 ή το 40% όταν είναι και επικουρικά ασφαλισμένοι.

Με τις παραπάνω διατάξεις αποσκοπείται η διευκόλυνση της ανανέωσης προσωπικού και η εξυπηρέτηση της αγοράς εργασίας με τα προβλήματα ανεργίας που θέτει. Γι' αυτό η παραίτηση, όπως άλλωστε και η απόλυση,

συνοδεύεται με πλεονεκτήματα για την πλευρά αυτού που ασκεί το αντίστοιχο δικαίωμα.

Η εφαρμογή της παραπάνω διάταξης δημιουργεί αρκετά ερμηνευτικά προβλήματα. Κατά πρώτο λόγο, ο νομοθέτης παρέχει το παραπάνω δικαίωμα σε κάθε μισθωτό ανεξάρτητα από το αν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ ή άλλο ασφαλιστικό οργανισμό και εφ' όσον έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό, στη συνέχεια προσθέτει ότι, προκειμένου για μισθωτούς που είναι ασφαλισμένοι σε άλλο πλην του ΙΚΑ οργανισμό κύριας ασφάλισης, ως προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης νοούνται αυτές που προβλέπει η νομοθεσία του ΙΚΑ. Η αντίφαση είναι εμφανής.

Τελικά αυτή λύθηκε με τη βοήθεια της γενικής ρήτρας που περιέχει στην παράγραφο 3 εδάφ. α' το άρθρο 8, σύμφωνα με την οποία τυχόν ευνοϊκότεροι όροι για τους μισθωτούς περιεχόμενοι σε άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις, κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας κατισχύουν των διατάξεων του άρθρου αυτού. Από τη συνδυασμένη ερμηνεία των διατάξεων αυτών κρίθηκε ότι αρκεί για το μισθωτό να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης του οικείου ασφαλιστικού φορέα και δεν απαιτείται να συντρέχουν οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης που προβλέπει η νομοθεσία του ΙΚΑ. Όμως αυτό ισχύει εφ' όσον οι διατάξεις του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού είναι ευνοϊκότερες. Έτσι όταν προβλέπεται όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση μικρότερο από το όριο ηλικίας που προβλέπεται από το ΙΚΑ ισχύει αυτό το όριο.

Στη συνέχεια δημιουργείται και δεύτερο πρόβλημα σε σχέση με την ερμηνεία της παραπάνω διάταξης περί ευνοϊκότερης ρύθμισης. Συγκεκριμένα τέθηκε το ερώτημα, αν η διάταξη αναφέρεται σε κάθε θέμα ευνοϊκότερης ρύθμισης ή μόνο περιορίζεται στους όρους συνταξιοδότησης. Επικράτησε η ερμηνεία ότι ως ευνοϊκότερος όρος που κατισχύει νοείται εκτός από τους όρους συνταξιοδότησης της ασφαλιστικής νομοθεσίας, και κάθε όρος που αναφέρεται στη λειτουργία της σύμβασης είτε αναφέρεται στο ύψος της αποζημίωσης είτε

στο δικαίωμα καταγγελίας. Αυτό σημαίνει ότι, όταν από τον κανονισμό που προβλέπει ρήτρα μονιμότητας αποκλείεται το δικαίωμα για πρόωρη καταγγελία λόγω συνταξιοδότησης ή προβλέπεται καταβολή πλήρους αποζημίωσης, κατισχύουν οι διατάξεις του κανονισμού.

Έτσι περνάμε στο τρίτο αμφισβητούμενο θέμα που αφορά τους εργαζόμενους που συνδέονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και ειδικότερα γι' αυτούς για τους οποίους προβλέπεται από τον κανονισμό η λύση της σύμβασης με συμπλήρωση του ορίου ηλικίας. Παρ' όλο ότι από την εν γένει αποστολή του νόμου 3198/1955 και την όλη φιλοσοφία του θεσμού της αποζημίωσης, κατά το νόμο αυτό, η ειδική αυτή ρύθμιση συνέχεια με την έννοια της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, τελικά επικράτησε η άποψη ότι εφαρμόζεται και στη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Όμως και πάλι οι αμφισβητήσεις δε λείπουν. Έχει παγιωθεί η άποψη ότι η ειδική αυτή ρύθμιση δεν εφαρμόζεται όταν η λύση της σύμβασης πραγματοποιήθηκε κατ' εφαρμογή της διάταξης του κανονισμού που προβλέπει αυτοδίκαιη λύση λόγω ορίου ηλικίας.

Συνεπώς η εφαρμογή της στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου γίνεται όταν πριν από το οριζόμενο όριο του κανονισμού έχουν συμπληρωθεί οι προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης και γίνεται χρήση του δικαιώματος αυτού από τον εργοδότη ή τον μισθωτό. Η θεωρητική κατασκευή που χρησιμοποιείται είναι ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου τελεί υπό τη σιωπηρή διαλυτική αίρεση της μη καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη ή το μισθωτό λόγω πλήρους συνταξιοδότησης. Αυτό σημαίνει ότι οι όροι πλήρους συνταξιοδότησης πρέπει να έχουν διαμορφωθεί πριν από το καθορισμένο από τον κανονισμό όριο ηλικίας για τη λύση της σύμβασης γιατί μόνο τότε επιτυγχάνεται ο σκοπός του νόμου. Με την κατασκευή αυτή η σύμβαση για το ενδιαμέσο χρονικό διάστημα είναι σύμβαση αορίστου χρόνου.

Από τη νεότερη νομολογία θεωρείται ότι από αυτή τη διάταξη του άρθρου 8 ν. 3198 δημιουργείται σπουδαίος λόγος για πρόωρη καταγγελία της

σύμβασης είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό με τα αντίστοιχα πλεονεκτήματα.

Τέλος έγινε δεκτό με βάση τη ρήτρα για ευνοϊκότερη ρύθμιση ότι, αν με τη ρήτρα κανονισμού αποκλείεται το δικαίωμα για πρόωρη καταγγελία πριν από το αναφερόμενο στον κανονισμό όριο ηλικίας, υπερισχύει η διάταξη του κανονισμού και ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση.

Δ' Παραίτηση με συγκατάθεση του εργοδότη

Το άρθρο 8 του ν. 3198/1955 προβλέπει και τη δυνατότητα παραίτησης του μισθωτού με *συγκατάθεση* του εργοδότη όταν ο μισθωτός έχει συμπληρώσει *15 χρόνια* υπηρεσίας σε αυτόν ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο ασφαλιστικός οργανισμός στον οποίο ανήκει ή αν δεν προβλέπεται τέτοιο όριο, το 65ο έτος ηλικίας. Και η παραίτηση αυτή συνοδεύεται με το δικαίωμα του μισθωτού να ζητήσει το μισό της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης απόλυσης.

Η διάταξη αυτή όπως και η προηγούμενη διευκολύνει την ανανέωση του προσωπικού. Είναι συμπληρωματική προς αυτή γιατί προορίζεται να εφαρμοσθεί όταν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης.

Η υλοποίηση της παραίτησης απαιτεί *συγκατάθεση* του εργοδότη γεγονός που μας υπενθυμίζει από αντίστροφη πλευρά τη συναινετική απόλυση. Όμως εδώ ο νομοθέτης για λόγους ευρύτερης κοινωνικής πολιτικής την αποχώρηση με συγκατάθεση του εργοδότη υπάγει μερικώς στο καθεστώς της *απόλυσης*, παρά το γεγονός ότι η λύση της σύμβασης οφείλεται πρωτίστως στη βούληση του μισθωτού. Η συναίνεση αποτελεί όρο για τη νομιμότητα της παραίτησης και για το δικαίωμα λήψης αποζημίωσης. Η άρνηση του εργοδότη να συναινέσει στην παραίτηση υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ.

Ε΄ Νόμος περί αφερεγγυότητας του εργοδότη

Σύμφωνα με τις νομοθετικές ρυθμίσεις που αναφέρθηκαν στο κεφάλαιο αυτό για την προστασία του απολυόμενου, προκύπτει ότι υπάρχουν αρκετές διατάξεις που καλύπτουν τη διαδικασία της λύσης της σχέσης εργασίας. Αυτό όμως που δεν είναι ιδιαίτερα εμφανές είναι το αν οι διατάξεις αυτές είναι επαρκείς για όλες τις περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας.

Με νομοθετική ρύθμιση (Ν/1836/89) λειτουργεί στον ΟΑΕΔ αυτοτελής λογαριασμός προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη.

Ο λογαριασμός αυτός χρηματοδοτείται αποκλειστικά από εργοδοτική εισφορά εκ ποσοστού 0,15% επί των αποδοχών των εργαζομένων και αποκλειστικός σκοπός του είναι η άμεση ικανοποίηση ανεξόφλητων απαιτήσεων εργαζομένων στις περιπτώσεις αφερεγγυότητας λόγω πτώχευσης επιχειρήσεων.

Το ύψος της συνολικής εισφοράς θα πρέπει να στηρίζεται και να δικαιολογείται από στατιστικά δεδομένα όπως π.χ. αριθμό πτωχεύσεων, κ.ά. διότι ενδεχομένως να μην είναι αναγκαία η πάγια καταβολή της. Αυτή η ευέλικτη αντιμετώπιση είναι απαραίτητη προκειμένου να μειωθεί η εισφορά ή να αναστέλλεται η υποχρέωση καταβολής της κατά χρονικά διαστήματα.

Επίδομα λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη

α. Σε ποιους παρέχεται

Στους ασφαλισμένους των οποίων η επιχείρηση, στην οποία δούλευαν κηρύχθηκε σε πτώχευση.

β. Περιγραφή

Η κάλυψη αποδοχών μέχρι τριών μηνών από τα οφειλόμενα του εξαμήνου που προηγείται της πτώχευσης.

γ. Νόμοι και διατάγματα που καλύπτουν την παροχή

Ν. 1386/1989 (άρθρο 16), Π.Δ. 1/1990

δ. Προϋποθέσεις για τη λήψη της παροχής

- Να οφείλονται αποδοχές του εξαμήνου που προηγείται της πτώχευσης της επιχείρησης.
- Η επιχείρηση - εκμετάλλευση να έχει κηρυχθεί σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου.

Από τη μέχρι τώρα ανάλυση του θεσμικού καθεστώτος της λύσης μιας σύμβασης εργασίας, διαπιστώσαμε ότι η διατάξεις οι σχετικές με την απόλυση προσφέρουν ένα μάλλον ικανοποιητικό θεωρητικό δίκτυο ασφάλειας προς τον εργαζόμενο, αν και αρκετό σφικτό σε ότι αφορά τον εργοδότη.

Όμως σήμερα πολύ συχνά παρατηρείται συμβάσεις εργασίας να διακόπτονται και να μετατρέπονται σε άλλου είδους συμβάσεις πολύ λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους π.χ. συμβάσεις έργου δίχως να καταβάλλεται ενδιάμεσα φάση αποζημίωσης. Εύλογα λοιπόν μας γεννάται η απορία αν όλοι αυτοί οι κανόνες εφαρμόζονται στην πράξη και αν πράγματι ο εργαζόμενος είναι ικανοποιητικά προστατευόμενος κατά την διαδικασία απόλυσης ή μήπως παραμένει πάντα αδύναμο μέρος έναντι του ισχυρού εργοδότη;

Σε κάθε περίπτωση η σύμβαση έληξε, ο εργαζόμενος περνά σε μια άλλη φάση, είναι πλέον αντιμέτωπος με το φάσμα της ανεργίας.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα εξετάσουμε τι ισχύει στη χώρα μας ως την μέριμνα για τους απολυόμενους εργαζόμενους ή τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας, γενικά για του ανέργους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΜΕΤΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ - ΑΙΤΙΕΣ

«Ανεργία είναι ο μόνος δείκτης της οικονομίας που συγκλίνει με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες».

Τη διαπίστωση της σκληρής αυτής πραγματικότητας κάνει το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και αποδίδει την έκρηξη της ανεργίας στην Ελλάδα από 4% που ήταν στις αρχές της περασμένης δεκαετίας στο 10,4% σήμερα σε 6 κύριους λόγους που έχουν σχέση με τις επιλογές της οικονομικής πολιτικής την τελευταία 15ετία.

Οι λόγοι αυτοί ξεκινούν από τα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας, τη συρρίκνωση της πρωτογενούς παραγωγής και του αγροτικού τομέα, και φθάνουν στις αποφάσεις των τελευταίων χρόνων για τη σημαντική αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών που πλέον αναλογούν στο 29% των αποδοχών των εργαζομένων.

Μέσα από την καταγραφή των αιτιών αύξησης της ανεργίας, οι εμπειρογνώμονες του διεθνούς οργανισμού υποδεικνύουν έμμεσα μέτρα πολιτικής τα οποία, όπως διαπιστώνεται - αποτελούν αντικείμενο του κοινωνικού διαλόγου για τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Είναι χαρακτηριστική η αναφορά στην έλλειψη «ευελιξίας» στην αγορά εργασίας και στη σχέση των μισθών του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα όπου γίνονται προσπάθειες αλλαγών.

Πρόσφατα στον Τύπο έχουν παρουσιασθεί τα βασικά σημεία από την έρευνα εργασίας του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου για το πρόβλημα της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης στην Ελλάδα, την οποία συνέταξαν οι μελετητές κ. Δημήτρης Δεμέκας και Ζήνων Κοντολέμης μετά από πρόσκληση της ελληνικής κυβέρνησης. Η έκθεση αυτή δεν δόθηκε (στο συνολό της) στη δημοσιότητα αλλά αποτέλεσε «εργαλείο» στη διαμόρφωση της εισήγησης της κυβέρνησης για τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που συζητώνται τώρα.

Το βασικό συμπέρασμα της μελέτης είναι ότι:

- Η μεγάλη αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα παρατηρήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1980, καθώς όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούσαν το δημόσιο τομέα και δεν αναζητούσαν εργασία στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.
- Την περίοδο αυτή - επισημαίνεται - και στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η απόδοση της ελληνικής αγοράς εργασίας μειώθηκε σημαντικά, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε από 2% του εργατικού δυναμικού που ήταν στις αρχές του '60 στο 8% τη δεκαετία του '80 και στη συνέχεια στο 10% τη δεκαετία του '90. Αυτή η εξέλιξη αντικατοπτρίζει τις ουσιώδεις αλλαγές στη ζήτηση και προσφορά εργασίας.

Στις βασικές αιτίες της αύξησης της ανεργίας καταγράφονται:

1. Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και η ταχεία βελτίωση στην εκπαίδευση προκάλεσαν την ένταξη στο εργατικό δυναμικό μεγάλου αριθμού κυρίως νέων και εκπαιδευμένων εργατών. Η αναδιάρθρωση που έγινε στην παραγωγή έθεσε εκτός εργασίας ένα μεγάλο αριθμό ανεκπαιδευτων εργατών προερχόμενων από τον συρρικνούμενο αγροτικό τομέα.
2. Η επιβράδυνση του ρυθμού ανάπτυξης της οικονομίας και δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Οι μελετητές επισημαίνουν ότι «μόνο αυτοί οι παράγοντες δεν εξηγούν επαρκώς την αύξηση της ανεργίας καθώς η αγορά εργασίας θα έπρεπε να είχε προσαρμοστεί στις μεταβαλλόμενες συνθήκες προσφοράς και

ζήτησης». Και συνεχίζουν: «Αυτό δεν έγινε, η ανεργία αυξήθηκε και θα είχε αυξηθεί και άλλο εάν κάποιοι εργαζόμενοι δεν είχαν επιλέξει να εγκαταλείψουν πλήρως την αγορά εργασίας». Ακόμη, οι περίοδοι ανεργίας παρατάθηκαν και ειδικότερα αυτές των νεαρών και καλύτερα εκπαιδευμένων εργαζομένων». Είναι χαρακτηριστική η επισήμανση στη μελέτη του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου ότι: η «αγορά εργασίας είναι ίσως το μόνο τμήμα της ελληνικής οικονομίας που προσομοιάζει σήμερα με αυτά της Ευρώπης».

Η ανάλυση της «εμμονής» της ανεργίας στην Ελλάδα αποδίδεται ακόμη:

3. Στην έλλειψη ευελιξίας στον προσδιορισμό των πραγματικών μισθών και, σε μικρότερο βαθμό, στην αργή προσαρμογή της ζήτησης στα νέα δεδομένα.

Οι μελετητές επισημαίνουν στις βασικές αιτίες ότι:

4. Οι κανονισμοί περί απολύσεων είναι σκληροί για τις επιχειρήσεις και η γραφειοκρατία μπορεί επίσης να έδρασε ως ανασταλτικός παράγοντας στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Ωστόσο, από την ανάλυση προκύπτει ότι η ταχύτερη αύξηση στον αριθμό εύκολων και μόνιμων θέσεων απασχόλησης στο δημόσιο κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80 αλλά και η αύξηση στο σχετικό μισθό δημοσίου - ιδιωτικού τομέα ευθύνονται ευθέως, διότι περιόρισαν την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα. Η εικόνα ίσως να είχε αλλάξει κατά τη δεκαετία του '90, όταν υιοθετήθηκε σκληρή μακροοικονομική πολιτική με αυστηρό έλεγχο των μισθών και απελευθερώθηκε η οικονομία. Επιπλέον, άλλοι δύο ακόμη παράγοντες ενδέχεται να ευθύνονται για την πρόσφατη αύξηση στην ανεργία.

5. Η αύξηση του κόστους εργασίας εκτός μισθών και συγκεκριμένα η συνεισφορά στα ταμεία συντάξεων, υγείας και ανεργίας η οποία αυξήθηκε από 23% του μισθού το 1989 σε σχεδόν 29% τον Ιανουάριο του 1993.

Δεδομένου, όμως, του μεγέθους του τριτογενούς (υπηρεσίες) τομέα στην Ελλάδα και του μεγάλου αριθμού αυτοαπασχολούμενων (τον μεγαλύτερο στην Ευρώπη), το αποτέλεσμα της αύξησης αυτής είναι δύσκολο να εκτιμηθεί.

6. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, σημειώθηκε αύξηση της νόμιμης και παράνομης εργασίας αλλοδαπών στην Ελλάδα από τις ανατολικές

χώρες. Ο αριθμός τους υπολογίζεται στο 2% του εργατικού δυναμικού και είναι βέβαιο ότι επέδρασε στην αύξηση της ανεργίας.

Ι. Η ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ Η ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

Α' Ανθρωπογεωγραφία

Την ώρα όπου η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) επεξεργάζεται το σχέδιο για την καταπολέμηση της ανεργίας και την απασχόληση, η σκληρή πραγματικότητα δείχνει ότι το πρόβλημα διογκώνεται με νέα λουκέτα σε εργοστάσια προβληματικών μάλιστα περιοχών. Τα πρόσφατα περιστατικά όπως το κλείσιμο της αυτοκινητοβιομηχανίας ΤΕΟΚΑΡ στον Βόλο, της Πειραιϊκής Πατραϊκής στην Αχαΐα, των Ναυπηγείων Σύρου (όπου ξεπέρασαν το πρόβλημα λειτουργίας τους με νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς πλέον), πέρα από το γεγονός ότι πρόσθεσε άλλους εκατοντάδες εργαζόμενους στις λίστες της ανεργίας, επανέφερε στο προσκήνιο τον εφιάλτη της αποβιομηχάνισης.

Η περίπτωση της ΤΕΟΚΑΡ στην ούτως ή άλλως προβληματική από πλευράς απασχόλησης περιοχή της Μαγνησίας απειλεί να μετατρέψει την ευρύτερη περιοχή σε ένα νέο Λαύριο καθώς τα ποσοστά ανεργίας στην πόλη του Βόλου ξεπερνούν το 25%. Συγκεκριμένα στο Λαύριο πριν από τρία χρόνια μοίραζαν συσσίτιο καθώς η ανεργία, που ακόμη μαστίζει την ευρύτερη περιοχή, έβγαλε μαζικά εκτός παραγωγής πάνω από το 50% του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με στοιχεία της ΓΣΕΕ, σοβαρά προβλήματα αντιμετωπίζουν οι εξής πολυάνθρωπες επιχειρήσεις : *Πειραιϊκή Πατραϊκή, Αχαΐα Κλάους, Βέλκα (Λαμία), Δάρνικ (Χαλκίδα), Ελληνική Υφαντουργία (Γιαννιτσά), Βαμβακουργία και Κλωστήρια ΒΙΟΠΑΛ (Βόλος), Διεθνής Βιομηχανία Ενδυμάτων (Καλαμάτα), ΕΤΜΑ, Χαλυβουργική Ελευσίνας και τα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά και Ελευσίνας.*

Συνοπτικά μπορούμε να πούμε ότι στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ - Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, τα υψηλότερα ποσοστά

ανεργίας παρουσιάζουν οι παρακάτω περιοχές : το Μαντούδι στη Βόρεια Εύβοια με ποσοστό 75%, ακολουθεί το Λαύριο με 50%, η Σύρα με 30%, η Πάτρα με 25% και τέλος η Θεσσαλονίκη με ποσοστό 17% (βλέπε πίνακες Παραρτήματος).

Τι συμβαίνει όμως στα άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και ποια αναδεικνύονται “πρωταθλητές” στην ανεργία; Η ανεργία στους <15> δεν είναι ισομερώς κατανεμημένη. Η Ελλάδα για παράδειγμα, εμφανίζεται με ποσοστό ανεργίας 9.1%, δηλαδή κατά κάτι χαμηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ. Την υψηλότερη ανεργία, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Eurostat, διαθέτει η Ισπανία με ποσοστό 22.5% έναντι 22.9% του 1995 και 24.1% του 1994. Για το 1997 προβλέπεται περαιτέρω μείωση στο 22.1%. Αμέσως μετά την Ισπανία έρχεται η Φινλανδία με ποσοστό 16.3% έναντι του 17.2% του 1995 και 18.4% του 1994. Και για τη Φινλανδία προβλέπεται μείωση της ανεργίας το επόμενο έτος στο ποσοστό 15%. Τρίτη κατά σειρά έρχεται η Ιταλία με 11.9% το ίδιο ποσοστό με πέρυσι αλλά υψηλότερο από το 1994 (11.4%). Για το 1997 προβλέπεται σταθεροποίηση της ανεργίας. Την τέταρτη θέση καταλαμβάνει η Γαλλία με ποσοστό 11.7% έναντι 11.5% του 1995 και 12.3 % του 1994. Για το 1997 προβλέπεται σταθεροποίηση της ανεργίας. Την πέμπτη θέση κατέχει η Ιρλανδία με ποσοστό ανεργίας 11.5%, χαμηλότερο από τα δύο προηγούμενα έτη, ενώ το 1997 προβλέπεται μείωση στο 10.9%.

B' Προφίλ ανέργου

1. Κατηγορίες ανέργων

Σε ολόκληρη την Ευρώπη, το ισχυρότερο πλήγμα από την ανεργία δέχονται οι έχοντες ηλικία μικρότερη των 25 ετών, κυρίως αυτοί που δεν έχουν εργασθεί ποτέ, καθώς επίσης και τα άτομα με πεπαλαιωμένες ειδικότητες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι γυναίκες, οι μειονότητες και οι ανειδίκευτοι εργάτες. Σήμερα όπως τονίζει η Επιτροπή της ΕΕ, το 40% των ανέργων είναι

νέοι κάτω των 25 ετών, παρά το γεγονός ότι αποτελούν το 20% του ενεργού πληθυσμού. Οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών είναι η Ισπανία, η Ιταλία, η Ιρλανδία, η Ελλάδα και η Γαλλία.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Απασχόλησης Εργατικού δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας, η ανεργία διογκώθηκε κατά τα έτη 1990-93. Το 1993 ο αριθμός των ανέργων, ανεξαρτήτως ηλικίας και φύλου έφτασε τα 398.200 άτομα (έναντι των 281.100 το 1990). Η ίδια έρευνα δείχνει μια εντυπωσιακή αύξηση της ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών, η οποία ανήλθε, κατά το 1993 στα 161.800 άτομα (έναντι των 128.000 το 1990). Σύμφωνα με τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία, το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας συγκεντρώνουν οι νέοι και οι νέες ηλικίες 20-24 ετών (90.000 άτομα το 1990 και 114.100 άτομα το 1993), το οποίο είναι σχεδόν διπλάσιο απ' αυτό των ηλικιών 25-29 ετών (51.300 άτομα το 1990 και 74.700 άτομα το 1993). Στις ηλικίες 30-44 ετών παρατηρείται μια σημαντική αύξηση των ποσοστών της ανεργίας, ενώ μειώνεται κάθετα από 45 ετών και άνω. Εκτιμάται ότι ιδιαίτερα οξύ θα γίνει το πρόβλημα της ανεργίας των νέων κατά τα επόμενα έτη, καθώς πολλές επιχειρήσεις αναστέλλουν τη λειτουργία τους την ίδια στιγμή που χιλιάδες νέοι, απόφοιτοι Γυμνασίων, Λυκείων, ΑΕΙ και ΤΕΙ αναζητούν για πρώτη φορά εργασία. Για τους άνδρες, ο αριθμός των ανέργων της ηλικίας (20-24) ετών, από 32.900 το 1990 ανήλθε στον αριθμό των 45.100 το 1993. Όμως πολλές γυναίκες παρουσιάζουν κατά πολύ μεγαλύτερη ανεργία από τους άνδρες (57.100 άτομα το 1990 και 69.100 άτομα το 1993).

Με βάση τις έρευνες εργατικού δυναμικού, η ανεργία των γυναικών είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ, προκύπτει ότι κατά το 1993, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών για το σύνολο των ηλικιών, ήταν 15.2% και 233.700 άτομα (έναντι 173.700 το 1990) ενώ των ανδρών ήταν περίπου 6.4% και 164.500 άτομα (έναντι 107.400 το 1990)

Όσον αφορά την ανεργία των νέων κατά φύλο, παρατηρούμε μια επιδείνωση της θέσης των γυναικών στις μικρότερες ηλικιακές ομάδες. Συγκεκριμένα, οι νέες γυναίκες κάτω των 25 ετών εμφανίζουν και την υψηλότερη ανεργία : 101.300 άτομα το 1993 έναντι 83.500 το 1990. Αντίθετα ο αριθμός των νέων ανέργων ανδρών ανήλθε το 1993 στα 60.500 άτομα (έναντι τα 44.500 το 1990). Επίσης, σύμφωνα πάντα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ η ανεργία των νεαρών γυναικών ηλικίας κάτω των 25 ετών - ως ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού - είναι σαφώς πολύ μεγαλύτερη (περίπου 42%) από αυτή των γυναικών ηλικίας 25 ετών και άνω (περίπου 11%). Ωστόσο και το ποσοστό της ανεργίας των νέων ανδρών κάτω των 25 ετών είναι πολύ μεγαλύτερο σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Κατά το 1993, το ποσοστό ανεργίας των ανδρών ως ποσοστό του ανδρικού εργατικού δυναμικού ήταν 20,5% περίπου ενώ για τους άνδρες ηλικίας των 25 ετών και άνω κυμαινόταν στα χαμηλά επίπεδα του 4,2% περίπου.

2. Μακροχρόνια ανεργία

Η μακροχρόνια ανεργία (για χρονικό διάστημα υπερβαίνουσα του ενός έτους) στην Κοινότητα έχει φθάσει σε πολύ υψηλά επίπεδα. Ωστόσο, σύμφωνα με την έκθεση της επιτροπής της ΕΕ η απασχόληση στην Ευρώπη (1993), το μερίδιο των ανέργων που βρίσκονται χωρίς απασχόληση για ένα έτος ή περισσότερο μειώθηκε μεταξύ του 1985 και του 1991 από 52% σε 45%. Βέβαια σε τρεις χώρες Βέλγιο, Ιταλία και Ιρλανδία το εν λόγω μερίδιο εξακολουθεί να είναι δραματικά υψηλό (πάνω από 65% στην Ιταλία)

Κατά την περίοδο αυτή στην Ιταλία και την Ελλάδα το μερίδιο των μακροχρόνια ανέργων στο σύνολο αυξήθηκε, στην μεν Ιταλία από 63% στο 65% το 1991, στην δε Ελλάδα από το 43% στο 48% περίπου. Η μεγάλη έκταση που έχει πάρει η μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα φαίνεται και από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ.

Σύμφωνα με τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία, τα οποία καταγράφουν την κατηγορία και την διάρκεια της ανεργίας μέχρι το 1993 φαίνονται τα εξής :

το 1993 υπήρχαν 398.200 άνεργοι από τους οποίους 199.450 ήταν μακροχρόνια άνεργοι (δηλαδή μια περίοδο που υπερβαίνει τους 13 μήνες). Από τους 398.200 άνεργους οι 196.865 (49%) υπάγονται στη κατηγορία “νέοι” στην οποία ανήκουν όλοι αυτοί που δεν εργάστηκαν ποτέ στο παρελθόν και αναζητούν για πρώτη φορά εργασία. Επιπλέον εκτιμήσεις της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αναφέρουν ότι το 65% των μακροχρόνια ανέργων στην Ελλάδα αναζητά για πρώτη φορά εργασία, διαπίστωση που υποδηλώνει ότι στους άνεργους αυτής της κατηγορίας κυριαρχούν οι νέοι. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΕ στο σύνολο της Ευρώπης, το 35% των μακροχρόνια ανέργων δεν έχουν εργασθεί ποτέ (το ποσοστό στις γυναίκες είναι 41%) ενώ το 19% αναζητά εργασία μετά από μια περίοδο απραξίας (23% στις γυναίκες).

3. Ο Ρόλος της οικογένειας

Μιλώντας κανείς για την ανεργία των νέων στην Ελλάδα, θα βρισκόταν αληθινά εκτός πραγματικότητας αν δεν στεκόταν με ιδιαίτερη προσοχή στον εντελώς ιδιότυπο ρόλο που παίζει η οικογένεια .

Ότι κι αν λέγεται και γράφεται για την εξασθένηση του οικογενειακού κυττάρου στην σύγχρονη κοινωνία, η οικογένεια λειτουργεί στην μεγάλη πλειοψηφία των περιπτώσεων στην σημερινή Ελλάδα σαν ένας μηχανισμός κοινωνικής προστασίας για τον άνεργο νέο, απείρως πιο ενδιαφέρων από την ατελέστατη κάλυψη που παρέχουν οι (έστω και υπό βελτίωση) κρατικοί μηχανισμοί. Αληθινά θα δυσκολευτεί κανείς να βρει χώρα με οικονομία σε επίπεδο ανάπτυξης συγκρίσιμο με της ελληνικής, όπου η κοινωνική δομή όχι μόνο να αποδέχεται αλλά και να ενισχύει την παραμονή των νέων που πλησιάζουν να συμπληρώσουν την τρίτη δεκαετία της ζωής τους σε ουσιαστική οικονομική εξάρτηση από την πατρική τους οικογένεια .

Το παράξενο είναι ότι ενώ τα χρόνια και οι δεκαετίες περνούν ενώ σίγουρα η κοινωνία μεταβάλλεται (με ρυθμούς ταχύτατους), ενώ οι οικονομικές δομές εκσυγχρονίζονται, ο ρόλος αυτός της οικογένειας δεν δείχνει να υποχωρεί. Ρόλος που δικαιολογείται πολύ λιγότερο απ’ ότι σε εποχές

όπου η παραμονή των νέων στην οικογένεια κάλυπτε για μεν τις γυναίκες παράδοση αποχής από το εργατικό δυναμικό, για άνδρες δε και γυναίκες απασχόληση ή υποαπασχόληση στην οικογενειακή αγροτική εκμετάλλευση ή το εμπορικό κατάστημα κλπ.

Τίθεται βέβαια το ερώτημα αν το ιδιότυπο αυτό “δίχτυ ασφαλείας” που εκτόνωνε παραδοσιακά τις δυσχέρειες ένταξης των νέων στο χώρο της εργασίας, θα συνεχιστεί και στο μέλλον να λειτουργεί όπως μέχρι σήμερα παρά τη διόγκωση του αριθμού των ουσιαστικά ανέργων.

Είναι έτσι λογικό να σκεφθούμε ότι σε έναν βαθμό η γενικευμένη συναίνεση της οικογένειας στην καθυστέρηση της εργασιακής ενσωμάτωσης πρέπει να συνδέεται την οικογενειακά προγραμματισμένη προσδοκία εξεύρεσης <καλύτερης> και πάντως μη χειρωνακτικής εργασίας, διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας η αποδοχή μιας οποιαδήποτε “κατώτερης” προσωρινής δουλειάς μπορεί να θεωρείται καθηλωτική ή και συμβολικά επιζήμια : η δεδηλωμένη α-εργία φαίνεται πολύ πιο αποδεκτή ή και επιθυμητή από την υποτιμητική εργασία. Πρόκειται για τυπικά “μικροαστική” φαντασίωση, η οποία όχι μόνο αναζητεί αλλά και μεθοδεύει τα προς τα έξω σήματα ενός κοινωνικού “κύρους”, που συμπυκνώνεται στην κατ’ εξοχήν μελλοντική και προγραμματική οικογενειακή προέκταση, δηλαδή στα παιδιά. Ίσως μάλιστα το γεγονός ότι τα ποσοστά “αεργίας” στις νεότερες ηλικίες είναι περίπου τα ίδια για τις γυναίκες και τους άνδρες, θα πρέπει να ερμηνευτεί με την έννοια ότι το ιδεολογικό αυτό σύνδρομο ισχύει ακόμη περισσότερο με τους γιούς παρά με τις κόρες, αφού η γυναικεία απασχόληση είναι γενικά στο σύνολο της μικρότερη και συνεπώς η κατηγορία των νέων γυναικών-άεργων περιλαμβάνει και όλες εκείνες τις γυναίκες-νοικοκυρές, που δεν πρόκειται ποτέ να εργασθούν επίσημα..

4. Ψυχολογία του ανέργου

Η άνοδος της ανεργίας πάνω από ένα κρίσιμο κατώφλι προκαλεί μια σημαντική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας ιδιαίτερα των νέων. Αυτή η

παρατεταμένη παραμονή στην ανεργία θέτει σε κίνηση μια διαδικασία φθοράς της εργασιακής δύναμης : απαξιώνει τις ικανότητες, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα του εργατικού δυναμικού. Αυτή ακριβώς η απαξίωση τείνει να περιθωριοποιήσει τον άνεργο, διότι όσο μεγαλύτερο είναι το διάστημα κατά το οποίο ένα άτομο παραμένει στην ανεργία τόσο λιγότερες πιθανότητες έχει να ενδιαφερθεί γι' αυτό ένας πιθανός εργοδότης ακριβώς επειδή έχουν μειωθεί οι εργασιακές του ικανότητες.

Επιπλέον τα άτομα τα οποία έχουν μείνει επί μακρό χρονικό διάστημα άνεργα έχουν ποικιλία ιδιόμορφων αναγκών. Εννοείται ότι η μεγαλύτερη ανάγκη είναι η εξασφάλιση εργασίας. Όμως, συνδεδεμένες μ' αυτή την πρωταρχική ανάγκη είναι και ορισμένες άλλες : ενδέχεται να παρουσιάζονται κακή σωματική υγεία, απώλεια αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης και άλλα σημάδια απώλειας σωματικής ευεξίας οικογενειακά και στεγαστικά προβλήματα, κοινωνική απομόνωση χαμηλά επίπεδα μορφωτικής επίδοσης και άλλα.

Όλες οι παραπάνω συνθήκες ζωής των ανέργων συγκροτούν μια διαδικασία φθοράς και περιθωριοποίησης του εργατικού δυναμικού την οποία το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας αποκαλεί **ελικοειδή πτωτική πορεία παρακμής**.

II. ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

A' ΟΑΕΔ

Οι φορείς υλοποίησης της Κυβερνητικής πολιτικής απασχόλησης είναι οι παρακάτω:

- 1) Ο ΟΑΕΔ είναι ο κεντρικός Φορέας σχεδιασμού και εφαρμογής των εθνικών πολιτικών καταπολέμησης της ανεργίας και προώθησης της απασχόλησης. Στον οργανισμό συναντιούνται δημιουργικά οι Κυβερνητικές Πολιτικές, η υπεύθυνη βούληση των κοινωνικών εταίρων, ο δυναμισμός των επιχειρήσεων και οι δημιουργικές πρωτοβουλίες των φορέων της Τ.Α. και των Επιμελητηρίων.
- 2) Οι οργανώσεις των εργαζομένων (ΓΣΕΕ-ΕΡ.ΚΕΝΤΡΑ-ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ), των εργοδοτών (ΣΕΒ-ΓΕΣΕΒΕ-ΕΣΕΕ-ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΑ)
- 3) Οι Φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση-Δήμοι -Κοινότητες -Αναπτυξιακοί Σύνδεσμοι).
- 4) Οι Φορείς Εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ-ΚΕΤΕΚ-Δημόσιες και Ιδιωτικές Τεχνικές και Επαγγελματικές Σχολές, ΚΕΚ, Εκπαιδευτικά Τμήματα των Επιχειρήσεων).
- 5) Οι Επιχειρήσεις, ως βασικός χώρος εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης αλλά και τροφοδοσίας του συστήματος χαρτογράφησης της αγοράς εργασίας με τις κενές θέσεις εργασίας.
- 6) Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι, με προσωπικές -συλλογικές ευθύνες και υποχρεώσεις καθώς και οι Έλληνες πολίτες στο σύνολο τους. Πολύ ευρύτερα θα υποστηρίζαμε ότι τελικοί αποδέκτες αλλά και φορείς των πολιτικών απασχόλησης είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.

1. Η αποστολή του ΟΑΕΔ - Ρόλος

Ο ΟΑΕΔ είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και αποβλέπει στην εξασφάλιση των αναγκαίων προϋποθέσεων για την γρήγορη προσαρμογή της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας.

Ειδικότερα η αποστολή του ΟΑΕΔ υλοποιείται μέσα από τους ακόλουθους κύριους τομείς δραστηριότητας :

- Τον επαγγελματικό Προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού.
- Την Τεχνική -Επαγγελματική Εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού.
- Την κατάλληλη τοποθέτηση σε εργασία και τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και
- Τη χορήγηση παροχών (επιδομάτων ανεργίας, στράτευσης, συμπληρωματικών παροχών μητρότητας και οικογενειακών επιδομάτων)

Η προσπάθεια που γίνεται από τον Οργανισμό , στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού, με τη διεύρυνση των υπηρεσιών προς το κοινωνικό σύνολο , έχει ως άξονες :

- την προώθηση νέων θεσμικών μέτρων,
- τον εκσυγχρονισμό της δομής και λειτουργίας των Υπηρεσιών του,
- την βελτίωση των δομών κατάρτισης και εκπαίδευσης την οποία παρέχει, και
- την προσαρμογή και ανάπτυξη του προσωπικού του κατά τρόπο που να μπορεί να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις.

Σημαντική βοήθεια παρέχεται στον ΟΑΕΔ και ειδικότερα στην προσπάθειά του για παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών ,μέσα από τα αναπτυξιακά προγράμματα και την τεχνική βοήθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην πράξη ο ΟΑΕΔ παρεμβαίνει στην αγορά εργασίας αφ' ενός διαχειριζόμενος το κεφάλαιο των επιδομάτων και παροχών δηλαδή την ασφάλιση του κινδύνου κατά της ανεργίας, την παρεχόμενη οικονομική

βοήθεια στους ανέργους και αφ'ετέρου παρουσιάζει αξιόλογη δράση ως κύριος φορέας διαχείρισης των προγραμμάτων πρόληψης της ανεργίας.

Επιδόματα και παροχές

Στην ασφάλιση του κινδύνου κατά της ανεργίας υπάγονται τα πρόσωπα που ανεξάρτητα από το αν είναι Έλληνες υπήκοοι η αλλοδαποί, παρέχουν κατά κύριο λόγο εξαρτημένη εργασία με αμοιβή σε ολόκληρη τη χώρα και για την απασχόληση τους αυτή ασφαλιζονται κατά του κινδύνου της ασθένειας στο ΙΚΑ ή σε άλλο φορέα κοινωνικής ασφάλισης.

Για τους υπαγόμενους στην ασφάλιση ανεργίας μισθωτούς, ο εργοδότης τους υποχρεούται στην πληρωμή εισφοράς που ανέρχεται στο 4% των πάσης φύσεως αποδοχών. Η εισφορά αυτή (το 1,33% βαρύνει τον εργαζόμενο) συνεισπράττεται από το ΙΚΑ, για λογαριασμό του ΟΑΕΔ. Τα επιδόματα ανεργίας διακρίνονται σε Τακτική Επίδοτηση και Ειδικά βοηθήματα.

Επίδομα ανεργίας

α) Σε ποιους παρέχεται.

Σε μισθωτούς των οποίων καταγγέλθηκε από τον εργοδότη ή έληξε η σύμβαση εργασίας και δεν βρίσκουν εργασία ανάλογη προς τα προσόντα τους.

β) Περιγραφή

Ανάλογα με τον αριθμό των ημερομισθίων, που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στο κρίσιμο διάστημα, η διάρκεια του επιδόματος κυμαίνεται από 5-12 μήνες. Σήμερα το ύψος του επιδόματος κυμαίνεται από 2.344 έως 2.462 δρχ. την ημέρα, καταβάλλεται για 25 μέρες το μήνα και εισπράττεται μια φορά το μήνα.

γ) Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν την παροχή.

Ν.Δ. 2961/1954

Ν. 1836 /1989

δ) Προϋποθέσεις για τη λήψη της παροχής.

125 τουλάχιστον ημερομίσθια στο 14μηνο που προηγείται της λύσης της σύμβασης εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου. Προκειμένου για τους εποχιακά απασχολούμενους , αρκούν 100 ημερομίσθια στο 12μηνο που προηγείται της λύσης της σύμβασης εργασίας, χωρίς να αφαιρούνται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου. Ο άνεργος να είναι ικανός και διαθέσιμος στην αγορά εργασίας.

2. Τα προγράμματα του ΟΑΕΔ

Με τα προγράμματα που χειρίζεται ο Ο.Α.Ε.Δ. γίνεται προσπάθεια παρέμβασης σε ευρύτετες κατηγορίες πληθυσμού (νέοι, παλινοστούντες, επιχειρηματίες , πτυχιούχοι) ώστε να υπάρξει μεγαλύτερη δυνατή σύνδεση των αναγκών της αγοράς εργασίας με το υπάρχον εργατικό δυναμικό.

1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- Σε ποιους απευθύνεται.

Σε άνεργα και ανειδίκευτα άτομα , ηλικίας 16-46 ετών.

- Περιεχόμενο.

- Ημερήσιο εκπαιδευτικό επίδομα για όλη τη διάρκεια εκπαίδευσης που κυμαίνεται μεταξύ 500-1400 δρχ. ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευομένων. Τα εκπαιδευτικά επιδόματα χορηγούνται κάθε μήνα , με βάση τις καταστάσεις παρουσίας των εκπαιδευόμενων.

- Έξοδα μετακίνησης σε όλους τους εκπαιδευόμενους, που χρησιμοποιούν υπεραστική συγκοινωνία. Με τη προσκόμιση των εισιτηρίων καταβάλλεται το ποσό της δαπάνης μετακίνησης κάθε μήνα.

- Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα.

Νόμος 709/77 "Περί καθιέρωσης Κίνητρων Επαγγελματικής Κατάρτισης Εργατικού Δυναμικού και ρυθμίσεις συναφών θεμάτων.

- Προϋποθέσεις συμμετοχής στο Πρόγραμμα.

Ανεργία βεβαιούμενη από την Τοπική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ της περιοχής κατοικίας του εκπαιδευόμενου.

2. ΜΕΤΑΛΥΚΕΙΑΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Ο Ο.Α.Ε.Δ. στα πλαίσια της συνεχούς αναζήτησης για κάλυψη των περισσότερων αναγκών κατάρτισης, κάνει πράξη το άλμα που χρειάζεται ο τόπος μας στο τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδρύοντας και επεκτείνοντας το θεσμό των Ι.Ε.Κ. (Ν. 2009/92).

Μεταδευτεροβάθμιο

Στα Ι.Ε.Κ. μπορούν πλέον οι απόφοιτοι Λυκείου να αποκτήσουν όχι μόνο ουσιαστικά προσόντα για την απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας, αλλά και Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης, αναγνωρισμένο τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην ΕΟΚ. Δίνεται έτσι επαγγελματική διέξοδος στις χιλιάδες των νέων που μέχρι τώρα έμεναν χωρίς επαγγελματικά εφόδια. Παράλληλα στά ίδια Ινστιτούτα μπορούν να εγγραφούν όσοι από τους εργαζόμενους θέλουν να εξασφαλίσουν πρόσθετα επαγγελματικά εφόδια, ή ακόμα να αλλάξουν επάγγελμα.

Μεταγυμνασιακό

Μιά ακόμα καινοτόμος δραστηριότητα, σε εθνικό επίπεδο, από τον Ο.Α.Ε.Δ., είναι η ίδρυση μεταγυμνασιακού Ι.Ε.Κ., επιπέδου 1. Το πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου 1 αποκτούν οι απόφοιτοι μετά από κατάρτιση μέχρι 2 εξαμήνων. Στα Τμήματα αυτού του επιπέδου μπορούν να εγγραφούν ενήλικες απόφοιτοι γυμνασίου.

3. ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

- Σε ποιούς απευθύνεται.

Σε επιχειρήσεις (πλην του δημόσιου τομέα και ορισμένων άλλων εξαιρέσεων), που προσλαμβάνουν:

- άνεργους/ες 18-25 ετών,

- άνεργες γυναίκες 18-64 ετών νεοεισερχόμενες ή επανεντασσόμενες μετά από τριετή απουσία τους από την αγορά εργασίας.
- άνεργους-ες 26-64 ετών, και
- άνεργους-ες 18-64 ετών που θα απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που λειτουργούν στους «Θύλακες υψηλής ανεργίας», στους οποίους περιλαμβάνονται οι εξής περιοχές: Λαυρίου, Βόρειας Εύβοιας, Επαρχίας Πατρών, Επαρχίας Αιγιαλείας, Νήσου Σύρου και οι Νομοί Βοιωτίας, Κοζάνης, Μαγνησίας, Ξάνθης, Ροδόπης, Έβρου, Γρεβενών, Χαλκιδικής, Λάρισας, Κιλκίς, Φλώρινας και Καστοριάς.

• Περιεχόμενο

Το πρόγραμμα ισχύει για τα έτη 1995 και 1996.

Τα ποσά επιχορήγησης για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης, καθώς και το χρονικό διάστημα για το οποίο επιχορηγούνται και δεσμεύονται οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πρόγραμμα, έχουν ως εξής:

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ν.Θ. Ε. 1995 & 1996		
ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 9 μήνες επιχορήγηση:		
α) χωρίς δέσμευση για πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ, απόφοιτους ΚΕΚ-Σχολών ΟΑΕΔ-ΙΕΚ-ΤΕΣ-ΤΕΛ-ΕΠΛ, επιδοτούμενους άνεργους, άνεργους με 3μηνη εγγραφή.		
β) με τρίμηνη δέσμευση για τις υπόλοιπες κατηγορίες ανέργων.		
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Α' 18-25 ΕΤΩΝ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΝΑ ΗΜΕΡ/ΣΘΙΟ	
	1995	1996
α) Πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ, απόφοιτοι ΚΕΚ Σχ. ΟΑΕΔ-ΙΕΚ-ΤΕΣ-ΤΕΛ-ΕΠΛ	3.200	3.500
β) Επιδοτούμενοι άνεργοι και άνεργοι εγγεγραμμένοι επί 3 μήνες τουλάχιστον στα Μητρώα ανέργων.	2.900	3.000
γ) Νεοεισερχόμενοι 20-25 ετών του Ν. 1545/85.	2.800	-
δ) Άνεργοι-ες 18-25 ετών	2.500	-

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Β' ΝΕΟΙΣΕΡΧΟΜΕΝΕΣ-ΕΠΑΝΕΝΤΑΣΣΟΜΕΝΕΣ		
ΓΥΝΑΙΚΕΣ 18-64 ΕΤΩΝ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΝΑ ΗΜΕΡ/ΣΘΙΟ	
	1995	1996
α) Νεοεισερχόμενες ή επανεντασσομένες μετά από τριετή απουσία από την αγορά εργασίας πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ, απόφοιτοι ΚΕΚ - Σχολών ΟΑΕΔ - ΙΕΚ - ΤΕΣ - ΤΕΛ -ΕΠΑ.	4.000	4.500
β) Νεοεισερχόμενες ή επανεντασσομένες μετά από τριετή απουσία με 3μηνη τουλάχιστον εγγραφή στα Μητρώα ανέργων.	3.500	4.000
γ) Νεοεισερχόμενες ή επανεντασσομένες μετά από τριετή απουσία από την αγορά εργασίας.	3.000	-

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Γ' 26-64 ΕΤΩΝ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΝΑ ΗΜΕΡ/ΣΘΙΟ	
	1995	1996
α) Πτυχιούχοι-ες ΑΕΙ-ΤΕΙ, απόφοιτοι ΚΕΚ Σχ. ΟΑΕΔ-ΙΕΚ-ΤΕΛ-ΕΠΑ.	3.200	3.500
β) Επιδοτούμενοι άνεργοι, άνεργοι εγγεγραμμένοι επί τρεις μήνες τουλάχιστον στα Μητρώα ανέργων.	3.000	3.200
γ) Νεοεισερχόμενοι (26-29 ετών) του Ν.: 1545/85.	2.800	-
δ) Άνεργοι-ες ηλικίας 56-64 ετών	2.600	-
ε) Άνεργοι-ες 26-55 ετών.	2.300	-

ΘΥΛΑΚΕΣ ΥΨΗΛΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ		
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Δ' 18-64 ΕΤΩΝ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΝΑ ΗΜΕΡ/ΣΘΙΟ	
	1995	1996
α) Πτυχιούχοι-ες ΑΕΙ-ΤΕΙ, απόφοιτοι ΚΕΚ Σχ. ΟΑΕΔ - ΙΕΚ - ΤΕΛ - ΕΠΛ.	5.000	5.200
β) Επιδοτούμενοι άνεργοι, άνεργοι εγγεγραμμένοι επί τρεις μήνες τουλάχιστον στα Μητρώα ανέργων.	4.800	5.000
γ) Άνεργοι-ες ηλικίας 18 -55 ετών.	4.000	4.000
δ) Άνεργοι-ες 56-64 ετών	4.500	4.500

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Επιχειρήσεις, που προσλαμβάνουν από 10 και άνω άνεργους, έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε πιλοτικό πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

• **Θεσμικό πλαίσιο**

Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν την παροχή του Ν. 1262/82 και του Ν. 1836/89. Αποφάσεις Υπουργού Εργασίας 33436/11.4.1995 (ΦΕΚ 384/ΤΒ/10.5.1995) και 33708/24.5.1995 (ΦΕΚ 481/ΤΒ/31.5.1995). Εγκύκλιος Δ/νσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ Α.Π. 110531/11.5.1995.

• **Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα.**

- Το αντικείμενο της επαγγελματικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων που θα υπαχθούν στο πρόγραμμα να μην εμπίπτει στις εξαιρέσεις της Υπουργικής Απόφασης.
- Η μη μείωση (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση) του προσωπικού των επιχειρήσεων κατά το τελευταίο τρίμηνο που προηγείται του μηνός υποβολής της αίτησης.
- Να έχουν εγγραφεί στα μητρώα ανέργων των Γραφείων Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

- Να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ε.Ε. ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται νόμιμα στην Ελλάδα, ή να εμπίπτουν στο άρθρο 11 του ΚΑΝ./ΕΟΚ/16/2/68.
- Να υποδειχθούν κατά ποσοστό τουλάχιστον 50% από την αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ.

4. ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ 1995 ΚΑΙ 1996

• Σκοπός

Με το πρόγραμμα αυτό ο Ο.Α.Ε.Δ. υποστηρίζει τις προσπάθειες απασχόλησης των ανέργων εκείνων που αποφασίζουν να επιλύσουν το πρόβλημα της ανεργίας τους με τη δημιουργία δικών τους μικρών επιχειρήσεων.

Η βοήθεια αυτή συνίσταται σε χρηματική κυρίως ενίσχυση προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα έξοδα των νέων επιχειρήσεων κατά τον πρώτο, κυρίως, χρόνο της λειτουργίας τους, που θεωρείται κρίσιμος για τη βιωσιμότητά τους.

• Σε ποιούς απευθύνεται.

- Σε άνεργους-ες ηλικίας 18 - 25 ετών
- Σε άνεργες νεοεισερχόμενες ή επανεντασσόμενες μετά 3ετία, αγορά εργασίας, ηλικίας 18 - 60 ετών
- Σε άνεργους-ες ηλικίας 26-60 ετών
- Σε άνεργους-ες ηλικίας 18-60 ετών που δημιουργούν την επιχείρησή τους σε περιοχές που εμφανίζουν υψηλό δείκτη ανεργίας, όπως: Λαύριο, Β. Εύβοια, Επαρχία Πατρών και Αιγιαλείας, οι Νομοί Βοιωτίας, Κοζάνης, Σύρου, Μαγνησίας, Ξάνθης, Ροδόπης, Έβρου, Χαλκιδικής, Λάρισας, Κιλκίς, Φλώρινας, Καστοριάς και Γρεβενών.

• Περιεχόμενο

Σε κάθε νέο-α ελεύθερο-η επαγγελματία, που υπάγεται στα προγράμματα 1995 και 1996 και η επιχορήγηση έχει καθοριστεί ως εξής:

• Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα.

Οι ενδιαφερόμενοι-ες για να υπαχθούν στο πρόγραμμα θα πρέπει:

- Να έχουν την ιδιότητα του άνεργου-ης.
- Να είναι Έλληνες υπήκοοι ή χώρας της Ε.Ε., ή να είναι Έλληνες Ομογενείς, που απασχολούνται νόμιμα στη χώρα και να λειτουργούν την επιχείρησή τους στην Ελλάδα.
- Να είναι νέοι επαγγελματίες, δηλαδή να μην είχαν μέσα στην τελευταία 2ετία, από την ημερομηνία υποβολής της αίτησής τους, άλλη επιχείρηση και να μην έχουν επιχορηγηθεί στο παρελθόν από το πρόγραμμα αυτό.
- Να διαθέτουν την κατάλληλη ειδικότητα, εφόσον η επιχείρηση ανήκει στον Μεταποιητικό ή στον Τομέα Παροχής Υπηρεσιών.
- Να απασχολούνται με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στην επιχείρησή τους.
- Να έχουν οικογενειακό εισόδημα, κατά το προηγούμενο έτος, μικρότερο των 6.000.000 δρχ. οι έγγαμοι και μικρότερο των 3.000.000 δρχ. οι άγαμοι.
- Οι άρρενες, ηλικίας 18-25 ετών, να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν νόμιμη απαλλαγή.
- Να έχουν δαπανήσει ποσό, ίσο τουλάχιστον με το ποσό της επιχορήγησής τους, για το σκοπό της δημιουργίας της επιχείρησής τους.

Το μισό του ποσού της επιχορήγησης, για τον ανωτέρω σκοπό, μπορούν να έχουν διαθέσει οι συνεταιριστές-τριες, οι μακροχρόνια ή επιδοτούμενοι άνεργοι, όσοι δημιουργούν επιχείρηση στους θύλακες υψηλής ανεργίας.

- Να έχουν καταθέσει την αίτηση με όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά μέχρι και την 31.10.1995 (για το πρόγραμμα 1995) και μέχρι την 31.10.1996 (για το πρόγραμμα 1996). Οι νέες επιχειρήσεις που δημιουργούνται από τους ενδιαφερόμενους θα πρέπει:

- Να λειτουργούν κανονικά και σε χώρο ανεξάρτητο και κατάλληλα διαμορφωμένο.
- Να πρόκειται για νέες επιχειρήσεις, δηλαδή:

Στον ίδιο χώρο να μη λειτουργούσαν ίδιες επιχειρήσεις κατά το τελευταίο 6μηνο, πριν την έναρξη των νέων επιχειρήσεων.

Οι συγγενείς α' βαθμού (καθώς και ο-η σύζυγος) να μην είχαν ίδια επιχείρηση μέσα στην τελευταία 2ετία πριν την έναρξη της νέας επιχείρησης.

- Να έχουν κάνει έναρξη επιτηδεύματος και λειτουργίας από την 1.12.1994 μέχρι την 31.10.1995 (για το 1995) και από 1.11.1995 μέχρι την 31.10.1996 (για το 1996).

- Να μην περιλαμβάνονται στις εξαιρούμενες επιχειρήσεις της παρ. 4 της Υπ. Απόφασης.

• **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα.**

Ν. 1262/82 άρθρο 29, Ν.1545/85, Ν. 1836/89 άρθρα 6 και 7 Π.Δ. 245/86 (ΦΕΚ 117Α/29.7.1986), Αποφ. Υπ. Εργασίας 33437/11.4.1995 (ΦΕΚ 369/Β/5.5.1995), Εγκύκλιος ΟΑΕΔ 110820/16.5.1995.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ				
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				
	ΑΤΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	ΕΚΤ	ΟΑΕΔ
91	22.401	7.014.359.250	4.559.333.625	2.455.025.625
92	22.408	12.242.869.740	9.182.152.305	3.060.000.000
93	20.543	12.080.000.000	9.060.000.000	3.020.000.000
94	22.456	9.639.000.000	7.229.250.000	2.409.750.000
95	22.200	14.287.000.000	10.715.250.000	3.571.750.000
ΝΕΟΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ				
	ΑΤΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	ΕΚΤ	ΟΑΕΔ
91	5.533	1.958.208.300	1.1.272.835.350	685.372.950
92	4.840	2.200.000.000	1.650.000.000	550.000.000
93	3.520	1.600.000.000	1.200.000.000	400.000.000
94	4.683	1.714.000.000	1.285.500.000	428.500.000
95	4.395	3.200.000.000	2.400.000.000	800.000.000

5. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- **Σε ποιούς απευθύνεται.**

Σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για την απασχόληση ανέργων ξενοδοχοϋπαλλήλων.

- **Περιεχόμενο**

- Σε κάθε εποχιακή επιχείρηση, που παρατείνει τις εργασίες της για τη χειμερινή περίοδο από 1ης Νοεμβρίου έως 28ης Φεβρουαρίου, δίδονται 2.300 δρχ. για κάθε ημέρα εργασίας κάθε εργαζόμενου που θα εδικαιούτο επιδότηση ανεργίας.

- Η επιδότηση της ξενοδοχειακής επιχείρησης δίδεται εφάπαξ μετά το τέλος της επιμήκυνσης των εργασιών της και δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνει τις 100 συνολικά ημέρες εργασίας για κάθε εργαζόμενο ή τις 25 ημέρες το μήνα.

- **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα.**

Ν. 1545/1985 άρθρο 8 παρ. 2 και 3 (ΦΕΚ 91/20.05.85), Υπουργ. Απόφαση 32458/05.0994 (ΦΕΚ 677/Β/9.09.94), Εγκύκλιος Δ/σης Απασχ/σης Ο.Α.Ε.Δ. Α.Π. 116158/27.09.94.

- **Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα.**

- Υποβολή αίτησης συμμετοχής.

- Οι ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις να λειτουργούν:

 - Εκτός της περιοχής Πρωτεύουσας και Θεσ/κης.

 - Εποχιακά.

 - Με άδεια του ΕΟΤ.

6. ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΗΣ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

- **Σε ποιούς απευθύνεται.**

- Σε άνεργο εργατικό δυναμικό, που μετακινείται για απασχόληση περιορισμένης διάρκειας με σκοπό τη συλλογή αγροτικών προϊόντων.

- Σε εργοδότες που απασχολούν την κατηγορία αυτή εργατικού δυναμικού.
- **Περιεχόμενο.**
 - Καταβάλλεται σε εργοδότες 1.000 δρχ. ημερησίως για την απασχόληση διακινούμενου εργατικού δυναμικού.
- **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα.**
 - Ν. 849/78 άρθρο 12.
 - Υπουργικές Αποφάσεις: 30122/83, 31061/83, 31998/83, 22046/86, 32604/86, 31127/86, 32046/86, 31890/89.
- **Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα.**
 - Αδυναμία κάλυψης των κενών θέσεων από την τοπική αγορά εργασίας με αποτέλεσμα ο εργοδότης να απασχολεί μετακινούμενο εργατικό δυναμικό από άλλες περιοχές της χώρας.
 - Η διάρκεια της απασχόλησης δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους 2 μήνες (60 ημέρες) το χρόνο, στον ίδιο εργοδότη.
 - Ασφάλιση του εργαζόμενου στο ΙΚΑ.
 - Ο εργοδότης να έχει καταβάλει το έξοδα μετακίνησης στους διακινούμενους.

7. ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΕ ΠΑΛΙΝΝΟΣΤΟΥΝΤΕΣ ΕΛΛΗΝΕΣ

- **Σε ποιούς απευθύνεται**
 - Σε Έλληνες υπηκόους που επιστρέφουν στην Ελλάδα για μόνιμη εγκατάσταση και απασχόληση καθώς και ομογενείς παλινοστούντες αφού αποκτήσουν την Ελληνική υπηκοότητα.
- **Περιεχόμενο**
 - Καταβολή ποσού από 50.000-100.000 δρχ. εφάπαξ στους Έλληνες υπηκόους που εγκαθίστανται στις περιοχές της χώρας, εκτός των Νομών: Θεσσαλονίκης (πολεοδομικό συγκρότημα Δήμου Θεσσαλονίκης) και Αττικής (εκτός του Δήμου Λαυρεωτικής και Κυθήρων).

- Καταβολή 3.000 - 5.000 δρχ. ενοικίου σε όσους καταβάλλουν αυτό, επί 2 χρόνια, από την είσοδο τους στη χώρα. Για ανδρόγυνο δικαιούχος είναι ο ένας των συζύγων.

• **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα.**

- Ν. 849/78 άρθρο 12.

- Υπουργικές Αποφάσεις: 30122/83, 32604/83, 31988/83, 31061/83, 31471/84, 32870/87.

• **Προϋποθέσεις καταβολής επιδόματος.**

- Καταβάλλεται στους παλιννοστούντες Έλληνες υπηκόους, αφού συμπληρώνουν τουλάχιστον 2 έτη παραμονής στο εξωτερικό.

- Στους Έλληνες παλιννοστούντες ομογενείς, αφού αποκτήσουν την Ελληνική υπηκοότητα.

- Ηλικία 20-60 ετών.

- Μη εγκατάσταση στις περιοχές που εξαιρούνται στην παράγραφο (β).

Εξαιρούνται:

- Άτομα με αναπηρία 67% και άνω.

- Οι συνταξιούχοι.

- Οι μη εκπληρώσαντες τη στρατιωτική τους θητεία.

- Οι διορισμένοι στο δημόσιο.

8. **ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΘΕΤΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ, ΦΟΙΤΗΤΕΣ, ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ.**

• **Σε ποιούς απευθύνεται**

Σε μαθητές, φοιτητές και σπουδαστές, που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

• **Περιεχόμενο**

- 20 ημέρες το χρόνο κατ' ανώτατο όριο σε όσους συμπλήρωσαν το 18ο έτος της ηλικίας τους και μέχρι συμπλήρωσεως του 25ου έτους με βάση το κατώτατο όριο ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά.

- Σε όσους δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, άδεια 2 ημερών συνεχόμενη ή τμηματική για κάθε ημέρα εξετάσεων, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 14 ημερών συνολικά με βάση το νόμιμο ημερομίσθιο του μαθητευόμενου ή μαθητή - τεχνίτη.
- **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα.**

Ν. 1346/83 και Ν. 1837/89, Κοινή Υπουργική Απόφαση Υπουργού Εργασίας και Υφυπουργού Οικονομικών 31930/14.7.83, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με την 32213/2.1.1991 και 2067005/7003/0022/19.10.1994 Κ.Υ.Α.
- **Προϋποθέσεις για τη λήψη της παροχής.**
 - Για τους ανήλικους.

Να μην έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους.

Να εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το χρόνο απασχόλησής τους.
 - Για όσους έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους και μέχρι το 25ο:

Να έχουν τουλάχιστον 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

9. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΜΕΤΑΛΛΕΥΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΕΡΙΟΧΗΣ Δ ΚΑΙ 9 ΝΟΜΩΝ ΠΕΡΙΟΧΗΣ Γ (Ν.1262/82)

- **Σε ποιούς απευθύνεται**

Στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές, μεταλλευτικές και κτηνοτροφικές επιχ/σεις βιομηχανικού τύπου καθώς και σε ξενοδοχειακές και ναυτιλιακές επιχ/σεις.
- **Περιεχόμενο**
 - Επιδότηση κατά ποσοστό 20% επί του κόστους μισθοδοσίας τους, εφόσον είναι εγκατεστημένες στους Νομούς: Ξάνθης, Ροδόπης και Έβρου.
 - Επιδότηση κατά ποσοστό 1% επί του κόστους μισθοδοσίας στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές και μεταλ/κές επιχειρήσεις, εφόσον είναι εγκατεστημένες στους Νομούς: Λέσβου, Χίου, Σάμου, Δωδ/σου,

Θεσπρωτίας, Ιωαννίνων, Καστοριάς, Φλώρινας, Πέλλας, Κιλκίς, Σερρών και στις Επαρχίες Καλαμάτας και Μεσσήνης του Νομού Μεσσηνίας.

- Επιδότηση κατά ποσοστό 5% επί του κόστους μισθοδοσίας στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές και μεταλλικές επιχ/σεις των Νομών Καβάλας και Δράμας.

• **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα.**

Ν. 1767/88 άρθρο 21 και Ν. 1836/89 άρθρο 32, Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις Υπουργών Εθν. Οικονομίας, Οικονομικών και εργασίας 31730/1.9.88, 30845/9.5.1989, 32256/14.2.1991, 1822/ΓΔ434/9.4.1993, και 33419/7.3.1995.

• **Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα.**

- Βιωσιμότητα των επιχειρήσεων
- Αναπτυξιακές δραστηριότητες
- Απασχόληση του προσωπικού τους.

10. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ.

• **Σε ποιούς απευθύνεται.**

Σε βιομηχανίες και βιοτεχνίες που είναι εγκατεστημένες στους Νομούς: Έβρου, Ροδόπης, Ξάνθης, Χίου, Σάμου και Δωδεκανήσου και στην παραμεθόριο γραμμή των Νομών: Δράμας, Κιλκίς, Σερρών, Πέλλας, Φλώρινας, Καστοριάς, Θεσπρωτίας και Ιωαννίνων.

• **Περιεχόμενο**

Επιδότηση κατά ποσοστό 10% επί του κόστους μισθοδοσίας καθενός ειδικευμένου στελέχους, πτυχιούχων ανώτερης ή ανώτατης Σχολής και μέχρι το ανώτατο ύψος μηνιαίου μισθού των 80.000 δρχ.

• **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα**

- Ν. 1563/85 άρθρο 44.
- Απόφαση Υπ. Εθνικής Οικονομίας Α/5516/Ε907/11.3.1988.
- Εγκύκλιος 5/13.6.88 της Δ/σης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

- **Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα**

Η επιδότηση παρέχεται εφόσον η επιχείρηση απασχολεί τουλάχιστον 10 εργαζόμενους για κάθε ένα πτυχιούχο ανώτερης ή ανώτατης Σχολής.

11. ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ ΤΩΝ ΤΕΙ Ή ΣΕΛΕΤΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΞΑΜΗΝΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΟΥΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.

- **Σε ποιούς απευθύνεται.**

Σε επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν ασκούμενους σπουδαστές ΤΕΙ ή ΣΕΛΕΤΕ.

- **Περιεχόμενο**

Η επιχορήγηση ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί της καταβαλλόμενης κάθε φορά αποζημίωσης.

- **Νόμοι και αποφάσεις που καλύπτουν το πρόγραμμα**

- Ν. 1351/83 άρθρο 12, Ν. 1404/83 άρθρο 24, Π.Δ. 174/85 (άσκηση στο επάγγελμα σπουδαστών ΤΕΙ).

- Υπουργικές Αποφάσεις 30317/86, 31324/86, Ε5/1797/86, Ε5/4825/86.

- **Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα**

- Ειδική σύμβαση εργοδότη και σπουδαστή που λήγει με τη λήξη της πρακτικής άσκησης στο επάγγελμα.

- Ανάγκη ύπαρξης συναφούς ειδικότητας στην επιχείρηση με αυτήν των ασκούμενων.

- Ασφάλιση του σπουδαστή από τον εργοδότη έναντι επαγγελματικού κινδύνου.

- Υποχρέωση αποζημίωσης σπουδαστή μέχρι και ποσοστού 80% επί του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

12. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- **Σε ποιούς απευθύνεται**

Σε άνεργα άτομα που έχουν συμπληρώσει το 20ο έτος ηλικίας και μέχρι το 29ο έτος συμπληρωμένο, που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. Οι άνδρες, πρέπει να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, ή να έχουν απαλλαγεί νόμιμα από αυτές.

- **Περιεχόμενο**

Επί 5μηνο, επιδοτείται με το ποσό των 25.000 δρχ. μηνιαίως, με προσαύξηση κατά 2.000 δρχ., για κάθε ανήλικο παιδί και για τη μη επιδοτούμενη σύζυγο.

- **Προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα.**

- Εγγραφή στα ειδικά μητρώα ανέργων μέσα σε 3 μήνες:

 - Από την συμπλήρωση του 20ου έτους της ηλικίας τους.

 - Ή την απολυτή τους από το στρατό.

 - Ή την απαλλαγή τους από τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις.

- Οι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, οποιασδήποτε εκπαιδευτικής βαθμίδας, πρέπει να εγγραφούν στα ίδια μητρώα μέσα σε 3 μήνες:

 - Αφότου λάβουν τον τίτλο σπουδών τους.

 - Ή διακόψουν τις σπουδές τους.

 - Ή το αργότερο μέσα σε 2 μήνες, από τη λήξη του σπουδαστικού έτους, στο οποίο φοιτούσαν, όταν διέκοψαν τις σπουδές τους.

- 12μηνη παραμονή στα ειδικά μητρώα ανέργων, κατά τη διάρκεια της οποίας, δεν θα πραγματοποιήσει περισσότερα από 80 ημερομίσθια, σε συνεχή ή διαλείπουσα απασχόληση.

13. EURES

Πρόκειται για ένα νέο Ευρωπαϊκό Δίκτυο, που συνδέει και ενεργοποιεί όλες τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης των χωρών της Ένωσης καθώς και όλους τους Εθνικούς και Διεθνείς Συνεργάτες, που σχετίζονται με θέματα απασχόλησης.

Στα πλαίσια μίας νέας αντίληψης λειτουργίας των Υπηρεσιών Απασχόλησης, το Δίκτυο EURES παρέχει:

- Πρόσβαση σε μία Τράπεζα πληροφοριών, σχετικά με την προσφορά και ζήτηση εργασίας στις χώρες της Ε.Ε.
- Πρόσβαση σε μία Τράπεζα πληροφοριών, σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης, εργασίας και αντιστοίχισης προσόντων σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.
- Δυνατότητα εύρεσης εργασίας σε άλλο Κράτος της Ε.Ε.
- Ειδικά εκπαιδευτικά προσωπικό, τους Ευρωσυμβούλους, που συνιστούν τη λειτουργική δύναμη του Δικτύου και είναι κατανεμημένοι στις κυριότερες πόλεις της χώρας μας, όπως και σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.
- Σύστημα «on line» για την συντομότερη και ευκολότερη επικοινωνία μεταξύ των Ευρωσυμβούλων του Δικτύου EURES.

14. ΕΙΔΙΚΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Ο Οργανισμός συμμετέχει ενεργά σε σειρά Ειδικών Κοινοτικών Προγραμμάτων, κύριος στόχος των οποίων είναι η προώθηση της Απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής προγράμματα:

- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
- EUROFORM
- HELIOS
- ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ
- FORCE
- LEDA
- STRIDE
- EYROTECNET
- INTEREG
- PHARE
- IRIS
- ΓΥΝΑΙΚΕΣ
- TACIS

- ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

YOUTHSTART

NOW

HORIZON

- ADAPT

- LEONARDO DA VINCI

- ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ

- ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ

15. ΠΑΛΙΝΝΟΣΤΟΥΝΤΕΣ

Το πρόβλημα της παλιννόστησης Ελλήνων από τις χώρες του ανατολικού συνασπισμού άρχισε να γίνεται αισθητό από το 1987 και από το 1990 πήρε το χαρακτήρα μαζικού φαινομένου. Ενδεικτικά σημειώνεται ότι από το 1987 μέχρι το 1990 η μέση ετήσια ποσοστιαία αύξηση αφίξεων ΠΟΝΤΙΩΝ στην Ελλάδα ήταν της τάξεως του 320% και όλα τα στοιχεία πείθουν ότι η αύξηση θα συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια.

Η παρέμβαση του Οργανισμού στην αντιμετώπιση των προβλημάτων αποκατάστασης των ομογενών από την Αλβανία και την τέως ΕΣΣΔ, σε συνεργασία με όλους τους συναρμόδιους φορείς, ήταν σημαντική τα δύο τελευταία χρόνια και έχει τον χαρακτήρα:

- εξασφάλισης προσωρινής διαμονής,
- εκμάθησης προσωρινής γλώσσας,
- παροχής τεχνικής επαγγ/κής κατάρτισης (ΟΑΕΔ)
- εξασφάλισης απασχόλησης (ΟΑΕΔ).

Για τη συστηματική αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών εκπονήθηκε, από τη Δ/νση Μελετών του Οργανισμού, ειδική μελέτη και παράλληλα συνεχίζεται η έρευνα, σε τοπικό επίπεδο, της αγοράς εργασίας και της αναζήτησης εναλλακτικών λύσεων απασχόλησης.

Προγραμματίστηκε επίσης η δημιουργία ειδικής υλικοτεχνικής εκπαιδευτικής υποδομής (Κέντρο ΞΑΝΘΗΣ, κ.λ.π.).

Σχετικά με το πρόγραμμα HORIZON που αφορά στον τομέα Απασχόλησης οι προβλέψεις και οι καλύψεις νέων θέσεων εργασίας είναι σύμφωνες με τον ακόλουθο πίνακα κατά περιφέρεια για τους Πόντιους:

	Κάλυψη	Κάλυψη	Κάλυψη
Περιφέρεια	1993	1994	1995*
Δυτική Μακεδονία	34	5	0
Κεντρική Μακεδονία	544	35	0
Ανατ. Μακεδονία και Θράκη	782	160	6
ΣΥΝΟΛΟ	1.360	200	6

Συνολικό κόστος: 1.010.000.000 δρχ. περίπου.

(*) Μέχρι 31.12.1995.

Σε ότι αφορά τον τομέα Επαγγελματικής Κατάρτισης στις ίδιες Περιφέρειες για το 1995 πραγματοποιήθηκε πρόγραμμα κατάρτισης 2.697 ατόμων, συνολικού κόστους 1.395.000.000 δρχ.

B' Η άποψη της ΓΣΕΕ για το θέμα της ανεργίας

Η ΓΣΕΕ έχει κατά επανάληψη αναφερθεί στο μείζον θέμα της Ανεργίας και στην ανάγκη ενίσχυσης μιας αναπτυξιακής στρατηγικής - σε Ελλάδα και Ευρώπη - για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Παράλληλα όμως έχει επισημάνει και την ανάγκη λήψης διαρθρωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση έντονων αρνητικών καταστάσεων στην αγορά εργασίας και την "ανακούφιση" των ανέργων, ιδιαίτερα δε εκείνων που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό.

Με βάση τις παραπάνω κατευθύνσεις η ΓΣΕΕ συνέβαλε αποφασιστικά στην διαμόρφωση της απόφασης της Οικονομικής και Κοινωνικής Ευρώπης (ΟΚΕ), με την οποία προτείνεται σειρά κατευθύνσεων για αναπτυξιακές

πρωτοβουλίες, αλλά και συγκεκριμένα μέτρα για την αύξηση της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας. Η πολιτική της ΓΣΕΕ κινείται στην κατεύθυνση εναλλακτικών προτάσεων του συνδικαλιστικού κινήματος για ένα μοντέλο ανάπτυξης που θα στηρίζεται στο τρίπτυχο *ανάπτυξη - ενίσχυση της ζήτησης - απασχόληση*.

Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος

- *Επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών*

Η ΓΣΕΕ με την επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών (ήδη ίδρυσε Κ.Ε.Κ. μέσω του Ι.Ν.Ε.) θα πρέπει να ενισχύσει ουσιαστικά τις εκπροσωπήσεις της σε όλα τα επίπεδα τριμελούς εκπροσώπησης. Κάτι τέτοιο μάλιστα αποκτά επείγοντα χαρακτήρα.

- *Παρατηρητήρια απασχόλησης*

Η ΓΣΣΕ θα πρέπει να πάρει πρωτοβουλίες για ίδρυση “παρατηρητηρίων απασχόλησης” που μπορούν να λειτουργήσουν πειραματικά με διμερή ή τριμερή χαρακτήρα και με στόχο την απόκτηση ολοκληρωμένης εικόνας κατά κλάδο και περιφέρεια για τις προοπτικές ανάπτυξης και απασχόλησης και την διατύπωση προτάσεων και πολιτικών απασχόλησης.

- *Κύτταρα εργασιακής επανένταξης*

Μια άλλη πρωτοβουλία που πειραματικά προτίθεται να ενισχύσει η ΓΣΕΕ είναι η λειτουργία κυττάρων εργασιακής επανένταξης ανάλογα με τις ανάγκες που δημιουργούνται και λειτουργία του είτε σε επιχειρήσεις είτε στα πλαίσια του κλάδου παραγωγής και σε τοπικό επίπεδο.

- *Κοινωνική υποστήριξη και αλληλεγγύη μέσα από τοπικές πρωτοβουλίες*

Ένας άλλος σημαντικός ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος είναι η κοινωνική υποστήριξη και αλληλεγγύη μέσα από τοπικές πρωτοβουλίες. Κάτι τέτοιο βέβαια δε μπορεί να υποκαταστήσει την παρέμβαση των δημοσίων κοινωνικών υπηρεσιών, όμως μπορεί να δράσει αποτελεσματικά στην ενθάρρυνση και ενεργοποίηση των ανέργων. Μέσα από παρόμοιες πρωτοβουλίες το συνδικαλιστικό κίνημα όχι μόνο θα μπορέσει να

διαδραματίζει ενεργό ρόλο αλλά θα ανακαλύψει και νέες διόδους επικοινωνίας και ισότιμης συνεργασίας με τους ανέργους.

- *Νέες θέσεις κοινωνικής εργασίας*

Με αφετηρία την εκτίμηση για το ρόλο των νέων τεχνολογιών και την ανάγκη μεταφοράς πόρων για την κάλυψη των νέων αναγκών της κοινωνικής πολιτικής και την απασχόληση, θα πρέπει να αναπτυχθεί ουσιαστικός διάλογος για νέες θέσεις εργασίας, σε τομείς όπως της πρόνοιας, της εκπαίδευσης του περιβάλλοντος και όλα αυτά μέσα από προγραμματισμό, επιλογή τομέων, εντοπισμό ειδικών στόχων και διασφάλιση των αναγκαίων πόρων.

- *Ηλικιωμένοι εργαζόμενοι άνω των 55*

Είναι μια κατηγορία που υφίσταται με τον πλέον οδυνηρό τρόπο τις επιπτώσεις από τις αναδιαρθρώσεις της παραγωγής και γι' αυτό χρειάζεται ειδική μέριμνα. Πολύ περισσότερο που το πρόβλημα θα ενταχθεί από την γήρανση του εργατικού δυναμικού στα επόμενα χρόνια. Ένα ενδιαφέρον στοιχείο που δε πρέπει να μας διαφεύγει είναι ότι το 43% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα είναι το 2010 άνω των 50 ετών, έναντι των 39% που ήτανε το 1990. Επίσης το 2010, το 12% των εργαζομένων θα είναι άνω των 60 ετών. Ειδικά για την κατηγορία αυτή η ΓΣΕΕ επιδιώκει :

1. Την αιτιολόγηση των απολύσεων που για να πραγματοποιηθούν θα πρέπει να συντρέχουν σπουδαίοι λόγοι.
2. Την εξομοίωση των αποζημιώσεων εργατοτεχνιτών - υπαλλήλων.
3. Τη συμμετοχή τους κατά προτεραιότητα σε όλα τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης-επανεπιδίκευσης (ΕΛΠΕΚΕ)
4. Την ενίσχυση των κινήτρων για την ένταξη τους στα προγράμματα νέων θέσεων εργασίας και στα προγράμματα για την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας (ΕΚΛΑ)
5. Ασφαλιστική υποστήριξη των ευρισκομένων στα πρόθυρα της συνταξιοδότησης σε περιοχές με κρίση και για περιπτώσεις που είναι εξαιρετικά δύσκολη η δυνατότητα ένταξης τους σε συγκεκριμένα

προγράμματα επανένταξης ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να εξευρεθεί ειδικός πόρος που να μην επιβαρύνει το κόστος της εργασίας.

- *Κίνημα ανέργων - σχέσεις αλληλεγγύης*

Σοβαρό ζήτημα για την ΓΣΕΕ είναι η εξεύρεση ενός κεντρικού κοινού σημείου επαφής με τους ανέργους. Τέτοιο σημείο είναι η ενίσχυση των πρωτοβουλιών ομάδων ανέργων και η διευκόλυνση τους από το συνδικαλιστικό κίνημα να διεκδικήσουν μορφές συμμετοχής σε όλες τις διαδικασίες που εμπλέκονται με τους φορείς που προωθούν αναπτυξιακούς στόχους, τις υπηρεσίες πρόνοιας, τις δημόσιες υπηρεσίες και το κυριότερο τον ΟΑΕΔ.

Υπάρχουν θετικές εμπειρίες σύνδεσης του συνδικαλιστικού κινήματος με κινήσεις ανέργων που παίρνουν διαφορετικές μορφές ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του συνδικαλιστικού κινήματος ή κοινοπρακτικές μορφές οργάνωσης ομάδων ανέργων σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές, επιχειρήσεις, ομάδες εθελοντών κ.λπ. που θέτουν στόχους κοινής αποδοχής και αναπτύσσουν αξιόλογες δράσεις κύρια σε προβλήματα κοινωνικού αποκλεισμού ή μακροχρόνιας ανεργίας.

Το θέμα είναι ευρύτατο, γι' αυτό οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν κάποιες εμπειρίες ή προβληματισμούς καλούνται να συμβάλλουν στη συζήτηση προκειμένου να γίνει δυνατή μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση του μείζονος αυτού κοινωνικού προβλήματος.

Γ' Η άποψη του ΣΕΒ για το θέμα της ανεργίας

Ο ΣΕΒ, Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων, ως εκφραστής των απόψεων της εργοδοσίας για το θέμα της ανεργίας προτείνει:

1. Κινητικότητα εργατικού δυναμικού

Για τη βελτίωση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα στοχεύουν στα ακόλουθα:

α) Ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων. Στην προκειμένη περίπτωση δεν αρκούν τα οικονομικά κίνητρα γεωγραφικής διακίνησης του εργατικού δυναμικού. Χρειάζεται μία οργανωμένη συνολική και ευέλικτη αντιμετώπιση του προβλήματος, όπως καταγραφή των ζητούμενων ειδικοτήτων, των κενών θέσεων εργασίας σε όλη την περιφέρεια, συνεχής ροή πληρόφορησης των ενδιαφερομένων, ενίσχυση των προγραμμάτων κατάρτισης κ.α.

β) Διευκόλυνση της επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ τομέων της οικονομίας με κίνητρα και συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης.

γ) Περιορισμός της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με καταγραφή της δεύτερης και ανάλογη προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος, του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και ενίσχυση της συνεχιζόμενης κατάρτισης στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

2. Ευελιξία στην αγορά εργασίας

Κατά το ΣΕΒ το αυστηρό και παρωχημένο θεσμικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας αποτελεί τροχοπέδη για την σύγχρονη επιχείρηση της οποίας οι προδιαγραφές απαιτούν περισσότρο ευέλικτο και εξατομικευμένο καθεστώς (flexibility).

Η έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που επιβραδύνουν την πραγματοποίηση των

απαιτούμενων διαρθρωτικών αλλαγών στην οικονομική δραστηριότητα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα, την ανεργία.

Εκτός των άλλων, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την προσαρμογή της παραγωγικής δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και για την αριστοποίηση της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού.

Το κυμαινόμενο ωράριο, η από κοινού κατοχή θέσης εργασίας (job sharing), οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να γίνουν πιο παραγωγικές και να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα ενώ συγχρόνως στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν και προτιμήσεις ή ανάγκες των εργαζομένων (γυναίκες, νέοι).

Η εμπειρία των κρατών που προσφεύγουν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δείχνει ότι:

- έχουν χαμηλά ποσοστά ανεργίας.
- ευνοούνται ειδικές ομάδες πληθυσμού που αναζητούν, για αντικειμενικούς λόγους, μία μορφή ευελιξίας στην εργασιακή τους σχέση (γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, φοιτητές, κ.λ.π.).
- ευνοούνται οι επιχειρήσεις με εποχιακό χαρακτήρα,
- δίνεται στους νέους που δεν κατορθώνουν να βρουν θέση εργασίας με πλήρη απασχόληση, η δυνατότητα να βελτιώσουν τα προσόντα τους και τις προοπτικές ένταξης τους στην αγορά εργασίας,
- δίνεται η δυνατότητα για καλύτερη κατανομή του όγκου της διαθέσιμης εργασίας.

Έχει αποδειχθεί ότι από τα είδη ελαστικών μορφών εργασίας, ιδιαίτερα η μερική απασχόληση προσφέρει σημαντικές δυνατότητες στη δημιουργία νέων και πρόσθετων θέσεων εργασίας.

Μέτρα που μπορούν να ληφθούν:

- α) Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν να απαλλαγεί η μερική απασχόληση από την προκατάληψη της υποδεέστερης μορφής εργασίας.
- β) Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν για τη διάδοση και την αποδοχή της μερικής απασχόλησης από εργοδότες και εργαζόμενους με την προϋπόθεση της διατήρησης του εθελοντικού χαρακτήρα αυτής της μορφής εργασίας και της εξασφάλισης της ίσης (αναλογικής) μεταχείρισης με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.
- γ) Τήρηση και δημοσιοποίηση καταστάσεων από τον ΟΑΕΔ, για τις ζητούμενες θέσεις μερικής απασχόλησης.

3. Κίνητρα για πρόσληψη των νέων

Είναι γεγονός ότι η ανεργία συγκεντρώνεται κυρίως στις νέες ηλικίες. Σχεδόν ο ένας στους τρεις άνεργους (31,1%) εντοπίζεται σε αυτούς που έχουν ηλικία 20-24 ετών. Είναι ενδεικτικό ότι οι άνεργοι νέοι, αυτοί που δεν είχαν εργασθεί προηγουμένως, το 1981 αποτελούσαν το 29% του συνόλου των ανέργων, ενώ το 1989 το 52,4%.

Το φαινόμενο αυτό συνδέεται και με το περιεχόμενο της εκπαίδευσης που παρέχεται και της σύνδεσής της με την παραγωγική διαδικασία, καταδεικνύει δε τη σπατάλη των ανθρωπίνων πόρων και άρα την οικονομική καθυστέρηση.

Κατά τον ΣΕΒ Πρέπει να ληφθούν μέτρα που να διευκολύνουν την πρόσληψη νεών:

- α) Απαλλαγή κατά τα πρώτα έτη της πρόσληψης (2 έτη) από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.
- β) Πρακτική εξάσκηση των νέων σε επιχειρήσεις με ελάχιστη αμοιβή,
- γ) Θέσπιση ειδικής σύμβασης περιορισμένου χρόνου εργασίας και κατάρτισης.
- δ) Ενίσχυση της επιδότησης της απασχόλησης.

III. ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΨΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.

Πάνω από 100.000 θέσεις εργασίας έχουν δημιουργηθεί από το 1993 ως το πρώτο εξάμηνο του 1996 μέσω των προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.

Στόχος του υπουργείου Εργασίας για το 1997 είναι η δημιουργία, μέσω των ίδιων προγραμμάτων, 40.000 θέσεων απασχόλησης συνολικού κόστους 40δισ. δρχ. τα οποία στο μεγαλύτερο μέρος τους απορροφώνται από τους πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Οργανισμού, με το πρόγραμμα επιδοτούμενης απασχόλησης το 1993 δημιουργήθηκαν 20.543 θέσεις εργασίας, ενώ το συνολικό ποσό της επιδότησης των επιχειρήσεων έφθασε τα 12 δισ. δρχ. Το 1994 δημιουργήθηκαν 22.200 θέσεις έναντι 13 δισ. δρχ. επιδότησης, το 1995 - 24.543 θέσεις με 17 δισ. δρχ. επιδότηση και το πρώτο εξάμηνο του 1996 (δεν έχουν ακόμη συγκεντρωθεί τα απολογιστικά στοιχεία του έτους αυτού) 12.800 θέσεις με 12.5 δισ. δρχ. επιδότηση.

Με το πρόγραμμα επιδότησης της αυτοαπασχόλησης των ανέργων δημιουργήθηκαν το 1993 3.520 θέσεις με 1.6 δισ. δρχ. επιδότηση, το 1994 8.966 θέσεις με 6.3 δισ. δρχ. επιδότηση, το 1995 7.588 θέσεις με 5.8 δισ. δρχ. επιδότηση και, τέλος, το πρώτο εξάμηνο του 1996 3.500 θέσεις, οι οποίες επιδοτήθηκαν με 3.5 δισ.δρχ.

Αυτά τα στοιχεία προέρχονται από τα αρχεία του ΟΑΕΔ, αναφέρονται σε δημιουργία θέσεων εργασίας αλλά όμως δεν υπάρχουν πληροφορίες για τη βιωσιμότητα αυτών των θέσεων εργασίας μέσα στον χρόνο.

Δεν αμφισβητείται η ύπαρξη και η λειτουργία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων αλλά δεν είναι εύκολα αντιληπτό αν υπάρχει σύνδεση των προγραμμάτων με τις ουσιαστικές ανάγκες της αγοράς εργασίας ή αν κάποια από αυτά επιμορφώνουν ανέργους σε ήδη παρωχημένες ειδικότητες.

Πολλές απορίες για τις οποίες δε λάβαμε απαντήσεις αφορούν στη επιλογή του προσώπου ή της επιχείρησης που μετέχουν στα προγράμματα και στην ουσιαστική λειτουργία ή υλοποίηση τους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΕΝΝΟΙΑ

Η γέννηση της έννοιας «απασχόληση» συμπίπτει από τη μια μεριά με την γενίκευση της μισθωτοποίησης και από την άλλη με τη θέσπιση πάγιων κοινωνικών μηχανισμών κατανομής και μέτρησης της καταναλισκόμενης εργασιακής δύναμης. Ήδη στο άμεσο νόημά της, η λέξη «απασχόληση» αναπέμπει σε εκείνον που απασχολεί, δηλ. στον εργοδότη και συνεπώς στη βασικής κοινωνική σχέση του απασχολούμενου με τον απασχολούντα.

Οι παράγοντες που καθορίζουν την απασχόληση

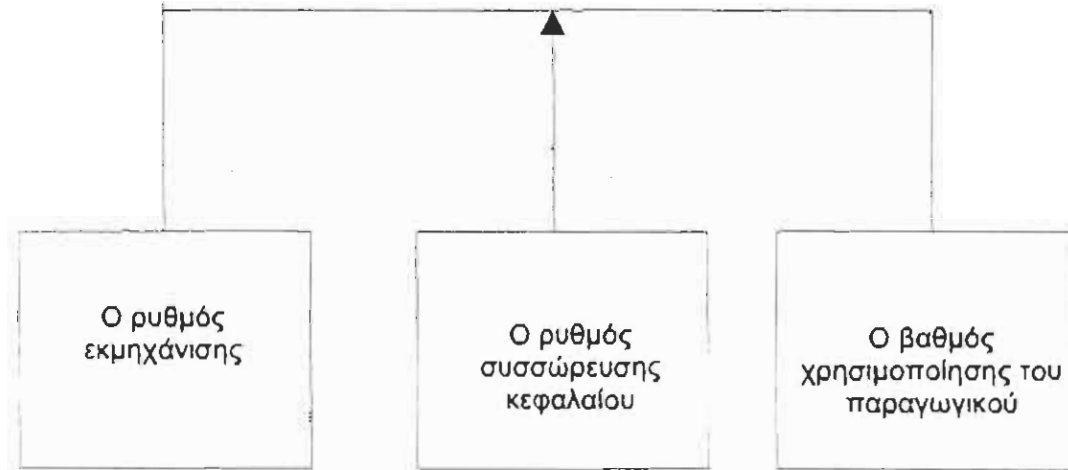
Η απασχόληση δεν αυξάνεται με μεγάλους ρυθμούς διότι:

1. Η εκμηχάνιση (κυρίως με τη μορφή της αυτοματοποίησης) συνεχίζεται με αξιοσημειώτους ρυθμούς.
2. Η παραγωγική βάση επεκτείνεται με βραδείς ρυθμούς.
3. Ο βαθμός χρησιμοποίησης του παραγωγικού δυναμικού μειώνεται.
4. Για να αντιμετωπισθεί λοιπόν, η μείωση της απασχόλησης που προέρχεται από την εκμηχάνιση και την αυτοματοποίηση, θα πρέπει, ταυτόχρονα, να επεκτείνεται η παραγωγική βάση και να επιμηκύνεται ο χρόνος λειτουργίας των μηχανών. Με άλλα λόγια, τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό θα πρέπει να συνοδεύουν, αφ' ενός μια αναπτυξιακή

πολιτική και αφ' ετέρου μια πολιτική καλύτερης χρησιμοποίησης του παγίου κεφαλαίου.

Οι καθοριστικοί παράγοντες της απασχόλησης

Αριθμός απασχολούμενων



Οι τρεις παράγοντες που καθορίζουν εάν η απασχόληση θα αυξηθεί ή θα μειωθεί είναι:

1. Ο ρυθμός εκμηχάνισης, που εκφράζει την ταχύτητα με την οποία η εργασία υποκαθίσταται από λειτουργίες του συστήματος των μηχανών.
2. Ο ρυθμός συσσώρευσης κεφαλαίου, που εκφράζει την ταχύτητα με την οποία πραγματοποιούνται επενδύσεις, δηλαδή την ταχύτητα με την οποία διευρύνεται η παραγωγική βάση της ελληνικής οικονομίας.
3. Ο βαθμός χρησιμοποίησης του παραγωγικού δυναμικού.

I. Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

A' Απασχόληση - Εργασία

1. Δημιουργία - Επιδότηση νέων θέσεων εργασίας για την τόνωση της απασχόλησης

Κατά την άποψη των αρμοδίων Υπουργών κύρια προτεραιότητα, αποτελούν τα μέτρα όπως η κάρτα απασχόλησης και η επιδότηση των νέων θέσεων εργασίας, κυρίως για τους νέους, που θα αποτελέσουν πολύτιμο εργαλείο στην προσπάθεια για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Το πρώτο μέτρο που θα τεθεί σε εφαρμογή ως το τέλος του έτους αφορά την ενεργητική πολιτική απασχόλησης, όπως συνηθίζει να την αποκαλεί ο Πρωθυπουργός, και αφορά την επιδότηση της απασχόλησης.

Σύμφωνα με υπολογισμούς των αρμοδίων υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ., η κυβέρνηση σχεδιάζει να προκηρύξει την επιδότηση 50.000 νέων θέσεων εργασίας με προτεραιότητα στους νέους και στους μακροχρόνια ανέργους. Οι επιδοτούμενες αυτές θέσεις μπορούν να δημιουργηθούν μέσα στο 1997 ενώ οι ειδικοί εκτιμούν ότι αν επιτέλους επιταχυνθούν οι ρυθμοί κατασκευής των μεγάλων έργων, τότε πράγματι μπορούμε ν' αναμένουμε μείωση της ανεργίας στο τέλος του επόμενου έτους ως και δύο ποσοστιαίες μονάδες.

Αν και ακόμη δεν έχει υπολογισθεί το ακριβές ύψος της επιδότησης, ορισμένα στελέχη των αρμοδίων υπηρεσιών εκτιμούν ότι για κάθε άνεργο η επιδότηση θα φθάνει περίπου στο 75% του ημερομισθίου ή άλλως το ποσόν των περίπου 3.500 δρχ. ημερησίως. Το μέσο μηνιαίο κόστος της επιδότησης ανά εργαζόμενο υπολογίζεται ότι θα φθάσει περίπου τις 55.000 δραχμές. Για πρώτη φορά όμως το σύστημα θα είναι ευέλικτο και οι άνεργοι θα έχουν πολλαπλές δυνατότητες με βάση την κάρτα απασχόλησης. Συγκεκριμένα θα

μπορούν είτε να συνεχίσουν να εισπράττουν το επίδομα ανεργίας, είτε να τη χρησιμοποιήσουν για επαγγελματική κατάρτιση ή επανακατάρτιση, είτε να την καταθέσουν σε μια επιχείρηση για να απασχοληθούν και το αναλογούν ποσό θα το εισπράττει ο εργοδότης ως επιδότηση.

Για να μην υπάρξουν όμως και πάλι φαινόμενα εκφυλισμού και καταστρατήγησης του μέτρου, θα προβλεφθούν αυστηρές προϋποθέσεις αλλά και ρήτρες για τις επιχειρήσεις που θα θελήσουν να λάβουν μέρος στο εν λόγω πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης. Μια από τις προϋποθέσεις θα είναι ότι για να λάβει μέρος ένας εργοδότης σε αυτό το πρόγραμμα δεν πρέπει να έχει απολύσει προσωπικό για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα πριν από τις νέες προσλήψεις, που μπορεί να φθάνει και το ένα έτος. Πέραν αυτού ο εργοδότης θα υποχρεωθεί να διατηρήσει την νέα θέση επιδοτούμενης απασχόλησης που δημιούργησε και για ένα εξάμηνο τουλάχιστον μετά το πέρας της επιδοτήσεως.

Για όλες αυτές τις ρυθμίσεις υπάρχει προετοιμασία στον ΟΑΕΔ. Απομένει στο χρόνο να καταδειχθεί αν το νέο αυτό θεσμικό πλαίσιο θ' αποφέρει τ' αναμενόμενα επιθυμητά αποτελέσματα.

ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ			
Σύνολο	1992	1993	1994
Σύνολο πληθυσμού (σε χιλιάδες)	10.322	10.379	10.440
Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας (15-64) (σε χιλιάδες)	6.940	6.993	7.048
Σύνολο απασχολούμενων (σε χιλιάδες)	3.685	3.720	3.766
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)	1,5	0,9	1,2
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμη ηλικίας)	53,1	53,2	53,4
Αυτοαπασχολούμενοι (% συνόλου των απασχολούμενων)	35,4	34,7	34,4
Εργαζόμενοι με μερική απασχόληση (% συνόλου των απασχολούμενων)	4,8	4,3	4,8
Εργαζόμενοι συμβάσεις ορισμένου χρόνου (%)	10,3	10,4	10,3
Απασχολούμενοι στη γεωργία (%)	21,9	21,3	20,8
Απασχολούμενοι στη βιομηχανία (%)	25,4	24,2	23,6
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	52,8	54,5	55,6
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμη ηλικίας)	57,7	58,2	58,6
Σύνολο ανέργων (σε χιλιάδες)	317,5	351,5	367,3
Ποσοστό ανεργίας (%)	7,9	8,6	8,9
Ποσοστό ανεργίας των νέων (%)	25,2	26,8	27,7
Μακροχρόνια άνεργοι (% του συνόλου)	49,5	50,5	50,5

ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ				
Σύνολο	1991	1992	1993	1994
Σύνολο πληθυσμού (χιλιάδες)	366.256	368.020	369.685	371.104
Πληθυσμός εργάσιμη ηλικίας (15-64) (χιλιάδες)	245.967	247.055	248.156	249.244
Σύνολο απασχολούμενων (χιλιάδες)	152.264	150.2366	146.969	146.241
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)	-	-1,3	-2,2	-0,5
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	61,9	60,8	59,2	58,7
Αυτοαπασχολούμενοι (% συνόλου των απασχολούμενων)	14,8	15,1	15,1	15,1
Εργαζόμενη με μερική απασχόληση (% συνόλου των απασχολούμενων)	13,5	14,2	14,8	15,3
Εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (%)	-	10,8	10,6	11,0
Απασχολούμενοι στη γεωργία (%)	6,3	5,9	5,6	5,5
Απασχολούμενοι στη βιομηχανία (%)	32,8	32,3	31,7	30,6
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	60,9	61,8	62,7	63,9
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	67,4	67,0	66,4	66,1
Σύνολο ανέργων (σε χιλιάδες)	13.497,7	15.251,2	17.706,2	18.461,3
Ποσοστό ανεργίας (%)	8,2	9,2	10,7	11,1
Ποσοστό ανεργίας νέων (%)	15,9	17,7	20,8	21,2
Μακροχρόνια άνεργοι (%)	-	40,4	42,9	47,0

Η κυβέρνηση πάντως, προτίθεται να κάνει επαναστατικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζει τη καχυποψία των συνδικάτων, την εχθρότητα των κομμάτων και μάλλον τελικά δεν θα εξασφαλίσει τη επιθυμητή συναίνεση και θα αναδεχθεί μόνη της την ευθύνη και το κόστος των αλλαγών.

2. Ο Νόμος 2434/96 και η εισηγητική του έκθεση

Οι συντελούμενες τα τελευταία χρόνια μεγάλες διαρθρωτικές αλλαγές, στο μοντέλο παραγωγής όπως αυτό διαμορφώθηκε στην περίοδο της Βιομηχανικής Επανάστασης, δημιουργούν σήμερα την αναγκαιότητα μιας βαθύτερης επανεξέτασης των ακολουθούμενων παραδοσιακών πολιτικών απασχόλησης.

Η αδιάφευκτη παρουσία 20.000.000 ανέργων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε μια περίοδο που το Μέσο Ακαθάριστο Προϊόν στις χώρες αυτές ανέρχεται σε επίπεδα που κινούνται στο 3%, ανατρέπει παραδοσιακές απόψεις που συνέδεαν το ΑΕΠ με την αύξηση των θέσεων εργασίας.

Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τη διόγκωση του φαινομένου της παρουσίας εκατομμυρίων ξένων εργατών και οικονομικών, θρησκευτικών και πολιτικών λαθρομεταναστών, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει διαμορφώσει μια ζοφερή εικόνα στην Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας.

Εν όψει αυτών των δυσμενών εξελίξεων και διαπιστώσεων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων το καλοκαίρι του 1996 κατέθεσε ένα νομοσχέδιο (βλέπε Παράρτημα) το οποίο κατά την άποψη της κυβέρνησης διαμορφώνει μια καινοτόμο πολιτική καταπολέμησης της ανεργίας και προώθησης της απασχόλησης και καλύπτει ένα σημαντικό κενό στην ως τώρα ασκούμενη Εθνική Πολιτική Απασχόλησης, προτείνοντας μέτρα που όλα μαζί και το καθένα απ' αυτά, συγκροτούν τη πρόταση των διαρθρωτικών μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Κατά την άποψη της κυβέρνησης τα προτεινόμενα μέτρα, ως προϊόν ενός ειλικρινούς και καλόπιστου διαλόγου, ανάμεσα στην Κυβέρνηση, τους

Εργαζόμενους και τους Εργοδότες, στα πλαίσια της ΟΚΕ, αποτελούν τη θεσμική έκφραση μιας συλλογικής προσπάθειας της Κυβέρνησης και των Κοινωνικών Εταίρων.

Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση τα προτεινόμενα μέτρα αυτού του νόμου, αποτελούν το ελληνικό εγχείρημα, για την καταπολέμηση της ανεργίας, τη διασύνδεση της απασχόλησης με τη δια βίου κατάρτιση, την ανάπτυξη νέων ευκαιριών απασχόλησης, τη μείωση το έμμεσου (μη μισθολογικού) κόστους εργασίας, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ως τώρα ακολουθούμενων πολιτικών στην αγορά εργασίας -που αποτελούν άλλωστε τους στόχους της Συνόδου κορυφής του ΕΣΣΕΝ. Όμως η ριζική αντιμετώπιση του φαινομένου της ύπαρξης 20.000.000 ανέργων στην Ευρώπη, απαιτεί αλλαγή και αναβάθμιση κρίσιμων και βασικών πολιτικών ενοτήτων που ως τώρα ακολουθεί η Ε.Ε.

Θα υποστηρίζαμε ότι με τον νόμο 2434/96 η Ελληνική πολιτεία απέκτησε πλαίσιο και κανόνες εφαρμογής μέτρων κοινωνικής πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας, που συνδυάζουν απόλυτα την αξιόπιστη, παραγωγική και διαφανή αξιοποίηση των εθνικών και κοινοτικών πόρων, που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό.

Ειδικότερα στα πλαίσια του παρόντος νόμου:

Για το άρθρο 1:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού συστήνεται "Λογαριασμός", για την χρηματοδότηση συνδυασμένων παρεμβάσεων Απασχόλησης-Κατάρτισης στην αγορά εργασίας.

Επίσης με τη δημιουργία της ενιαίας "Επιτροπής Διαχείρισης του Λογαριασμού Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης" από τέσσερις εκπροσώπους που ορίζει η Γ.Σ.Ε.Ε., τέσσερις εκπροσώπους που ορίζουν οι Εργοδοτικές Οργανώσεις (Σ.Ε.Β-ΓΕ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.-Ε.Σ.Ε.Ε.), με Πρόεδρο το Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ. δημιουργείται ενιαίο κέντρο για την αξιοποίηση των χρηματικών ποσών του Λογαριασμού στην προοπτική ανάπτυξης

ολοκληρωμένων προγραμμάτων Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Η παραγωγική και αξιόπιστη υλοποίηση των πόρων αυτού του Λογαριασμού αποτελεί χρέος του Ο.Α.Ε.Δ. απέναντι στις Οργανώσεις των Εργαζομένων και των Εργοδοτών, που με δική τους πρωτοβουλία και με αίσθημα κοινωνικής ευθύνης συνομολόγησαν την ουσιαστική σύσταση αυτού του Λογαριασμού, μέσω των Εθνικών Γενικών Συμβάσεων Εργασίας.

Για το άρθρο 2:

1. Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού θεσπίζεται για πρώτη φορά στη χώρα μας η "Κάρτα Απασχόλησης" και επιδιώκεται η εκκίνηση μιας εξελικτικής διαδικασίας παρέμβασης στην αγορά εργασίας μέσω:
 - α) της πολλαπλής χρήσης της κάρτας (ηλεκτρονικά ή συμβατικά μηνιαία μερίδα εργασίας) όπου ο άνεργος επιλέγει την υπαγωγή του σε προγράμματα απασχόλησης-κατάρτισης, ή την απόληψη του επιδόματος ανεργίας στα πλαίσια εφαρμογής της ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης,
 - β) της σταδιακής καταπολέμησης της παράνομης απασχόλησης,
 - γ) της ποσοτικής και ποιοτικής απεικόνισης της μισθωτής εργασίας και της διευκόλυνσης των διακινούμενων μισθωτών στα Κράτη-Μέλη της ΕΕ.,
 - δ) της απλούστευσης των διαδικασιών κατά την συναλλαγή των δικαιούχων με τις υπηρεσίες και τις επιχειρήσεις.
2. Η πλήρης ανάπτυξη της χρήσης από τους άνεργους, τους εργαζόμενους, τον Ο.Α.Ε.Δ. και τις επιχειρήσεις της "Κάρτας Απασχόλησης" θα προκαλέσει διαχρονικά τα παρακάτω ευεργετικά αποτελέσματα:
 - α) Ο επιδοτούμενος άνεργος θα μπορεί, εντασσόμενος με τη βούλησή του σε ειδικά προγράμματα που θα εκπονεί ο Ο.Α.Ε.Δ., να μετατρέπει το επίδομα ανεργίας σε επίδομα για την επαγγελματική του κατάρτιση και απασχόληση.

- β) Ο επιδοτούμενος άνεργος ή εργαζόμενος θα μπορεί να συναλλάσσεται με τον Ο.Α.Ε.Δ. είτε για την ανάληψη έκτακτων οικονομικών ενισχύσεων ή οικογενειακών επιδομάτων με ηλεκτρονικό τρόπο, αποφεύγοντας έτσι τις γραφειοκρατικές διαδικασίες, τις άστοχες και δαπανηρές μετακινήσεις και την απώλεια χρόνου.
- γ) Θα εξυγιάνει τη συνολική διαδικασία των Προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Ανέργων, αφού αποτελεί προαπαιτούμενο για τη συμμετοχή του ανέργου σε αυτά τα προγράμματα.
- δ) Με ηλεκτρονικό τρόπο, θα είναι δυνατό, με τη θέληση του ανέργου ή του εργαζόμενου να καταγραφούν, οι επαγγελματικές και κάθε άλλη πληροφορία που θα διευκολύνει την προσπέλασή του στην εργασία και επιπλέον τη διακίνησή του στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για το άρθρο 3:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου 3 επιδιώκεται όπως ο ΟΑΕΔ αποτελέσει το φορέα της διάχυσης της πληροφόρησης για τις υπάρχουσες κενές θέσεις εργασίας και τους αναζητούντες εργασία, μέσω ενός συστήματος ηλεκτρονικής καταγραφής των απαραίτητων στοιχείων, αλλά και της θέσπισης κινήτρων ιδιαίτερα προς τις επιχειρήσεις προκειμένου να ανακοινώνουν τις κενές θέσεις εργασίας, δεδομένου ότι η διεθνής εμπειρία απέδειξε ότι αυτό δεν μπορεί να επιτευχθεί με διοικητικά μέτρα.

Για το άρθρο 4:

Με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού επιδιώκεται η ενίσχυση ενεργών πολιτικών απασχόλησης, που υποβοηθούνται με τη μεταφορά πόρων από την επιδότηση ανεργίας, στην απασχόληση-κατάρτιση, με την ταυτόχρονη εξοικονόμηση των πόρων που προορίζονται για την επιδότηση της ανεργίας. Η μεταφορά του κόστους της επιδότησης της ανεργίας στους πόρους απασχόλησης και κατάρτισης συντελείται μέσω της αξιοποίησης των ποσών

που προβλέπονται στο 2^ο Κοινοτικό πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) για τους σκοπούς αυτούς, και οι οποίοι σε ποσοστό 75% προέρχονται από την Ε.Ε.

Με τις παραγράφους 3 και 4 παρέχεται η δυνατότητα άσκησης προσφυγής από τον ενδιαφερόμενο ασφαλισμένο, σε περίπτωση εκπρόθεσμης αιτήσεώς του για την αρχική χορήγηση του επιδόματος ανεργίας ή την εκπρόθεσμη ανάληψη του μηνιαίου επιδόματος, δυνατότητα που αποκλειόταν με το χαρακτηρισμό της σχετικής προθεσμίας ως "αποσβεστικής".

Με τη ρύθμιση της παραγράφου 5 εμπίπτουν στις ευνοϊκότερες προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος ανεργίας και οι ασφαλισμένοι που απασχολούνται σε υποκαταστήματα ή παραρτήματα εποχιακών επιχειρήσεων.

Για το άρθρο 5:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού επιχειρείται για πρώτη φορά ο συνδυασμός προγραμμάτων κατάρτισης-απασχόλησης ανέργων, με στόχο την απορρόφηση σημαντικού μέρους των επανακαταρτισθέντων από τις επιχειρήσεις.

Με τον τρόπο αυτόν για πρώτη φορά τα προγράμματα κατάρτισης σχεδιάζονται για να οδηγήσουν σε εξασφαλισμένη απασχόληση, με την σύνθεση του Κράτους, των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των Πιστοποιημένων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).

Μέσα από αυτή τη σημαντική θεσμική παρέμβαση, η επαγγελματική κατάρτιση συνδυάζεται απόλυτα με τη ζήτηση των θέσεων εργασίας και ανατρέπονται οι πρακτικές που οδηγούσαν σε πλασματικά και αναξιόπιστα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Είναι ευνόητη η ευεργετική επίδραση του μέτρου της απόλυτης σύνδεσης των προγραμμάτων κατάρτισης με την απασχόληση και τη ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων σε αυτή τη νέα δυναμική και ταυτόχρονα παραγωγική λειτουργία.



Η σύνδεση αυτή εθίζει τις επιχειρήσεις στη προοπτική της συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού τους και διασυνδέει δυναμικά τη ζήτηση με την προσφορά εργασίας.

Ακόμα με τον τρόπο αυτόν για πρώτη φορά στη χώρα αναπτύσσεται μια ολοκληρωμένη δράση επιβεβαίωσης της αναγκαιότητας διασύνδεσης της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης με την παραγωγή, που ως τώρα αναλύονταν και εξειδικεύονταν αρκετές φορές αποσπασματικά, μέσα από πολυδάπανες και αμφιβόλου ποιότητας έρευνες και μελέτες.

Για το άρθρο 6:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού παρέχεται η δυνατότητα ευελιξίας κατά την άσκηση πολιτικών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σύμφωνα με τις εκάστοτε απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, ενώ για πρώτη φορά επιχειρείται η εφαρμογή προγραμμάτων προκατάρτισης και προσαρμογής του μισθωτή στις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης.

Για το άρθρο 7:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού επεκτείνεται ο θεσμός της επιχορήγησης επιχειρήσεων για πρακτική άσκηση και τους αποφοίτους των μέσων τεχνικών και επαγγελματικών σχολών και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου παράλληλα να αποκτήσουν επαγγελματικές εμπειρίες και δεξιότητες.

Το μέτρο αυτό έρχεται να ανατρέψει μερικώς τα δυσάρεστα αποτελέσματα περιθωριοποίησης των νέων λόγω της αδυναμίας ένταξής τους στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα, ενώ δίδει στον άνεργο επιστήμονα το πρόσθετο προσόν της εξειδίκευσης, δημιουργεί την προοπτική της παραμονής του στην επιχείρηση μέσα από την έμπρακτη δοκιμασία του και επιβεβαίωση των ικανοτήτων του στο χώρο της παραγωγής.

Με την εφαρμογή αυτού του μέτρου, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός της αλλαγής αντιλήψεων και σε εργοδότες για τις ευεργετικές

επιπτώσεις που μπορεί να έχει για την επιχείρησή τους η απασχόληση εργατικού δυναμικού με αυξημένα τυπικά προσόντα.

Για το άρθρο 8:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού επιδιώκεται να καλυφθούν οι ανάγκες σε ειδικευμένο προσωπικό, που θα χρησιμοποιηθεί κατά τη κατασκευή, επίβλεψη, συντήρηση και λειτουργία των μεγάλων τεχνικών έργων, που έχουν ζωτική σημασία για την Οικονομία της χώρας. Για το σκοπό αυτόν προσφέρεται, μέσω της σύστασης αστικών εταιρειών, η υλικοτεχνική υποδομή και το εκπαιδευτικό δυναμικό του Ο.Α.Ε.Δ.. Η υλοποίηση αυτής της δράσης μπορεί να συμβάλλει στην κάλυψη του συνόλου των θέσεων που δημιουργούν τα μεγάλα έργα από Έλληνες ειδικά εκπαιδευμένους εργαζόμενους, με θετικές κατ' επέκταση συνέπειες στη μείωση της ανεργίας.

Για το άρθρο 9:

Με τη ρύθμιση του συγκεκριμένου άρθρου προστίθεται το κριτήριο του μακροχρόνιου ανέργου στα προβλεπόμενα από την παρ. 11 (περίπτ. α-δ) του άρθ. 21 του ν. 2190/1994 κριτήρια για την εποχική απασχόληση σε υπηρεσίες, με ευρεία έννοια, του Δημοσίου, προσθήκη που θεωρείται απαραίτητη για την άσκηση μιας ευρύτερα κοινωνικά αποδεκτής πολιτικής απασχόλησης και είναι σύμφωνη με τον πέμπτο στόχο της Συνόδου Κορυφής του Έσπεν.

Η αποτελεσματικότητα αυτού του μέτρου μπορεί να οδηγήσει στην συνολική ίσως εξαφάνιση των δυσμενών επιπτώσεων της μακροχρόνιας ανεργίας.

Για το άρθρο 10:

Με το άρθρο αυτό, για πρώτη φορά η πολιτεία αντιμετωπίζει το ζωτικό θέμα της παροχής ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης σε μακροχρόνια άνεργους που έχουν υπερβεί το 55^ο έτος της ηλικίας τους και έχει εκπνεύσει ο χρόνος που το Ι.Κ.Α. τους καλύπτει με παροχές ασθένειας σε είδος.

Οι ευεργετικές συνέπειες αυτής της διάταξης είναι προφανείς, αφού πάνω από 40.000 ηλικιωμένους άνεργους μακράς διάρκειας, το μεγαλύτερο μέρος των οποίων έχει προκύψει από τις αθρόες απολύσεις των υπερχρεωμένων και προβληματικών επιχειρήσεων.

Επίσης, με τις προβλεπόμενες ρυθμίσεις του ίδιου άρθρου μειώνεται το έμμεσο μη μισθολογικό κόστος στην περίπτωση που επιχειρήσεις προσλάβουν μακροχρόνιους ηλικιωμένους άνεργους. Στόχος αυτής της ρύθμισης είναι η μείωση της ανεργίας στην συγκεκριμένη ομάδα των μακροχρόνιων ανέργων και κατ' επέκταση η δημιουργία θετικότερων όρων για τη διασφάλιση προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησής τους.

Για το άρθρο 11:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού δημιουργούνται θετικές προϋποθέσεις για ένταξη σε θέσεις εργασίας νέων από 20 έως 30 ετών, οι οποίοι με βάση τα στατικά στοιχεία παρουσιάζουν ποσοστά ανεργίας διπλάσια από τον ισχύοντα μέσο όρο.

Οι προϋποθέσεις και το σύνολο των όρων που προβλέπονται στο άρθρο αυτό στοχεύουν στην προώθηση της μείωσης της ανεργίας των νέων μέσα από τη διεύρυνση του ενδιαφέροντος των επιχειρήσεων γι' αυτές τις προσλήψεις, με βασικό κίνητρο τη μείωση του έμμεσου μη μισθολογικού κόστους για χρονικό διάστημα 12 μηνών.

Η επιτυχής έκβαση αυτού του εγχειρήματος μπορεί έμπρακτα να ταυτίσει την προώθηση των στόχων της καταπολέμησης της ανεργίας των νέων της ανάπτυξης και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Για το άρθρο 12:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού θεσμοθετείται η τριμερής-ισότιμη εκπροσώπηση του κράτους-εργοδοτών και εργαζομένων στο Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με τη πρόταση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ο.Κ.Ε.).

Έτσι για πρώτη φορά υλοποιείται το αίτημα των εργοδοτών και των εργαζομένων για τη βελτίωση του τρόπου λήψης των αποφάσεων στα Δ.Σ. των φορέων άσκησης κοινωνικής πολιτικής, στη χρηματοδότηση των οποίων συμμετέχουν κατά κύριο λόγο.

Η ισότιμη τριμερής κατανομή ευθυνών ανάμεσα στο κράτος, τους εργοδότες και τους εργαζομένους, στην Διοίκηση του Εθνικού Φορέα Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, αποτελεί βασική επιλογή ενταγμένη στις σύγχρονες απαιτήσεις συνεργασίας και των τριών προαναφερόμενων πλευρών, με κυρίαρχο σκοπό την εμπέδωση μιας εντελώς διαφορετικής αντίληψης, που θα υπερβαίνει ανελαστικές απόψεις και θα ανοίγει νέους δρόμους για τη συνεργασία του κράτους, των ίδιων των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, σε δράσεις και πρωτοβουλίες, καταπολέμησης της ανεργίας και ανάπτυξης της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης.

Πρέπει ακόμα να τονιστεί ιδιαίτερα η υιοθέτηση της άποψης, σύμφωνα με τη οποία, οι δύο Αντιπρόεδροι του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. επιλέγονται από τις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων αντίστοιχα. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί καινοτομία και εκχώρηση μια παραδοσιακής κυβερνητικής εξουσίας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Για το άρθρο 13:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού εφαρμόζονται ολοκληρωμένα μέτρα διευκόλυνσης της κινητικότητας των ανέργων στην προοπτική εξεύρεσης εργασίας και επιχειρείται πολιτική τόνωσης περιοχών ιδιαίτερης εθνικής σημασίας με τη θέσπιση κινήτρων για άνεργους προβληματικών περιοχών, προκειμένου να απασχοληθούν σ' αυτές.

Για το άρθρο 14:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού το ως τώρα λειτουργούν Π.Ι.Ε.Κ.Α. (Πειραματικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης) του

ΟΑΕΔ αντικαθίσταται με τη δημιουργία ενός Εθνικού και 12 Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης. Η ανάπτυξη και η συνεργασία των 13 Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης (ΠΕ.Π.Α.) δημιουργεί μια ολοκληρωμένη, αποκεντρωμένη, ευέλικτη, τριμερή δομή, ικανή ως σύνολο, σύντομο χρονικό διάστημα, να αποτελέσει ένα δίκτυο, για τη ποσοτική και ποιοτική καταγραφή της αγοράς εργασίας σε τοπικό και πανελλαδικό επίπεδο.

Το δίκτυο των 13 Π.Ε.Π.Α. θα αποτελέσει για όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μια πρότυπη πιλοτική εφαρμογή στην προοπτική ανάπτυξης του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης.

Για το άρθρο 15:

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού επιδιώκεται η δημιουργία ειδικών γραφείων για την υποστήριξη-πληροφόρηση ανέργων στα πλαίσια φορέων με κοινωνική δράση, οι οποίοι, με τις υποδομές τους αφ' ενός και την υποστήριξη του ΟΑΕΔ αφ' ετέρου, μπορούν να βελτιώσουν τις παρεχόμενες στον άνεργο υπηρεσίες. Με τον τρόπο αυτόν επιδιώκεται η δημιουργία ενός δικτύου συνευθύνης (Κράτος-Τοπική Αυτοδιοίκηση-Εργοδότες-Εργαζόμενοι και Επιμελητήρια) για την προώθηση της απασχόλησης και τη καταπολέμηση της ανεργίας.

Επίσης, με το άρθρο αυτό επιδιώκεται η βελτίωση της πληροφόρησης των ιδιωτικών επιχειρήσεων για προγράμματα Κατάρτισης-Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, που χρηματοδοτούνται κυρίως από την Ε.Ε. με σκοπό τη μεγαλύτερη συμμετοχή τους σε αυτά. Η προσπάθεια επιχειρείται μέσω αναγνωρισμένων εργοδοτικών φορέων, έτσι ώστε όλες οι επιχειρήσεις να είναι σε θέση να αξιοποιούν τις θετικές επιπτώσεις, μέσω των δράσεων του 2^{ου} ΚΠΣ, που αφορούν τα προγράμματα αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Για το άρθρο 16:

Με τις ρυθμίσεις αυτού του άρθρου, τίθενται οι κανόνες και εξειδικεύονται οι μέθοδοι, οι διαδικασίες, οι όροι και οι προϋποθέσεις για τη

νόμιμη διαμονή και εργασία των αλλοδαπών (μη υπηκόων Κρατών μελών της Ε.Ε.) στην Ελλάδα.

Με τις ρυθμίσεις αυτές δίνεται απάντηση, με απόλυτη ευαισθησία, στο πρόβλημα που απειλεί σήμερα τις αγορές εργασίας όλων σχεδόν των Ευρωπαϊκών Κρατών και ιδιαίτερα της χώρας μας, που διατηρεί την πρώτη θέση στις χώρες υποδοχής αλλοδαπών μεταναστών από τις Βαλκανικές χώρες.

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού επιδιώκεται, όπως τόσο στη σύνταξη της σχετικής κοινής υπουργικής απόφασης που θα ρυθμίζει την "Προσωρινή Άδεια Παραμονής", όσο και του προεδρικού διατάγματος που θα ρυθμίζει την "Άδεια Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας" υπάρχει η συμμετοχή των συναρμοδίων υπουργών, των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων και της Ο.Κ.Ε., μέσα σε σαφώς καθορισμένα χρονικά όρια συνεννόησης και συνεργασίας.

Ο καθορισμός των δεσμευτικών υποχρεώσεων που διέπουν τόσο την έκδοση της σχετικής υπουργικής απόφασης όσο και την έκδοση του σχετικού προεδρικού διατάγματος καταγράφουν με σαφήνεια την πολιτική βούληση της Κυβέρνησης να μην οδηγηθούμε ως χώρα σε ρατσιστικές λογικές μαζικής αποπομπής των αλλοδαπών, ούτε όμως να διαιωνίζεται η άναρχη και επικίνδυνη παρουσία στην χώρα μας απροσδιόριστων μη καταγεγραμμένων εκατοντάδων χιλιάδων αλλοδαπών μεταναστών.

Επίσης η σαφής αναφορά και ο προσδιορισμός κανόνων για τη νομιμοποίηση της εργασίας των αλλοδαπών, είναι βέβαιο ότι θα καταπολεμήσει τη μαύρη εργασία και την υπερεκμετάλλευση, που ομάδες αυτού του πληθυσμού υφίστανται, καθώς επίσης ότι θα προστατεύσει και τα δικαιώματα των Ελλήνων εργαζομένων.

Β' Οι δυνατότητες παρέμβασης στην αγορά εργασίας

Η παγκόσμια αγορά εργασίας στις μέρες μας βρίσκεται στο μεταίχμιο τεράστιων οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών. Οι αλλαγές αυτές κατά

άλλους οδηγούν στην καταπολέμηση της ανεργίας και στην δυνατότητα ευελιξία της αγοράς της εργασίας (ελαστικότητα). Βέβαια υπάρχει και η αντίθετη άποψη η οποία υποστηρίζει ότι τα νέα αυτά μέτρα απορυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις δηλαδή καταλύουν, το μέχρι σήμερα προστατευτικό ρόλο του εργατικού δικαίου έναντι των εργαζομένων. Οι κοινωνικοί εταίροι, ο ΟΟΑΣΑ και ΕΕ έχουν κάνει υποδείξεις σχετικά με τις παρεμβάσεις που πρέπει να γίνουν στην αγορά εργασίας και οι κυριότερες των οποίων είναι :

1. Ανακατανομή του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τις υποδείξεις των κοινωνικών εταίρων

Πραγματική Βαβυλωνία απόψεων επικρατεί στις οργανώσεις, εργοδοτών και εργαζομένων γύρω από τις δυνατότητες εφαρμογής του 35ωρου χωρίς ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών στη χώρα μας.

Οι διαφωνίες των οργανώσεων αλλά και η απροθυμία της κυβέρνησης, στην οποία ούτε σκέψη διατυπώνεται για κάτι τέτοιο στη σημερινή οικονομική συγκυρία, καθιστούν μακρινή υπόθεση τη μείωση των ωρών εργασίας.

Ωστόσο οι εκπρόσωποι των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων διερευνούν τις συνέπειες του μέτρου αλλά προσεγγίζουν από διαφορετικές αφετηρίες την εφαρμογή του και δυσκολεύονται να συμφωνήσουν ακόμη και σε δευτερεύοντα ζητήματα γύρω από το θέμα αυτό.

Οι διαφωνίες γύρω από τον τρόπο, τις δυνατότητες και τις επιδόσεις από την εφαρμογή του μέτρου δεν περιορίζονται μόνο στην κορυφή των οργανώσεων αλλά δημιουργούν τριβές και στους εμπειρογνώμονες των δύο πλευρών οι οποίοι καλούνται να «μετρήσουν» τις συνέπειες που θα έχει στην εθνική οικονομία, στις επιχειρήσεις και στην απασχόληση.

Με το θέμα αυτό ήδη ασχολούνται δύο κοινές επιτροπές εμπειρογνομώνων: η πρώτη συστάθηκε με διάταξη που περιέχεται στη διετή Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και την οποία υπέγραψαν οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων, η δεύτερη συστάθηκε μεταξύ της ΟΤΟΕ και της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και

διερευνά τις επιπτώσεις της ενδεχόμενης εφαρμογής του 35ωρου μόνο στο χώρο των Τραπεζών.

Η πρώτη συνεδρίαση της επιτροπής ΓΣΕΕ - εργοδοτών πραγματοποιήθηκε εν μέσω διαφωνιών των εμπειρογνομόνων τόσο σε θέματα ουσίας όσο και σε ζητήματα διαδικασίας, και κατέγραψε τις απόψεις όλων των φορέων για το θέμα του 35-ώρου. Την έντονη αντίθεση τους ακόμη και στην αναγκαιότητα λειτουργίας της επιτροπής που θα εξετάσει τις συνέπειες του μέτρου εξέφρασαν οι εκπρόσωποι της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος, οι οποίοι αμφισβήτησαν εμμέσως το κείμενο της διετούς σύμβασης το οποίο ρητά προβλέπει τη σύσταση της επιτροπής που «θα μελετήσει κατά κλάδο τις επιπτώσεις της μείωσης του χρόνου απασχόλησης - χωρίς μείωση των αποδοχών - στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και στον όγκο της απασχόλησης».

Δεν μπορούμε τη στιγμή όπου το εμπόριο μαστίζεται από πρωτοφανή κρίση να συζητάμε μείωση του ωραρίου χωρίς μείωση των αποδοχών, δήλωσε ο εκπρόσωπος των εμπόρων.

Ο εκπρόσωπος του ΣΕΒ αναφέρθηκε σε ζητήματα μεθοδολογίας, δηλαδή στον τρόπο με τον οποίο θα προσεγγίσουν τα δύο μέρη τα προβλήματα που δημιουργεί η εφαρμογή του 35ώρου. Και αυτό γιατί οι μελέτες της ΓΣΕΕ - σε αντίθεση με τον ΣΕΒ - καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή του μέτρου θα έχει θετικές επιπτώσεις τόσο στην απασχόληση όσο και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Το πρόβλημα αυτό ξεπεράστηκε με τη συμφωνία των δύο μερών να καταγραφούν στο τελικό πόρισμα της επιτροπής και οι δύο διαφορετικές προσεγγίσεις καθώς και τα συμπεράσματα στα οποία καταλήγουν.

Ωστόσο ο ΣΕΒ υπογράμμισε την ανάγκη υιοθέτησης μέτρων που θα οδηγούν σε μεγαλύτερη ευελιξία την αγορά εργασίας περιορίζοντας το προστατευτικό καθεστώς που υπάρχει σήμερα (ποσοστό ομαδικών απολύσεων κλπ). Κάτι τέτοιο όμως συναντά την οξύτατη αντίδραση της ΓΣΕΕ και έχει αποκλειστεί επίσημα από την κυβέρνηση.

Διαλλακτικότερος όλων εμφανίστηκε ο εκπρόσωπος της ΓΣΒΕΕ (επαγγελματιοβιοτέχνες), ο οποίος σημείωσε αρχικά τη εκτίμησή του ότι τυχόν εφαρμογή του μέτρου θα πλήξει κατ' αρχήν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. «Παρ' όλα αυτά», τόνισε, «μας ενδιαφέρει η καταγραφή από την επιτροπή των θετικών αλλά και των αρνητικών επιπτώσεων της εφαρμογής του 35ωρου».

Τις δυσκολίες άμεσης εφαρμογής του μέτρου αναγνωρίζει και η ΓΣΕΕ. Ο πρόεδρος της οργάνωσης εκτιμά ότι οι σημερινές συνθήκες της οικονομίας καθιστούν αδύνατη την υιοθέτηση του. Ωστόσο εκτιμά ότι «είναι εφικτή η πιλοτική εφαρμογή του σε ορισμένες επιχειρήσεις και κλάδους ώστε να διερευνηθούν τόσο οι συνέπειες όσο και οι δυνατότητες λύσεων στο πρόβλημα της ανεργίας».

«Η γενικότερη εφαρμογή του», σημειώνει ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ, «θα κριθεί από τη διαμόρφωση ανάλογης τάσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο».

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχει θέσει το 35ωρο από το 1976. Το μέτρο έχει εφαρμοστεί μεμονωμένα σε 12 οικονομικούς κλάδους της Γερμανίας αλλά δεν έχει λάβει γενικές διαστάσεις. Σε πολλές χώρες έχει σημειωθεί σημαντική μείωση των ωρών απασχόλησης τα τελευταία χρόνια: στη Δανία και στη Βρετανία ισχύουν οι 37 ώρες απασχόλησης την εβδομάδα στη μεταλλουργία, 37,5 στη Νορβηγία, 38 στην Ολλανδία αλλά και σε ορισμένους οικονομικούς κλάδους του Βελγίου. Στη Γαλλία ισχύουν συνολικά σε όλους τους χώρους απασχόλησης οι 39 ώρες εργασίας την εβδομάδα.

Η Γερμανική αυτοκινητοβιομηχανία Φολκσβάγκεν εφάρμοσε πρώτη την «εβδομάδα των 4 ημερών» σε ολόκληρη την Ευρώπη με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων πριν από 3 χρόνια.

Το «δέλεαρ» για τους εργαζόμενους που αποδέχθηκαν τη ρύθμιση αυτή, παρά τη μείωση των αποδοχών τους, ήταν ο περισσότερος ελεύθερος χρόνος και η διάσωση χιλιάδων θέσεων εργασίας.

Μετά από 3 χρόνια και λόγω της αύξησης της ζήτησης και της παραγωγής αυτοκινήτων, το ωράριο εργασίας για τις χιλιάδες των

εργαζομένων στη «V-W» αυξήθηκε και επανήλθε ξανά η εβδομάδα των 5 ημερών.

Στην Ιταλία για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της ανεργίας υπάρχει στροφή των επιχειρήσεων στη λύση της μερικής απασχόλησης.

Μεγάλες επιχειρήσεις δίνουν δουλειά σε μικρότερες, οι οποίες μεγεθύνονται και προσλαμβάνουν προσωπικό όχι για πλήρη απασχόληση αλλά για μερικές ώρες - όσες χρειάζονται - μέσα στην εβδομάδα. Στην Ελλάδα ανάλογα σχέδια προτάθηκαν στις δύο μεγάλες βιομηχανίες ελαστικών «GOODYEAR» και «PIRELLI» αλλά λόγω της άρνησης των συνδικάτων να δεχθούν τέτοιες λύσεις, οι βιομηχανίες έκλεισαν και η παραγωγή τους μεταφέρθηκε από τις μητρικές εταιρίες σε εργοστάσια που λειτουργούν σε άλλες χώρες.

2. Μακροοικονομική Ενίσχυση της απασχόλησης σύμφωνα με τις υποδείξεις της ΕΕ

Στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σημειώνεται σειρά μέτρων τα οποία συνιστώνται προς τα κράτη-μέλη με στόχο τη βελτίωση της απασχόλησης. Αυτά είναι τα εξής:

1. Συγκράτηση των μισθών: Σε μακροοικονομικό επίπεδο, οι ονομαστικοί μισθοί πρέπει να συνεχίσουν να ακολουθούν πορεία σύμφωνη με τον στόχο της σταθεροποίησης των τιμών, διευκολύνοντας έτσι την εφαρμογή της νομισματικής πολιτικής. Συγχρόνως, η εξέλιξη των μισθών θα πρέπει να παραμείνει ευνοϊκή προς την απασχόληση και τις επενδύσεις.
2. Διαφοροποίηση των μισθών: Ανεξαρτήτως του αν οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις γίνονται σε κεντρικό ή αποκεντρωμένο επίπεδο, είναι αναγκαία η διαφοροποίηση του κόστους εργασίας προκειμένου να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές στα επίπεδα παραγωγής. Αυτό θα περιορίσει την τάση υποκατάστασης της εργασίας από το κεφάλαιο, θα διευκολύνει τις αναγκαίες προσαρμογές μεταξύ επαγγελμάτων και κλάδων,

καθώς και τη είσοδο στην αγορά εργασίας ορισμένων ευάλωτων κατηγοριών εργαζομένων.

3. **Επενδύσεις:** Η οικονομική πολιτική πρέπει να βασίζεται περισσότερο σε θετική στρατηγική για την αύξηση της παραγωγής και της κοινωνικής πρόνοιας παρά σε αμυντική στρατηγική που βασίζεται στη διανομή των υφισταμένων θέσεων εργασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την αποκατάσταση μιας μακρόπνοης διαδικασίας οικονομικής αύξησης, δηλαδή μέσω αύξησης παραγωγικότητας και των επενδύσεων στην παραγωγική ικανότητα και στους ανθρώπινους πόρους καθώς και στις περιβαλλοντικές βελτιώσεις. Οι κοινωνικοί εταίροι, σύμφωνα με την εθνική κατάσταση, θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται συμφωνίες που να ευνοούν την ευέλικτη διαχείριση του χρόνου, μέσω π.χ. ετήσιου υπολογισμού του εργασιακού χρόνου, υπό συνθήκες ευνοϊκές τόσο από πλευράς αύξησης της παραγωγικότητας και της απασχόλησης όσο και αποφυγής των αρνητικών επιπτώσεων στις εργασιακές συνθήκες. Η κρατική πολιτική θα καθορίζει τους όρους που επιτρέπουν τον συνδυασμό της ευελιξίας με την προστασία των εργαζομένων.
4. **Υπερωρίες:** Θα πρέπει να αναθεωρηθούν τα συστήματα που ενθαρρύνουν τη μεγαλύτερη χρήση της υπερωριακής απασχόλησης εις βάρος των νέων προσλήψεων.
5. **Ενίσχυση των υπηρεσιών απασχόλησης:** Η υπηρεσία απασχόλησης αποτελεί καθοριστικό μέσο για τη αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων στην αγορά εργασίας. Τα κράτη-μέλη ενθαρρύνονται να εκσυγχρονίσουν γρήγορα και να ενισχύσουν τις υπηρεσίες απασχόλησης. Το κόστος που προκύπτει μπορεί να αντισταθμίσει με το παραπάνω από την επιτυχή ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Πρέπει να δοθεί στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης η δυνατότητα έγκαιρης δράσης, βάσει σαφούς προσδιορισμού των μεμονωμένων ατόμων και ομάδων που βρίσκονται σε κίνδυνο. Οι υπηρεσίες με επαρκή μέσα για την παροχή συμβούλων και άλλων υπηρεσιών τόσο στους αναζητούντες εργασία όσο και στους

εργοδότες θα έχουν τη δυνατότητα να διαδραματίσουν ενεργότερο ρόλο ως μηχανισμός υποστήριξης της σταθερής μετάβασης από την κατάρτιση ή την προσωρινή υποστήριξη στην απασχόληση.

6. Ενεργητική αλληλεγγύη: Ορισμένα κράτη-μέλη πρέπει να επανεξετάσουν αυστηρότερα τα συστήματα κοινωνικών παροχών, ώστε να εκτιμήσουν αν ενθαρρύνουν πράγματι την επανένταξη και μειώνουν την εξάρτηση των ανέργων από την πολιτική της επιδότησης. Ήδη τονίστηκε η ανάγκη να βελτιωθεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση καθώς και η θέση για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης ώστε να προσφέρουν καλύτερες ευκαιρίες. Αυτά τα δικαιώματα, μαζί με τους κατάλληλους μηχανισμούς ασφαλείας, πρέπει να συμπληρώνονται από την υποχρέωση των δικαιούχων να καταβάλλουν προσπάθειες για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.
7. Νέοι-Εκπαίδευση: Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους νέους-σε ορισμένα κράτη-μέλη- οι οποίοι εγκαταλείπουν ή αποτυγχάνουν στο συμβατικό εκπαιδευτικό σύστημα. Τα άτομα αυτά έχουν ελάχιστες προοπτικές στην αγορά εργασίας και αποτελούν τους εν δυνάμει ανέργους μακράς διάρκειας τους μέλλοντος. Αναγνωρίζοντας ότι η σχολική αποτυχία αποτελεί συνήθως σύμπτωμα μιας ευρύτερης κοινωνικής μειονεκτικής κατάστασης, η πολιτική πρέπει να είναι σφαιρική, αρχίζοντας από το επίπεδο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρέχοντας κατάλληλο σύνδεσμο με το σπίτι και κάλυψη των κενών στις γνώσεις, καθώς και ενθάρρυνση των νέων να παραμείνουν στο σχολείο.
8. Πρόληψη της ανεργίας μακράς διάρκειας: Επιβάλλεται έγκαιρη δράση, για την πρόληψη της ανεργίας αυτής της μορφής. Μολονότι διαφέρουν οι συνθήκες που επικρατούν στα κράτη-μέλη, μόνο το 7% των ανέργων στην ΕΕ συμμετέχουν -επί του παρόντος- στα προγράμματα κατάρτισης με τα οποία αυξάνουν την πιθανότητα πρόσληψής τους και μειώνουν τον κίνδυνο να περιπέσουν σε ανεργία μακράς διάρκειας.

Δραματικές είναι οι διαπιστώσεις έκθεσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης γύρω από τις εξελίξεις της απασχόλησης και της ανεργίας τα επόμενα χρόνια. Συγκεκριμένα, σε έκθεση που υποβλήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Δουβλίνου επισημαίνεται ο ιδιαίτερα υψηλός αριθμός των ανέργων στις χώρες της Ένωσης (18 εκατομμύρια) και γίνονται δυσοίωνες προβλέψεις για το μέλλον.

Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ δεν μπορεί να προκαλέσει θαύματα. Παρ' ότι η δημιουργία θέσεων εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική, δεν μπορεί αυτή και μόνο αναλύσει το πρόβλημα της ανεργίας. Σε αυτήν την περίπτωση θα πρέπει οι Ευρωπαίοι να συνηθίσουν να ζουν με την ιδέα του υψηλού ποσοστού ανεργίας; - το σημερινό ποσοστό ανέρχεται στο 11%. Είναι, μήπως, η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγκασμένη να προχωρήσει με κοινωνίες δυο ταχυτήτων που υποχρεώνουν χιλιάδες ανθρώπους να υφίσταται πολλές δοκιμασίες στην καθημερινή ζωή τους;

Η απάντηση είναι αρνητική. Η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι αποφασισμένη να αναλάβει τις ευθύνες της και να ενισχύσει τις χώρες - μέλη ώστε να αξιοποιήσουν νέες πηγές απασχόλησης. Και αυτές οι νέες πηγές, απασχόλησης «νέα σύνορα» δεν βρίσκονται ούτε στη Δύση ούτε στην Ανατολή, αλλά στον κοινωνικό ιστό των χωρών - μελών.

- Ανικανοποίητες ανάγκες

Η εκστρατεία κατά της ανεργίας άρχισε τον Δεκέμβριο του 1993 όταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε τη Λευκή Βίβλο για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Σύμφωνα με αυτή, οι εξελίξεις στην κοινωνία και οι περιορισμοί στην οικονομία κάθε χώρας - μέλους δημιουργούν νέες ανάγκες που οι μηχανισμοί της αγοράς δύσκολα καλύπτουν. Πέρα από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, λύση στο πρόβλημα θα αποτελούσε και η ανάδειξη ενός νέου προτύπου ανάπτυξης.

Ένα χρόνο αργότερα το 1994 στη συνοδό του Έσεν όπου η Επιτροπή παρουσίασε το σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της ανεργίας στους αρχηγούς των κρατών - μελών της Ένωσης, ο τότε πρόεδρος της Ζακ Ντελόρ

τόνισε ότι η ισχύουσα άποψη για την ανάπτυξη έπρεπε να επανεξεταστεί. Η πρόταση του εισακούστηκε και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αποφάσισε να στηρίξει τις πρωτοβουλίες σε περιφερειακό και σε τοπικό επίπεδο ώστε να καταστεί δυνατή η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που θα καλύπτουν νέες ανάγκες - όπως, π.χ., στους τομείς των κοινωνικών υπηρεσιών και του περιβάλλοντος .

Η ιδέα της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας που θα καλύπτουν νέες ανάγκες αναπτύχθηκε με βάση την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών τη Ευρωπαϊκής οικονομίας. Από το 1971 η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών προκάλεσε την δημιουργία ετησίως κατά μέσον όρο 1,4 εκατ. θέσεων εργασίας στην Ευρώπη, εισάγοντας με τον τρόπο αυτό την οικονομία της Ένωσης στην μεταβατική εποχή.

3. Απελευθέρωση της αγοράς σύμφωνα με τις υποδείξεις του ΟΟΣΑ

Στον τύπο ("Το ΒΗΜΑ") δημοσιεύτηκαν τις υποδείξεις του ΟΟΣΑ προς την κυβέρνηση για την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας. Ο κοινωνικός διάλογος θα υποχρεωθεί να περιλάβει και τις υποδείξεις του ΟΟΣΑ, που έχουν ως εξής :

- Ευελιξία μισθών και κόστους εργασίας .

Η κατανομή των μισθών θα πρέπει να διευρυνθεί έτσι ώστε να επιτρέπει τη μείωση των κατώτατων ορίων για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι νέοι ή οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι.

- Προστασία των εργασιακών σχέσεων.

Το ποσοστό των εργοδοτών που θεωρούν τις υπάρχουσες πρακτικές για προσλήψεις και απολύσεις εργαζομένων ως σημαντικό παράγοντα μη αύξησης του εργατικού τους δυναμικού είναι χαμηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ (55% το 1989 και 57% το 1994).

- Ευελιξία του ωραρίου απασχόλησης.

Θα έπρεπε να επιτραπεί ο καθορισμός του ύψους και των επιδομάτων υπερωριών με μεμονωμένες συλλογικές συμβάσεις αντί του καθορισμού σε εθνικό επίπεδο.

- Επίδομα ανεργίας

Η αύξηση του επιδόματος ανεργίας θα αποδυνάμωνε την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Το σημερινό χαμηλό επίπεδο δημιουργεί κίνητρα στους κοινωνικούς εταίρους να προστατέψουν τους κοινωνικούς εταίρους να προστατέψουν τους ήδη εργαζομένους, διαιώνίζοντας έτσι το διαχωρισμό μεταξύ “insiders” και “outsiders”.

II. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Έτος μηδέν για τις εργασιακές σχέσεις και για την αντιμετώπιση της ανεργίας χαρακτηρίζεται από την κυβέρνηση το 1997. Τα αρμόδια κυβερνητικά όργανα επεξεργάζονται πακέτο μέτρων που αλλάζουν σταδιακά την σημερινή μορφή εργασίας. Τα μέτρα αυτά θα αποτελέσουν το βασικό αντικείμενο του κοινωνικού διαλόγου με στόχο την ευρύτερη δυνατή αποδοχή, κατά την κυβέρνηση, για την μεγαλύτερη αποτελεσματικότητά τους. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η προώθηση των τοπικών συμφώνων απασχόλησης, η μείωση του μισθολογικού κόστους εργασίας και η χορήγηση κινήτρων για την βιομηχανική αναδιάρθρωση είναι ορισμένα από τα μέτρα που προωθούν τα αρμόδια υπουργεία με στόχο την τόνωση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση των οξυμένων προβλημάτων της ανεργίας.

Πάνω στα μέτρα αυτά και στα πλαίσια του κοινωνικού αυτού διαλόγου παρατίθενται παρακάτω οι θέσεις των υπόλοιπων κοινωνικών εταίρων.

- **Πρόταση 1 :** *Μικρότερες αμοιβές από τις συλλογικές συμβάσεις*

Η πρόταση προέρχεται από τους εμπειρογνώμονες του υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και προβλέπει τη χορήγηση χαμηλότερων από τις προβλεπόμενες στις συμβάσεις αποδοχών για την πρόσληψη ορισμένων ειδικών κατηγοριών ανέργων , π.χ. νέων που εργάζονται για πρώτη φορά και δεν διαθέτουν εμπειρία.

Θέσεις του ΣΕΒ : Ανάλογα μέτρα θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν σε θύλακες ανεργίας με στόχο να λειτουργήσουν ως κίνητρο για την επαναλειτουργία επιχειρήσεων στις οποίες οι προσλαμβανόμενοι θα αμείβονταν με χαμηλότερες αποδοχές από αυτές που προβλέπονται στις συμβάσεις..

Θέσεις της ΓΣΕΕ : Είναι αντίθετη στην εφαρμογή αναλόγων μέτρων και σημειώνει ότι τα κατώτατα όρια ήδη αφορούν τους ανειδίκευτους εργαζόμενους χωρίς εμπειρία. Οι αμοιβές στην Ελλάδα είναι τόσο χαμηλές που δεν υπάρχει περιθώριο επιπλέον μειώσεων , εκτιμά η ΓΣΕΕ.

- **Πρόταση 2 :** - *Μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών*

Η κυβερνητική πρόταση προβλέπει τη σύναψη ατομικών η επιχειρησιακών συμβάσεων που θα περιλαμβάνουν ανάλογες ρυθμίσεις στις οποίες θα συναινούν όλες οι πλευρές.

Θέσεις του ΣΕΒ : Δεν συμφωνεί με τη γενικευμένη εφαρμογή του μέτρου γιατί θα οδηγήσει σε μείωση της παραγωγικότητας . Ο ΣΕΒ εκτιμά ότι η μείωση των ωρών εργασίας σε εθνικό επίπεδο, και μάλιστα χωρίς μείωση των αποδοχών (που είναι αίτημα των συνδικάτων) , θα οδηγήσει σε μείωση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και κατά συνέπεια στην αύξηση της ανεργίας. Αντιθέτως, συμφωνεί αν το μέτρο εφαρμοσθεί σε εξειδικευμένη βάση (σε επιχειρήσεις με οικονομικά προβλήματα ώστε να αποφευχθούν οι απολύσεις). Πάντα όμως με την προϋπόθεση ότι θα συνοδευτεί από ανάλογη μείωση των αποδοχών και σημειώνοντας ότι πρόκειται για αρνητικό μέτρο.

Θέσεις της ΓΣΕΕ : Απορρίπτει τη σχετική πρόταση και προβάλλει τη μείωση σε 35 των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας, χωρίς μείωση των αποδοχών.

- **Πρόταση 3 :** - *Συλλογικές συμβάσεις -συλλογικές διαπραγματεύσεις*

Και τα δύο υπουργεία , Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας , συμφωνούν στη δυνατότητα ευρύτερων ρυθμίσεων μέσω των συλλογικών συμβάσεων.

Θέσεις του ΣΕΒ : Θετικές οι πρώτες αντιδράσεις στα γενικά σημεία του αιτήματος . Κατά τον ΣΕΒ το πρόβλημα βρίσκεται στην Εθνική Γενική

Σύμβαση και στα όρια των κατωτάτων μισθών, τα οποία εκτιμά ότι είναι υψηλά και πλησιάζουν τους μέσους μισθούς της βιομηχανίας και του εμπορίου. Σύμφωνα με ευρωπαϊκές μελέτες, κάτι τέτοιο είναι ανησυχητικό καθώς προκαλεί πιέσεις για αύξηση της ανεργίας. Ο ΣΕΒ θέτει προς συζήτηση το θέμα αυτό και εκφράζει τον προβληματισμό του για την αναγκαιότητα διατήρησης υψηλών κατωτάτων ορίων αμοιβών.

Θέσεις της ΓΣΕΕ : Θετική η θέση της Συνομοσπονδίας για τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των συμβάσεων και όχι για την ανατροπή του σημερινού καθεστώτος. Ωστόσο η ΓΣΕΕ θα αναμένει τις συγκεκριμένες και τελικές προτάσεις της κυβέρνησης. Η διεύρυνση των δυνατοτήτων των συμβάσεων θα πρέπει να περιλάβει και άλλες ευρύτερες κατηγορίες που δεν περιέχονται σήμερα, όπως συλλογικές συμβάσεις σε ομίλους επιχειρήσεων.

- **Πρόταση 4 :** - *Μερική απασχόληση*

Η κυβέρνηση προτείνει ευρύτερη εφαρμογή πέραν των ορίων που θέτει το νομοθετικό πλαίσιο του 1992..

Θέσεις του ΣΕΒ : Σημειώνει ότι στη χώρα μας ήδη ισχύει ο συγκεκριμένος θεσμός και μάλιστα με τις καλύτερες προϋποθέσεις για τους μερικώς απασχολούμενους εργαζόμενους.

Θέσεις του ΓΣΕΕ : Να τεθούν όρια για το συνολικό ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε μια επιχείρηση. Προτείνει μάλιστα το 15 %. Να ορισθεί επίσης ανώτατο και κατώτατο όριο εβδομαδιαίας εργασίας για τους απασχολούμενους με τον τρόπο αυτόν.

- **Πρόταση 5 :** - *Άδειες άνευ αποδοχών*

Η κυβέρνηση προτείνει τη διεύρυνση του καθεστώτος προστασίας για τους εργαζόμενους που επιθυμούν μεσοπρόθεσμη άδεια άνευ αποδοχών. Εκτιμά ότι αυτό δημιουργεί μεσοπρόθεσμες νέες θέσεις απασχόλησης..

θέσεις του ΣΕΒ : Ήδη το θέμα αυτό αντιμετωπίζεται κατά περίπτωση . Ο Σύνδεσμος εκφράζει αμφιβολίες για την αποτελεσματικότητα του μέτρου αλλά και για το κατά πόσον έχει κάποιο νόημα η επιπλέον ρύθμιση.

θέσεις της ΓΣΕΕ : Θετική στάση με στόχο την προστασία της συνεχούς εργασίας.

- **Πρόταση 6 :** - *Διευθέτηση του χρόνου εργασίας*

Με τη ρύθμιση αυτή η κυβέρνηση αποσκοπεί στην κατάργηση των υπερωριών έτσι ώστε αφενός να μειωθεί το κόστος εργασίας και αφετέρου να οργανωθεί-σύμφωνα με τις ανάγκες της παραγωγής -η απασχόληση του προσωπικού.

θέσεις του ΣΕΒ : Η μέτρηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε εξάμηνη η ετήσια βάση αποτελεί πρόταση του Συνδέσμου. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί πραγματική ευελιξία στον χρόνο απασχόλησης.

θέσεις της ΓΣΕΕ : Απορρίπτει το μέτρο επειδή εκτιμά ότι δεν συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης παρά μόνο στη μείωση της υπερωριακής αμοιβής και του κόστους εργασίας των επιχειρήσεων.

- **Πρόταση 7 :** - *Μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας*

Προτείνεται η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τις προσλήψεις ορισμένων κατηγοριών ανέργων.

θέσεις του ΣΕΒ : Ο Σύνδεσμος εκτιμά ότι το μη μισθολογικό κόστος στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα υψηλό-από τα υψηλότερα στην Ευρώπη - και φθάνει το 51% στη βιομηχανία. Η μείωση του ως κίνητρο για προσλήψεις είναι στη σωστή κατεύθυνση αλλά είναι περιορισμένης εμβέλειας όταν κανείς στοχεύει στη μείωση της ανεργίας. Το πρόβλημα της απασχόλησης αντιμετωπίζεται μόνο με γενικότερη οικονομική πολιτική ανάπτυξης.

θέσεις της ΓΣΕΕ : Αρνητική στάση στο συγκεκριμένο μέτρο επειδή δεν έχει καθορισθεί αν και πως θα αναπληρώνονται οι απώλειες εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων.

• **Πρόταση 8 :** - *Απολύσεις -αποζημιώσεις*

Το υπουργείο Εργασίας προτείνει τη διατήρηση του ορίου των επιτρεπόμενων ομαδικών απολύσεων και τη μείωση των αποζημιώσεων υπαλλήλων με αντίστοιχη αύξηση των αποζημιώσεων των εργατών. Από την άλλη πλευρά, το υπουργείο Εθνικής Οικονομίας προτείνει την τροποποίηση του ορίου απολύσεων σε επιχειρήσεις που απασχολούν ως 250 εργαζόμενους.

θέσεις του ΣΕΒ : Οι οποιοσδήποτε αλλαγές στο καθεστώς των αποζημιώσεων να εφαρμοσθούν μόνο στους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας. Όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις, να μην αυξηθεί το 2 % αλλά να εναρμονισθεί η νομοθεσία με τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ιδιαίτερα στις επιχειρήσεις που απασχολούν ως 250 εργαζομένους, να ισχύει το όριο της απόλυσης πέντε ατόμων.

θέσεις της ΓΣΕΕ : Όχι στην αλλαγή του σημερινού ορίου επιτρεπόμενων ομαδικών απολύσεων. Πλήρης διαφώνια με τη μείωση των αποζημιώσεων των υπαλλήλων. Να εξομοιωθούν με αυτές και οι αποζημιώσεις των εργατών.

• **Πρόταση 9 :** *Κίνητρα για τη μείωση του προσωπικού σε προβληματικές επιχειρήσεις*

Προτείνονται κίνητρα στις προβληματικές επιχειρήσεις καθώς και σε όσες προχωρούν σε αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας τους, όπως εθελούσια έξοδος, πρόωρη συνταξιοδότηση, αυξημένη επιδότηση κλπ.

θέσεις του ΣΕΒ : Συμφωνεί με την εξυγίανση και την ιδιωτικοποίηση των προβληματικών επιχειρήσεων και δεν είναι αντίθετος στην εφαρμογή κινήτρων για τη μείωση του προσωπικού. Ωστόσο ζητεί να ισχύσουν τα ίδια ακριβώς και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις εφόσον αυτές προχωρούν σε αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας. Αν το κράτος εφαρμόσει αυξημένα κίνητρα στις επιχειρήσεις του Οργανισμού Ανασυγκρότησης, τότε το επιπλέον κόστος να επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό και όχι τους αυτοχρηματοδοτούμενους φορείς (ΟΑΕΔ κλπ).

θέσεις της ΓΣΕΕ : Συζητεί ανάλογα προγράμματα με την προϋπόθεση ότι θα διασφαλίζονται η περίθαλψη, η συνταξιοδότηση και τα κοινωνικά δικαιώματα όσων αποχωρούν.

- **Πρόταση 10 :** *Αλλαγή του αναπτυξιακού νόμου*

Αλλαγή του αναπτυξιακού νόμου με την παροχή φοροαπαλλαγών και φορολογικών κινήτρων σε επιχειρήσεις που δημιουργούν νέες θέσεις απασχόλησης.

θέσεις του ΣΕΒ : Επιφυλάξεις ώσπου να γίνουν σαφή τα μέτρα της κυβέρνησης. Πιστεύει ότι δεν θα πρέπει να δημιουργηθούν δυσμενείς συνθήκες ανταγωνισμού στις επιχειρήσεις (λόγω μειωμένης φορολογίας σε ορισμένες από αυτές).

θέσεις της ΓΣΕΕ : Επιφυλακτική και η ΓΣΕΕ επειδή αντίστοιχα μέτρα δεν απέδωσαν επιδιωκόμενα αποτελέσματα κατά το παρελθόν.

- **Πρόταση 11 :** *Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης*

Η κυβέρνηση παροτρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να συμφωνήσουν σε σειρά μέτρων που θα βοηθήσουν σε τοπικό επίπεδο την αύξηση της απασχόλησης.

θέσεις του ΣΕΒ : Θετική ανταπόκριση, αρκεί οι τοπικοί φορείς να εξαντλήσουν τη φαντασία τους στα προτεινόμενα μέτρα. Εκτιμά ότι θα

πρέπει οι κοινωνικοί φορείς να συμμετέχουν και στον κεντρικό σχεδιασμό και στην παρακολούθηση του προγράμματος.

θέσεις της ΓΣΕΕ : Η Συνομοσπονδία συμμετέχει στα προγράμματα αλλά εκτιμά ότι θα πρέπει να λειτουργήσουν ταυτόχρονα με μια εθνική γενική πολιτική για την αύξηση της απασχόλησης ώστε να είναι αποτελεσματικά. Ταυτόχρονα σημειώνει τη διαφωνία της σε οποιαδήποτε προσπάθεια χρησιμοποίησης των τοπικών συμφώνων ως παράθυρων για την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

- **Πρόταση 12 :** *Ξένοι εργάτες*

Παραμένουν σε εκκρεμότητα τα δυο προεδρικά διατάγματα για τη νομιμοποίηση των ευρισκόμενων αλλοδαπών στη χώρα μας.

θέσεις του ΣΕΒ : Υπέρ της νομιμοποίησης των αλλοδαπών , αλλά εκφράζει φόβους ότι τα μέτρα είναι ατελέσφορα και δεν θα πείσουν τους αλλοδαπούς να προσέλθουν στις αρμόδιες υπηρεσίες να καταγραφούν.

θέσεις της ΓΣΕΕ : Συμφωνεί με το γενικό περίγραμμα της νομιμοποίησης, αλλά επισημαίνει ότι χρειάζονται επιμέρους βελτιώσεις, όπως στο χρόνο ισχύος της κάρτας κλπ.

- **Πρόταση 13 :** *Νέες μορφές εργασίας όπως η τηλε-εργασία*

Η κυβέρνηση προτείνει το εργασιακό καθεστώς των απασχολουμένων με τη μορφή αυτή της εργασίας να προσδιορίζεται από τις ατομικές συμβάσεις.

θέσεις του ΣΕΒ : Το πρόβλημα είναι σύνθετο. Θα πρέπει να ληφθούν όλα τα μέτρα και να τεθούν οι ανάλογοι κανόνες ώστε να βγουν στην επιφάνεια οι νέες μορφές απασχόλησης και να μην ωθηθούν στην παραοικονομία.

θέσεις της ΓΣΕΕ : Οι νέες μορφές απασχόλησης να λειτουργήσουν μέσα στα πλαίσια της ευρύτερης εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και να μην αποτελούν άλλοθι για την καταστρατήγηση διαφόρων κοινωνικών δικαιωμάτων.

III. ΟΙ ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Η πολιτεία τελικά λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω θέσεις των υπόλοιπων κοινωνικών εταίρων, όπως αυτές διαμορφώνονται μέχρι τον Αύγουστο του 1997, πάνω στις προτάσεις της κατέληξε σε 15 μέτρα ως αναφορά την απασχόληση και την ανεργία.

Σύμφωνα με δήλωση του υπουργού εργασίας στο «Έθνος», οι βασικοί άξονες για την καταπολέμηση της ανεργίας, είναι η επιδότηση των θέσεων εργασίας, που θα βοηθήσει 50.000 ανέργους, η επαγγελματική κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων, και τα νέα μέτρα που θα προκύψουν από τον κοινωνικό διάλογο εφόσον θα έχουν τη συναίνεση των κοινωνικών συνομιλητών.

«Η μείωση του χρόνου εργασίας στις 35, χωρίς μείωση αποδοχών, αποτέλεσε επίσης σημαντικό όπλο κατά της ανεργίας, αλλά πιο μακροπρόθεσμα» είπε ο υπουργός.

Τα μέτρα που προτείνει η κυβέρνηση περιλαμβάνουν:

1. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση με εκσυγχρονισμό των υφιστάμενων δομών και σύσταση νέων εξειδικευμένων κέντρων
2. Παρατηρητήρια των τοπικών αγορών εργασίας και λειτουργία γραφείων ενημέρωσης εργοδοτών και ανέργων, για μέτρα που τους αφορούν
3. Αποτελεσματική σύζευξη, μεταξύ ανέργων και κενών θέσεων εργασίας, με επέκταση του μηχανογραφικού συστήματος του ΟΑΕΔ και δημιουργία γραφείων ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς.
4. Αναδιάρθρωση του Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού
5. Σύνδεση κατάρτισης - απασχόλησης με τη διάθεση θέσεων πρακτικής άσκησης από επιχειρήσεις.

6. Προγράμματα επιδότησης: νέων θέσεων εργασίας, νέων ελεύθερων επαγγελματιών, μακροχρόνια ανέργων, γυναικών και νέων
7. Επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών για ιατροφαρμακευτική κάλυψη των μακροχρόνια ανέργων και ανέργων άνω των 55 ετών. Ταυτόχρονα μείωση των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργοδότες για προσλήψεις ειδικών κατηγοριών ανέργων, εφόσον βρεθούν οι πόροι για κάλυψη των απωλειών του ΙΚΑ.
8. Μέτρα κοινωνικής προστασίας ανέργων, που θα δημιουργηθούν από αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και νομική προστασία όσων εργάζονται σε άτυπες μορφές απασχόλησης (φασόν, τηλε - εργασία κ.α).
9. Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης για περιοχές - «Θύλακες ανεργίας» σε συνεργασία με τοπικούς κοινωνικούς φορείς.
10. Νέα ρύθμιση του συνολικού χρόνου εργασίας σε 6μηνη ή 9μηνη βάση με σταδιακή κατάρτιση της υπερεργασίας και των υπερωριών
11. Περιορισμός στην απασχόληση των συνταξιούχων που παίρνουν πλήρη σύνταξη και παράλληλα εργάζονται
12. «Πλαφόν» στον αριθμό των μερικώς απασχολούμενων σε μια επιχείρηση και επέκταση της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ
13. Κάρτα εργασίας για τους άνεργους
14. Έλεγχο στην αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης και αποτελεσματικοί μηχανισμοί πληροφόρησης των ανέργων, για όλα τα προγράμματα του ΟΑΕΔ.
15. Υποστηρικτικές δομές των προγραμμάτων με συμβούλους ανέργων που θα ενθαρρύνουν και θα διευκολύνουν τους άνεργους να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι σημαντικές εξελίξεις που σηματοδοτούν σήμερα την οικονομία της κοινωνίας και την ανάπτυξη τόσο στον ελληνικό όσο και στον ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο θέτουν σε αμφισβήτηση το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και τα χαρακτηριστικά του κράτους - πρόνοιας που ως σήμερα γνωρίσαμε.

Εκατομμύρια εργαζόμενοι σε όλο το κόσμο έχουν ήδη πεταχτεί μόνιμα έξω από την παραγωγική και οικονομική διαδικασία ενώ σύμφωνα με τον Αμερικάνο μελλοντολόγο , διεθνολόγο και οικονομολόγο Τζερεμί Ρίφκιν “ολόκληρες κατηγορίες εργαζομένων έχουν συρρικνωθεί, αναδιαρθρωθεί ή εξαφανιστεί τελείως”.

Έχουμε φτάσει στην έκρηξη και στην κυριαρχία της Εποχής της Πληροφορικής. Το μέλλον μας επιφυλάσσει νέες, ακόμη πιο εξελιγμένες μορφές τεχνολογίας προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών που θα φέρουν την ανθρωπότητα - και τον πολιτισμό όπως μας είναι γνωστός-πολύ κοντά σε έναν κόσμο χωρίς καθόλου εργατικά χέρια. Με τρομερή ταχύτητα στους τομείς της γεωργίας, της οικονομίας, της βιομηχανικής παραγωγής, των συγκοινωνιών, της διακυβέρνησης και της παροχής υπηρεσιών, η ανθρώπινη εργασία αντικαθίσταται από την αυτοματοποίηση και η μαζική αντικατάσταση εργαζομένων από μηχανήματα υποχρεώνει όλα τα κράτη της γης να επανεξετάσουν τον ρόλο του ανθρώπου στην κοινωνική διαδικασία. Και ενώ εξακολουθούμε να ακούμε από τα στόματα των πλέον αρμοδίων ότι πλησιάζουμε σε ένα καινούργιο οικονομικό μέλλον, παρακολουθούμε σαστισμένοι “μια ανάκαμψη δίχως εργασίες” .Τι ακριβώς συμβαίνει;

Με μια ανάλογη μεθοδολογική “λογική”, έτσι υποστηρίζουμε, προσπαθεί ο Τ. Ρίφκιν να δώσει λύση στο πρόβλημα της ανεργίας. Ο ίδιος θεωρεί, και αυτή είναι η ειδοποιός διαφορά του από το μεγαλύτερο μέρος της διεθνούς συζήτησης για την απασχόληση, ότι το φαινόμενο της ανεργίας δεν

είναι απλώς ένα συγκυριακό η έστω διαρθρωτικό πρόβλημα, αλλά προοίμιο και προϊόν της μετάβασης σε μια νέα εποχή, εκείνης της κοινωνικής εργασίας. Χαρακτηριστικό αυτής της νέας εποχής θα είναι η απελευθέρωση (η απαλλαγή κατά άλλους) του ανθρώπου από την εργασία, όχι χάρη σε μια κοινωνική επανάσταση, αλλά εξαιτίας των νέων τεχνολογιών που οδηγούν τη σύγχρονη κοινωνία στην Τρίτη βιομηχανική επανάσταση. Πρόκειται για μια “απελευθέρωση” η οποία θα οδηγήσει στη σκλαβιά της ανεργίας, εφόσον δεν συγκροτηθεί ένας εκτεταμένος τομέας κοινωνικής εργασίας. Ένας τομέας ο οποίος, πάντα κατά τον Ρίφκιν, θα χρειαστεί να αναπτυχθεί παράλληλα προς την αγορά και τον δημόσιο τομέα, αφού ούτε η πρώτη ούτε και ο δεύτερος είναι σε θέση να λύσουν τα μεγάλα προβλήματα της ανεργίας στην επερχόμενη νέα εποχή.

Άραγε όσα αναφέρθηκαν για την αντιμετώπιση του θέματος της απασχόλησης με τα νέα μέτρα, τις νέες προτάσεις, τα ειδικά αναπτυξιακά προγράμματα καθώς και τα προγράμματα επανένταξης και εκπαίδευσης είναι αρκετά για να δώσουν τη λύση, στο πρόβλημα της ανεργίας καθώς και τις κατευθύνσεις αυτές που αποτελούν τα κεντρικά στοιχεία μιας εναλλακτικής προσέγγισης για την πολιτική συγκρότηση και το ρόλο της κοινωνίας;

Η μήπως η λύση των προβλημάτων της ανεργίας και της αγοράς εργασίας εντοπίζεται στη πρόταση του Ρίφκιν για τη δημιουργία ενός Τρίτου Τομέα πέραν της αγοράς και του δημόσιου, της κοινοτικής οικονομίας. Η εναλλακτική λύση έγκειται κατά τη γνώμη του, την οποία αποδεχόμαστε, στο να διατυπωθεί ένα νέο κοινωνικό μοντέλο ευμάρειας και κοινωνικών δραστηριοτήτων του κράτους, στα πλαίσια του οποίου η παραδοσιακή βιοποριστική εργασία θα χάσει τον κεντρικό της ρόλο. Απαιτείται, δηλαδή, η αναζήτηση ενός νέου μοντέλου συσχέτισης της ίδιας της ζωής και της εργασίας των ανθρώπων, ο αναστοχασμός για τη μελλοντική δομή αυτής της σχέσης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



Ν. ΔΡΑΜΑΣ, Ν. ΞΑΝΘΗΣ, Ν. ΡΟΔΟΠΗΣ, Ν. ΕΒΡΟΥ, Ν. ΚΙΑΚΙΣ, Ν. ΣΕΡΡΩΝ, Ν. ΚΑΒΑΛΑΣ, Ν. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ, Ν. ΠΕΛΛΗΣ, Ν. ΗΜΑΘΙΑΣ, Ν. ΦΛΩΡΙΝΗΣ, Ν. ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ, Ν. ΚΟΖΑΝΗΣ, Ν. ΠΙΕΡΙΑΣ, Ν. ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ, Ν. ΓΡΕΒΕΝΩΝ, Ν. ΛΑΡΙΣΗΣ, Ν. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ, Ν. ΤΡΙΚΑΛΩΝ, Ν. ΘΕΣΠΡΟΤΙΑΣ, Ν. ΠΡΕΒΕΖΗΣ, Ν. ΑΡΤΑΣ, Ν. ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ, Ν. ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ, Ν. ΛΕΥΚΑΔΟΣ, Ν. ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ, Ν. ΦΩΚΙΔΑΣ, Ν. ΒΟΙΩΤΙΑΣ, Ν. ΕΥΒΟΙΑΣ, Ν. ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ, Ν. ΖΑΚΥΝΘΟΥ, Ν. ΑΧΑΪΑΣ, Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ, Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ, Ν. ΗΛΕΙΑΣ, Ν. ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ, Ν. ΑΡΚΑΔΙΑΣ, Ν. ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ, Ν. ΛΑΚΩΝΙΑΣ, Ν. ΚΥΚΛΑΔΩΝ, Ν. ΣΑΜΟΥ, Ν. ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΙΟΥ, Ν. ΧΑΛΚΙΔΑΣ, Ν. ΡΕΘΥΜΝΗΣ, Ν. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ, Ν. ΛΑΣΙΘΙΟΥ, Ν. ΧΙΟΥ

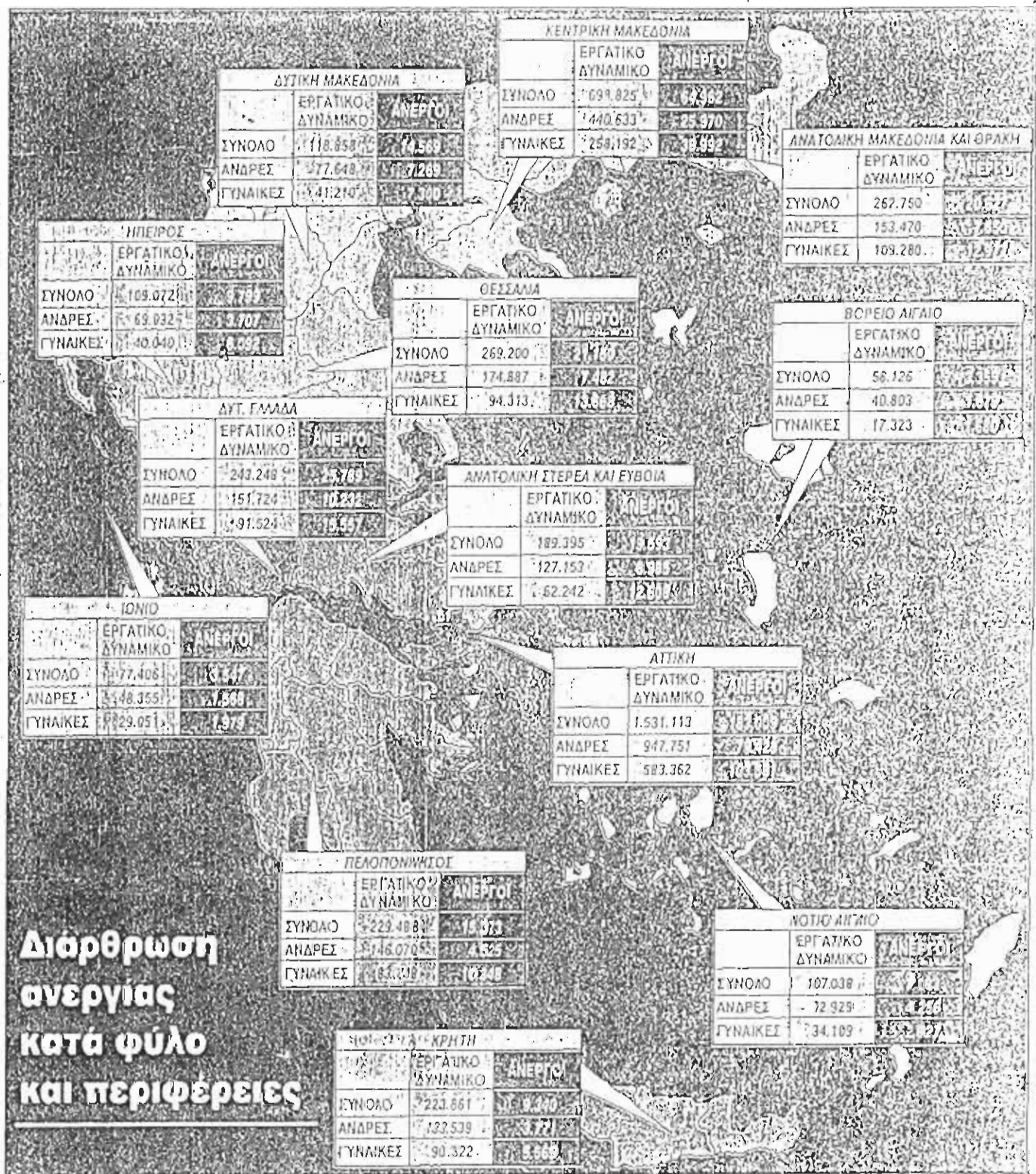
17% ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

75% ΜΑΝΤΟΥΔΙ

25% ΠΑΤΡΑ

50% ΛΑΥΡΙΟ

30% ΣΥΡΑ



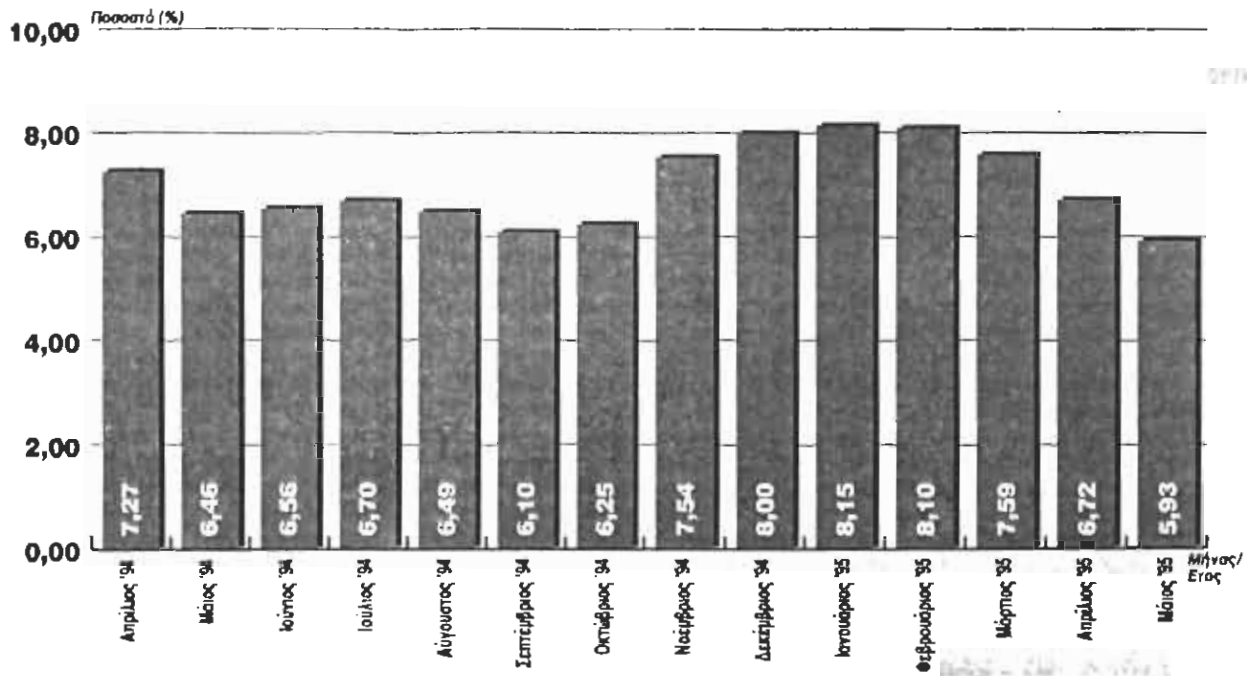
Διαρθρωση ανεργίας κατά φύλο και περιφέρειες

Οι άνεργοι με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης

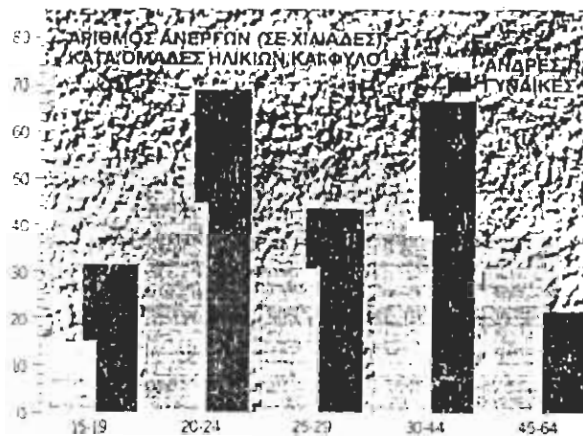
Επίπεδο εκπαίδευσης	Σύνολο		Ανδρες			Μη-ανεργοί				
	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	%	Γυναίκες	%	Ανδρες	%	Γυναίκες	%
Μεταπτυχιακός σπουδών	7.904	2.606	5.444	6,9	204	10,9	7.829	10,5	257	9,9
Ανώτατη (πτυχίο)	369.630	266.870	15.351	4,2	29.275	9,9	76.546	20,4	66.382	23,1
Ανώτατη (πρόπτυχ)	6.432	58.016	432	6,7	216	3,7	3.493	54,3	4.278	73,0
Γενική	167.384	148.031	13.258	8,0	21.251	15,8	24.578	14,0	37.196	25,1
Μέση (απολυτήριο)	950.625	1.030.150	59.034	6,2	97.930	9,5	288.193	30,3	575.021	57,8
Αίτηση π. α.β.β.	967.450	479.959	238.823	4,2	26.323	5,5	173.052	48,1	369.703	77
Στοιχειώδης (απολυτήριο)	1.009.456	1.012.762	477.723	2,9	52.163	7,6	394.714	35,6	1.260.865	69,6
Στοιχειώδης (4-6α τάξη)	236.841	382.198	2.685	1,1	2.695	0,7	150.881	64,6	312.601	81,8
Κατώτατο σχολείο	1.072.615	1.278.789	15.677	1,4	2.343	0,8	66.845	73,1	246.501	68,4



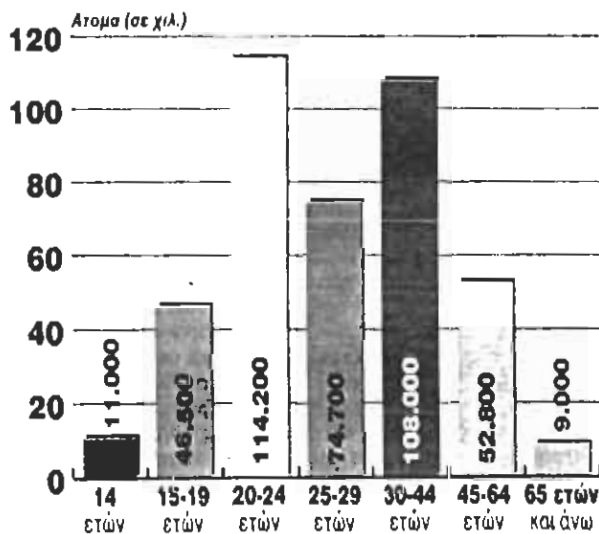
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΥΝΟΛΟΥ ΧΩΡΑΣ ΤΟΥΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ 14 ΜΗΝΕΣ



Η ανεργία στην Ελλάδα το 1993



Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ



ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

	Αριθμός ανέργων (σε χιλιάδες)			
	1990	1991	1992	1993
Όλες οι ηλικίες	281,1	301,1	349,8	398,2
Ανδρες	107,4	120,8	137,9	164,5
Γυναίκες	173,7	180,3	211,9	233,7
Ανδρες				
14 ετών	0,8	1,3	0,4	0,5
15-19 ετών	10,8	13,5	13,5	14,9
20-24 ετών	32,9	35,6	39,8	45,1
25-29 ετών	19,8	23,3	26,6	30,9
30-44 ετών	25,4	28,5	30,4	41,2
45-64 ετών	17,1	17,9	26,4	31,2
65 ετών και άνω	0,5	0,5	0,8	0,7
Γυναίκες				
14 ετών	0,2	0,4	0,6	0,6
15-19 ετών	26,2	24,4	27,5	31,6
20-24 ετών	57,1	58,3	64,4	69,1
25-29 ετών	31,5	30,1	35,1	43,8
30-44 ετών	44,5	49,4	62,5	66,8
45-64 ετών	13,6	16,5	21,4	21,6
65 ετών και άνω	0,5	0,3	0,3	0,2

Η καταγραφή της ανεργίας από τον ΟΑΕΔ

της Στατιστικής Υπηρεσίας του ΟΑΕΔ

ΚΙΝΗΣΗ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Μέσος ετήσιος όρος (σε χιλιάδες)

ΕΤΟΣ	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	ΑΠΑΣΧΟΛ. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ*	ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΑΝΕΡΓΩΝ (ΕΓΓΕΓΡ.)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΕΓΓΡΑΦΕΣ ΑΝΕΡΓΩΝ	ΤΟΠΟΘΗΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΕΠΙΔΙΟΥΜΕΝΟΙ .000 (%)
1980	1551,0	1513,8	37,2	2,4	10,3	42,5	16,5	1,30	
1981	1581,9	1539,4	42,5	2,7	10,9	42,4	15,9	1,34	
1982	1594,4	1537,9	56,5	3,5	14,06	36,3	17,8	0,6	
1983	1632,5	1570,9	61,6	3,8	17,05	34,3	16,7	0,4	
1984	1675,5	1604,3	71,2	4,3	21,2	39,0	18,2	1,1	26,1 (36,7)
1985	1736,3	1647,3	89,0	5,1	25,4	39,1	18,6	2,5	31,7 (35,6)
1986	1804,9	1694,4	110,5	6,1	26,4	41,1	17,8	3,1	55,9 (50,6)
1987	1854,4	1736,5	117,9	6,4	24,6	42,0	17,4	2,7	58,6 (49,7)
1988	1915,6	1800,3	115,3	6,0	24,0	44,2	16,1	5,6	53,8 (46,7)
1989	2058,6	1938,9	119,6	5,8	24,6	47,5	16,7	13,1	53,6 (44,8)
1990	2205,2	2064,9	140,3	6,4	27,8	46,9	18,1	18,4	61,8 (44,0)
1991	2368,7	2195,5	173,2	7,3	27,8	45,2	20,0	24,2	86,4 (49,9)
1992	2429,8	2245,1	184,7	7,6	28,0	45,1	20,0		90,6 (49,2)
1993	2462,8	2286,9	175,9	7,1	26,2	44,6	20,0		99,9 (56,8)
1994	2502,9	2323,1	179,8	7,2	28,1	45,7	21,2		89,0 (49,5)

ΠΟΙΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΑΘΗΚΑΝ, ΠΟΙΕΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΘΗΚΑΝ

(1991-1995)

Ποσοστιαίες
μεταβολές (%)

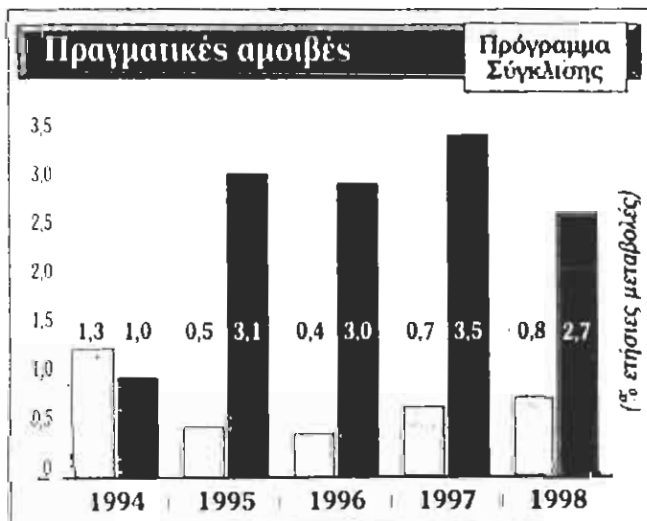
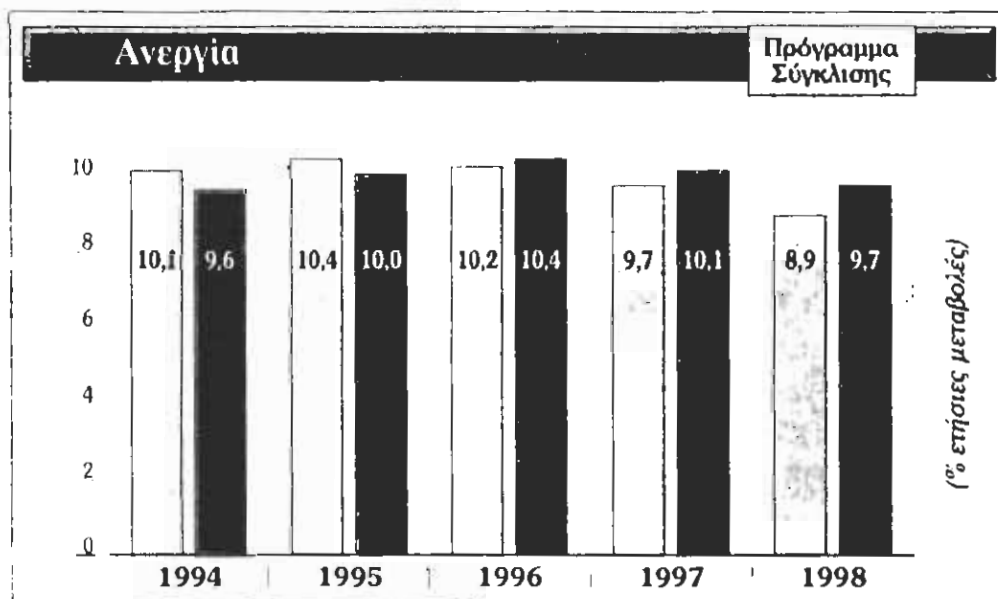
Σύνολο της χώρας	191.372	1,29
Πρωτογενής τομέας παραγωγής (Γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία κλπ.)	-24.564	-0,77
Δευτερογενής τομέας παραγωγής	-113.571	-2,97
Ορυχεία (μεταλλεία, λατομεία, αλυκές)	-3.721	-5,21
Βιομηχανία, βιοτεχνία	-121.311	-4,65
Ηλεκτρισμός, φωταέριο, ατμός, ύδρευση	4.907	3,19
Οικοδομήσεις, δημόσια έργα	6.554	0,66
Τριτογενής τομέας παραγωγής	329.507	4,24
Εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία	188.294	6,47
Μεταφορές, αποθηκείωση, επικοινωνίες	-4.446	-0,44
Τράπεζες και λοιπά οικονομικά ιδρύματα	48.224	5,74
Λοιπές υπηρεσίες	97.435	3,22

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

(σε χιλιάδες)

	1990	1995
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	14.016	26.554
Κεντρική Μακεδονία	42.328	76.361
Δυτική Μακεδονία	11.198	18.143
Ηπειρος	3.944	9.464
Θεσσαλία	21.833	25.204
Ιόνιοι Νήσοι	2.888	4.814
Δυτική Ελλάδα	21.962	23.531
Αν. Στερεά Ελλάδα	12.818	18.066
Ν. Αττικής	125.365	185.716
Πελοπόννησος	12.959	17.369
Βόρειο Αιγαίο	3.099	3.233
Νότιο Αιγαίο	4.015	5.530
Κρήτη	5.001	10.735
Σύνολο	281.157	424.719

ΠΗΓΗ ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού



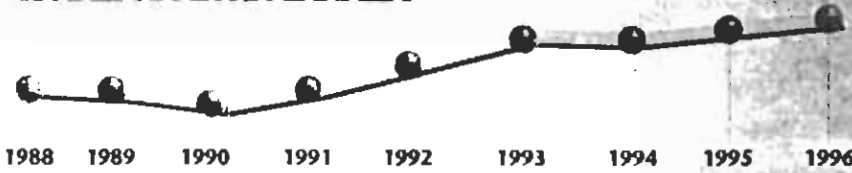
ΠΟΣΟ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ ΩΡΑΡΙΟ

38.0	ΒΕΛΓΙΟ	
38.8	ΔΑΝΙΑ	
39.5	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	
40.6	ΕΛΛΑΔΑ	
40.6	ΙΣΠΑΝΙΑ	
39.8	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	
40.1	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	
38.5	ΙΤΑΛΙΑ	
39.8	ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	
39.4	ΟΛΑΝΔΙΑ	
41.2	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	
43.4	ΑΓΓΛΙΑ	



Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

	1994	1995	1996
Ανδρες και γυναίκες κάτω των 25 ετών	29.1%	29.8%	30.9%
25 ετών και άνω	6.8%	7.2%	7.50%
Ανδρες κάτω των 25 ετών	20.6%	20.3%	21.0%
25 ετών και άνω	4.8%	5.1%	5.3%
Γυναίκες κάτω των 25 ετών	38.8%	40.6%	42.4%
25 ετών και άνω	10.4%	10.8%	11.2%

Η ΠΟΡΕΙΑ

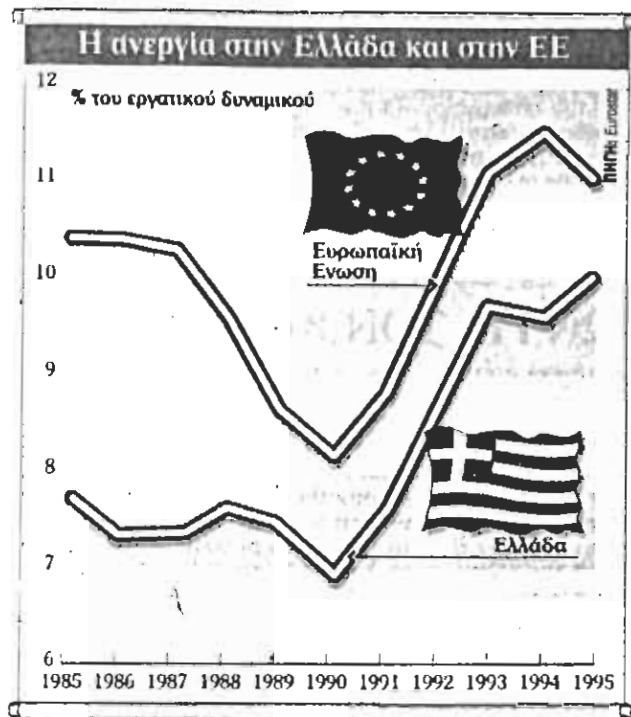
1988	7.7%
1989	7.5%
1990	7.0%
1991	7.7%
1992	8.7%
1993	9.7%
1994	9.6%
1995	10.0%
1996	10.4%

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

	1η περίοδος διάρκεια (μήνες)	% του μισθού	2η περίοδος διάρκεια (μήνες)	% του μισθού
ΒΕΛΓΙΟ	12	79	Απεριόριστη	55
ΔΑΝΙΑ	30	73	Απεριόριστη*	63
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	12	63	Απεριόριστη	56
ΕΛΛΑΔΑ	12	28	-	0
ΙΣΠΑΝΙΑ	6	80	18	70
ΓΑΛΛΙΑ	12	80	Απεριόριστη	67-33
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	12	41	Απεριόριστη	32-35
ΙΤΑΛΙΑ	6	30	-	0
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	12	85	Απεριόριστη	46
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	24	74	Απεριόριστη	49
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	21	81	21	44
ΗΝΩΜ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	12	23	Απεριόριστη	23

(*): (Γροθιοποίηση) κε πρόσφατα στα 7 έτη (που κατανέμονται σε δύο περιόδους 3 και 4 ετών αντιστοίχως).

Πηγή: ΣΓΔ, Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Παρατηρητήριο Ανεργίας, 1994



Ανάπτυξη - Απασχόληση - Παραγωγικότητα

ΠΗΓΗ Ευρωπαϊκή Επιτροπή	Αύξηση του πραγματικού ακαθάριστου εγχωρίου προϊόντος (ΑΕΠ) ετήσια ποσοστιαία μεταβολή				Απασχόληση ετήσια ποσοστιαία μεταβολή				Παραγωγικότητα ετήσια ποσοστιαία μεταβολή			
	'74-'85	'86-'90	'91-'95	1995	'74-'85	'86-'90	'91-'95	1995	'74-'85	'86-'90	'91-'95	1995
	Βέλγιο	1,8	3,0	1,3	1,9	-0,3	1,1	-0,4	0,4	2,1	1,9	1,7
Δανία	2,0	1,4	2,0	2,6	0,5	0,3	-0,4	1,5	1,5	1,2	2,4	1,1
Γερμανία	1,7	3,4	1,8	1,9	-0,2	1,5	0,0	-0,3	1,9	1,9	2,6	2,2
Ελλάδα	2,5	1,9	1,3	2,0	1,0	0,9	0,9	0,9	1,6	1,0	0,7	1,1
Ισλανδία	1,9	4,5	1,4	3,0	-1,4	3,3	-0,4	2,7	3,4	1,2	1,8	0,3
Γαλλία	2,2	3,2	1,1	2,2	0,1	0,8	-0,1	1,2	2,1	2,4	1,2	1,0
Ιρλανδία	3,8	4,6	4,8	8,6	0,1	1,0	1,5	3,8	3,7	3,6	3,3	4,6
Ιταλία	2,8	3,0	1,1	3,0	0,9	0,6	-1,0	-0,4	1,8	2,4	2,3	3,4
Λουξεμβούργο	1,8	4,6	2,4	3,2	0,5	3,1	2,7	2,5	1,2	1,5	-0,3	0,7
Ολλανδία	1,9	3,1	1,9	2,4	-0,1	1,9	0,7	1,4	2,0	1,2	1,2	1,0
Αυστρία	2,2	3,0	2,0	1,8	0,7	0,7	1,1	-0,1	1,6	2,2	0,9	1,9
Πορτογαλία	2,2	5,1	1,1	2,5	-0,4	1,1	-0,4	-0,6	2,6	3,9	1,5	3,1
Φινλανδία	2,7	3,4	-0,8	4,2	0,3	0,2	-3,6	2,2	2,4	3,2	2,9	2,0
Σουηδία	1,8	2,3	0,1	3,0	0,8	1,0	-2,2	1,6	1,0	1,2	2,3	1,4
Βρετανία	1,4	3,3	1,2	2,4	-0,2	1,8	-1,2	0,6	1,6	1,5	2,4	1,8
Ευρώπη	2,0	3,3	1,3	2,5	0,0	1,3	-0,5	0,6	2,0	1,9	2,0	1,9
Ε.Ε.	2,3	2,8	2,2	2,0	1,8	2,1	1,0	1,5	0,5	0,6	1,1	0,6
Ιαπωνία	3,6	4,5	1,3	0,9	0,7	1,5	0,8	0,3	3,0	3,0	0,5	0,6



Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ



25.ΧΙ.96

8
ΤΙΜΗ
ΔΙΕΥΘ. 20000

3333

ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 188

20 Αυγούστου 1996

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2434

Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και άλλες διατάξεις

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

Άρθρο 1

Λογαριασμός για την Απασχόληση
και την Επαγγελματική Κατάρτιση

1. Στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) συνιστάται κλάδος με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.).

2. Πόροι του Λ.Α.Ε.Κ. είναι:

Α. Η εισφορά 0,45% που καταβάλλουν οι εργοδότες υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.) και η εισφορά 0,36%, που καταβάλλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι υπέρ του Ειδικού Καινού Λογαριασμού Ανεργίας (Ε.Κ.Λ.Α.), σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 και 15 του ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 122 Α'), όπως ισχύουν.

3. Από τα έσοδα του Λ.Α.Ε.Κ.:

α. Οι επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί, που σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα, σύμφωνα με τους κανόνες που διέπουν τη διαχείριση του Λογαριασμού ή τα εκχωρούν στο σύνολό του σε φορείς που προσδιορίζει η Επιτροπή Διαχείρισης της παρ. 4 του άρθρου αυτού, έχουν την ευχέρεια να διαθέτουν το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,45% για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών. Το ποσό που δαπανήθηκε για την υλοποίησή τους και το οποίο δεν υπερβαίνει την κατ' ετος καταβληθείσα εισφορά, θα επιστρέφεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. στις επιχειρήσεις, εφόσον εκτελέσουν το πρόγραμμα σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που έχει θέσει η Επιτροπή Διαχείρισης.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης μπορεί να μεταφέρονται στην επόμενη χρήση ποσά που δεν έχουν απορροφηθεί σε ετήσια βάση είτε για δράσεις που

αφορούν την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων είτε για τη διενέργεια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

β. Τα ποσά που αντιστοιχεί στα ποσοστά 0,36% προορίζεται για την υλοποίηση προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και ειδικότερο των μακροχρόνιων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Με αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης εξειδικεύονται τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τους πόρους του προηγούμενου εδαφίου και ειδικότερα εκείνα που αφορούν δράσεις για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση ή την ενίσχυση των ανέργων, που διενεργούνται με προγράμματα ιδίου περιεχομένου που πραγματοποιεί ο Ο.Α.Ε.Δ..

4. Για τη λειτουργία του Λ.Α.Ε.Κ. συνιστάται Επιτροπή Διαχείρισης, η οποία αποφασίζει τον τρόπο κατανομής και χρήσης των ποσών του Λογαριασμού αυτού και την ανάπτυξη δράσεων απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και κάθε άλλης πρωτοβουλίας και ενέργειας που εξυπηρετεί την προώθηση της απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και ειδικότερο των μακροχρόνιων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Η Επιτροπή Διαχείρισης του Λ.Α.Ε.Κ. γνωμοδοτεί για την ασκούμενη, σε ετήσια βάση, πολιτική του Ο.Α.Ε.Δ. αναφορικά με την επιδότηση της ανεργίας.

Η Επιτροπή Διαχείρισης έχει τριετή θητεία και συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων από τέσσερις (4) εκπροσώπους με ισάριθμους αναπληρωτές, που ορίζει η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), τέσσερις (4) εκπροσώπους με ισάριθμους αναπληρωματές, που ορίζουν από κοινού ο Σύνδεσμος Έλληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και το Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ. ή τον οριζόμενο απ' αυτόν ως αναπληρωτή του αντιπρόεδρου του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος και προεδρεύει της Επιτροπής Διαχείρισης. Οι αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης υποκείμενται στην έγκριση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., ενώ εξαιρούνται

από τον προληπτικό έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

Οι υποζημιώσεις των μελών και της γραμματειακής υποστήριξης της Επιτροπής Διαχείρισης του Λ.Α.Ε.Κ. ορίζονται με απόφαση της ίδιας της Επιτροπής Διαχείρισης.

5. Οι πάροι του Λ.Α.Ε.Κ. που αποδίδονται στις επιχειρήσεις και αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση, δεν λογίζονται ως εσοδα και απαλλάσσονται από κάθε φορολογική επιβάρυνση.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη της Επιτροπής Διαχείρισης και σε εφαρμογή όρων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., είναι δυνατός να τροποποιούνται οι σκοποί του Λ.Α.Ε.Κ. και τα ποσοστά των εισφορών.

7. Από το μεθεπόμενο, από την ισχύ του νόμου αυτού, μήνα, οι εισφορές που καταβάλλονται υπέρ του Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. και του Ε.Κ.Λ.Α., όπως προσδιορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου αυτού, προορίζονται αποκλειστικά υπέρ του Λ.Α.Ε.Κ..

8. Ποσά που έχουν καταβληθεί υπέρ του Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. και του Ε.Κ.Λ.Α. μέχρι την ημερομηνία που προβλέπεται από την προηγούμενη παράγραφο μεταφέρονται στο Λ.Α.Ε.Κ., αφού αφαιρεθούν τα ποσά που οφείλονται σε επιχειρήσεις, που έχουν πραγματοποιήσει προγράμματα σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 14 του ν. 2224/1994, όπως ισχύει.

9. Οι προβλεπόμενες από τα άρθρα 14 και 15 του ν. 2224/1994 Επιτροπές Διαχείρισης, οι λαιπές ρυθμίσεις των άρθρων αυτών, όπως ισχύουν, και οι ρυθμίσεις του άρθρου 10 του ν. 2336/1995 (ΦΕΚ 189 Α'), καταργούνται από την ισχύ του παρόντος νόμου, εφόσον είναι αντίθετες στους σκοπούς του άρθρου αυτού.

10. Από το Λ.Α.Ε.Κ. επιχορηγούνται, το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, καθώς και τα εκπαιδευτικά κέντρα, τα οποία έχουν ιδρυθεί ή θα ιδρυθούν με τη συμμετοχή ενός ή περισσοτέρων από τους φορείς που υπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η επιχορήγηση αυτή μπορεί να ανέρχεται για όλους τους παροπάνω φορείς έως το 6% του συνόλου των ετήσιων εισφορών που εισπράχθηκαν υπέρ του Λ.Α.Ε.Κ.

Άρθρο 2 Κάρτα απασχόλησης

1. Ο Ο.Α.Ε.Δ., ως Εθνικός Φορέας Απασχόλησης εκδίδει την "Κάρτα Απασχόλησης".

2. Με την "Κάρτα Απασχόλησης" δύνανται να εφοδιαστούν όλοι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και όλοι οι άνεργοι που επιθυμούν να απασχοληθούν με τέτοια σχέση και πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στο άρθρο 3 του ν. 1545/1985 (ΦΕΚ 91 Α').

3. Με την "Κάρτα Απασχόλησης" υποχρεούνται να εφοδιαστούν άνεργοι ή εργαζόμενοι που εντάσσονται σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που επιχορηγούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, από τον Ο.Α.Ε.Δ. ή και από τις δύο πηγές.

4. Στην "Κάρτα Απασχόλησης" αναγράφεται η διάρκεια, το ύψος και η έναρξη καταβολής του επιδόματος ανεργίας, με έντυπο τρόπο ή με μαγνητική ηλεκτρονική μεθοδο.

5. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοι-

νωνικών Ασφαλίσεων, που θα εκδίδονται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται:

α. Ο τύπος της "Κάρτας Απασχόλησης".

β. Τα αναγραφόμενα σε αυτή προσωπικά στοιχεία του κατόχου, το επαγγελματικό του προσόντο, οι εξειδικευσεις του από την παρακολούθηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, οι πιστοποιημένες επαγγελματικές του ικανότητες, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο που διευκολύνει τον κάτοχο στην εξεύρεση θέσης εργασίας και υποβοηθεί τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. για την εφαρμογή προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης.

γ. Η διάρκεια της τακτικής επιδότησης λόγω ανεργίας, αν ο κάτοχος είναι επιδοτούμενος και η κατ' αναλογία μετατροπή των μηνιαίων επιδομάτων ανεργίας σε "μηνιαία μερίδια εργασίας και κατάρτισης", αν ο επιδοτούμενος άνεργος ενταχθεί στα ειδικά προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων, όπως αυτά προσδιορίζονται στα άρθρα 3, 4 και 5 αυτού του νόμου.

δ. Ο τρόπος της αυτόματης είσπραξης των επιδομάτων ανεργίας.

ε. Ο τρόπος χρήσης της "Κάρτας Απασχόλησης" από εργοδότες ή τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), που θα ενταχθούν στα προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, όπως αυτά προσδιορίζονται στα άρθρα 3, 4 και 5 αυτού του νόμου.

στ. Οι ακριβείς προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν οι επιχειρήσεις που θα έχουν προσλάβει ως εργαζόμενους κατόχους της "Κάρτας Απασχόλησης", με την ένταξη της επιχείρησής τους στα ειδικά προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης, καθώς και ο τρόπος ανάληψης από την επιχείρηση των "μηνιαίων μεριδίων εργασίας", που οντιστοιχούν σε κάθε κάτοχο της κάρτας που θα προληφθεί στην επιχείρηση.

6. Το δικαίωμα επιχαρήγησης του εργοδότη, με τα ποσά που θα προβλέπονται στα "μηνιαία μερίδια εργασίας και κατάρτισης" και θα καθορίζονται στην "Κάρτα Απασχόλησης", δεν αφορά ανέργους οι οποίοι είχαν εργασθεί στη συγκεκριμένη επιχείρηση κατά την περίοδο των δώδεκα (12) μηνών, που προηγούνται της πρόσληψής τους μ' αυτόν τον τρόπο.

7. Εργοδότης που εντάχθηκε σε προγράμματα απορρόφησης των "μηνιαίων μεριδίων εργασίας και κατάρτισης" που προβλέπονται στην "Κάρτα Απασχόλησης", δεν μπορεί να απολύσει το μισθωτό που εντάχθηκε στην επιχείρηση με τον τρόπο αυτόν, πριν την παρέλευση τεσσάρων (4) τουλάχιστον μηνών μετά τη λήξη του προγράμματος επιδότησης της απασχόλησης, μέσω της απορρόφησης των "μηνιαίων μεριδίων εργασίας και κατάρτισης".

8. Εργοδοτής, δύναται να συμμετέχει σε προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης, μέσω της απορρόφησης των "μηνιαίων μεριδίων εργασίας και κατάρτισης" που καθορίζονται στην "Κάρτα Απασχόλησης", με την προϋπόθεση ότι επι εξι (6) μήνες πριν από την ένταξή του στο πρόγραμμα αυτά δεν θα έχει προβεί σε μείωση προσωπικού.

9. Οι εκδοθηόμενες από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αποφάσεις, για την εφαρμογή Προγραμμάτων Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης που θα συμπεριλαμβάνουν και την απορρόφηση των "μηνιαίων μεριδίων εργασίας και κατάρτισης" που προβλεπονται στην "Κάρτα Απασχόλησης", θα ορίζουν,

ως ελάχιστες προϋποθέσεις ένταξης της επιχείρησης ή του εργαδότη στα προγράμματα αυτά, τα αριζόμενα στις παραγράφους 3, 4, 5 αυτού του άρθρου, καθώς επίσης και τον ακριβή καθορισμό των προϋποθέσεων που θα ισχύουν για τις επιχειρήσεις, προκειμένου αυτές να ενταχθούν στα προγράμματα απασχόλησης με τη χρήση των "μηνιαίων μεριδίων εργασίας". Οι προαναφερόμενοι όροι και προϋποθέσεις των παραγράφων αυτών δεν αφορούν τις εποχιακές επιχειρήσεις. Ως εποχιακές θεωρούνται οι επιχειρήσεις οι οποίες από τη φύση τους, τις καιρικές ή τις ιδιαίτερες συνθήκες ή λόγω των χρησιμοποιημένων πρώτων υλών, λειτουργούν κατά ημερολογιακό έτος για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο (2) και μικρότερο από εννέα (9) μήνες.

Οι προϋποθέσεις και οι όροι υπαγωγής στα προγράμματα αυτά των εποχιακών επιχειρήσεων, καθορίζονται με όμοια απόφαση, η οποία περιλαμβάνει την κοινή αναλογία εφαρμογή των προϋποθέσεων των παραγράφων 3, 4 και 5 του άρθρου αυτού, για τη συμμεταχή και των εποχιακών επιχειρήσεων στα σχετικά προγράμματα.

Άρθρο 3

Ολοκληρωμένο μηχανογραφικό σύστημα προσφοράς και ζήτησης των θέσεων εργασίας

1. Στον Ο.Α.Ε.Δ. αναπτύσσεται ολοκληρωμένο μηχανογραφικό σύστημα καταγραφής και ηλεκτρονικής πληροφόρησης για όλες τις προσφερόμενες από τις επιχειρήσεις νέες θέσεις εργασίας και για όλες τις αιτήσεις θέσεων απασχόλησης, που υποβάλλουν οι αναζητούντες εργασία (Σύστημα Πανελλαδικής Ενημέρωσης Σ.Π.Ε.).

2. Η ανακοίνωση της προσφερόμενης θέσης εργασίας και αυτή των στοιχείων του ανέργου στο Σ.Π.Ε. γίνεται μόνο με τη συνοίνηση των επιχειρήσεων και των ανέργων, αντίστοιχα.

3. Με απόφαση που εκδίδει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., προσδιορίζονται τα στοιχεία που αναφέρονται στο Σ.Π.Ε. και ανακοινώνονται από αυτά, τυχόν κίνητρα που καθορίζονται για επιχειρήσεις και ανέργους, προκειμένου να χορηγήσουν τα απαραίτητα στοιχεία και κάθε λεπτομέρεια για την εύρυθμη λειτουργία του συστήματος.

Άρθρο 4

Συμφηφισμός επιδομάτων ανεργίας με προγράμματα κατάρτισης - απασχόλησης και παραγραφή αξίωσης για επιδότηση ανεργίας

1. Οι ημέρες παρακολούθησης από τον επιδοτούμενο άνεργα προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης αφαιρούνται από τη διάρκεια της εγκριθείσας τακτικής επιδότησης ανεργίας, εφόσον η ημερήσια αποζημίωση στη διάρκεια της εκπαίδευσης υπερβαίνει το ημερήσιο επίδομα ανεργίας.

Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται: η διαδικασία, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

2. Σε περίπτωση που επιχείρηση προλαμβάνει επιδοτούμενο άνεργο μέσω του προγράμματος των "μηνιαίων μεριδίων εργασίας και κατάρτισης", το χρονικό

διάστημα της απασχόλησης αφαιρείται από τη συνολική διάρκεια της εγκριθείσας τακτικής επιδότησης, λόγω ανεργίας.

3. Οι παρ. 9 και 10 του άρθρου 27 του ν.δ/τος 2961/1954 (ΦΕΚ 197 Α'), όπως αντικαταστάθηκαν από την παρ. 5 του άρθρου 7 του ν. 1545/1985, αντικαθίστανται ως εξής:

9. Σε περίπτωση αναγγελίας του άνεργου στην αρμόδια υπηρεσία πασχών μετά την πάροδο εξήντα (60) ημερών από τη λυση της εργασιακής σχέσης, απορριπτεται η επιδότηση.

10. Η αξίωση για τα επίδομα ανεργίας παραγράφεται μετά εξήντα (60) ημέρες από τότε που κατεστη απαιτητό.

4. Το τελευταίο εδάφιο του άρθρου 24 του ν. 1836/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

"Για την εφαρμογή της διάταξης αυτής, ως εποχιακή θεωρείται η εργασία που παρέχεται σε επιχειρήσεις, εκμετολεύσεις, υποκατοστήματα ή παρορτήματα επιχειρήσεων, οι οποίες από τη φύση τους, τις καιρικές ή ιδιαίτερες συνθήκες ή λόγω των χρησιμοποιούμενων πρώτων υλών, λειτουργούν κατά ημερολογιακό έτος για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο (2) και μικρότερο από εννέα (9) μήνες."

Άρθρο 5

Σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης

Οι παράγραφοι 1, 2, 3 και 4 του άρθρου 8 του ν. 1836/1989, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 11 του ν. 2224/1994, αντικαθίστανται ως εξής, και προστίθενται παράγραφοι 5, 6, 7, 8 και 9:

1. Με απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου, ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να αναθέτει ή να συνεργάζεται με το Δημόσιο, με φορείς του Δημοσίου, περιλαμβανομένων των επιχειρήσεων και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, με επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα και τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα για την εκτέλεση στα θεωρητικό ή στο πρακτικό μέρος ή στα συνολικούς προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων.

2. Ιδιωτικές επιχειρήσεις, που απασχολούν πάνω από τριάντα (30) άτομα, δύνανται σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. να υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων, με την προϋπόθεση ότι μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης θα προσλαμβάνουν, εντός χρονικού διαστήματος τριών (3) μηνών από τη λήξη της, το ένα τρίτο (1/3) τουλάχιστον των καταρτιοθέντων ανέργων. Οι άνεργοι αυτοί πρέπει να μην είχαν απασχληθεί στο συγκεκριμένο εργοδότη, με οποιοδήποτε σχέση, τους προηγούμενους δώδεκο (12) μήνες από την ημερομηνία έναρξης του προγράμματος.

Η διάρκεια των προγραμμάτων αυτών δεν μπορεί να υπερβαίνει το ανώτερο όριο που εκάστοτε καθορίζεται από τις υπουργικές αποφάσεις για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, ενώ τα μαθήματα της θεωρητικής διδασκαλίας δεν μπορεί να διαρκούν λιγότερο από το ένα τρίτο (1/3) της συνολικής διάρκειας του προγράμματος κατάρτισης.

Η θεωρητική διδασκαλία των προγραμμάτων αυτών διεξάγεται:

α. Σε σχολές του Ο.Α.Ε.Δ..

β. Σε πιστοποιημένο από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, "Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης" (Κ.Ε.Κ.).

γ. Σε εκπαιδευτικές υποδομές των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από τριακόσια (300) άτομα, υπό την προϋπόθεση ότι αυτές πιστοποιήθηκαν από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η πρακτική άσκηση των συμμετεχόντων στα προγράμματα αυτά δύναται να διενεργείται στους χώρους των επιχειρήσεων.

3. Ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από τριάντα (30) μισθωτούς μπορούν να υλοποιούν τα αναφερόμενα στην παράγραφο 2 του άρθρου αυτού προγράμματα κατάρτισης, υπό τις εξής πρόσθετες προϋποθέσεις:

α. Η επιχείρηση να συμβάλλεται με άλλες επιχειρήσεις, με ακοπή την υλοποίηση κοινού προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων.

β. Το σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών στις συμβαλλόμενες επιχειρήσεις να είναι τουλάχιστον τριάντα (30).

γ. Οι επιχειρήσεις να υπογράφουν σύμβαση με τον Ο.Α.Ε.Δ., στην οποία καθορίζονται οι υποχρεώσεις ενός εκάστου των συμβαλλόμενων μερών, το περιεχόμενο της οποίας εγκρίνεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

δ. Οι επιχειρήσεις που πραγματοποιούν τα προγράμματα αυτά οφείλουν να προσλάβουν συνολικά το ένα τρίτο (1/3) των καταρτισθέντων ανέργων.

4. Νέες ιδιωτικές επιχειρήσεις μπορούν, δύο (2) τουλάχιστον μήνες πριν από την έναρξη λειτουργίας τους, να υλοποιούν, με βάση τις προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου αυτού, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εφόσον τρεις (3) μήνες μετά την έναρξη της λειτουργίας τους θα απασχολήσουν το ήμισυ τουλάχιστον των εκπαιδευθέντων ατόμων.

Οι επιχειρήσεις που θα κάνουν χρήση αυτού του μέτρου, συμμετέχουν ισότιμα με τον Ο.Α.Ε.Δ. στην επιλογή του συνόλου των ανέργων που πρόκειται να ενταχθούν στο πρόγραμμα κατάρτισης και έχουν το δικαίωμα επιλογής του 1/2 των εκπαιδευθέντων που θα προσλάβουν.

5. Οι επιχειρήσεις, που αναφέρονται στις παραγράφους 2, 3 και 4, μετά την πραγματοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης, θα έχουν τη δυνατότητα να εντάσσονται στη συνέχεια στο πρόγραμμα απασχόλησης για τους ανέργους που καταρτίστηκαν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ισχύουν στις εκάστοτε υπουργικές αποφάσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

6. Οι προϋποθέσεις ένταξης των επιχειρήσεων που αναφέρονται στις παραγράφους 2, 3 και 4 στα προγράμματα αυτά, η κατανομή των εκπαιδευτικών δαπανών, το χρονικό διάστημα για το οποίο η επιχείρηση υποχρεούται να απασχολήσει τον καταρτισθέντα άνεργο, το ποσοστό συμμετοχής του Ο.Α.Ε.Δ. στην επιδότηση του κόστους εργασίας κατά το χρονικό διάστημα της υποχρεωτικής απασχόλησης των καταρτισθέντων στην επιχείρηση, το περιεχόμενο των συμβάσεων των παραγράφων 2, 3, και 4 του παρόντος άρθρου και κάθε άλλη λεπτομέρεια, καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

7. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να συνεργάζεται με τους φορείς των παραγράφων 1, 2 και 3, με σκοπό την εκτέλεση προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, πρακτικής άσκησης και αποκτησης εργασιακής εμπειρίας των καταρτιζομένων.

8. Με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζεται το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, το ύψος της αποζημίωσης των εκπαιδευτών, οι όροι επιχορήγησης των φορέων που υλοποιούν προγράμματα της παρ. 1, το ύψος του επιδόματος των καταρτιζομένων και κάθε άλλη δαπάνη που αναγνωρίζεται.

9. Για κάθε συνεργασία ή ανάθεση υλοποίησης προγραμμάτων της παρ. 1 καταρτίζεται σύμβαση, στην οποία προσδιορίζονται οι όροι συνεργασίας και ο τρόπος εκτέλεσης των σχετικών προγραμμάτων, η οποία εγκρίνεται από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 6

Προγράμματα προώθησης της απασχόλησης στις ιδιωτικές επιχειρήσεις

Οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 29 του ν. 1262/1982 (ΦΕΚ 70 Α') ανηκόουσταν ως εξής:

1. Με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας, την προώθηση της απασχόλησης και τη δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.), είναι δυνατό να επιχορηγούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες, βάσει προγραμμάτων απασχόλησης και αυταπασχόλησης ανέργων, που καταρτίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Στα προγράμματα αυτά είναι δυνατό να περιλαμβάνεται και στάδια κατάρτισης, εξοικείωσης και προσαρμογής στις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης.

Η χρηματοδότηση των ανωτέρω προγραμμάτων προέρχεται από εθνικούς ή κοινοτικούς πόρους ή και από τις δύο πηγές.

2. Με τις προβλεπόμενες από την παράγραφο 1 του άρθρου αυτού υπουργικές αποφάσεις καθορίζονται:

α. Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο ή αυταπασχολούμενο, το οποίο θα υπολογίζεται ανάλογα με την κατηγορία της επιχείρησης ή την επαγγελματική ειδικότητα ή τις συνθήκες της αγοράς εργασίας κατά περιοχή.

β. Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε αυταπασχολούμενο ή προσλαμβανόμενο μισθωτό κατά τα διάφορα στάδια του προγράμματος, ο χρόνος της μετά από τη διάρκεια της επιχορήγησης πιθανής υποχρεωτικής απασχόλησης από τον εργοδότη των προσλαμβανόμενων και η απαγόρευση της απόλυσης του υπάλλου προσωπικού.

γ. Οι κατηγορίες των επιχειρήσεων ή εργοδοτών που θα αφορά κάθε πρόγραμμα, η ηλικία ή η κατηγορία των αυταπασχολούμενων των ατόμων που μετά την πρόσληψή τους θα υπάγονται σ' αυτό και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για τον έλεγχο της εφαρμογής των προγραμμάτων.

Άρθρο 7

Μέτρα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας νέων πτυχιούχων

1. Οι πτυχιούχοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι απόφοιτοι των ινστιτούτων επαγγελματικής κατάρτισης με πιστοποιημένο τίτλο, οι πτυχιούχοι των τεχνικών και επαγγελματικών λυκείων και των μέσων τεχνικών και επαγγελματικών σχολών, ηλικίας μέχρι τριάντα (30) ετών για τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και είκοσι πέντε (25) ετών για τους υπόλοιπους, δύνανται να παρακολουθήσουν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις προγράμματα πρακτικής άσκησης για την απόκτηση επαγ-

γελματικής εμπειρίας και δεξιοτήτων, για χρονικό διάστημα από τρεις (3) έως έξι (6) μήνες, με την ονάληψη από τον Ο.Α.Ε.Δ. μέρους του κόστους της πρακτικής τους άσκησης.

2. Το ύψος της ημερήσιας αποζημίωσης, ο καθορισμός των ειδικοτήτων σε σχέση με τις θέσεις της πρακτικής άσκησης, η διάρκεια αυτής, ο αριθμός των δικαιούχων και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του μέτρου αυτού, καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 8

Κατάρτιση των εργαζομένων στα μεγάλα τεχνικά έργα

1. Ο Ο.Α.Ε.Δ. και οι εταιρείες ανάδοχοι μεγάλων τεχνικών έργων δύνανται να συμβάλλονται για τη σύσταση ναμικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με τη μορφή αστικής εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 107 Α.Κ., με σκοπό την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων που θα απασχοληθούν στην κατασκευή, επίβλεψη, συντήρηση και λειτουργία των μεγάλων τεχνικών έργων.

2. Η αστική εταιρεία προς επίτευξη του σκοπού της μπορεί, με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., να συνεργάζεται με ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα, με τεχνολογικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, με ερευνητικά κέντρα και βιομηχανικές εταιρείες τεχνολογικής ανάπτυξης, που εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας ή άλλους εκπαιδευτικούς φορείς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, με φυσικά πρόσωπα, με ενώσεις φυσικών ή νομικών προσώπων, καθώς και με εκπαιδευτικούς φορείς των Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αναγνωρισμένους εκπαιδευτικούς φορείς τρίτων χωρών.

3. Η σύμβαση της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού αποτελεί το καταστατικό της αστικής εταιρείας, το οποίο συντάσσεται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 741 επ. του Α.Κ., και περιλαμβάνει όλους τους ειδικούς όρους, όπως αυτοί έχουν εγκριθεί από τα Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. και της συμβαλλόμενης εταιρείας.

4. Οι συνιστώμενες για το σκοπό αυτόν αστικές εταιρείες διαλύονται μετά την ολοκλήρωση του μεγάλου τεχνικού έργου και εντός δώδεκα (12) μηνών από την απόδοσή του για εκμετάλλευση ή λειτουργία.

Άρθρο 9

Μέτρα για την εποχιακή απασχόληση μακροχρονίως ανέργων

Στα κριτήρια των περιπτώσεων α' έως δ' της παρ. 11 του άρθρου 21 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α') προστίθεται για κάθε περίπτωση και αυτό του μακροχρονίως ανέργου. Ως τέτοιος θεωρείται ο εγγεγραμμένος στον Ο.Α.Ε.Δ. για διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών.

Άρθρο 10

Παροχές ασθενείας σε είδος στους ηλικιωμένους μακροχρονίως ανέργους

1. Άνεργοι μακροχρονίως ηλικίας άνω των πενήντα πέντε (55) ετών καλύπτονται από το Ι.Κ.Α. για τον

κλάδο των παροχών ασθενείας σε είδος, εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

α. Έχουν πραγματοποιήσει οποτεδήποτε τουλάχιστον τρεις χιλιάδες ημερομίσθια στην ασφάλιση του κλάδου ασθενείας του Ι.Κ.Α.. Για τη συμπλήρωση των ημερομισθίων αυτών λαμβάνεται υπόψη και χρόνος ασφάλισης που έχει διανυθεί στην ομοειδή ασφάλιση άλλου φαρέα.

β. Έχουν εγγραφεί ως άνεργοι στον Ο.Α.Ε.Δ. για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών, πριν από την ημερομηνία υπαγωγής τους στον κλάδο παροχών ασθενείας σε είδος του Ι.Κ.Α..

2. Για την ασφάλιση των παραπάνω προσώπων ο Ο.Α.Ε.Δ. καταβάλλει μηνιαία εισφορά στο Ι.Κ.Α. ίση με ποσοστό 6,45% επί του εκάστοτε βασικού ημερήσιου επιδόματος ανεργίας.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την κάλυψη του ανέργου, ο τρόπος οπόδοσης της σχετικής εισφοράς από τον Ο.Α.Ε.Δ. στο Ι.Κ.Α. και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων της παρ. 1 του άρθρου αυτού.

3. Η προβλεπόμενη από την παρ. 1 του άρθρου αυτού ασφαλιστική κάλυψη ανέρχεται σε δύο (2) έτη που υπολογίζονται από την ημερομηνία έναρξης της κάλυψης, στην περίπτωση κατά την οποία ο μακροχρονίως άνεργος έχει συμπληρώσει τον απαιτούμενο, από τη νομοθεσία του οικείου ασφαλιστικού φορέα, αριθμό ημερομισθίων για τη χορήγηση της κατώτατης σύνταξης λόγω γήρατος.

4. Εργοδότες που επιχορηγούνται από το πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού προσλάβουν άτομο που είχε υποχθεί στις ρυθμίσεις της παρ. 1 του άρθρου αυτού, λαμβάνουν επί ένα (1) έτος από τον Ο.Α.Ε.Δ. πρόσθετη επιχορήγηση, με σκοπό την κάλυψη μέρους των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία εισφορών για την κάλυψη του μισθωτού στον κλάδο ασφάλισης παροχών ασθενείας σε είδος του Ι.Κ.Α., ίση με το ποσό που ορίζεται κάθε φορά στην υπουργική απόφαση του άρθρου 6 του παρόντος νόμου για την επιχορήγηση των εργοδοτών που μετέχουν στο πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 11

Επιχορήγηση εργοδοτών για την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους εργασίας

1. Από την ισχύ του παρόντος νόμου και έως τις 31.12.1997, οι μη εποχιακές ιδιωτικές επιχειρήσεις δύνανται να ενταχθούν σε ειδικό πρόγραμμα μείωσης του έμμεσου μη μισθολογικού κόστους εργασίας για την πρόληψη νέων ηλικίας από είκοσι (20) έως είκοσι εννέα (29) ετών, εφόσον πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις:

α. για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών πριν από την έναρξή τους στο πρόγραμμα δεν έχουν προβεί σε μείωση του προσωπικού τους και

β. για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών από την έναρξή τους στο πρόγραμμα δεν θα προβούν σε μείωση του προσωπικού τους.

2. Οι προσλαμβανόμενοι από τις παραπάνω επιχειρήσεις νέοι και νεες ηλικίας από είκοσι (20) έως είκοσι εννέα (29) ετών συνάπτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τουλάχιστον 12μηνιαίας διάρκειας.

Κατά το χρονικό αυτό διάστημα εφαρμόζονται ως

προς την ασφάλιση το προβλεπόμενα από τις διατάξεις του οικείου φορέα κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

3. Οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στο πρόγραμμα αυτό λαμβάνουν από τον Ο.Α.Ε.Δ. μέρος των καταβαλλόμενων μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών που τους αναλογούν, το οποίο ανέρχεται στις 30.000 δρχ. το μήνα για κάθε μισθωτό, για τους πρώτους τέσσερις (4) μήνες της σύμβασης, και στις 35.000 δρχ. το μήνα για τους τελευταίους τέσσερις (4) μήνες της 12μηνιαίας σύμβασης.

4. Οι ποσά ρυθμίσεις είναι ανεξάρτητες από την εφαρμογή του ετήσιου προγράμματος νέων θέσεων εργοδότησης του Ο.Α.Ε.Δ..

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

Άρθρο 12

Σύνθεση Δ.Σ. Ο.Α.Ε.Δ.

1. Το άρθρο 8 του ν.1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

1. Η σύνθεση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζεται ως εξής:

α. Ο Διοικητής του Οργανισμού, ως Πρόεδρος, ο οποίος ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

β. Ένας (1) εκπρόσωπος του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, που υποδεικνύεται από τον οικείο Υπουργό με τον ονομαστικό του.

γ. Ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, που υποδεικνύεται από τον οικείο Υπουργό με τον ονομαστικό του.

δ. Δύο (2) εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που υποδεικνύονται από τον οικείο Υπουργό με τους ονομαστικούς τους.

ε. Ένας (1) εκπρόσωπος του Υπουργείου Ανάπτυξης, που υποδεικνύεται από τον οικείο Υπουργό με τον ονομαστικό του.

στ. Τέσσερις (4) εκπρόσωποι των μισθωτών, που υποδεικνύονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. με τους ονομαστικούς τους, από τους οποίους ένας για αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

ζ. Δύο (2) εκπρόσωποι των υπαλλήλων του Ο.Α.Ε.Δ., που εκλέγονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του άρθρου 30 του ν. 1836/1989.

η. Πέντε (5) εκπρόσωποι των εργοδοτών με τους ονομαστικούς τους, που υποδεικνύονται ως εξής: Τρεις από τη Σ.Ε.Β., ένας από τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., ένας από την Ε.Σ.Ε.Ε.. Ένας από αυτούς υποδεικνύεται από κοινού και ως αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

Σε περίπτωση ασυμφωνίας ο αντιπρόεδρος αυτός προτείνεται από τη Σ.Ε.Β..

2. Με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη συγκρότηση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., μεταξύ των δύο κατά τα άνω υποδεικνυόμενων, ορίζεται ο Α' και ο Β' Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

Σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του Προέδρου, πρεσβεύει στο Δ.Σ. ο πρώτος κατά τη σειρά ορισμού των Αντιπροέδρων και αν και αυτός απουσιάζει ή κωλύεται, ο δεύτερος Αντιπρόεδρος.

3. Ο διοικητής του Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί με απόφασή του, ύστερα από έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, να εκχωρεί ορισμένες από τις αρ-

μοδιότητές του στους αντιπροέδρους του Οργανισμού.

4. Στους αντιπροέδρους στους οποίους εκχωρούνται αρμοδιότητες κατά την προηγούμενη παράγραφο καταβάλλεται, ανάλογα με την απασχόλησή τους, πρόσθετη μηνιαία αποζημίωση. Η αποζημίωση αυτή, που σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τα τρία πέμπτο (3/5) των τακτικών αποδοχών του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού.

5. Στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. συμμετέχουν, χωρίς δικαίωμα ψήφου, οι γενικοί διευθυντές του Ο.Α.Ε.Δ..

6. Για τη θητεία των μελών, τη λειτουργία του Δ.Σ., τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις κυβερνητικού επιτρόπου, νομικού συμβούλου και γραμματέα και τον καθορισμό της αποζημίωσης των συμμετεχόντων ισχύουν οι κείμενες διατάξεις.

2. Από την ισχύ του παρόντος νόμου λήγει η θητεία των μελών του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. και εντός τριών (3) μηνών συγκροτείται το Δ.Σ. αυτού, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου. Η θητεία του νέου Δ.Σ. λήγει την 31.12.1996. Μέχρι τη συγκρότησή του νέου Δ.Σ., αυτά εξακολουθεί να λειτουργεί με την προηγούμενη του σύνθεση.

Άρθρο 13

Μέτρα για τη διευκόλυνση της κινητικότητας των ανέργων

1. Ο Ο.Α.Ε.Δ. εφαρμόζει προγράμματα ενίσχυσης της κινητικότητας των ανέργων με στόχο την απασχόλησή τους. Στα προγράμματα αυτά συμμετέχουν:

α. Επιδοδοτούμενοι άνεργοι του Ο.Α.Ε.Δ., κάτοικοι των νομών στους οποίους η εγγεγραμμένη ανεργία υπερβαίνει τον αντίστοιχο εθνικό μέσο όρο.

β. Μακροχρονίως άνεργοι ηλικίας άνω των σαράντα πέντε (45) ετών, κάτοικοι των νομών του εδαφίου α'. Ως μακροχρονίως άνεργος θεωρείται ο εγγεγραμμένος του Ο.Α.Ε.Δ. για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών.

γ. Ιδιωτικές επιχειρήσεις της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, καθώς και εκείνες που λειτουργούν σε νησιά του Βορείου και Ανατολικού Αιγαίου, που μπορούν να απασχολήσουν άνεργους των εδαφίων α' και β' του άρθρου αυτού.

δ. Διαδικασία εκκαθάρισης και απασχολούν πάνω από 150 άτομα.

2. Τα προγράμματα της παραγράφου 1 περιλαμβάνουν τα εξής μέτρα:

α. Θεωρητική κατάρτιση στην περιοχή του τόπου κατοικίας του ανέργου, η οποία πραγματοποιείται:

αα. στον Ο.Α.Ε.Δ., με ένταξη του ανέργου σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.),

αβ. σε πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.),

β. Πρακτική άσκηση διάρκειας κατ' ανώτατο όριο ενός (1) μηνός, στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης στον τόπο υποδοχής.

γ. Απασχόληση στην επιχείρησή, χρονικής διάρκειας δώδεκα (12) τουλάχιστον μηνών, με δυνατότητα ένταξης κατά προτεραιότητα στα προγράμματα του άρθρου 4 του παρόντος νόμου.

δ. Έξοδα μετεγκατάστασης που καθορίζονται με την υπουργική απόφαση του άρθρου 4 του πορόντος νόμου.

Τα μέτρα που περιλαμβάνονται στα εδάφια α' και β' της παραγράφου αυτής δεν είναι υποχρεωτικής εφαρμογής για την επιχείρηση που εντάσσεται στο πρόγραμμα.

3. Το κόστος που προκύπτει από τη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση των εκπαιδευομένων βορύνει τον Ο.Α.Ε.Δ. και μπορεί να προέρχεται από εθνικούς ή κοινοτικούς πόρους.

4. Επιδοτούμενοι άνεργοι, που θα βρίσκουν θέσεις εργασίας εκτός του τόπου κατοικίας τους και αποφασίσουν να μετεγκατασταθούν, δύνανται να προεπιλάβουν τα μη κατοβληθέντα επιδόματα ανεργίας, λαμβάνοντας εφάπαξ το ήμισυ τουλάχιστον των χρημάτων που αντιστοιχούν σ' αυτά, εφόσον η μετεγκατάστασή τους πραγματοποιηθεί σε τόπο εργασίας που απέχει τουλάχιστον εκατό (100) χιλιόμετρα από τον παλιό τόπο εργασίας και κατοικίας τους. Το ύψολαιο ποσό καταβάλλεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. που προσδιορίζει τους όρους της χορήγησης του.

5. Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) αναλαμβάνει την επί διετία επιδότηση του ενοικίου του μετακινουμένου από την έναρξη της πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση, σύμφωνα με τους όρους της σχετικής απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ.. Στην ίδια απόφαση καθορίζονται και οι όροι δανειοδότησης για απόκτηση μόνιμης κατοικίας μετά παραδο διετίας από την εγκατάσταση του ανέργου στον τόπο υποδοχής.

6. Οι όροι για την εφαρμογή των μέτρων που αναφέρονται στις παραγράφους 1, 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 14

Περιφερειακά Παρατηρητήρια Απασχόλησης (ΠΕ.Π.Α.)

1. Οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 4 του ν. 1836/1989, όπως ισχύει, αντικαθίστανται ως εξής:

α. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., μπορεί να συσταθούν Περιφερειακά Παρατηρητήρια Απασχόλησης (ΠΕ.Π.Α.), με τη μορφή νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, με διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, εποπτευόμενα από τον Ο.Α.Ε.Δ., με σκοπό:

β. Την έρευνα και ανάπτυξη ολοκληρωμένων πληροφοριακών συστημάτων, με στόχο την ποσοτική και την ποιοτική ανάλυση και καταγραφή της αγοράς εργασίας.

γ. Την δημιουργία του εθνικού και των περιφερειακών παρατηρητηρίων απασχόλησης.

δ. Το σχεδιασμό, την υλοποίηση και τη διαχείριση κοινοτικών προγραμμάτων, πρωτοβουλιών, πιλοτικών δράσεων και καινοτομικών ενεργειών, που συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

ε. Το Περιφερειακό Παρατηρητήριο Απασχόλησης Αττικής, χαρακτηρίζεται ως εθνικό για τις σχέσεις με την Ευρωπαϊκή Ένωση και το συντονισμό των δράσεων των ΠΕ.Π.Α..

2. Στα Δ.Σ. των ΠΕ.Π.Α. της παρ. 1 συμμετέχουν εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών

Ασφαλίσεων, του Ο.Α.Ε.Δ., της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.), των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Η σύνθεση των Δ.Σ. και κάθε άλλο ζήτημα που αφορά τη λειτουργία τους καθορίζονται με τις υπουργικές αποφάσεις της παρ. 1 του άρθρου αυτού.

2. Οι σκοποί που αναφέρονται ανωτέρω στην παρ. 1 του παρόντος άρθρου αποτελούν και σκοπούς των ήδη συσταθέντων, κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, Πειροματικών Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Π.Ι.Ε.Κ.Α.).

3. Τα συσταθέντα Π.Ι.Ε.Κ.Α., με βάση τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 4 του ν. 1836/1989, όπως ισχύει, παραμένουν σε λειτουργία, ενώ οι ρυθμίσεις οι σχετικές με τη λειτουργία τους προσαρμόζονται στα προβλεπόμενα από το άρθρο αυτό.

Ο αναλυτικός χρόνος προσαρμογής δεν μπορεί να υπερβεί τους έξι (6) μήνες από τη δημοσίευση αυτού του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 15

Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων

1. Οι Ο.Τ.Α., τα βιομηχανικά και βιοτεχνικά επιμελητήρια και οι συνδικαλιστικοί φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών δύνανται να συνάπτουν προγραμματικές συμφωνίες με τον Ο.Α.Ε.Δ. για τη λειτουργία 'Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων'.

Μοναδικός σκοπός των Γραφείων αυτών είναι η ανάπτυξη δράσεων και υπηρεσιών, που θα παρέχονται δωρεάν προς τους άνεργους, με στόχο την υποστήριξή τους και την ενθάρρυνσή τους για την εξεύρεση απασχόλησης.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν τα Γραφεία Ενημέρωσης και Απασχόλησης, η διασύνδεσή τους με τις υποδομές πληροφόρησης και ενημέρωσης του Ο.Α.Ε.Δ., η συνεργασία τους με τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., η περιγραφή του έργου τους, η στελέχωσή τους με το κατάλληλο προσωπικό, καθώς και ο τρόπος συμμετοχής του Ο.Α.Ε.Δ. στις δαπάνες λειτουργίας τους, καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

2. Τα βιομηχανικά και βιοτεχνικά επιμελητήρια, οι συνδικαλιστικοί φορείς των εργοδοτών και οι Ο.Τ.Α. δύνανται να συνάπτουν προγραμματικές συμφωνίες με τον Ο.Α.Ε.Δ. και να ιδρύουν 'Γραφεία Ενημέρωσης Επιχειρήσεων'.

Ο σκοπός των Γραφείων αυτών είναι η παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και ενημέρωσης, για τα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων φορέων του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν αυτά τα Γραφεία, η διασύνδεσή τους με τις υποδομές πληροφόρησης και ενημέρωσης του Ο.Α.Ε.Δ., η συνεργασία τους με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., η στελέχωσή τους με το κατάλληλο προσωπικό, η περιγραφή του έργου τους, στα πλαίσια υλοποίησης των Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης των Εργαζομένων στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις που διαχειρίζεται ο Ο.Α.Ε.Δ., καθώς και ο τρόπος συμμετοχής του Ο.Α.Ε.Δ. στις δαπάνες λειτουργίας τους καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 16

Διαδικασία για τον καθαρισμό προϋποθέσεων
για τη νόμιμη διαμονή και εργασία
αλλοδαπών στην Ελλάδα

1. Εντός μηνός από την ισχύ του παρόντος νόμου, συγκροτείται ειδική επιτροπή καθαρισμού των προϋποθέσεων για τη νόμιμη διαμονή και εργασία αλλοδαπών, που δεν είναι υπηκοοί των Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ειδική επιτροπή αποτελείται από:

α. Τον πρόεδρο, που ορίζει με τον αναπληρωτή του ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

β. Δεκατέσσερα (14) μέλη, που ορίζουν, με τους αναπληρωτές τους, έναν ο Υπουργός Εξωτερικών, έναν ο Υπουργός Δημόσιας Τάξης, έναν ο Υπουργός Εθνικής Άμυνας, έναν ο Υπουργός Εμπορικής Ναυτιλίας, έναν ο Διοικητής του Ο.Α.Ε.Δ., δύο η Γ.Σ.Ε.Ε., έναν ο Σ.Ε.Β., έναν η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., έναν η Ε.Σ.Ε.Ε., έναν η ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ., έναν η Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε., έναν η Κεντρική Ένωση Επιμελητριών και έναν το Εργατικό Κέντρο Αθηνών (Ε.Κ.Α.).

γ. Στην επιτροπή μετεχει χωρίς δικαίωμα ψήφου ένας νομικός επιστήμων, που επιλέγει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

2. Η ειδική επιτροπή συνεδριάζει σε τόπο που από κοινού θα αποφασιστεί στην πρώτη συνεδρίαση της, ενώ τη γραμματειακή υποστήριξη της επιτροπής αναλαμβάνει το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

3. Η συγκρότηση της ειδικής επιτροπής και ο καθορισμός της αμοιβής των μελών της γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται εντός δύο (2) μηνών από την ισχύ του νόμου αυτού.

4. Εντός χρονικού διαστήματος τεσσάρων (4) μηνών από την ημερομηνία συγκρότησής της η ειδική επιτροπή θα εισηγηθεί προς τα Υπουργεία Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Εξωτερικών, Δημόσιας Τάξης, Γεωργίας, Εθνικής Άμυνας και Εμπορικής Ναυτιλίας σχέδιο προεδρικού διατάγματος, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου αυτού.

Εντός δεκοπέντε (15) ημερών από την υποβολή του σχεδίου προεδρικού διατάγματος από την ειδική επιτροπή, τα προαναφερθέντα Υπουργεία συντάσσουν τελικά σχέδιο προεδρικού διατάγματος, που το υποβάλουν στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) για τη διατύπωση των απόψεών της. Μετά τη γνώμη της Ο.Κ.Ε., οι συναρμόδιοι Υπουργοί προτείνουν την έκδοση προεδρικού διατάγματος, που μεταξύ των άλλων ρυθμίζει, κατά τροποποίηση των ισχυουσών διατάξεων:

α. Τη μέθοδο και τα μέσα κατοχύρωσης των αλλοδαπών, που διαμένουν στην Ελλάδα.

β. Τις προϋποθέσεις, τις διαδικασίες και τις λοιπές αναγκαίες λεπτομέρειες για την έκδοση της 'Κάρτας Προσωρινής Άδειας Παραμονής Αλλοδαπών'.

γ. Τα μέτρα που θα εφαρμόζονται για οσους αλλοδαπους αρνούνται ή αμελούν να εφοδιαστούν με την 'Κάρτα Προσωρινής Άδειας Παραμονής Αλλοδαπών'.

δ. Τη χρονική διάρκεια ισχύος της 'Κάρτας Προσωρινής Άδειας Παραμονής Αλλοδαπών'.

ε. Τους όρους και τις προϋποθέσεις για την επανέκδοση ή ανανέωση της 'Κάρτας Προσωρινής Άδειας Παραμονής Αλλοδαπών'.

στ. Το φόρεα που θα αναλάβει τα έργα της έκδοσης

της 'Κάρτας Προσωρινής Άδειας Παραμονής Αλλοδαπών'.

5. Μετά την έκδοση του προεδρικού διατάγματος που αφορά την 'Κάρτα Προσωρινής Άδειας Παραμονής Αλλοδαπών', η ειδική επιτροπή εισηγείται, προς τους αναφερόμενους στην παρ. 4 του άρθρου αυτού Υπουργούς, σχέδιο προεδρικού διατάγματος με το περιεχόμενο που αναφέρεται στην παρ. 6 του άρθρου αυτού.

Εντός μηνός από την ημερομηνία υποβολής του σχεδίου προεδρικού διατάγματος από την ειδική επιτροπή, συντάσσεται με την ευθύνη των παραπάνω Υπουργών το τελικό κείμενο του προεδρικού διατάγματος, το οποίο υποβάλλεται στην Ο.Κ.Ε. για τη διατύπωση των απόψεών της. Μετά τη γνώμη της Ο.Κ.Ε., οι συναρμόδιοι Υπουργοί συντάσσουν το προεδρικό διάταγμα και προβαίνουν στις απαραίτητες για την έκδοσή του διαδικασίες.

6. Το προεδρικό διάταγμα της προηγούμενης παραγράφου ρυθμίζει, κατά τροποποίηση των ισχυουσών διατάξεων:

α. Τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται, προκειμένου αλλοδαπός που κατέχει την 'Κάρτα Προσωρινής Άδειας Παραμονής Αλλοδαπών' να γίνει κάτοχος της 'Κάρτας Παραμονής Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας'.

β. Τις προϋποθέσεις της χρονικής κλιμάκωσης της ισχύος της 'Κάρτας Παραμονής Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας'.

γ. Καθε θέμα που αφορά στη νόμιμη εργασία των αλλοδαπών στον ιδιωτικό τομέο, την απασχόλησή τους στον πρωτογενή τομέο της παραγωγής, καθώς και θέματα που αφορούν τις ασφαλιστικές υποχρεώσεις και δικαιώματα των αλλοδαπών, που είναι κάτοχοι της Κάρτας αυτής.

δ. Τη διαδικασία και κάθε λεπτομέρεια που αφορά την έκδοση της 'Κάρτας Παραμονής Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας'.

Άρθρο 17

Στην παρ. 1 του άρθρου 31 του ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α') προστίθεται:

'Ο Ο.Ε.Κ. δύναται, μετά από απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου (Δ.Σ.), να επιχορηγεί την εταιρία ΗΛΙΑΚΟ ΧΩΡΙΟ Α.Ε. για την κάλυψη των λειτουργικών της εξόδων και δαπανών προμήθειας ανταλλακτικών των ενεργειακών συστημάτων του οικισμού ΗΛΙΑΚΟ ΧΩΡΙΟ. Το ύψος κάθε επιχορήγησης θα καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Οργανισμού και θα καθορίζεται από το Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ., μετά από υποβολή αναλυτικού προϋπολογισμού από την εταιρία ΗΛΙΑΚΟ ΧΩΡΙΟ Α.Ε.'

Άρθρο 18

Οι καθυστερούμενες ασφαλιστικές εισφορές προς ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ασφάλισης, αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, πλην των εισφορών των τριών (3) τελευταίων μηνών που είναι απαιτητές κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, μαζί με τα αναλογούντα σ' αυτές πρόσθετα τέλη, υπολογιζόμενα μέχρι τα τέλος του μήνα της δημοσίευσης του νόμου αυτού, καθώς και με τα αυτοτελή πρόσθετα τέλη, τόκους, λοιπές προσαυξήσεις ή επιβαρύνσεις, δικαστικά έξοδα, έξοδα και δικαιώματα

εκτέλεσης κ.λπ., κεφαλαιοποιούνται, διακανονίζονται και εξοφλούνται, είτε εφάπαξ είτε με δόσεις άτοκες, ως εξής:

1. Καταβολή εισφορών εφάπαξ:

Καταβάλλεται το σύνολο της οφειλής (κύρια εισφορά, πρόσθετο τέλη κ.λπ.), με έκπτωση σε ποσοστό 60% επί των πρόσθετων τελών.

2. Καταβολή εισφορών σε δόσεις:

α) Καταβάλλεται το σύνολο της οφειλής (κύρια εισφορά, πρόσθετα τέλη κ.λπ.) σε 12 ισόποσες μηνιαίες δόσεις, με έκπτωση του 40% των πρόσθετων τελών.

β) Καταβάλλεται το σύνολο της οφειλής (κύρια εισφορά, πρόσθετα τέλη κ.λπ.) σε 24 ισόποσες μηνιαίες δόσεις, με έκπτωση του 25% των πρόσθετων τελών.

γ) Καταβάλλεται το σύνολο της οφειλής (κύρια εισφορά, πρόσθετα τέλη κ.λπ.) σε 36 ισόποσες μηνιαίες δόσεις, χωρίς καμία έκπτωση επί των πρόσθετων τελών.

3. Σε όσους επιλέξουν την καταβολή της ρυθμισθείσας οφειλής σε μηνιαίες δόσεις, παρέχεται η δυνατότητα της εκ των υστέρων εξόφλησης των υπαλειπόμενων δόσεων εφάπαξ, με την προϋπόθεση να μην έχουν απωλέσει τη ρύθμιση, με έκπτωση στα πρόσθετα τέλη κατά το ποσοστό που ισούται με τη διαφορά του ποσού έκπτωσης της επιλεγείσας ρύθμισης και του 60%.

4. Η κατά τα ανωτέρω έκπτωση από τα πρόσθετα τέλη γίνεται τόσο στα οικοθεν, όσο και στα αυτοτελή πρόσθετα τέλη.

Το ποσό της κάθε δόσης δεν μπορεί να είναι μικρότερο των είκοσι χιλιάδων (20.000) δραχμών.

5. Η αίτηση για το διακανονισμό πρέπει να υποβληθεί μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου.

6. Όσοι επιλέξουν τη ρύθμιση της εφάπαξ καταβολής, θα πρέπει να καταβάλουν το σύνολο της οφειλής τους μέχρι το τέλος του τρίτου μήνα, από το μήνα δημοσίευσης του παρόντος.

Όσοι επιλέξουν την καταβολή της οφειλής σε δόσεις, θα πρέπει να προκαταβάλουν το 5% της κεφαλαιοποιούμενης συνολικής οφειλής τους, όπως αυτή διαμορφώθηκε μετά την έκπτωση των πρόσθετων τελών, κατά την ημερομηνία υπαγωγής στη ρύθμιση και όχι πέραν του μεθεπόμενου μήνα από τη δημοσίευση του παρόντος.

Η πρώτη δόση πρέπει να καταβληθεί μέχρι το τέλος του μεθεπόμενου μήνα από την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος.

7. Προϋπόθεση υπαγωγής στο διακανονισμό είναι η καταβολή της προκαταβολής, καθώς και όλων των εισφορών που ανάγονται σε χρονική περίοδο που δεν υπόκειται στη ρύθμιση και είναι απαιτητές κατά την ημέρα υπαγωγής σ'αυτή. Σε περίπτωση που οι εισφορές αυτές βεβαιωθούν, δύναται ο εργοδότης να καταβάλλει αυτές και να πιστωθούν κατά παρέκκλιση του άρθρου 21 παρ.4 του ν.1902/1990, εφόσον δι'αυτού του τρόπου συνεχίζεται η ρύθμιση.

8. Σε περίπτωση εκπρόθεσμης καταβολής δόσης, το συνολικό ποσό αυτής, όπως έχει διαμορφωθεί μετά την κεφαλαιοποίηση, θα προσαυξάνεται με τα προβλεπόμενα από την παρ. 3 του άρθρου 21 του ν.1902/1990 πρόσθετα τέλη.

Η μη εμπρόθεσμη καταβολή μιας δόσης πέραν των τριών (3) μηνών, καθώς και η μη καταβολή των τρεχουσών απαιτητών ασφαλιστικών εισφορών, συνεπάγεται την απώλεια του παρεχόμενου με το νόμο αυτόν ευεργετήματος της τμηματικής εξόφλησης των οφει-

λόμενων εισφορών και καθιστά άμεσα απαιτητό το σύνολο του οφειλόμενου ποσού από κύρια εισφορά με το αναλογούντα σ'αυτή κατά την ημέρα εξόφλησης πρόσθετα τέλη, επιβαρύνσεις, προσαυξήσεις, αυτοτελή πρόσθετα τέλη κ.λπ..

9. Στο διακανονισμό αυτόν υπάγονται και οι εισφορές ασφαλισμένου και εργοδότη υπέρ Ι.Κ.Α.-ΕΛΔΕΟ, καθώς και οι εισφορές όλων των οργανισμών επικουρικής ασφάλισης, αρωγής, ασθένειας, πρόνοιας, αρμαδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εξοριζόμενων των εισφορών από προαιρετική ασφάλιση.

Οι παραπάνω διατάξεις εφαρμόζονται και για τις καθυστερούμενες εισφορές προς τους Οργανισμούς Κοινωνικής Πολιτικής, των οποίων οι εισφορές συνεισπράττονται από το Ι.Κ.Α..

10. Στην παρούσα ρύθμιση μπορούν να υπαχθούν και όσοι έχουν ρυθμίσει τις οφειλές τους με ειδικές διατάξεις που είναι σε ισχύ.

11. Για όσο διάστημα οι εργοδότες τηρούν τους όρους του διακανονισμού:

α) Αναστέλλεται η διαδικασία λήψης αναγκαστικών μέτρων, ενώ διατηρούνται οι κατασχέσεις και υποθήκες που έχουν επιβληθεί.

β) Αναστέλλεται η ποινική δίωξη για παράβαση του α.ν.86/1967, εξαλείφεται το αξιόποινο σε περίπτωση ολοσχερούς εξόφλησης και αναβάλλεται η εκτέλεση της κατογνωσθείσας ποινής ή διοκόπεται η αρξάμενη εκτέλεση αυτής, η οποία τελικά εξολειφεται σε περίπτωση ολοσχερούς εξόφλησης.

γ) Δεν υποβάλλονται αιτήσεις για προσωπική κράτηση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 46 του ν.2065/1992. Επίσης αποσύρονται οι υποβληθείσες αιτήσεις, διοκόπεται η εκτέλεση των καταδικαστικών αποφάσεων και δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 21 παρ.7 του ν.1902/1990, που αφορούν το μέτρο της απαγόρευσης εξόδου από τη χώρα των οφειλετών και ανακαλούνται οι ήδη επιβληθείσες απαγορεύσεις εξόδου από τη χώρα για όσο διάστημα είναι συνεπείς με τους όρους της ρύθμισης. Οι κατατεθείσες εγγυητικές επιστολές για ρύθμιση της οφειλής επιστρέφονται, διατηρούνται δε οι κατατεθείσες για άλλους λόγους ή αντικαθίστανται με νέες που θα καλύπτουν τις δόσεις της παρούσας ρύθμισης.

Οι παραπάνω αναστολές παύουν, εφόσον ο υπόχρεος απωλέσει το δικαίωμα της ρύθμισης.

12. Το Ι.Κ.Α. και οι άλλοι ασφαλιστικοί οργανισμοί κύριας ασφάλισης χορηγούν βεβαίωση ενημερότητας για τη διανεμοδότηση - χρηματοδότηση επιχειρήσεων από τρόπεζες ή οποιοδήποτε άλλο πιστωτικό ίδρυμα, εφόσον η επιχείρηση έχει υπαχθεί στο διακανονισμό και τηρεί τους όρους της ρύθμισης.

13. Οι οφειλόμενες στο Ι.Κ.Α. εισφορές που δεν δύναται να βεβαιωθούν από το ίδρυμα, μπορούν να ρυθμιστούν με δήλωση του εργοδότη, στην οποία θα προσδιορίζεται η κατά μήνα οφειλή του. Μετά τον οριστικό έλεγχο από το Ι.Κ.Α. και τη βεβαίωση των οφειλόμενων εισφορών και εφόσον προκύψουν διαφορές, γίνεται επανυπολογισμός της προκαταβολής και των δόσεων της ρύθμισης και η διαφορά αυτών με τ' αναλογούντα πρόσθετα τέλη, υπολογισμένα από την πρώτη ημέρα του επόμενου μήνα από τη δημοσίευση του παρόντος, καταβάλλονται μαζί με την τρέχουσα δόση.

14. Οι εργαδότες, που δεν θα υπαχθούν στην παρούσα ρύθμιση ή απωλέσουν αυτήν ή δημιουργήσουν οφειλές

περιόδου μεταγενέστερης της ρυθμιζόμενης, εξακολουθούν να ρυθμίζουν αυτές σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 112-116 του Κ.Α.-Ι.Κ.Α., σε καμία όμως περίπτωση η ρύθμιση αυτή δεν μπορεί να περιέχει ευνοϊκότερους όρους απ' αυτούς της παρούσας ως προς την προκαταβολή και τις δόσεις.

15. Στις επιχειρήσεις που έχουν υπαχθεί και είναι ενήμερες με τη ρύθμιση αυτή, χορηγείται βεβαίωση της παρ.7 του άρθρου 39 του ν.2065/1992, με παρακράτηση ποσοστού 30% από τις εκκαθαρισμένες απαιτήσεις τους κατά του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.. Το ποσοστό αυτό, με απόφαση του αρμοδίου κατά το άρθρο 112 του Κ.Α.-Ι.Κ.Α. οργάνου, μπορεί να περιοριστεί μέχρι το 10%. Τα παρακρατούμενα και αποδιδόμενα στο Ι.Κ.Α. ποσά, αφαιρούνται από την οφειλή των τελευταίων δόσεων. Συμψηφίζονται όμως υποχρεωτικά με τις οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές, οι εκκαθαρισμένες απαιτήσεις από το Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., δήμους και κοινότητες, των αναδόχων οικοδομοτεχνικών έργων του Δημοσίου, οι προερχόμενες από εξόφληση τελικού λογαριασμού, έστω και αν αυτοί είναι ενήμεροι με την παρούσα ρύθμιση.

16. Όπου από τις κείμενες διατάξεις απαιτείται ως προϋπόθεση για την απονομή σύνταξης από τα ταμεία αυτοτελώς απασχολούμενων η προηγούμενη εξόφληση των καθυστερούμενων οφειλών, λογίζεται ότι υπάρχει η προϋπόθεση αυτή στην περίπτωση υπαγωγής στον παρόντα διακανονισμό.

Σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής οφειλόμενης δόσης το αντίστοιχο ποσό αυτής συμψηφίζεται και παρακρατείται από το ποσό της καταβαλλόμενης σύνταξης του αμέσως επόμενου μήνα.

Άρθρο 19

1. Τα ποσά των συντάξεων συνταξιούχων των συγχωνευόμενων στο Ι.Κ.Α.-TEAM Φορέων, Κλάδων ή Λογαριασμών Επικουρικής Ασφάλισης από την έναρξη ισχύος της συγχώνευσης ανακαθορίζονται ως εξής:

α. Ποσά, τα οποία είναι μικρότερα από το ισχύον κατά την ημερομηνία ισχύος της συγχώνευσης κατώτατο όριο σύνταξης του Ι.Κ.Α.-TEAM, ανοπροσαρμόζονται στο κατώτατο αυτό όριο σύνταξης.

β. Ποσά μεταξύ του ποσού του κατώτατου ορίου συντάξεων Ι.Κ.Α.-TEAM και μέχρι του ποσού του κατώτατου ορίου αυτού αυξημένου κατά 50%, καταβάλλονται χωρίς μεταβολή.

γ. Ποσά, τα οποία κατά την προηγούμενη της συγχώνευσης ημέρα είναι μεγαλύτερα του κατώτατου ορίου του Ι.Κ.Α.-TEAM αυξημένου κατά 50%, εξακολουθούν να καταβάλλονται από το Ι.Κ.Α.-TEAM, διατηρουμένης της επιπλέον διαφοράς ως προσωρινού επιδόματος, συμψηφιζομένου με τις αυξήσεις των συντάξεων του Ι.Κ.Α.-TEAM.

δ. Ποσά, όπως διαμορφώνονται κατά τις ανωτέρω περιπτώσεις της παραγράφου αυτής, δεν υπόκεινται στις μειώσεις που έχουν γίνει στον υπολογισμό της σύνταξης του κύριου ασφαλιστικού φορέα.

ε. Σε περιπτώσεις διπλοσυνταξιούχων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις και καταβάλλεται ως οργανικό ποσό το προκύπτον κατά τις διατάξεις του συγχωνευόμενου ταμείου.

στ. Σε περιπτώσεις συντάξεων συνταξιούχων, οι οποίοι δεν συνταξιοδοτούνται από φορέα κύριας ασφάλισης ή δεν πληρούν τις χρονικές συνταξιοδοτικές

προϋποθέσεις του Ι.Κ.Α.-TEAM, τα ποσά αυτών αναπροσαρμόζονται κατά τις ανωτέρω διατάξεις.

ζ. Τα διαμορφωθέντα κατά τις προηγούμενες περιπτώσεις ποσά αποτελούν ποσά συντάξεων Ι.Κ.Α.-TEAM και δίδονται στο εξής από τις διατάξεις της νομοθεσίας αυτού.

2. Οι διατάξεις του άρθρου 11 του Καταστατικού του Ι.Κ.Α.-TEAM (π.δ/μο 995/1980, ΦΕΚ 251Α'), καταργούνται.

3. Η ισχύς της διάταξης αυτής, αρχίζει από 1ης Ιουλίου 1996.

Άρθρο 20

1. Από 1ης Ιουλίου 1996 κατοβάλλεται Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Α.Σ.) στους συνταξιούχους αναπηρίας, γήρατος και θανάτου των οργανισμών κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Ν.Α.Τ., πλην Ο.Γ.Α., από τους φορείς που συνταξιοδοτούνται, εφόσον πληρούν αθροιστικά τις παρακάτω προϋποθέσεις:

α) Οι συνταξιούχοι γήρατος και θανάτου να έχουν συμπληρώσει την 1η Ιουλίου 1996 το 65ο έτος της ηλικίας τους. Για τους συνταξιούχους λόγω αναπηρίας δεν απαιτείται όριο ηλικίας.

β) Το συνολικό ετήσιο εισόδημα από συντάξεις (κύριες και επικουρικές) και το εισόδημα από απασχόληση να μην υπερβαίνει το ένα εκατομμύριο τετρακόσιες χιλιάδες (1.400.000) δραχμές.

γ) Το συνολικό ετήσιο ατομικό φορολογητέο εισόδημα του συνταξιούχου να μην υπερβαίνει το ένα εκατομμύριο οκτακόσιες χιλιάδες (1.800.000) δραχμές και

δ) Το συνολικό ετήσιο οικογενειακό φορολογητέο εισόδημα να μην υπερβαίνει τα ποσά των δύο εκατομμυρίων οκτακοσίων χιλιάδων (2.800.000) δραχμών.

Τα παραπάνω ποσά αφορούν εισοδήματα που αποκτήθηκαν το έτος 1995.

2. Στους συνταξιούχους που πληρούν τις παραπάνω προϋποθέσεις κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου και λαμβάνουν ακαθάριστο ποσό μηνιαίας σύνταξης (κύριας και επικουρικής), μετά των πόσης φύσεως επιδομάτων, κατά τους μήνες Μάιο ή Ιούνιο 1996, που υπερβαίνει τις εκατόν δέκα χιλιάδες (110.000) δρχ. δεν καταβάλλεται επίδομα.

Το Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης χορηγείται και σ' εκείνους που θα καταστούν συνταξιούχοι μετά την 1η Ιουλίου 1996, εφόσον συντρέχουν στο πρόσωπό τους οι προϋποθέσεις της παρ. 1 του παρόντος άρθρου. Στους συνταξιούχους που συμπληρώνουν το όριο ηλικίας μετά την ημερομηνία αυτήν, το επίδομα αρχίζει να καταβάλλεται από την 1η του επομένου μήνα εκείνου που συμπληρώνουν το 65ο έτος της ηλικίας τους.

3. Ποσό Επιδόματος.

α) Για συνολικά ποσά μηνιαίων συντάξεων (κύριων και επικουρικών), όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί με τις χορηγηθείσες αυξήσεις μέχρι 30.6.1996, μέχρι 100.000 δρχ. καταβάλλεται επίδομα ένδεκα χιλιάδων τετρακοσίων (11.400) δραχμών μηνιαίως.

β) Για συνολικά ποσά μηνιαίων συντάξεων (κύριων και επικουρικών), όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί με τις χορηγηθείσες αυξήσεις μέχρι 30.6.1996 από 100.001 δρχ. μέχρι του ποσού των 110.000 δραχμών καταβάλλεται ποσό μηνιαίου επιδόματος (Ε.Κ.Α.Σ.) σύμφωνα με τα παρακάτω:

Ποσό σύνταξης	Ποσό Ε.Κ.Α.Σ.
100.001 - 104.000 δραχμές	8.550 δραχμές
104.001 - 107.000 δραχμές	5.700 δραχμές
107.001 - 110.000 δραχμές	2.850 δραχμές

Τα ίδια ποσά επιδόματος χορηγούνται και στους συνταξιούχους αναπηρίας που λαμβάνουν πλήρη σύνταξη.

Στους συνταξιούχους αναπηρίας, που λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη, το επίδομα θα ισούται με τα 2/3 των προαναφερόμενων ποσών.

4. Το Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης καταβάλλεται και μαζί με τη σύνταξη που χορηγείται ως δώρο Χριστουγέννων και κατά το ήμισυ μαζί με τη σύνταξη που χορηγείται ως δώρο Πάσχα όσο και μαζί με τη σύνταξη που χορηγείται ως επίδομα άδειας.

5. Το Ειδικό Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ε.Κ.Α.Σ.), θα καταβάλλεται μέχρι 31.8.1997 με τις προαναφερόμενες προϋποθέσεις. Για το εφεξής χρονικό διάστημα και σε ετήσια βάση, αρχής γενομένης από 1.9.1997, τα εισοδηματικά κριτήρια της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου αναπροσαρμόζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εμπορικής Ναυτίας.

Το ποσό του Ε.Κ.Α.Σ. που καταβλήθηκε από οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα κατά το προηγούμενο έτος δεν λαμβάνεται υπόψη για την εξέταση της συνδρομής των εισοδηματικών κριτηρίων της παρ. 1 του άρθρου αυτού.

Το ποσό του Ε.Κ.Α.Σ., για τις από 1.9.97 και εφεξής ετησίες χρονικές περιόδους, αναπροσαρμόζεται με όμοια απόφαση, με βάση την εξέλιξη του δείκτη τιμών καταναλωτή.

Το Ε.Κ.Α.Σ. καταβάλλεται καθ' όλη τη χρονική διάρκεια των παραπάνω περιόδων, ανεξάρτητα από τυχόν μεταβολή στο ποσό της κατοβαλλόμενης σύνταξης.

6. Οι συνταξιούχοι που λαμβάνουν σύνταξη από περισσότερους του ενός ασφαλιστικούς φορείς, το Δημόσιο ή το Ν.Α.Τ. επιλέγουν με αίτησή τους το φορέα ο οποίος θα καταβάλλει το Ειδικό Επίδομα. Σε περίπτωση υποβολής ανακριβούς δήλωσης εκ μέρους του συνταξιούχου είτε για το φορέα καταβολής του επιδόματος είτε για τα εισοδηματικά του στοιχεία ή πολλαπλής είσπραξης, τα αχρεωστήτως καταβληθέντα ποσά του επιδόματος παρακρατούνται στο διπλάσιο, από το ποσό της κύριας σύνταξης του, σε έξι (6) μηνιαίες δόσεις, με απόφαση του αρμόδιου οργάνου του ασφαλιστικού οργανισμού.

7. Τα Ε.Κ.Α.Σ. δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του κλάδου ασθένειας των οικείων ταμείων, ούτε στην ειδική εισφορά συνταξιούχων του άρθρου 60 του ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α').

Άρθρο 21

Από 1ης Ιανουαρίου 1997 και εφεξής τα κατώτατα όρια συντάξεων έως το υψος των εκάστοτε ισχυόντων κατωτάτων ορίων του Ι.Κ.Α., καθώς και οι προσαυξήσεις τους, λόγω οικογενειακών βαρών, που χορηγούν οι φορείς κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Ν.Α.Τ., πλην Ο.Γ.Α., αναπροσαρμόζονται κατά το ποσοστό μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή του έτους που αφορά την αναπροσαρμογή, όπως αυτό καθορίζεται κάθε φορά με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας.

νομίας.

Οι σχετικές αυξήσεις χορηγούνται εξ ημισείας την 1η Ιανουαρίου και την 1η Ιουλίου κάθε έτους.

Με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας, καθορίζεται και τα καταβλητέα από 1ης Ιανουαρίου του επόμενου της αυξήσεως ημερολογιακού έτους, διορθωτικό ποσό που τυχόν προκύπτει, λόγω διαφοράς μεταξύ του καθορισθέντος και του πραγματικού ποσοστού αυξήσεως του παραπάνω δείκτη.

Άρθρο 22

1. Οι υποχρεώσεις των δήμων και κοινοτήτων προς το Ι.Κ.Α. και ΤΥΔΚΥ από καθυστερούμενες ασφαλιστικές εισφορές, μέχρι την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, απαλλάσσονται από τις πρόσθετες προσαυξήσεις, επιβαρύνσεις κ.λπ.. Οι οφειλές που απομένουν εξοφλούνται σε εξήντα (60) άτοκες ισόποσες μηνιαίες δόσεις, μέσω των Κεντρικών Αυτοτελών Πόρων (Κ.Α.Π.).

Η παρακράτηση και απόδοση των οφειλών αυτών γίνεται από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, με την εκάστοτε καταβολή από τους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους (Κ.Α.Π.), με βάση τις σχετικές καταστάσεις που αποστέλλει το Ι.Κ.Α. και το ΤΥΔΚΥ, από τις οποίες προκύπτει το ποσό οφειλής της κάθε δόσης, καθώς και ο υπάχρεος Ο.Τ.Α..

Η πρώτη δόση καταβάλλεται μέχρι το τέλος του μεθεπόμενου μήνα από τη δημοσίευση του πορόντος, οι δε λοιπές δόσεις με την κατανομή του κάθε μήνα από τους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους (Κ.Α.Π.).

Το ποσό της κάθε δόσης δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τριάντα χιλιάδων (30.000) δραχμών.

2. Οι τρέχουσες απαιτητές ασφαλιστικές εισφορές, μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταβάλλονται κανονικά μέσα στις νόμιμες προθεσμίες. Σε περίπτωση μη εμπρόθεσμης καταβολής των παραπάνω εισφορών από τους υπόχρεους δήμους και κοινότητες, αυτές παρακρατούνται υποχρεωτικά από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων με την εκάστοτε καταβολή από τους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους, ύστερα από σχετική ειδοποίηση των παραπάνω ασφαλιστικών οργανισμών προς το ταμείο αυτό και αποδίδονται στο Ι.Κ.Α. και στο ΤΥΔΚΥ.

Η εν λόγω ειδοποίηση υποβάλλεται μέσα σε δέκα (10) ημέρες από τη λήξη της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία των ασφαλιστικών οργανισμών προθεσμίας καταβολής των τρεχουσών ασφαλιστικών εισφορών, πιστώνονται δε κατά παρέκκλιση της παραγράφου 4 του άρθρου 21 του ν. 1902/1990.

Οι προαναφερόμενες εισφορές αποδίδονται στους δικαιούχους ασφαλιστικούς οργανισμούς από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την παραλαβή της ειδοποίησης.

3. Για τους δήμους και κοινότητες που υπάγονται, στην παρούσα ρύθμιση εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις της παρ. 11 του άρθρου 18 του νόμου αυτού και χορηγούνται βεβαιώσεις για λήψη χρημάτων από το Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., δονειοδότηση-χρηματοδότηση από τράπεζες ή οποιοδήποτε πιστωτικό ίδρυμα και θεώρηση βιβλίων και στοιχείων.

Άρθρο 23

Μετά το εδάφιο α' της παρ. 2 του άρθρου 25 του α.ν. 1846/1951 και προ των δύο τελευταίων εδαφίων

της ίδιας παραγράφου προστίθενται εδάφια β', γ' και δ' που έχουν ως εξής:

"Για τα κατασκευαζόμενα ιδιωτικά οικοδομικά έργα και οικοδομικές εργασίες οι κατ' ελάχιστον καταβλητέες εισφορές υπολογίζονται με βάση τις ημέρες εργασίας που απαιτούνται για την κατασκευή τους, όπως οι ημέρες αυτές προσδιορίζονται από τον Κανονισμό που προβλέπει η α' περίοδος του β' εδαφίου της παρ. 2 του επόμενου άρθρου, όπως αυτή αντικαταστάθηκε από την παρ. 6 του άρθρου 21 του ν. 1902/1990 (ΦΕΚ 138 Α').

Οι κατά τα ανωτέρω υπολογιζόμενες ημέρες εργασίας, χωρίς να συναρτώνται κατ' ανάγκη με την απασχόληση συγκεκριμένου προσώπου, λογίζονται ως πραγματοποιηθείσες και οι αναλογούσες σ' αυτές εισφορές καθίστανται απαιτητές χωρίς καμία περαιτέρω εκκαθάριση, πλην αν ρητώς με διάταξη νόμου ή κατ' εξουσιοδότηση νόμου εκδοθέντας κανονισμού ορίζεται άλλως. Εφόσον όμως μεταγενεστέρως για την ίδια εργασία διαπιστώθηκε απασχόληση συγκεκριμένων προσώπων σε ημέρες πρόσθετες των ήδη δηλωθεισών, για την οποία έχουν ήδη υπολογισθεί οι κατ' ελάχιστον καταβλητέες εισφορές, για καθεμία από τις ημέρες αυτές συμψηφίζεται το ποσό των εισφορών που έχει ήδη υπολογισθεί γι' αυτήν.

Για κάθε υπολογισμό ελάχιστων καταβλητέων εισφορών που έγινε από 1.1.1993 μέχρι της δημοσιεύσεως του παρόντος, ως και για οικοδομικά έργα και οικοδομικές εργασίες που εκτελέστηκαν ωσαύτως μέχρι της δημοσιεύσεως του παρόντος και δεν δηλώθηκε απασχόληση, ισχύουν οι παρούσες διατάξεις."

Άρθρο 24

Χορήγηση Επιδόματος Παραγωγικότητας στους υπαλλήλους Ο.Α.Ε.Δ. - Ο.Ε.Κ. - Ο.Ε.Ε.

1. Από 1ης Ιουλίου 1996 χορηγείται ειδικό επίδομα αυξημένης ευθύνης και παραγωγικότητας στους τακτικούς και με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλους που υπηρετούν στον Ο.Α.Ε.Δ., στον Ο.Ε.Κ. και στον Ο.Ε.Ε. ή είναι αποσπασμένοι από τους Οργανισμούς αυτούς στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Το επίδομα αυτό πορεύεται επίσης στο αποσπασμένο από άλλες υπηρεσίες στους παραπάνω Οργανισμούς προσωπικό στους απασχολούμενους από τους Οργανισμούς με σχέση έμμισθης εντολής (νομικούς συμβούλους-δικηγόρους), ως και στον ελεγκτή ιατρό του Ο.Α.Ε.Δ. και στους δικηγόρους του Ι.Κ.Α..

2. Το ύψος του παραπάνω επιδόματος ως και κάθε λεπτομέρεια που αφορά τη χορήγηση του επιδόματος αυτού, καθορίζεται εκάστοτε με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά γνώμη των Δ.Σ. των άνω Οργανισμών.

3. Η απαιτούμενη δαπάνη για την καταβολή του άνω επιδόματος κατά κατηγορία και κλάδο υπαλλήλων, θα καλυφθεί από τους προϋπολογισμούς των οικείων ως άνω Οργανισμών, σύμφωνα με τις ειδικότερες διακρίσεις της παραπάνω απόφασης.

Άρθρο 25

Ρύθμιση θεμάτων προσωπικού

1. Στο εδάφιο ιδ' της παραγράφου 2 του άρθρου 14 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α') προστίθενται τα εξής:

"Καθώς και το προσωπικό του Εθνικού Κέντρου Πι-

στοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και το προσωπικό του Πειραματικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Π.Ι.Ε.Κ.Α.) Αττικής."

2. Το ειδικό μηνιαίο επίδομα των 18.000 δραχμών που χορηγείται από 1ης Ιουλίου 1992, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 41 του ν. 2065/1992 (ΦΕΚ 113 Α') στους προϊσταμένους της Νομικής Υπηρεσίας του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) και του Οργανισμού Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.), καθώς και σε όλους τους δικηγόρους των Οργανισμών αυτών και του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), χορηγείται από 1ης Ιανουαρίου 1996 και στο νομικό σύμβουλο του Ο.Α.Ε.Δ..

Άρθρο 26

Ρύθμιση θεμάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης

1. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που εκδίδονται μετά από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., οι κατά την δημοσίευση του παρόντος λειτουργούσες στους νομούς της χώρας Εκπαιδευτικές Μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ. (Σχολές Μαθητείας (Σ.Μ.), Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Κοινωνικού Αποκλεισμού (Κ.Ε.Κ. Κοινωνικού Αποκλεισμού) κ.λπ.) και οι Εκπαιδευτικές Μονάδες που θα ιδρυθούν μετά τη δημοσίευση του νόμου αυτού μπορεί να συγκροτούνται σε ενιαία ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Κ.Ε.Τ.Ε.Κ.).

1.1. Η διάρθρωση και λειτουργία των Κ.Ε.Τ.Ε.Κ. ρυθμίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Με τις ίδιες αποφάσεις ρυθμίζεται και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

2. Το άρθρο 7 του ν. 709/1977 (ΦΕΚ 282 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

Άρθρο 7

Διαμονή, περιθαλψη, ψυχαγωγία και άθληση των καταρτιζομένων στις Εκπαιδευτικές Μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ.

1. Σε όσους παρακολουθούν προγράμματα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Μαθητεία) στις Εκπαιδευτικές Μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ., μπορεί να τους παρέχεται τροφή και ατέγην δωρεάν στις Μαθητικές Εστίες που λειτουργεί για τα σκοπό αυτόν ο Ο.Α.Ε.Δ. ή σε άλλα κατάλληλα Ιδρύματα ή Καταστήματα, με ανάθεση των υπηρεσιών αυτών κατά τις κείμενες εκάστοτε διατάξεις.

Όπου δεν μπορεί ο Ο.Α.Ε.Δ. να παρέχει υπηρεσίες ατέγασης και αίτησης κατά τον παραπάνω τρόπο είναι δυνατόν, με απόφαση του Δ.Σ. αυτού, που εκδίδεται κατά περίπτωση, να συμμετέχει σ' αυτές με ημερήσιο επίδομα, το ύψος του οποίου καθορίζεται με την ίδια απόφαση.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις της ποροχής των υπηρεσιών αυτών καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

2. Στους εκπαιδευόμενους στις Σχολές Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. που δεν δικαιούνται ιατροφαρμακευτική

και νασοκομειακή περίθαλψη, αυτές παρέχονται από τα Ι.Κ.Α. με δαπάνες του Ο.Α.Ε.Δ. μέχρι να συμπληρωθούν οι κατά τις ισχύουσες διατάξεις προϋποθέσεις.

Το ύψος και ο τρόπος απόδοσης από τον Ο.Α.Ε.Δ. στα Ι.Κ.Α. της απαιτούμενης δαπάνης καθορίζεται με απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη των Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. και του Ι.Κ.Α..

3. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να προβαίνει με δαπάνες του στη λήψη μέτρων προληπτικής υγιεινής για τους επαγγελματικά καταρτιζόμενους στις Εκπαιδευτικές του Μονάδες.

4. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να προβαίνει σε δαπάνες για ψυχαγωγία, άθληση και πολιτιστική ανύψωση των εκπαιδευόμενων του μετά από απόφαση του Δ.Σ. αυτού.*

3. Στο άρθρο 8 του ν. 709/1977 προστίθενται παράγραφοι 4, 5, 6 και 7, που έχουν ως εξής:

*4. Οι καταρτιζόμενοι σε Εκπαιδευτικές Μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ.: α) Μαθητείας, β) Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και γ) Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, μπορούν να πραγματοποιούν πρακτική άσκηση για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της ημεδαπής ή της αλλοδαπής. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται οι όροι επιχορήγησης των επιχειρήσεων στις οποίες ασκούνται οι καταρτιζόμενοι. Οι ειδικοί όροι και οι συνθήκες της πρακτικής άσκησης ρυθμίζονται με συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ. και των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων.

5. Όταν ο Ο.Α.Ε.Δ. δεν διαθέτει στις Εκπαιδευτικές του Μονάδες την απαραίτητη υποδομή για την πρακτική άσκηση των εκπαιδευόμενων μπορεί να μισθώνει για την εκτέλεση των εργαστηριακών ασκήσεων που προβλέπονται στα εγκεκριμένα εκπαιδευτικά προγράμματα κατάλληλους χώρους από φορείς του Δημοσίου, περιλαμβανομένων των επιχειρήσεων και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, από φορείς του ιδιωτικού τομέα, καθώς και από Συνδικαλιστικές Οργανώσεις Μισθωτών και Εργοδοτών, που διαθέτουν τέτοιους χώρους.

6. Όπου στο ν. 709/1977 και γενικά στη νομοθεσία που διέπει την Επαγγελματική Κατάρτιση που παρέχει ο Ο.Α.Ε.Δ. σε άνεργους και εργαζόμενους αναφέρεται ο όρος "Ταχύρρυθμη Επαγγελματική Κατάρτιση" (Τ.Ε.Κ.), στο εξής αντικαθίσταται με τον όρο "Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση" (Σ.Ε.Κ.).

7. Οι διατάξεις των άρθρων 1, 3, 10 και 11 του ν. 709/1977 καταργούνται.*

4. Το άρθρο 9 του ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 70 Α') αντικαθίστανται ως εξής:

Άρθρο 9

1. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να συνεργάζεται με αναγνωρισμένα εκπαιδευτικά ή ερευνητικά Ιδρύματα και Ινστιτούτα του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, με ονόλογα Ιδρύματα και Ινστιτούτα των Κρατών - Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή Τρίτων Χωρών, για τη συγγραφή βιβλίων και εκπαιδευτικών πακέτων, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων: α) για την επαγγελματική κατάρτιση και β) για την επιμόρφωση του προσωπικού του Ο.Α.Ε.Δ..

2. Με τα παραπάνω Ιδρύματα και Ινστιτούτα ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να υλοποιεί προγράμματα παιδαγωγικής κατάρ-

τησης για το προσωπικό του. Τα περιεχόμενα των εκπαιδευτικών αυτών προγραμμάτων καθορίζεται με καινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

3. Με τα Ιδρύματα και Ινστιτούτα της παραγράφου 1 ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να συνεργάζεται και για τη διενέργεια ερευνών σχετικών με τους τομείς των δραστηριοτήτων του.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., ρυθμίζονται οι όροι συνεργασίας και η χρηματοδότηση της που μπορεί να βαρύνει ολικά ή μερικά τον Ο.Α.Ε.Δ..

5. Με σύμβαση που καταρτίζεται μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ. και των Ιδρυμάτων και Ινστιτούτων της παραγράφου 1, ρυθμίζονται οι ειδικοί όροι συνεργασίας και ο επιμερισμός των δαπανών.*

5. Ο Ο.Α.Ε.Δ. με απόφαση του Δ.Σ. μπορεί να αναλαμβάνει την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων φορέων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς επίσης και των ιδιωτικών επιχειρήσεων στο πρακτικό ή θεωρητικό τους μέρος ή στο σύνολό τους. Μπορεί επίσης με απόφαση του Δ.Σ. να παραχωρεί εκπαιδευτικά πακέτα σε φορείς και επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής.

5.1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., ρυθμίζονται οι όροι ανάληψης υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων από τον Ο.Α.Ε.Δ. και οι όροι παραχώρησης των εκπαιδευτικών πακέτων.

5.2. Με σύμβαση που καταρτίζεται μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ. και των παραπάνω φορέων ρυθμίζονται οι ειδικοί όροι και το κόστος ανάληψης υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων από τον Ο.Α.Ε.Δ..

5.3. Τα έσοδα από την υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και οι τυχόν πόροι που θα προέλθουν από την παραχώρηση των εκπαιδευτικών πακέτων περιέρχονται στο Λογοριασμό Εσόδων του Ο.Α.Ε.Δ..

5.4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται ο σκοπός για τον οποίο θα διαθέτονται οι πόροι που θα προκύπτουν από τις παραπάνω δραστηριότητες, καθώς και οι πόροι που προκύπτουν από την καταβολή διδασκτρων από τους εκπαιδευόμενους στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) του Ο.Α.Ε.Δ., ο τρόπος διάθεσής τους και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

6. Το εδάφιο που προστέθηκε με το άρθρο 24 του π.δ/τος 111/1987 (ΦΕΚ 64 Α') στο άρθρο 64 του β.δ/τος 26α/1971 (ΦΕΚ 80 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

*Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού μπορεί να παραχωρείται η χρήση και η εκμετάλλευση των Κυλικίων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. σε πρόσωπα που επιλέγονται μετά από γνώμη της Επιτροπής που συγκροτείται, για το σκοπό αυτόν, με Απόφαση του Διοικητή, σύμφωνα με το άρθρο 8 του β.δ/τος 803/1970 (ΦΕΚ 1 Α').

Η χρήση και εκμετάλλευση Κυλικίων που θα εξυπηρετούν περισσότερα από πεντακόσια (500) άτομα θα παραχωρείται σε ιδιώτες ή επιχειρήσεις κατόπιν πλειοδοτικού διαγωνισμού. Οι όροι ανάθεσης και διεξαγωγής του πλειοδοτικού διαγωνισμού θα καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Α.Ε.Δ..

Αν κατά τη διενέργεια του διαγωνισμού δεν υποβληθεί προσφορά ή αν ο διαγωνισμός αποτύχει ή αν κριθεί

ασύμφορο το αποτέλεσμα του, η επιλογή των προσώπων για την ανάθεση της χρήσης και εκμετάλλευσης και των κυλικίων αποφασίζεται από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. μετά από γνώμη της παραπάνω Επιτροπής.

7. Το αγρόκτημα, επιφανείας 12.467,17 τ.μ., που βρίσκεται στην θέση "ΑΓΙΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΡΙΓΑΝΑΣ" της κτηματικής περιφέρειας του Δήμου Τρίπολης, το οποίο σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 του α.ν. 31/1967 (ΦΕΚ 97 Α) και 2 του α.ν. 237/1967 (ΦΕΚ 238 Α'), μεταβιβάστηκε κατά κυριότητα στην Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών (Π.Α.Σ.Ε. Γ.Ε.Σ.), παραχωρείται δωρεάν στον Ο.Α.Ε.Δ. για την ανέγερση, εγκατάσταση και λειτουργία Κ.Ε.Τ.Ε.Κ. Αρκαδίας, προς εξυπηρέτηση της ευρύτερης περιοχής.

Η αποδοχή της δωρεάς αυτής με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., στην οποία σημειώνονται όλα τα γνωρίσματα του παραχωρούμενου αγροκτήματος, αποτελεί το νόμιμο τίτλο μεταγραφής υπέρ του Ο.Α.Ε.Δ. χωρίς άλλη διατύπωση.

Άρθρο 27

Ρύθμιση θεμάτων οικονομικών υπηρεσιών

1. Οι διατάξεις των παραγράφων 7 και 8 του άρθρου 29 του ν. 1262/1982 (ΦΕΚ 70 Α') και οι διατάξεις του π.δ/τος 696/1982 (ΦΕΚ 145 Α') εφαρμόζονται αναλογως και στις επιχειρήσεις που επιχειρούνται για επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους σε όλες τις περιπτώσεις παραβασών των όρων των σχετικών προγραμμάτων που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 1116/1981 (ΦΕΚ 8 Α'), όπως αυτό διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 25 του ν. 1262/1982 και συμπληρώθηκε από το άρθρο 10 του ν. 1836/1989.

1.1. Οι παραπάνω διατάξεις εφαρμόζονται αναλογως και στις περιπτώσεις παράβασης των όρων προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης εργαζομένων ή ανέργων από επιχειρήσεις που επιχειρούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 1836/1989, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από την παράγραφο 1 του άρθρου 11 του ν. 2224/1994.

2. Στις περιπτώσεις μετακίνησης εκτός έδρας του προσωπικού του Ο.Α.Ε.Δ. για εκτέλεση υπηρεσίας ή μελών του Διοικητικού του Συμβουλίου, μπορεί, κατ'εξίραση του άρθρου 17 του ν.δ/τος 496/1974 "Περί Λαγιστικού των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου" (ΦΕΚ 204 Α'), να προκαταβάλλεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. μέχρι 90% του συνόλου των δικαιολογούμενων εξόδων, με απόδοση λογαριασμού που θα πραγματοποιείται εντός προθεσμίας η οποία θα ορίζεται από τη σχετική για τη μετακίνηση απόφαση του Δ.Σ.

2.1. Στις περιπτώσεις που επιβάλλεται να τηρηθεί απόρρητη η μετακίνηση, στο έγγραφο που θα απευθύνει στη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών η Υπηρεσία που διατάσσει τη μετακίνηση, θα αναφέρεται ο αριθμός της απόφασης μετακίνησης, η διάρκεια της μετακίνησης και το ποσό της προκαταβολής.

Άρθρο 28

Ρύθμιση θεμάτων επιδότησης ανεργίας οικοδόμων

1. Η παρ. 2 του άρθρου 31 του ν. 2081/1992 (ΦΕΚ 154 Α'), καθώς και κάθε άλλη διαταγή που ρυθμίζει όμοια θέματα, καταργείται από την ισχύ του παρόντος νόμου.

2. Η παρ. 3 του άρθρου 31 του ν. 2081/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

"3. Για να δικαιούνται επίδομα ανεργίας οι άνεργοι των κατηγοριών της παρ. 1, απαιτούνται:

α) 120 ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ., προκειμένου για επιδοτούμενους από την ισχύ του παρόντος νόμου και ύστερα,

β) 110 ημέρες εργοσίας στην ασφάλιση του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ., προκειμένου για επιδοτούμενους από 1.6.1997 και ύστερα,

γ) 100 ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ., προκειμένου για επιδοτούμενους από 1.6.1998 και ύστερα.

Ως περίοδος υπολογισμού των ημερομισθίων των παραπάνω περιπτώσεων α', β' και γ' θεωρείται το 14μηνο πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου."

Άρθρο 29

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου οι αποδοχές των Ιπταμένων Συνοδών και των Ιπταμένων Φροντιστών της Ολυμπιακής Αεροπορίας κατά το χρόνο ασθένειας, κυοφορίας και λοχείας καθορίζονται με βάση τις διατάξεις του Κεφαλαίου 9 του Μέρους Γ' του β.δ/τος 701/1964 "Περί κυρώσεως του Κανονισμού Εργασίας του προσωπικού της Ολυμπιακής Αεροπορίας" (ΦΕΚ 232 Α'), όπως συμπληρώθηκε μετάγενέστερα από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Πρακτικά Συμφωνίας.

Οι διατάξεις του εδ. α' της παρ. 4 του άρθρου 3 του ν. 2271/1994 (ΦΕΚ 229 Α') και της παρ. 4 του άρθρου 7 του ν. 2366/1995 (ΦΕΚ 256 Α') παύουν να ισχύουν για τους Ιπταμένους Φροντιστές και τους Ιπταμένους Συνοδούς της Ολυμπιακής Αεροπορίας.

Άρθρο 30

1. Το προβλεπόμενο στο άρθρο 28 του ν. 2166/1993 (ΦΕΚ 137 Α'), όπως τροποποιήθηκε από την παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 2366/1995 (ΦΕΚ 256 Α') μηνιαίο επίδομα ειδικότητας των Ελεγκτών Εναέριας Κυκλοφορίας (Ε.Ε.Κ.) της Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας (Υ.Π.Α.) αυξάνεται αναδρομικά από την 1η Ιανουαρίου 1996 κατά εβδομήντα τοις εκατό (70%). Η, εκ της ως ανωτέρω προσαύξησης, προκύπτουσα διαφορά καταβάλλεται στους δικαιούχους σε τρεις (3) δόσεις την 1η Απριλίου, την 1η Αυγούστου και την 1η Δεκεμβρίου εκάστου έτους υπό την προϋπόθεση της αύξησης της χωρητικότητας του Εθνικού Εναερίου Χώρου κατά δέκα τοις εκατό (10%), καθώς και την αναγκοία συνεπακόλουθη αύξηση της χωρητικότητας Εναέριας Κίνησης των Αεροδρομίων κατά την περίοδο από την 1η Απριλίου έως την 31η Οκτωβρίου.

2. Το προβλεπόμενο στην παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 2366/1995 μηνιαίο επίδομα Άδειας Ειδικότητας Ηλεκτρονικού Ασφαλείας Εναέριας Κυκλοφορίας για τους υπαλλήλους των κλάδων ΠΕ4 και ΤΕ4 της Υ.Π.Α. και τα προβλεπόμενα στην παρ. 3 μηνιαίο επίδομα Αερολιμενικών Υπηρεσιών για τους υπαλλήλους των κλάδων ΠΕ1 και ΤΕ1 Αερολιμενικών προσαυξάνονται αναδρομικά από της Ιανουαρίου 1996 κατά εξήντα πέντε τοις εκατό (65%), υπό την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνεται η αναγκαία αύξηση της υποστήριξης, για την περίοδο από της Απριλίου έως 31ης Οκτωβρίου των συστημάτων Αεροναυτιλίας και Εξυπηρέτησης των Αεροδρομίων.

3. Το προβλεπόμενα στην παρ 4 του άρθρου 4 του ν. 2366/1995 μηνιαίο ειδικό επίδομα υποστηρίξης Υπηρεσιών Αερολιμένων για το μονιμο προσωπικό της Υ.Π.Α., πλην των αναφερομένων στις παρ 1 και 2 του παρόντος άρθρου, καθώς και το με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου προσωπικό που υπηρετεί στην Υ.Π.Α. αυξάνεται κατά εξηντα πέντε τοις εκατα (65%) υπό την προϋποθεση ότι επιτυγχάνεται η αναγκαία αύξηση της υποστηρίξης, από την 1η Απριλίου έως την 31η Οκτωβρίου, των συστημάτων αεροναυτιλίας και εξυπηρέτησης των αεροδρομίων.

4. Η, εκ της ως ανωτέρω προσαύξησης των παρ. 2 και 3 του παρόντος άρθρου, προκύπτουσα διαφορά καταβάλλεται στους δικαιούχους σε δύο (2) δόσεις, την 1η Αυγούστου και την 1η Δεκεμβρίου εκάστου έτους.

5. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος άρθρου οι αφειλόμενες πρώτες δόσεις θα καταβληθούν μετά τη δημοσίευση του νομού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

6. Από την εφαρμογή του παρόντος άρθρου δεν θίγεται η διάταξη του εδ. β' της παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 2366/1995

Άρθρο 31

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 19 Αυγούστου 1996

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜ. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ
ΑΠ.-ΑΘ. ΤΣΟΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ	ΓΕΡ. ΑΡΣΕΝΗΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΘΕΟΔ. ΠΑΓΚΑΛΟΣ	ΧΡΗΣΤΟΣ ΠΑΧΤΑΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΓΕΩΡΓΙΑΣ
ΑΛΕΞ. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ	ΣΤΕΦ. ΤΖΟΥΜΑΚΑΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ	ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ
ΕΥΑΓΓ. ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ	ΚΟΣΜΑΣ ΣΦΥΡΙΟΥ
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ	ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ
ΚΩΝΣΤ. ΓΕΙΤΟΝΑΣ	ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΚΑΣΤΑΝΙΔΗΣ

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους

Αθήνα, 19 Αυγούστου 1996

Ο ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΥΑΓΓ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ**ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ**

ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΟΥ 34 • ΑΘΗΝΑ 104 32 • TELEX 223211 ΥΡΕΤ GR • FAX 52 34 312

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σολωμού 51		ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΠΩΛΗΣΗΣ Φ.Ε.Κ.	
Πληροφορίες δημοσιευμάτων Α.Ε.-Ε.Π.Ε.	5225761	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ (031)	423955
	5230841	25ης Μαρτίου 21 Τ.Κ. 541 00	423956
Πληροφορίες δημοσιευμάτων λοιπών ΦΕΚ	5225713	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	4136402
	5249547	Νικήτα 6-8 Τ.Κ. 185 31	4171307
Πώληση Φ.Ε.Κ.	5239762	ΠΑΤΡΑ (061)	271249
Φωτοαντίγραφα παλαιών Φ.Ε.Κ.	5248141	Κορίνθου 327 Τ.Κ. 262 23	224581
Βιβλιοθήκη παλαιών Φ.Ε.Κ.	5248188	ΙΩΑΝΝΙΝΑ	
Οδηγίες για δημοσιεύματα Α.Ε.-Ε.Π.Ε.	5248785	Διοικητήριο Τ.Κ. 454 44	(0651) 21901
Εγγραφή Συνδρομητών Φ.Ε.Κ. και αποστολή Φ.Ε.Κ. με πληρωμή μέσω Δ.Ο.Υ.	5248320	ΚΟΜΟΤΗΝΗ (0531)	22637
		Δημοκρατίας 1 Τ.Κ. 691 00	26522

ΤΙΜΗ ΦΥΛΛΩΝ - Μέχρι 16 σελίδες 100 δρχ.
ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ - Από 16 σελίδες και άνω προσαύξηση 100 δρχ. ανά θελίδο ή μέρος αυτού

ΕΤΗΣΙΕΣ ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ Φ.Ε.Κ.

Τεύχος	Κ.Α.Ε. Προϋπολογισμού 2531	Κ.Α.Ε. εσόδου υπέρ ΤΑΠΕΤ 3512
Α' (Νόμοι, Π.Δ., Συμβάσεις κτλ.)	30.000 δρχ.	1.500 δρχ.
Β' (Υπουργικές αποφάσεις κτλ.)	50.000 -	2.500 -
Γ' (Διορισμοί, οπολύσεις κτλ. Δημ. Υπαλλήλων)	10.000 -	500 -
Δ' (Απαλλακτώσεις, πολεοδομία κτλ.)	50.000 -	2.500 -
Αναπτυξιακών Πράξεων (Τ.Α.Π.Σ.)	25.000 -	1.250 -
Ν.Π.Δ.Δ. (Διορισμοί κτλ. προσωπικού ΝΠΔΔ)	10.000 -	500 -
Παράρτημα (Πίνακες επιτυχόντων διαγωνισμών)	5.000 -	250 -
Δελτίο Βιομηχανικής Ιδιοκτησίας (Δ.Ε.Β.Ι.)	10.000 -	500 -
Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου (Α.Ε.Δ.)	3.000 -	150 -
Ανωνύμων Εταιρειών & Ε.Π.Ε.	150.000 -	7.500 -
Προκηρύξεων Α.Σ.Ε.Π.	10.000 -	500 -
ΓΙΑ ΟΛΑ ΤΑ ΤΕΥΧΗ ΕΚΤΟΣ Α.Ε. & Ε.Π.Ε.	120.000 -	6.000 -

- Οι συνδρομές του εσωτερικού προπληρώνονται στα Δημόσια Ταμεία που δίδουν αποδεικτικό εισπραχής (διπλότυπο) το οποίο με τη φροντίδα του ενδιαφερομένου πρέπει να στέλνεται στην Υπηρεσία του Εθνικού Τυπογραφείου.
- Οι συνδρομές του εξωτερικού είναι διπλάσιες των παραπάνω αναφερομένων και μπορεί να στέλνονται με επιταγή και σε ανάλογο συνάλλαγμα στο Διευθυντή Οικονομικού του Εθνικού Τυπογραφείου.
- Η πληρωμή του ποσοστού του ΤΑΠΕΤ που αντιστοιχεί σε συνδρομές, εισπράττεται στην Αθήνα από το Ταμείο του ΤΑΠΕΤ (Καποδιστρίου 34 - Αθήνα) και στις άλλες πόλεις από τα Δημόσια Ταμεία.
- Οι συνδρομητές του εξωτερικού μπορούν να στέλνουν το ποσό του ΤΑΠΕΤ μαζί με το ποσό της συνδρομής.
- Οι Δήμοι και οι Κοινότητες πληρώνουν το μισό χρηματικό ποσό της συνδρομής και ολόκληρο το ποσό υπέρ του ΤΑΠΕΤ.
- Η συνδρομή ισχύει για ένα χρόνο, που αρχίζει την 1η Ιανουαρίου και λήγει την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου χρόνου. Δεν εγγράφονται συνδρομητές για μικρότερο χρονικό διάστημα.
- Η εγγραφή ή ανανέωση της συνδρομής πραγματοποιείται το αργότερο μέχρι τον Μάρτιο κάθε έτους.
- Αντίγραφα διπλότυπων, ταχυδρομικές επιταγές και χρηματικά γραμμάτια δεν γίνονται δεκτά.

Οι υπηρεσίες κοινού λειτουργούν καθημερινά από 08.00' έως 13.00'

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

- ⇒ Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις : ΣΑΚΚΟΥΛΑ
- ⇒ Αλέξανδρος Καρακατσάνης, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις : ΣΑΚΚΟΥΛΑ, 1990.
- ⇒ Κων/νος Δ. Λαναράς, *Στοιχεία Εργατικής Νομοθεσίας*, 1989.
- ⇒ Jeremy Rifkin, *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*, Εκδόσεις : ΝΕΑ ΣΥΝΟΡΑ Α.Α. ΛΙΒΑΝΗ, 1996.
- ⇒ Κων/νος Τσουκαλάς, *Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στην Μεταπολεμική Ελλάδα*, Εκδόσεις : ΘΕΜΕΛΙΟ, 1986.
- ⇒ *Σήμερα και αύριο*, Επιμέλεια ύλης : Δ/ση μελετών και οργάνωση ΟΑΕΔ.

ΦΥΛΛΑΔΙΑ

- ⇒ *Το θέμα ανεργία, η απειλητική άνοδος*, ΕΡΓΑΣΙΑ, Μάρτιος-Απρίλιος 1995.
- ⇒ *Το Μέγα πρόβλημα της ανεργίας*, Αντώνης Δημητρίου, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΤΑΧΥΔΡΟΜΟΣ, 30/4/86.
- ⇒ *Αγορά Εργασίας και Κοινωνική πολιτική*, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΤΑΧΥΔΡΟΜΟΣ - 16/2/95.
- ⇒ *Ανεργία - Απασχόληση*, Σ.Ε.Β, Κ. Μιχαλάς Α.Ε., Μάιος 1995.
- ⇒ *Διαρθρωτικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης*, Ο.Α.Ε.Δ., 4/7/95.
- ⇒ *Συνέντευξη τύπου της ΓΣΕΕ για τις κυβερνητικές εξαγγελίες για την ανεργία*, Γ.Σ.Ε.Ε, 7/7/95 .
- ⇒ *Ανεργία-ανεργία μακράς διάρκειας-κοινωνικός αποκλεισμός*, Στέφανος Λαιμός, Γ.Σ.Ε.Ε, 28^ο Συνέδριο, 16/2/95

ΑΡΘΡΑ

- ⇒ Κ. Παπαδάκης, *8 μέτρα για την ανεργία στην Ευρώπη*, Το Βήμα, 26/1/97
- ⇒ Ν. Νικολάου, *Απελευθερώστε την αγορά εργασίας*, Το Βήμα, 16/3/97
- ⇒ Ζ. Τσώλης, *Μειωμένο ωράριο με μείωση αποδοχών*, Έθνος, 2/3/97
- ⇒ Π. Λάμπιας, *Επιδότηση κλειδί για την ανεργία*, Το Βήμα, 29/9/96
- ⇒ Κ. Παπάδης, *Τι συζητιέται για τις 35 ώρες*, Το Βήμα, 12/1/97
- ⇒ *Εργάτες όλου του κόσμου διαλυθείτε*, Το Βήμα, 25/5/97
- ⇒ *Τα πέντε μέτρα για την απασχόληση*, Το Βήμα, 17/1/96
- ⇒ *Η απελευθέρωση της αγοράς εργασίας*, Το Βήμα, 6/4/97
- ⇒ Ι. Υψηλάντη, *15 μέτρα - φρένο στην ανεργία*, Έθνος 1/7/97

