

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ :
ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ
&
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ

ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΤΟΥ ΕΥΑΝΘΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ :

ΠΑΠΠΑ ΛΑΜΠΡΙΝΗ
ΣΕΒΑΣΤΕΛΜΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΠΑΤΡΑ 2000

ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

3303



Εκπόνηση Πτυχιακής Εργασίας για την λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική
Εργασία από το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών
Υγείας και Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι
ΠΑΤΡΩΝ)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελ.
ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ	I
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	II
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I	1
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	3
1.3 ΟΡΙΣΜΟΙ ΟΡΩΝ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II	
2.1 Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΩΣ ΘΕΣΜΟΣ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ	8
2.2 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΜΕ ΕΝΑ ΓΟΝΕΑ	12
2.3 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ/ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΟΤΗΤΑΣ	16
2.3.1 ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ-ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΔΙΑΖΥΓΙΟΥ	16
2.3.2 ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ-ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΘΑΝΑΤΟΥ	18
2.3.3 ΑΝΥΠΑΝΔΡΟΣ ΠΑΤΕΡΑΣ	19
2.3.4 ΑΝΥΠΑΝΔΡΗ ΜΗΤΕΡΑ	21
2.4 ΨΥΧΟ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΝΥΠΑΝΔΡΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III	
3.1 ΚΡΑΤΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	28
3.1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	29
3.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ - ΑΤΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ	
3.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ & ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	35
3.4 ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV	38
4.0 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	38
4.1 ΦΟΡΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	42
4.2 ΣΥΣΤΗΜΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	44
4.3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ	48
4.3.1 ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΤΟΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ	50
4.3.2 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ	51
4.4 ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΚΑΙ ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ	53
4.5 ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΑ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΑΤΑ	55
4.5.1 ΑΝΑΔΟΧΗ	57
4.6 ΠΑΙΔΙΚΑ ΧΩΡΙΑ SOS	59
4.7 ΑΠΟΣΤΟΛΙΚΗ ΔΙΑΚΟΝΙΑ ΤΗΣ ΕΚΚΛΗΣΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	60
4.8 ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	60
4.9 ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ – ΕΟΚΦ	62
4.9.1 Π.Ι.Κ.Π.Α	66

4.9.2 Ε.Ο.Π	67
4.9.3 Κ.Β «Η ΜΗΤΕΡΑ»	68

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	70
5.1 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΔΙΚΑΙΟ – ΕΙΣΑΓΩΓΗ	70
5.1.1 ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΓΑΜΟ	72
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ	75
5.2 ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΗΜΕΡΑ	75
5.3 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	77
5.4 ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ ΚΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	81
5.4.1 ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	83
5.4.2 ΑΔΕΙΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	84
5.5 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΑΜΟΥ	85
5.6 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	86

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	87
6.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	87
6.1.1 ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	87
6.1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	87
6.2 ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	91
6.3 ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	96
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ	107
6.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	107
6.5 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	113

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

- ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
- ΦΕΚ 236/98, Ν.2646/98
- ΦΕΚ 19/99, Ν.2683/99
- Υπουργείο Υγείας – Διεύθυνση Προστασίας & Αγωγής Οικογένειας & Παιδιού. Στοιχεία για τις Μονογονεϊκές Οικογένειες
- Πανελλήνιος Σύλλογος Άγαμων Μητέρων - Καταστατικό ίδρυσης & λειτουργίας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ

Α.Κ: Αστικός Κώδικας
Π.Δ: Προεδρικό Διάταγμα
Π.Κ: Ποινικός Κώδικας
Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Σ.Υ: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία
Ε.Ο.Π: Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας
Ο.Η.Ε: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
Ε.Κ.Κ.Ε: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
Π.Ι.Κ.Π.Α: Πατριωτικό Ίδρυμα Κοινωνικής Προστασίας & Αντίληψης
Φ.Ε.Κ: Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως
Χ.Ε.Ν: Χριστιανική Ένωση Νεανίδων
Ι.Α.Κ.Ε: Ίδρυμα Ανώτερης Κοινωνικής Εργασίας
Ν.Π.Δ.Δ: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ: Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Σ.Κ.Λ.Ε: Σύλλογος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος
Α.Ε.Π: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
Υ.Υ.Π: Υπουργείο Υγείας Πρόνοιας
Υ.Υ.Π.Κ.Α: Υπουργείο Υγείας Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Υ.Ε.Π.Θ: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων
Υ.Ε.Α: Υπουργείο Εθνικής Αμύνης
Υ.Δ.Ε: Υπουργείο Δημοσίων Έργων
Υ.Δ.Τ: Υπουργείο Δημόσιας Τάξης
ΜΗ.Δ.Α: ΜΗτρική Δημιουργική Απασχόληση
Δ.Κ.Υ: Διεθνής Κοινωνική Υπηρεσία
Γ.Γ.Ι: Γενική Γραμματεία Ισότητας
Ε.Σ.Σ.Ε: Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ο.Α.Ε.Δ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ε.Ο.Κ.Φ: Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας οφείλουμε να ευχαριστήσουμε, όλους όσους συνέδραμαν στη συλλογή των απαραίτητων στοιχείων, όσο κι εκείνους που πρόσφεραν την αρωγή τους με κάθε τρόπο.

Ιδιαίτερως ευχαριστούμε την καθηγήτριά μας, κυρία Αλεξανδράτου Ευανθία, για την προσφορά του διδακτικού της έργου προκειμένου να πραγματοποιήσουμε τη συγγραφή μιας εμπειριστατωμένης εργασίας.

Ευχαριστούμε επίσης τη συνάδελφο, κυρία Κομπότη Δέσποινα για την βοήθεια της, προκειμένου να επικοινωνήσουμε και να συνεργαστούμε με συναδέλφους στους Κεντρικούς Κρατικούς Φορείς για τη διεξαγωγή της Ερευνάς μας.

Ένα ευχαριστώ επίσης στην κυρία Λιόκη Έρση Υπεύθυνη Εκδόσεων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών που μας με συνέστησε την βιβλιοθήκη της Γ.Γ.Ι όπως και συγκεκριμένες εκδόσεις του Υπουργείου σχετικές με το θέμα μας. Ακόμη μας βοήθησε να επικοινωνήσουμε με συλλόγους γυναικών όπως και με τον Πανελλήνιο σύλλογο Άγαμων μητέρων, στην Αθήνα.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την ανάγνωση της εργασίας αυτής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

1.1 Εισαγωγή

Κατά τον 20ο αιώνα ο κόσμος άλλαξε. Η μεταβολή υπήρξε ποιοτική και οφείλεται σε μια σειρά σημαντικών εξελίξεων, καινούργιων ως προς την έκταση και την σημασία τους. Οι κυριότερες από τις αλλαγές που παρατηρούνται, αφορούν τους χώρους των νέων τεχνολογιών, της παγκοσμιοποίησης, της εργασίας.

Οι επιπτώσεις των αλλαγών αυτών στην οικογένεια υπήρξαν εντονότερες. Η οικογένεια που προοδευτικά γίνεται πιο ασταθής και πιο ευάλωτη, γίνεται συγχρόνως πιο σημαντική για τα άτομα-μέλη της. Οι αλλαγές υπέσκαψαν την ικανότητα των ατόμων να οικοδομούν την οικογενειακή συνοχή και να τη διασφαλίζουν.

«Ως κοινωνικός θεσμός, η οικογένεια έχει κοινωνικά σημαντικούς σκοπούς που συνοψίζονται στην εξασφάλιση της συνέχειας της κοινωνίας και που αναλύονται στην μεταβίβαση από την μια γενιά στην άλλη του πολιτισμού, ως τρόπου ζωής και τρόπου ύπαρξης των (υλικών) πραγμάτων και των κοινωνικών θέσεων. Η οικογένεια συμβάλει στην δημιουργία και διατήρηση της κοινωνικής συνοχής στο επίπεδο της κοινωνίας και κοινωνικής ταυτότητας, στο επίπεδο του ατόμου».(Μουσούρου Λ., 1989).

Σύμφωνα με τον Τσιάντη Ι., (1993), «...η οικογένεια είναι ένας θεσμός με την δική του κουλτούρα και τους δικούς του ειδικούς τρόπους για την αντιμετώπιση της ζωής. Αποτελείται από άτομα των οποίων η συμπεριφορά και η εμπειρία επηρεάζεται από ένα σύστημα αλληλοδιαπλεκόμενων σχέσεων, στις οποίες συμμετέχουν και αποτελούν μέρος. Παράλληλα, τα άτομα-μέλη της οικογένειας, έχουν συγκεκριμένα και βαθιά ριζωμένα χαρακτηριστικά ή εσωτερικές σχέσεις».

Σύμφωνα με τον Κοκκινάκη Σ., (1995), οικογένεια στην μακραίωνη διαδρομή της υπήρξε πολυγαμική (πολυανδρία, πολυγυναικεία), μητριαρχική, πατριαρχική, εκτεταμένη, πυρηνική, για να φθάσει στις μέρες μας να παρουσιάζει διάφορες μορφές που αναπτύσσονται όπως:

- **Οικογένεια ελεύθερης ένωσης**: κατά την οποία συμβιώνει το ζευγάρι θεωρώντας ισότιμο τον εαυτό του με τα νόμιμα παντρεμένα ζευγάρια και όχι αντικείμενο κοινωνικού στιγματισμού από το περιβάλλον του.
- **Οικογένεια διπλής σταδιοδρομίας**: η οποία οικοδομεί τη συζυγική σχέση σε βάση συνεργασίας και με τη γυναίκα και τον άνδρα να έχουν επαγγελματική απασχόληση και να συμμετάσχουν στις οικιακές εργασίες.

- > **Οικογένεια μονογονεϊκή:** η οποία έχει ένα γονέα συνέπεια θανάτου, διαζυγίου ή απουσίας γάμου.

Εμείς στην παρούσα εργασία θα δούμε και θα αναλύσουμε την μια από αυτές που παρουσιάζει η οικογένεια σήμερα κι αυτή είναι η Μονογονεϊκή οικογένεια.

Το θέμα των μονογονεϊκών οικογενειών, έχει πάρει διαστάσεις στην εποχή μας, –όπου η συνήθης μορφή οικογένειας, είναι η πυρηνική- αφενός λόγω της αύξησής τους κι αφετέρου της αδυναμίας τους να εξασφαλίσουν τους απαραίτητους όρους επιβίωσης όταν ο θάνατος του ενός γονέα, το διαζύγιο, η εγκατάλειψη της οικογενειακής στέγης επιφέρουν «διάλυση» του οικογενειακού κυττάρου.

Όταν όμως η **Μονογονεϊκότητα**, παύει να είναι μια μεταβατική φάση στη ζωή ενός ατόμου, αλλά αποτελεί γεγονός της **ατομικής επιλογής**, πρέπει να κατανοηθεί στα πλαίσια των τάσεων **εξέλιξης της οικογένειας** και των **κοινωνικών αλλαγών**, όπως κι άλλες μορφές μονογονεϊκών οικογενειών.

Παρά τη διαφοροποίηση, ως προς τον τρόπο εισόδου στην κατάσταση της Μονογονεϊκότητας, οι μονογονεϊκές οικογένειες έχουν περισσότερα κοινά σημεία μεταξύ τους, σε σύγκριση με οποιοδήποτε άλλο τύπο οικογενειακής οργάνωσης, κοινό τρόπο ζωής, καθώς και **κοινά προβλήματα**.

Για μια σειρά λόγων, οικονομικών, κοινωνικών, ψυχολογικών, βρίσκονται αναμφίβολα εκτεθειμένες στην **κοινωνική απομόνωση** και την μοναξιά. Ειδικότερα όταν αρχηγός της μονογονεϊκής οικογένειας είναι άγαμη και διαζευγμένη μητέρα, η μοναξιά και η κοινωνική απομόνωση είναι ιδιαίτερα έντονες.

Η οικογένεια, ως **θεμελιώδης ομάδα** της κοινωνίας και ως το φυσικό περιβάλλον για την **ανάπτυξη** και ευημερία όλων των μελών της και ειδικότερα των **παιδιών της**, πρέπει να έχει την αναγκαία προστασία και βοήθεια ώστε να μπορεί να αναλάβει στο ακέραιο τις ευθύνες της, μέσα στην κοινότητα.

Το **Κράτος Πρόνοιας** είναι ο βασικός φορέας προστασίας και βοήθειας για την οικογένεια. Με τα μέτρα που λαμβάνει, επιδιώκει να βελτιώσει τους **όρους διαβίωσης** των κοινωνικών ομάδων μεταξύ των οποίων είναι και οι οικογένειες και κυρίως των **οικονομικά ασθενέστερων** από αυτές.

Αυτό υλοποιείται μέσα από ένα **πλέγμα υπηρεσιών** και προγραμμάτων πρόνοιας που δεν ανταποκρίνονται πάντοτε στις ανάγκες και που πολλές από αυτές λειτουργούν κακοσχεδιασμένα κι αποσπασματικά.

1.2 Σκοπός της Μελέτης

Η εργασία αυτή έχει ως σκοπό να **μελετήσει** τον τύπο της Μονογονεϊκής οικογένειας, με μεγάλες διαστάσεις στην εποχή μας και να **ερευνήσει**, τι εφαρμόζεται σε επίπεδο πρόληψης και προγραμμάτων από πλευράς της **Πολιτείας**, έτσι ώστε ο τύπος αυτής της οικογένειας να μην φέρει στοιχεία κοινωνικού αποκλεισμού και της απομόνωσης, που θα στιγματίσουν λειτουργικά και την επόμενη γενιά π.χ τα παιδιά τους.

Μέσα από την **βιβλιογραφική ανασκόπηση**, θα εξετάσουμε διαχρονικά τις μορφές που παίρνει η οικογένεια, έως ότου καταλήξει σήμερα να εμφανίζεται, –με αυξητικές τάσεις- ο τύπος της Μονογονεϊκής οικογένειας.

Θα μελετήσουμε ακόμη, **τα αίτια** που οδήγησαν το μόνο γονέα να επιλέξει ή όχι την μονογονεϊκότητα, **τα προβλήματα**, -διαβίωσης, εργασίας, ψυχολογικά- **τις ευθύνες** που μπορεί να έχει ο μόνος γονέας, άνδρα ή γυναίκα και τέλος αν υπάρχει **Κρατική Μέριμνα** γι'αυτές τις οικογένειες και ποιοι είναι οι **Κρατικοί Φορείς** που μπορούν να απευθυνθούν και να ζητήσουν στήριξη οι μόνοι γονείς.

Με την βοήθεια διερευνητικού τύπου, **έρευνας**, σ'αυτούς τους φορείς, θα συλλέξουμε στοιχεία σχετικά με τα **μέτρα κοινωνικής πολιτικής** που εφαρμόζονται, – από αυτούς τους Φορείς – για την στήριξη αυτού του τύπου των οικογενειών, που θα μας οδηγήσουν στον **εντοπισμό παραγόντων**, οι οποίοι θα μας επιτρέψουν να κρίνουμε την **αποτελεσματικότητα** αυτών των μέτρων.

Ελπίζουμε με την προσπάθεια μας αυτή, να βοηθήσουμε στο μέτρο του δυνατού, στην ανάπτυξη ενός εντονότερου **προβληματισμού** και έρευνας σχετικά με την νέα αυτή πραγματικότητα. Αν οι σκέψεις και οι διαπιστώσεις μας, οδηγήσουν και στην **λήψη** συγκεκριμένων μέτρων στα πλαίσια της Ελληνικής κοινωνίας, τότε ο στόχος της έκδοσης αυτής, θα έχει επιτευχθεί.

1.3 Ορισμοί Όρων

Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε καλύτερα όσα θα αναφερθούν και θα αναλυθούν παρακάτω, θα πρέπει πρώτα να δώσουμε τον ορισμό κάποιων όρων. Έτσι ο αναγνώστης θα μπορέσει να συμμετέχει καλύτερα.

«Τα δυνατότερα ένστικτα για κάθε ζωντανό οργανισμό είναι το ένστικτο της αυτοσυντήρησης και το ένστικτο της αναπαραγωγής. Το πρώτο είναι εκείνο που ωθεί τον άνθρωπο στην απόκτηση των υλικών αγαθών, δηλαδή όλων εκείνων των μέσων, που του είναι απαραίτητα για να ζήσει ενώ το ένστικτο της αναπαραγωγής είναι ένα από τα κίνητρα που οδηγεί στην ένωση τα δύο φύλα. Όταν από την ένωση αυτή γεννηθούν τα παιδιά, τότε δημιουργείται μια μικρή κοινωνία που λέγεται ο ι κ ο γ έ ν ε ι α. (Ιωαννίδου Ε., 1978).

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

«Η οικογένεια είναι ένας **θεσμός**, που συνδυάζει τα σταθερά βιολογικά χαρακτηριστικά του ανθρώπου και τα απρόβλεπτα και συχνά μεταβλητά πολιτιστικά του στοιχεία. Είναι μια θεσμοποιημένη **βιοκοινωνική ομάδα**, που απαρτίζεται από ενηλίκους. Από αυτούς δύο τουλάχιστον δεν είναι συγγενείς εξ' αίματος, είναι **ετερόφυλοι** που έχουν συζευχθεί και που ελάχιστες λειτουργίες της είναι η ικανοποίηση και ο έλεγχος του θυμικού, συμπεριλαμβανομένων και των **σεξουαλικών σχέσεων**, μια κοινωνικοπολιτιστική κατάσταση για τη δημιουργία, την ανατροφή και την κοινωνικοποίηση των κατιόντων». (Κατάκη Χ. 1984).

Σύμφωνα με τον Κοκκινάκη Σ., (1995) «Οικογένεια είναι μια ομάδα προσώπων που συνδέονται μεταξύ τους, με φυσικούς ή νομικούς δεσμούς και ζουν σε κοινή κατοικία, επιτελώντας μια σειρά από προσωπικές και κοινωνικές λειτουργίες ή ένα σύνολο προσώπων που κατάγονται από τους ίδιους γεννήτορες ή προπάτορες, συνδεόμενους εξ' αίματος».

Ένας ευρύς ορισμός της οικογένειας σύμφωνα με το Δασκαρόλη Γ., (1992), είναι «...το σύνολο προσώπων, τα οποία συνδέονται μεταξύ τους με γάμο ή κοινή καταγωγή τους, ασχέτως του βαθμού συγγένειας, -ο οποίος συνδέει τα πρόσωπα- και ασχέτως αν αυτά συμβιώνουν».

Η οικογένεια επιτελεί λειτουργίες οικονομικές, που με τον καταμερισμό της εργασίας αναπτύσσουν την οικονομική συνεργασία των φύλων. Βασικές λειτουργίες της οικογένειας είναι και οι λειτουργίες που οδηγούν στην **κοινωνικοποίηση** των μελών και κυρίων των παιδιών, με τη διαμόρφωση των **ρόλων** που θα παίζουν μέσα στην κοινωνία.

Την οικογένεια ως θεσμό την χαρακτηρίζει η λειτουργική **ενότητα**. Είναι ο καρπός αλλά και ο δημιουργός του πολιτισμού. Είναι το υποχρεωτικό περιβάλλον μέσα στο οποίο μεγαλώνουν και αποκτούν εμπειρίες τα μέλη της.

Συμπερασματικά, σύμφωνα με τα παραπάνω όταν αναφερόμαστε στην οικογένεια, αναφερόμαστε σε μια δομή σύνθετη, περίπλοκη, βαθιά και στενά συνδεδεμένη με την ιστορία, τη θρησκεία και την δυναμική εξέλιξη των κοινωνιών.

Τον ορισμό που εμείς θα χρησιμοποιήσουμε σ' αυτή την εργασία είναι ο εξής: «Η οικογένεια είναι μια ομάδα ατόμων, από αυτούς δύο τουλάχιστον δεν είναι συγγενείς εξ' αίματος. Έχουν συζευχθεί και έχουν αποκτήσει τέκνο/α, μεταδίδοντας του/ς αξίες και αρχές που οι ίδιοι γνωρίζουν, με αποτέλεσμα να ενταχθεί/ούν, στο ευρύ φάσμα που ονομάζεται κοινωνία».

Ο θεσμός της οικογένειας διαχρονικά έχει υποστεί όλες τις επιδράσεις της εξέλιξης, ενώ παράλληλα ως ανεξάρτητη ομάδα καλείται να εξισορροπήσει τις αντιθέσεις που δημιουργούνται ιδίως σε περιόδους κρίσης. Μέσα από αυτή την εξέλιξη επέρχεται η αλλαγή που μπορεί να επηρεάσει την οικογένεια θετικά ή αρνητικά και που συχνά αυτή η αλλαγή ασκεί πίεση στα μέλη της.

ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Όταν λέμε οικογένειες με ένα γονέα ή Μονογονεϊκές εννοούμε τις οικογένειες οι οποίες έχουν απομείνει με **ένα γονέα** λόγω θανάτου ή διαζυγίου με βάρη παιδιών, όπως επίσης και την οικογένεια του άγαμου γονέα.

Παράλληλα με αυτές τις «τυπικές» μορφές της Μονογονεϊκής οικογένειας, υπάρχει και μια άλλη κατηγορία μονογονεϊκών οικογενειών, που ούτε με το διαζύγιο, ούτε με εγκατάλειψη της συζυγικής στέγης, χώρισαν οι γονείς αλλά, άλλα γεγονότα ανάγκασαν την οικογένεια να μείνει για όλη τη ζωή ή για ένα μακρύ χρονικό διάστημα μονογονεϊκή και στην πλειονότητα της μονογονεϊκή με αρχηγό γυναίκα. Αυτή η μορφή της μονογονεϊκής οικογένειας αποκαλείται «**οιωνεί**». (Μαντζιάφου-Κανελλοπούλου., 1981:80).

Αν και δεν έχει τα ίδια προβλήματα, σε έκταση με τις «τυπικές» μορφές της Μονογονεϊκής οικογένειας, έχει όμως ένα μεγάλο αριθμό εξειδικευμένων προβλημάτων, που τα δημιουργεί κυρίως η απουσία του άλλου γονέα και η υπερφόρτωση αυτού που έμεινε.

Τόσο οι «τυπικές» όσο και οι Οιωνές μονογονεϊκές οικογένειες καταλαμβάνουν ένα αξιόλογο ποσοστό στο σύνολο των πυρηνικών οικογενειών στις διάφορες χώρες. Η μονογονεϊκή οικογένεια δεν είναι ούτε μια μορφή οικογένειας μόνιμη για τα συγκεκριμένα άτομα, ούτε υποχρεωτικά μια μορφή οικογένειας μακράς διάρκειας.

Σύμφωνα με την Γαλάνη Ν.Γ., (1995), «Μονογονεϊκή Οικογένεια, είναι η οικογένεια που αποτελείται από έναν ενήλικα και τα ανήλικα τέκνα του. Αυτό είναι συνέπεια θανάτου του ενός γονέα, διαζυγίου ή χωρισμού των συζύγων, εγκατάλειψης συζυγικής στέγης από τον ένα γονέα, με αποτέλεσμα ο άλλος να αναλάβει τα παιδιά και τέλος ο άγαμος με το παιδί του».

Εμείς θα χρησιμοποιήσουμε τον τελευταίο ορισμό, στην εργασία μας, για να εξετάσουμε την μορφή αυτής της οικογένειας, αλλά και για να γίνει πιο εύκολα κατανοητό από τους αναγνώστες.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η κοινωνία μας περνά μια έντονη κρίση οικονομική και πολιτική, η οποία δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστη την οικογένεια. Οι νέες μορφές οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης, η αύξηση της μέριμνας και ελάχιστης απασχόλησης, η κυρίαρχη χρήση των νέων τεχνολογιών, η καταστροφή του περιβάλλοντος, οι συρράξεις, είναι **φαινόμενα** που δημιουργούν κλίμα **ρευστότητας** και επηρεάζουν κατά κύριο λόγο την οικογένεια.

Έτσι η οικογένεια επέρχεται σε **κρίση** και χρειάζεται την συμπαράσταση και την υποστήριξη από το **Κράτος**. Η κοινωνική πολιτική που ασκείται από ένα κράτος, με αποδέκτη την οικογένεια, πρέπει να συμβάλει, ώστε να εξασφαλίζεται στην οικογένεια η ισότητα, η αξιοπρέπεια, η στήριξη της ενθάρρυνσης και ο σεβασμός των δικαιωμάτων των μελών της.

Ο όρος «Κοινωνική Πολιτική» απέκτησε ποικίλες σημασίες. Σύμφωνα με τον Τ.Η. Marshal στο βιβλίο «Οικογένεια και Κοινωνική Πολιτική» της Λαμπίρη-Δημάκη (1990), «Κοινωνική Πολιτική είναι το οργανωμένο **σύστημα** κοινωνικών υπηρεσιών και θεσμών που έχουν ως αντικείμενο, να βοηθούν άτομα και ομάδες, να επιτύχουν ικανοποιητικά επίπεδα ζωής και υγείας, προσωπικούς και κοινωνικούς δεσμούς οι οποίοι θα τους επιτρέψουν να αναπτύξουν πλήρως τις **ικανότητές τους** και θα τους διασφαλίσουν ευημερία, σε εναρμόνιση με τις οικογενειακές τους ανάγκες και τις ανάγκες της ευρύτερης κοινωνίας».

Η Κοινωνική Πολιτική σαν **Επιστήμη**, σύμφωνα με τον Γετίμη Π., (1993), μελετά την ανθρώπινη συμπεριφορά σε όλη την σφαιρικότητα, στην πληρότητα της, σε όλη την κοινωνική περιοχή του ανθρώπινου, με σκοπό την υποβοήθηση του ανθρώπου να αναχθεί με προσωπικότητα στην κοινωνική συμβίωση».

Η επιστήμη της Κοινωνικής Πολιτικής, δεν στοχεύει απλά στην απόκτηση γνώσεων για τον άνθρωπο, όπως άλλες επιστήμες του ανθρώπου, αλλά στη χρησιμοποίηση των γνώσεων για την **βελτίωση** της ζωής και της κοινωνικής ευημερίας.

Η Κοινωνική Πολιτική αναφέρεται στις **γενικές αρχές** της οποίες ένα συγκεκριμένο κόμμα ή μια κυβέρνηση χρησιμοποιεί για να κάνει επιλογές η να πάρει αποφάσεις προκειμένου να αντιμετωπίσει κοινωνικές καταστάσεις οι οποίες επηρεάζουν τη ζωή ατόμων ή ευρύτερων ομάδων πληθυσμού.

Εμείς θα συμφωνήσουμε και θα χρησιμοποιήσουμε τον ορισμό που δίνει ο T.H,Marshall στο βιβλίο της Λαμπίρη-Δημάκη, (1990) «Οικογένεια και κοινωνική πολιτική».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

2.1 Η Οικογένεια Ως Θεσμός Διαχρονικά

Σύμφωνα με τον Σαρδέλλη Δ., (1998), «οκογένεια, είναι ένας κοινωνικός θεσμός, εξαιρετικής σημασίας που αναπτύχθηκε ιστορικά σε όλο σχεδόν τον κόσμο ως μονογαμικός δεσμός. Είναι δηλαδή η οικογένεια ομάδα ανθρώπων που συνδέονται με δεσμούς γάμου, αίματος ή υιοθεσίας που συνήθως κατοικούν κάτω από την ίδια στέγη».

Ο πρώτος σταθμός στη ιστορία της ανθρωπότητας, η αρχή της κοινωνικής ζωής των ατόμων είναι η οικογένεια, γιατί από αυτή στη συνέχεια προκύπτουν εξελικτικά οι υπόλοιποι κοινοτικοί θεσμοί.

Η οικογένεια, αποτελώντας ένα ζωντανό και φυσικό οργανισμό, υπέστη βαθιές και χαρακτηριστικές αλλαγές, στη δομή και τη μορφή της, ακολουθώντας τις πολιτιστικές, τις κοινωνικές και τις οικονομικές αλλαγές στην πορεία της ανθρωπότητας.

Οι γρήγορες αλλαγές της μορφής και του τρόπου λειτουργίας της οικογένειας της Δύσης, οφείλονται κυρίως στις σημαντικές αλλαγές που έλαβαν μέρος στην κοινωνία της μεταπολεμικής περιόδου. Η μετάβαση της κοινωνίας από αγροτική σε βιομηχανική, θεωρείται από τις σημαντικότερες αλλαγές που επηρέασαν το θεσμό της οικογένειας.

Στην παραδοσιακή οικογένεια, το κάθε μέλος εργάζονταν για τη επιβίωση όλης της οικογένειας και οι δεσμοί σχέσης ήταν δεσμοί «εξάρτησης». Αυτό όμως άλλαξε στον βιομηχανικό τρόπο ζωής. Το κάθε μέλος έχει δικό του εισόδημα και αισθάνεται ανεξάρτητο και η οικογένεια δεν είναι απαραίτητη για τη επιβίωση του. (Μουσούρου Λ., 1989).

Η οικογένεια αναμφισβήτητα αλλάζει. Αλλάζουν οι σχέσεις και οι ρόλοι μέσα στην οικογένεια, αλλάζει το μέγεθος, αλλάζουν οι στάσεις και οι προσδοκίες των μελών της.

Ο μικρός πυρήνας (γονείς –παιδιά), συνεχώς ανεξαρτητοποιείται και απομονώνεται από το ευρύτερο οικογενειακό κύκλο αλλά κι από τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο. Οι ατομικές στάσεις και διεκδικήσεις αντικαθιστούν τις παραδοσιακές αξίες, της χωρίς αμφισβήτησης προσφοράς προς τους άλλους και της υπάκουης στους δοσμένους κανόνες της ομαδικής οικογενειακής ζωής.

Κατά την Μαντζιάφου-Κανελοπούλου (1990), «η οικογένεια αποτελεί το χώρο μέσα στον οποίο ο άνθρωπος επιχείρησε τα πρώτα βήματα της ιστορικής του ζωής και δράσης. Αποτελεί το πρωταρχικό και το φυσικό κύτταρο της κοινωνίας που εμφανίστηκε με τις πρώτες ανθρώπινες ομάδες. Είναι ένας θεσμός που τον χαρακτηρίζει το στοιχείο της καθολικότητας

δηλαδή που παρατηρείται ανεξάρτητα από τα είδη των κοινωνιών και τις μορφές που πήρε κατά καιρούς η οικογένεια».

Υπήρξε κατά καιρούς πολυγαμική, στηριζόμενη άλλοτε στην πολυανδρία κι άλλοτε στην πολυγυναικεία. Υπήρξε μητριαρχική, πατριαρχική και εκτεταμένη, φτάνοντας στις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες να λάβει τη μορφή της νόμιμης μονογαμικής και πυρηνικής οικογένειας ενώ τείνει να πάρει διαστάσεις της λεγόμενης «οικογένειας διπλής καριέρας» και της οικογένειας με «ανοιχτή οικογενειακή ζωή». (Παπαθιώτη Β., 1995:25).

Η οικογένεια του καιρού μας, στηρίζεται πιο πολύ στη προσωπική παραδοχή του ατόμου, σέβεται τα αισθήματα και τις ανάγκες όλων των μελών της και ενδυναμώνει τις αξίες του ατόμου και του ζευγαριού.

Η βασικότερη όμως αλλαγή που υπέστη η οικογένεια στην εποχή μας είναι ότι άλλαξε μορφή κι από «εκτεταμένη», -γονείς με παιδιά κι ο ευρύτερος κύκλος των συγγενών, όπως ο παππούς, η γιαγιά, οι θείοι κ.α- έγινε «πυρηνική», - γονείς και παιδιά.

Η σημερινή, «πυρηνική» οικογένεια, που επικράτησε στις αναπτυσσόμενες χώρες μετά τη βιομηχανική επανάσταση, ήταν το αποτέλεσμα της συρρίκνωσης της ευρύτερης οικογένειας, των τριών γενεών της προβιομηχανικής κοινωνίας. Η συρρίκνωση αυτή συντελέστηκε παράλληλα προς την απώλεια των παραγωγικών λειτουργιών που είχε η πυρηνική οικογένεια. Η σημερινή οικογένεια είναι εκτεθειμένη σε εντάσεις και συγκρούσεις ρόλων που επιδρούν αποσταθεροποιημένοι και την αποδυναμώνουν λειτουργικά.

Κατά τον Κελπανίδη Μ., (1993), η σύγχρονη πυρηνική οικογένεια είναι ο τύπος της οικογένειας που ταιριάζει περισσότερο στις ανάγκες της βιομηχανικής κοινωνίας γιατί επιτρέπει μια μεγάλη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα της οικογένειας αναγκαία στην εποχή μας.

Όσο η οικογένεια, ήταν εκτεταμένη, όσο τον οικογενειακό πυρήνα και το περιβάλλον το αποτελούσε μεγαλύτερος αριθμός συγγενικών προσώπων, ο κίνδυνος που διέτρεχε η οικογένεια και κυρίως τα παιδιά από το χαμό ή από την εγκατάλειψη της συζυγικής στέγης από τον ένα γονέα, ήταν πάρα πολύ περιορισμένος. Η εκτεταμένη οικογένεια αποτελώντας μια ομάδα που έπρεπε να εξασφαλίσει τη συνέχιση και την οικονομική της επιβίωση – αφού η ίδια αποτελούσε μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης – είχε το μειονέκτημα ότι ασκούσε πίεση στα μέλη της, γιατί εκείνο που προείχε ήταν η θέληση για το καλό του συνόλου όπου υποχωρούσε η ατομική θέληση και το ατομικό συμφέρον. (Μουσούρου Λ., 1989).

Σ' αυτόν τον τύπο της οικογένειας, ο ρόλος των μελών ήταν καθορισμένος και η ατομική ελευθερία τους περιοριζόταν. Η εκτεταμένη οικογένεια όμως εξασφάλιζε ως ένα βαθμό τα υλικά αγαθά και οι έννοιες της μοναξιάς και της έλλειψης συμπαράστασης που χτυπάνε την οικογένεια από την οποία θα λήψη ο ένας γονέας, στην εκτεταμένη ήταν άγνωστες. Έτσι, ο θάνατος, το διαζύγιο, η εγκατάλειψη της οικογένειας εκ μέρους του ενός

γονέα, δεν έφεραν τόσες σοβαρές συνέπειες στα μέλη της οικογένειας, γιατί η ομάδα αντιδρούσε αμέσως και προσέφερε υποκατάστατα.

Καθώς περνούμε από την βιομηχανική στη μεταβιομηχανική φάση της ανθρωπότητας, ο σκοπός της οικογένειας αποσυνδέεται σταδιακά από τη βιολογική και οικονομική της επιβίωση.

Στις αρχές της εποχής της πληροφορικής η οικογένεια παραμένει το βασικό κύτταρο της κοινωνίας. Πρέπει όμως να αναθεωρήσει ριζικά το σκοπό της ύπαρξης της για να μπορέσει να διαδραματίσει το ρόλο της, ως υποσύστημα, στην επίτευξη των σκοπών του κοινωνικού συνόλου.

Ο σκοπός της μελλοντικής οικογένειας αρχίζει να συνδέεται περισσότερο με την ψυχοκοινωνική επιβίωση των μελών της. (Κατάκη Χ., 1990:98).

Ενώ ο ρόλος της οικογένειας στη βιομηχανική εποχή ήταν να παραδώσει στην κοινωνία ένα εκπαιδευμένο μέλος για να αυξηθεί η βιομηχανική παραγωγή, στη μεταβιομηχανική ο ρόλος της, είναι να παραδώσει στην κοινωνία συγκροτημένα άτομα που θα συμβάλουν στη λειτουργικότητα των κοινωνικών ομάδων στις οποίες θα ενταχθούν.

— Η οικογένεια παρουσίασε μια σταδιακή εξέλιξη από τις αρχικές ευρύτερες μορφές στις πιο περιορισμένες για να καταλήξει στη μορφή της οικογένειας των συζύγων ή εκείνης του πυρήνα (σύζυγοι με ανήλικά τέκνα ή γονείς με εκτός γάμου τέκνα).

Σύμφωνα με τον Μαρκαντώνη Ι.Σ., (1991), η μικρή πυρηνική οικογένεια είναι η χαρακτηριστική και η αναγκαία για την εποχή μας. Δίπλα στην μικρή-πυρηνική- οικογένεια υπάρχουν κι άλλες μορφές οικογενειών όπως:

Η μικτή οικογένεια: Στην ομάδα αυτή περιλαμβάνονται οι λεγόμενες «ανασυσταμένες» οικογένειες (συγγενικές, υιοθετούσες, φιλοξενούσες) όπου παιδιά/έφηβοι της μιας οικογένειας – της οποίας οι γονείς είναι χωρισμένοι ή άγαμοι ή έχουν πεθάνει (και οι δύο ή μόνο ο ένας) ή για διάφορους λόγους δεν μπορούν να φροντίσουν τα παιδιά τους - συνδιαπαιδαγωγούνται με μέλη άλλης οικογένειας.

Ειδικότερες μορφές μικτών οικογενειών είναι:

- 1) Γυναίκα με παιδιά, παντρεύεται άνδρα χωρίς παιδιά.
- 2) Άνδρα με παιδιά παντρεύεται γυναίκα χωρίς παιδιά.
- 3) Οι νέοι σύζυγοι έχουν και οι δύο παιδιά από προηγούμενους συντρόφους.

Η μοιρασμένη οικογένεια: Με τον όρο αυτό, υποδηλώνεται, η οικογένεια εκείνη, όπου συνήθως, ο πατέρας ή και οι δύο γονείς

υποχρεώθηκαν να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό, ενώ τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας, δηλαδή η μητέρα και τα παιδιά ή μόνο τα παιδιά και οι παππούδες ζουν μόνιμα κάπου. Εδώ ανήκει και η λεγόμενη «**χωλή**», οικογένεια δηλαδή η συζυγική οικογένεια διασπασμένη λόγω επαγγελματικών υποχρεώσεων των συζύγων.

Η παράλληλη οικογένεια: Σπανιότερη μορφή «μοιρασμένης» οικογένειας, συνιστά η περίπτωση, χωριστών οικογενειακών εστιών, όπου ο ένας από τους δύο συζύγους, (κατά κανόνα) ο πατέρας, μετά από διαζύγιο ή διάσταση, είναι κοινός, -π.χ τα παιδιά και η σύζυγος από τον πρώτο γάμο ή έστω την αρχική συμβίωση με τον πατέρα ζουν μαζί. Ενώ ο πατέρας, έχει δημιουργήσει άλλη οικογένεια με άλλη γυναίκα και παιδί που ζουν χωριστά.

Η Μονογονική Οικογένεια: Κατατάσσονται οι ακόλουθες καταστάσεις:

- Μια οικογένεια με ένα γονέα, της οποίας ο αρχηγός ήταν από την αρχή ένας μόνος γονέας, συνήθως άγαμος.
- Μια οικογένεια με ένα γονέα, λόγω διαζυγίου ή λόγω θανάτου του ενός γονέα.
- Μια οικογένεια με ένα γονέα, λόγω μακρά απουσίας του ενός από τους δύο γονείς, λόγω μετανάστευσης ή επαγγελματικών λόγων κ.τ.λ.
- Μια οικογένεια με ένα γονέα, που δημιουργήθηκε με την υιοθεσία παιδιού.

2.2 Οικογένεια Με Ένα Γονέα

Στις σύγχρονες κοινωνίες και κατά συνέπεια και στην χώρα μας, η οικογένεια δημιουργείται με το γάμο και διαλύεται με τη λύση του, (το διαζύγιο).

Μέχρι και σήμερα το πρότυπο της παραδοσιακής οικογένειας, εξακολουθεί να κυριαρχεί. Τα περισσότερα παιδιά γεννιούνται μέσα στο γάμο και οι περισσότεροι γάμοι διατηρούνται μέχρι το θάνατο, ενός εκ των συζύγων. Παράλληλα υπάρχουν οικογένειες με έναν γονέα, καθώς τα διαζύγια και οι γεννήσεις εκτός γάμου αυξάνονται. Από 102.574 παιδιά που γεννήθηκαν το 1991, εκτός γάμου δηλώθηκαν τα 2843. (Ε.Σ.Υ.Ε, Διεύθυνση Πληθυσμού).

Η επισήμανση της ρευστότητας του φαινομένου της οικογένειας -με την αύξηση των μοντέλων οικογενειακής οργάνωσης- τόσο ως προς την μορφή, όσο και προς τη δομή της και η αναγνώριση του, ενισχύει τη διαχρονικότητά της και μια ποικιλία μορφών.

Κατά τη Μουσούρου Λ., (1989), σήμερα έχουμε αναμφισβήτητα εισέλθει, σε μια καινούργια εποχή, όπου επαναπροσδιορίζονται τα ζητήματα που αφορούν το παρόν και το μέλλον της οικογένειας, αλλά και την εν γένει οργάνωση του ιδιωτικού βίου.

Η τάση αυτή, συνδέεται με την αύξηση και την αποδοχή διαφορετικών σχημάτων οργάνωσης, όπως οι Μονογονεϊκές Οικογένειες, οι επαναδημιουργημένες και της ελεύθερης ένωσης, -αρχικά συμβίωσης των δύο φύλων- που σιγά-σιγά κατακτά έδαφος και στη χώρα μας.

Οι Μονογονεϊκές Οικογένειες, πριν και κατά τη διάρκεια του 2ου Παγκοσμίου Πολέμου, αποτελούνταν κυρίως από οικογένειες, στις οποίες πέθαινε ο ένας γονέας. Μετά τις αλλαγές στο χώρο της οικογένειας, αποτελούνται στην πλειοψηφία τους από γονείς διαζευγμένους ή χωρισμένους ή από γυναίκες που αποφασίζουν να κάνουν παιδί και να το μεγαλώσουν μόνες, -ανύπανδρες μητέρες. (Σταθόπουλος Π., 1995:223).

Στην χώρα μας, σύμφωνα με την Εθνική Έκθεση της χώρας μας στην επιτροπή cedaw του ΟΗΕ (1996), παρά τη μείωση του ολικού αριθμού των τοκετών, το ποσοστό των γεννήσεων από ανύπανδρες μητέρες, παρουσιάζει σταθερή αύξηση, δεδομένου, ότι το 1971 ήταν 1,1%, το 1981 ήταν 1,4% και το 1991 διπλασιάστηκε κι έφτασε το ποσοστό του 3%.

Οι Μονογονεϊκές Οικογένειες, δεν είναι ούτε μια μορφή οικογένειας, μόνιμη για τα δεδομένα άτομα, ούτε υποχρεωτικά μια μορφή μακράς διάρκειας. Ενδέχεται και πολύ συχνά αυτό συμβαίνει, η Μονογονεϊκή οικογένεια σε μακρύτερο ή βραχύτερο χρονικό διάστημα να χάσει την ιδιότητά της ως Μονογονεϊκή και να γίνει οικογένεια με δύο γονείς. Έτσι, η διαβίωση ενός ενήλικα ή ενός ανήλικα, μέσα σε μια Μονογονεϊκή οικογένεια, πολλές

φορές, αφορά μια μεταβατική μόνο περίοδο, στη ζωή του ατόμου. (Μαντζιάφου – Κανελλοπούλου., 1981).

Η ιδιότητα συνεπώς του μόνου γονέα, είναι συχνά ιδιότητα προσωρινή, από το γεγονός ότι μπορεί να μεταβληθεί σε γονέα συζυγικής οικογένειας, -για τις περιπτώσεις των άγαμων- με γάμο, ή με έναν νέο γάμο, -για τις περιπτώσεις των χήρων και των διαζευγμένων.

Εκείνο πάντως που είναι γεγονός, είναι ότι στη σημερινή εποχή οι Μονογονεϊκές οικογένειες, έχουν παρουσιάσει μια αύξηση στον αριθμό τους και στη χώρα μας, κυρίως και στις νέες γενιές, λόγω της υποχώρησης των προκαταλήψεων για τις άγαμες και της αποδυναμώσεως του ταμπού, γύρω από το διαζύγιο, γεγονός που επιβάλλει την ευρύτερη και προσεκτικότερη έρευνα πάνω στις ειδικές συνθήκες, τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά και τα ιδιαίτερα προβλήματα των οικογενειών αυτών.

Τα διαζύγια κυμαίνονται από 7568 το 1985, σε 6037 (εκ των οποίων τα 4125 ήταν συναινετικά, τα 849 από τετραετή διάσταση και τα 1063 από ισχυρό κλονισμό) το 1990 και 7300 το 1993. Ο αριθμός των διαζυγίων διαφοροποιείται ανάλογα με την οικονομική και κοινωνική κατάσταση και την ύπαρξη ή όχι παιδιών. (Ε.Σ.Υ.Ε, Διεύθυνση Πληθυσμού).

Οι Μονογονεϊκές Οικογένειες παρουσιάζουν αυξητική τάση, ωστόσο δεν ξεπερνούν το 5% του συνόλου. Στην συντριπτική πλειοψηφία, έχουν αρχηγό γυναίκα. Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής του 1981, υπάρχουν 474 600 νοικοκυριά με αρχηγό γυναίκα. Το 1991 οι χήρες γυναίκες είναι 569 715 (84,13%), σε σύνολο 677 187 και οι διαζευγμένες γυναίκες ήταν 88 463 (66,5%), σε σύνολο 133 129. (Κογκίδου Δ., 1995).

Ο χωρισμένος ή χήρος γονέας και η ανύπανδρη μητέρα, πρέπει να συντηρήσουν τον εαυτό τους και τα παιδιά τους με δικό τους εισόδημα.

Έρευνα, που έκανε ο Ε.Ο.Π, το 1989, σε εργατική κατοικία, σε δείγμα 100 Μονογονεϊκών Οικογενειών, βρέθηκαν μόνο τρεις άνδρες γονείς. Στην πλειοψηφία τους, οι γυναίκες ήταν διαζευγμένες ή σε διάσταση, χωρίς συγγενείς ή σύντροφο, χωρίς υποστηρικτικές σχέσεις. Οι περισσότερες ήθελαν, αλλά δεν μπορούσαν να εργασθούν, λόγω υγείας ή λόγω των παιδιών. Από τις εργαζόμενες, το 58% απασχολούνταν ως καθαρίστριες ή εργάτριες, ενώ το 20% είχαν ευκαιριακή ή εποχιακή απασχόληση. Οι περισσότερες είχαν σταθερό, αλλά χαμηλό εισόδημα. (Τσίτουρα Σ., 1990).

Το εισόδημα της γυναίκας αρχηγού οικογένειας, επηρεάζεται αισθητά από το βαθμό της εισαγωγής της γυναίκας στην αγορά εργασίας, από τη διαφοροποίηση του ημερομισθίου σε γυναικείο και ανδρικό, από το βαθμό της πνευματικής καλλιέργειας και της επαγγελματικής κατάρτισης της αρχηγού και τέλος από τη δυνατότητα φύλαξης των παιδιών, κατά τις ώρες εργασίας της. Αυτό το τελευταίο πρόβλημα, είναι εκείνο που παρουσιάζεται πιο οξύ, στο μοναχικό γονέα, κυρίως όταν τα παιδιά βρίσκονται στη προσχολική ηλικία.

Η οικονομική κρίση πλήττει περισσότερο την Μονογονεϊκή Οικογένεια, -σε σχέση με τη συζυγική- και συνεπώς την αναγκάζει να υφίσταται μεγαλύτερες στερήσεις αυξάνοντας και τα κοινωνικά προβλήματα της και τα προβλήματα των συναισθηματικών σχέσεων.

Η θεώρηση της οικονομικής κατάστασης, επηρεάζει, ενδεχομένως κι άλλους παράγοντες, κυρίως ψυχολογικούς.

Ιδιαίτερα η μοναχική γυναίκα, σκέφτεται ότι ανήκει στην κατηγορία των μοναχικών γυναικών μέσα στην κοινωνία, ότι είναι μόνη της να παλέψει για τον εαυτό της και για τα παιδιά της, πως έχει περιορισμένα μέσα να αντιμετωπίσει τη ζωή και πως ενδέχεται μια μέρα να μην μπορεί να τα βγάλει πέρα, μη εξασφαλίζοντας ούτε τα στοιχειώδη για την συντήρηση του εαυτού της και των παιδιών της.

Έτσι, εξετάζοντας την Μονογονεϊκή Οικογένεια, που συγκροτείται από μια γυναίκα και τα παιδιά της, θεωρείται σαν μια ειδική κοινωνική ομάδα, αφού βρίσκεται σε μια νομική, οικονομική και κοινωνική θέση αρκετά διαφορετική από τη θέση που βρίσκεται η παραδοσιακή οικογένεια, δομημένη με δύο γονείς.

Ίσως για μερικούς, δεμένους στενά με την παραδοσιακή οικογένεια των δύο γονέων, η έννοια της Μονογονεϊκής Οικογένειας να είναι λίγο «ενοχλητική», γιατί δείχνει την δυνατότητα και την πραγματικότητα, άλλωστε, της εποχής, να υπάρχουν οικογένειες έξω από τις συνηθισμένες νόρμες και κυρίως έξω από την νομική παρέμβαση του άνδρα στην οικογένεια, γιατί ο μεγαλύτερος αριθμός των Μονογονεϊκών Οικογενειών είναι οικογένειες αποτελούμενες από γυναίκα και παιδιά, ενώ ο άνδρα είναι ο μεγάλος απών.

Η «νόμιμη» λόγω διαζυγίου Μονογονεϊκή Οικογένεια καταντάει να είναι οικογένεια με αρχηγό γυναίκα αφού στην πλειονότητα των περιπτώσεων, όπως αναφέρει η Τσίτουρα Σ., (1990), στο 90%, η γυναίκα αναλαμβάνει την επιμέλεια του παιδιού. Ο πατέρας κι αν ακόμη διατηρήσει αγαθές σχέσεις με την μητέρα κι αν ασκεί τα δικαιώματα που του ορίζει ο νόμος, δηλαδή, της επίσκεψης του παιδιού, της άσκησης της «πατρικής εξουσίας», της συντηρήσεως του παιδιού κ.τ.λ, στην ουσία πολλοί λίγοι πατεράδες ασκούν σε όλη τους την έκταση και όπως πρέπει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους

Η πραγματική συμμετοχή της μόνης μητέρας, γυναίκας που έχει την επιμέλεια του παιδιού, είναι μεγαλύτερη από αυτή που καθορίζουν τα δικαστήρια, για την προσφορά της σε χρόνο και εργασία που διαθέτει για να μεγαλώσει μόνη το παιδί της.

Στην Μονογονεϊκή Οικογένεια η ανάγκη του διπλού ρόλου (μητέρας-πατέρα), είναι ακόμη πιο έντονη, γιατί όταν η οικογένεια στηριχθεί μόνο σε έναν γονέα, καθίσταται πλέον, άμεσο και αναγκαίο ο γονέας αυτός να είναι σε θέση να παίξει δύο ρόλους.

Ο αριθμός των Μονογονεϊκών Οικογενειών έχει αυξηθεί και προβλέπεται να αυξηθεί ακόμη περισσότερο, όσο τα ποσοστά των διαζυγίων αυξάνουν, όσο η έννοια του γάμου και ο θεσμός της οικογένειας αμφισβητούνται και υποβαθμίζονται, κι όσο τα ήθη χαλαρώνουν. (Martin Herbert, 1994)

Η Μονογονεϊκή Οικογένεια στη χώρα μας, αποβαίνοντας σιγά, αλλά σταθερά αυτόνομη οικογενειακή μονάδα, θα πρέπει να αντιμετωπισθεί με νέο πρίσμα, ενώ θα πρέπει να αρχίσουν συστηματικά και μεθοδικά να μπαίνουν οι βάσεις για τις αναγκαίες οικονομικές και κοινωνικές υποδομές, που θα εξασφαλίσουν ένα καλύτερο «ευ ζην» και σ' αυτόν τον τύπο οικογένειας.

Ο νομοθέτης πρέπει να επιδείξει ανεκτικότητα απέναντι στις καινούργιες αυτές μορφές οικογενειών, αποφεύγοντας να συναρτήσσει τη διάκριση των συζύγων, των γονέων και των παιδιών από τη μορφή που έχει επικρατήσει.

Η οικογένεια αυτή έχει το μεγάλο αναφαίρετο δικαίωμα, να ζητήσει από την πολιτεία την δυνατότητα για εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στη ζωή γιατί αν δεν της δοθεί αυτή η δυνατότητα, έχει πολλές πιθανότητες να μείνει στο περιθώριο.

Η Μονογονεϊκή οικογένεια είναι γεγονός στην εποχή μας, Το να κάνουμε πως δεν την βλέπουμε ή της γυρίζουμε τις πλάτες δεν ωφελεί γιατί είτε τη βοηθάμε, είτε την αγνοούμε, εκείνη πληθαίνει. (Μαντζιάφου – Κανελλοπούλου Μ., 1981:269).

2.3 Κοινωνικό / Οικονομικές Επιπτώσεις Της Μονογονεϊκότητας

Η εξέλιξη των Μονογονεϊκών Οικογενειών, είναι συνάρτηση της αύξησης των διαζυγίων, των γεννήσεων εκτός γάμου, της αύξησης της συμβίωσης και της αντίστοιχης μείωσης της γαμηλιότητας και των γεννήσεων. (Ρήγα Β.Α., 1993).

Η κατάσταση του αρχηγού της Μονογονεϊκής Οικογένειας, επηρεάζεται από τους όρους διαβίωσης του, έξω από τον επαγγελματικό του χώρο και είναι πολύ χειρότερη, όταν αρχηγός της, είναι γυναίκα.

Από οικονομικής πλευράς, η Μονογονεϊκή Οικογένεια, συγκρινόμενη με τη συζυγική, βρίσκεται σε πολύ δύσκολη θέση, ενώ παράλληλα είναι βεβαρημένη με μια ολόκληρη σειρά ψυχολογικών και κοινωνικών προβλημάτων.

Ιδιαίτερη αναφορά για τα κοινωνικο-οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο μόνος γονέας, γίνεται στα παρακάτω υποκεφάλαια.

2.3.1 Μονογονεϊκή Οικογένεια – Συνέπεια Διαζυγίου

Το διαζύγιο εξακολουθεί να θεωρείται ένα παθολογικό φαινόμενο.

Σύμφωνα με τη θεωρία της κρίσης, η Κογκίδου Δ., (1995:236) αναφέρει ότι «... το διαζύγιο, πέρα από την συναισθηματική κρίση που κάθε μέλος βιώνει χωριστά, ταυτόχρονα προσφέρει μια μοναδική ευκαιρία στο άτομο για προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση – όταν τα άτομα ξεπεράσουν ομαλά αυτή την κρίση», και το διαζύγιο, είναι ένας παράγοντας κινδύνου, που μπορεί να οδηγήσει την οικογένεια σε κρίση.

Το διαζύγιο έχει πάψει να αποτελεί έντονο κοινωνικό στίγμα και ο όρος της «ζωντοχήρας», τείνει να εξαφανισθεί σιγά-σιγά. Οι γάμοι λύνονται, κατά το μεγαλύτερο ποσοστό τους, από κοινή υπαιτιότητα των συζύγων, που δεν είναι τίποτε άλλο από την κοινή απόφαση των συζύγων, να θέσουν τέρμα σ' έναν ασυμβίβαστο κι αποτυχημένο γάμο.

Το διαζύγιο, έχει επιπτώσεις οικονομικές στη διαζευγμένη γυναίκα, αρχηγό οικογένειας, πολύ σοβαρότερες, από τις επιπτώσεις που έχει στον άνδρα και «μεταφέρει» την Μονογονεϊκή Οικογένεια σε μια οικονομική βαθμίδα, αρκετά χαμηλότερη από αυτή που είχε η οικογένεια, προτού επέλθει το διαζύγιο μεταξύ των συζύγων.

Σύμφωνα με την Zociane Caron (1989), ένας μεγάλος αριθμός γυναικών, αρχηγών οικογένειας, δεν έχουν χρόνο να διαθέσουν για τον εαυτό τους, ενώ πιστεύουν πως διαθέτουν πολύ λίγο χρόνο για τα παιδιά

τους, γιατί είναι υποχρεωμένες να δουλεύουν σκληρά, προκειμένου να εξασφαλίσουν την επιβίωσή τους.

Ιδιαίτερα σοβαρό πρόβλημα για τις μόνες μητέρες που ζήτησαν εκείνες το διαζύγιο, είναι η καταβολή της ορισμένης διατροφής. Ο τέως σύζυγος, της στερεί και την κανονική συμμετοχή του, για τις δαπάνες συντήρησης του παιδιού τους, γεγονός που φορτίζει επιπλέον τον ψυχισμό του παιδιού και της «μόνης μητέρας».

Το χαμηλό εισόδημα των Μονογονεϊκών Οικογενειών, με αρχηγό γυναίκα, δικαιολογείται από το γεγονός, ότι η μόνη μητέρα, είναι υποχρεωμένη μετά το διαζύγιο να βρει εργασία, είτε για πρώτη φορά, είτε να επανέλθει στην αγορά εργασίας. Αν πριν επέλθουν στην κατάσταση της μονογονεϊκότητας, εργαζόντουσαν λίγες ώρες, είναι απαραίτητο να αλλάξουν εργασία για να αντεπεξέλθουν στις οικονομικές τους ανάγκες. Δεδομένου ότι η συζυγική ζωή, ευνοεί ένα ορισμένο αριθμό γυναικών στο να μην εργάζονται, γιατί εργάζεται ο σύζυγος.

Ενώ, παράλληλα, είναι γνωστό, ότι η γυναίκα αμείβεται πολύ λιγότερο ως εργαζόμενη, από ότι ο άνδρας. Ουσιαστικά δηλαδή η συμμετοχή της διαζευγμένης μητέρας είναι μεγαλύτερη από τον άνδρα στην ανατροφή και συντήρηση των παιδιών της. (Ευρωπ. Συν., 1996).

Η εργασία δίνει στις γυναίκες, αρχηγούς οικογενειών, μια ηθική ικανοποίηση και αποτελεί ένα αντιστάθμισμα στο αίσθημα της μοναξιάς και της ανασφάλειας που νοιώθουν αυτές οι γυναίκες.

Η διαζευγμένη ελληνίδα, στη σύγχρονη αστική κοινωνία, έχει ακόμη ένα σοβαρό λόγο που την εκθέτει περισσότερο στην κοινωνική απομόνωση, από ότι τη μητέρα της συζυγικής οικογένειας.

Αυτή η μητέρα, με βάρη ανήλικών παιδιών, με σοβαρά οικονομικά προβλήματα και με έλλειψη ελεύθερου χρόνου για ανάπαυση, έχει μειωμένες δυνατότητες για κοινωνική συναναστροφή και ο κίνδυνος για κοινωνική απομόνωση επαυξάνεται.

Η πλειονότητα των μητέρων αυτών, έχουν πικρή γεύση από το γάμο και αισθανόμενες, να βαραινεί στους ώμους τους η αποκλειστική ευθύνη για τα παιδιά, δεν σκέφτονται ένα νέο γάμο.

Για τον διαζευγμένο πατέρα η κατάσταση είναι διαφορετική. Ο διαζευγμένος Έλληνας μπορεί να υποφέρει από προβλήματα, αδυναμίας λειτουργίας του νοικοκυριού και ανατροφής των παιδιών ή από προβλήματα ψυχολογικά. Δεν έχει όμως τα αντίστοιχα κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η διαζευγμένη γυναίκα. Το «στίγμα» για τον διαζευγμένο «μόνο πατέρα», ιδιαίτερα στα μεγάλα αστικά κέντρα, είναι σχεδόν ανύπαρκτο.

2.3.2 Μονογονεϊκή Οικογένεια – Συνέπεια Θανάτου

Ο αριθμός Μονογονεϊκών Οικογενειών, λόγω χηρείας, παραμένει στάσιμος ή μειώνεται τα τελευταία χρόνια.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της απογραφής του 1991 της Ε.Σ.Υ.Ε, οι χήροι -(12,3%)- και οι χήρες -(2,4%)- αποτελούσαν το 7,5% (σε σύνολο πληθυσμού 9 039 479) και της απογραφής του 1971 το 6,3 (σε σύνολο πληθυσμού 8 768 372).

Ο αριθμός των χήρων μόνων μητέρων αναμένεται να μειωθεί, περαιτέρω, στο βαθμό που ο μέσος όρος ζωής του άνδρα, αυξάνεται. (Μουσούρου Λ., 1993, Συνέδριο Πάντειο Παν.).

Η χηρεία δεν πλήττει μόνο τη χήρα μητέρα, αλλά μπορεί να πλήξει και τα υπόλοιπα μέλη της Μονογονεϊκής Οικογένειας και να συντελέσει στη μοναξιά τους και την κοινωνική τους απομόνωσης.

Η ελληνική κοινωνία, αναγνωρίζει στη χήρα μητέρα, σεβασμό, προτεραιότητα στην οικονομική, νομική και κοινωνική προστασία, ενώ σύμφωνα με τη θρησκεία μας, βρίσκεται στην πρώτη γραμμή σεβασμού και προστασίας. Η οικογένεια της χήρας μητέρας με ορφανά, αποτελούσε κι εξακολουθεί να αποτελεί την πιο γνωστή και την πιο παραδεκτή μορφή Μονογονεϊκή Οικογένειας. Βρίσκονται σε καλύτερη οικονομική κατάσταση, γιατί έχουν κάποια σύνταξη, κρατούν όλη την περιουσία – που απέκτησε ως διγονεϊκή οικογένεια- και καλύτερη κοινωνική ασφάλιση. (Μαντζιάφου – Κανελλοπούλου Μ., 1981).

Εντούτοις, ο χήρος πατέρας θα ζήσει διαφορετικά προβλήματα, - πιο έντονα από τα αντίστοιχα προβλήματα της χήρας μητέρας. Ένα από αυτά, είναι η αδυναμία και η απειρία του χήρου πατέρα για τη φροντίδα των παιδιών και για την συντήρησή τους. Λόγου του κοινωνικού καταμερισμού των ρόλων των δύο φύλων. Ότι δηλαδή, η οικιακή ευθύνη και η ανατροφή των παιδιών είναι συστατικά του γυναικείου φύλου.

Οι χήροι πατέρες, είναι εντελώς απροετοίμαστοι για την αντιμετώπιση βασικών εργασιών του νοικοκυριού και της ανατροφής των παιδιών τους. Μια λύση στην οποία καταφεύγουν οι χήροι πατέρες, με βάρη ανήλικών παιδιών, είναι η οικογένεια καταγωγής. Το ίδιο εύκολα όμως καταφεύγουν και στην απόφαση τέλεσης ενός δεύτερου γάμου. Η μειωμένη κοινωνική μοναξιά του χήρου πατέρα, σε σχέση με αυτή της χήρας μητέρας είναι ακόμη ένας λόγος που συντελεί σε γρήγορο νέο γάμο.

Στην εποχή μας –που κάθε άτομο έχει κάθε δικαίωμα να αναζητά την ευτυχία στο γάμο του, -ο χήρος πατέρας δεν θα πρέπει να αποφασίζει εύκολα και βιαστικά, όπως στις παλαιότερες εποχές για έναν νέο γάμο, ενώ η ύπαρξη των παιδιών, πρέπει να αποτελεί ανασχετικό παράγοντα, για το γάμο του με άλλη γυναίκα.

Η ελληνική κοινωνία, είτε γιατί οι χήρες αποτελούν την πλειονότητα, είτε γιατί έχουν συνηθίσει τον χήρο να τον βλέπουν εύκολα να ξαναπαντρεύεται, δεν έχουν «ευαισθητοποιηθεί» το ίδιο όσο και για τις χήρες –αρχηγοί οικογενειών.

Στην Ελλάδα, το μόνο υποστηρικτικό δίκτυο των χήρων, –μητέρων και πατέρων- πέρα από τους συγγενείς, τους ιερείς, –ιδιαίτερα στο παρελθόν- και τους φίλους, δεν υπάρχουν άλλα δίκτυα, –επίσημα- για άτομα που έχουν χάσει μέλος της οικογένειάς τους. (Κατάκη Χ., 1990).

Για τον χήρο πατέρα με ανήλικα παιδιά, ακόμη και σήμερα καμιά κοινωνική υποδομή δεν υπάρχει, ή αν υπάρχει είναι υποτονική και υποτυπώδη. Έτσι πέρα από το επίδομα Μονογονεϊκών Οικογενειών, που δίνεται βάση κοινωνικο/οικονομικών κριτηρίων –με ένα παιδί αξίας 36000δρχ και με δύο παιδιά και άνω αξίας 50000δρχ- δεν τους αναγνωρίζονται όλες οι αντίστοιχες κοινωνικές παροχές που αναγνωρίζονται στις μόνες μητέρες. (Τζαβάρας Α., 1983).

2.3.3 Ανύπανδρος Πατέρας

Στην ελληνική κοινωνία δεν γνωρίζουμε ποιος είναι ο άνδρας που επιλέγει την Μονογονεϊκότητα, με εξαίρεση τους χήρους. Ο αριθμός των ανύπανδρων μόνων πατέρων, είναι γενικά πολύ μικρός και οι μελέτες πάνω στα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο μόνος πατέρας και το παιδί του, είναι και για τη χώρα μας πολύ περιορισμένες, –θα λέγαμε ανύπαρκτες. (Κογκίδου Δ., 1995).

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο μόνος πατέρας, είτε είναι άγαμος, είτε είναι διαζευγμένος, είτε χήρος, είναι κοινά. Θα λέγαμε ότι είναι λιγότερο έτοιμος να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις οικιακές ευθύνες και την ανατροφή των παιδιών, γιατί ακόμη και σήμερα η κοινωνία μας είναι βασισμένη στη διάκριση των γυναικείων και των ανδρικών ρόλων.

Το νεαρό αγόρι από μικρό δεν μαθαίνει να κάνει, τίποτα σχεδόν μέσα στο σπίτι. Έτσι αργότερα, όταν ως άνδρας, βρεθεί ξαφνικά μόνος, να αντιμετωπίσει τη ζωή με βάρη μικρών παιδιών, «τα χάνει κυριολεκτικά».

Βρίσκοντας έτσι πολλές δυσκολίες να μεγαλώσει τα παιδιά μόνος του, απασχολημένος τις περισσότερες φορές με το επάγγελμά του, το πιθανότερο είναι να τοποθετήσει το παιδί του σε ένα ίδρυμα ή σε τρίτα –συγγενικά- πρόσωπα. Αυτή όμως η βιαστική τοποθέτηση του παιδιού και η απότομη αλλαγή του οικογενειακού περιβάλλοντος, είναι πιθανόν να δημιουργήσει ψυχολογικά προβλήματα στο παιδί. (Parke .R.D., 1987).

Πέρα από αυτά τα προβλήματα, ο μοναχικός πατέρας, έχει να αντιμετωπίσει και την κοινωνία, που δεν έχει συνηθίσει τη μορφή αυτή της Μονογονεϊκής Οικογένειας, με αποτέλεσμα να μην του αναγνωρίζει νομικές παροχές ή άλλες διευκολύνσεις που αναγνωρίζει στη μόνη μητέρα, –τη στιγμή που ο αριθμός τους αυξάνεται.

2.3.4 Ανύπανδρη Μητέρα

Μέχρι πριν από λίγες δεκαετίες η ανύπανδρη μητέρα, ήταν η νέα κοπέλα, η παραστρατημένη και το παράδειγμα προς αποφυγή.

Μπροστά στο κατώφλι του 2000, η στάση της Ελληνικής Κοινωνίας απέναντι στην ανύπανδρη μητέρα, αντιπροσωπεύει μια καινούρια νοοτροπία. Φαίνεται διαφοροποιημένη, κυρίως στα μεγάλα αστικά Κέντρα, λόγω της ανωνυμίας της. (Παππαθιώτη Α.Β., 1995)

Το κοινωνικό στίγμα της άγαμης μητρότητας –κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα- υποχωρεί αισθητά και το παιδί διεκδικεί την πλήρη εξίσωσή του με το «νόμιμο».

Για τον τόπο μας ακόμα και σήμερα η εκτός γάμου μητρότητα, αποτελεί μια κοινωνική προκατάληψη. Η γέννηση ενός εκτός γάμου παιδιού, δηλώνει ένα είδος κοινωνικού στιγματισμού -σε μικρότερο βαθμό, συγκριτικά με το παρελθόν. Η στάση της Πολιτείας οφείλεται σε πολιτιστικά και θρησκευτικά στοιχεία που έχουν αναπαράγει στάσεις και αντιλήψεις και που απαιτείται ανάλωση πολλών ψυχικών και σωματικών δυνάμεων -της άγαμης μητέρας- για να μπορέσει να σταθεί στο ύψος των οικονομικών, κοινωνικών και ψυχολογικών απαιτήσεων που συνεπάγεται ο νέος ρόλος της.

Η Ελληνική Οικογένεια, μεταδίδει στα μέλη της, ήθη και αρχές με αποτέλεσμα όταν μια γυναίκα γίνει ανύπανδρη μητέρα, να επέλθει σε σύγκρουση και απομόνωση του ατόμου της από το ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο αλλά και την ίδια την οικογένεια καταγωγής της. Αντιμετωπίζοντας έτσι, μόνη της τα προβλήματα χωρίς την υποστήριξη της πατρικής οικογένειας, της γειτονιάς, των φίλων. (Κουσίδου Τ., 1977).

Η δυσχερής οικονομική κατάσταση των άγαμων μητέρων είναι συνέπεια της δύσκολης πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας από τα προβλήματα που τους δημιουργεί η φύλαξη του παιδιού τους και ο συνδυασμός, οικογένειας και επαγγελματικής ζωής.

Η έλλειψη ελεύθερου χρόνου, μεταφορικού μέσου και χρημάτων σε πολλές περιπτώσεις, συντελούν στο να μειώνονται σημαντικά οι κοινωνικές σχέσεις και η ψυχαγωγία. Οι ανύπανδρες μητέρες και γενικότερα οι μοναχικοί γονείς, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού τους, υποφέρουν κατά πολύ από ένα αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης και κοινωνικού στιγματισμού.

Το ποσοστό γεννήσεων «εκτός γάμου» παιδιών στην Ελλάδα είναι συγκριτικά χαμηλότερο -(2,9%)- σε σχέση με τη Σουηδία –μια χώρα φιλελεύθερη στο επίπεδο των ηθών- που φτάνει το 50%, στο σύνολο των γεννήσεων. Το 1993, όταν η Γαλλία είχε ποσοστό 34%, η Γερμανία είχε 15,4%, η Αυστρία 26,8% και η Ιταλία 7,3%, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας. (Μαντζιάφου – Κανελλοπούλου Μ., 1990:73)

Σύμφωνα με τη ZOSIANE CARON., (1990), στη Σουηδία περισσότερα από τα μισά μωρά γεννιούνται από ανύπανδρους γονείς. Φαίνεται, ότι οι άγαμες μητέρες αποφασίζουν πλέον να στηρίξουν το παιδί τους, τόσο ώστε πολλές φορές αυτές δεν δηλώνουν, το όνομα του γεννήτορα του παιδιού τους και δεν παντρεύονται μαζί του, ακριβώς για να μην χάσουν τα επιδόματα της Πρόνοιας.

Σε όλη την Ευρώπη, οι άγαμες μητέρες υπόσχονται σήμερα να αλλάξουν το δημογραφικό τους πρόσωπο. Σε πολλές περιπτώσεις ανύπανδρων γονέων, –π.χ των εφήβων- η απρογραμμάτιστη εγκυμοσύνη δεν θεωρείται απαραίτητα «λάθος». Γι' αυτόν τον τύπο των άγαμων μητέρων –λόγου χάρη- «στη Κοπεγχάγη υπάρχει ένα λύκειο για την καθημερινή ενημέρωση των νεαρών άγαμων μητέρων, όπου προσφέρονται μάθημα τεσσάρων εβδομάδων για το πώς να φροντίζουν τα παιδιά τους». (Στασινοπούλου Ο., 1993).

Διαβάζοντας όλα τα παραπάνω, μπορούμε να δούμε ότι η αυξημένη πορεία στον αριθμό των άγαμων μητέρων, φανερώνει την καινούρια σύνθεση του οικογενειακού προτύπου και των μοντέλων γάμου.

Η άγαμη μητέρα δεν είναι νέο φαινόμενο. Εμφανίζεται στις Η.Π.Α, στη Σκανδιναβικές Χώρες, στη Γαλλία κι αλλού, εδώ και είκοσι χρόνια. Περιλαμβάνεται στα διάφορα κοινωνικά φαινόμενα που παρατηρούνται σχετικά με την εξέλιξη των ηθών και τις μεταβολές της οικογενειακής δομής.

Το γεγονός ότι το φαινόμενο των γεννήσεων εκτός γάμου, τείνει να διευρύνεται σε μια εποχή που η διάδοση των μέσων αντισύλληψης είναι αυξημένη και που θα έπρεπε, –το ποσοστό των εκτός γάμου γεννήσεων- να ακολουθεί την ίδια καμπύλη με την συνολική καμπύλη της γεννητικότητας, ωθεί πολλούς ερευνητές να θέλουν να μελετήσουν τη μητρότητα εκτός γάμου.

Για την κοινωνικο/επιστημονική προσέγγιση του θέματος, –της άγαμης μητρότητας- που μέχρι τον Νοέμβριο του 1988, δεν είχε αποτελέσει αντικείμενο μελέτης, για τη χώρα μας, το Ε.Κ.Κ.Ε και το Π.Ι.Κ.Π.Α μελέτησαν περιπτώσεις ανύπανδρων μητέρων, στην περιοχή της Αττικής.(Zociane Caron, 1990).

Ένας από τους κύριους στόχους της μελέτης αυτής ήταν να γίνει κατανοητό από την Ελληνική κοινωνία, κοινώς, το νόημα και η εμβέλεια της ελεύθερης μητρότητας καθώς και η ψυχοκοινωνική κατάσταση που βιώνεται από αυτή τη σχέση.

Τα δεδομένα της μελέτης συνέκλιναν, –όσον αφορά τα ψυχοκοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι άγαμες ως αρχηγοί οικογένειας- στην οικονομική κατάσταση, επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση, (γραμματικές γνώσεις), είδος εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη, έλλειψη ελεύθερου χρόνου, φύλαξη παιδιού, μοναξιά, κοινωνική ζωή (σχέσεις), σεξουαλικές σχέσεις, σχέσεις με την οικογένεια καταγωγής, ιατρική παρακολούθηση του παιδιού, αναγνώριση του παιδιού από τον γεννήτορα, υγεία.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας στο 100%, η μόνη μητέρες μειονεκτούν στην αγορά εργασίας από τα προβλήματα που τους δημιουργεί η φύλαξη του παιδιού. Το 80-90%, αυτών των μητέρων, είχαν συχνή αλλαγή εργασίας και για μεγάλα χρονικά διαστήματα παρέμεναν άνεργες.

Στην πλειονότητα τους υποφέρουν από ένα αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης και κοινωνικού αποκλεισμού για τον «τύπο» της οικογένειας που οι ίδιες αντιπροσωπεύουν.

Στο επίπεδο της εξάλειψης κάθε μορφής κοινωνικού στιγματισμού και προκατάληψης, της ανοχής και της αποδοχής αυτής της κοινωνικής ομάδας, η Ελλάδα παραμένει, –μέχρι και σήμερα– κατά πολύ πίσω, από αυτά που εφαρμόζονται στις Σκανδιναβικές χώρες και στην Αμερική, όπου δεν μιλούν πια για παράνομη γέννηση, αλλά για μια γέννηση έξω από τις νόμιμες διαδικασίες του γάμου.

Ο μεγαλύτερος αριθμός των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι άγαμες στη χώρα μας, οφείλεται στον τρόπο που είναι καθορισμένοι, –στην εποχή της ισότητας των δύο φύλων– οι ρόλοι του άνδρα και της γυναίκας στην έσω και έξω ομάδα, η κατώτερη θέση της γυναίκας στην κοινωνία, το κοινωνικό στίγμα που βαραίνει πάνω σ'αυτή και τα παιδιά της, με την έννοια, ότι η είσοδος σε μια περίοδο Μονογονεϊκότητας με αρχηγό γυναίκα, μοιάζει να απειλεί τη μορφή της πυρηνικής οικογένειας-κυψέλης, και την ανδρική εξουσία.

Ο πολιτισμός μας δεν έχει ακόμη δεχθεί τη μητρότητα τους, όπως κάνει με τις παντρεμένες γυναίκες. Τις εξοστρακίζει από την κοινωνική ζωή και δεν τους προσφέρει κάποιο στήριγμα και τη δυνατότητα να απολαύσουν τις ωφέλειες μιας συλλογικής ζωής.

Ο νομοθέτης, βελτιώνοντας γενικά τη θέση και το ρόλο της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, εξομοίωσε πλήρως απέναντι στο νόμο την άγαμη μητέρα με την έγγαμη, ως προς τα δικαιώματα και της υποχρεώσεις τους, έναντι του παιδιού. Η ισότητα μεταξύ της έγγαμης και της άγαμης μητέρας, που καθιερώνει το γράμμα του νόμου και το Σύνταγμα, δεν αρκεί για να βελτιώσει την κοινωνική θέση της άγαμης, χωρίς να παραβλέψουμε το γεγονός, ότι πολλές φορές αυτή η ισότητα δεν εφαρμόζεται στην πράξη.

Η άγαμη μητέρα έχει ανάγκη από εξειδικευμένη Κοινωνική Προστασία. Αυτές οι μητέρες, έχουν μεγαλύτερη ανάγκη από μια ολόκληρη σειρά κοινωνικών μέτρων, γιατί βρίσκονται από πολλές πλευρές σε δυσμενέστερη θέση από τις μητέρες του συζυγικού ζευγαριού.

Το Κράτος επιδοτεί τους δυστυχείς, για να μην γίνουν δυστυχέστεροι, επιδοτεί την προστασία. Δεν προσφέρει όμως ευκαιρίες επανένταξης στην αγορά εργασίας, δημιουργική φύλαξη των μικρών παιδιών που οι μητέρες πρέπει να εργασθούν οπωσδήποτε, γεγονός που θα αποτελούσε τη αληθινή βοήθεια και προστασία και την οποία διεκδικούν πρώτα από όλα οι άγαμες μητέρες.

Η σύγχρονη Ελληνική Πολιτεία έχοντας βαθιά επίγνωση των προβλημάτων, που αντιμετωπίζει η άγαμη μητέρα (οικονομικά – ψυχολογικά), κι ανεξάρτητα από τους λόγους που την ώθησαν στην επιλογή αυτή, έχει κάθε δικαίωμα κι εκείνη αλλά και το παιδί της, να απαιτήσουν από την Πολιτεία να τους δώσουν ίσες ευκαιρίες, στην εκπαίδευση, την εργασία, τη ζωή.

Σύμφωνα με το Δασκαρόλη Γ., (1992:44), με διατάξεις του Α.Κ και του Π.Κ η άγαμη μητέρα προστατεύεται από μια σειρά διατάξεων, οι οποίες της δίνουν τη δυνατότητα:

- Να επιδιώξει την αναγνώρισή του τέκνου της
- Να ζητήσει προσωρινή διατροφή και τα έξοδα του τοκετού (για 2 μήνες πριν και 4 μήνες μετά τον τοκετό).
- Να ζητήσει αποζημίωση, λόγω ηθικής βλάβης
- Να διώξει ποινικά τον πατέρα του παιδιού της, λόγω εγκατάλειψης.

Το πόσο όμως στην πράξη μια άγαμη μητέρα, νεαρή, οικονομικά αδύνατη, αγνοώντας τα δικαιώματά της, χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, μπορεί, ξέρει κι έχει να διαθέσει, για να διεκδικήσει τα δικαιώματά της, είναι ένα θέμα που πολλές φορές καθιστά την Νομική Προστασία της άγαμης μητέρας, γράμμα «κενό».

Σύμφωνα με την Αλτάνη Α,Ζλάτκου (1995), ο προσανατολισμός της Κοινωνικής Πολιτικής στην περίπτωση των ανύπανδρων μητέρων πρέπει να είναι η στήριξη της και η διάθεση προς αυτή, των απαραίτητων μέτρων για να προσφέρει στο παιδί της τη φροντίδα της μέσα από το φυσικό της, κοινωνικό ρόλο.

2.4 Ψυχο – Κοινωνική Ταυτότητα Της Ανύπανδρης

Η άγαμη μητρότητα που δεν καλύπτεται από γάμο εξακολουθεί να αποτελεί για τις συντηρητικές-παραδοσιακές κοινωνίες, φαινόμενο πολύπλοκο και δύσκολο και πολλές φορές απaráδεκτο κυρίως μετά από την ευρεία διάδοση των αντισυλληπτικών και την νομιμοποίηση των εκτρώσεων. (Κουσιδου Τ., 1980:200).

Η ιδιότητα του εκτός γάμου παιδιού και της άγαμης μητρότητας, θέτει αυτή και το παιδί της στο περιθώριο, με έντονο το κοινωνικό στίγμα. Οι άγαμες μητέρες «τιμωρούνται», με την κοινωνική απομόνωση. Οι κοινωνίες του 20 αι., είναι ακόμη θεμελιωμένες στη νόμιμη οικογένεια. Στην οικογένεια που προέρχεται από νόμιμο γάμο.

Κι αν ορισμένες κοινωνίες δέχονται αυτή τη μορφή της μητρότητας, κάτω από την πίεση δημογραφικών ή φεμινιστικών κινήματων, πάντα παραμένει μια μερίδα της κοινής γνώμης που θεωρεί την άγαμη μητέρα και το παιδί της, άτομα που δεν μπορούν να εξομοιωθούν με τις άλλες μορφές οικογενειών.

Στη χώρα μας, το μεγαλύτερο κοινωνικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η άγαμη είναι ότι η Ελληνική κοινωνία τη θεωρεί κατώτερη από πολλές πλευρές, σε σχέσεις με τη μητέρα της συζυγικής οικογένειας. (Τρισελιώτης Γ., 1989:193).

Σε μια εποχή όπου η ιδεολογική βάση για την οικογενειακή δομή ταλαντεύεται διεθνώς, όπου η απελευθέρωση της γυναίκας συνοδεύεται από μια σεξουαλικότητα περισσότερο φιλελεύθερη, από τη βελτίωση των όρων ζωής από τη μεγαλύτερη διανοητική και κοινωνική αυτονομία της γυναίκας, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το να διεκδικούν οι γυναίκες, τη μητρότητα εκτός γάμου, ως ατομικό δικαίωμα, –συνειδητό και υπεύθυνο- είναι μια πράξη που πιθανόν να προαναγγέλλει μια νέα τάξη πραγμάτων, στις σχέσεις των δύο φύλων.

Η άγαμη μητρότητα είτε είναι αποτέλεσμα μιας συνειδητής επιθυμίας, είτε είναι αποτέλεσμα μιας σχέσης που δεν κατέληξε σε γάμο για κάποιους λόγους, εξακολουθεί να αποτελεί ζήτημα σύνθετο και πολύπλοκο.

Οι μητέρες αυτές όμως έχουν την αγωνία να εξασφαλίσουν τα παιδιά τους, την ίδια ώρα που η ισορροπία του δοκιμάζεται και ο ναρκισσισμός τους πληρώνεται, καθώς έρχονται αντιμέτωπες με την κοινωνική κριτική.

Τη στιγμή της γέννησης του παιδιού τους, –στιγμή που έχουν μεγάλη ανάγκη ηθικής υποστήριξης- και κατόπιν επωμιζόμενη τη μεγάλη ευθύνη της ανατροφής και διαπαιδαγώγησής του παιδιού τους, έρχονται αντιμέτωπες, με συνεχείς κριτικές που προκαλούνται από μια πλατιά διαδεδομένη θρησκευτική στάση ή από έναν υπέρμετρο σεβασμό στην παραδοσιακή οικογένεια ή από την άρνηση μιας έλξης προς την σεξουαλική ευχαρίστηση.

Σ' αυτό το στάδιο της ζωής τους, γίνονται ευάλωτες, χάνουν την αυτοεκτίμησή τους, εύκολα αποξενώνονται και δύσκολα εμπιστεύονται.

Η σχέση της άγαμης με την οικογένεια καταγωγής, τις περισσότερες φορές, γίνεται προβληματική και για να ξεφύγουν από τις επικρίσεις και τις αντιδράσεις του άμεσου περιβάλλοντος, εγκαταλείπουν το πατρικό τους σπίτι και εγκαθίστανται στις μεγαλουπόλεις.

Οι αντιδράσεις από το οικογενειακό περιβάλλον τους δεν είναι παρά μια αντανάκλαση των γενικών αντιδράσεων της Ελληνικής κοινωνίας που η νέα μητέρα, τις αντιλαμβάνεται συγκεκριμένα.

Σύμφωνα με ψυχαναλυτική άποψη, πιέζονται έντονα από το Υπερεγώ τους, δηλαδή από την εσωτερικευση των ηθικών νόμων της κοινωνίας και βρίσκονται αντιμέτωπες με συγκρούσεις εσωτερικές, φόβους κι ενοχές. (Σταυροπούλου Ε.-Κουσιδου Τ.-Σαχινίδι Μ.-Καπλάνη Ι., 1986:42).

Η αδυναμία της ανύπανδρης να σταθεί αυτοδύναμα και να δεχθεί υποστηρικτική βοήθεια, έχει σοβαρές συνέπειες στη σχέση με το παιδί της.

Από την άλλη πλευρά η απουσία της πατρικής λειτουργίας, καταβάλλει εκείνη και το παιδί της. Οι εσωτερικές συγκρούσεις της μόνης μητέρας και τα προβλήματα, οι αγωνίες, οι δυσκολίες του παιδιού της, σημαδεύουν βαθιά μια γυναίκα, τη μητρική της στάση κι ακόμη ολόκληρη την προσωπικότητά της.

Αδυνατεί να ανταποκριθεί στον κοινωνικό της ρόλο, λόγω έλλειψης κοινωνικών υποστηρικτικών συστημάτων.

Σύμφωνα με όσα αναφέρει ο Τζαβάρας Α., (1983:67), αν και η άγαμη μητέρα εμφανίζεται πιο εύθραυστη από τη μητέρα της συζυγικής οικογένειας, -επειδή της πέφτει το βάρος να αναθρέψει το παιδί της, μόνη της- συχνά, βλέπουμε να αρνείται η ίδια τη συνδρομή του πατέρα στη λειτουργία της Μονογονεϊκής Οικογένειας. Η αντιμετώπιση αυτή δεν εκφράζει τις γυναίκες που μόνες τους, επέλεξαν να αποκτήσουν ένα παιδί εκτός γάμου.

Όταν η γυναίκα έχει βιώσει την εγκατάλειψη, από το γεννήτορα, το αποτέλεσμα είναι να απωθήσει, την αναγνώριση του παιδιού από τον πατέρα, ώστε να χάσει αυτός, όλα τα δικαιώματα πάνω του (πιθανή μελλοντική ανάμειξη, στη διαπαιδαγώγησή του), έτσι ώστε να τον τιμωρήσει για την εγκατάλειψη τους και να αντλήσει ικανοποίηση από την αποκλειστική της σχέση, με το παιδί της.

Για την ανύπανδρη μητέρα, η αναγνώριση της πατρότητας, αποτελεί κοινωνική δικαίωση, περισσότερο απ' ό,τι προσδοκά για υλική συμπαράσταση του πατέρα.

Στην πορεία, ανεπιθύμητες εγκυμοσύνες, από πολλές μόνες μητέρες οδηγούνται σε συνειδητή επιλογή, ανάληψης του ρόλου. Πολλοί όμως είναι

οι εξωγενείς παράγοντες, -όπως, η μη συμπαράσταση της οικογένειας καταγωγής, η μη απασχόληση και κατά συνέπεια οι όχι σταθεροί οικονομικοί πόροι- που τους δυσκολεύουν να ανταποκριθούν στο γονεϊκό τους ρόλο.

Σ'αυτή την περίπτωση, μεγάλη είναι η πιθανότητα εισαγωγής του παιδιού σε ίδρυμα για ένα α' χρονικό διάστημα.

Σύμφωνα με Κογκίδου Δ., (1995), οι περισσότερες μητέρες αποφασίζουν να κρατήσουν τα παιδιά τους, -σε σχέση με το παρελθόν- γιατί αυτά μπορούν να βρεθούν κάτω από την κρατική προστασία. Μόνο η παροχή καλών υποστηρικτικών υπηρεσιών μπορεί να το αποτρέψει αυτό και τα παιδιά να παραμείνουν με τις μητέρες τους.

Η άγαμη μόνη μητέρα με την ύπαρξη της και την εκτός γάμου μητρότητα, υπενθυμίζει σε όλους την αλήθεια, πως η ανθρώπινη ύπαρξη, ξεπερνάει κάποιες φορές τους θεσμοθετημένους πολιτιστικούς κανόνες.

Η συνειδητή επιλογή του μητρικού ρόλου, αποτελεί ελάχιστο ποσοστό μεταξύ των προερχόμενων στις κοινωνικές υπηρεσίες. Η ανύπανδρη μητέρα είναι μόνη της, σ' έναν αγώνα που διεξάγει συγχρόνως σε πολλά μέτωπα και ιδιαίτερα με τον εαυτό της.

Ευαισθητοποίηση λοιπόν, εκ μέρους της Πολιτείας, τη στιγμή που συνέβησαν τεράστιες αλλαγές στις σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων. Τα τελευταία χρόνια θα ήταν ένα θετικό βήμα, με την έννοια της πραγματικής συμπαράστασης, για εκείνη και το παιδί της. Μέσα από μια προνοιακή και ενημερωτική πολιτική, η Ελληνική κοινωνία θα βοηθήσει την ανύπανδρη μητέρα, ώστε η εμπειρία της γέννησης του παιδιού της, να αποβεί ένα θετικό στοιχείο για την ίδια, αλλά πολύ περισσότερο για την ψυχοκοινωνική ανάπτυξη της ίδιας και του παιδιού της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

3.1 Κράτος Πρόνοιας

Κατά τη μετάβαση από την αγροτική –προκαπιταλιστική- στη βιομηχανική, αστακή κοινωνία, πολλοί από τους θεσμούς συλλογικής κάλυψης αναγκών και φροντίδας, διαλύονται κάτω από τα ατομιστικά πρότυπα του ανταγωνιστικού καπιταλισμού, για να περάσουμε αργότερα, - στην εποχή μας- στην προσπάθεια επαναπροσδιορισμού του «συλλογικού» και της ταύτισης του με την κρατική ρύθμιση. Τον κεντρικό ρόλο του κράτους, κατέχουν η σχέση οικογένειας-κράτους και τοπικής κοινότητας-κράτους. (Στασινοπούλου Ο.Β., 1992).

Το Κράτος είναι είναι ρυθμιστής κι εγγυητής των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η έννοια του «Κράτους Δικαίου», συμπίπτει ως ένα βαθμό με την αντίληψη του λεγόμενου «Κράτους Πρόνοιας».

Ο όρος «Κράτος Πρόνοιας», αναλαμβάνει την ευθύνη κάλυψης αναγκών απασχόλησης, υγείας, παιδείας, κατοικίας κοινωνικής φροντίδας του περιβάλλοντος και του ελεύθερου χρόνου για τον ενεργό και μη ενεργό πληθυσμό. Βασίζεται στις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης και της σχεδιασμένης συλλογικής δράσης με απώτερο στόχο την επίτευξη, - ποσοτικά, ποιοτικά- της ευημερίας των πολιτών του και την εξάλειψη ή τουλάχιστον τη σημαντική μείωση της κοινωνικής ανισότητας.

Τα κύρια ζητήματα της κοινωνικής πολιτικής προσεγγίστηκαν κατά κύριο λόγο στα πλαίσια των δικαιωμάτων του ατόμου και των αρχών της Γαλλικής Επανάστασης για κοινωνική ισότητα και δικαιοσύνη.

Στη Γερμανία οργανώθηκε το πρώτο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Αναγνωρίζεται έντονα η ανάγκη αναγνώρισης της συλλογικής ευθύνης μέσα από την κρατική παρέμβαση, -με τον Νόμο περί των φτωχών το έτος 1601. (Σταθόπουλος Π., 1995).

Στην Αγγλία ο κλάδος της κοινωνικής πρόνοιας βρήκε έκφραση στον ακαδημαϊκό χώρο, με την πρώτη σχολή στο Πανεπιστήμιο του Λονδίνου και μετέπειτα με τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών το 1857.

Η ανάγκη για την ανάπτυξη του θεωρητικού προβληματισμού στην κοινωνική πολιτική, προτάθηκε με μεγαλύτερη ένταση στο τέλος της δεκαετίας του 60' και κύρια στη δεκαετία του 70', ενώ συνεχίζεται μια αυξημένη ένταση μέχρι και σήμερα.

Κύριοι άξονες αυτής της προσπάθειας είναι η μελέτη της κοινωνικής ανισότητας, του φαινομένου της φτώχειας και η κατανόηση του Κράτους στην κοινωνική του διάσταση.

Από το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο μέχρι τέλος της δεκαετίας του 60' έχει χαρακτηριστεί ως «χρυσή εποχή», του Κράτους Πρόνοιας και η εδραίωση του κλασικού Κράτους Πρόνοιας.

Στη δεκαετία του 70' η φτώχεια, εξακολουθεί να υπάρχει μέσα στις αναπτυσσόμενες καπιταλιστικές χώρες.

Η ανακάλυψη της φτώχειας μέσα στις αναπτυσσόμενες κοινωνίες, αποτέλεσε την αφετηρία του σύγχρονου θεωρητικού προβληματισμού για την κοινωνική πολιτική και το Κράτος Πρόνοιας, ιδιαίτερα για τα ζητήματα κάλυψης κοινωνικών αναγκών.

Η οικονομική κρίση του 70' συνέβαλε καθοριστικά στην αμφισβήτηση του Κράτους Πρόνοιας. Αμφισβητήθηκε η αποτελεσματικότητα και βιωσιμότητα των προγραμμάτων Πρόνοιας.

Το Κράτος χρησιμοποιήθηκε ως όργανο και μέσο για την επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων των βιομηχανικών κοινωνιών της Δύσης.

3.1.1 Ιστορική αναδρομή

Το Βυζαντινό Κράτος θεωρείται σταθμός στην ανάπτυξη της οργανωμένης συλλογικής κάλυψης στους προκαπιταλιστικούς χρόνους.

Η συλλογική οργάνωση κοινωνικής φροντίδας προϋπήρχε του αστικού κράτους και της διεύρυνσης της κοινωνικής λειτουργίας. Είχε όμως αποσπασματικό χαρακτήρα και βοηθούσε στην ανάπτυξη της τοπικής κοινότητας, μέσα από μορφές οργάνωσης, με βάση την παραγωγική δραστηριότητα.

Η επίδραση της θρησκείας ήταν σημαντική τόσο στην παροχή της απαραίτητης ιδεολογικής και των κανονιστικών προτύπων φιλευσπλαχνίας κι αλτρουισμού όσο και στην άσκηση κοινωνικού ελέγχου, όπως η γέννηση, η επιβίωση και η ανατροφή παιδιών, η προστασία των αδυνάτων, η εξασφάλιση της εργασίας των παραγωγικών τάξεων, ο έλεγχος της γεννητικότητας του πληθυσμού και γενικότερα η διατήρηση και η αναπαραγωγή βασικών κοινωνικών θεσμών, αντιμετώπισης προβλημάτων κοινωνικής απόκλισης.

Σημαντικό ρόλο έπαιξε η εκκλησία επίσης, στην οργάνωση ιδρυματικών μορφών και στην εκπαίδευση κατάλληλου προσωπικού, αξιοποιώντας την εθελοντική προσφορά των ανώτερων τάξεων για την ανακούφιση των φτωχών.

Στην Αναγέννηση αρχίζει να διαμορφώνεται η αντίληψη της Πρόνοιας ως Δικαιώματος, στα πλαίσια της ανάπτυξης των ατομικών δικαιωμάτων.

Αναγνωρίζεται ότι η βοήθεια, πρέπει να είναι εξατομικευμένη στις γνήσιες περιπτώσεις ανάγκης να δοθεί έμφαση σε προληπτικά μέτρα.

Προς το τέλος αυτής της περιόδου προωθείται η οργάνωση και εξειδίκευση στα πλαίσια της ιδρυματοποίησης και παράλληλα η οργάνωση και απασχόληση των απόρων και η διαπαιδαγώγηση τους, με στόχο την καλλιέργεια θετικών στάσεων στην εργασία και τον περιορισμό της επαιτείας.

Συγχρόνως έχουμε και την ανάπτυξη ιδρυματικής προστασίας για τα παιδιά, με την ίδρυση παιδικών σταθμών στην Ελβετία, νοσηλευτικών ιδρυμάτων και προστασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Στην Τουρκοκρατούμενη Ελλάδα, οι κοινότητες και η εκκλησία, ιδιαίτερα ο κατώτερος κλήρος και τα μοναστήρια αναπτύσσουν σημαντική δράση, συνδέοντας την Πρόνοια με το ζήτημα της εθνικής επιβίωσης και της συνέχειας του Ελληνισμού.

Μετά την απελευθέρωση του Γένους από τους κατακτητές, το Ελληνικό Κράτος δημιουργεί θεσμικό πλαίσιο για τη λειτουργία των σχολείων, των νοσοκομείων, των ορφανοτροφείων, βρεφοκομείων κ.τ.λ.

Αναλαμβάνει την εποπτεία για την εύρυθμη λειτουργία κι εκπλήρωση του έργου των ιδρυμάτων. Στον τομέα της δημόσιας υγείας αναλαμβάνει την ευθύνη για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των επιδημιών.

Η διεκδίκηση της κατοχύρωσης του δικαιώματος της απεργίας και προάσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων παρουσιάζεται το 1882, λόγω της καθυστέρησης της εκβιομηχάνισης της Ελλάδας. (Σταθόπουλος Π., 1987).

Για τον ίδιο λόγο θέματα προστασίας παιδιών και γυναικών παρουσιάζονται μόλις το 1911 με το εργατικό Κέντρο Αθηνών.

Πριν συνέλθει η χώρα από τη συμφορά της Μικρασιατικής καταστροφής, ξέσπασε ο δεύτερος παγκόσμιος πόλεμος. Ο Διεθνής Ερυθρός Σταυρός, η Εκκλησία συνέβαλε σημαντικά με εράνους κι άλλες φιλανθρωπικές δράσεις για την ανακούφιση των πασχόντων.

Ο Αρχιεπίσκοπος Αθηνών κι Αντιβασιλέας το 1941 ίδρυσε τον Εθνικό Οργανισμό Χριστιανικής Αλληλεγγύης, με σημαντικό έργο, σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των παιδιών.

Με τη λήξη του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου και πριν τελειώσει ο εμφύλιος και με βάση το σχέδιο του T.Marshall (άρθρο 22 της οικουμενικής διακήρυξης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων της Φιλαδέλφειας), 10/12/48 ο ΟΗΕ χρηματοδοτεί με 2 δις δολάρια τη χώρα μας. Έτσι κάθε Νομός που διέθετε το δικό του κέντρο κοινωνικής πρόνοιας με τον Ν.388/1945 από το 1948 μετονομάζονται σε υπηρεσίες του υπουργείου υγείας πρόνοιας. (Γετίμης Π., 1993).

Μέσα στο σχέδιο ανασυγκρότησης, εντάσσονταν και τα προνομιακά προγράμματα που απασχολούν στη απασχόληση όσων κρίνονταν ικανοί. Η ανάγκη για κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό ήταν έκδηλη. Έτσι το 1945 ιδρύθηκε η Σχολή Κοινωνικής Πρόνοιας από το Αμερικάνικο Κολέγιο η οποία και λειτούργησε μέχρι το 1975. Το 1947 ιδρύθηκε ο ΕΟΠ με τότε σκοπό να βοηθήσει στην ανοικοδόμηση των περιοχών της Β.Ελλάδος. Το 1955 μετονομάστηκε σε ΕΟΠ χρηματοδοτούμενο από το Κράτος. (ΦΕΚ 125/2.6.1970).

Το 1950 επίσης ιδρύθηκαν το Κέντρο Βρεφών «ΜΗΤΕΡΑ», το ίδρυμα «ΘΕΟΤΟΚΟΣ» -για την προστασία της άγαμης και του βρέφους- όπως κι άλλες πρότυπες Κοινωνικές Υπηρεσίες και εκκλησιαστικοί φορείς, τα οποία πέρα από την υλική βοήθεια, λειτουργούσαν κι ως εκπαιδευτήρια των πρώτων σπουδαστών κοινωνικής εργασίας κι αργότερα εργάζονταν ως επαγγελματικά στελέχη.

Τέτοιες υπηρεσίες ήταν το 1948 η ΧΕΝ, η οποία ίδρυσε τη δεύτερη σχολή κοινωνικής εργασίας (ΙΑΚΕ). Επίσης το 57' η σχολή διακονισσών η Εταιρεία Προστασίας Ανηλίκων Αθηνών το 1960 ως ΝΠΙΔ, λειτούργησαν μέχρι το 1985, οπότε οι σπουδαστές εντάχθηκαν στο ΤΕΙ Αθηνών. Από το 1983 οι σχολές εντάχθηκαν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας.

Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας με το Ν.Δ 272/74 αναγνωρίζει την ανάγκη στελέχωσης υπηρεσιών με ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό για τις Κεντρικές και Περιφερειακές του Υπηρεσίες.

Με την εγκαθίδρυση της δημοκρατίας το 74' –μετά από επτά χρόνια δικτατορίας- και της ένταξης μας στην ΕΟΚ, ξεκίνησε μια διαδικασία εκσυγχρονισμού των βασικών θεσμών, όπως της οικονομίας, της κοινωνικής ασφάλισης, της υγειονομικής προστασίας, της στεγαστικής πολιτικής.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι υπάρχουν αλλαγές και προσαρμογές στα νέα οικονομικά δεδομένα της μεταβιομηχανικής εποχής.

3.2 Κοινωνική Προστασία – Ατομικό Δικαίωμα

Το άτομο, για να καταστεί αυτοδύναμο, έχει ανάγκη λήψεως εκ μέρους των κοινωνιών, πολλών μέτρων τα οποία θα εξουδετερώσουν τις γενεσιουργές αιτίες των μειονεξιών του και θα βοηθήσουν για την παροχή αρωγής στα ευρισκόμενα σε ανάγκη άτομα.

Από τον περασμένο αιώνα παρατηρείται διεθνώς μια διευρυνόμενη αίσθηση από όλα τα κράτη, για την εξασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου

ευημερίας για όλους τους πολίτες, μια αυξανόμενη ποικιλία προγραμμάτων κοινωνικής προστασίας με την αντίστοιχη αύξηση των δαπανών για την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών του πληθυσμού.

Για τη Ελλάδα, μέχρι το 1993 οι τότε κυβερνήσεις δεν μπορούσαν να κάνουν ουσιαστικές αυξήσεις δαπανών για το τομέα της κοινωνικής πολιτικής, λόγω της οικονομική κατάσταση της χώρας.

Στην τελευταία δεκαετία είναι γνωστό ότι παρατηρείται μια τάση κάμψης των δαπανών για προγράμματα κοινωνικής πολιτικής ιδίως στην Μ.Βρετανίας και τις Ηνωμένες Πολιτείες. Στη χώρα μας η συνεχής ανάπτυξη προγραμμάτων υγείας, Πρόνοιας, ψυχικής υγιεινής, η Σύσταση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και η μελετώμενη εθνική σύνταξη οδηγούν στην εδραίωση ενός Κράτους Πρόνοιας. Είναι δύσκολο όμως να εκτιμηθούν τα αντικειμενικά αποτελέσματα αυτών των μέτρων αφού δεν έχει περάσει αρκετός χρόνος ώστε να υπάρχουν τα απαραίτητα στοιχεία για την αξιολόγησή τους. (Σταθόπουλος Π., 1995).

Η Παραδοσιακή Κοινωνική προστασία, βασίζονταν στην Κοινωνική Εργασία που απευθυνόταν κυρίως σε άτομα και οικογένειες και στη χορήγηση υλικής βοήθειας σε χρήμα ή σε είδος και στην ιδρυματική περίθαλψη. Η επέκταση της κοινωνική προστασίας, συνέβαλε στην υιοθέτηση προληπτικών κι όχι μόνο θεραπευτικών μέτρων. Προλαμβάνει όσο είναι δυνατόν τα προβλήματα που τυχόν δημιουργούνται από την οικονομική ανάπτυξη και τις κοινωνικές αλλαγές. Οι παροχές της κοινωνικής προστασίας, δεν έχουν πια τον χαρακτήρα ελεημοσύνης, αλλά θεωρούνται δικαίωμα. Παύουν να κατευθύνονται προς ορισμένες οριακές ομάδες και καλύπτουν ολόκληρο τον πληθυσμό. Η Κοινωνική Προστασία δεν είναι πια οριακός τομέας, αλλά έχει αναγνωριστεί σαν βασικός συντελεστής στην επίτευξη των κοινωνικοοικονομικών στόχων κάθε χώρας.

Στο Σύνταγμα του 75' γίνεται σαφής αναφορά στην υποχρέωση του Κράτους για Κοινωνική Προστασία και Κοινωνική Ασφάλιση των πολιτών, (άρθρο 21^Ε και 22 & 4).

Το δικαίωμα για κοινωνική προστασία το έχουν όλοι και η κοινωνία σαν οφειλέτης, είναι υποχρεωμένη να εξασφαλίσει στα μέλη της, όλα τα αναγκαία για την επιβίωση τους και μάλιστα κάτω από συνθήκες παραδεκτές.

Σε μια σειρά άρθρων, όπως υποστηρίζει ο Λεβέντης Γ., (1976:126) γίνεται αναφορά στα κοινωνικά δικαιώματα των πολιτών (άρθρα 16, 21, 22,23, 24^Ε). Ειδικότερα κατά το άρθρο 21 παρ.3 του Συντάγματος «Το Κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της νεότητας, του γήρατος, της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων.

Σήμερα οι κοινωνίες ενδιαφέρονται για την βελτίωση των όρων ζωής του κοινωνικού συνόλου, για την αύξηση του κατά κεφαλήν εισοδήματος, για τη βελτίωση της υγείας και την κοινωνική επανένταξη των ατόμων, με σκοπό την αύξηση της ωφελιμότητας τους για το κοινωνικό σύνολο.

Με βάση την υπάρχουσα νομοθεσία της χώρας μας, είναι δυνατό να υποστηριχθεί ότι κάθε Έλληνας πολίτης έχει δικαίωμα στην υγειονομική περίθαλψη, τις παροχές Πρόνοιας, την εκπαίδευση, την εργασία κ.λ.π.

Ο Κρέμαλης (1991:47), εξετάζοντας από νομικής πλευράς το πλαίσιο λειτουργίας των κοινωνικών υπηρεσιών και το βαθμό κατοχύρωσης των δικαιωμάτων πρόνοιας του πολίτη στην Ελλάδα, αναφέρει ότι: «...στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος (του ατόμου) βρίσκεται οπωσδήποτε το δικαίωμα του ατόμου για κοινωνική πρόνοια». Συνεπώς η βάση της κοινωνικής προστασίας είναι το ίδιο το άτομο.

Στην κοινωνία πρέπει να υπάρχει το δικαίωμα για παροχή υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας, στηριγμένο τόσο στις ηθικές επιταγές, όσο και σε νόμους.

Η κατοχύρωση αυτών των παροχών, ως δικαιωμάτων, δίνει στους πολίτες την δυνατότητα να επιλέγουν αν θα επωφεληθούν ή όχι από τα διάφορα προγράμματα.

Αυτό το πνεύμα για την κοινωνική ασφάλεια εξέφραζε και το άρθρο 22 της Οικουμενικής Διακήρυξης των ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Φιλαδέλφειας, στις 10/12/48, «Κάθε άνθρωπος σαν μέλος της κοινωνίας έχει δικαίωμα για κοινωνική ασφάλιση». Έχει αξίωση να γίνονται τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα που είναι αναγκαία για την αξιοπρέπεια και την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, όπως αυτά διαμορφώνονται από τη χώρα του και τη διεθνή συνεργασία, μετά από στάθμιση της οργάνωσης και των πλουτοπαραγωγικών πηγών, κάθε κράτους». (Σταθόπουλος Π., 1987).

Το ύψος των επιδομάτων και η μορφή τους διαφέρουν ανάλογα με την οικονομική κατάσταση του ατόμου αλλά και σε σχέση με το διαθέσιμο επαγγελματικό προσωπικό που απαιτείται για την κάλυψη μιας ανάγκης. Συνεπώς δεν είναι αρκετή μόνο η νομική κατοχύρωση δικαιώματος. Χρειάζεται να υπάρχει και η κατάλληλη υποδομή για την ικανοποίησή του.

Ένας ορισμός ο οποίος έχει υιοθετηθεί από τα Ηνωμένα Έθνη από το 1970, για τις κοινωνικές υπηρεσίες είναι ότι «...οι κοινωνικές υπηρεσίες είναι τα μέσα και ο μηχανισμός για τη βοήθεια ατόμων, ομάδων και κοινοτήτων ώστε να βελτιώσουν τη θέση τους, να προσαρμοστούν στην κοινωνική εξέλιξη και να συμμετέχουν στην ανάπτυξη της κοινωνίας». (Σταθόπουλος Π., 1995:175).

Μια ενδιαφέρουσα εξέλιξη μέσα στη δεκαετία του 80' είναι η αυξημένη κριτική για την ολόπλευρη υποστήριξη της αποιδρυματοποίησης και της μεταφοράς υπηρεσιών στην κοινότητα. Το τέλος της δεκαετίας του 1980, χαρακτηρίζεται από αναδιάρθρωση του Κράτους Πρόνοιας σε θέματα οργάνωσης των Κοινωνικών Υπηρεσιών, όσον αφορά τον συντονισμό των φορέων, την χωροταξική, την χρηματική, την παρακολούθηση και τον

έλεγχο, την εποπτεία της εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης των στελεχών. (Στασινοπούλου Ο., 1992:74).

Με τον νόμο 1426/84 κυρώθηκε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης με τον οποίο εξασφαλίζεται η χωρίς διάκριση φύλου απόλαυση όλων των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Ο ρόλο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ενισχύεται και παράλληλα γίνεται μια αναζήτηση νέας σχέσης ιδιωτικού-κρατικού τομέα και η αύξηση της αποτελεσματικής υπηρεσίας με λιγότερο κόστος. Η φροντίδα στο σπίτι, στα πλαίσια της οικογένειας ή της Τοπικής γειτονιάς με έντονο ρόλο των γυναικών και των λεγόμενων ανεπίσημων πλεγμάτων, επανεμφανίζεται, –γιατί ποτέ δεν έπαψε να υπάρχει.

Πιστεύουμε ότι η ανάπτυξη ενός σύγχρονου, δίκαιου και αποτελεσματικού συστήματος κοινωνικής πολιτικής στη χώρα μας, με σημαντικό αλλά όχι ισοπεδωτικό ρόλο του Κράτους που θα ανταποκρίνεται στην κάλυψη αναγκών ατόμων, ομάδων και συνόλου, πρέπει να κινηθεί στα πλαίσια ενός νέου προβληματισμού στη βάση της ελληνικής πραγματικότητας, αξιοποιώντας τη διεθνή επιστημονική γνώση και συγχρόνως εμπλουτίζοντας τη με τη δική της εμπειρία και ανάλυση.

3.3 Παράγοντες που Επηρεάζουν τη Διαμόρφωση και Υλοποίηση της Κοινωνικής Πολιτικής

Όπως όλα τα πράγματα πάνω σ' αυτόν τον πλανήτη επηρεάζονται από κάποιους πρωτογενής ή δευτερογενής παράγοντες, έτσι και η κοινωνική πολιτική επηρεάζεται, με αποτέλεσμα να υλοποιούνται οι προσπάθειες της, αλλά πολλές φορές και να την εμποδίζουν να πραγματοποιήσει τα μέτρα και τα σχέδια της. Τέτοιοι παράγοντες σύμφωνα με τον Γετίμη Π., (1993), είναι:

- **Οι πολιτικοί, κοινωνικοί παράγοντες** και γενικά οι βασικές αξίες κάθε λαού, παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη του γενικού πλαισίου κοινωνικής πολιτικής σε μια χώρα. **Η ιστορία, τα ιδανικά, οι προσδοκίες** μια κοινωνίας, αποτελούν το θεμέλιο, στη διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής. Οι παραδόσεις, τα ήθη και τα έθιμα αποτελούν τους άγραφους αλλά όχι λιγότερο σημαντικούς κανόνες με βάση τους οποίους, μια κοινωνία δέχεται ή απορρίπτει βασικές επιλογές κοινωνικής πολιτικής.
- **Η διαμόρφωση της κοινωνίας**, το οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο, η αναπτυξιακή πολιτική της εκάστοτε Κυβέρνησης, έχουν καθοριστική σημασία στον προσδιορισμό του ρόλου του Κράτους και του ρόλου του ατόμου στην κάλυψη των αναγκών.
- **Οι διαθέσιμοι πόροι μιας κοινωνίας**, εκτός από τις δυνατότητες της οικονομίας και την διαθέσιμη τεχνολογία, αναφέρονται, στο **επίπεδο εκπαίδευσης** και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι αυτονόητο ότι οι ανθρώπινες ανάγκες και επιθυμίες, είναι απεριόριστες σε σύγκριση με τους πόρους που διαθέτει μια κοινωνία, για να καλύψει τις ανάγκες των μελών της. Γι' αυτό, δεν μπορεί να διαμορφωθεί κοινωνική πολιτική χωρίς αναφορά στους διαθέσιμους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους μια κοινωνίας.
- Τέλος για τη διαμόρφωση και υλοποίηση της κοινωνικής πολιτικής, χρειάζεται και η **κοινωνική τεχνολογία**, που προέρχεται από τις κοινωνικές επιστήμες.

Ιδεολογικοί παράγοντες, αξίες, συναισθήματα, παίζουν ένα σημαντικό ρόλο. Ο ρόλος των επιστημονικών μεθόδων και εργαλείων ανάλυσης, είναι στο να γίνεται η καλύτερη επιλογή στην παρέμβαση και αξιοποίηση των πόρων που διατίθεται για την αντιμετώπιση ενός κοινωνικού προβλήματος.

3.4 Κρίση και Προοπτική του Κράτους Πρόνοιας

Η εμπειρία δεκαετιών άσκησης κοινωνικής πολιτικής και της πορείας, από τη μεταπολεμική άνθηση του κράτους πρόνοιας στις αναπτυσσόμενες καπιταλιστικές χώρες, στην αμφισβήτηση, την κρίση και την προβολή της πραγματικότητας, από άλλη όψη του νομίσματος της ανάπτυξης, συνθέτουν τη βάση ενός σύγχρονου και πολύμορφου προβληματισμού, με την έννοια της αναβάθμισης της εργασίας, της ενίσχυσης της απασχόλησης, των εισοδημάτων και της αναδιανεμητικής λειτουργίας του Κράτους Πρόνοιας.

Η κρίση του Κράτους Πρόνοιας δεν βρίσκεται κατά κύριο λόγο, μόνο στην οικονομική -δημοσιονομική- διαχείριση των πόρων του αλλά στον τρόπο οργάνωσης του «κοινωνικού» και στις σχέσεις του με το «οικονομικό» στοιχείο της αναπαραγωγής. Κατά συνέπεια η κρίση του κράτους πρόνοιας είναι κυρίως κρίση διαρθρωτική και λιγότερο κρίση ορθολογικής διαχείρισης των πόρων και αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του.

Σύμφωνα με την ανακοίνωση του ΣΚΛΕ στο 2^ο Πανελλήνιο Συνέδριο το 1981, τα συμπεράσματα για την κρατική κοινωνική πολιτική της χώρας μας, που προέρχονται από στατιστική ανάλυση στο εθνικό επίπεδο στοιχείων της Στατιστικής Υπηρεσίας, οικονομικής ανάλυσης κοινωνικών προϋπολογισμών, κοινωνικών διαταγμάτων κ.λ.π συνοψίζονται ως εξής:

- Η κρατική κοινωνική πολιτική είναι ασαφώς διατυπωμένη και τελείως ασυντόνιστη με τους στόχους των άλλων τομέων της κρατικής κοινωνικής πολιτικής για ανάπτυξη. Δηλαδή δεν έχει συγκεκριμένους στόχους, είναι άσχετη με τους στόχους και τα προγράμματα εργασιακής απασχόλησης και είναι υποταγμένη στον οικονομικό σχεδιασμό. Είναι περιθωριακή και ασχολείται με τα προβλήματα μικροκλίμακας και αγνοεί την μακροκλίμακα και την πρόληψη και την κοινωνική ανάπτυξη.
- Δεν εξυπηρετεί βασικές κοινωνικές προϋποθέσεις, όπως την ισότιμη κατανομή πόρων και εισοδημάτων. Ακόμη αυξάνει την ανισότητα στην κατανομή εισοδημάτων μετά την πληρωμή φόρων στα εισοδήματα. Το ίδιο έγινε με τα επιδόματα πρόνοιας, τα οποία ανακατανέμουν τα εισοδήματα. Έτσι η δημόσια πολιτική με το φορολογικό και προνοιακό σύστημα αυξάνει την ανισότητα εισοδημάτων αντί να την μειώνει.
- Το σημερινό σύστημα κοινωνικών παροχών είναι εννοιολογικά ανεπαρκές κι έχει μορφή ασυντόνιστου μωσαϊκού, αποτελούμενου από χρονικά ξεπερασμένα προγράμματα.

Το ερώτημα επομένως που προκύπτει εστιάζεται ιδιαίτερα στην αντιμετώπιση της κρίσης του Κράτους Πρόνοιας και στην προοπτική ανάπτυξης του.

Έτσι, διατυπώνονται προβληματισμοί παθητικής προσαρμογής στις τεχνολογικές και παραγωγικές εξελίξεις, με την έννοια της σύζευξης των προοπτικών του Κράτους Πρόνοιας με τη στρατηγική της επιλεκτικής και ευέλικτης χρήσης της εργατικής δύναμης στο χώρο της απασχόλησης.

Γενικό χαρακτηριστικό των πρόσφατων εξελίξεων, λοιπόν, είναι η αναγνώριση μιας πραγματικότητας που ήδη υπάρχει, με πολλά θετικά και αρνητικά στοιχεία, καθώς και της ιδεολογικής δύναμης του «μύθου», ενός κράτους πρόνοιας που αναλαμβάνει και εγγυάται την ισότιμη φροντίδα όλων των πολιτών του.

Είναι αναγκαίο να δημιουργηθεί ένα καινούριο, ομοιόμορφο, επαρκές σύστημα εισοδηματικού επιδόματος, για όλους όσους έχουν ανάγκη και να καταργηθούν όλα τα επί μέρους προγράμματα που λειτουργούν. Η οικονομική ενίσχυση να καθορίζεται ανάλογα με το πόσο απέχει το οικογενειακό εισόδημα από ένα προκαθορισμένο εισοδηματικό επίπεδο.

Στην προσπάθεια να οργανωθεί η συλλογική ρύθμιση, δεν μπορεί να παραμερίζονται οι ιδιαιτερότητες ατόμων και ομάδων και ότι η παράμετρος κοινωνική τάξη, από μόνη της, δεν αρκεί για να αντιμετωπισθεί η πολυπλοκότητα της σχέσης αντικειμενικού-υποκειμενικού στη διαμόρφωση, έκφραση και κάλυψη αναγκών, καθώς και στην οργάνωση και λειτουργία αποτελεσματικών κοινωνικών υπηρεσιών.

Το πρότυπο Κοινωνικής Πολιτική των χωρών του Ευρωπαϊκού Νότου, στον οποίο συμπεριλαμβάνονται η Ελλάδα, η Ιταλία και η Πορτογαλία, χαρακτηρίζεται από αναποτελεσματικότητα στη διατήρηση του εισοδήματος, σχεδόν καθολικότητα στην κάλυψη του πληθυσμού από το σύστημα υγείας, αλλά με εκτεταμένο τομέα ιδιωτικών παροχών, ένα εκτεταμένο πελατειακό σύστημα κοινωνικού κράτους και ένα ιδιόμορφο συνδυασμό δημόσιων και ιδιωτικών φορέων.

Ενώ το ποσοστό του Α.Ε.Π που αναλογεί στην Πρόνοια είναι το χαμηλότερο σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ν.Ευρώπης, αλλά και τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ο.Κ. Τόσο οι χώρες της Ν.Ευρώπης όσο και η χώρα μας θα βρεθούν στο άμεσο μέλλον σε χειρότερη μοίρα από τις περισσότερες Ευρωπαϊκές Χώρες, γιατί μαζί με τα προβλήματα που έχουν κληρονομήσει από το παρελθόν θα αντιμετωπίζουν και τα συνεχώς διογκούμενα κοινά προβλήματα των λοιπών χωρών της Ευρώπης λόγω της γενικότερης οικονομικής κρίσης. (Συμεωνίδου Χ., 1998).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

4.0 Οικογενειακή Πολιτική Στην Ελλάδα

Οι αλλαγές στους ρόλους των φύλων, που πραγματοποιούνται αργά, αλλά σταθερά, έχουν συντελέσει στην αύξηση, μη συμβατικών τύπων, οικογενειακής οργάνωσης. Η γνώση και η κατανόηση αυτών των τύπων, οικογένειας, είναι αναγκαία για το σχεδιασμό Κοινωνικής Πολιτικής για την Οικογένεια, αλλά και για την τρέχουσα συμβουλευτική και ψυχοθεραπευτική συνεργασία, με τις μη συμβατικές μορφές οικογένειας, όπως οι Μονογονεϊκές Οικογένειες, οι οικογένειες με συμβίωση, οι θετές οικογένειες και οικογένειες ομοφυλοφίλων.

Χαρακτηριστικό γνώρισμα μιας δυναμικής Κοινωνικής Πολιτικής, είναι ότι δεν είναι στατική. Δηλαδή εξελίσσεται, εμπλουτίζεται και αναπροσαρμόζεται, ανάλογα με τις εκάστοτε επικρατούσες ανάγκες και συνθήκες, όπως αυτές τείνουν να αλλάζουν μέσα στην Κοινωνία. (Λαμπίρη – Δημάκη Ι., 1990:58).

Παρά όμως τις αλλαγές στο θεσμό της οικογένειας, οι δεσμοί στην Ελληνική Οικογένεια, εξακολουθούν να υπάρχουν, τόσο στις αστικές όσο και στις αγροτικές περιοχές και παρά τις κοινωνικές μεταβολές και αυτές στα συστήματα παραγωγής, η Ελληνική Οικογένεια μένει ακόμη, αρκετά προσκολλημένη στις παραδοσιακές αξίες.

Σύμφωνα με τη Μουσούρου Λ., (1993), «...η οικογένεια στην Ελλάδα, εξακολουθεί να περικλείει στην οργάνωσή της, ένα κράμα παραδοσιακών και σύγχρονων προτύπων, που συνδέεται με την άμεση αστικοποίηση του πληθυσμού».

Η συμβατική οικογένεια, παραμένει η πλειοψηφία. Παράλληλα όμως αυξάνουν και άλλες μορφές οικογενειακής οργάνωσης. Η εξέλιξη αυτή, των οικογενειακών δομών, αντιμετωπίζεται ως απόκλιση. Μια τέτοια θεώρηση, έχει επιπτώσεις, στην αξιολόγηση αυτών των σχημάτων, αλλά και στην ουσιαστική κατανόηση και σχεδιασμό πολιτικής για την οικογένεια και της Κοινωνικής Πολιτικής που απευθύνεται σε αυτή.

Κατά τη Στασινοπούλου Ο., (1993), «...η οικογενειακή πολιτική είναι απόρροια της ευρύτερης Κοινωνική Πολιτικής, πρέπει να εστιάζεται κατά κύριο λόγο, στην προστασία του θεσμού της οικογένειας, μέσα στο εύρος της κοινωνικής της διάστασης, καλύπτοντας τις ανάγκες των μελών της, - ανδρών, γυναικών, παιδιών, νέων, μεσηλικών και γερόντων- σε όλες τις περιοχές της Χώρας, -αστικές ή αγροτικές- όλων των κοινωνικών τάξεων, που τυχαίνει σε διάφορες φάσεις της ζωής τους να βρίσκονται μέσα στην οικογένεια ή δεν έχουν πια οικογένεια».

Η οικογενειακή Κοινωνική Πολιτική, στη Χώρα μας, παρά-απέχει της πραγματικότητας, της οποίας η κοινωνία μας αντιμετωπίζει, αφού

στοιχειώδης οικογενειακές ανάγκες και σοβαρές προβληματικές καταστάσεις, όχι μόνο δεν αντιμετωπίζονται, αλλά σκανδαλωδώς αγνοούνται.

Συγκροτημένη οικογενειακή πολιτική, δεν υπάρχει στην Ελλάδα, παρά μόνο αποσπασματικά μέτρα κοινωνική πολιτικής, στον τομέα της ισότητας των δύο φύλων, της μητρότητας, της εκπαίδευσης, της εργασίας και της κατοικίας.

Τα ήδη λαμβάνοντα μέτρα, είναι αποτέλεσμα ξεχωριστών πρωτοβουλιών, διαφορετικών φορέων που άμεσα -Υ.Υ.Π- ή έμμεσα, καθορίζουν την πολιτική για την οικογένεια -όπως το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, Γεωργίας, Πολιτισμού, Γραμματείας Νέας Γενιάς, Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων. Κύριοι φορείς φροντίδας για την οικογένεια στη Χώρα μας, εξακολουθούν να παραμένουν τα άτυπα δίκτυα, στα πλαίσια της οικογένειας και του ευρύτερου συγγενικού περιβάλλοντος, των φίλων και της γειτονιάς.

Οι υπηρεσίες παροχής φροντίδας στην οικογένεια, απευθύνονται κυρίως στα άτομα με «ειδικά» προβλήματα, με εξαίρεση την παροχή Παιδικής Προστασίας μέσω των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών. Η οικογένεια δεν αντιμετωπίζεται σφαιρικά, σε θέματα που την αφορούν και οι κοινωνικές υπηρεσίες δεν έχουν λειτουργική διασύνδεση με άλλες υπηρεσίες για την οικογένεια -στον τομέα της υγείας, της εκπαίδευσης, κ.α- έτσι ώστε να αντιμετωπίζονται πληρέστερα και με ευρύτητα τα προβλήματα των ατόμων και των οικογενειών.

Η πολιτική που εφαρμόζεται, για την οικογένεια στην Ελλάδα είναι κυρίως επιδοματική, χωρίς να συνοδεύεται από συμβουλευτικές υπηρεσίες και κοινωνική εργασία. (Μουσούρου Λ., 1993:89).

Από τα τέλη της δεκαετίας του 80', η τάση φροντίδας για την οικογένεια, μεταφέρεται από το δημόσιο, στις τοπικές αρχές και τα άτυπα δίκτυα, π.χ. εθελοντικές οργανώσεις.

Η έλλειψη στοιχείων και σοβαρών ερευνών στην οργάνωση και λειτουργία αυτών των φορέων, δεν επιτρέπει τη αξιολόγηση για τις προσφερόμενες υπηρεσίες, στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικογένειας, όπως στην Ευρώπη, όπου προβάλλεται η σημασία της ανεπίσημης φροντίδας και επανεκτιμάτε ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων και του εθελοντισμού. Η κρατική παρέμβαση συνυπάρχει με την ενεργητική στάση των ομάδων, προς τις οποίες στρέφεται η Κοινωνική Πολιτική.

Σε όλα σχεδόν τα κράτη-μέλη, η βοήθεια στο σπίτι είναι το βασικό μέτρο για την παροχή φροντίδας, διατηρώντας έτσι την ανεξαρτησία και αυτοβοήθεια των εξαρτώμενων μελών. (Λαμπίρη - Δημάκη Ι., 1990:103).

Έτσι για παράδειγμα, στη Γερμανία, σύμφωνα με νομοθετική ρύθμιση του 1990, για τη φροντίδα των παιδιών σε δυσμενή οικογενειακή κατάσταση, κι αν ο γονιός που φροντίζει το παιδί δεν είναι διαθέσιμος, -π.χ. λόγω αρρώστιας- τότε, δίνεται βοήθεια στον άλλο γονέα, για να ανταποκριθεί στα

γονεικά του καθήκοντα και την οικιακή του εργασία. Αν πρόκειται για Μονογονεϊκή Οικογένεια, παρέχεται φροντίδα στο σπίτι, για όσο διάστημα ο γονέας δεν είναι διαθέσιμος.

Ακόμη δίνονται κίνητρα στους μόνους-γονείς να παραμείνουν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, να συντηρήσουν ηλικιωμένα άτομα ή άλλα εξαρτώμενα μέλη στο νοικοκυριό τους.

Η κοινωνική πολιτική για την οικογένεια, δεν νοείται ως χώρος στεγανός. Συγκοινωνεί ευθέως και ορισμένες φορές ταυτίζεται με την πολιτική κοινωνικής ανάπτυξης, ολόκληρης της κοινωνίας. Επομένως, οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την διαμόρφωση και την εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων κοινωνικής ανάπτυξης και προστασίας των οικογενειών, δεν διαφοροποιούνται ουσιαστικά από τις προϋποθέσεις που χρειάζονται για να αναπτυχθεί γενικότερα, αποτελεσματική κοινωνική πολιτική στον τόπο μας.

Η κοινωνική πολιτική για την οικογένεια, δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται σαν το τέρμα μιας μακράς ευθύγραμμης ιστορικής διαδρομής από την οικογένεια -ως εστία υπηρεσιών για τα μέλη της- αποκλειστικά, αποδέκτη κρατικών υπηρεσιών. Πρέπει να ληφθεί υπόψη η ποικιλόμορφη κοινωνική πραγματικότητα και να γίνει συνείδηση, το ότι οι θεσμοποιημένες κοινωνικές υπηρεσίες, συχνά συμπληρώνουν ή αντισταθμίζουν, τις υπηρεσίες που η ίδια η οικογένεια παρέχει στα μέλη της.

Σύμφωνα με την Λαμπίρη – Δημάκη Ι., (1990), «... το πεδίο δράσης των προνοιακών υπηρεσιών που απευθύνονται στην οικογένεια, πρέπει να είναι κατά πρώτο λόγο, η πρόληψη και καταστολή και κατά δεύτερο, η θεραπεία».

Ουσιαστική κοινωνική προστασία, δεν είναι μόνο η παρουσία της πρόνοιας για την αποκατάσταση του όποιου προβλήματος, αλλά η παρουσία της Πρόνοιας, στο να πληροφορήσει, να ενισχύσει, να συμβουλευσει, να εκπαιδεύσει, να διαπαιδαγωγήσει την οικογένεια, ώστε να αποφευχθεί η δημιουργία προβλημάτων.

Ο τομέας της πρόληψης στην Ελλάδα, είναι γενικά παραμελημένος κι αυτό φαίνεται ιδιαίτερα στη στήριξη της οικογένειας σε κοινοτικό επίπεδο. Οικογένειες ευάλωτες ή «υψηλού κινδύνου», οικογένειες σε κρίση, δεν αντιμετωπίζονται έγκαιρα και αποτελεσματικά, γεγονός που έχει μακροπρόθεσμα, δυσμενείς επιπτώσεις στην οικογένεια και το κοινωνικό σύνολο. (Μουζακίτης Χ., 1994:7).

Μια από τις πιο σημαντικές παρεμβάσεις για την οικογένεια, είναι η παρέμβαση κατά την περίοδο της κρίσης. Η κρίση στην οικογένεια, είναι μια ευκαιρία για την ενεργοποίηση όλου του δυναμικού της, ως οικογένεια και του κάθε μέλους ατομικά, για την επίλυση των προβλημάτων και την απόκτηση νέας ισορροπίας σε υγιή βάση.

Η αλλαγή της οικογενειακής κατάστασης ή η εξαρχής σύσταση μιας μονογονεϊκής οικογένειας όπως η περίπτωση της ανύπανδρης μητέρας και η αρχική φάση προσαρμογής του γονέα και των παιδιών, είναι μια περίοδος, κατά την οποία αυτές οι υπηρεσίες και οι θεραπευτικοί χειρισμοί τους, μπορεί να αποβούν καθοριστικοί για την πορεία της οικογένειας.

Η έλλειψη συγκροτημένης και αποτελεσματικής πολιτικής για την οικογένεια, επηρεάζει την κοινωνική θέση και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η Μονογονεϊκή οικογένεια.

4.1 Φορείς Εφαρμογής Προγραμμάτων Προστασίας Οικογένειας

Η πολιτική για την οικογένεια εφαρμόζεται από τους εξής φορείς:

- **Υπουργείο Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

Σημειώνεται ότι με τον νόμο (Ν.2646/98, ΦΕΚ 236/98), περί **Ανάπτυξης του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας** κι άλλες διατάξεις οι Κεντρικοί Προνομιακοί Φορείς (Π.Ι.Κ.Π.Α, Ε.Ο.Π και Κ. Β. «**Η ΜΗΤΕΡΑ**») ενοποιούνται και αποτελούν τον:

1. Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας (Ε.Ο.Κ.Φ)
2. Κοινωνικό Κέντρο Οικογένειας & Νεότητας (Κ.Κ.Ο.Ν)
3. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α)

- **Υπουργείο Εργασίας**

4. Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ)
5. Οργανισμός Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Κ)
6. Εργατική Εστία (Ε.Ε)

- **Υπουργείο Πολιτισμού**

1. Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας (Ε.Ι.Ν)

- **Υπουργείο Γεωργίας**

1. Οργανισμός Γεωργικής Απασχόλησης (Ο.Γ.Α)

Κάθε φορέας έχει την αντίστοιχη διεύθυνση από όπου κι εφαρμόζονται τα αντίστοιχα μέτρα

Το Κοινωνικό Κέντρο Οικογένειας & Νεότητας (Κ.Κ.Ο.Ν), Ν.Π.Ι.Δ, - φορέας προγραμμάτων του Υ.Υ.Π- που προβλέπεται από το β.δ 289/1970 (ΦΕΚ 89 Α'), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα, καταργείται, (άρθρο 19, παραγ.3). Η οργάνωση και η λειτουργία των κατασκηνώσεων του Υ.Υ.Π, που αποτελούσε αρμοδιότητα του Κ.Κ.Ο.Ν., ανατίθεται στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις ή σε νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται από το Υ.Υ.Π, (άρθρο 19, παράγ.4).

Το Υ.Υ.Π είναι ο κύριος φορέας (δημόσιος), διαμόρφωσης της Κοινωνικής Πολιτικής κι εφαρμογής προγραμμάτων Κοινωνικής Πρόνοιας. Το Υ.Υ.Π έχει την ευθύνη για την διαμόρφωση του νομοθετικού και

θεσμικού πλαισίου για την άσκηση της Κοινωνικής Πολιτικής και την εξειδίκευση των προγραμμάτων κοινωνικής προστασίας.

Στην Ελλάδα τα προγράμματα Κοινωνικής Πρόνοιας, έχουν οργανωθεί από το Υ.Υ.Π με βάση ορισμένες ηλικιακές ομάδες ή κατηγορίες πληθυσμού, που αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα. Τα προγράμματα του Υ.Υ.Π έχουν κατά βάση επανορθωτικό χαρακτήρα. Επεμβαίνουν μετά την εκδήλωση του προβλήματος, αν και η τάση διεθνώς είναι η παρέμβαση στο επίπεδο της πρόληψης. (Σταθόπουλος Π., 1995).

Σύμφωνα με την Αγάθωνος – Γεωργοπούλου Ε., (1993), η Γενική Διεύθυνση Πρόνοιας - Προστασίας & Αγωγής Οικογένειας και Παιδιού του Υ.Υ.Π, είναι αρμόδια για όλες τις υπηρεσίες, τους οργανισμούς και τα προγράμματα που αφορούν την οικογένεια και τα παιδιά:

- ✓ Προστασία της μητρότητας
- ✓ Προστασία της βρεφικής και παιδικής ηλικίας (κρατικοί και ιδιωτικοί παιδικοί σταθμοί, ιδρύματα κλειστής περίθαλψης απροστάτευτων βρεφών και νηπίων).
- ✓ Επιδότηση απροστάτευτων παιδιών.
- ✓ Ανάδοχες οικογένειες
- ✓ Προγράμματα υιοθεσίας
- ✓ Ιδρυματική περίθαλψη απροστάτευτων παιδιών
- ✓ Προστασία πολυμελών οικογενειών
- ✓ Παιδικές κατασκηνώσεις
- ✓ Εποπτεία οργανισμών και
- ✓ Διάφορα άλλα προγράμματα.

Η Παιδική Προστασία, είναι ζήτημα εργατικού δυναμικού και Πολιτικής για την οικογένεια. Ο σχεδιασμός πολιτικής για την οικογένεια, οφείλει να αναγνωρίζει τους στενούς δεσμούς με τους τομείς της Ισότητας ευκαιριών στην απασχόληση, την εκπαίδευση κ.α και τη μελέτη της δημογραφικής θέσης της παιδικής ηλικίας, του υπάρχοντος νομικού πλαισίου και των συγκεκριμένων συνθηκών διαβίωσης αυτών, σε οικογένειες ιδιαίτερα ευάλωτες προς τη φτώχεια, όπως οι Μονογονεϊκές Οικογένειες και οι οικογένειες με κοινωνικο/οικονομικά και ψυχολογικά προβλήματα. (Μακρυνιώτη Δ., 1993).

Οι Μονογονεϊκές Οικογένειες, έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης στον τομέα της Παιδικής Προστασίας.

Οι λίγες στατιστικές στη χώρα μας και η έλλειψη μελετών για την κοινωνική πραγματικότητα των Μονογονεϊκών Οικογενειών και κατά συνέπεια των παιδιών, -ως συγκεκριμένης κοινωνικής κατηγορίας- επηρεάζει το ζήτημα χάραξης και εφαρμογής πολιτικής προστασίας για τα παιδιά αυτών των οικογενειών.

Σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη-μέλη, -και κατά συνέπεια και στη χώρα μας- τα παιδιά των Μονογονεϊκών Οικογενειών με χαμηλά εισοδήματα και ψυχοκοινωνικά προβλήματα, έχουν προτεραιότητα σε υπηρεσίες παιδικής προστασίας. Ενώ το κόστος, γενικά για την παιδική προστασία είναι ένα από τα κυρίαρχα ζητήματα στον τομέα της πολιτικής για την οικογένεια. (Μαντζιάφου-Κανελλοπούλου, 1990).

Η Ελλάδα για πρώτη φορά το 1950, -μετά τη λήξη του 2^{ου} παγκοσμίου πολέμου- όρισε μηνιαία χρηματική βοήθεια, αξίας 12000δρχ, για κάθε παιδί και η οποία δίνεται στη μητέρα ή σε εκείνο το άτομο που νομίμως έχει την επιμέλεια του απροστάτευτου παιδιού. Βασική προϋπόθεση για αυτή την οικονομική ενίσχυση είναι η ανεπάρκεια εισοδήματος της οικογένειας, για την κάλυψη των βασικών αναγκών. (Αγάθωνος Ε.-Γεωργοπούλου, 1993).

Στη χώρα μας μέχρι το έτος 1994, λειτουργούσαν 2090 βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, (κρατικοί-δημοτικοί- και ιδιωτικοί σταθμοί).

Οι υπηρεσίες που χρηματοδοτούνται από δημόσιους φορείς, -(Υ.Υ.Π)- είναι διαθέσιμες από την ηλικία των τριών (3) ετών και άνω, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό των αναγκών για υπηρεσίες παιδικής προστασίας καλύπτεται από ιδιωτικούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς ή από συγγενείς και φίλους.

Ακόμη υπάρχει ανισότητα και μεταξύ των περιφερειών της χώρας όσον αφορά την πρόσβαση στις Κρατικές υπηρεσίες παιδικής μέριμνας.

Δίνεται συνήθως προτεραιότητα στην κάλυψη των αναγκών των αστικών περιοχών, με αποτέλεσμα να υστερούν οι αγροτικές περιοχές.

Οι δήμοι έχουν υπό την αιγίδα τους, προγράμματα παιδικής προστασίας, παιδικές χαρές και πάρκα ψυχαγωγίας. Στα προγράμματα αυτά εντάσσονται τα Κέντρα Νεότητας, τα οποία βοηθούν στην κοινωνική, συναισθηματική και αισθητική ανάπτυξη των παιδιών. Τα παιδαγωγικά προγράμματα περιλαμβάνουν δραστηριότητες, όπως παιχνίδι, θέατρο, μουσική, ζωγραφική, ελληνικούς χορούς και συζητήσεις.

Στο πλαίσιο προγραμμάτων ανοιχτής παιδικής προστασίας εντάσσονται και οι κατασκηνώσεις. Εκτός από το Υ.Υ.Π.Κ.Α την εποπτεία και την αρμοδιότητα για την έκδοση άδειας λειτουργίας τους, την έχουν το Υ.Ε.Π.Θ, το Υ.Ε.Α, το Υ.Δ.Ε και το Υ.Δ.Δ.

Το 1992 με το Ν.2082/92, δημιουργήθηκαν νέοι θεσμοί για τη φύλαξη παιδιών, όπως τα προγράμματα ημερήσιας και δημιουργικής απασχόλησης (Μ.Η.Δ.Α), για υγιή βρέφη και νήπια και για παιδιά με ειδικές ανάγκες. Οι υπηρεσίες παρέχονται κατ' οίκον από επαγγελματίες κοινωνικούς βοηθούς. Τέλος ο θεσμός των ανάδοχων οικογενειών για παιδιά χωρίς κατάλληλο οικογενειακό περιβάλλον.(άρθρα 5-6).

Όσον αφορά το θεσμό (Μ.Η.Δ.Α), συγκεκριμένα πρόκειται για φύλαξη βρεφών ή νηπίων από τεσσάρων (4) μηνών, μέχρι τη φοίτηση τους στο δημοτικό σχολείο και παρέχεται από μητέρες (4-5 νήπια ανά μητέρα), κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις και υπό την εποπτεία του Υ.Υ.Π. Η μητέρα είναι υπεύθυνη για τη φύλαξη τους, μέχρι οκτώ (8)ώρες ημερησίως. Προσφέρει δημιουργικές δραστηριότητες, όπως ομαδικά παιχνίδια, παραμύθια, τραγούδια, περιπάτους, ταΐζει τα παιδιά με γεύμα που φέρνουν οι γονείς, φροντίζει για τη συνήθη καθαριότητα των παιδιών, εξασφαλίζοντας ένα ήρεμο οικογενειακό περιβάλλον στο παιδί.

Η καθυστέρηση ίδρυσης, νέων κρατικών παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών, οφείλεται κυρίως στην έλλειψη κτιριακών εγκαταστάσεων και προσωπικού, λόγω της πολιτικής, οικονομικής λιτότητας που εφαρμόζεται στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια.

Τα οξυμένα προβλήματα στο χώρο, θα μετριασθούν με την πρόσληψη σημαντικού αριθμού επαγγελματιών παιδικής προστασίας, που ήδη ανακοίνωσε και υλοποιεί το Υ.Υ.Π. Υπολογίζεται ότι θα λειτουργήσουν (51) νέοι κρατικοί παιδικοί σταθμοί. Ενώ ήδη έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται προγράμματα εξωσχολικής δημιουργικής απασχόλησης παιδιών από την Γενική Γραμματεία Ισότητας και κατάρτισης του προσωπικού των κέντρων αυτών.

Στη φροντίδα των παιδιών των εργαζόμενων γονέων, συντελούν και το ελαστικό ωράριο εργασίας καθώς και ο θεσμός της γονικής άδειας και της άδειας θηλασμού.

Το θέμα της παιδικής μέριμνας, θα πρέπει να προσεγγιστεί με μια μικτή κοινωνική πολιτική, όπου οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς θα θέσουν τους κύριους άξονες και θα ενθαρρύνουν πρωτοβουλίες που θα υλοποιούνται από ιδιωτικούς φορείς, (όπως εργοδότες, ιδιώτες, εθελοντικές οργανώσεις).

Είναι αναγκαίο να αναπτυχθεί εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, μέσα σε ευρύτερα εκπαιδευτικά και κοινωνικά πλαίσια, (μέσα μαζικής ενημέρωσης, σχολεία κ.τ.λ.), για την αυξημένη συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές και γονικές ευθύνες, έτσι ώστε να ενθαρρυνθεί η νοοτροπία της ίσης κατανομής ευθυνών των φύλων, στον οικογενειακό χώρο.

Η έλλειψη πλαισίου για μια επαρκή κλινική αξιολόγηση, δηλαδή διεπιστημονικές ομάδες, εποπτεία και απουσία επαρκών δομών εναλλακτικής φροντίδας, συχνά οδηγεί στο φαινόμενο, να πρέπει να προσαρμοστούν οι ανάγκες των παιδιών απέναντι στις υπηρεσίες κι όχι οι υπηρεσίες απέναντι στις ανάγκες των παιδιών.

Σύμφωνα με τον Μακρυνιώτη (1993:29), «... η πολιτική προστασίας για την οικογένεια και ειδικότερα για το παιδί, έχει δυνατότητες να ασκήσει βελτιωτικό/διαρθρωτικό ρόλο, διασφαλίζοντας την προστασία και την αυτονομία τους». Στόχος της πολιτικής αυτής, που ενδιαφέρει ιδιαίτερα τους μόνους γονείς, είναι η δυνατότητα επιλογής της χρήσης των υπηρεσιών παιδικής προστασίας, όσο και του τρόπου συνύπαρξης της εργασίας και της γονεικότητας.

Σημαντική είναι και η άρτια εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στο χώρο της παιδικής μέριμνας, για την κοινωνική αξία της εργασίας που επιτελούν, στη διαμόρφωση υγιών και ισότιμων πολιτών.

Τέλος, μακροπρόθεσμος στόχος μας, θα πρέπει να είναι να αυξήσουμε την εκτίμησή μας, στην αξία της παιδικής ηλικίας και της σημασίας της συναισθηματικής ανάπτυξης των παιδιών, να δημιουργήσουμε νομικά πλαίσια που να αναγνωρίζουν την προτεραιότητα των αναπτυξιακών αναγκών, να προωθήσουμε και να ενισχύσουμε την αυτοεκτίμηση των παιδιών και να τους διαθέσουμε τα απαραίτητα εφόδια για να αντιμετωπίσουν τη ζωή τους.

4.3 Οικογενειακός Προγραμματισμός

Εισαγωγή

Ο οικογενειακός προγραμματισμός, ξεκινώντας από το 1912, σαν κοινωνικό κίνημα ελέγχου των γεννήσεων και απελευθέρωσης των γυναικών από τις ανεπιθύμητες εγκυμοσύνες, πέρασε το 1930 στην υποστήριξη του ιατρικού κόσμου, ενώ μετά το 2ο Παγκόσμιο πόλεμο, το παγκόσμιο συνέδριο του 1952, ως βασικό του θέμα έθεσε το δικαίωμα που έχει κάθε άτομο στον έλεγχο της γονιμότητας του και το δικαίωμα κάθε παιδιού να είναι επιθυμητό και από τους δύο γονείς.

Ο οικογενειακός προγραμματισμός θεσμοθετήθηκε στην Ελλάδα το 1980 (Ν.1036/80). Το 1982, ειδική υπηρεσία στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, πραγματοποιεί το πρώτο βήμα υλοποίησης του προγράμματος οικογενειακού προγραμματισμού ιδρύοντας σε όλη τη χώρα δίκτυο από είκοσι εννέα (29) Κέντρα Οικογενειακού Προγραμματισμού με τη βοήθεια Γραφείου Πληθυσμιακών Δραστηριοτήτων του ΟΗΕ. Το 1996 που αναγνωρίστηκε από τον ΟΗΕ, διεύρυνε το δικαίωμα της ελεύθερης και υπεύθυνης γονιμότητας κι εξασφάλισε την επίσημη πληροφόρηση και εκπαίδευση από την Πολιτεία. (Λοίζος Ν., 1993).

Σήμερα στην Χώρα μας λειτουργούν σαράντα-έξι (46), Κέντρα Οικογενειακού Προγραμματισμού, τα περισσότερα μέσα στα πλαίσια των γυναικολογικών-μαιευτικών κλινικών των Περιφερειακών και Νομαρχιακών Νοσοκομείων καθώς και των Κέντρων Υγείας. Λίγα λειτουργούν στα ιατρεία του ΙΚΑ, στα ιατρεία του ΠΙΚΠΑ και τους Δήμους.

Τα Κέντρα του Οικογενειακού Προγραμματισμού, στελεχώνονται από επιστημονική ομάδα που την απαρτίζουν: ο γυναικολόγος, ο μαιευτήρας, η μαία, ο κοινωνικός λειτουργός, ο ψυχολόγος, ο επισκέπτης υγείας. Οι υπηρεσίες των Κέντρων Οικογενειακού Προγραμματισμού προσφέρονται σε γυναίκες που βρίσκονται στην αναπαραγωγική τους ηλικία (29-40 ετών) κι έχουν επιλέξει με την ενημέρωση των Κέντρων Οικογενειακού Προγραμματισμού, μια μέθοδο αντισύλληψης.

Η χωροταξική κατανομή τους δεν είναι επαρκής. Είκοσι-εννέα Νομοί, από τους πενήντα-τέσσερις της Ελλάδας δεν διαθέτουν καμιά δημόσια υπηρεσία οικογενειακού Προγραμματισμού, συμπεριλαμβανομένων και εβδομήντα (70) κατακοιμένων νησιών της χώρας. Η στελέχωση των Κέντρων Οικογενειακού Προγραμματισμού είναι ελλιπής.

Η εθελοντική διακοπή της κύησης, είναι νόμιμη στη Χώρα μας από το 1986 (Ν.1690/86) και πραγματοποιείται κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, -πριν συμπληρωθούν 12 εβδομάδες κύησης, αν η έγκυος είναι ανήλικη απαιτείται και η συναίνεση ενός από τους δύο γονείς ή αυτού που έχει την επιμέλεια του προσώπου της ενήλικης.

Η ανάπτυξη των Κέντρων Οικογενειακού Προγραμματισμού ανακόπηκε. Σήμερα λειτουργούν περισσότερο ως Ιατρικά Κέντρα γυναικολογικής εξέτασης και λιγότερο ως φορείς αρμόδιοι για τη διάδοση της αντισύλληψης.

Η προσπάθεια προβολής τους μέσα από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης απέδωσε περιορισμένα αποτελέσματα.

Οι ελληνίδες στην πλειονότητά τους αρκούνται σε μια γενική και συχνά λαθεμένη πληροφόρηση, χωρίς να επιδιώκουν να την εμπλουτίσουν, αναζητώντας την συμβολή των ειδικών, τους οποίους όμως επισκέπτονται για άλλους λόγους. Ταυτόχρονα, ούτε οι ειδικοί επωφελούνται της ευκαιρίας, προκειμένου να προσφέρουν την απαραίτητη πληροφόρηση.

Η αναγκαιότητα για συμβουλευτική στις εγκύους, τη στιγμή που ο αριθμός των αμβλώσεων είναι υψηλός και το δημογραφικό πρόβλημα αποτελεί το επίκεντρο του δημόσιου διαλόγου, στον τομέα της πολιτικής για την οικογένεια, είναι μεγάλη. Η αναγκαιότητα αυτή γίνεται ακόμη μεγαλύτερη, σε οικογένειες που βρίσκονται σε κρίση, εξαιτίας ανεργίας, αρρώστιας, αναπηρίας και αλλαγής της δομής της.

Τα ελάχιστα Κέντρα Οικογενειακού Προγραμματισμού που υπάρχουν, - αυτόνομα ή σε δημόσια νοσοκομεία και οργανισμούς- καθώς και οι ελάχιστες σχολές γονέων ή συμβουλευτικές υπηρεσίες για γονείς και παιδιά δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες των οικογενειών σε κοινοτικό επίπεδο. (Κογκίδου Δ., 1995).

Στόχος, όπως αναφέρει η Στασινοπούλου Ο., (1992), θα πρέπει να είναι η ποιότητα ζωής των οικογενειών. Ο περιορισμός των παραγόντων κινδύνου για τα παιδιά μπορεί να επιτευχθεί με παροχή βοήθειας στους γονείς, έτσι ώστε να αισθανθούν επαρκείς στην εκπλήρωση των γονεϊκών τους καθηκόντων, αλλά και κοινωνικοποιημένοι ως άτομα.

Για παράδειγμα, η σεξουαλική αγωγή που σήμερα είναι ο βασικός στόχος του οικογενειακού Προγραμματισμού, δεν αποσκοπεί κατ' ανάγκη στη δημιουργία οικογένειας, είναι όμως απαραίτητη για την ευτυχία του ανθρώπου, της οικογένειας στην οποία ζει και της κοινωνίας.

4.3.1 Στόχοι και Μέθοδοι του Οικογενειακού Προγραμματισμού

Σήμερα περισσότερο από ποτέ ο Οικογενειακός Προγραμματισμός προσπαθεί να ανταποκριθεί στις ολοένα και αυξανόμενες ανάγκες της εποχής που απαιτούν την προσαρμογή του, στις σύγχρονες τάσεις της κοινωνίας και των σχέσεων των δύο φύλων. Εξάλλου οι ιδιαίτερες συνθήκες, -κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές, μορφωτικές, πολιτιστικές, θρησκευτικές- που επικρατούν σε κάθε χώρα κάνουν αναγκαία τη διαμόρφωση ξεχωριστού πλαισίου αρχών και κανόνων στο σχεδιασμό του για κάθε μια από αυτές.

Στόχοι του Οικογενειακού Προγραμματισμού είναι:

1. Η αποφυγή της ανεπιθύμητης εγκυμοσύνης
2. Το υγιές παιδί
3. Η κατάλληλη ηλικία τεκνοποίησης των γονέων και ειδικά για τη γυναίκα (20-35 ετών)
4. Το επιθυμητό παιδί και για τους δύο γονείς
5. Οι υγιείς γονείς
6. Η σωστή χρονική απόσταση μεταξύ των γεννήσεων (2 έως 4 χρόνια)
7. Επιθυμητός αριθμός παιδιών
8. Εξάλειψη της παρουσίας και των δύο γονέων

Διαισθάνεται κανείς τις διαστάσεις που αποκτούν αυτοί οι στόχοι που από πρώτη άποψη φαίνονται απλοί. Για την υλοποίηση των στόχων του, ο Οικογενειακός Προγραμματισμός λειτουργεί στη βάση δύο μεθόδων:

1. Ενημέρωση-πληροφόρηση της κοινότητας, των ομάδων και των ατόμων.
2. Παροχή υπηρεσιών της κλινικής ιατρικής.

Ο οικογενειακός προγραμματισμός αναλαμβάνει ένα σημαντικό ρόλο της πρόληψης και αγωγής της υγείας, εκείνον που αφορά τις γενετήσιες λειτουργίες και σχέσεις, σχεδιάζοντας νέους στόχους και οικογενειακή και κατά συνέπεια κοινωνική-κοινοτική υγεία και ευτυχία.

Στην κατεύθυνση αυτή είναι αυτονόητο ότι σήμερα αποτελεί ένα θεσμό με πολυδιάστατο χαρακτήρα, εν αντιθέσει με την αρχική του μορφή που περιοριζόταν στην αντισύλληψη και τη δημογραφική πολιτική πάλι μέσω της αντισύλληψης.

4.3.2 Υπηρεσίες Οικογενειακού Προγραμματισμού - Οργάνωση

Οι υπηρεσίες που παρέχουν τα Κέντρα Οικογενειακού Προγραμματισμού εκτός κλινικής, καλύπτουν ένα ευρύ χώρο της κοινότητας, μέσα από τα προγράμματα ενημέρωσης και προληπτικής ιατρικής με κινητές, διαγνωστικές μονάδες PAP TEST και εξέτασης μαστού.

Συγκεκριμένα οι υπηρεσίες του οικογενειακού προγραμματισμού είναι:

1. Η παροχή γνώσης-ενημέρωσης και συμβουλευτικής του ατόμου, της ομάδας, της οικογένειας και της κοινότητας.
2. Αντισύλληψη, ενημέρωση και εφαρμογή των μεθόδων της.
3. Σεξουαλική διαπαιδαγώγηση
4. Γενετική καθοδήγηση
5. Προγεννητικός έλεγχος
6. Πρόληψη των σεξουαλικά μεταδιδόμενων νοσημάτων
7. Πρόληψη γυναικολογικού καρκίνου με το τεστ παπανικολάου και την ψηλάφηση του μαστού.
8. Λύσεις σε προβλήματα γονιμότητας και στειρότητας
9. Συμβουλευτική γονέων, οικογενειακών σχέσεων και σχέσεων ζευγαριού

Οι υπηρεσίες που προσφέρονται, συγκεντρώνονται περισσότερο σε τομείς γυναικολογικής παθολογίας, (pap test, εξέταση μαστού και λιγότερο σε τομείς αγωγής, πληροφορίες για το AIDS, αφροδίσια νοσήματα κ.τ.λ) χωρίς να διευρύνονται οι πρακτικές πάνω σε θέματα επικοινωνίας και εκτίμησης των ουσιαστικών αναγκών των γυναικών πάνω σε θέματα της σεξουαλικότητας και γονιμότητας. (Αρχείο Ε.Ψ.Ψ.Ε.Π., 1995).

Όλες οι παραπάνω προσφερόμενες υπηρεσίες δεν καλύπτονται από όλα τα Κέντρα οικογενειακού προγραμματισμού, ειδικά εκείνα της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, τα οποία υπολείπονται σε ιατρική τεχνική στήριξη.

Για μεθοδικότερη αντιμετώπιση (σε επίπεδο διάγνωσης) και για την κάλυψη των αναγκών του γυναικείου πληθυσμού στις απομακρυσμένες περιοχές της Χώρας, είναι απαραίτητη η συνεργασία τους.

Στη μεταβαλλόμενη συνεχώς κοινωνία μας η Ελληνική οικογένεια είναι μόνη της αφού το τωρινό Προνοιακό σύστημα πρωτογενούς παρέμβασης, ελάχιστα αντιμετωπίζει τα προβλήματα της.

Ο εθνικός σχεδιασμός ενός πιλοτικού προγράμματος είναι αναγκαίος, όπως αναγκαίος είναι και ο τοπικός σχεδιασμός και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων κάθε Κέντρου Οικογενειακού Προγραμματισμού ξεχωριστά, βάση των συνθηκών και τις δυνατότητες του.

αποτελεσμάτων κάθε Κέντρου Οικογενειακού Προγραμματισμού ξεχωριστά, βάση των συνθηκών και τις δυνατότητες του.

Το δημογραφικό πρόβλημα, ο μεγάλος αριθμός εκτρώσεων -ειδικά στην εφηβεία- η εξάπλωση μεταδιδόμενων νοσημάτων όπως το AIDS και τα κοινωνικά, οικονομικά προβλήματα που απορρέουν από την έλλειψη υγείας ή καλών σχέσεων γάμου, οικογένειας, είναι μερικά από τα αποτελέσματα που έχει ένας κακός ή καθόλου σχεδιασμός.

Εμφανίζεται επιτακτική η ανάγκη για άλλες μορφές κοινωνικής πολιτικής κι άλλες πρακτικές που θα δώσουν στις οικογένειες άλλες εμπειρίες συνεργασίας με τις κοινωνικές υπηρεσίες για βοήθεια όχι μόνο θεραπευτική αλλά και προληπτική.

4.4 Βρεφονηπιακοί – Παιδικοί Σταθμοί

Οι βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί αποτελούν σημαντικό μέτρο Κοινωνικής Προστασίας, που άμεσα συμβάλει σημαντικά στην ατομική και κοινωνική ανάπτυξη των γυναικών. Στην Ελλάδα υπάρχουν κρατικοί, -δημοτικοί- και ιδιωτικοί σταθμοί.

Οι κρατικοί σταθμοί, παρέχουν τις υπηρεσίες τους δωρεάν και τα παιδιά των διαζευγμένων και των ανύπανδρων μητέρων, έχουν προτεραιότητα, έναντι των υπολοίπων και διακρίνονται:

- **Σε αστικούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς (Υ.Υ.Π)**

Στις πρωτεύουσες των Νομών και στις μεγάλες πόλεις, οι σταθμοί αυτοί, δέχονται παιδιά ορφανά από πατέρα ή με εργαζόμενη μητέρα, ακολουθώντας ιεράρχηση αναγκών, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση και το εισόδημα. Παρέχουν φαγητό, ψυχαγωγία και διδασκαλία δωρεάν ή με μικρή οικονομική επιβάρυνση, ανάλογα με τις δυνατότητες της οικογένειας. Σύμφωνα με στοιχεία του Υ.Υ.Π, το 1994, υπήρχαν 1306 παιδικοί σταθμοί, από τους οποίους λειτουργούσαν 1138, -από τους οποίους οι 198 είχαν τμήματα βρεφών από τα οποία τα 55 μόνο λειτουργούσαν- και 42 κρατικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί. *

- **Σε αγροτικούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς.**

Έχουν ιδρυθεί προσωρινοί παιδικοί σταθμοί σε αγροτικές περιοχές που επιδοτούνται από το Υ.Γεωργίας. Οι σταθμοί αυτοί, δημιουργήθηκαν για να λειτουργήσουν σε περιόδους αιχμής της παραγωγικής διαδικασίας, για να επιτρέπουν στις αγρότισσες να εργάζονται απερίσπαστες, ενώ συγχρόνως προσφέρουν φύλαξη, τροφή, διαπαιδαγώγηση και ψυχαγωγία στα παιδιά τους. Αν κι έχουν ιδρυθεί 73 αγροτικοί εποχιακοί βρεφον/κοί σταθμοί σε διάφορα χωριά, που έχουν στόχο να δέχονται δωρεάν παιδιά τριών (3) έως έξι (6) ετών, δεν λειτουργούν, γιατί δεν έχει προσληφθεί το αναγκαίο προσωπικό.

- Άλλοι βρεφονηπιακοί σταθμοί, έχουν ιδρυθεί από άλλους φορείς, όπως ο **Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας** (103), το **Π.Ι.ΚΠ.Α** (35), -από τους οποίους οι 33 είναι για παιδιά των δημοσίων υπαλλήλων-, οι βρεφονηπιακοί σταθμοί των ιδρυμάτων βρεφ. σταθμών Αθηνών, Θεσσαλονίκης, Λάρισας (42) και διάφορα φιλανθρωπικά ιδρύματα (36).

Από την **τοπική αυτοδιοίκηση** είχαν ιδρυθεί μέχρι το 1993-1994, 57 σταθμοί, φύλαξης παιδιών και βρεφών. Στους σταθμούς του Δήμου της Αθήνας, τα τροφεία κυμαίνονται από 8.000-25.000δρχ. το μήνα, ανάλογα με το εισόδημα της οικογένειας. Είναι πολύ λίγοι και περιζήτητοι, από την πρώτη επιλογή της εργαζόμενης μητέρας μετά τους κρατικούς και πριν τους ιδιωτικούς.

Οι ιδιωτικοί βρεφον/κοί και παιδικοί σταθμοί, δημιουργήθηκαν από την ανάγκη κάλυψης των μεγάλων κενών του δημόσιου τομέα κι έχουν ως σκοπό το κέρδος. Υπό την **ιδιωτική πρωτοβουλία**, λειτουργούν 456 νηπιαγωγεία, 138 παιδικοί σταθμοί και 43 βρεφονηπιακοί.

Οι παιδικοί σταθμοί των επιχειρήσεων, σύμφωνα με το νόμο (Ν.1483/84, **άρθρο 12**), δημιουργούνται υποχρεωτικά, όταν η επιχείρηση απασχολεί πάνω από τριακόσια (300) άτομα. Ο αριθμός αυτών των επιχειρήσεων είναι πολύ μικρός στη χώρα μας και δεν υπάρχουν στοιχεία γι' αυτούς τους παιδικούς σταθμούς. (Μακρυνιώτη Δ., 1993).

Στους κρατικούς παιδικούς σταθμούς, γίνονται δεκτά παιδιά ηλικίας, από 2 ½ ετών, μέχρι την εγγραφή τους στο δημοτικό σχολείο και στους κρατικούς βρεφον/κοί σταθμούς, παιδιά ηλικίας οκτώ (8) μηνών, μέχρι την εγγραφή τους στο δημοτικό, επίσης.

Οι ώρες λειτουργίας, είναι από 07:00-16:00 για τους χειμερινούς μήνες και 06:45-16:00 για τους καλοκαιρινούς. Κλείνουν στις διακοπές των Χριστουγέννων, του Πάσχα κι ένα μήνα το καλοκαίρι.

Απευθύνονται κυρίως στα παιδιά εργαζόμενων γυναικών, αλλά δέχονται κατ' εξαίρεση παιδιά μη εργαζόμενων γυναικών με ιδιαίτερα κοινωνικο/οικονομικά προβλήματα, (π.χ, ανύπανδρες μητέρες, πολύτεκνες, κ.τ.λ).

Σύμφωνα με το άρθρο 19 (παραγ.1) του Ν.2646/98 οι βρεφονηπιακοί σταθμοί των Ιδρυμάτων Βρεφονηπιακών Σταθμών Αθηνών, Θεσσαλονίκης και Λάρισας μεταβιβάζονται μετά του προσωπικού που υπηρετεί σε αυτούς, στους οικείους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) Α' βαθμού, με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 42 του ν. 2218/1994(ΦΕΚ 90 Α') και 9 του ν.2503/1997 (ΦΕΚ 107 Α').

4.5 Ιδρυματικά Υποκατάστατα

Παρά τις προθέσεις για την πολιτική στήριξης της φυσικής οικογένειας, για τη φροντίδα του παιδιού μέσα στην οικογένεια του, υπάρχουν περιπτώσεις που αυτό δεν είναι εφικτό. Λόγοι υγείας, αναπηρίας, ηθικής αναξιοτήτας, θανάτου του ενός ή και των δύο γονέων καθιστούν αναγκαία τη φροντίδα των παιδιών μέσα από άλλα σχήματα.

Η ιδρυματική διέξοδος αποδεικνύεται αναγκαία και σε πολλές περιπτώσεις μοναδική και σχεδόν αναπόφευκτη τουλάχιστον για την αρχική φάση συνειδητοποίησης της έλλειψης/στέρξης της οικογενειακότητας και της ανάγκης για υπέρβασή της.

Παραδοσιακά στην Ελλάδα η βασική μορφή εξωοικογενειακής προστασίας, ήταν η εισαγωγή στο ίδρυμα. Η αντίληψη αυτή έχει αλλάξει τουλάχιστον μεταξύ των επαγγελματιών υγείας και πρόνοιας. Παρόμοια διαπίστωση κάνει και η Αγάθωνος Ε., -Γεωργοπούλου, (1993:205), όταν τονίζει ότι «σήμερα την προστασία των παιδιών έξω από τη φυσική τους οικογένεια, πρέπει να τη δούμε μόνο στα πλαίσια μιας πολύπλευρης κοινωνικής δικτύωσης που στοχεύει στο να στηρίζει όλες τις οικογένειες στον λειτουργικό τους ρόλο, μέσα από προσεγγίσεις που να σέβονται τις ευάλωτες περιόδους κάθε οικογένειας, το ρυθμό αλλαγής αλλά συνάμα και το απόλυτο συμφέρον των παιδιών. Έξω-οικογενειακοί θεσμοί όπως το ίδρυμα και η αναδοχή λειτουργούν στο κενό, σαν ένας παθολογικός αυτοσκοπός, αν δεν συνδυαστούν με πολύπλευρη στήριξη της φυσικής οικογένειας ώστε να ξανά-αναλάβει τις ευθύνες των παιδιών της».

Τα περισσότερα παιδιά τοποθετούνται στο ίδρυμα όταν η φυσική οικογένεια αδυνατεί ή δεν υπάρχει για να τα φροντίσει. Υπάρχουν όμως και οι περιπτώσεις που η αντικοινωνική συμπεριφορά του παιδιού είναι τόσο έντονη, ώστε το ίδρυμα είναι η ενδεικνυόμενη λύση τουλάχιστον για ένα χρονικό διάστημα.

Σε αντίθεση με το παρελθόν, τα ιδρύματα σήμερα παρέχουν φροντίδα βραχείας διάρκειας σε περιόδους κρίσης. Όσο καιρό το παιδί παραμένει στο ίδρυμα επιδιώκεται η διατήρηση της επικοινωνίας με τη φυσική του οικογένεια και αντιμετωπίζονται από το προσωπικό οι δυσκολίες που συνδέονται με την αναχώρησή του από το ίδρυμα. (Πολυχρόνης Π., 1993:320).

Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των σχετικών με την επιμέλεια και ανατροφή βρεφών, νηπίων, και παιδιών προσχολικής και σχολικής ηλικίας λειτουργούν στη χώρα μας ειδικά ιδρύματα παροχής υπηρεσιών στις περιπτώσεις που είναι ορφανά, εγκαταλελειμμένα ή εκτός γάμου.

Σύμφωνα με το Σταθόπουλο Π., (1995), το ίδρυμα για αυτά τα παιδιά είναι η ενδιάμεση λύση έως ότου διερευνηθούν οι δυνατότητες επιστροφής στη φυσική του οικογένεια, τοποθέτησής τους σε ανάδοχη οικογένεια ή υιοθεσία.

Τέτοια ιδρύματα είναι:

- Το Κέντρο Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ», το βρεφοκομείο Πατρών, Θεσσαλονίκης και το Παιδοπούλειο βρεφοκομείο Καλαμάτας.
- Το Πρότυπο Εθνικό Νηπιοτροφείο Καλλιθέας
- Το ίδρυμα «Αγ.Ανδρέας» του ΕΟΠ.

Για τα παιδιά σχολικής ηλικίας λειτουργούν:

- 30 Κέντρα Παιδικής Μέριμνας σε 23 Νομούς
- 8 Παιδουπόλεις του ΕΟΠ
- 60 ορφανοτροφεία τα οποία λειτουργούν υπό την αιγίδα της εκκλησίας κι άλλων φιλανθρωπικών σωματείων.

Τα παιδιά τοποθετούνται στα ιδρύματα γιατί υπάρχουν θέσεις και γιατί τα μοναδικά «εργαλεία» που διαθέτουν οι Κοινωνικοί Λειτουργοί στο Κρατικό σύστημα της Πρόνοιας είναι οι επιδοτήσεις και τα ιδρύματα, -θεσμοί αναχρονιστικοί, ομοιογενείς και άκαμπτοι όταν χρησιμοποιούνται από μόνοι τους κι όχι ως μέρος ενός γενικότερου ευέλικτου συστήματος Κοινωνικής Πολιτικής στην Πρόνοια.

Τα ιδρύματα, που σχεδιάστηκαν και στήθηκαν ακριβώς για να υπηρετούν την επιβίωση (πειθαρχικά παιδιά), είναι ακατάλληλα να υπηρετήσουν τη ζωή και τις αληθινές ανάγκες της σήμερα, που ο στόχος που πρέπει να υπηρετηθεί στο μέγαλωμα των παιδιών (είτε από την οικογένεια, είτε από το σχολείο κ.τ.λ) είναι η εξέλιξη τους σε διαφοροποιημένα, αυτόνομα πρόσωπα προσαρμοσμένα δυναμικά στις κοινωνικές ομάδες.

Διακηρύξεις περί «κλεισίματος» των ιδρυμάτων είναι ανέφικτες λόγω τρεχουσών αναγκών φιλοξενούμενων παιδιών και λόγω ανυπαρξίας ακόμη εναλλακτικών μορφών και λόγω δεσμεύσεων σε υπάρχον προσωπικό.

Αναγκαίος είναι ο μετασχηματισμός τους ιδρύματος, η αναδόμησή του, που θα του επιτρέψει να υπηρετήσει τα παιδιά, έτσι ώστε να γίνουν διαφοροποιημένοι, αυτόνομοι και κοινωνικοποιημένοι πολίτες.

Είναι αναγκαίο, το κάθε ίδρυμα να παρέχει πολλές εναλλακτικές μορφές περιθαλψής, έτσι ώστε να απαντά στις διαφορετικές κάθε φορά ανάγκες με τον κατάλληλο τρόπο.

Παράδειγμα ενός τέτοιου μετασχηματισμού κι εναλλακτικής φροντίδας τοποθέτησης του παιδιού σε ίδρυμα είναι τα δύο πλαίσια νηπιοτροφείων στο Καλαμάκι και στην Καλλιθέα. (Πολυχρόνης Π., 199:322).

Οι εισαγωγές πραγματοποιούνται πλέον από την επιστημονική ομάδα και όχι από το Διοικητικό Συμβούλιο –το οποίο απλώς εγκρίνει. Ο δε στόχος της εισαγωγής τίθεται σε συνεργασία με την οικογένεια πριν εισαχθεί το παιδί. Ενώ, παιδιά που δεν έχουν προοπτική επανένταξης στη φυσική οικογένεια, εντάσσονται σε ανάδοχη οικογένεια και σπανιότερα δίνονται για υιοθέτηση. Αυτό είναι περισσότερο εφικτό από το νηπιοτροφείο στο Καλαμάκι, διότι αυτό αξιοποιεί όλο το δίκτυο του ΕΟΠ και το πρόγραμμα Ανάδοχων Οικογενειών αλλά και διότι είναι εξοπλισμένο θεσμικά με τέτοιο δικαίωμα. Παρέχεται συμβουλευτική στις ανάδοχες οικογένειες ή τις φυσικές οικογένειες και αφού πλέον το παιδί ενταχθεί ολοκληρωτικά σε αυτές.

4.5.1 Αναδοχή

Ο όρος «αναδοχή» αναφέρεται στην ανάληψη φροντίδας ενός πλήρως ή μερικώς εξαρτώμενου ατόμου (ανήλικου ή ενήλικου) από μια οικογένεια ή άτομο, για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα, κατά κανόνα έναντι αμοιβής (επιδόματος ή μισθού). (Κουσίδου 1992:6).

Η επιλογή της ανάδοχης οικογένειας απαιτεί ειδικές γνώσεις και δεξιότητες από τον Κοινωνικό Λειτουργό, ο οποίος καλείται να εκτιμήσει τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά στοιχεία της ανάδοχης οικογένειας. Πρέπει να διαπιστώσει αν υπάρχουν οι αναγκαίοι χώροι για τη στέγαση και τη μελέτη του παιδιού, τα οικονομικά μέσα της οικογένειας, τις δυνατότητες που έχει για να προσφέρει δημιουργική ψυχαγωγία.

Από την άλλη πλευρά, είναι δεδομένο ότι τα παιδιά τα οποία τοποθετούνται, σε ανάδοχες οικογένειες έχουν κατά κανόνα τις δικές τους τραυματικές εμπειρίες, προβληματική συμπεριφορά και ενίοτε, αναπηρίες διάφορων μορφών. Η προσαρμογή τους δεν είναι συνήθως εύκολη ιδιαίτερα αν έχουν τοποθετηθεί ανεπιτυχώς σε άλλες ανάδοχες οικογένειες στο παρελθόν. (Ρήγα Α.Β., 1991: 87).

Υπάρχει έλλειψη ανάδοχων οικογενειών για τους εξής λόγους:

- Άγνοια του κοινού για το θεσμό της αναδοχής.

- Το χαμηλό κύρος και η αρνητική εικόνα της ανάδοχης οικογένειας με την προσωρινότητα και την αβεβαιότητα του ρόλου των ανάδοχων γονέων σε σχέση με τους θετούς γονείς.
- Η χαμηλή μηνιαία οικονομική ενίσχυση (30.000-60.000δρχ), σε σχέση με τα πραγματικά έξοδα και την αξιοπρεπή διαβίωση ενός παιδιού.
- Η περιορισμένη συμπαράσταση από τις εμπλεκόμενες κοινωνικές υπηρεσίες προς την ανάδοχη οικογένεια.
- Η ασάφεια στη νομοθεσία ως προς τις αρμοδιότητες, τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις των ανάδοχων οικογενειών-γονέων.

Η αναδοχή έχει βασικό στοιχείο την προσωρινή απομάκρυνση από τη φυσική οικογένεια ή το ίδρυμα. Ο Κοινωνικός Λειτουργός παίζει κεντρικό ρόλο πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την ολοκλήρωση της τοποθέτησης του παιδιού στην ανάδοχη οικογένεια. Κεντρικός στόχος σε κάθε περίπτωση, είναι η διασφάλιση των ουσιαστικών συμφερόντων του παιδιού. Για να επιτύχει σ'αυτή την αποστολή ο Κοινωνικός Λειτουργός συνεργάζεται με τους φυσικούς γονείς ή με όποιον έχει την κηδεμονία του παιδιού ώστε να συλλέξει τα απαραίτητα στοιχεία.

4.6 Παιδικά Χωριά S.O.S

Για το παιδί που δεν έχει γονείς, του προσφέρονται μια από τις περισσότερες οικογενειοειδείς μορφές, συλλογικής μορφής, για τη διάρκεια της προσχολικής και σχολικής του ζωής, όπου μπορεί να αναζητήσει επί σειρά ετών σε ευρύ φάσμα εκφάνσεών της, τη χαμένη οικογενειακότητα. Μια φιλοσοφία εναλλακτικής μορφής οικογένειας. (Ευρωπαϊκό Forum για την οικογένεια Κατσούλη Α., 1998).

Σκοπός των Παιδικών Χωριών S.O.S είναι να προσφέρει οικογενειακό περιβάλλον σε παιδιά, που για σοβαρούς κοινωνικούς λόγους είναι αναγκασμένα να στερηθούν την φυσική τους οικογένεια.

Οι έννοιες μητέρα, αδέρφια, σπίτι, χωριό συνθέτουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο ζουν τα παιδιά από την μικρή τους ηλικία μέχρι την πλήρη κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη.

Τα παιδικά χωριά S.O.S της Ελλάδας, -μέλος του διεθνούς Οργανισμού των Παιδικών Χωριών S.O.S- είναι Σωματείο ειδικά αναγνωρισμένο Φιλανθρωπικό μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που ιδρύθηκε το 1975.

Σήμερα λειτουργούν τρία προγράμματα στη χώρα μας:

1. Το Παιδικό Χωριό S.O.S της Βάρης δυναμικότητας 100 παιδιών.
2. Το Παιδικό Χωριό S.O.S στη Ν.Μάκρη δυναμικότητας 36 παιδιών
3. Το Παιδικό Χωριό S.O.S στο Πλαγιάρι Θεσσαλονίκης δυναμικότητας 70 παιδιών.

Το Παιδικό Χωριό S.O.S Βορείου Ελλάδος, είναι Σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με σκοπό τη Δημιουργία και λειτουργία Παιδικού Χωριού στο Φίλυρο Θεσσαλονίκης σε έκταση 35 στρεμμάτων.

Ήδη κτίστηκε και λειτουργεί από διετίας με 8 πρότυπες κατοικίες, κτίριο πολλαπλών χρήσεων (αίθουσα εκδηλώσεων-γραφεία-βιβλιοθήκη-χώρος αθλοπαιδιών-Ιερός Ναός-Ιατρείο-Μόνιμο Μπαζάρ). Τα παιδιά διαβιούν σε οικογένειες των 7 έως 8 παιδιών με 1 μητέρα και 1 θεία στα σπίτια τους.

Το όλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα βασίζεται στην Ελληνορθόδοξη Παράδοση». (Ευρωπαϊκό forum για την οικογένεια:1998, Απόστολος Παπαδόπουλος).

Όλη η παιδαγωγική προσπάθεια των Παιδικών Χωριών εστιάζεται στην κοινωνικοποίηση των παιδιών και στην αποφυγή ιδρυματοποίησης του Χώρου με τη δημιουργία ενός υποκατάστατου οικογένειας που επιτρέπει στο παιδί να αναπτυχθεί σ' ένα πλαίσιο σταθερό κι ασφαλές. Η προσπάθεια αυτή στηρίζεται στην αναγνώριση του Κράτους και των πολιτών.

4.2 Σύστημα Φροντίδας και Προστασίας Οικογένειας και Παιδιού

Δημογραφικά φαινόμενα, όπως η πρόωγη ωρίμανση των νέων, το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών και η οικονομική τους δραστηριότητα έξω από το σπίτι, ο αυξανόμενος αριθμός των οικογενειών με 1 έως 2 παιδιά, είναι φυσικό να επιφέρουν ένα γενικό αίσθημα ανασφάλειας και μια σύγχυση ρόλων μεταξύ γονέων, οικογενειών και Κράτους.

Μια από τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την αλλαγή της πολιτικής για την οικογένεια, είναι η αύξηση ενδιαφέροντος για το παιδί και η δημιουργία πιο ευνοϊκών συνθηκών εναρμόνισης της εργασιακής ζωής με το γονεϊκό ρόλο και ιδιαίτερα για το/τους γονέα/γονείς με μικρά παιδιά.

Η ανεπαρκής οργάνωση του συστήματος Παιδικής Προστασίας, παρεμποδίζει την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ο ιδιοτελής ρόλος του Κράτους, στην προσπάθεια στήριξης των γονέων και παιδιών προσχολικής ηλικίας (5,5-6 ετών), διαφαίνεται στο παράδειγμα του θεσμού των Παιδικών Σταθμών. Στις βιομηχανικές κοινωνίες, ο θεσμός της ημερήσιας φροντίδας των παιδιών, αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη προτεραιότητα.

Για τη χώρα μας δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία, σχετικά με τα ποσοστά των παιδιών, των οποίων οι μητέρες είναι εργαζόμενες ή φοιτήτριες ή για άλλο λόγο έχουν ανάγκη βοήθειας στη φύλαξη των παιδιών τους. Συνεπώς, είναι αδύνατη ή ακριβής εκτίμηση των αναγκών για θέσεις σε παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς. (Εθνική Έκθεση προς την Επιτροπή CEDAW του ΟΗΕ, 1996).

Η έλλειψη επαρκούς αριθμού θέσεων, καθώς και η σημερινή οργάνωση των υπηρεσιών αυτών δημιουργεί μεγάλες ανισότητες. Από τη μια μεριά, δωρεάν προσφορά φροντίδας για κάποια παιδιά, ενώ για άλλα οι γονείς υποχρεώνονται σε μεγάλες δαπάνες για ιδιωτικούς σταθμούς ή τη φύλαξη των παιδιών στο σπίτι.

Η ανάληψη της ευθύνης του γονεϊκού ρόλου, προϋποθέτει την όσο το δυνατό καλύτερη, σταθερή και συνεχιζόμενη φροντίδα για την στήριξη και καθοδήγηση των παιδιών.

Το ζήτημα της συνύπαρξης της εργασίας, των οικογενειακών ευθυνών και της ισότητας ευκαιριών, είναι μια από τις πιο σύνθετες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ευρώπη του 2000.

Οι ώρες λειτουργίας των υπηρεσιών, δεν καλύπτουν τις ανάγκες των γονέων, της εργασίας συνεχούς ωραρίου. Είναι απαραίτητο να συμπληρώνονται από υπηρεσίες κατά τις απογευματινές ώρες.

4.7 Αποστολική Διακονία Της Εκκλησίας Της Ελλάδας

Στα πλαίσια της πνευματικής και φιλανθρωπικής διακονίας η Ελλαδική Εκκλησία, παρέχει αξιόλογο έργο προστασίας και συμπαράστασης της οικογένειας και των αναξιοπαθούντων νεαρών μελών της, παιδιών κι εφήβων, προπάντων πασχόντων δυσπροσάρμοστων κι ορφανών.

Σύμφωνα με τον Τσαλκάνη Α., (1993:265) ιδρύματα της Εκκλησίας που παρέχουν συμβουλευτική βοήθεια, συμπαράσταση, κοινωνική πρόνοια κι αποκατάσταση, είναι:

- **Ορφανοτροφεία** για την περίθαλψη, αγωγή και κοινωνική αποκατάσταση των ορφανών, κατ' εξοχήν αρρένων, όπως τα ορφανοτροφεία της Βουλιαγμένης, των Καλαβρύτων κ.α.
- **Κέντρα Αποκατάστασης Δυσπροσάρμοστων Ατόμων** για την στήριξη και αγωγή δυσπροσάρμοστων θηλέων.
- **Κέντρα Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού** όπως αυτό που λειτουργεί στο Πέραμα.
- **Κέντρα Συμπαράστασης Οικογένειας** της Ιεράς Αρχιεπισκοπής Αθηνών, της Ιεράς Μητροπόλεως Νίκαιας, Λευκάδας και Ιθάκης και Τιρνάβου κ.α.
- **Τμήμα Περιπτώσεων της Χριστιανικής Αλληλεγγύης της Αρχιεπισκοπής Αθηνών** όπου παραπέμπονται περιπτώσεις άγαμων και λοιπών προβληματικών περιπτώσεων από Κέντρα Ενοριακής Αγάπης και το Γραφείο Ποιμαντικής Καθοδήγησης της Οικογένειας.

4.8 Διεθνής Κοινωνική Υπηρεσία

Για την συμπαράσταση μιας «ειδικής» κατηγορίας οικογενειών έχει ιδρυθεί η Δ.Κ.Υ παράρτημα της οποίας λειτουργεί και στη χώρα μας.

Ο Ελληνικός Κλάδος ιδρύθηκε το 1924 και είναι Ν.Π.Ι.Δ και προσφέρει υπηρεσίες σε χιλιάδες Έλληνες απόδημους και τις οικογένειες τους ανά τον κόσμο.

Σύμφωνα με όσα αναφέρει η έκδοση της Γ.Γ.Ι για το 1998, στην κατηγορία των υπηρεσιών **Παιδικής Προστασίας** αναλαμβάνει να φέρει σε

πέρας περιπτώσεις επιμέλειας/κηδεμονίας, επικοινωνίας με τον ή τους γονείς σε περίπτωση διάστασης/διαζυγίου, διατροφής, πατρότητας, εξεύρεσης προσωρινής ή μόνιμης λύσης για τοποθέτηση παιδιών λόγω κακοποίησης ή εγκατάλειψης, απαγωγής παιδιών από τον ένα γονέα, διακρατικές υιοθεσίες κ.α

Όσον αφορά τον τομέα **Αναζήτησης ατόμων** που η επικοινωνία με την οικογένεια τους έχει διακοπεί εθελήμενα ή μη, η Δ.Κ.Υ έχει ως σκοπό την αποκατάσταση της επικοινωνίας ή ακόμη και την επανασύνδεση της οικογένειας.

Η Δ.Κ.Υ συνεργάζεται με τις κρατικές κοινωνικές υπηρεσίες των χωρών στις οποίες λειτουργούν κλάδοι της, υποβοηθά το έργο τους και είναι ο μόνος Διεθνής Οργανισμός ο οποίος δρα σαν κρίκος μεταξύ των τοπικών και διεθνών υπηρεσιών κατά τρόπο ώστε να βρίσκονται λύσεις στα πολύπλοκα, λόγω διακρατικής και διαπολιτιστικής τους φύσης, πολλαπλά κοινωνικο/νομικά προβλήματα (διαφοράς στην υπηκοότητας, το οικογενειακό δίκαιο, την εργατική νομοθεσία κ.α).

Ο Ελληνικός κλάδος της Δ.Κ.Υ, είναι από τους λίγους κλάδους που διαθέτει **Πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Υπηρεσιών** για τοπικές περιπτώσεις. Η συμβολή του εξειδικευμένου Επιστημονικού Προσωπικού καθώς και των Νομικών Συμβουλών στο Πρόγραμμα αυτό εξακολουθεί να είναι πολύτιμη και αποτελεσματική.

Όσον αφορά την κατηγορία των **μονογονεικών** προσφυγικών οικογενειών που φιλοξενούνται στο Κέντρο Υποδοχής Αιτούντων στο Άσυλο του Λαυρίου (Ίδρυση το 1947), παρέχονται διευκολύνσεις στις πρακτικές ανάγκες των οικογενειών αυτών. Επίσης οι οικογένειες αυτές έχουν ψυχοκοινωνική υποστήριξη καθ' όλη τη διάρκεια της παραμονής τους στο Κέντρο.

Πέρα από τις παραπάνω κατηγορίες, προβλήματα υπάρχουν όσο και άνθρωποι και όταν οι άνθρωποι συμβαίνει να μετακινούνται σε διάφορες χώρες, τότε πολύ συχνά έχουν ανάγκη μιας συνδετικής Υπηρεσίας σαν την Διεθνή Κοινωνική Υπηρεσία που θα τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τις προσωπικές ή οικογενειακές τους δυσκολίες.

4.9 Παρούσα Κατάσταση (Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας - Ε.Ο.Κ.Φ)

Η Γενική Διεύθυνση Πρόνοιας, Προστασίας και Αγωγής Οικογένειας και Παιδιού απαντώντας σε σχετική αίτησή μας στις 27-05-99 με την οποία ζητήσαμε πληροφορίες για τις νομοθετικές ρυθμίσεις για την Κοινωνική Πρόνοια, με το **Ν.2646/98** περί **Ανάπτυξης του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας** στο (άρθρο 7, παρ.1), το Π.Ι.Κ.Π.Α, ο Ε.Ο.Π και το «ΜΗΤΕΡΑ», καταργούνται ως αυτοτελή νομικά πρόσωπα και συγχωνεύονται με τον **Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας, (Ε.Ο.Κ.Φ)**. Οι υπηρεσίες και οι αρμοδιότητες αυτών μεταφέρονται και ασκούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας

Σκοπός του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας (άρθρο 6, παρ.2), είναι να **υλοποιεί τα προγράμματα** των μεταφερόμενων σε αυτόν υπηρεσιών των φορέων που συγχωνεύονται με το **άρθρο 7** του παρόντος νόμου, να εφαρμόσει σε πειραματικό στάδιο νέες μορφές κοινωνικής φροντίδας, να παρακολουθεί την υλοποίηση των Εθνικών Προγραμμάτων από τους Φορείς κοινωνικής φροντίδας, να ελέγχει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τα προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού τους. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας μπορεί να ανατίθενται στον Εθνικό Οργανισμό και άλλα συναφή έργα.

Σύμφωνα με το **άρθρο 8** του παρόντος νόμου στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας συνίσταται **Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας** ως συμβουλευτικό-γνωμοδοτικό όργανο για την ανάπτυξη και λειτουργία του **Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας** το οποίο μεταξύ άλλων:

α) Προωθεί το δημόσιο διάλογο για βασικά ζητήματα κοινωνικής Φροντίδας.

β) Γνωμοδοτεί για κάθε θέμα πολιτικής που παραπέμπεται σε αυτό από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας και εισηγείται μέτρα για την υλοποίηση των προγραμματικών στόχων στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας.

γ) Εισηγείται μέτρα και ενέργειες για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους φορείς κοινωνικής φροντίδας, τον ορθολογικό συντονισμό των σχετικών δράσεων και των τεκμηρίωσής τους

δ) Εισηγείται προγράμματα επιμόρφωσης εκπαιδευτών εθελοντών που υλοποιούνται από τις εθελοντικές οργανώσεις.

Σύμφωνα με το Κεφάλαιο Β΄ του παρόντος νόμου, σχετικά με τα **Νέα Κέντρα Κοινωνικής Φροντίδας, (άρθρο 13)**, στον Ε.Ο.Κ.Φ, λειτουργούν ως αποκεντρωμένες υπηρεσίες αυτού τα παρακάτω Κέντρα:

α) Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Κ.Β).

Σκοπός του Κέντρου είναι ο συντονισμός του δικτύου παροχής υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας σε άτομα, οικογένειες ή ομάδες που έχουν έκτακτη ανάγκη κοινωνικής βοήθειας.

Ειδικότερα οι υπηρεσίες που παρέχονται περιλαμβάνουν:

- I. Συμβουλευτική Υποστήριξη.
- II. Προσωρινή παροχή στέγης, διατροφής και ένδυσης.
- III. Παροχή πληροφοριών και ενημέρωσης για προνοιακά δικαιώματα, παροχές και προγράμματα/υπηρεσίες.
- IV. Επείγουσες κοινωνικές παρεμβάσεις (κατ'οίκον, στο δρόμο).
- V. Συντονισμός και εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής αλληλεγγύης και **εθελοντικής προσφοράς** για αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών (άρθρο 12).

Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από **Ειδικά Κέντρα** τα οποία διακρίνονται σύμφωνα με το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών και την κοινωνική ανάγκη που καλούνται σύμφωνα με το σκοπό τους, να αντιμετωπίσουν.

Ως Ειδικά Κέντρα μπορούν να λειτουργούν **υπηρεσίες του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας**, υπηρεσίες του δημόσιου τομέα ή του ιδιωτικού τομέα, που έχει ειδικά πιστοποιηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού, μετά από απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και τη σύναψη **προγραμματικής σύμβασης** μεταξύ του ενδιαφερόμενου φορέα και του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας.

Το **Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας** συνεργάζεται με όλους τους φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας για την εξασφάλιση της άμεσης παροχής έκτακτης κοινωνικής φροντίδας στους έχοντες ανάγκη.

Σύμφωνα με το **άρθρο 14** του παρόντος νόμου σχετικά με την **Κατ'οίκον Κοινωνική Φροντίδα** στην παράγ. 1 αναφέρεται ότι «Οι φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας δύναται να παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες κατ'οίκον.

Το περιεχόμενο των παρεχόμενων υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, οι φορείς εκτέλεσης προγραμμάτων κατ'οίκον, οι δικαιούχοι, ο τρόπος παροχής των υπηρεσιών, οι ειδικότητες του προσωπικού και οι υποχρεώσεις

του, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια ορίζονται με Προεδρικό διάταγμα.

Σύμφωνα με το **άρθρο 16** του παρόντος νόμου σχετικά με την **ανάπτυξη της έρευνας** στον τομέα της Κοινωνικής Φροντίδας, διατίθεται ποσοστό τουλάχιστον 5% του συνολικού ετήσιου καθαρού προϊόντος του κρατικού λαχείου κοινωνικής αντίληψης για την ανάπτυξη της επιστημονικής έρευνας στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας.

Σύμφωνα με το **άρθρο 18**, του παρόντος νόμου, σχετικά με τα **μέτρα προστασίας ευπαθών πληθυσμιακών ομάδων που τελούν σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης**, και στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος για τις ευπαθείς πληθυσμιακές ομάδες και τις ομάδες που τελούν σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης καθορίζονται **Ειδικά Προγράμματα** με στόχο την κοινωνική φροντίδα των παραβατικών ανηλίκων, ορφανών ή ανηλίκων με οικογενειακά προβλήματα. Οι 8 Παιδουπόλεις του Ε.Ο.Π που αποτελούν Υπηρεσίες του Ε.Ο.Κ.Φ και έχουν ως σκοπό την παροχή κλειστής περίθαλψης στις ανωτέρω κατηγορίες ανηλίκων, αναδιοργανώνονται, εξειδικεύονται και ομαδοποιούνται σε δύο κατηγορίες:

- I. Για φιλοξενία ορφανών παιδιών και παιδιών με οικογενειακά προβλήματα
- II. Για φιλοξενία παραβατικών ανηλίκων και παιδιών που είναι θύματα εκμετάλλευσης.

Τα θέματα λειτουργίας και οργάνωσης των Παιδουπόλεων, τα κριτήρια εισαγωγής, ο τρόπος συνεργασίας με τα συναρμόδια υπουργεία, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας.

Τέλος σύμφωνα με το **άρθρο 22** του παρόντος νόμου, σχετικά με τα **προγράμματα εισοδηματικών ενισχύσεων** που αφορούν την οικογένεια, τη μητρότητα, το παιδί, τα άτομα με Ειδικές Ανάγκες, τους παλιννοστούντες ομογενείς και επαναπατριζόμενους και τους οικονομικά αδυνάτους, όπως επίσης οι όροι, οι προϋποθέσεις χορήγησης και το ύψος των ενισχύσεων αυτών καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας.

Η διαδικασία, οι προϋποθέσεις, το είδος και το ύψος των χορηγούμενων κοινωνικών παροχών σε άτομα ή ομάδες, μετά της διαπίστωση του απειλούμενου άμεσου κινδύνου ή της υφιστάμενης ανάγκης, καθορίζονται με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας Πρόνοιας.

Μέχρι την έκδοση των προβλεπόμενων από το νόμο αυτόν προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων, εφαρμόζεται η κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού ισχύουσα συναφής νομοθεσία. Από την

έκδοση των παραπάνω διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων κάθε διάταξη που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του νόμου αυτού ή ρυθμίζει κατά διαφορετικό τρόπο θέματα που αναφέρονται στο νόμο αυτόν, καταργείται.

Σήμερα, δύο χρόνια από την ψήφιση του παρόντος νόμου, δεν έχουν εκδοθεί τα προβλεπόμενα από το νόμο προεδρικά διατάγματα. Μέχρι την πλήρη ενοποίηση, -των τριών συγχωνευόμενων Φορέων (Π.Ι.Κ.Π.Α, Ε.Ο.Π, Κ.Β «Η ΜΗΤΕΡΑ)- οι προαναφερόμενοι φορείς, θα λειτουργούν ανεξάρτητα, κι ως αυτοτελή νομικά πρόσωπα.

4.9.1 Πατριωτικό Ίδρυμα Κοινωνικής Προστασίας & Αντίληψης (Π.Ι.Κ.Π.Α)

Ο μεγαλύτερος φορέας κοινωνικής πρόνοιας μετά το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας είναι το Π.Ι.Κ.Π.Α. Ιδρύθηκε το 1914 και είναι Ν.Π.Δ.Δ.

Ως κύριο προορισμό έχει την προστασία της μητρότητας και του παιδιού, με τελικό σκοπό τη δυνατή κοινωνικό-πολιτιστική μέριμνα των μητέρων, ιδιαίτερα των ανύπανδρων και των απροστάτευτων, εγκαταλελειμμένων, ορφανών παιδιών, καταρχήν ως το δέκατο-όγδοο (18), έτος της ηλικίας τους.

Το Π.Ι.Κ.Π.Α εφαρμόζει προγράμματα αναδοχής, τοποθετώντας παιδιά σε ανάδοχες οικογένειες. Όσον αφορά τα παιδιά την επαρχίας, τοποθετούνται σε συγγενικές ανάδοχες οικογένειες, όσο αυτό είναι εφικτό.

Η ευθύνη των φορέων αναδοχής, εκτός από την ανεύρεση υποψήφιων ανάδοχων οικογενειών, συνίσταται στη συνεργασία με την ανάδοχη οικογένεια και την παρακολούθηση του παιδιού, του φυσικού γονέα και της ανάδοχης οικογένειας:

Επίσης το Π.Ι.Κ.Π.Α έχει ιδρύσει ειδικές μονάδες, συμβουλευτικούς σταθμούς εγκύων-επίτοκων, που παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες πριν και μετά τον τοκετό. Ακόμη και στα εξωτερικά ιατρεία του Ι.Κ.Α και των κρατικών νοσοκομείων παρέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες προκειμένου να ενημερωθεί η έγκυος και η επίτροπος σε σχετικά με θέματα υγείας και φροντίδας τόσο της ίδιας όσο και του βρέφους.

Χορηγεί επίδομα σε οικογένειες με κοινωνικό-οικονομικά προβλήματα με παιδιά ηλικίας μέχρι δέκα-έξι ετών που διαβιούν μαζί με την οικογένεια και έχουν και προβλήματα υγείας.

Για την προστασία του παιδιού και της μητέρας σε επίπεδο πρωτοβάθμιας φροντίδας το Π.Ι.Κ.Π.Α διαθέτει 57 ιατροκοινωνικά κέντρα σε όλη την Ελλάδα, δύο Πολυκλινικές στην Αθήνα και τον Πειραιά, τρία Κέντρα Οικογενειακού Προγραμματισμού και τρία κινητές μονάδες για την επαρχία. (Σταθόπουλος Π., 1995).

Στα ιατρό-κοινωνικά κέντρα όλες οι υπηρεσίες είναι δωρεάν και απευθύνονται σε ολόκληρο τον πληθυσμό και σε αλλοδαπούς και παρέχει:

- Εξέταση και παρακολούθηση των παιδιών μέχρι την εφηβεία
- Εμβολιασμό
- Ετήσια προληπτική παιδιατρική εξέταση των μαθητών
- Προληπτική οδοντιατρική εξέταση
- Εξέταση μαστών, τεστ παπ
- Οικογενειακό προγραμματισμό

4.9.2 Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας (Ε.Ο.Π)

Ο Ε.Ο.Π δημιουργήθηκε κι αναπτύχθηκε το 1947. Ως Ν.Π.Ι.Δ ο Ε.Ο.Π προσφέρει στις μόνιμες εγκαταστάσεις του προγράμματα οργανωμένης προστασίας -αθλητικές και καλλιτεχνικές, κοινωνικές δραστηριότητες- σε παιδιά που διαμένουν σε ιδρύματα και ενθαρρύνει την κοινότητα να συμμετέχει στις εκδηλώσεις αυτές. Για τον ίδιο λόγο δημιουργεί τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την έξοδο των παιδιών στην κοινότητα (εκκλησιασμό, κινηματογράφο, φοίτηση σε σχολεία της περιοχής κ.τ.λ).

Υπό την εποπτεία του Ε.Ο.Π λειτουργούν:

- Οκτώ Παιδουπόλεις με δυναμικότητα 500 παιδιών
- Το Πρότυπο Νηπιοτροφείο Καλλιθέας με δυναμικότητα φιλοξενίας 70 παιδιών
- Κέντρα Παιδικής Μέριμνας
- Ο «Αγ.Ανδρέας» ίδρυμα δυναμικότητας 42 παιδιών 3-5,5 ετών
- Η «Αγ.Βαρβάρα» ίδρυμα για κορίτσια

Ως φορέας αναδοχής έχει ως βασικό στόχο την τοποθέτηση παιδιών – που βρίσκονται σε ιδρύματα κλειστής περίθαλψης- σε ανάδοχες οικογένειες. Από το 1993 έχει ξεκινήσει για την περιοχή της πρωτεύουσας ένα πρόγραμμα άμεσης κοινωνικής βοήθειας για οικογένειες και άτομα, από τηλεφώνου, τη γραμμή S.O.S 197. Μέσα από αυτό το πρόγραμμα παρέχεται ψυχοκοινωνική υποστήριξη, συμβουλευτική βοήθεια και πληροφορίες για κοινωνικές υπηρεσίες οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν όποιον τηλεφωνεί. Απαντήσεις στα προβλήματα για τα οποία τηλεφωνούν οι πολίτες δίνουν έμπειροι Κοινωνικοί Λειτουργοί. Το 197 δέχεται κλήσεις από 08:00π.μ με 22:00μ.μ, καθημερινά εκτός Σαβ/Κύριακά και τις αργίες. (Κογκίδου Δ., 1995).

Σημαντικά επίσης συμβάλει ως φορέας υιοθεσιών –από τις κατά τόπου διευθύνσεις- με 400 περίπου υιοθεσίες το χρόνο σε σύνολο 500 παιδιών που πραγματοποιούνται κάθε χρόνο, (Π.Δ 193/27.8.1973).

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες συμβάλει σημαντικά ως φορέας προγραμμάτων, Ημερήσιας Φροντίδας (παιδικοί σταθμοί), Ημερήσιας Απασχόλησης (για παιδιά σχολικής ηλικίας), Επαγγελματικής Κατάρτισης (παλιννοστούντων, αποφοίτων Παιδουπόλεων, γυναίκες Μονογονεϊκών Οικογενειών, αναπήρων), Προστασίας Κακοποιημένων Παιδιών.

Σημαντικό και συμπληρωματικό έργο για ζητήματα που αφορούν την οικογένεια, έχουν επίσης φορείς, όπως:

- Τα Ινστιτούτα Υγείας του Παιδιού
- Τα Κέντρα Οικογενειακού Προγραμματισμού
- Οι σύλλογοι γονέων
- Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (εκκλησία, φιλανθρωπικά σωματεία, Ερυθρός Σταυρός κι άλλες εθελοντικές κυρίως γυναικείες οργανώσεις).

Σύμφωνα με τις νομοθετικές ρυθμίσεις για την Κοινωνική Πρόνοια (Ν.2082/92), (ΦΕΚ 158 Α'), σχετικά με την «Αναδιοργάνωση της Κοινωνικής Πρόνοιας και Καθιέρωση νέων θεσμών Κοινωνικής Προστασίας», (άρθρο 26), προβλέπεται η σύσταση πολυδύναμου Εθνικού Κέντρου Οικογένειας από τον ΕΟΠ που αποβλέπει στην Κοινωνική Προστασία της Οικογένειας.

Ο ΕΟΠ μετεξελίσσεται σε πολυδύναμο Εθνικό Κέντρο Οικογένειας, το οποίο θα έχει την ευθύνη για τα παιδιά με κοινωνικά προβλήματα, χωρίς το ιδρυματικό τμήμα του.

Το 1993 υλοποίησε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης Μητέρων Δημιουργικής Απασχόλησης (ΜΗ.Δ.Α), που διδάσκονται ψυχολογία, βρεφοκομία, νηπιοκομία, νοσηλευτική, κοινωνιολογία, δημογραφία και κάνουν πρακτική άσκηση, καθώς και ανάλογα προγράμματα για κοινωνικούς βοηθούς. (Εθνική Έκθεση στην επιτροπή CEDAW του ΟΗΕ το 1996).

Το ΠΙΚΠΑ αναλαμβάνει την προστασία παιδιών με ειδικές ανάγκες και των ηλικιωμένων, ενώ το Κ.Β «Η ΜΗΤΕΡΑ», εκτός από τις υιοθεσίες αναλαμβάνει απροστάτευτα παιδιά, καθώς και φορείς του AIDS.

Ο ΕΟΠ και το ΠΙΚΠΑ προσδένονται στενότερα στον κεντρικό φορέα και μετατρέπονται σε μηχανισμούς υλοποίησης προγραμμάτων.

4.9.3 Κέντρο Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ»

Το Κέντρο Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ», λειτουργεί από το 1955 ως Ν.Π.Ι.Δ, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, υπό τον έλεγχο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

Λειτουργεί ως φορέας αναδοχής στην περιοχή της Αττικής. Το Κ.Β. «Η ΜΗΤΕΡΑ», καλύπτει επίσης όλα τα έξοδα εγκατάστασης του παιδιού στην ανάδοχη οικογένεια, (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ιματισμό, δαπάνες εκπαίδευσης και θεραπείας για ειδικές περιπτώσεις).

Ως κρατικός φορέας για τις ανύπανδρες μητέρες, αναλαμβάνει την φροντίδα τους από το στάδιο της κύησης μέχρι τον τοκετό και μεριμνά για την επαγγελματική και κοινωνική τους αποκατάσταση.

Παρέχει ιδρυματική φροντίδα για παιδιά ηλικίας 0-4 ετών με την επίβλεψη βρεφοκόμων.

Υπάρχει ειδικό περίπτερο για την φιλοξενία εγκύων και λεχώνων έως επιστρέψουν με ή χωρίς το βρέφος στη μόνιμη κατοικία τους.

Τους παρέχεται στέγη, διατροφή, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, κοινωνικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Λειτουργεί επίσης και ως μονάδα για διαμονή, παρακολούθηση και θεραπευτική αγωγή κακοποιημένων και παραμελημένων παιδιών. Εκτός από τα παιδιά που διαμένουν στη μονάδα, υπάρχει και η δυνατότητα ημερήσιας φροντίδας για τα παιδιά τα οποία διανυκτερεύουν με τις οικογένειες τους.

Φυσικά αυτή η ρύθμιση πραγματοποιείται, αφού γίνει μελέτη των οικογενειακών συνθηκών και τα παιδιά κινδυνεύουν να κακοποιηθούν.

Για το πρόγραμμα κακοποιημένων παιδιών υπάρχει στενή συνεργασία με το Ινστιτούτο Υγείας του παιδιού, για διάγνωση και θεραπεία των παιδιών που κακοποιούνται.

Τέλος ως φορέας υιοθεσίας, διεκπεραιώνει εξήντα (60) υιοθεσίες το χρόνο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

5.1 Οικογενειακό Δίκαιο

Εισαγωγή

Η Ιωαννίδου Ε., (1978:96), διατυπώνει ότι «... η οικογένεια, δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται σαν κάποια –στην ουσία της- αμετάβλητη, αντικειμενική πραγματικότητα, κάθε ανθρώπινης κοινωνίας, αλλά πάντοτε σαν κάτι που διαμορφώνεται, δια μέσου του κοινωνικού συνόλου, στο οποίο και υπάρχει».

Τα φαινόμενα που χαρακτηρίζουν την ελληνική οικογένεια, στα πλαίσια της όλης προβληματικής, της Κοινωνιολογίας της οικογένειας, καθιστούν επείγουσα την αναμόρφωση του Οικογενειακού Δικαίου.

Τα θεμέλια της αναθεώρησης του οικογενειακού μας δικαίου και της προσαρμογής του στα σύγχρονα πρότυπα, τέθηκαν ήδη από το Σύνταγμα του 1975.

Οι Συνταγματικές αυτές επιταγές, ξεκινούν με την αρχή της ισότητας των δύο φύλων που καθιερώνεται με το άρθρο 4, παράγ.2, όπου «Έλληνες και Ελληνίδες, έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και από την οποία προκύπτει όχι μόνο η ισότητα των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των συζύγων, στις μεταξύ τους σχέσεις, αλλά και η ισότητα των παιδιών που γεννήθηκαν χωρίς γάμο. (4^ο Παγκόσμιο Συνέδριο του ΟΗΕ).

Ακολούθησε η ψήφιση του νόμου (Ν.1329/83), που αναμόρφωσε τις κυριότερες διατάξεις του Οικογενειακού Δικαίου, συντονίζοντάς το, τόσο με αυτές τις Συνταγματικές επιταγές, όσο και με τις σύγχρονες αντιλήψεις.

Η καθιέρωση του πολιτικού γάμου, παράλληλα με το θρησκευτικό, η ομαλότερη λύση των αποτυχημένων γάμων, -με την καθιέρωση του συναινετικού διαζυγίου και του διαζυγίου με αντικειμενικό κλονισμό της έγγαμης σχέσης- η αντικατάσταση της «πατρικής εξουσίας» από την γονική μέριμνα και την επιμέλεια των παιδιών από τους επικίνδυνους και ακατάλληλους γονείς, αποτέλεσαν μερικές από τις σπουδαιότερες καινοτομίες του νέου Οικογενειακού Δικαίου, μετά το 1983.

Η μόνη αλλαγή, μετά το 1983, που θεσπίστηκε στο Οικογενειακό Δίκαιο είναι ότι από το 1984, ο γάμος δεν οδηγεί στην αυτόματη απαίτηση ή απώλεια της υπηκοότητας.

Οι αλλαγές, που παρατηρήθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες στην οργάνωση της οικογένειας, έχουν επιφέρει αλλαγές στο Οικογενειακό Δίκαιο πολλών κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας. (Μαντζιάφου – Κανελλοπούλου Μ., 1990:57).

Στη Δανία, αναγνωρίστηκε νόμιμα η συμβίωση με ειδικές νομοθεσίες π.χ, για την κατοικία αυτών των ζευγαριών. Στην Ολλανδία, τα ζευγάρια που συμβιώνουν, συμπεριλαμβάνονται στα δημοτολόγια ως οικογένεια, χωρίς αυτό να τους δεσμεύει νομικά. Στη Γαλλία, η συμβίωση έχει ορισμένα νομικά δικαιώματα. Το 1987 θεσπίστηκε η κοινή γονική μέριμνα για παιδιά γονέων που συμβιώνουν. Τέλος, στην Ιταλία έχουν ρυθμιστεί για τα ζευγάρια που συμβιώνουν, δικαιώματα όπως των ζευγαριών με γάμο, (π.χ, εγγραφή στα δημοτολόγια, το δικαίωμα των γονέων για άδειες κατά τη διάρκεια των τριών πρώτων χρόνων του παιδιού, με την προϋπόθεση ότι ο πατέρας έχει αναγνωρίσει το παιδί.

Η φροντίδα για την οικογένεια, όπως αναφέρει ο Δεληγιάννης Ι., (1984:96), «παρατηρείται ολοένα και συχνότερα, στα σύγχρονα νομοθετήματα και τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής». Δικαιολογητικός λόγος, η προστασία των αδύνατων μελών της οικογένειας, απέναντι στην αυθαιρεσία και την εκμετάλλευση των ισχυρών μελών.

Το ενδιαφέρον του κράτους εκδηλώνεται με ρυθμίσεις Αναγκαστικού Δικαίου με την έννοια ότι, απαγορεύεται η κατάργηση τους με αντίθετη συμφωνία των ενδιαφερομένων. Από πολύ νωρίς έγινε αντιληπτό, ότι οι δεσμοί στοργής και αγάπης, δεν είναι πάντοτε επαρκής για την προστασία των παιδιών και των γυναικών.

Σύμφωνα, με όσα αναφέρει η Τσίτουρα Σ., (1990:53), «για να κινητοποιηθεί η προοδευτική πορεία του Οικογενειακού Δικαίου, χρειάστηκε να επισυμβούν μεγάλες αλλαγές στην παρεδεδειγμένη ηθική και στα κοινωνικά πρότυπα που προβάλλονταν μετά από κάθε κοινωνικο/οικονομική αλλαγή». Το κοινωνικό υπόδειγμα του *paterfamilias* κατέπεσε και αντικαταστάθηκε από το κοινωνικό υπόδειγμα του ζευγαριού, που συναποφασίζει με αλληλοκατανόηση. Μοχλός πίεσης για την δεσμευτική αυτή αλλαγή που οδήγησε στην μεταρρύθμιση του Οικογενειακού Δικαίου υπήρξε το φεμινιστικό κίνημα. Η γυναίκα μορφώθηκε, εργάστηκε, μετέχει στα κοινά κι έγινε «ομάδα πίεσης», που ανάγκασε τις Κυβερνήσεις να προβούν σε νομοθετικές ρυθμίσεις.

Και η Ελληνική Νομοθεσία του Οικογενειακού Δικαίου παρά την αμφισβήτηση πρόοδο που σημείωσε τα τελευταία χρόνια, έχει ακόμα πολύ δρόμο να διανύσει, για να θεωρηθεί, απόλυτα εκσυγχρονισμένη. Σοβαρά κοινωνικά –οικογενειακού δικαίου- προβλήματα περιμένουν την λύση τους.

Τέτοια είναι όπως:

- Ο δικονομικός εκσυγχρονισμός του Οικογενειακού Δικαίου, με την καθιέρωση Επιτροπικού δικαστή, δηλαδή του ειδικού δικαστή για οικογενειακές υποθέσεις.

- Καλύτερη οργάνωση και λειτουργία του θέματος της υιοθεσίας.
- Η αναμόρφωση του θεσμού της επιτροπείας και των συγγενικών συμβουλίων.
- Η πρακτική εξασφάλιση της καταβολής της διατροφής στα τέκνα.
- Ο άρτιος εξοπλισμός των κοινωνικών υπηρεσιών στις Εισαγγελίες, τις Αστυνομίες και τα Δικαστήρια.
- Η διάθεση σοβαρών κονδυλίων για τη δημιουργία σύγχρονων προστατευτικών ιδρυμάτων.

Συγκρίνοντας την εξέλιξη των θεσμών που διέπουν την οικογένεια στην Ελλάδα, με εκείνη των χωρών που προβάλλονται ως οι πλέον προχωρημένες στον τομέα αυτό (Δανία, Ιταλία κ.α), δημιουργείται η εντύπωση ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη αναμόρφωσης και προσαρμογής του θεσμικού πλαισίου της οικογένειας στη σημερινή ελληνική κοινωνία και ιδιαίτερα στον τομέα της διάσπασης της οικογένειας.

Το συμπέρασμα, επομένως είναι ότι η εξασφάλιση της διάρκειας και της εσωτερικής συνοχής της οικογένειας με κατάλληλες νομικές ρυθμίσεις, εξακολουθεί να είναι και σήμερα, αναγκαία.

Χρειάζονται επομένως, ελαστικότερες ρυθμίσεις ικανές να ενθαρρύνουν και πάλι τους νέους ανθρώπους να ιδρύσουν οικογένεια με γάμο.

5.1.1 Ισχύουσα Νομοθεσία Για Την Οικογένεια & Το Γάμο

Το νομοθετικό πλαίσιο που υπάρχει σήμερα στη Χώρα μας, σχετικά με την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών, θεωρείται από τα προοδευτικά του δυτικού κόσμου. Από το 1981, μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές αλλαγές για τη διασφάλιση της ισότητας ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών, όπως η τροποποίηση και αναθεώρηση του Οικογενειακού Δικαίου και η εισαγωγή νέων νόμων, σχετικά με την εξάλειψη διακρίσεων στην πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Έτσι, σύμφωνα με το Δασκαρόλη Γ., (1992), το 1983 με το (Ν.1329/83), -Αρχή της Ισότητας των δύο φύλων- καταργήθηκαν:

- Η έννοια της πατριαρχικής οικογένειας και αντικαταστάθηκε με την οικογένεια της ισότητας.

- Ο θεσμός της προίκας και ορίστηκε ότι και οι δύο σύζυγοι, υποχρεώνονται να συμβάλουν ανάλογα με τις δυνάμεις τους, στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας.

Και ορίστηκαν:

- Ότι η γυναίκα διατηρεί το οικογενειακό της επώνυμο και μετά το γάμο υποχρεωτικά.
- Ότι η μελλόνυμφος, έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν πριν το γάμο τους, το επώνυμο των παιδιών τους, που μπορεί να είναι είτε το επώνυμο του ενός από τους συζύγους είτε και των δύο.
- Η ανατροφή και εκπαίδευση πρέπει να γίνεται χωρίς διάκριση φύλου.
- Η δυνατότητα «αξίωσης συμμετοχής», του καθένα από τους συζύγους στην περιουσία που αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια του γάμου.
- Η απόλυτη εξομοίωση των δικαιωμάτων των παιδιών που γεννήθηκαν «χωρίς γάμο» και η νομική ενίσχυση της θέσης της Ανύπανδρης μητέρας.

Αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των εκσυγχρονιστικών διατάξεων του Οικογενειακού Δικαίου που θεσμοθετήθηκαν το 1983 έχει συσταθεί ειδική νομοπαρασκευαστική επιτροπή στο Υπουργείο Δικαιοσύνης με τη συμμετοχή της Γ.Γ.Ι προκειμένου να αξιολογήσει την εφαρμογή τους και να προτείνει νέες ρυθμίσεις.

Επίσης η ίδια επιτροπή έχει προτείνει τη δημιουργία στη χώρα μας Οικογενειακού Δικαστηρίου, που θα αποτελέσει ένα σημαντικότερο βήμα για τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό των ρυθμίσεων, που άπτονται των οικογενειακών σχέσεων. Πρόκειται για ειδικό τμήμα που θα απαρτίζεται από τακτικούς δικαστές με εξειδίκευση σε θέματα οικογενειακού δικαίου ενώ παράλληλα θα στελεχώνεται και από μια κοινωνική υπηρεσία αποτελούμενη από παιδαγωγούς, κοινωνιολόγους και άλλους ειδικούς επιστήμονες, η οποία θα στηρίζει το έργο τους.

Σύμφωνα με τον Αγοραστάκη Μ.,(1995:294) «... το νέο ελληνικό Οικογενειακό δίκαιο, έχει σφαιρικά αποτύχει διότι δεν κατόρθωσε να εξασφαλίσει καλύτερες προϋποθέσεις για μια ομαλή συνέχιση της ζωής όλων των πρωταγωνιστών της διάσπασης της οικογένειας». Και συνεχίζει «... έτσι τα ανήλικα τέκνα της ελληνικής οικογένειας τείνουν όλο και περισσότερο να ανατρέφονται χωρίς τον πατέρα τους, ο οποίος υποχρεώνεται στον αποκλειστικό ρόλο ενός οργάνου καταβολής διατροφών».

Πάντως το νομοθετικό πλαίσιο όσο προοδευτικό και αν είναι δεν επαρκεί από μόνο του για την επίλυση των προβλημάτων και τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και της προώθησης των ίσων ευκαιριών. Πρέπει παράλληλα να υπάρχουν ενέργειες και μέτρα ώστε να διασφαλίζεται, πρώτον η εφαρμογή και η επέκταση των υπαρχουσών νομικών διατάξεων και δεύτερον η επαρκής πληροφόρηση και ενημέρωση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εμπλεκόμενων.

Οι εμπλεκόμενοι στη διάσταση της οικογένειας τους, έχουν τέλεια άγνοια των προβλημάτων που θα αντιμετωπίσουν. Ενώ καμιά προσπάθεια δεν φαίνεται να καταβάλλεται από τα όργανα της Πολιτείας, για την προώθηση της συναίνεσης ή αν υπάρχει, είναι τόσο περιορισμένη, ώστε να μπορεί να θεωρηθεί ανύπαρκτη. Η μόνη πληροφόρηση μπορεί να προέλθει από επαγγελματίες νομικούς διαχειριστές των προβλημάτων της διάσπασης, των οποίων όμως η επαγγελματική παράδοση, δεν μπορούμε να πούμε ότι συγκλίνει στην Ελλάδα με συναινετικές ρυθμίσεις.

Κυρίως όμως πρέπει να μη λησμονούμε όλοι μας, ότι εκτός από τις νομικές έννοιες της ισότητας και εκτός από την τόσο διεξοδική πολλές φορές ανάλυση των δικαιωμάτων μας, υπάρχουν και μερικές ηθικές έννοιες, όπως ο αλληλοσεβασμός, η αφοσίωση, η αγάπη και η θυσία του εγωισμού μας, οι οποίες όταν υπάρχουν καθιστούν -στις συντριπτικά περισσότερες περιπτώσεις- αχρείαστη και περιττή την παρέμβαση του Νόμου.

5.2 Ανάγκες Της Οικογένειας και η Απασχόληση Σήμερα

Από τη στιγμή κατά την οποία, -κυρίως με τη μεταβολή της κοινωνίας από αγροτική/γεωργική σε βιομηχανική/αστεακή- η οικογένεια παύει να είναι μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης και γίνεται μονάδα κατανάλωσης, συνδεδεμένη με την παραγωγή μέσω της απασχόλησης ενός ή περισσότερων μελών, η απασχόληση αυτή καθίσταται κείριο στοιχείο επιβίωσης της οικογένειας. Γιατί είναι το εισόδημα από την απασχόληση, που επιτρέπει την κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών αλλά και την κοινωνική ένταξη και τη διατήρηση αν όχι τη βελτίωση της κοινωνικής θέσης της οικογένειας. Επιπλέον σε σχέση με την απασχόληση, προσδιορίζονται τα (όποια) επιδόματα και οι κοινωνικές παροχές, -επιδόματα ανεργίας αλλά και ανικανότητας ή απώλειας της ικανότητας για εργασία- όπως και όλα τα οικογενειακά επιδόματα (παιδιών, μητρότητας κ.λ.π) και βέβαια η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και οι συντάξεις.

Πολλές από τις νέες μορφές απασχόλησης, δεν είναι και τόσο νέες, (π.χ μερικής απασχόλησης, εργασία στο σπίτι κ.α). Νέα είναι η προσπάθεια προώθησης των μορφών αυτών, στους εργαζόμενους και των δύο φύλων (κι όχι μόνον όπως μέχρι σήμερα, ως μορφές γυναικείας -κι άρα υποβαθμισμένης- απασχόλησης).

Σύμφωνα με τον Γείτονα Κ., (1996), αναμένεται να μας απασχολήσει σοβαρά η αναζήτηση νέων κι ευέλικτων μορφών εργασίας όπως έχει ήδη πραγματοποιηθεί στα άλλα κράτη-μέλη. Κι αυτή η προσπάθεια αποβλέπει μεσοπρόθεσμα να καταστήσει τις οικογενειακές ανάγκες σε προτεραιότητα, σε σχέση με τις απαιτήσεις της εργασίας αλλά και της σταδιοδρομίας των εργαζόμενων και μακροπρόθεσμα στη μείωση της ανεργίας και την ανάκαμψη της οικονομίας.

Στην Ελλάδα σύμφωνα με την Κογκίδου Δ., (1995:287), «...η πλειονότητα των γυναικών εργάζεται σε εργασία πλήρους απασχόλησης (89,2%), πολύ μεγαλύτερο από το κοινοτικό μέσο όρο (72,1%), ενώ η εργασία μερικής απασχόλησης φτάνει το (10,8%). Η πλειονότητα των γυναικών (85%), εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου -μικρότερο από τον κοινοτικό μέσο όρο, (89,4%)».

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης καλύπτουν μεγάλο τμήμα της παραγωγικής διαδικασίας. Η μερική απασχόληση είναι λιγότερο συχνή στη βιομηχανία με 5,1% από ότι στον τομέα των υπηρεσιών με 12,6%. Η Ελλάδα ακολούθησε την τελευταία νομοθεσία ρύθμισης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εισάγοντας με τον Ν.1892/90 τη μερική απασχόληση και θεσπίζοντας για το δημόσιο τομέα με το Ν.1493/91 το ημερομίσθιο. (Δουλκέση Τ., 1994).

Οι οικογενειακές ανάγκες υπήρξαν κι εξακολουθούν να έχουν προτεραιότητα για τις εργαζόμενες γυναίκες. Και μάλιστα μια προτεραιότητα που εξακολουθεί να αποτελεί τον κύριο λόγο επιλογής εκ μέρους τους, είναι αυτή των υποβαθμισμένων μορφών απασχόλησης αλλά κι εξόδου τους από την αγορά εργασίας, -μια προτεραιότητα που τους δημιουργεί πιέσεις και ενοχές, παρά τις πράγματι μεγάλες αλλαγές στο εργατικό δίκαιο.

Η εργασιακή πολιτική (πολιτική απασχόλησης), συνιστά -όπως άλλωστε και η οικογενειακή πολιτική- μέρος της κοινωνικής πολιτικής, με την ευρύτερη έννοια του όρου, αυτή θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη ότι η απασχόληση επιλύει μεν τις οικονομικές ανάγκες της οικογένειας, ταυτοχρόνως όμως δημιουργεί ή επιτείνει άλλες ανάγκες, όχι οικονομικές αν και με οικονομικές ενδεχομένως επιπτώσεις. Είναι συζητήσιμο κατά πόσο οι νέες μορφές απασχόλησης μειώνουν κάποιες από τις ανάγκες αυτές.

Χωρίς γενναίες παρεμβάσεις στην εργασιακή πολιτική αλλά και στην ευρύτερη κοινωνική πολιτική, η πλήρης απασχόληση θα εξακολουθήσει να είναι δύσκολη, ακριβώς στις οικογένειες εκείνες που έχουν μεγαλύτερες οικονομικές ανάγκες, όπως οι Μονογονεϊκές (που αυξάνουν), οι πολύτεκνες (που μειώνονται) και οι οικογένειες που έχουν μέλος με ειδικές ανάγκες, χρονίως πάσχοντα ή υπερήλικα.

Όλες αυτές οι οικογένειες πρέπει να τύχουν ιδιαίτερης προστασίας, για λόγους κυρίως κοινωνική δικαιοσύνης. Και πρέπει να τύχουν ιδιαίτερης μέριμνας, στο πλαίσιο μιας πολιτικής απασχόλησης που δεν θα υπηρετεί μόνον την παραγωγή και την ανταγωνιστικότητα αλλά και θα συμβάλει στην κοινωνική συνοχή και την κοινωνική αλληλεγγύη.

5.3 Γυναίκα και Ισότητα στην εργασία

Οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν, -Πενταετές Πρόγραμμα Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης 1988-1992 - για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και ανδρών στον τομέα της απασχόλησης έθεταν ως προτεραιότητες τον περιορισμό της υψηλής ανεργίας των γυναικών, τη διαφοροποίηση των παραδοσιακά επαγγελματικών επιλογών των κοριτσιών, τη συμμετοχή τους σε όλα τα νέα επαγγέλματα και την πληροφόρηση/ενημέρωση για την ανάγκη, της από κοινού συνδρομής των συζύγων, στις οικογενειακές υποχρεώσεις. (Ευρ.Συνέδ. Ιδρ.Μελ.Λαμπράκη., Γείτονα Κ., 1996).

Το πλαίσιο αυτών των προτεραιοτήτων παραμένει αμετάβλητο, με επανα-προσδιοριζόμενες κατά περίπτωση τις ομάδες στόχους, τα μέτρα, τις τεχνικές και τα μέσα εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης.

Δυστυχώς καμιά αναμόρφωση της νομοθεσίας, στον τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης εργασιακής μεταχείρισης των φύλων, δεν επιδιώχθηκε μέχρι και σήμερα.

Έτσι μπορεί σήμερα να δίνεται προτεραιότητα, -στην αγορά εργασίας- στις γυναίκες που αντιμετωπίζουν τις δυσμενέστερες συνθήκες πρόσβασης και στις γυναίκες με ιδιαίτερα οικογενειακά και κοινωνικά προβλήματα, στην πράξη όμως, οι γυναίκες εξακολουθούν να μην μπορούν να ασκήσουν ισότιμα με τους άνδρες τα δικαιώματα στη δουλειά, παρ' όλες τις δυνατότητες και διευκολύνσεις που δίνουν οι νόμοι.

Η εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία είναι πολύ πιο δύσκολη, από την εφαρμογή της ίδιας της αρχής στις προσωπικές σχέσεις των ανθρώπων και ιδιαίτερα μέσα στην οικογένεια, όπου η ισότητα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα ίδια τα μέλη της.

Η αρχή της ισότητας μπόρεσε σε γενικές γραμμές, να εφαρμοστεί χωρίς αντίδραση, επειδή το Οικογενειακό Δίκαιο, βασισμένο σε αρχές αναχρονιστικές ακόμη και για την εποχή που θεσπίστηκε, είχε πια ξεπεραστεί από την πραγματικότητα. Οι νεότερης ηλικίας άνθρωποι, ιδιαίτερα όταν είναι υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου, ώριμοι ήδη για την αλλαγή στις οικογενειακές σχέσεις, μπόρεσαν εύκολα να δεχθούν πολλούς νέους κανόνες αφού αυτοί είναι σύμφωνοι με τις σύγχρονες αντιλήψεις για το γάμο, την οικογένεια, τις σχέσεις γονέων και παιδιών.

Εύκολα έγινε αποδεκτή η ρύθμιση για αντικατάσταση του άνδρα σαν αρχηγού της οικογένεια από τους ισότιμους συζύγους, η αντικατάσταση στις πατρικές εξουσίες από την γονική μέριμνα ή η διατήρηση του επώνυμου της γυναίκας και μετά το γάμο.

Στο χώρο της εργασίας όμως το πέρασμα προς την ισοτιμία γίνεται στην πράξη με βήματα πολύ αργά.

Το **Σύνταγμα του 1975** κατοχύρωσε την Αρχή της Ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα **οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 4** του Συντάγματος του 1975 επικυρώνουν και οριοθετούν την ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο και ορίζουν ότι:

- 1) Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.
- 2) Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Επίσης έχουν ενσωματωθεί στο Ελληνικό Σύνταγμα αρχές για την ισότητα όπως εμπεριέχονται στην Διεθνή Νομοθεσία.

Πέρα όμως από τις γενικές συνταγματικές διατάξεις, υπάρχουν στο Σύνταγμα και άλλες, που αναφέρονται σε ειδικούς τομείς όπως:

ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με το **άρθρο 22 παρ. 1** : « Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του Κράτους». Επίσης ορίζεται ότι «...πάντες εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως, δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχομένην εργασίαν».

Από τη διατύπωση των γενικών αυτών συνταγματικών αρχών και μετά, κανένα μέτρο δεν πάρθηκε για την εξάλειψη των επιμέρους διακρίσεων που υπήρχαν στην Ελληνική Νομοθεσία και την εφαρμογή των αρχών αυτών στην πράξη.

Από το 1982 όμως, με το ψήφισμα μιας σειράς νόμων, μέσα στο πλαίσιο των παραπάνω συνταγματικών διατάξεων, αρχίζει μια συστηματική και σοβαρή προσπάθεια για την κατάργηση κάθε νομικής διάκρισης σε βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής.

Στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (Π.Δ. 611/77) που αποτελεί την κατεξοχήν νομοθεσία για την πρόσβαση στην απασχόληση στο δημόσιο τομέα, καθώς επίσης και το νόμο 1320/83, δεν υπάρχουν διακρίσεις για το διορισμό σε θέσεις στη δημόσια διοίκηση.

Σύμφωνα με την οδηγία της ΕΟΚ 76/207, με την οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με τους νόμους 1414/84, Π.Δ 193/88. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1993 κ.λ.π), προβλέπεται ότι:

Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, ώστε να εξασφαλιστούν, με βάση την ισότητα του άνδρα και της γυναίκας, τα ίδια δικαιώματα και ιδιαίτερα:

- Το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρωπίνων όντων.
- Το δικαίωμα σε ίσες δυνατότητες απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής στο θέμα της απασχόλησης.
- Το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής του επαγγέλματος ή της εργασίας, το δικαίωμα προαγωγής σταθερότητας της εργασίας και το δικαίωμα όλων των παροχών και όρων εργασίας, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και μετεκπαιδεύσεως συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της επαγγελματικής τελειοποίησης και της διαρκούς εκπαιδεύσεως.
- Το δικαίωμα της ίσης αμοιβής, (οδηγία 75/117) συμπεριλαμβανομένης και της ίσης παροχής, με ίση αμοιβή για ~~εργασία ίσης αξίας και ίση μεταχείριση~~ ως προς την εκτίμηση της ποιότητας της εργασίας.
- Το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης, κυρίως το δικαίωμα παροχών συντάξεων, ανεργίας, αναπηρίας και γήρατος ή για κάθε άλλη αιτία απώλειας της ικανότητας προς εργασία, καθώς και το δικαίωμα πληρωμένων αδειών.
- Το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και την ασφάλεια των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της λειτουργίας της αναπαραγωγής.

Οι νόμοι που σκοπεύουν στην προστασία των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο παρόν άρθρο επανεξετάζονται περιοδικά σε συνάρτηση με τις επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις και θα αναθεωρούνται, θα καταργούνται ή θα επεκτείνονται ανάλογα με τις ανάγκες. (Παγκοσμ..Συνέδ. του ΟΗΕ 1996).

Αναγκαίος θεωρείται ο εκσυγχρονισμός του μηχανισμού χάραξης και άσκησης πολιτικής για τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Πολιτική-κλειδί για να επιτευχθεί αυτό, θεωρείται ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μέτρων και προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε οι προσφερόμενες ειδικότητες και εξειδικεύσεις να

ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις ζήτησης στην αγορά εργασίας και στις ανάγκες των γυναικών.

Τα αποτελέσματα των δράσεων αυτών για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με το κατάλληλο διαρθρωτικό-νομοθετικό πλαίσιο κοινωνικής υποδομής κι αλλαγής κυρίαρχων προτύπων, δημιουργούν βασικές προϋποθέσεις για την ενεργή συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις κοινωνικές δραστηριότητες.

5.4 Μητρότητα & Εργασία

Η μητρότητα, αποτελεί ιδιαίτερη στιγμή έκφρασης της βιολογικής ιδιαιτερότητας της γυναίκας. Αποτελεί όμως και λόγο, των κοινωνικών και επαγγελματικών διακρίσεων σε βάρος της. Η εργασία και η μητρότητα παρουσιάζονται ασυμβίβαστες όχι από βιολογική άποψη αλλά από λόγους κοινωνικό-επαγγελματικούς, δηλαδή λόγω των διαφόρων «πρακτικών» προβλημάτων.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που η γυναίκα αναγκάζεται να απέχει από την αγορά εργασίας, είναι η εποχή που επιλέγει τη μητρότητα.

Στην Ελλάδα η απασχόληση των γυναικών μειώνεται δραστικά, με την γέννηση του πρώτου παιδιού, όπως κι από τη στιγμή του γάμου. Όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία του γάμου των γυναικών ή η ηλικία τους κατά τη γέννηση του πρώτου παιδιού, τόσο συχνότερα εργάζονται μετά το γάμο και για σχετικά μακρύτερο χρονικό διάστημα. (Δουλκέση Τ., 1994:58).

Σύμφωνα με τον Δεληγιάννη Ι., (1984), ο αριθμός των παιδιών, φαίνεται να συνδέεται αρνητικά με την απασχόληση. Ιδίως μετά το δεύτερο παιδί τα ποσοστά μειώνονται σημαντικά, με βάση τη μελέτη ελληνικών δημογραφικών στοιχείων από το 1920 ως το 1981. Οι παντρεμένες γυναίκες είναι λιγότερο οικονομικά ενεργές από τις ανύπανδρες, ενώ οι χήρες και διαζευγμένες βρίσκονται ανάμεσα.

Σύμφωνα με στοιχεία του 1991 της Ε.Σ.Υ.Ε, το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, κατά κατηγορία οικογενειακής κατάστασης μεταξύ των γυναικών, παρουσιάζει η κατηγορία των διαζευγμένων με 60,5%, με μέσο όρο συμμετοχής όλων των γυναικών 35,7% και μέσο όρο συμμετοχής των ανδρών 66,8%. Η κατηγορία των μόνων μητέρων, αρχηγών οικογένειας, με παιδιά κάτω των 12 ετών συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό κατά 74,8%. Η ίδια κατηγορία παρουσιάζει μικρότερο ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας μεταξύ των γυναικών, -37,1% με μέσο όρο 57,6% - ίσως διότι αποδέχεται οποιαδήποτε εργασία, ανεξάρτητα από τα τυπικά προσόντα της προσφέρουσας, την εργασία της. Οι έγγαμες μητέρες με παιδιά κάτω των 12 ετών έχουν ποσοστό συμμετοχής 49,1%.

Στο μύθο του «βιοπαλαιστή» πατέρα και της «νοικοκυράς» μητέρας, - ότι η επαγγελματική απασχόληση είναι αποκλειστικά ανδρική υπόθεση αλλά και ότι η μητέρα με επαγγελματικές φιλοδοξίες και επιτυχίες είναι λιγότερο μητέρα- αντιπαράκειται η πραγματικότητα της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης των έγγαμων γυναικών.

Οι δυνατότητες της γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν λόγω:

- Απόκτησης λιγότερων παιδιών

- Δημιουργίας και επέκτασης υπηρεσιών που διευκολύνουν την γυναικεία εργασία. (π.χ παιδικοί σταθμοί κ.α).
- Ανόδου του επαγγελματικού επιπέδου των γυναικών (π.χ επιστημόνων, ελεύθερων επαγγελματιών κ.α).
- Εξοικονόμησης χρόνου από τις οικιακές εργασίες. (Γείτονας Κ., 1996:18)

Σύμφωνα με την Μουσουρού Λ., (1985), στην Ελλάδα έχει διαπιστωθεί, πως πολλές εργαζόμενες μητέρες αφήνουν τα παιδιά τους, στη φροντίδα της μητέρας τους (γιαγιά), ενώ υπάρχουν ενδείξεις, ότι το ποσοστό των - εκτεταμένης μορφής- οικογενειών, είναι μεγαλύτερο για εργαζόμενες παρά για μη εργαζόμενες.

Οι διευθετήσεις όμως αυτές, αφορούν κυρίως τις καθημερινές, φυσιολογικές καταστάσεις κι όχι τα έκτακτα περιστατικά, όπου η μητέρα πιέζεται να αφήσει την εργασία της και η πίεση αυτή αποδεικνύεται συχνά αφόρητη.

Οι δυνατότητες αντιμετώπισης, της έκτακτης ανάγκης και της περίπτωσης της κρίσης που αντιμετωπίζει η οικογένεια, δεν είναι μια υπόθεση του ατομικού-ιδιωτικού αλλά και του ευρύτερου κοινωνικού-δημόσιου χώρου και στη χώρα μας δεν έχουν προβλεφθεί νομοθετικές ρυθμίσεις για τέτοιες καταστάσεις

Τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να προλάβουν τις διακρίσεις λόγω γάμου των γυναικών ή της μητρότητας και για να εξασφαλίσουν το πραγματικό τους δικαίωμα προς εργασία -(οδηγία 92/85, προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με τους νόμους, Ν.1568/85, Ν.1483/84, Ε.Σ.Σ.Ε 1993 κ.λ.π), προβλέπει:

- Να απαγορεύουν επί ποινή κυρώσεων την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης (Ν.1082/80,) και τη διάκριση στις απολύσεις που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση, (Ν.1302/82).
- Να καθιερώσουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης, που δίδουν το δικαίωμα δε παρόμοιες κοινωνικές παροχές, με την εγγύηση της διατήρησης της προηγούμενης εργασίας, των δικαιωμάτων αρχαιότητας και των κοινωνικών προνομίων.
- Να ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπηρεσιών υποστηρίξεως για να επιτρέπουν στους γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή ευνοώντας ιδιαίτερα την εγκατάσταση και την ανάπτυξη δικτύου παιδικών σταθμών.

- Να εξασφαλίσουν ειδική προστασία της εγκύου των οποίων η εργασία αποδεικνύεται ότι είναι βλαβερή.

Το Συμβούλιο των Υπουργών της ΕΟΚ υιοθέτησε το 1992 , την κοινοτική οδηγία για τη προστασία των εγκύων γυναικών ή αυτών που έγιναν μόλις μητέρες (92/85/Ε.Ε.С), η οποία εντάσσεται στο πλαίσιο των οδηγιών για την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία.

Η Ελλάδα έχει προσαρμόσει τη νομοθεσία της στα κυριότερα σημεία της κοινοτικής οδηγίας, εκτός από το σημείο όπου δίνεται ή δυνατότητα στις έγκυες γυναίκες να κάνουν τις συνήθεις προγεννητικές εξετάσεις κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους, χωρίς απώλεια εισοδήματος.

5.4.1 Διευκολύνσεις Υπαλλήλων Με Οικογενειακές Υποχρεώσεις (άρθρο 55)

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του Νέου Υπαλληλικού Κώδικα Ν.2683/99 όπως αυτές ερμηνεύονται με τη υπαριθ. Δ.Ι.Δ.Α /Φ.53/319/8667, 26.04.99 εγκύκλιο της υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης περί των αδειών διευκολύνσεων για τους δημόσιου υπαλλήλους και των αδειών μητρότητας προβλέπεται:

- 1. Με το νόμο 2085/92 χορήγηση σε γυναίκες και άνδρες υπαλλήλους άδεια χωρίς αποδοχές δύο (2) ετών και μέχρι ένα χρόνο για κάθε επιπλέον παιδί ηλικίας έως έξι (6) ετών.**

Η άδεια αυτή πρέπει να λήγει πριν το παιδί συμπληρώσει το έκτο έτος της ηλικίας του. Χορηγείται χωρίς γνωμοδότηση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και αφού ο/η σύζυγος που τη ζητεί, προσκομίσει βεβαίωση από την υπηρεσία του/της άλλου συζύγου ότι δεν του/της έχει χορηγηθεί όμοια άδεια και για τους ίδιους λόγους.

Ο χρόνος της άδειας αυτής, δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών, για την χορήγηση της κανονικής άδειας και επιδόματος άδειας και τέλος για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

Οι γονεϊκές άδειες ανατροφής, δίνονται και στους δύο γονείς ή στον ένα γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού, προκειμένου να αντιμετωπίσουν κάθε σοβαρό πρόβλημα σχετικό με την ανατροφή του/των παιδιού/ων. Ο

θεσμός της «γονικής άδειας» με τη σημερινή του μορφή είναι ανεπαρκής, εφόσον δίνεται χωρίς αποδοχές.

2. Χορήγηση στη μητέρα υπάλληλο άδεια με αποδοχές εννέα (9) μηνών, για ανατροφή παιδιού, εφόσον επιλέγει να μην κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου.

Το δικαίωμα επιλογής μεταξύ μειωμένου ωραρίου ή άδειας εννέα μηνών, η μητέρα υπάλληλος το αντλεί ευθέως από τον Υπαλληλικό Κώδικα.

Η αίτηση για εννιάμηνη άδεια μπορεί να υποβληθεί οποτεδήποτε. Για λόγους εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας, θα πρέπει η αίτηση να υποβάλλεται πριν την λήξη της άδειας της λοχείας. Έτσι, την επομένη της λήξης λοχείας θα αρχίσει η χορήγηση της εννιάμηνης άδειας ανατροφής.

Οι μητέρες υπάλληλοι των οποίων η άδεια λοχείας, έληξε πριν από την έναρξη ισχύος του Νέου Υπαλληλικού Κώδικα (10/04/99), δικαιούται με αίτηση τους, να επιλέξουν την εννιάμηνη άδεια αντί του μειωμένου ωραρίου. Στην περίπτωση αυτή, θα υπολογισθεί ο χρόνος της άδειας που δικαιούται, δηλαδή, θα τους χορηγηθεί αναλογία της εννιάμηνης άδειας. Στον ιδιωτικό τομέα επιτρέπεται μείωση του ωραρίου κατά μία ώρα ημερησίως, μέχρι να γίνει το παιδί ενός έτους.

3. Χορήγηση άδειας με αποδοχές (άρθρο 6 του Π.Δ 193/88) για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών μέχρι δεκαέξι (16) ετών μέχρι τέσσερις (4) ημέρες. Ισχύει και για τον ιδιωτικό τομέα. Σε περίπτωση που πληρώνονται με ημερομίσθιο δεν δικαιούνται αποδοχές για αυτές τις ημέρες απουσίας τους, αλλά αυτές υπολογίζονται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας

5.4.2 Άδειες Μητρότητας (άρθρο 52)

1. Η άδεια κύησης και λοχείας αυξάνεται από τέσσερα (4) συνολικά σε πέντε (5) μήνες, από τους οποίους οι τρεις (3) χορηγούνται μετά τον τοκετό. Η αύξηση της άδειας λοχείας από δύο (2) σε τρεις (3) μήνες, κι ως ότου το παιδί γίνει δύομισι ετών, χορηγείται άνευ αποδοχών. Ισχύει και για τις μητέρες υπαλλήλους των οποίων η δίμηνη άδεια λοχείας, που έλαβαν βάσει του προηγούμενου Υπαλληλικού Κώδικα, λήγει ή έληξε μετά τις 10 Απριλίου 1999. Δεν ισχύει όμως για τις μητέρες, των οποίων η δίμηνη άδεια λοχείας

έληξε πριν από την ημερομηνία αυτή, που είναι η ημερομηνία έναρξης του Νέου Υπαλληλικού Κώδικα. Οι μόνοι γονείς μπορούν να πάρουν εξάμηνη άδεια (άρθρο 5, παραγ.4). Παρέχεται δε και στους εργαζόμενους/ες του ιδιωτικού τομέα.

2. **Η άδεια μητρότητας στον ιδιωτικό τομέα** με τον νόμο 1849/89 εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαπέντε (15) εβδομάδων στον ιδιωτικό τομέα, εκ των οποίων οι επτά (7) μετά τον τοκετό και δεκαέξι (16) εβδομάδων **στο δημόσιο τομέα**, κατανεμημένη πριν και μετά τον τοκετό. Η άδεια αυτή ισχύει και για τις ανύπανδρες μητέρες.
3. **Στους υπαλλήλους που υιοθετούν παιδί έως έξι (6) ετών**, χορηγείται τρίμηνη άδεια εντός ενός εξαμήνου από την ολοκλήρωση της διαδικασίας της υιοθεσίας.

Όσα αναφέρθηκαν παραπάνω ισχύουν και για τους γονείς οι οποίοι ζουν και μεγαλώνουν μόνοι τα παιδιά τους, είτε αυτοί είναι διαζευγμένοι, είτε χήροι, είτε άγαμοι. Αρκεί να έχουν την επιμέλεια του/των παιδιού/παιδιών.

Η χορήγηση των αδειών αυτών είναι υποχρεωτική από την υπηρεσία ή τον οργανισμό που απασχολούνται οι γονείς.

5.5 Επιδόματα Γάμου

Με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 198/1989, ρυθμίζεται το θέμα της καταβολής του **επιδόματος γάμου** σε όλες τις εργαζόμενες έγγαμες γυναίκες χωρίς προϋποθέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1414/84. Όταν οι σύζυγοι εργάζονται και οι δύο στον δημόσιο τομέα, μπορούν να συμφωνήσουν για το ποιος θα πάρει αυτό το επίδομα. Συνήθως το δικαιούται αυτός που έχει τον υψηλότερο μισθό. Σύμφωνα με τη Δουλέση Τ., (1994:113), «...το ύψος του ανέρχεται σε ποσοστό 10% επί του μισθού και το **επίδομα τέκνων** σε ποσοστό 5% για κάθε παιδί».

Το προβλεπόμενο επίδομα γάμου το δικαιούνται και οι ανύπανδροι γονείς καθώς και οι βρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας ή είναι διαζευγμένοι (Ν.1849/1989 ΦΕΚ 113, στο αρθ.20 & 2).

Αν δεν προβλέπετε από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, να παίρνουν επίδομα τέκνων, τότε μπορούν να το παίρνουν από τον ΟΑΕΔ, εφόσον δεν το παίρνουν από τον εργοδότη τους και είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ κι έχουν κάποιο ελάχιστο αριθμό ενσήμων. Απαραίτητη προϋπόθεση

είναι, τα παιδιά να μην ξεπερνούν την ηλικία των δεκαοκτώ (18) ετών, ή αν είναι σπουδαστές, την ηλικία των είκοσι-δύο (22) ετών.

Οι εργαζόμενες γυναίκες που είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ έχουν δικαίωμα να πάρουν επίδομα μητρότητας από τον ασφαλιστικό φορέα τους. Το ΙΚΑ εκτός από το επίδομα μητρότητας δίνει κι ένα εφάπαξ βοήθημα τοκετού, για να αντιμετωπίσει η μέλλουσα μητέρα, τα έξοδα τοκετού.

Για τις ανασφάλιστες εργαζόμενες μητέρες ή για τις εργαζόμενες που δεν έχουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις, για να διεκδικήσουν το επίδομα μητρότητας από τον ασφαλιστικό τους οργανισμό, ή όταν ο ασφαλιστικός οργανισμός στον οποίο ανήκουν δεν δίνει επίδομα μητρότητας, για την αντιμετώπιση των πρώτων εξόδων του τοκετού, μπορούν να κάνουν αίτησή, στο τμήμα Κοινωνικής Πρόνοιας της Νομαρχίας της περιοχής τους και να τους χορηγηθεί ένα εφάπαξ χρηματικό ποσό.

Έχουν προβλεφθεί επίσης χρηματικές παροχές σε γονείς που αποκτούν παιδιά εκτός γάμου, σημειώνοντας τα τελευταία χρόνια κάποια «δειλά» βήματα για τους γονείς που αποκτούν παιδιά χωρίς γάμο (αρθ. 2 & π.δ.527/1984 και απόφαση αρ. 52225/1984 του Υπουργείου Εργασίας). Πρόθεση του νομοθέτη δεν είναι να ατονήσει ο θεσμός του γάμου, αλλά να δοθεί κάποια υποτυπώδη προστασία γι'αυτή τη μορφή οικογένειας.

Σύμφωνα με το νόμο 1892/90 (άρθρο 63), χορηγείται επίδομα επί τριετία στη μητέρα που αποκτά τρίτο παιδί. Στη μητέρα που θεωρείται πολύτεκνη, καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα ίσο προς ενάμισι ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό των παιδιών της. Το επίδομα αυτό, χορηγείται ισόβια ως σύνταξη ίση προς το τετραπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. Καταβάλλεται ανεξάρτητα από κάθε άλλο επίδομα, μισθό, σύνταξη, αμοιβή κ.τ.λ.

5.6 Κοινωνική Ασφάλιση

Ο νόμος 1473/84 με τον οποίο προβλέπονταν α) χορήγηση μείωσης φόρου εισοδήματος της άγαμης μητέρας με πρόσθετο ποσό για κάθε παιδί που θα γεννηθεί εκτός γάμου και β) φορολογικές ελαφρύνσεις στην εργαζόμενη μητέρα για τη φύλαξη του παιδιού της μέχρι την ηλικία των 6 ετών, λίγο μετά την ισχύ του καταργήθηκε.

Η ανάγκη αναμόρφωσης της Κοινωνικής Ασφάλισης είναι επιτακτική για όλες τις κατηγορίες εργαζόμενων γυναικών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

6.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1.1 Είδος της Έρευνας

Στη μελέτη αυτή, ακολουθήθηκε ο διερευνητικός τύπος έρευνας, που σύμφωνα με τον ορισμό που έχει δώσει ο Φίλιας Β., (1994:27), «...πρωταρχικός σκοπός, είναι η διατύπωση ενός προβλήματος για ακριβέστερη εξέταση ή η διατύπωση υποθέσεων ή η ιεράρχηση προτεραιοτήτων για παραπέρα έρευνα.

6.1.2 Σκοπός της Έρευνας

Γενικός σκοπός της έρευνας, είναι η συλλογή στοιχείων σχετικών με τα μέτρα Κοινωνικής Πολιτικής/Πρόνοιας που εφαρμόζουν οι Κεντρικοί Κρατικοί Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής, για τη στήριξη των μονογονεϊκών οικογενειών. Τα στοιχεία αυτά, θα μας οδηγήσουν στον εντοπισμό παραγόντων, οι οποίοι θα μας επιτρέψουν να κρίνουμε την αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων, σε σχέση με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν αυτού του τύπου οι οικογένειες.

Ειδικότεροι αντικειμενικοί στόχοι της Έρευνας αυτής, ήταν:

- ✓ Να διερευνηθεί κατά πόσο τα άτομα που στελεχώνουν τις Κοινωνικές Υπηρεσίες -που απευθύνονται στην Οικογένεια-, είναι κατάλληλα εκπαιδευμένα, ώστε να χειρίζονται περιστατικά Μονογονεϊκών Οικογενειών.
- ✓ Να διερευνηθεί, αν υπάρχει άμεση συνεργασία μεταξύ των Ιατροκοινωνικών Φορέων που ασχολούνται με περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών.
- ✓ Να διερευνηθεί ποιοι είναι οι τύποι μονογονεϊκών οικογενειών που απευθύνονται σ'αυτές τις Κοινωνικές Υπηρεσίες, ποιο το είδος της βοήθειας που ζητούν και τελικά τι βοήθεια τους παρέχεται.

- ✓ Να διερευνηθεί ο ρόλος του γονέα που δεν έχει την επιμέλεια του/των παιδιού/παιδιών και ο ρόλος των άτυπων δικτύων (οικογένειας, φίλων, γειτονιάς), όταν η οικογένεια επέλθει σε κατάσταση μονογονεϊκότητας.
- ✓ Να διερευνηθεί αν η υπάρχει συγκεκριμένη Κοινωνική Πολιτική που να απευθύνεται αποκλειστικά στις μονογονεϊκές οικογένειες και τι είδος Πολιτική είναι αυτή.
- ✓ Να διερευνηθεί αν η Πολιτική που απευθύνεται στις μονογονεϊκές οικογένειες, –με τα μέχρι στιγμής δεδομένα- είναι επαρκής για τις ανάγκες αυτών των Οικογενειών.

Ερωτήματα – Υποθέσεις

Ερωτήματα και υποθέσεις που επιχειρεί να απαντήσει η έρευνα αυτή είναι, αν:

- ✓ Είναι κατάλληλα εκπαιδευμένα τα άτομα που στελεχώνουν τις κοινωνικές υπηρεσίες που απευθύνονται στη οικογένεια και χειρίζονται περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών.
- ✓ Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των Ιατροκοινωνικών φορέων που ασχολούνται με περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών.
- ✓ Ποιος ο ρόλος του γονέα που δεν έχει την επιμέλεια του/των παιδιού/παιδιών και ποιος ο ρόλος των άτυπων δικτύων, όταν η οικογένεια επέλθει σε κατάσταση μονογονεϊκότητας.
- ✓ Ποιοι οι τύποι μονογονεϊκών οικογενειών, που απευθύνονται σ'αυτές τις Κοινωνικές Υπηρεσίες, τι βοήθεια ζητούν και τι βοήθεια τελικά τους παρέχεται.
- ✓ Υπάρχει Κοινωνική Πολιτική στη Χώρα μας, που απευθύνεται αποκλειστικά στις μονογονεϊκές οικογένειες και ποιά είναι η πολιτική αυτή.
- ✓ Η Πολιτική αυτή είναι επαρκής για τις ανάγκες των μονογονεϊκών οικογενειών.

Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα αυτή, απαρτίζεται από μέρη τα οποία αποσκοπούν να συλλέξουν τις ακόλουθες πληροφορίες:

- **Καταγραφή δημογραφικών στοιχείων:** Η παράγραφος αυτή αποτελείται από ερωτήσεις που αφορούν την/τον ερωτώμενη/νο, (όπως π.χ επάγγελμα) καθώς και την υπηρεσία που εργάζεται, πόσα χρόνια επαγγέλλεται, ο τομέας απασχόλησης στην υπηρεσία αυτή κι αν έχει λάβει ειδική εκπαίδευση, τι εκπαίδευση ήταν αυτή.

Τα παραπάνω στοιχεία δίνουν την επαγγελματική κατάσταση/εμπειρία του/της ερωτώμενου/νης καθώς και την ειδικότητα, –αν έχει λάβει- πάνω σε περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών και συμβάλουν στο να διερευνηθεί, κατά πόσο τα άτομα που στελεχώνουν τις κοινωνικές υπηρεσίες, –που αντιπροσωπεύουν την Οικογενειακή Πολιτική- είναι ειδικά εκπαιδευμένα ή όχι, ώστε να χειρίζονται κατάλληλα περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών κάθε τύπου.

- **Δυσκολίες συνεργασίας μεταξύ Ιατροκοινωνικών φορέων:** Οι ερωτήσεις που απαρτίζουν αυτή την παράγραφο, στοχεύουν να διερευνηθεί η αναγκαιότητα, άμεσης συνεργασίας των φορέων που στηρίζουν την μονογονεϊκή οικογένεια –για μια πιο σφαιρική αντιμετώπιση των πολύμορφων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μονογονεϊκές οικογένειες
- **Σύγκρουση μεταξύ γονεϊκού και επαγγελματικού ρόλου:** Οι ερωτήσεις που απαρτίζουν αυτή την παράγραφο, στοχεύουν στο να διερευνηθεί αν η Εργασιακή Πολιτική και η Πολιτική Παιδικής Προστασίας, στηρίζουν τον μόνο γονέα στον γονεϊκό και επαγγελματικό του ρόλο.
- **Δυσκολίες παρέμβασης:** Οι ερωτήσεις που απαρτίζουν αυτή την παράγραφο, στοχεύουν να διερευνηθεί, κατά πόσο το είδος και ο χρόνος παρέμβασης των υπηρεσιών που απευθύνονται στη μονογονεϊκή οικογένεια, είναι αυτά που πραγματικά χρειάζεται η μονογονεϊκή οικογένεια.
- **Πηγές στήριξης του μόνου-γονέα:** Οι ερωτήσεις που απαρτίζουν αυτή την παράγραφο, στοχεύουν στο να διερευνηθούν, ποιες άλλες πηγές αξιοποιεί η μονογονεϊκή οικογένεια για στήριξη, εκτός από τις συγκεκριμένες κοινωνικές υπηρεσίες.

- **Προσωπική Κρίση:** Οι ερωτήσεις που απαρτίζουν αυτή την παράγραφο, στοχεύουν να διερευνήσουν, -με τα μέχρι στιγμής δεδομένα αντιμετώπισης των περιστατικών των μονογονεϊκών οικογενειών στη Χώρα μας- αν αυτή η πολιτική που εφαρμόζεται, θεωρείται επαρκής ή όχι. Κι αν όχι, ως επαγγελματίες, τί προτάσεις έχουν για το συστηματικό χειρισμό ανάλογων περιστατικών.

Δειγματοληψία

Ο πληθυσμός της έρευνας αυτής, που διεξήχθη, τον μήνα Φεβρουάριο του 2000, απαρτιζόταν από 100 επαγγελματίες (Κοινωνικούς Λειτουργούς, Επισκέπτες Υγείας, Ψυχολόγους), που εργάζονταν στο Κ. Β. «Η ΜΗΤΕΡΑ», το ΠΙΚΠΑ, τον ΕΟΠ, την Πρόνοια Αθηνών, το Πρότυπο Νηπιοτροφείο Καλλιθέας και τον Ξενώνα Κακοποιημένων Γυναικών, Αθήνας.

Πλαίσια για την Μελέτη

Η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος φάνηκε από το γεγονός, ότι, στη μελέτη αυτή συμπεριλήφθησαν οι Κρατικοί Κεντρικοί Φορείς Οικογενειακής Πολιτικής της Χώρας μας και οι οποίοι βρίσκονται στην περιοχή των Αθηνών και της Αττικής.

Τρόπος Ανάλυσης των πληροφοριών

Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν με τα ανώνυμα ερωτηματολόγια, αναλύθηκαν με τη χρήση Η/Υ και δίνονται με αριθμητικές και εκατοστιαίες μονάδες.

Τρόπος Παρουσίασης του Υπόλοιπου της Μελέτης

Το υπόλοιπο της μελέτης, παρουσιάζεται ως εξής:

Στην ενότητα 6.2 γίνεται επεξεργασία δεδομένων της ερευνητικής διαδικασίας του Κεφαλαίου VI και στο δεύτερο μέρος του ίδιου κεφαλαίου, στην ενότητα 6.3, παρουσιάζονται, οι γραφικές παραστάσεις των αποτελεσμάτων της έρευνας. Τέλος, στην ενότητα 6.4, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και στην ενότητα 6.5 οι προτάσεις μας.

6.2 Επεξεργασία Δεδομένων Ερευνητικής Διαδικασίας

Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα της ερευνητικής διαδικασίας που πραγματοποιήθηκε σε Κεντρικούς Κρατικούς Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής της Χώρας μας το Μάρτιο του 2000, έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Ερώτηση 1: Η πρώτη ερώτηση αναφέρεται στο επάγγελμα των ατόμων που στελεχώνουν τις κοινωνικές υπηρεσίες, των Κεντρικών Κρατικών Φορέων Κοινωνικής Πολιτικής. Έτσι, στο σύνολο των επαγγελματιών που στελεχώνουν τις Κοινωνικές Υπηρεσίες –και συγκεκριμένα εκπροσωπούν την Οικογενειακή Πολιτική- είναι κατά πλειοψηφία (90%) κοινωνικοί λειτουργοί, το 6% περιλάμβανε ειδικότητες επαγγελματιών όπως π.χ επισκέπτες υγείας κ.α και μόλις το 4% αντιπροσώπευε την ειδικότητα των ψυχολόγων.

Ερώτηση 2: Η δεύτερη ερώτηση αναφέρεται στα χρόνια απασχόλησης των επαγγελματιών στους συγκεκριμένους Φορείς. Το μεγαλύτερο ποσοστό (50%) των επαγγελματιών απάντησαν ότι εργάζονταν πάνω από 13 χρόνια, ενώ ακολουθούν με ποσοστό 20% αυτών που εργάζονταν τα τελευταία 4-6 χρόνια, το 10% τα τελευταία 7-9 χρόνια, ενώ ένα ανάλογο ποσοστό εργάζεται λιγότερο από χρόνο. Μόλις το 5% των επαγγελματιών εργάζεται 1-3 χρόνια και ένα ανάλογο ποσοστό 10-12 χρόνια.

Ερώτηση 3: Η τρίτη ερώτηση αναφέρεται στον φορέα που απασχολούνται οι επαγγελματίες και όπου κατατέθηκαν τα ερωτηματολόγια. Έτσι το 40% αυτών εργάζονται στο «ΜΗΤΕΡΑ», το 25% στο Π.Ι.Κ.Π.Α και ένα ανάλογο ποσοστό στην Πρόνοια Αθηνών και τον ΕΟΠ, ενώ μόλις ένα 5% αντιπροσώπευε κοινωνικές υπηρεσίες άλλου κρατικού φορέα όπως π.χ το Πρότυπο Νηπιοτροφείο Καλλιθέας κι ένα ανάλογο ποσοστό, υπηρεσίες που ασχολούνται μεταξύ άλλων και με περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών, σε μειοψηφία όπως π.χ Ξενώνας Κακοποιημένων γυναικών Αθήνας.

Ερώτηση 4: Η τέταρτη ερώτηση αναφέρεται στον τομέα απασχόλησης καθενός από τους επαγγελματίες. Έτσι το 40% των επαγγελματιών μας απάντησαν ότι κατά κύριο λόγο, αντιμετωπίζουν ένα περιστατικό με συμβουλευτική και παρακολούθηση του περιστατικού, το 25% με τη συλλογή στοιχείων και ένα ανάλογο ποσοστό με αξιολόγηση του περιστατικού. Κατά πολύ μικρότερα, σε σχέση με τα υπόλοιπα ποσοστά, -μόλις 5%-, εμφανίστηκαν τα ποσοστά των επαγγελματιών που απασχολούνται στο Διοικητικό τομέα και στον τομέα της έρευνας.

Ερώτηση 5 – 6: Η πέμπτη ερώτηση αναφέρετε στην ειδική εκπαίδευση των στελεχών των κοινωνικών υπηρεσιών πάνω σε περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών. Έτσι το 70% αυτών δεν έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση πάνω σε περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών, ενώ μόλις το 30% έχει ειδικευτεί πάνω σε τέτοια περιστατικά. Η έκτη ερώτηση αναφέρεται στο είδος της ειδικής εκπαίδευσης που έλαβαν οι επαγγελματίες. Έτσι, το μεγαλύτερο ποσοστό (40%) των επαγγελματιών έχει λάβει ειδική εκπαίδευση μέσα από σεμινάρια, το 25% μέσω της μελέτης σχετικών εντύπων/βιβλίων, το 20%

από μεταπτυχιακές σπουδές ανάλογες με το θέμα και ένα 15% απάντησε μέσω της βοήθειας άλλων παραγόντων.

Ερώτηση 7: Η έβδομη ερώτηση αναφέρεται στη χρονική διάρκεια της ειδικής εκπαίδευσης των στελεχών των κοινωνικών υπηρεσιών. Έτσι το 40% αυτών μετεκπαιδεύτηκαν 3-6 μήνες, το 25% 6-12 μήνες, το 20% 1-3 χρόνια και τέλος το 5% πάνω από 3 χρόνια.

Ερώτηση 8: Η όγδοη ερώτηση αναφέρεται στον «πρώτο σταθμό» αναφοράς των περιστατικών μονογονεϊκών οικογενειών τον τελευταίο χρόνο. Ένας μεγάλος αριθμός περιστατικών που έχουν ως άξονα τις μονογονεϊκές οικογένειες, απευθύνονται σε κοινωνικές υπηρεσίες που επωμίζονται αποκλειστικά τέτοιου είδους περιστατικά ή έστω σε μεγάλη πλειοψηφία. Μια τέτοια υπηρεσία είναι το Κέντρο Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ», στο οποίο και απευθύνονται περίπου 40 περιστατικά το χρόνο (σε αναλογία περιστατικών 100%). Ακολουθεί η Πρόνοια Αθηνών με 25 περιστατικά και το Π.Ι.Κ.Π.Α με 20 περιστατικά. Τέλος 10% περιστατικών μονογονεϊκών οικογενειών αναλαμβάνουν κοινωνικές υπηρεσίες άλλων κρατικών φορέων.

Ερώτηση 9: Η ένατη ερώτηση αναφέρεται στο πρόσωπο που προσέγγισε την υπηρεσία. Έτσι το 40% των περιστατικών φτάνουν στην υπηρεσία με πρωτοβουλία της μητέρας όπως επίσης ένα ανάλογο ποσοστό των περιστατικών, γίνεται μέσω παραπομπής από άλλη υπηρεσία ή Φορέα. Μόλις το 5% φτάνουν στην υπηρεσία με πρωτοβουλία του πατέρα και το 10% των περιστατικών αυτών, με πρωτοβουλία συγγενών.

Ερώτηση 10: Η δέκατη ερώτηση αναφέρεται στο χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από τη στιγμή που η μονογονεϊκή οικογένεια αντιμετώπισε πρόβλημα, ως τη στιγμή που απευθύνθηκε στην συγκεκριμένη υπηρεσία. Έτσι για το 40% από τα περιστατικά, μεσολάβησε το διάστημα 3-6 μηνών, ενώ ακολουθεί το ποσοστό του 20% των περιστατικών που απευθύνθηκαν σε διάστημα λιγότερο από μήνα και ένα ανάλογο ποσοστό περιστατικών σε χρονικό διάστημα 6-12 μηνών. Τέλος, μόλις το 10% των περιστατικών απευθύνθηκαν στην υπηρεσία σε 1-3 μήνες κι ένα ανάλογο ποσοστό σε διάστημα πάνω από ένα χρόνο.

Ερώτηση 11: Η ενδέκατη ερώτηση αναφέρεται στο λόγο καθυστέρησης (άνω των 6 μηνών) αναφοράς του προβλήματος, του περιστατικού στην υπηρεσία. Έτσι για το 40% των περιστατικών αυτών, ο λόγος ήταν η μη έγκαιρη δραστηριοποίηση των ίδιων των ενδιαφερομένων, —αυτών δηλαδή που αντιμετώπισαν το πρόβλημα. Ακολουθεί το ποσοστό του 30% των περιστατικών που ο λόγος ήταν, η άγνοια της ύπαρξης της υπηρεσίας και της συγκεκριμένης παροχής που προσφέρει. Το 20% των περιστατικών, είχε ως λόγο την ύπαρξη υποστηρικτικού συστήματος, έως την στιγμή αναφοράς του στην υπηρεσία και τέλος το 10% των περιστατικών για άγνωστους λόγους.

Ερώτηση 12: Η δωδέκατη ερώτηση αναφέρεται στους τύπους μονογονεϊκών οικογενειών που απευθύνονται στις κοινωνικές υπηρεσίες. Έτσι το 65% των μονογονεϊκών οικογενειών που ζήτησαν στήριξη, ήταν ανύπανδροι γονείς. Ακολουθούν με ποσοστό 25% οι μονογονεϊκές οικογένειες από αιτία διαζυγίου

και τέλος με 10% των μονογονεϊκών οικογενειών, από θάνατο του ενός γονέα.

Ερώτηση 13: Η δέκατη-τρίτη ερώτηση, αναφέρεται στο φύλο και στον τύπο του μόνου γονέα που απευθύνθηκε στην υπηρεσία. Έτσι το 40% από τα περιστατικά αυτά ήταν ανύπανδρες μητέρες. Ακολουθούν το 30% των διαζευγμένων μητέρων, το 10% των διαζευγμένων πατέρων, το 5% των ανύπανδρων πατέρων και τέλος το 5% των χήρων μόνων μητέρων.

Ερώτηση 14: Η δέκατη-τέταρτη ερώτηση αναφέρεται στον αριθμό των παιδιών που είχαν οι μονογονεϊκές οικογένειες που απευθύνθηκαν στις υπηρεσίες. Έτσι το 70% αυτών των οικογενειών είχαν 2 παιδιά, το 20% είχαν ένα παιδί, ενώ μόλις το 5% είχε 3 παιδιά. Ανάλογο ποσοστό είχαν οι μονογονεϊκές οικογένειες με 4 παιδιά.

Ερώτηση 15: Η δέκατη-πέμπτη ερώτηση αναφέρεται στην ηλικία των παιδιών των μονογονεϊκών οικογενειών. Έτσι το 65% των οικογενειών αυτών, είχαν παιδιά βρεφικής ηλικίας. Ακολουθούν με 15% οι οικογένειες με παιδιά νηπιακής ηλικίας, με 10% οικογένειες με παιδιά προσχολικής ηλικίας και τέλος με ποσοστό 5% οικογένειες με παιδιά σχολικής και 5% παιδιά εφηβικής ηλικίας.

Ερώτηση 16-17: Οι δύο αυτές ερωτήσεις αναφέρονται στο άνδρα ή γυναίκα αρχηγό μονογονεϊκής οικογένειας που εργάζονταν ή όχι. Έτσι το 35% των μόνων πατέρων εργάζονταν, ενώ όσον αφορά τις μόνες μητέρες, μόνο το 5% αυτών εργάζονταν. Ακολουθούν το 65% των μόνων μητέρων που δεν είχε μόνιμη εργασία, ενώ το 40% των μόνων πατέρων δεν είχε απασχόληση μόνιμη. Κατά πολύ μεγαλύτερο (20%) είναι το ποσοστό των άνεργων μόνων μητέρων σε σχέση με το 5% των άνεργων μόνων πατέρων.

Ερώτηση 18-19: Οι δύο αυτές ερωτήσεις αναφέρονται στους λόγους που ο μόνος γονέας (άνδρας ή γυναίκα) δεν είχε μόνιμη εργασία. Έτσι το μεγαλύτερο ποσοστό (55%), για τους μόνους πατέρες, είχε ως λόγο την φύση του επαγγέλματος του. Για τον ίδιο λόγο οι μόνες μητέρες είχαν ποσοστό μόλις 20%. Υψηλό ποσοστό (40%) των μόνων μητέρων, υποστήριξε ότι ο λόγος που δεν είχε μόνιμη εργασία, ήταν η έλλειψη υποστηρικτικού συστήματος για την φροντίδα του παιδιού, ενώ για τους μόνους πατέρες το ποσοστό αυτό φτάνει μόλις το 20%. Το 35% των μόνων μητέρων ήταν δική της η επιλογή να μην έχει μόνιμη εργασία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους μόνους πατέρες είναι 20%.

Ερώτηση 20-21: Οι ερωτήσεις αυτές αναφέρονται στην είσπραξη επιδομάτων από τους μόνους γονείς από τη στιγμή που εργάζονταν. Έτσι λοιπόν μόλις το 5% των μόνων πατέρων εισέπρατταν επιδόματα σε σχέση με το 70% των μόνων μητέρων. Το 25% από αυτές που εργάζονταν δεν εισέπρατταν κάποιο επίδομα ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των μόνων πατέρων που εργάζονταν φτάνει το 5%.

Ερώτηση 22: Η εικοστή-δεύτερη ερώτηση αναφέρεται στον λόγο που οδήγησε αυτές τις μονογονεϊκές οικογένειες να απευθυνθούν στις υπηρεσίες

αυτές. Έτσι το 35% αυτών των οικογενειών απευθύνθηκαν για οικονομική ενίσχυση, το 25% για φιλοξενία του παιδιού σε κάποιο κέντρο κλειστής περιθαλψής, το 10% για ψυχολογική και συμβουλευτική στήριξη της οικογένειας, το 5% για παροχή πληροφοριών πάνω σε νομικά θέματα, όπως επίσης ένα ανάλογο ποσοστό για ανεύρεση εργασίας. Επίσης ένα 5% των περιστατικών απευθύνθηκε στις συγκεκριμένες υπηρεσίες για φιλοξενία του παιδιού του, σε παιδικό σταθμό. Για όλους τους παραπάνω λόγους απευθύνθηκε στις υπηρεσίες ένα 10% των περιστατικών.

Ερώτηση 23: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στο κριτήριο παρέμβασης που καθορίστηκε. Έτσι το 40% των περιστατικών αντιμετωπίστηκε με βάση των αναγκών της οικογένειας, ενώ ένα ανάλογο ποσοστό περιστατικών αντιμετωπίστηκε βάση των δυνατοτήτων της υπηρεσίας. Βάση των προσωπικών δυνατοτήτων του κάθε επαγγελματία αντιμετωπίζονται ένα 10% από τα περιστατικά. Τέλος το 10% αντιμετωπίζεται με βάση κάποιον άλλο παράγοντα.

Ερώτηση 24: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στη διάρκεια παρέμβασης και από τί καθορίστηκε. Έτσι για το 40% από τα περιστατικά η διάρκεια παρέμβασης κρίθηκε με βάση τις ανάγκες της οικογένειας και για ένα ανάλογο ποσοστό κρίθηκε βάση των δυνατοτήτων της υπηρεσίας. Για ένα ποσοστό μόλις 10% από τα περιστατικά η διάρκεια παρέμβασης κρίθηκε βάση των προσωπικών δυνατοτήτων του κάθε επαγγελματία και για το υπόλοιπο 10% κρίθηκε βάση κάποιον άλλο παράγοντα π.χ παραπομπής

Ερώτηση 25: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στην επάρκεια ή όχι της παρέμβασης που έγινε σε κάθε περιστατικό. Έτσι το 40% των επαγγελματιών απάντησε πως η παρέμβαση κρίθηκε επαρκής και το υπόλοιπο 60% απάντησε ότι η παρέμβαση κρίθηκε ανεπαρκής.

Ερώτηση 26: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στους λόγους που η παρέμβαση από τους επαγγελματίες κρίθηκε ανεπαρκής. Έτσι για το 30% των περιπτώσεων η παρέμβαση κρίθηκε ανεπαρκής λόγω έλλειψης κατάλληλα οργανωμένων για το θέμα, υπηρεσιών. Ακολουθεί το 20% των περιπτώσεων λόγω έλλειψης ειδικευμένου για το θέμα προσωπικού εντός της υπηρεσίας, το 15% λόγω μη κάλυψης των βασικών αναγκών/προβλημάτων της οικογένειας ενώ με ανάλογο ποσοστό αναφέρεται στο λόγο της ενασχόλησης των επαγγελματιών με μεγάλο αριθμό περιστατικών για το ίδιο χρονικό διάστημα. Με ποσοστό μόλις 5% κρίθηκε η παρέμβαση ανεπαρκής, λόγω έλλειψης συνεργασίας μεταξύ σχετικών υπηρεσιών, ενώ ένα ανάλογο ποσοστό είχε ως λόγο την απουσία ψυχολογικής υποστήριξης στην οικογένεια.

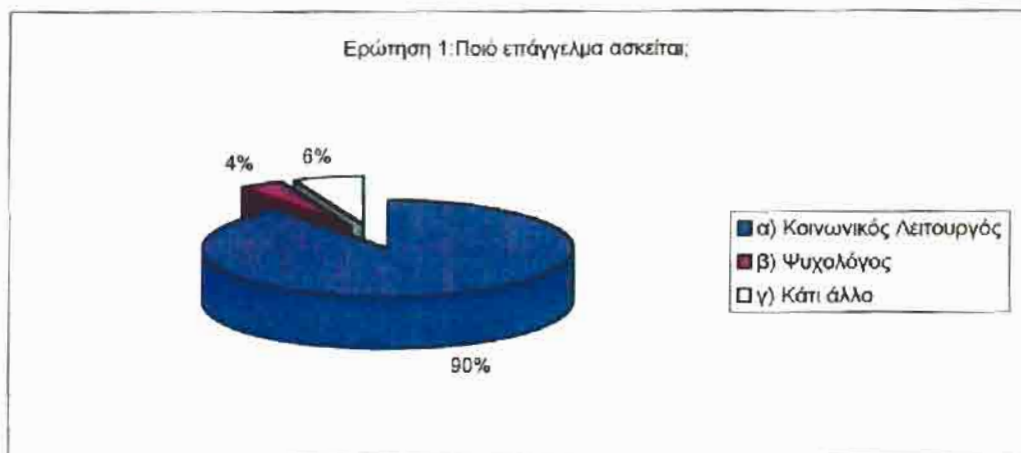
Ερώτηση 27: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στα δίκτυα στήριξης που αξιοποιούσε η οικογένεια, παράλληλα με την χρήση των κοινωνικών παροχών. Έτσι το 55% των περιστατικών στηρίζονταν στους γονείς, το 25% στους συγγενείς, το 10% στους φίλους και μόλις το 5% στη γειτονιά. Ενώ το υπόλοιπο 5% αξιοποιούσε κάποια πηγή στήριξης π.χ σύντροφο.

Ερώτηση 28: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στο ρόλο του άλλου γονέα, όσον αφορά την στήριξη του γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού και μένει μόνος. Ζητήθηκε να απαντηθεί με βάση την προσωπική κρίση και εμπειρία του κάθε επαγγελματία πάνω σε περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών μια και δεν υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις, που να καθορίζουν τη συμμετοχή του γονέα, που για κάποιους λόγους δεν μένει με το/τα παιδί/παιδιά του

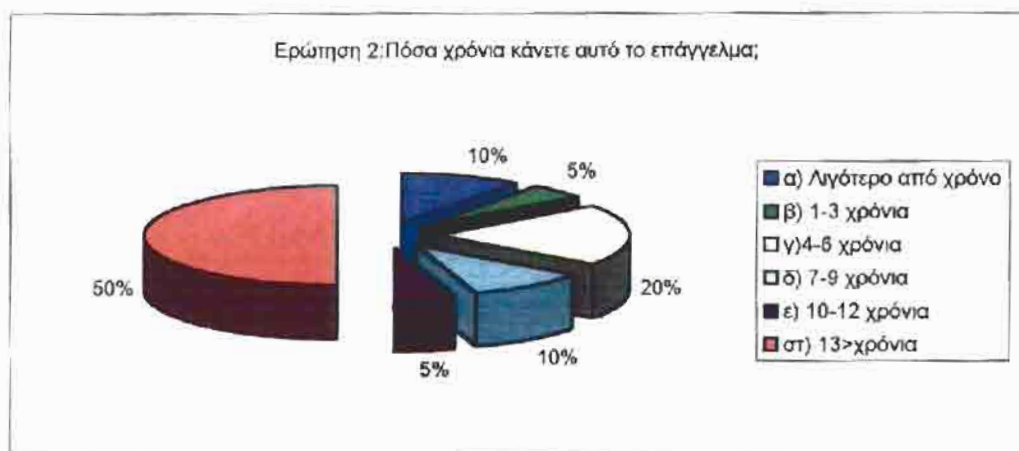
Ερώτηση 29: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στην προσωπική κρίση του κάθε επαγγελματία για την επάρκεια αντιμετώπισης των περιστατικών των μονογονεϊκών οικογενειών στη χώρα μας. Το 100% των επαγγελματιών απάντησε ότι η αντιμετώπιση αυτή, είναι ανεπαρκής.

Ερώτηση 30: Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στην περίπτωση που οι επαγγελματίες κρίνουν την αντιμετώπιση του θέματος, ανεπαρκή στη χώρα μας και ζητάμε από αυτούς να καταθέσουν κάποια πρόταση προκειμένου για τον συστηματικό χειρισμό του.

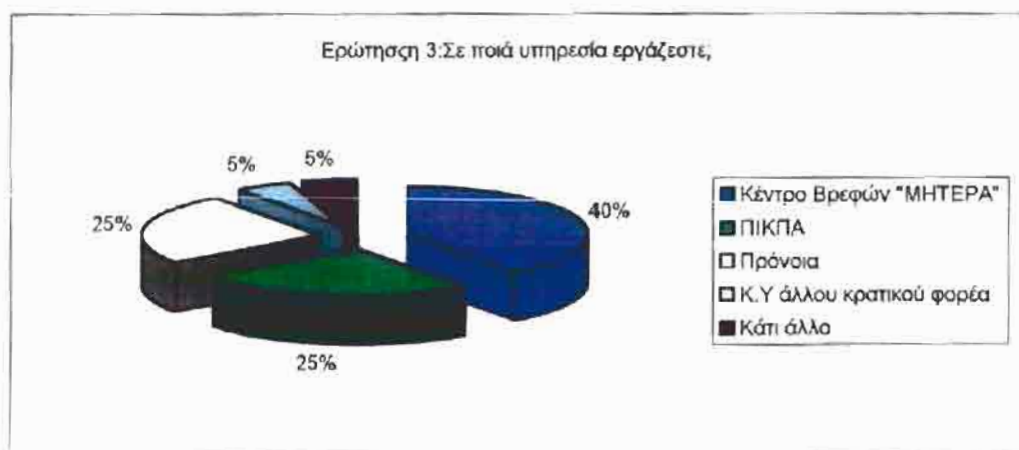
6.3 ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ



Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

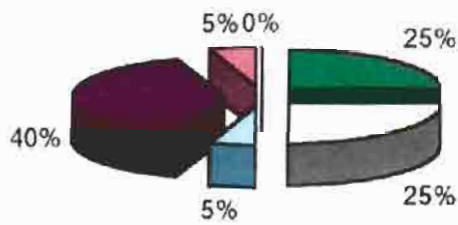


Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας



Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 4. Ποιός ο τομέας απασχόλησής σας;



■ Συλλογή στοιχείων-ανάληψη περιστατικού από την υπηρεσία σας

□ Αξιολόγηση περιστατικού

□ Διοικητικός τομέας/Διαδικαστικά θέματα

■ Αντιμετώπιση περιστατικού/Συμβουλευτική υποστήριξη περιστατικών/Παρακολούθηση περιστατικού

□ Έρευνα

■ Κάτι άλλο

Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

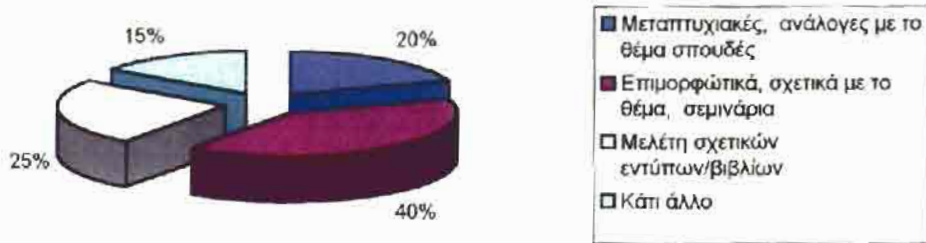
Ερώτηση 5: Έχετε λάβει ειδική εκπαίδευση για να αντιμετωπίσετε περιστατικά Μονογονεϊκών Οικογενειών;



■ Ναι
■ Όχι

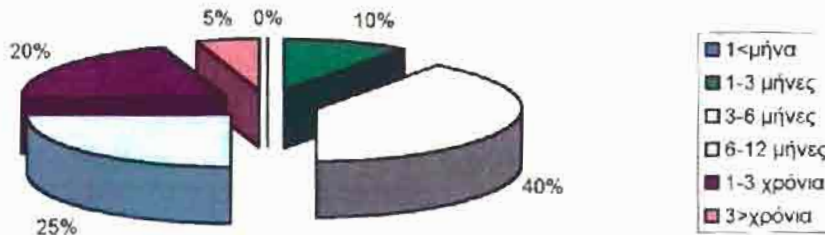
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 6: Εάν ΝΑΙ, τι είδους ειδική εκπαίδευση έχετε λάβει;



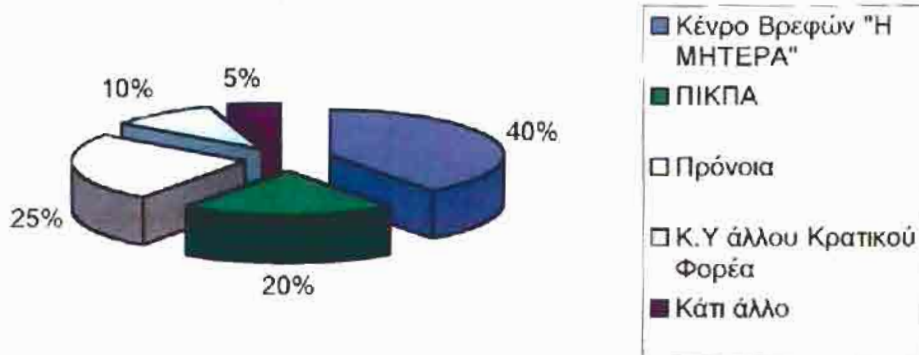
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 7: Ποιά ήταν η διάρκεια της ειδικής σας εκπαίδευσης;



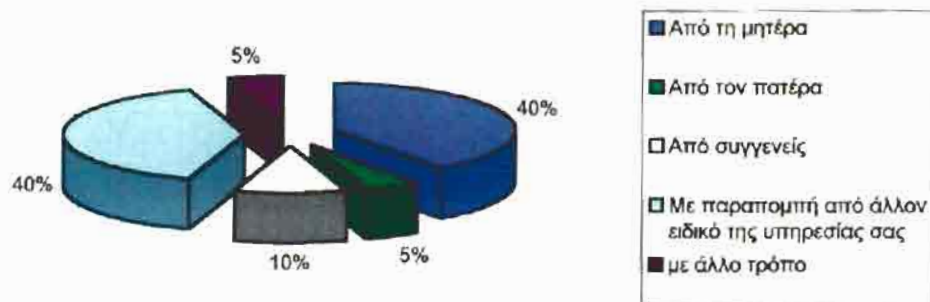
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 8: Κατά το χρονικό διάστημα από 1/1/99 έως 31/12/99 πόσα περιστατικά μονογονεϊκών οικογενειών -σε αναλογία 100 περιστατικά το χρόνο- είχαν ως πρώτο σταθμό αναφοράς τους την υπηρεσία όπου εργάζεστε. (Δεν έγινε παραπομπή από άλλη υπηρεσία)



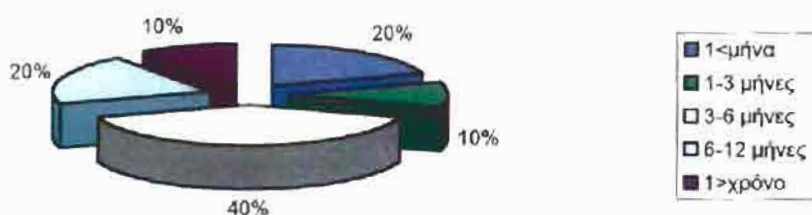
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 9: Πώς έφθασαν στην υπηρεσία σας τα περιστατικά;



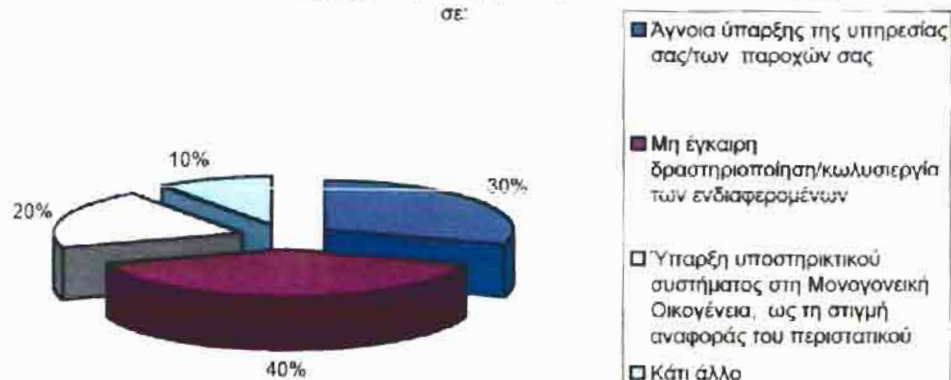
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 10: Στα περιστατικά που αντιμετωπίστηκαν από εσάς, πόσο χρονικό διάστημα μεσολάβησε από τη στιγμή που η οικογένεια αντιμετώπισε το πρόβλημα, ως τη στιγμή που απευθύνθηκε στην υπηρεσία σας;



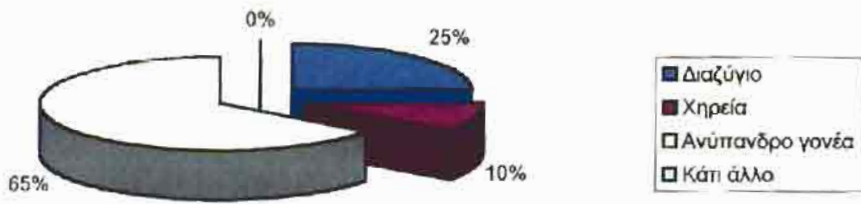
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 11: Στις περιπτώσεις όπου το διάστημα που μεσολάβησε από την εμφάνιση του προβλήματος ως τη στιγμή που το περιστατικό έγινε γνωστό στην υπηρεσία, αν ήταν άνω των 6 μηνών, ο λόγος αυτής της καθυστέρησης οφειλόταν σε:



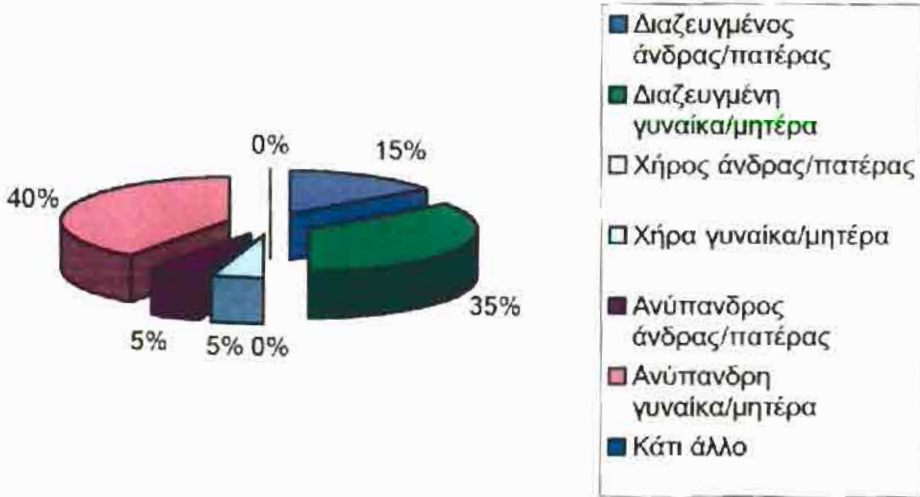
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 12: Τα περιστατικά που αντιμετωπίστηκαν από εσάς οι μονογονεϊκές οικογένειες προήλθαν από:



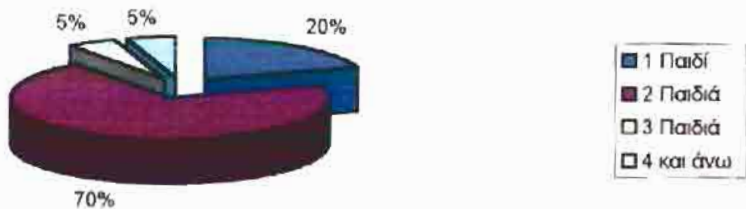
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 13: Στα περιστατικά αυτά ο γονέας ήταν:



Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 14: Πόσα παιδιά είχε η μονογονεϊκή οικογένεια που αντιμετωπίσατε;



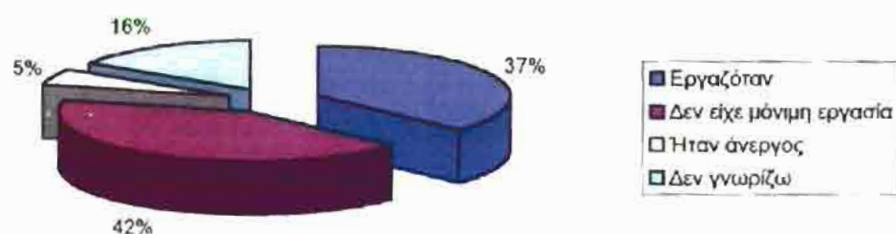
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 15: Ποιά ήταν η ηλικία των παιδιών;



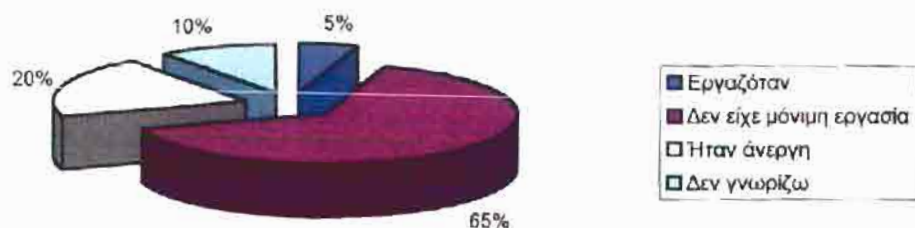
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 16: Ο πατέρας στις μονογονεϊκές οικογένειες που αντιμετωπίσατε.



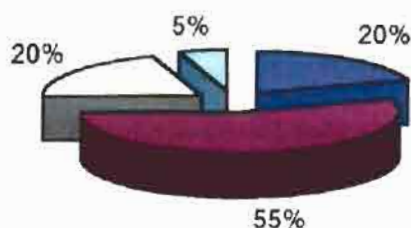
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 17: Η μητέρα στις μονογονεϊκές οικογένειες που αντιμετωπίσατε;



Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

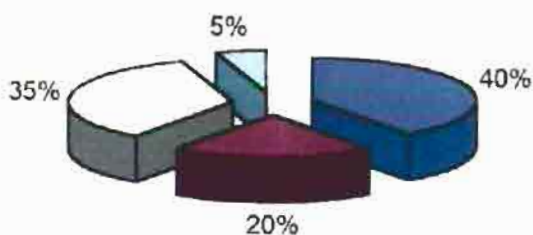
Ερώτηση 18: Ο λόγος που ο πατέρας δεν είχε μόνιμη εργασία, ήταν:



- Η απουσία υποστηρικτικού συστήματος που θα τον βοηθούσε στην φροντίδα του παιδιού
- Η φύση του επαγγέλματός του (εποχιακή εργασία)
- Αποτέλεσμα δικής του επιλογής, λόγω προκαταλήψεων, ταμπού στον εργασιακό χώρο
- Κάτι άλλο

Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

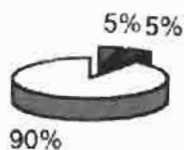
Ερώτηση 19: Ο λόγος που η μόνη μητέρα δεν είχε μόνιμη εργασία, ήταν:



- Η απουσία υποστηρικτικού συστήματος που θα την βοηθούσε στην φροντίδα του παιδιού
- Η φύση του επαγγέλματός της (εποχιακή εργασία)
- Αποτέλεσμα δικής της επιλογής, λόγω προκαταλήψεων, ταμπού στον εργασιακό χώρο
- Κάτι άλλο

Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

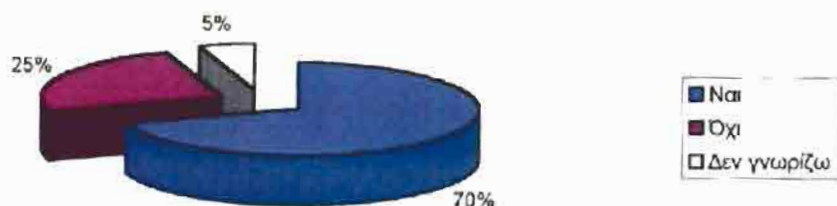
Ερώτηση 20: Στις περιπτώσεις που ο μόνος πατέρας εργαζόταν, εισέπραττε τα νομοθετικά θεσπισμένα επιδόματα παιδιού;



- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω

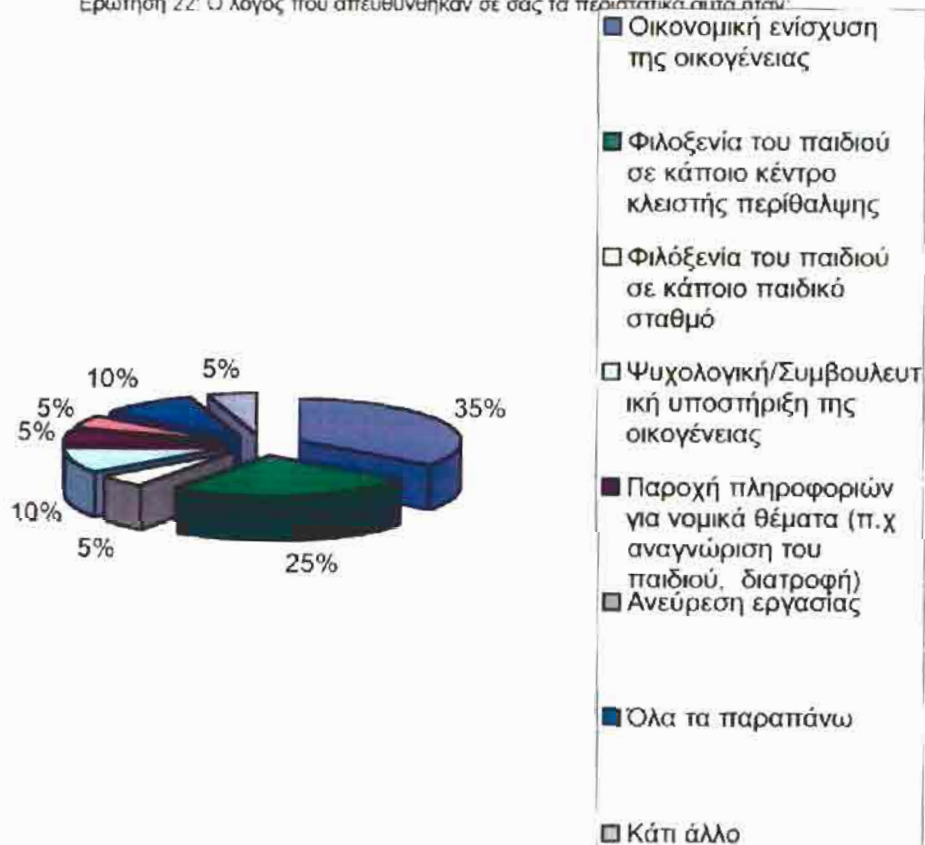
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 21. Στις περιπτώσεις που η μόνη μητέρα εργαζόταν, εισέπραττε τα νομοθετικά επιδόματα παιδιού,



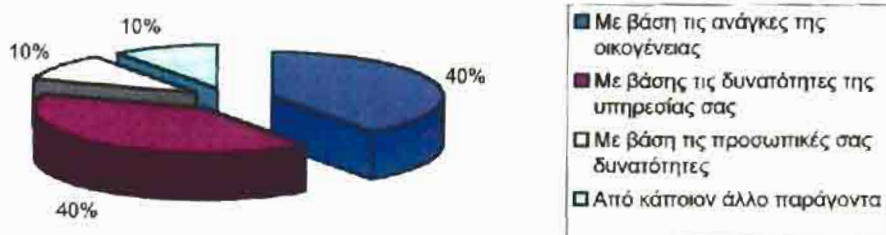
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 22: Ο λόγος που απευθύνθηκαν σε σας τα περισσότερά αιτήματα ήταν:



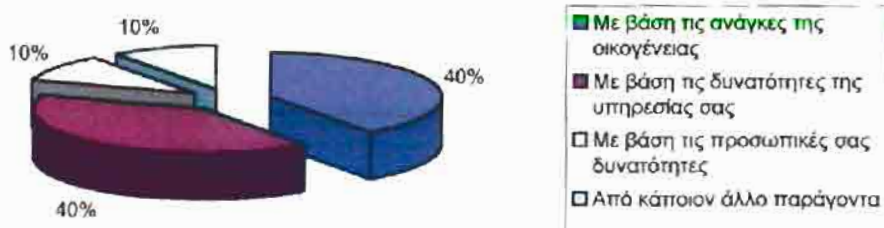
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 23. Το είδος της παρέμβασης σας, σε κάθε περιστατικό κρίθηκε κυρίως:



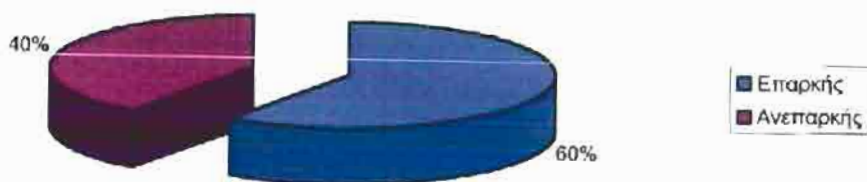
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 24. Η διάρκεια της παρέμβασης σε κάθε περιστατικό καθορίστηκε κυρίως:



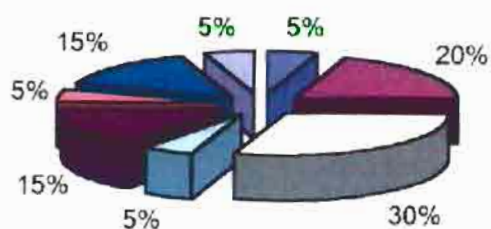
Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 25. Η παρέμβαση σας σε κάθε που αντιμετωπίσατε κρίθηκε:



Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 26: Στις περιπτώσεις όπου η παρέμβαση κρίθηκε ανεπαρκής, ο κύριος λόγος ήταν:



- Απουσία Ψυχολογικής υποστήριξης στην οικογένεια
- Η μη κάλυψη των βασικών αναγκών/προβλημάτων της οικογένειας
- Η έλλειψη κατάλληλα οργανωμένων για το πρόβλημα υπηρεσιών
- Η μη συστηματική παρακολούθηση του περιστατικού
- Η έλλειψη ειδικευμένου για το θέμα προσωπικού εντός της υπηρεσίας σας
- Η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ σχετικών υπηρεσιών
- Η ενασχόληση σας με μεγάλο αριθμό περιστατικών για το ίδιο χρονικό διάστημα
- Κάτι άλλο

Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 27: Ποιές άλλες πηγές αξιοποιούσε η περίπτωση για στήριξη;



Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Ερώτηση 29: Γενικότερα η αντιμετώπιση των περιστατικών αυτών στην χώρα μας θεωρείται ότι είναι:



Πηγή έρευνας με ερωτηματολόγιο από σπουδάστριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

6.4 Συμπεράσματα

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν στη μελέτη μας με θέμα: «Μονογονεϊκή Οικογένεια και Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα» και λαμβάνοντας υπόψη, τα αποτελέσματα της έρευνάς μας στους Κεντρικούς Κρατικούς Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής της χώρας μας, καταλήγουμε στο γενικό συμπέρασμα ότι, **δεν υπάρχει οργανωμένη κοινωνική πολιτική** για την αντιμετώπιση των προβλημάτων των Μονογονεϊκών οικογενειών.

Η έλλειψη συνοχής μεταξύ νόμων, πολιτικών εφαρμογής και ελέγχου του αποτελέσματος, αποδεικνύουν την πραγματικότητα της κοινωνικής πολιτικής του τόπου μας.

Επιμέρους συμπεράσματα:

- **Οι προνοιακοί φορείς δεν είναι σωστά οργανωμένοι** και η εφαρμογή των κοινωνικών προγραμμάτων γίνονται «κατά δοκούν». Η κάλυψη των κοινωνικο-προνοιακών αναγκών είναι ανεπαρκής ή πλημμελής ή υπάρχει επικάλυψη αυτών από άλλους φορείς του δημόσιου τομέα, της ιδιωτικής πρωτοβουλίας ή διαφόρων κοινωφελών ιδρυμάτων.
- Ο **νόμος 2082/92**, –με τον οποίο ρυθμίζονται θέματα κοινωνικής πρόνοιας και καθιερώνονται νέοι θεσμοί κοινωνικής προστασίας, όπως η κατ'οίκον κοινωνική προστασία, η ημερήσια δημιουργική απασχόληση νηπίων και βρεφών κ.λ.π- δεν επέφερε καμιά ριζική εφαρμογή.

Τα ερωτήματα που πρέπει να τεθούν είναι: Οι προνοιακοί φορείς έχουν οργανωθεί κατά τρόπο αποτελεσματικό, ώστε η παρουσία του Κράτους Πρόνοιας να γίνεται αισθητή στους πολίτες των απομακρυσμένων περιοχών της χώρας; Οι επικαλύψεις, στις προσφερόμενες υπηρεσίες έχουν μειωθεί ή εξαλειφθεί; Υπάρχει καλύτερη συνεργασία μεταξύ των ιδιωτικών και δημόσιων φορέων

Οι νόμοι φτιάχνονται με διαπιστωμένες ανάγκες και στόχο έχουν τη βελτίωση των καταστάσεων. Η απάντηση στα παραπάνω ερωτήματα, είναι ότι **τίποτε ουσιαστικό δεν έχει αλλάξει**, – σύμφωνα με το εγκριθέν νομοσχέδιο (Ν.2082/92), όπως επίσης και με τον **Ν.2646/98** (για την συνένωση του ΕΟΠ, ΠΙΚΠΑ και Κ.Β «Η ΜΗΤΕΡΑ»)- **ούτε στη δομή, ούτε στο εύρος, ούτε στην ποιότητα των προνοιακών υπηρεσιών**, για την ελληνική οικογένεια.

Γεγονός είναι ότι η ελληνική οικογένεια, μένει έξω από την προστασία της ουσιαστικής προνοιακής προστασίας, που πρέπει να της παρέχεται.

Ουσιαστική κοινωνική προστασία δεν εννοείται μόνο η παρουσία της πρόνοιας για αποκατάσταση, αλλά η παρουσία της στο να πληροφορήσει, να εκπαιδεύσει και να διαπαιδαγωγήσει την οικογένεια, ώστε να αποφευχθεί η δημιουργία προβλημάτων. **Δηλαδή, αυτό στο οποίο γίνεται αναφορά είναι η πρόληψη.**

- **Η έρευνα λείπει παντελώς, πριν την εφαρμογή μέτρων και προγραμμάτων Κοινωνικής Πολιτικής** πλην κάποιων εξαιρέσεων. **Η οικογενειακή πολιτική** δεν είναι μόνο εφαρμογή μέτρων και προγραμμάτων για την επίτευξη κάποιων κοινωνικών και προνοιακών στόχων, αλλά η επιστημονική και ερευνητική γνώση.

Χωρίς έρευνα των συγκεκριμένων συνθηκών και κοινωνικών αναγκών των διαφόρων κατηγοριών ενός δεδομένου πληθυσμού, **δεν είναι δυνατό να ασκηθεί μια αποτελεσματική οικογενειακή πολιτική.** Η γνώση των ερευνητικών δεδομένων, συμβάλει στη δημιουργία ενός συνολικού ερμηνευτικού πλαισίου, όπου θα ενταχθούν και θα αξιολογηθούν τα δεδομένα κάθε οικογένειας, θα προκύψουν νέοι προβληματισμοί και αναμφίβολα θα βρεθούν πιο ευέλικτες διαδικασίες επίλυσης των ζητημάτων του πληθυσμού που ερευνάτε.

- **Ο επιδοματικός χαρακτήρας,** είναι κυρίαρχος σε όλο το φάσμα των **κοινωνιών υπηρεσιών Οικογενειακής Πολιτικής.** Η πολιτική αυτών των υπηρεσιών δεν είναι ξεκάθαρη σε εξατομικευμένες περιπτώσεις.

Έτσι η διαγνωστική εκτίμηση και αξιολόγηση της κατάστασης της οικογένειας που βρίσκεται σε κρίση, ιδιαίτερα στα χρονικά περιθώρια που θέτουν οι οικονομικοί περιορισμοί (του επιδόματος), σε συνδυασμό με την **ανεπαρκή και ελάχιστη εκπαίδευση** των ατόμων που στελεχώνουν τις κοινωνικές υπηρεσίες, οδηγεί στη συλλογή μη αξιόπιστων δεδομένων. Κατ'επέκταση η **αναποτελεσματική παρέμβαση** είναι συνέπεια της έλλειψης κατάλληλα οργανωμένων υπηρεσιών.

Η απουσία ξεκάθαρης πολιτικής, έχει ως αποτέλεσμα οι διαθέσιμοι πόροι να μην έχουν τις ευεργετικές επιπτώσεις και τα πολλαπλασιαστικά οφέλη απέναντι στις μονογονεϊκές οικογένειες.

- Το Κοινωνικό Κράτος, στερείται ειδικευμένων ατόμων και υπηρεσιών, με συνέπεια η συνήθης παρέμβαση των ιατρό-

κοινωνικών φορέων να είναι επιφανειακή και κοινή για τους ενδιαφερόμενους.

- Ο τομέας της Πρόνοιας δεν έχει εκσυγχρονιστεί κι έτσι η ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχεται είναι υποβαθμισμένη και η επιδοματική πολιτική που εφαρμόζεται δεν καλύπτει, ούτε τις βασικές βιοτικές ανάγκες και δημιουργεί άτομα παθητικά κι εξαρτώμενα, κρατώντας τα, στα όρια εξαθλίωσης.

Πρέπει να ξεπεραστεί η υπολειμματική αντίληψη για την Πρόνοια που επικρατεί στην Ελλάδα και για τις υπηρεσίες που απευθύνονται στις οικογένειες με κοινωνικό-οικονομικά προβλήματα.

Τα επιδόματα χορηγούνται βάση του εισοδήματος, γι'αυτό και στην έρευνα το ποσοστό των μόνων μητέρων που εισέπρατταν επιδόματα ήταν κατά πολύ μεγαλύτερο από αυτό των μόνων πατέρων που εισέπρατταν επιδόματα.

Οι **μόνες μητέρες**, είναι σε μειονεκτικότερη θέση, σε σχέση με τους μόνους πατέρες, γιατί **δεν έχουν μόνιμη εργασία** και κατά συνέπεια σταθερό εισόδημα και μελλοντικά μια σύνταξη.

- Πολλοί μόνιμοι γονείς ακόμη κι αν δεν είναι αποδέκτες επιδόματος ή κάνουν χρήση άλλων υπηρεσιών, **δεν γνωρίζουν** ακριβώς τα **δικαιώματά τους** και νιώθουν ανίσχυροι απέναντι στις κοινωνικές υπηρεσίες.

Από την άλλη **οι ειδικοί** αμφισβητούν τη δυνατότητα συμμετοχής των άμεσα ενδιαφερομένων, **την απορρίπτουν** κι ελάχιστα την ενθαρρύνουν για του εξής λόγους:

1. Δεν είναι εξοικειωμένοι, είτε λόγω εκπαίδευσης, είτε λόγω απασχόλησης σε ένα παραδοσιακό φορέα, στη λογική των χρηστών/ριών.
2. Η μη επιστημονική κατάρτιση των στελεχών συνιστά τρόπους που διατηρούν και ενισχύουν τις υπάρχουσες **πρακτικές διακρίσεων** στην παροχή υπηρεσιών.

- Οι περισσότεροι από τους επαγγελματίες, έκριναν την **παρέμβαση** απέναντι σ' αυτές τις οικογένειες **ανεπαρκή**, από τη στιγμή που η πολιτική που απευθύνεται σ'αυτές, εκφράζεται μέσα από μια γενικότερη πολιτική για τον τύπο της διγονεϊκής οικογένειας.

Αδήριτη ανάγκη για την αντιμετώπιση και επίλυση προβλημάτων όπως αυτών, των μονογονεϊκών οικογενειών είναι εκτός από την συνεχή επιμόρφωση των ατόμων που στελεχώνουν τις κοινωνικές υπηρεσίες και η **στελέχωση αυτών με επαρκή αριθμό επαγγελματιών.**

Ακόμη η γνώση των στελεχών πάνω σ'αυτά, μειώνει την τάση για ιδιοσυγκρασιακές αποφάσεις που στηρίζονται στην προσωπική προκατάληψη του κάθε ειδικού και που μπορεί να είναι καθοριστικές για την πορεία της οικογένειας, αφού θα στηρίζονται σε θρησκευτικές και ηθικές αντιλήψεις, αλλά και σε πολιτιστικές, εθνικές, ταξικές ή σεξιστικές απόψεις κι όχι, στην επιστημονική γνώση.

- Οι **μόνες μητέρες**, είναι εκείνες που επωμίζονται αποκλειστικά την ανατροφή των παιδιών κι αναγκάζονται να γίνουν **χρήστριες** του πενιχρού **επίδοματος** (παιδική προστασίας), χωρίς αυτό να συνοδεύεται από **άλλα μέτρα, μακροπρόθεσμα**, που να καλυτερεύουν τους όρους διαβίωσής τους.
- Οι μόνοι γονείς φοβούνται να απευθυνθούν οι ίδιοι προσωπικά, στις υπηρεσίες για να ζητήσουν βοήθεια, –οποιοδήποτε είδους- και παραμένουν κλεισμένοι στον εαυτό τους και στο πρόβλημά τους, μη γνωρίζοντας τις περισσότερες φορές, που θα απευθυνθούν.
- Οι **ανύπανδροι γονείς** βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση, σε κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο, σε σχέση με την κατηγορία των διαζευγμένων και ιδιαίτερα οι ανύπανδρες μητέρες που κάνουν χρήση των υπηρεσιών, μέσα από **διάφορα προγράμματα Οικονομικής Ενίσχυσης.**
- Η πλειονότητα των μόνων μητέρων ζουν στα μεγάλα αστικά κέντρα ή μετακινείται σε άλλες περιοχές, για να αποφύγει τον κοινωνικό στιγματισμό και να αναζητήσει εργασία.

Όπως υποστήριξαν και οι επαγγελματίες της έρευνας, **ο ρόλος του γονέα που δεν έχει την επιμέλεια των παιδιών, είναι ανύπαρκτος** τόσο σε οικονομικό όσο και σε ηθικό-ψυχολογικό επίπεδο, σε μια περίοδο, που οι ανάγκες -οικονομικές και μη- της οικογένειας αυξάνονται στο διπλάσιο βαθμό και το «υποχρεωτικό» **επίδομα της διατροφής**, είναι πενιχρό, μπροστά στις ανάγκες του παιδιού και που σχεδόν ποτέ, δεν καταβάλλεται.

Όταν μάλιστα αυτή η μονογονεϊκή οικογένεια, έχει παιδιά βρεφικής και νηπιακής ηλικίας, -σ'αυτές τις ηλικίες δηλαδή που αντιστοιχούν σε μια μεγάλη περίοδο φροντίδας για τα παιδιά από τους γονείς- η οικονομική επιβάρυνση είναι μεγαλύτερη και η αναζήτηση εργασίας γίνεται ακόμη πιο δύσκολη χωρίς την ύπαρξη υποστηρικτικού συστήματος (τυπικού ή άτυπου).

- Υπάρχει ανεπαρκής κάλυψη, της ανάγκης για παιδική μέριμνα. Δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία του κράτους, σχετικά με τα ποσοστά των παιδιών των οποίων οι μητέρες είναι εργαζόμενες ή φοιτήτριες ή για άλλο λόγο έχουν ανάγκη βοήθειας στη φύλαξη των παιδιών τους.
- Στην Ελλάδα, τα άτυπα δίκτυα των συγγενών, των φίλων και των γειτόνων, πολλές φορές παρέχουν φροντίδα στη μονογονεϊκή οικογένεια, στις περιπτώσεις που το σύστημα της Παιδικής προστασίας, δεν εξασφαλίζει στη μόνη μητέρα ή μόνο πατέρα να εργαστεί ή έστω να απασχοληθεί μόνιμα, οδηγώντας τον/την σε κοινωνική απομόνωση.

Ανισότιμη και δυσμενή είναι η θέση των μόνων μητέρων στην αγορά εργασίας, -σε σχέση με τους εργαζόμενους μόνους πατέρες- η οποία σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες μορφές παιδικής προστασίας, εμποδίζεται να εργαστεί κι αν εργαστεί εισπράττει μικρότερες αμοιβές και στην περίπτωση της κανονικής απασχόλησης και στην υποαπασχόληση.

Το κύριο βάρος της υποστήριξης των μονογονεϊκών οικογενειών, το επωμίζονται τα άτυπα δίκτυα στήριξης και προστασίας, όπως η οικογένεια καταγωγής, οι συγγενείς, οι φίλοι. Η υποστήριξη αυτή περιλαμβάνει παροχή στέγης, χρηματικές παροχές, καθημερινή βοήθεια στις οικιακές δραστηριότητες.

Πολλές μόνες μητέρες γίνονται δεκτές από την οικογένεια καταγωγής, αλλά κι εξίσου πολλές εγκαταλείπονται από το οικογενειακό/συγγενικό περιβάλλον, όπως κι από το ευρύτερο φιλικό/γειτονικό περιβάλλον, λόγω της παρέκκλισης τους, από το κυρίαρχο ιδεολογικό πρότυπο της διγονεϊκής-πυρηνικής οικογένειας. Η κοινωνική αντιμετώπιση της μονογονεϊκής οικογένειας δημιουργεί προβλήματα, -ψυχολογικά, κοινωνικά- στα μέλη της και τα προβλήματα αυτά εντείνονται περισσότερο όταν η μονογονεϊκή οικογένεια είναι άλλης εθνότητας ή πολιτιστικής ομάδας.

- Η διάδοση του Οικογενειακού Προγραμματισμού και η νομιμοποίηση των αμβλώσεων δεν επέφεραν μείωση των γεννήσεων εκτός γάμου.

- Ο **φόρτος εργασίας** των κεντρικών κρατικών φορέων Οικογενειακής Πολιτικής, **δυσχεραίνει** το έργο των στελεχών, ανάμεσα στο είδος της παρέμβασης και στη **διάρκεια της** παρέμβασης, που τις περισσότερες φορές, αν όχι πάντα εξαρτάται και κρίνεται με βάση τις **δυνατότητες των υπηρεσιών**, παρά της ανάγκης του ατόμου που ζητάει στήριξη.

Υπάρχει **ανισότητα**, μεταξύ των περιφερειών της χώρας, όσον αφορά την πρόσβαση στις Κεντρικές κρατικές υπηρεσίες οικογενειακής πολιτικής. Δίνεται προτεραιότητα στην κάλυψη των αναγκών των **αστικών περιοχών**, με αποτέλεσμα να υστερούν οι ημιαστικές και αγροτικές περιοχές.

Όλο αυτό κάνει επιτακτική την ανάγκη αποκέντρωσης αυτών των φορέων και της συνεργασίας με την τοπική κοινότητα.

Οι κοινωνικές υπηρεσίες και η **τοπική κοινότητα**, θα μπορούσαν να παίξουν κεντρικό ρόλο στη δημιουργία κοινωνικής πολιτικής νέου τύπου, ώστε να προωθηθεί η **κοινωνική ένταξη** των μονογονεϊκών οικογενειών και ιδιαίτερα αυτών που αντιμετωπίζουν μεγάλο κίνδυνο να διολισθήσουν στη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό ή είναι **ήδη αποκλεισμένες**.

Στην μεταβαλλόμενη συνεχώς κοινωνία μας, η **ελληνική οικογένεια** είναι μόνη της, αφού το τωρινό **προνοιακό σύστημα** πρωτογενούς παρέμβασης, **ελάχιστα της συμπαραστέκεται** να αντιμετωπίσει τα προβλήματά της. Χρειάζεται ουσιαστική συμπαράσταση στην αντιμετώπιση και χειρισμό αυτών των προβλημάτων και η συμπαράσταση αυτή, στις διάφορες μορφές της, πρέπει να είναι η υλοποίηση μια οικογενειακής **πολιτικής**, που να την χαρακτηρίζει **ρεαλισμός, συνέπεια και συνέχεια** και όχι πολιτική υμνολογίας της οικογένειας κενού περιεχομένου, όπως δυστυχώς είναι η περίπτωση σήμερα. Μιας οικογενειακής πολιτικής που να έχει **δυνατότητες εφαρμογής** και να μην παραμένει μια ανεφάρμοστη κοινωνική θεωρία και που να μπορεί να αγκιστρωθεί σε ένα σωστά **δομημένο και διαρθρωμένο προνοιακό** σύστημα εθνικής εμβέλειας. Ένα σύστημα που μπορεί να αγκαλιάσει όλη την **επικράτεια** μέχρι και το τελευταίο γεωγραφικό σημείο της χώρας, τον **κάθε πολίτη και οικογένεια** που έχει ανάγκη των υπηρεσιών του.

6.5 Προτάσεις

- Το «**άτυπο σύστημα φροντίδας**», να αξιοποιηθεί, να υποστηριχθεί και να θεσμοθετηθεί από το Κράτος, με προσοχή. Έτσι, θα έχουμε λύσεις πιο ανθρώπινες, αποτελεσματικές και πιο κοντά στις αξίες μας.

- **Δυναμική ανάμιξη των οργανώσεων, συλλόγων που έχουν σχέση με την οικογένεια**, στο σχεδιασμό Πολιτικής για την οικογένεια και συμμετοχή αυτών σε πρωτοβουλίες, σε τοπικό επίπεδο. Συμμετοχή των ίδιων των χρηστών, στη διαμόρφωση προγραμμάτων που τους αφορούν. Είναι αναγκαία η εφαρμογή προγραμμάτων, που να υιοθετούν μια κοινοτική διάσταση και τη συμμετοχή των μόνων-γονέων. Ένα τέτοιο παράδειγμα καινοτόμου προγράμματος, είναι αυτό που αναπτύχθηκε στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος (Φτώχεια 3).

- **Αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των πηγών της Κοινότητας.**
Η Πολιτική αυτή θα στοχεύει σε νέες μορφές υποστήριξης και συμπλήρωσης της οικογένειας και όχι στην αντικατάστασή της. Κυρίως της οικογένειας που αδυνατεί να ανταποκριθεί στη φροντίδα των παιδιών της.
 - Η **Τοπική Αυτοδιοίκηση** μπορεί να παίξει ενεργό ρόλο στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο, που να καλύπτουν τις ανάγκες των Μονογονεϊκών οικογενειών. Αυτό προϋποθέτει την αποκέντρωση της Κοινωνικής Πολιτικής που απευθύνεται στην Οικογένεια, υποστηρίζοντας θεσμικά/νομικά, τις προσπάθειες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ώστε να μπορεί να **εμπλέκεται** σε δραστηριότητες της Κοινωνικής Πρόνοιας. Για να πετύχει αυτή η μεταφορά αρμοδιοτήτων, από την συγκεντρωτική διοίκηση αυτών των υπηρεσιών, στην Τοπική Αυτοδιοίκηση η Πολιτική αυτή, θα πρέπει να συνοδεύεται από την αύξηση των κονδυλίων, με κατάλληλο συντονισμό των υπηρεσιών οικογενειακής πολιτικής, σε επίπεδο **Νομού και Περιφέρειας**, με κατάλληλη υποδομή. Πρίν φτιάξουμε δομές, υπηρεσίες και κτίρια, να αξιοποιήσουμε τις δυνατότητες της κοινωνίας μας, δηλαδή του τομέα δράσης. Απαραίτητη λοιπόν η **τομεοποίηση**, γιατί όσο μικραίνουν τα γεωγραφικά όρια και γίνονται πιο συγκεκριμένα, τόσο μεγαλώνουν οι δυνατότητες μας, γιατί αξιοποιούνται καλύτερα και λαμβάνονται υπόψη, οι τοπικές αξίες και κοινωνικές πρακτικές.

Χαρακτηριστικά των αυτών πολυδύναμων δομών μέσα στην κοινότητα θα είναι:

- ✓ Να είναι τομεοποιημένες γεωγραφικά.
 - ✓ Να απευθύνονται στο γενικό πληθυσμό και όχι σε ομάδες πληθυσμού που κατηγοριοποιούνται με την ηλικία, τα κοινωνικά χαρακτηριστικά ή τα κοινωνικά προβλήματα. Γιατί έτσι δυσκολεύεται η πρόσβαση των ατόμων, στιγματίζονται ή δημιουργούνται γκέτο.
 - ✓ Να προσφέρουν κατά το δυνατό μεγαλύτερη ποικιλία λύσεων και εναλλακτικών μορφών φροντίδας.
 - ✓ Να δίνουν κατά το δυνατό εξατομικευμένες απαιτήσεις, (θεραπεία, Κοινωνική υποστήριξη, ομάδες αυτοβοήθειας, βοήθειας στο σπίτι κ.λ.π.
 - ✓ Να χαρακτηρίζονται από ευελιξία. για να υπάρχει δυνατότητα προσαρμογής των προγραμμάτων στις εκάστοτε εκφρασμένες ανάγκες.
 - ✓ Να διασφαλίσουν την προσβασιμότητα (π.χ. με τα ωράρια, τον τρόπο υποδοχής, τη μη κατηγοριοποίηση).
 - ✓ Να βρίσκονται σε συνεχή διαπλοκή και συναλλαγή τόσο εσωτερικά, όσο και με την κοινότητα για να εξασφαλίζεται η διασύνδεση αναγκών – απαντήσεων, καθώς και η συνεχής αξιολόγηση μέσα από τις προσφερόμενες υπηρεσίες.
- **Επαρκής οργάνωση του συστήματος Παιδικής Προστασίας** ώστε να καλύπτονται πλήρως οι ανάγκες τόσο των παιδιών όσο και των εργαζόμενων μόνων-γονέων.
- **Εταιρικότητα και αποτελεσματικός συντονισμός** των διάφορων φορέων που εμπλέκονται με την παροχή της Παιδικής Προστασίας.
 - **Υπαγωγή των Υπηρεσιών Παιδικής Προστασίας σε ένα φορέα** ή δημιουργία ενός συντονιστικού οργάνου, που θα εποπτεύει την οργάνωση και τη λειτουργία όλων των μορφών παιδικής προστασίας. Ταυτόχρονα, λειτουργία φορέων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, με συμμετοχή όλων των εταίρων, για το συντονισμό και την καλύτερη λειτουργία όλων των δραστηριοτήτων παιδικής προστασίας.

- **Λεπτομερής καταγραφή** όλων των φορέων παιδικής προστασίας και των λειτουργιών τους. Έρευνα για την **αξιολόγηση** των παρεχόμενων υπηρεσιών και το βαθμό κάλυψης των αναγκών των παιδιών διαφορετικών ηλικιών, διαφορετικών τύπων οικογενειακής οργάνωσης και σε σχέση με την εργασιακή κατάσταση των γονέων.
- **Δημιουργία περισσότερων και πιο ευέλικτων** υπηρεσιών «πολλαπλής» παιδικής προστασίας, με εξειδικευμένο προσωπικό, σε τοπικό επίπεδο, μετά από μελέτη και πειραματική εφαρμογή. Η ανάπτυξη των υπηρεσιών θα πρέπει να είναι προγραμματισμένη, να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των παιδιών και των διαφορετικών τύπων οικογένειας, καθώς και να μην υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις διάφορες περιοχές.
- Δημιουργία **προδιαγραφών** ενός αποδεκτού βαθμού λειτουργίας των υπηρεσιών, ορισμός κριτηρίων **ελέγχου της ποιότητας** τους και εφαρμογή ενός ενιαίου **εσωτερικού κανονισμού** (κτιριακές εγκαταστάσεις, εκπαιδευτικό υλικό, παιδαγωγικοί στόχοι και μέθοδοι, εργαζόμενοι και αναλογία προσωπικού παιδιών) με **αξιολόγηση** των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- **Διαρκής εκπαίδευση, μετεκπαίδευση και εποπτεία**
 - Βελτίωση της βασικής **εκπαίδευσης** των εργαζόμενων, στις υπηρεσίες παιδικής προστασίας και **περιοδική επιμόρφωση** και στήριξη στο έργο τους. Εξασφάλιση συνθηκών εργασίας και **αποδοχών** που να ανταποκρίνονται στο έργο τους.
 - Δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να παρακολουθεί και να συμμετέχει τουλάχιστον σε ένα σεμινάριο το χρόνο, σχετικά με την ειδικότητα του, που να καλύπτεται από το πλαίσιο.
 - Δικαίωμα του επαγγελματία, να απαιτήσει τη βοήθεια (συμβουλευτική – εποπτεία) όταν αισθάνεται, ! ότι η παρουσία ενός έμπειρου ή συναισθηματικά ανεξάρτητου επαγγελματία θα τον βοηθήσει στην αντιμετώπιση της δυσκολίας του.
 - Δικαίωμα του επαγγελματία στην οργάνωση, συμμετοχή και παρακολούθηση σεμιναρίων, ειδικών προγραμμάτων, ομιλιών στο συγκεκριμένο πλαίσιο.
 - Συστηματική επαφή και συνεργασία επαγγελματιών με παράλληλα πλαίσια.

- Ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους για μετεκπαίδευση στο εσωτερικό και εξωτερικό.
- **Στήριξη, οικονομική και άλλη,** των πρωτοβουλιών για αυτοδιαχειριζόμενες μορφές παιδικής προστασίας που θα καλύπτουν τις ανάγκες ορισμένων ομάδων σε τοπικό επίπεδο (όπως των Μονογονεϊκών οικογενειών).
- **Προτεραιότητα** στις υπηρεσίες παιδικής προστασίας και των παιδιών που οι μητέρες σπουδάζουν ή παρακολουθούν τμήματα επαγγελματικής κατάρτισης ή είναι μόνοι-γονείς.
- **Ευαισθητοποίηση** στο γεγονός ότι η φροντίδα των παιδιών δεν είναι «γυναικεία» υπόθεση αλλά των γονέων, του Κράτους, των εργοδοτών και της Κοινότητας.
- Μεγαλύτερη **συμμετοχή των γονέων και της τοπικής κοινωνίας** στις υπηρεσίες παιδικής προστασίας, ενθάρρυνση της συμμετοχής **των πατέρων** στη φροντίδα και την εκπαίδευση των παιδιών τους.
- Δημιουργία ενός αποδεκτού και κοινωνικά δίκαιου συστήματος **φορολογικών απαλλαγών** για το κόστος της παιδικής προστασίας για τους γονείς και τους «κοινωνικούς εταίρους» που επιθυμούν, να παρέχουν υπηρεσίες παιδικής προστασίας.
- **Νομοθετικές ρυθμίσεις στον τομέα της εργασίας** που θα βοηθούν περισσότερο τους γονείς στην εξάσκηση των εργασιακών και οικογενειακών τους ρόλων.
- Δυνατότητες **βελτίωσης και ευελιξίας τους συστήματος Παιδικής Προστασίας,** την ευελιξία στα ωράρια εργασίας και στην επαγγελματική απασχόληση, τη δημιουργία καινοτομιών γενικά στον τομέα της εναρμόνισης των οικογενειών και των επαγγελματικών ευθυνών και την εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Η αποτελεσματικότητα της παρέμβασης, θα εξαρτηθεί από τη δυνατότητα παροχής εκτεταμένης και συντονισμένης δέσμης μέτρων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μόνων-γονέων, έτσι όπως εκφράζονται σε τοπικό επίπεδο.

- Είναι ανάγκη να δημιουργηθούν πιο **ευέλικτες μορφές απασχόλησης** για τους γονείς (ιδιαίτερα για τους μόνους-

γονείς), νέα οργάνωση του χρόνου εργασίας και ενίσχυση της μερικής απασχόλησης.

Η εναρμόνιση εργασιακής και οικογενειακής πολιτικής, θα επιτευχθεί μόνο με την ενεργό συμμετοχή πολλών φορέων που ασκούν άμεσα και έμμεσα πολιτική για την οικογένεια.

- Πρέπει να υπάρξει **στενή σχέση** μεταξύ **Κοινωνικής Πολιτικής** και της **Πολιτικής για την Απασχόληση** αλλά και συνδυασμένων στρατηγικών σε διάφορα επίπεδα (όπως της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών, της στέγασης, της υγείας, της συνταξιοδότησης).
- Είναι αναγκαία η **εφαρμογή μέτρων** που να δίνουν τη δυνατότητα σε ορισμένα άτομα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.
 - Οι προσπάθειες **καταπολέμησης του αποκλεισμού**, πρέπει να στοχεύουν κυρίως στην ένταξη ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Είναι αναγκαία δηλαδή η διασύνδεση της πολιτικής καταπολέμησης του αποκλεισμού και της πολιτικής για την αγορά εργασίας
 - Οι μόνες-μητέρες μπορούν να επωφεληθούν, από μια **συνδυασμένη Κοινωνική Πολιτική** που θα έχει ως στόχο τη μετάβαση από τα ίσα δικαιώματα, στην **ίση μεταχείριση** στην αγορά εργασίας, μέσω της **ισότητας ευκαιριών** στην Κοινωνία.
- Χρειάζεται μια **δομή** που να εξασφαλίζει περισσότερες ενέργειες, όπως την **ανάπτυξη κινήτρων** για εργασία, ενταγμένων σε ευρύτερα σχέδια για τη ζωή, **προκατάρτιση**, βοήθεια στην εύρεση και τη διατήρηση εργασίας, κ.α, κι αυτά σε ένα ευέλικτο πλαίσιο που να λειτουργεί σε τοπικό επίπεδο και με συνεργασία πολλών φορέων και τη συμμετοχή των μόνων-γονέων
- Η **έλλειψη προγραμμάτων Πρωτογενούς Πρόληψης είναι μεγάλη**. Η συνθήκες προγεννητικής φροντίδας συντελούνται στα πλαίσια του Ιατρικού μοντέλου.
 - Δημιουργία σε όλους τους φορείς, προγραμμάτων εργασίας με την οικογένεια, όπου θα μπορούν να έχουν μεγάλη ελευθερία στον τρόπο παρέμβασης στην οικογένεια.

- **Μετατόπιση** του Κέντρου Βάρους της θεραπευτικής παρέμβασης, από το **σύμπτωμα**, στην **αιτία του προβλήματος** (οικογένεια και περιβάλλον
 - Ο **τομέα της υγείας** δεν πρέπει να επικεντρώνεται μόνο στο «**σύμπτωμα**» και το άτομο, αλλά συνολικά, σε όλη την **οικογένεια**. Αυτό προϋποθέτει μια άλλη στάση, **εκπαίδευση** και πρακτική των στελεχών στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής πολιτικής, **συνεργασία** πολλών επιστημόνων και διαφορετικών κλάδων και ειδικοτήτων και **διασύνδεση** των φορέων αυτών μεταξύ τους.
 - Αναγκαία είναι, η πολυδιάστατη **προσέγγιση της οικογένειας** μέσω ενός μοντέλου προαγωγής της υγείας, παροχής **φροντίδας** με ενιαίο τρόπο, ώστε να αποφευχθεί η ανάπτυξη ή η διατήρηση **δυσλειτουργιών** στο σύστημα της οικογένειας.

- **Μετάβαση** σε πιο **ενεργές πολιτικές**, που να στοχεύουν στη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού, είναι απαραίτητη, με βασική προϋπόθεση την προώθηση μέτρων, που έχουν ως στόχο την αποδέσμευση των ατόμων από την Κοινωνική Πρόνοια.
 - Τα άτομα χρειάζονται πιο **ευέλικτες μορφές Κοινωνικής Προστασίας**, που μόνο νέοι και **καινοτόμοι τρόποι συνδυασμένης αντιμετώπισης** της απασχόλησης και της Πρόνοιας είναι δυνατό να βοηθήσουν τις πιο ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, –όπως οι μόνοι-γονείς- να σταθούν αυτόνομα και να φροντίσουν τους εαυτούς τους και τα παιδιά τους.

- **Έρευνα** των συγκεκριμένων **συνθηκών** και κοινωνικών **αναγκών** των Μονογονεϊκών οικογενειών και για τις **εμπειρίες των παιδιών** σε επαναδημιουργημένες οικογένειες και καταστάσεις κοινής **γονικής μέριμνας**. Αποτέλεσμα έρευνας, μελέτης, προγραμματισμού και συντονισμού των διάφορων φορέων και μάλιστα των πρωτογενών προνοιακών υπηρεσιών, –από τις οποίες το **προνοιακό έργο** σε σχέση με την οικογένεια εκπορεύεται – θα είναι, η ορθολογική ανάλυση των επιθυμητών **κοινωνικών στόχων**.

- **Ίδρυση εξειδικευμένων οικογενειακών δικαστηρίων**

- Εκσυγχρονισμός του Οικογενειακού Δικαίου με την καθιέρωση του **επιτροπικού δικαστή** (του ειδικού για τις οικογενειακές υποθέσεις), την πρακτική εξασφάλιση της **διατροφής** στα παιδιά, εξοπλισμό των κοινωνικών υπηρεσιών στις Εισαγγελίες, στις αστυνομίες και τα δικαστήρια με **ειδικευμένο προσωπικό** για οικογενειακά ζητήματα.

Στόχος, θα πρέπει να είναι, να στηρίξουμε τις Μονογονεϊκές Οικογένειες, με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην μειώσουμε τα ατομικά κίνητρα και τη δυνατότητα, να εγκαθιδρύσει άμεσα ένα δίκτυο, που να είναι αποτέλεσμα της ατομικής και δημόσιας προσπάθειας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Συντομογραφίες

EUR 15	Τα 15 κράτη μέλη την 01.01.1995
B	Βέλγιο
DK	Δανία
D	Γερμανία
EL	Ελλάδα
E	Ισπανία
F	Γαλλία
IRL	Ιρλανδία
I	Ιταλία
L	Λουξεμβούργο
NL	Κάτω Χώρες
A	Αυστρία
P	Πορτογαλία
FIN	Φινλανδία
S	Σουηδία
UK	Ηνωμένο Βασίλειο
ISL	Ισλανδία
NOR	Νορβηγία

ΕΕΑ/ΕΟΧ Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος:
(ΕΕ + χώρες ΕΖΕΣ πλην της Ελβετίας)

CHE Ελβετία

USA/ΗΠΑ Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

CAN Καναδάς

JPN/ΙΑΠ Ιαπωνία

ΕFTA/ΕΖΕΣ Ευρωπαϊκή Ζώνη Ελεύθερων Συναλλαγών

ΕΓΤΠΕ Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων

ΕΚΑΧ Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα

ΕΤΠΑ Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης

ΕΚΤ Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΝΣ Ευρωπαϊκό Νομισματικό Σύστημα

ΜΑΔ Μονάδα Αγοραστικής Δύναμης

ΦΠΑ Φόρος Προστιθεμένης Αξίας

ΑΕγχΠ Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΑΕΠ Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν

ΑΠΑ Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία

cif κόστος, ασφάλεια, ναύλος

fob ελεύθερο στο πλοίο

km² τετραγωνικό χιλιόμετρο

m³ κυβικό μέτρο

kg χιλιόγραμμα

hl εκατόλιτρο

ha εκτάριο

kWh κλοβατώρα

XiΠ Χιλιόγραμμα Ισοδυνάμου Πετρελαίου

GWh γιγαβατώρα (106 kWh)

t τόνος (μετρικός τόνος)

KOX Κόρος Ολικής Χωρητικότητας

tkm τονοχιλιόμετρο

TiΠ Τόνος Ισοδυνάμου Πετρελαίου

GBAORD Πιστώσεις δημόσιων προϋπολογισμών ή δαπάνες για την έρευνα και την ανάπτυξη

Νομίσματα

ECU	Ευρωπαϊκή νομισματική μονάδα
BEF	Βελγικό φράγκο
DKK	Δανική κορόνα
DEM	Γερμανικό μάρκο
GRD	Ελληνική δραχμή
ESP	Ισπανική πεσέτα
FRF	Γαλλικό φράγκο
IEP	Ιρλανδική λίρα
ITL	Ιταλική λίρα
LUF	Λουξεμβουργιανό φράγκο
NLG	Ολλανδικό φιορίνι
ATS	Αυστριακό σελίνι
PTE	Πορτογαλικό εσκούδο
FIM	Φινλανδικό μάρκο
SEK	Σουηδική κορόνα
GBP	Λίρα στερλίνα
USD	Δολάριο ΗΠΑ
CAD	Δολάριο Καναδά
JPY	Γιεν

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 10 ΕΤΩΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

		Ανδρες	Γυναίκες
Σύνολο	9039479	4.426.187	4.611.292
Αγαμοί	2887781	1622885	1.264.896
	31,9	36,6	27,4
Εγγαμοί	5.341.362	2653164	2688218
	59	59,9	58,2
Χήροι	677.187	107.472	569715
	7,5	2,4	12,3
Διαζευγμένοι	133.129	44.666	88463
	1,5	1,0	1,9

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή 1991

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.
ΓΑΜΟΙ - ΔΙΑΖΥΓΙΑ 1985-1992

Ετος	Γάμοι	Διαζύγια	%
1984*	54.793	8.672	15,85
1985	63.709	7.568	11,87
1986	58.091	8.939	15,38
1987	66.166	8.830	13,34
1988*	47.873	8.335	17,41
1989	61.884	6.360	10,27
1990	59.052	6.037	10,22
1991	65.568	6.351	9,68
1992**	48.631	6.154	12,65

Πηγή: ΕΣΥΕ, Διεύθυνση Πληθυσμού, Τμήμα Φυσικής Κίνησης Πληθυσμού.

* Διασκέδα ετη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΗ ΣΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΡΑΡΙΟΤΗΛΕΟΠΤΙΚΑ ΜΕΣΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

Σταθμός	Σύνολο	Ανδρες	Γυναίκες	%	Υψηλ.Γυναίκες
ΑΝΤΙ(P&T)	852	586	266	31,2	3
ΜΕΓΑ(T)	506	318	188	37	9
ΣΚΑΙ(P&T)	565	311	254	44,9	7
ΦΔΑΣ	190	120	70	36,8	3

Πηγή: Ελευθεροτυπία, Ιούνιος 1994.

ΠΙΝΑΚΑΣ 83

Πληθυσμός 14 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης, οικογενειακή κατάσταση και φύλο

ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

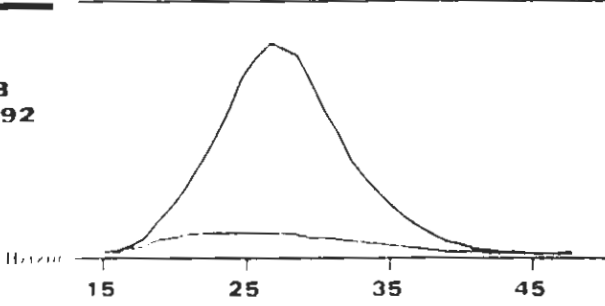
Οικογενειακή κατάσταση	1985				
	Σύνολο	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ
ΣΥΝΟΛΟ	3491620	4118379	3720179	398200	4373242
Αγαμοί	2196806	1086156	562289	223867	1110650
Εγγαμοί	5398873	2865114	2709970	155144	2530759
Χήροι ή Χήρες	165585	73432	72248	1154	537153
Διαζευγμένοι	130358	85677	75673	10005	44680
	395942	164109	147920	16189	731833

Οικογενειακή κατάσταση	1985				
	Σύνολο	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ
ΣΥΝΟΛΟ	4064422	2583993	2419472	164521	1480429
Αγαμοί	1199242	677568	575517	102051	521674
Εγγαμοί	1985	1856256	1796125	60131	639108
Χήροι ή Χήρες	131225	20639	19877	761	110587
Διαζευγμένοι	38590	29530	27952	1577	9061
	169816	50168	47830	2339	119647

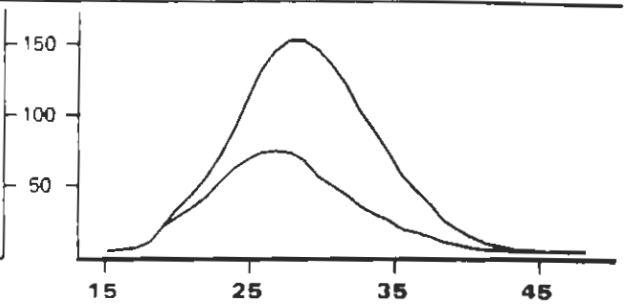
ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Οικογενειακή κατάσταση	1985				
	Σύνολο	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ
ΣΥΝΟΛΟ	4427199	1534386	1300707	233679	2892812
Αγαμοί	997564	408588	286772	121816	588976
Εγγαμοί	2703508	1011857	913845	98013	1691651
Χήροι ή Χήρες	634359	57793	52370	5423	576566
Διαζευγμένοι	91767	56148	47720	5428	35619

B
1992

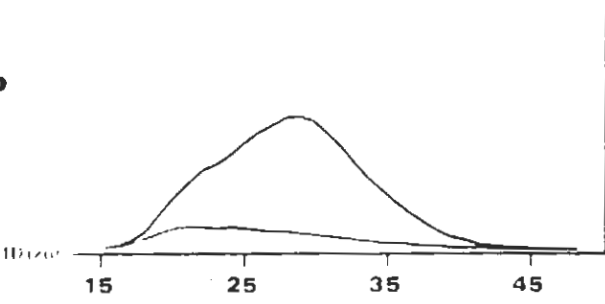


DK

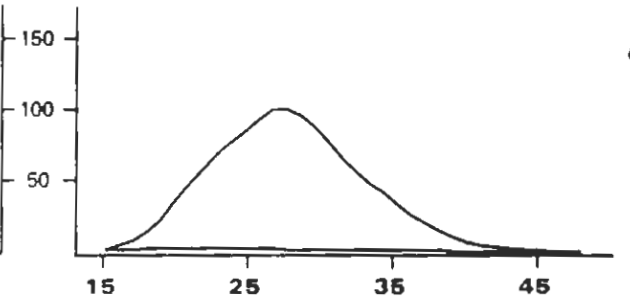


Ηλικία

D

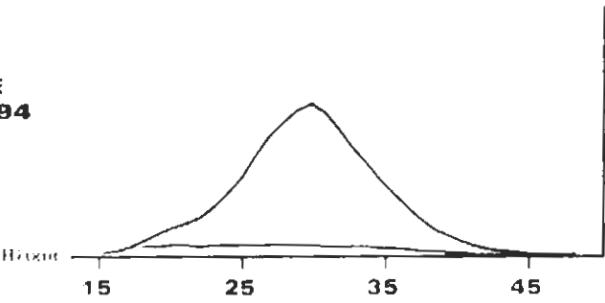


EL

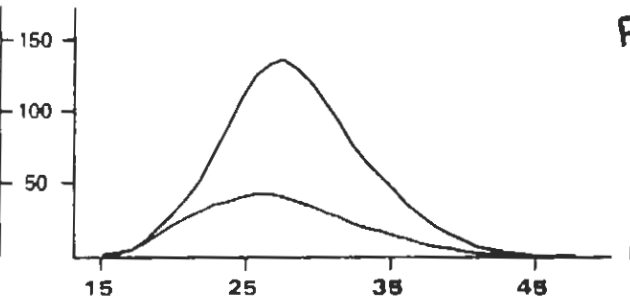


Ηλικία

E
1994



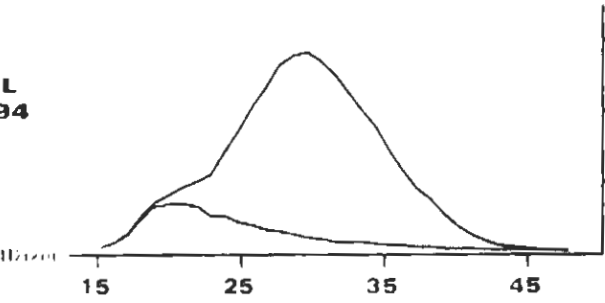
F



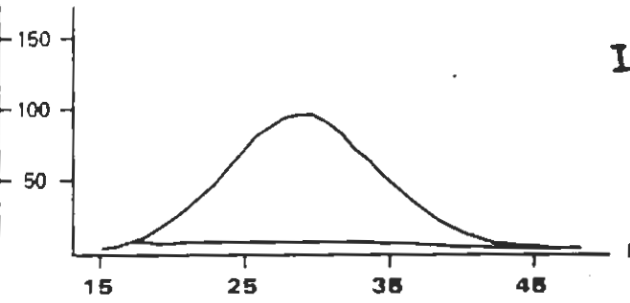
1

Ηλικία

IRL
1994



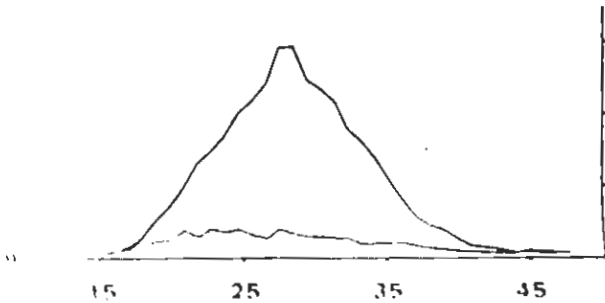
I



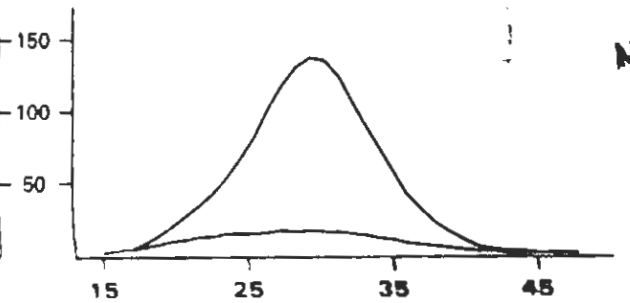
1

Ηλικία

L

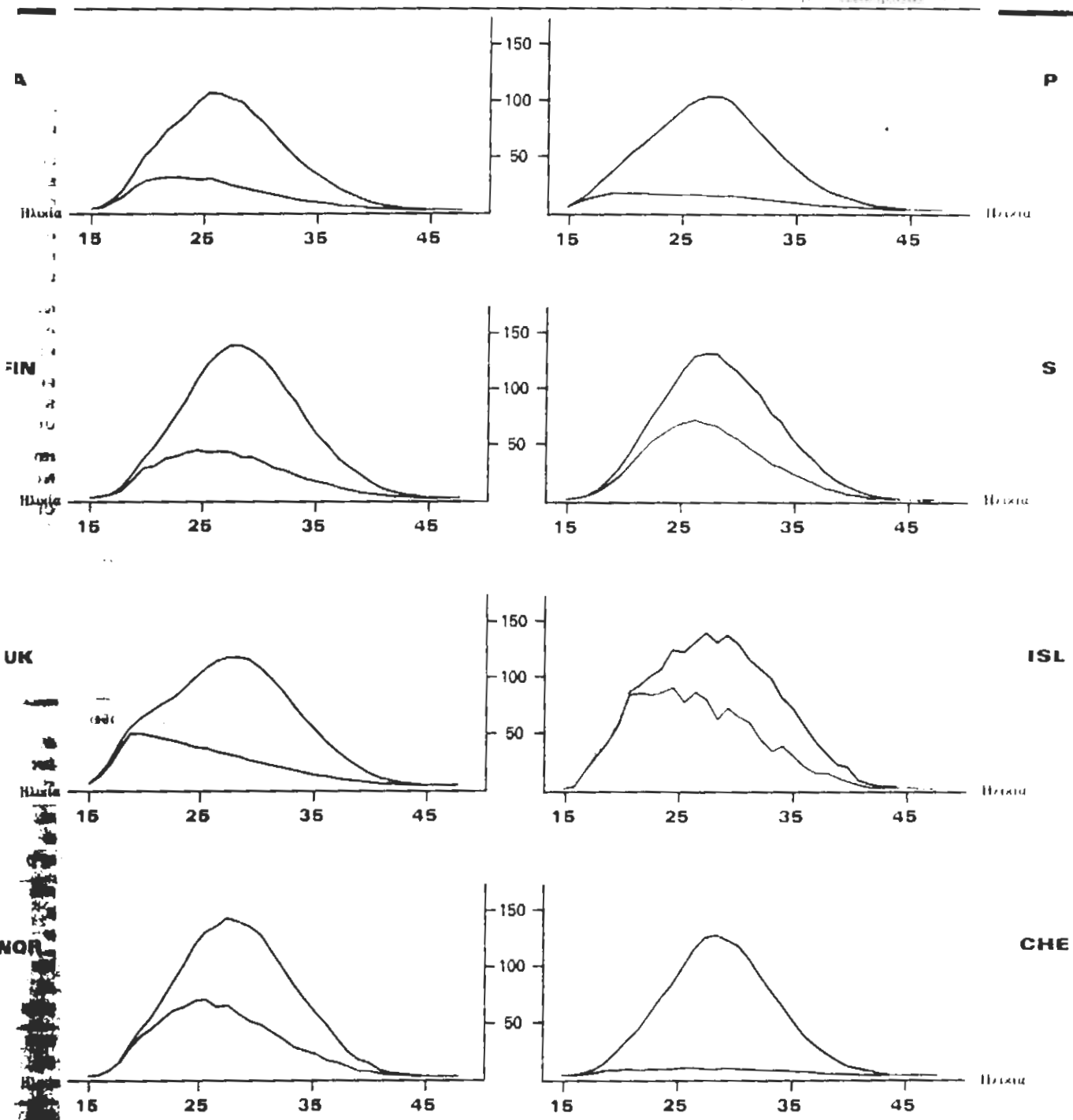


NL



Ηλικία

Νότιο-ανατολική Ασία: Σύνολο (1994) - Σύνολο: Μεταβολές (Εθνική ηλικία) Μηνός: Μεταβολές (απομόνητα) (απομόνητα) (απομόνητα) (απομόνητα)



Κατωφόρος άξονας, παιδιά ανά 1 000 γεννητικές μητέρες ηλικίας 15 ετών και άνω. Άνω άξονας, παιδιά εκτός γάμου.

Demographic statistics, 1997 Eurostat

Ποσοστά ανεργίας 1986-1997

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
EUR 15	5.7	5.1	5.1	5.7	5.0	5.6	5.5	5.3	5.2*	5.1*	:	EUR 15
B	5.5	5.1	5.0	5.4	5.5	6.1	5.8	5.4	5.1	5.1	5.0*	B
DK	5.7	6.1	6.2	5.7	5.1	6.0	6.2	6.1	6.8	6.6	6.8*	DK
D	5.7	5.7	5.8	6.7	5.5	5.7	5.6	5.5	5.4	5.3	5.2*	D
EL	6.4	6.6	6.8	6.1	5.8	6.4	4.7	6.0	5.4	6.1	4.5*	EL
E	5.4	5.5	5.7	5.7	5.7	5.6	5.6	5.2	5.1	5.0*	5.0*	E
F	5.2	4.8	4.8	5.0	5.1	4.9	4.7	4.4	4.4	4.4*	4.8*	F
IRL	5.0	5.2	5.2	5.2	5.1	4.9	4.7	4.7	4.5*	4.3*	4.5*	IRL
I	5.3	5.6	5.6	5.7	5.6	5.5	5.5	5.3	5.1	4.9*	4.8*	I
L	5.1	5.3	5.6	5.8	6.1	6.7	6.4	6.0	5.8	5.1	5.1*	L
NL	6.0	6.0	6.0	5.1	6.4	6.3	6.2	5.8	5.4	5.3	5.4*	NL
A	6.0	10.0	4.6	5.6	5.8	5.6	5.8	5.6	5.4	5.3	5.2*	A
P	6.2	6.2	6.1	6.1	6.2	7.3	7.1	6.9	6.7	6.6	6.4*	P
FIN	4.7	5.3	5.2	4.9	5.0	4.9	4.7	4.9	4.9	4.6	4.8*	FIN
S	4.5	4.9	5.2	4.8	4.7	4.3	4.3	3.9	3.9	3.8	3.8*	S
UK	6.2	7.0	6.2	6.8	6.5	6.1	6.1	5.9	5.7	5.5*	:	UK
ISL	4.1	4.7	5.2	4.7	4.5	4.8	4.8	4.6	4.9	4.6	:	ISL
NOR	4.2	5.0	5.2	4.9	5.2	4.7	4.5	4.5	4.8	5.0	:	NOR
EEA	5.2	5.1	5.0	5.2	5.2	5.6	5.5	5.3	5.2*	5.1*	:	EEA
CHE	6.2	6.6	6.2	6.3	6.2	7.0	6.6	6.2	6.1	5.8	5.7*	CHE
USA	10.2	7.9	9.8	9.7	9.8	9.4	9.3	9.0	9.1	8.9	:	USA
CAN	8.7	6.9	7.0	7.0	6.8	6.1	5.8	5.5	5.5	5.4	:	CAN
JPN	5.9	5.7	5.8	5.8	5.8	6.0	6.1	6.4	6.3	6.4	:	JPN

Ποσοστά ανεργίας 1997 Eurostat

D σε όλα τα έτη περιλαμβάνονται στοιχεία της πρώην ΛΔΓ.

Απόδοση κατά 1000 άτομα

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
EUR 15	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6	1.7	1.8	1.8*	:	EUR 15
B	1.9	2.0	2.1	2.0	2.0	2.1	2.2	2.1	2.2	3.5	2.8*	B
DK	2.3	2.8	2.9	3.0	2.7	2.5	2.5	2.5	2.6	2.5	2.4*	DK
D	2.1	2.3	2.3	2.2	2.0	1.7	1.7	1.9	2.0	2.1	:	D
EL	0.2	0.2	0.8	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	1.1	0.9*	EL
E	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8*	:	E
F	2.0	1.2	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.0	2.0*	:	F
IRL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	:	IRL
I	0.3	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	:	I
L	1.8	2.0	2.1	2.3	2.0	2.0	1.8	1.9	1.7	1.8	2.0*	L
NL	1.0	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.0	2.0	2.4	2.2	2.3*	NL
A	1.9	1.9	2.0	2.0	2.1	2.1	2.1	2.0	2.1	2.3	2.2*	A
P	1.3	0.9	0.9	1.0	0.9	1.1	1.3	1.2	1.4	1.2	1.4*	P
FIN	2.1	2.0	2.5	2.9	2.6	2.6	2.6	2.5	2.7	2.7	2.7*	FIN
S	1.8	2.2	2.1	2.2	2.3	2.3	2.5	2.5	2.5	2.6	2.4*	S
UK	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	3.0	3.0	3.1	3.0	2.9*	:	UK
ISL	2.2	1.9	1.8	2.1	1.9	2.1	2.0	2.0	1.8	1.9	:	ISL
NOR	1.9	2.0	2.1	2.2	2.4	2.4	2.4	2.5	2.5	2.4	:	NOR
EEA	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.8	1.8*	:	EEA
CHE	1.8	1.8	1.9	1.9	2.0	2.0	2.1	2.2	2.2	2.2	2.3*	CHE
USA	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	4.8	4.6	4.6	4.4	:	USA
CAN	3.0	3.6	3.1	3.0	2.8	2.7	2.8	2.7	2.7	2.6	:	CAN
JPN	1.4	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	1.5	1.5	1.6	1.6	:	JPN

Ποσοστά απόδοσης 1997 Eurostat

D σε όλα τα έτη περιλαμβάνονται στοιχεία της πρώην ΛΔΓ. IRL δεν καταγράφεται το διαζέγρο.



Νοσηλεύματα κατά ηλικία (10000)

Ζ. Α. Α. Α. Α.

Νοσηλεύματα με δύο ή περισσότερες ηλικιακές ομάδες ηλικίας 75 και άνω, των νοσηλείων

Αριθμός των νοσηλείων με δύο ή περισσότερες ηλικιακές ομάδες ηλικίας 75 και άνω, των νοσηλείων

Μηνιαίο μέσο όρο νοσηλείων

Μηνιαίο μέσο όρο νοσηλείων με δύο ή περισσότερες ηλικιακές ομάδες ηλικίας 75 και άνω, των νοσηλείων

Ποσοστό % του συνολικού πληθυσμού

	1981	1991	1981	1991	1981	1991	1981	1991	
EUR 15									EUR 15
B	73	78	88	84	0,4	0,8	0,7	1,7	B
DK	67	69	79	74	0,6	3,2	1,4	6,3	DK
D	68	60	83	78	0,6	2,2	1,4	3,8	D
EL		79		70					EL
E	51	47	59		3,4	1,1	5,9		E
F	71	70	86	86	0,8	0,6	1,7	1,4	F
IRL	73	72	86	88	2,2	0,7	4,0	1,3	IRL
I	78	75	91	87	0,0	1,7	0,0	3,4	I
L	72	68	84	82	2,2	1,5	4,5	3,3	L
NL	73	62	83	81	0,2	0,0	0,4	0,0	NL
A	67	65	80	80	2,7	2,5	6,0	5,9	A
P	77	79	86	86	7,0	3,9	7,8	7,5	P
FIN	60	61	85	78	1,4	1,2	3,1	2,8	FIN
S									S
UK	73	69	85	84	0,9	0,9	1,8	2,0	UK
ISL									ISL
NOR	40	56	59	73		5,6		9,2	NOR
EEA		64							EEA
CHE				82		0,2		0,6	CHE
USA									USA
CAN	79	71			1,2	1,2			CAN
JPN	60	60							JPN

Statistics in focus: population and social conditions, households and families in the European Union 1990/1991 census result. Eurostat. Population, households and dwellings in Europe - Main results of the 1990/91 census result. Eurostat.

CHE, FIN, NOR, S, USA τα στοιχεία αναφέρονται στο 1980 και 1990. F τα στοιχεία αναφέρονται στο 1982 και 1990.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Ζώντα άτομα ανά 10000

Μηνιαίο μέσο όρο νοσηλείων με παιδιά. Χιλιάδες

Ζώντα άτομα με παιδιά. Χιλιάδες

Μόνες γυναίκες με παιδιά. Χιλιάδες

	1981	1991	1981	1991	1981	1991	1981	1991	
EUR 15		13 568		1 880		53 661		9 335	EUR 15
B	913	929	51	83	1 476	1 428	204	302	B
DK	668	734	22	16	667	537	135	102	DK
D	8 899	8 394	256	394	9 264	11 098	1 357	2 146	D
EL		761		38		1 570		155	EL
E	2 178	2 122	158	136	6 494	6 605	705	837	E
F	5 320	5 493	129	233	7 812	8 287	758	1 369	F
IRL	130	145	19	19	482	499	77	94	IRL
I	3 393	4 124	435	442	9 658	9 575	1 087	1 398	I
L	32	32	2	3	56	57	8	10	L
NL	1 169	1 387	49	92	2 184	2 062	249	296	NL
A		710		41	1 112	1 156		238	A
P	127	297	29	35	1 646	1 682	198	219	P
FIN	512	490	10	24	604	704	75	145	FIN
S	1 087	1 177		28	939	852		160	S
UK	5 184	6 272	394	296	7 875	7 549	1 399	1 864	UK
ISL		23		1		31		7	ISL
NOR	398	466	14	22	536	454	75	121	NOR
EEA		34 112		1 903		54 161		9 464	EEA
CHE	587	766	19	23	911	917	106	122	CHE
USA	25 000	27 000	1 733	2 884	24 100	25 300	8 705	10 890	USA
CAN				168		3 004		786	CAN
JPN	4 619	6 715			15 220	15 333			JPN

Statistics in focus: population and social conditions, households and families in the European Union 1990/1991 census result. Eurostat. Population, households and dwellings in Europe - Main results of the 1990/91 census result. Eurostat.

CHE, FIN, NOR, S, USA τα στοιχεία αναφέρονται στο 1980 και 1990. F τα στοιχεία αναφέρονται στο 1982 και 1990.



ΜΗΝΙΑΙΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΔΕΛΤΙΩΝ ΤΩΝ ΧΑΛΩΝ

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
EUR 15	27.7	27.8	28.0	28.1	28.2	28.3	28.5*	28.6*	28.8*	28.9*	:	EUR
B	27.2	27.5	27.6	27.8	27.9	28.0	28.1	28.7*	28.4*	28.5*	:	B
DK	27.2	28.1	28.2	28.3	28.5	28.6	28.8	28.9	29.1	29.2	:	DK
D	27.2	27.6	27.5	27.6	27.6	27.8	27.9	28.1	28.2	28.3	:	D
EL	26.4	26.5	26.8	27.0	27.2	27.4	27.5	27.9	28.0	28.2	:	EL
E	27.7	28.6	28.6	28.7	29.0	29.0	29.3	29.5	29.7	29.9*	:	E
F	27.7	27.9	28.0	28.2	28.3	28.4	28.6	28.7	28.8	29.0*	:	F
IRL	30.2	30.2	30.1	30.2	30.1	30.1	30.2*	30.1*	30.1*	30.2*	:	IRL
I	27.8	28.0	28.7	28.8	29.0	29.2	29.4	29.5	29.7	29.9*	:	I
L	29.1	28.3	28.3	28.2	27.9	28.4	28.6	28.6	28.8	28.9	:	L
NL	28.6	28.8	29.0	29.2	29.3	29.5	29.7	29.8	29.9	30.0	:	NL
A	26.8	26.9	27.0	27.1	26.7	27.2	27.3	27.3	27.5	27.7	:	A
P	27.1	27.2	27.2	27.2	27.3	27.5	27.6	27.7	27.9	28.1	:	P
FIN	28.5	28.7	28.7	28.8	28.9	28.9	28.9	29.0	29.1	29.3	:	FIN
S	28.4	28.5	28.5	28.6	28.6	28.7	28.9	29.0	29.2	29.2	:	S
UK	27.4	27.4	27.5	27.6	27.7	27.7	27.8	27.9	28.1	28.2*	:	UK
ISL	26.7	26.7	26.8	27.5	27.6	28.0	28.5	28.6	28.6	28.7	:	ISL
NOR	27.5	27.7	27.8	28.0	28.1	28.3	28.4	28.6	28.7	28.9	:	NOR
EEA	27.7	27.8	28.0	28.1	28.2	28.3	28.5*	28.6*	28.8*	28.9*	:	EEA
CHE	28.5	28.7	28.8	28.9	28.9	29.0	29.1	29.2	29.4	29.4	:	CHE
USA	26.5	26.6	26.8	26.8	26.9	27.0	:	:	:	:	:	USA
CAN	27.5	27.7	27.9	28.0	28.1	28.2	28.4	28.5	28.7	28.8	:	CAN
JPN	28.6	28.7	28.8	28.9	28.9	28.9	28.9	29.0	29.0	:	:	JPN

Demographic statistics, 1997, Eurostat

Ό σε όλα τα στη περιλαμβάνονται στοιχεία της πρώην ΔΔΓ.

Γεννηθείς ζώντων εκτός έμβρυος τμήση του πληθυσμού των γεννηθέντων ζώντων

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
EUR 15	16	17	18	19	20	21	21	22*	23*	23*	:	EUR
B	9	9	11	11	12	13	14	14*	15*	15*	:	B
DK	44	45	45	46	46	47	46	47	47	47	:	DK
D	16	16	16	16	15	15	15	15	15	16	17*	D
EL	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3*	EL
E	8	8	9	9	10	10	11	11	11	11*	:	E
F	22	24	26	28	30	32	33	35	36	37*	:	F
IRL	10	11	12	13	15	17	18	20	21	23	25*	IRL
I	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8*	8*	I
L	10	11	12	12	13	12	13	13	13	13	15*	L
NL	9	9	10	11	11	12	12	13	14	15	17*	NL
A	23	23	21	23	24	25	25	26	27	27	28*	A
P	13	13	14	15	15	16	16	17	18	19	17*	P
FIN	18	19	21	23	25	27	29	30	31	33	35*	FIN
S	28	30	31	32	47	48	50	50	52	53	54*	S
UK	21	23	25	27	28	30	31	32	32	34	:	UK
ISL	51	50	52	53	55	56	57	58	60	61	61*	ISL
NOR	28	31	34	36	39	41	43	44	46	48	48*	NOR
EEA	16	17	18	19	20	21	21	22*	23*	24*	:	EEA
CHE	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6*	CHE
USA	23	24	26	27	28	30	30	31	:	:	:	USA
CAN	19	20	22	23	25	26	27	27	28	28	:	CAN
JPN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	:	:	JPN

Demographic statistics, 1997, Eurostat

Ό σε όλα τα στη περιλαμβάνονται στοιχεία της πρώην ΔΔΓ.

Έτος	Αριθμητική έκθεση	Αριθμητική επίσημη	Μόρτζια		Καταβολή: επένδυση-επιχορηγία	Ισορροπία ελαιοεισόδων επί επίσημης επίσημης	Αλλων ελαιοεισόδων	N 868/79 (αναπόστολ.) N 1129/Κ(72)	Δε δολάρια εκατ.	Αναλογία εξαγωγών προς		
			στο σύνολο	της μόνιμης						επίσημης επίσημης	στο σύνολο	η μόνιμης
1985	7468	107	0.2	0.4	2.0	69.6	13.7	13.7	0.4	4.7	5.3	90.0
1986	8919	138	0.1	0.2	1.3	13.7	13.1	69.4	0.2	2.3	2.7	95.0
1987	8830	177	0.1	0.1	0.8	14.4	19.6	65.0	0.0	4.3	3.9	91.8
1988	8135	139	0.0	0.0	0.6	11.0	16.2	72.2	0.0	3.6	3.8	92.6
1989	6160	131	0.0	0.1	0.7	12.3	18.9	68.0	0.0	4.4	4.6	91.0
1990	6037	124	0.0	0.0	0.6	14.1	16.9	68.4	0.0	4.8	5.7	89.5
1991	6131	107	0.0	0.0	0.3	11.8	15.6	72.1	0.0	3.8	4.3	91.9
1992	6156	70	0.0	0.0	0.4	9.7	10.7	77.3	1.7	2.8	3.6	93.6
1993	7725	57	0.0	0.0	0.4	9.6	6.8	81.3	1.8	2.6	2.4	95.0
1994	7674	81	0.0	0.0	0.3	9.0	7.5	81.2	1.9	2.4	2.1	94.5
1995	10095	114	0.0	0.0	0.7	16.4	6.2	61.3	0.5	2.2	2.2	80.7
1996	9160	95	0.0	0.0	0.5	7.3	6.6	50.8	0.1	0.7	0.7	18.9

Επίσημη εξαγωγή ελαιολάδου, κατά έτος εκτήρησης, στατιστικά και επιχορηγία Εξαγωγών έτος 1986

Περιγραφή Εξαγωγών	Συνολικά	Μόρτζια			Καταβολή: επένδυση-επιχορηγία	Ισορροπία ελαιοεισόδων επί επίσημης επίσημης	Αλλων ελαιοεισόδων	N 868/79 (αναπόστολ.) N 1129/Κ(72)	Δε δολάρια εκατ.	Αναλογία εξαγωγών προς			Συνολικά	Αναποδοκιμασία, στατιστικά, εκτήρησης				
		στο σύνολο	της μόνιμης	επίσημης επίσημης						στο σύνολο	η μόνιμης	στο σύνολο		επίσημης επίσημης	στο σύνολο	η μόνιμης	στο σύνολο	επίσημης επίσημης
Συνολικά	9160	2	3	74	2902	680	13.7	6310	59	211	244	8875	95	0	0	85	6	
Απόστολ.	1774	2	2	41	685	190	13.1	2881	10	69	62	1651	42	0	0	30	0	
Απόστολ.	212	0	0	0	14	20	2.0	158	0	4	1	217	3	0	0	3	0	
Αναποδοκιμασία	158	0	0	0	9	15	1.5	129	2	9	6	141	3	0	0	3	0	
Αναποδοκιμασία	1684	0	0	5	111	107	10.7	1215	14	45	46	1593	16	0	0	15	1	
Αναποδοκιμασία	197	0	0	5	54	64	6.4	260	14	23	18	366	2	0	0	1	1	
Αναποδοκιμασία	199	0	0	0	23	14	1.4	72	0	6	7	96	0	0	0	1	0	
Αναποδοκιμασία	91	0	0	1	20	5	0.5	65	0	2	1	86	1	0	0	3	0	
Αναποδοκιμασία	169	0	0	0	9	23	2.3	83	4	2	8	159	2	0	0	1	0	
Αναποδοκιμασία	171	0	0	2	95	53	5.3	221	3	6	8	360	3	0	0	1	0	
Αναποδοκιμασία	455	0	0	1	86	46	4.6	281	3	28	21	383	7	0	0	5	2	
Αναποδοκιμασία	276	0	0	1	52	31	3.1	187	0	10	12	243	2	0	0	2	0	
Αναποδοκιμασία	511	0	0	5	113	73	7.3	318	1	18	22	451	5	0	0	1	1	
Αναποδοκιμασία	1137	0	0	1	229	66	6.6	818	1	19	28	1090	2	0	0	4	0	

1. Μεταβολή κατά έτος εκτήρησης έτος 1996

4. Μεταβολή κατά έτος εκτήρησης έτος 1996

Μηνιαία έκθεση	Έτος	Αριθμός εξαγωγών	Συνολικά	Μηνιαία
1	9160	0	0	0
2	174	1	1	1
3	51	2	2	2
4	52	3	3	3
5	50	4	4	4
6	650	5	5	5
7	528	6	6	6
8	191	7	7	7
9	185	8	8	8
10	1302	9	9	9
11	1326	10	10	10
12	1920	11	11	11

5. Φυσική κίνηση του πληθυσμού ⁽¹⁾ (συνέχεια) — Vital statistics ⁽¹⁾ (continued)

	1995	1996	Οκτώβριος	Νοεμβρίος	Δεκέμβριος	Jan - Dec	
			October	November	December	Jan - Dec	
			1997				
Θράκη							Thrace
Γάμοι	2 162	2 127	199	166	174	2 316	Marriages
Γεννήσεις ζώντων	3 288	3 249	273	231	300	3 414	Live births
Θάνατοι	3 524	3 625	304	251	309	3 490	Deaths
Νήσοι Αιγαίου							Aegean Islands
Γάμοι	3 075	2 319	259	290	267	3 198	Marriages
Γεννήσεις ζώντων	3 355	3 551	317	315	339	3 548	Live births
Θάνατοι	5 243	4 931	345	403	468	4 993	Deaths
Κρήτη							Creta
Γάμοι	3 670	2 781	362	271	217	3 801	Marriages
Γεννήσεις ζώντων	6 022	6 217	573	472	486	6 284	Live births
Θάνατοι	5 516	5 441	385	393	476	5 552	Deaths

1. Τα γεγονότα φυσικής κίνησης πληθυσμού (γάμοι, γεννήσεις, θάνατοι) εμφανίζονται στους πίνακες κατά τον τόπο όπου συμβαίνουν και όχι κατά τον τόπο μόνιμης κατοικίας των ατόμων. Επίσης, ως χρόνος συμβάντος λαμβάνεται ο χρόνος καταχώρισης και όχι ο χρόνος κατά τον οποίο πραγματικά συμβαίνουν.

2. Στους θάνατους δεν περιλαμβάνονται οι γεννήσεις νεκρών. Οι γεννήσεις ζώντων και νεκρών εξωγάμων περιλαμβάνονται στις αντίστοιχες κατηγορίες γεννήσεων ζώντων και γεννήσεων νεκρών.

3. Από το σύνολο των γάμων των ετών 1996 και 1997, οι 6 738 και 6 883, αντίστοιχα, ήταν πολιτικοί γάμοι.

1. Marriages, births and deaths are given by place of occurrence. Time of occurrence is the time of registration, not the time the event actually occurred.

2. Deaths do not include stillbirths. Illegitimate live births and stillbirths are included in live births and stillbirths, respectively.

3. From the total of marriages occurred in 1996 and 1997, 6 738 and 6 883, correspondingly, were civil marriages.

6. Γεννήσεις ζώντων, κατά ηλικία της μητέρας και διάρκεια γάμου
Live births by age of mother and duration of marriage

Διάρκεια γάμου	Σύνολο Total	Ηλικία της μητέρας — Mother's age										Duration of marriage
		Κάτω των 15 Under 15	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 και άνω 50 and over	Δε δηλώθηκε ηλικία Not declared	
1995	98.412	33	4.124	23.305	37.622	23.244	8.493	1.425	135	31	—	1995
1996	97.428	44	3.754	21.909	36.624	24.621	8.892	1.419	144	21	—	1996
Κάτω του ενός έτους	19.111	27	2.094	6.968	6.203	2.770	911	125	12	1	—	Under 1 year
1 έτους	15.151	13	895	4.947	6.105	2.440	640	104	6	1	—	1 "
2 ετών	12.186	1	393	3.388	5.110	2.520	670	97	4	3	—	2 years
3 "	9.937	—	159	2.448	4.256	2.349	635	78	11	1	—	3 "
4 "	8.872	—	95	1.760	3.814	2.428	680	89	6	—	—	4 "
5 "	7.353	—	27	1.099	3.378	2.188	575	75	11	—	—	5 "
6 "	5.869	—	13	633	2.502	2.101	542	68	9	1	—	6 "
7 "	3.971	—	2	273	1.656	1.501	476	54	8	1	—	7 "
8 "	3.087	—	—	129	1.206	1.234	455	57	4	2	—	8 "
9 "	2.604	—	—	60	914	1.158	421	44	7	—	—	9 "
10-14 "	6.447	—	—	31	1.273	3.211	1.678	234	17	3	—	10-14 "
15-19 "	1.915	—	—	—	29	583	1.029	247	21	6	—	15-19 "
20 ετών και άνω	281	—	—	—	—	6	116	133	24	2	—	20 years and over
Δε δηλώθηκε η διάρκεια γάμου	644	3	76	173	178	132	64	14	4	—	—	Not declared

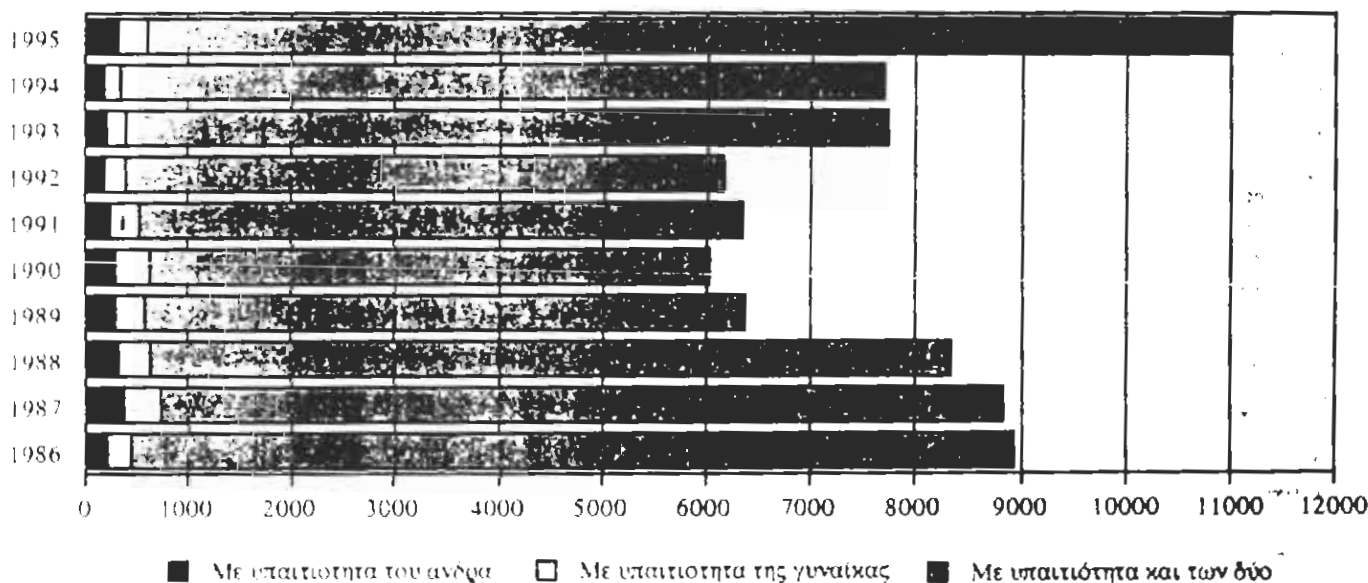
Πίνακας Α': 7. Εξδοθείσες οριστικές αποφασίσεις τακτικής διαδικασίας, κατά διαρκεία της δίκης και περιφέρειες Εφετείων

Περιφέρεια Εφετείου	Εξδοθείσες οριστικές αποφασίσεις τακτικής διαδικασίας								
	Σύνολο	Σε Β' βαθμό και μέσα σε χρονικό διάστημα από την κατάθεση της αίτησης				Σε Β' βαθμό και μέσα σε χρονικό διάστημα στο την κατάθεση της αίτησης			
		Σύνολο	Μέχρι 1 έτος	1 έτος και πλέον	Μη δηλωθέν	Σύνολο	Μέχρι 1 έτος	1 έτος και πλέον	Μη δηλωθέν
Σύνολο	36.150	31.812	20.086	11.711	15	4.638	3.502	1.134	2
Αθήνα	11.321	12.184	8.524	3.438	2	1.917	1.665	272	—
Αιγάλεω	419	228	183	342	—	124	87	37	—
Αιγάλεω-Μυτιλήνη	913	608	508	296	1	108	78	30	—
Δράμα-Κομοτηνή	625	623	381	262	—	49	20	29	—
Θεσσαλονίκη	7.374	6.519	3.636	2.668	5	455	537	318	—
Ιθάκη	1.344	1.221	685	536	—	163	123	40	—
Καβάλα	265	233	273	58	—	34	29	5	—
Κέρκυρα	410	333	336	194	1	79	41	37	1
Κυθήρες	2.080	1.855	1.219	635	1	225	162	62	1
Λαμία	2.317	2.092	1.254	843	—	250	190	60	—
Ναύπλιο	4.557	4.184	270	502	3	273	201	72	—
Πάτρα	2.210	1.878	1.231	667	—	112	230	82	—
Ρεθύμνη	3.048	3.819	367	850	2	229	139	90	—

Πίνακας Α': 8. Εκδικασθείσες φρεσές και αποτέλεσμα της δίκης, κατά δικαστήριο των εκκαλουμένων αποφάσεων και περιφέρειες Εφετείων

Περιφέρεια Εφετείου	Αποφασίσεις των Περιφερειακών Εφετείων με την επιφύλαξη	Αποφασίσεις Ειρηνοδικίων και ειδικών δικαστηρίων επί υποθέσεων:								
		Αλλοιως φρεσές			Επιτακτικές φρεσές			Άλλες φρεσές		
		Σύνολο	Επιτακτικές φρεσές	Μεταρρυθμιθείσες	Σύνολο	Επιτακτικές φρεσές	Μεταρρυθμιθείσες	Σύνολο	Επιτακτικές φρεσές	Μεταρρυθμιθείσες
Σύνολο	4.656	3.966	2.597	1.349	333	257	76	357	319	138
Αθήνα	1.257	1.046	1.027	519	151	114	37	130	81	49
Αιγάλεω	126	118	98	50	4	2	2	4	2	2
Αιγάλεω-Μυτιλήνη	108	81	65	32	14	10	4	1	1	—
Δράμα-Κομοτηνή	45	39	19	20	—	—	—	6	1	5
Θεσσαλονίκη	474	226	145	281	80	71	9	68	43	25
Ιθάκη	188	152	88	64	8	6	2	28	14	14
Καβάλα	34	27	31	11	4	2	2	9	4	4
Κέρκυρα	78	71	57	19	2	1	1	5	3	2
Κυθήρες	223	179	138	41	42	13	9	2	2	—
Λαμία	252	234	154	90	4	2	2	4	3	1
Ναύπλιο	273	238	138	90	3	3	—	30	21	9
Πάτρα	317	264	175	49	5	4	1	38	19	19
Ρεθύμνη	223	174	141	63	16	9	7	33	25	8

ΔΙΑΖΥΓΙΑ



Πίνακας Α.9. Διαδικασίες αγοράς και πώλησης, Πίνακας Ισολογισμών, κατά οργανισμό, αναφοράς της έλλειψης και της υπερπλεονάζουσας Εξοπλισμού

Περιγραφή Περιουσίας Αριθμός	Συνολικά	Ποσοστά συνολικών					Εξοπλισμός, κατανομή										Άλλες ενδεδειγμένες αξίες με την αξία των περιουσιακών στοιχείων		Άλλες μετρητά	Απομείωση	Απομείωση
		Απόκτηση	Υπόβαση	Αγοράς και πώλησης	Αλλοίωση	Ποσοστά από συνολικά	Εξοπλισμός απόκτηση	Κατανομή απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση	Εξοπλισμός απόκτηση			
Συνολικά	63.323	11.100	700	72	5.335	2.090	7.121	5.954	7.034	708	998	7.038	1.164	165	3.627	3.763	5.515	495	44		
Από οριζ. οργανισμούς	53.161	10.095	720	53	5.185	1.971	5.106	5.571	5.720	490	853	5.341	854	106	3.278	3.005	3.565	294	43		
2. Πρωτογενής Αγορά	28.620	6.014	724	29	1.351	724	2.187	2.315	2.407	325	486	2.928	361	26	1.405	2.045	2.015	216	0		
Από οριζ. οργανισμούς	21.519	5.913	261	18	1.214	710	1.599	2.116	2.182	213	400	2.261	266	45	1.194	1.363	1.296	150	0		
2. Πρωτογενής Αγορά	1.407	215	10	1	125	59	306	200	121	91	16	110	12	6	3	30	8	0	0		
Από οριζ. οργανισμούς	1.131	213	10	1	112	58	210	190	105	9	14	82	6	5	1	23	47	0	0		
2. Πρωτογενής Αγορά	1.407	142	12	2	220	83	238	96	195	16	5	115	42	1	90	55	120	2	1		
Από οριζ. οργανισμούς	1.230	130	12	1	212	81	186	91	165	12	4	97	29	2	45	52	94	1	1		
2. Πρωτογενής Αγορά	1.423	190	16	4	91	4	214	411	45	18	2	115	32	1	12	29	144	6	4		
Από οριζ. οργανισμούς	1.231	190	16	4	85	4	177	429	42	12	2	112	22	2	10	26	101	1	1		
2. Πρωτογενής Αγορά	11.534	1.255	151	12	1.385	261	1.207	897	2.144	102	225	906	290	15	22	144	137	53	48		
Από οριζ. οργανισμούς	9.080	1.245	165	8	1.245	259	838	703	1.966	79	196	711	228	26	20	137	936	294	42		
2. Πρωτογενής Αγορά	2.822	105	69	2	456	68	401	292	160	22	2	112	11	4	181	22	123	48	2		
Από οριζ. οργανισμούς	2.708	100	52	2	442	60	285	233	153	19	2	226	13	3	182	66	294	28	2		
2. Πρωτογενής Αγορά	225	28	6	6	28	10	60	45	29	5	1	38	6	1	5	24	42	2	2		
Από οριζ. οργανισμούς	408	21	1	11	28	10	58	46	21	1	1	22	2	1	3	20	40	2	2		
2. Πρωτογενής Αγορά	28	120	6	2	62	15	11	22	24	12	2	42	20	1	12	29	80	5	1		
Από οριζ. οργανισμούς	561	115	1	2	50	16	78	21	58	11	5	32	11	3	14	21	80	1	1		
2. Πρωτογενής Αγορά	118	414	9	1	295	113	566	159	51	15	103	611	11	4	121	206	210	19	1		
Από οριζ. οργανισμούς	2.716	428	22	1	282	131	501	181	41	15	96	591	13	2	113	213	210	19	1		
2. Πρωτογενής Αγορά	1.265	405	7	6	192	17	260	265	660	36	91	255	129	9	225	96	269	6	6		
Από οριζ. οργανισμούς	1.312	461	2	5	133	113	311	266	512	45	94	149	101	5	225	88	170	4	4		
2. Πρωτογενής Αγορά	2.681	110	19	1	142	20	602	387	189	15	9	286	16	2	21	91	168	19	7		
Από οριζ. οργανισμούς	1.140	113	10	1	130	60	357	310	112	11	5	22	13	1	64	23	101	19	7		
2. Πρωτογενής Αγορά	1.422	522	47	6	602	120	287	581	295	52	16	452	49	101	128	98	252	46	1		
Από οριζ. οργανισμούς	1.313	522	45	6	584	165	282	540	152	10	13	429	43	5	115	28	112	26	1		
2. Πρωτογενής Αγορά	1.628	628	20	6	228	91	310	317	560	44	22	271	89	8	115	182	361	22	1		
Από οριζ. οργανισμούς	1.053	890	16	5	113	85	291	291	478	28	19	126	68	4	21	110	214	12	1		

Πίνακας Α: 13α. Απορριψιμότητες από τους διαζυγισμούς και αναστρέψιμος λόγος σε αυτές, κατά περιφέρειες Εφετείων

Περιφέρεια	Απορριψιμότητες λόγω διαζυγισμών					
	Σύνολο	Μικροί		Κατανομή εγκατάλειψη	Άλλοι νόμιμοι λόγοι	Δε δηλώθηκε αιτία
		Επιζώντες	Την απόφαση			
Σύνολο	114	—	—	1	92	30
Αθήνας	94	—	—	2	11	17
Αιτωλίας	—	—	—	—	2	—
Αιτωλική Μεσσηνία	3	—	—	—	3	—
Αχαΐας	13	—	—	—	—	—
Βοιωτίας	6	—	—	—	11	2
Ευβοίας	1	—	—	—	4	2
Κρήτης	5	—	—	—	—	1
Κυπρικής	6	—	—	—	3	2
Μακεδονίας	1	—	—	—	—	4
Μεσσηνίας	5	—	—	—	3	2
Πελοποννήσου	—	—	—	—	—	—
Ροδίων	9	—	—	—	9	—

Πίνακας Α: 14. Οριστικές αποφασεις, κατά λογο διαζυγίου και διάρκεια λιθίντος γαμου

Περιφέρεια	Λόγος διαζυγίου							Συνολικό	Δε δηλώθηκε ο λόγος
	Σύνολο	Σύμφωνα με το Ν. 1329/83					Άλλοι νόμιμοι λόγοι		
		Σύνολο	Αδελφία	Κακοβολία εγκατάλειψη	Υπερμετρικός διαζυγισμός	Άλλοι νόμιμοι λόγοι			
Σύνολο	10.995	2.687	3	47	1.775	862	8.077	231	
Αθήνας	72	76	—	—	—	16	58	—	
Αιτωλική Μεσσηνία	4	—	—	—	—	1	—	—	
Αχαΐας	1	15	—	—	—	15	58	—	
Βοιωτίας	2.196	56	—	10	17	129	1.871	9	
Ευβοίας	644	11	—	3	—	41	586	4	
Κρήτης	561	15	—	4	—	41	533	2	
Κυπρικής	822	67	—	3	17	47	752	3	
Μακεδονίας	1.006	109	—	18	282	203	2.287	29	
Μεσσηνίας	651	76	—	5	11	10	574	1	
Πελοποννήσου	619	92	—	2	44	46	542	5	
Ροδίων	176	101	—	3	57	41	374	1	
Συνολικά	671	113	—	—	70	43	446	11	
Αιτωλική Μεσσηνία	470	117	—	4	80	33	346	7	
Αχαΐας	5.708	1.975	3	21	1.449	502	3.655	78	
Βοιωτίας	2.017	188	1	13	331	143	1.497	32	
Ευβοίας	1.576	527	2	2	392	131	1.032	17	
Κρήτης	2.115	941	—	6	726	228	1.126	29	
Κυπρικής	172	11	—	2	27	12	211	119	

Πίνακας Α: 15. Κρηνηθέντες διαλυμένοι γάμοι, αναλογα με τον αριθμό των τέκνων

Σύνολο	Αριθμός τέκνων									Δε δηλώθηκε
	0	1	2	3	4	5	6	7 και άνω		
Σύνολο	10.995	1578	1182	2.150	523	96	11	11	2	1.052
Αθήνας	11520	—	1012	5.420	1.569	384	55	66	14	—

Πίνακας Α: 16. Οριστικές αποφασεις διαζυγίου, κατά έτος λυσεως του γαμου σε οχέση με το έτος τελευτας

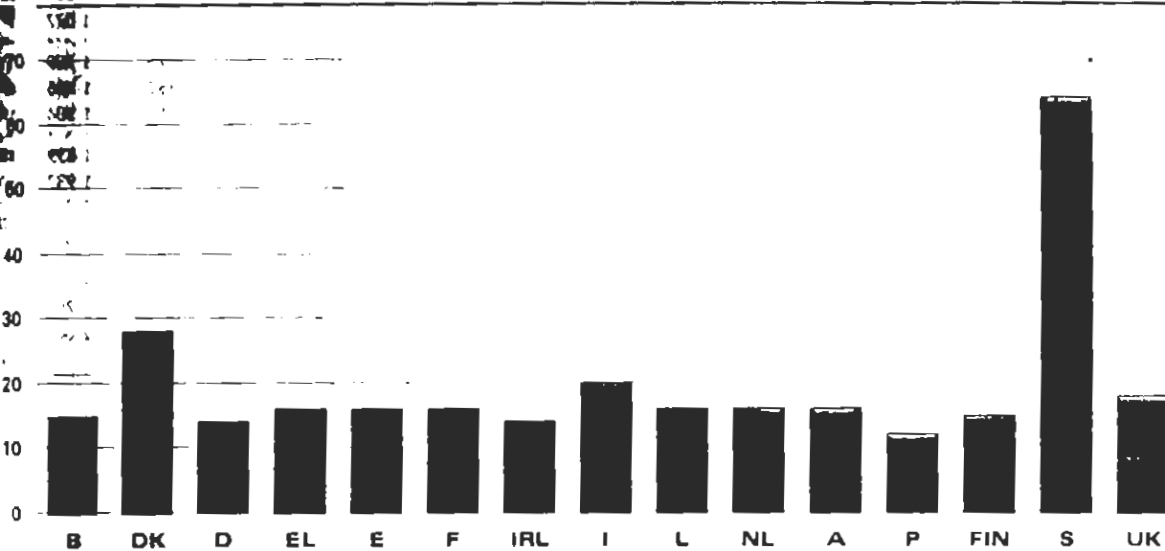
Έτος λυσεως διαζυγίου	Αριθμός διαζυγίων	Έτος τελευτας του γαμου																		
		Ανεπίσημοι γάμοι	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
1986	8.039	284	1.703	176	552	159	542	563	666	528	184	32	—	—	—	—	—	—	—	—
1987	8.870	1.089	3.899	364	411	426	465	476	529	450	480	159	49	—	—	—	—	—	—	—
1988	8.315	1.573	3.270	133	377	426	378	453	482	355	471	506	157	15	—	—	—	—	—	—
1989	6.280	585	2.466	256	294	236	328	317	354	280	333	376	462	88	7	—	—	—	—	—
1990	6.157	267	2.247	217	277	217	399	362	358	308	342	337	392	274	127	4	—	—	—	—
1991	6.351	335	2.069	221	274	268	277	284	353	315	351	346	419	322	429	95	15	—	—	—
1992	6.356	117	1.780	213	266	207	262	271	325	237	323	332	390	322	449	416	65	1	—	—
1993	7.225	217	1.990	242	299	268	324	340	366	322	375	390	497	400	526	538	531	63	4	—
1994	7.675	355	1.822	231	293	195	243	288	330	300	378	389	447	369	479	476	611	395	69	1
1995	10.995	274	3.044	309	399	320	355	405	439	359	459	470	570	476	639	651	922	580	634	73

Σημείωση: Σύνολο διαζυγίων, εκ των οποίων των διαζυγίων (βλ. και πίνακας 10)

Οι παροχές μητρότητας και οι οικογενειακές παροχές παρέχουν οικονομική εστιασμένη στήριξη σε νοσηλουργία που ανατρέφουν παιδιά και φροντίζουν συγγενείς, εκτός από παιδιά. Εκτός από τις οικονομικές παροχές, τα στοιχεία περιλαμβάνουν παροχές σε είδος όπως στέγαση παιδιών ή

οικονομικές επιχορηγήσεις που είναι επίσης σχεδιασμένες για την υποβοήθηση και την προστασία της οικογένειας. Αυτό εξειδικεύεται σημασία για τη Δανία, τη Γερμανία και τις Κάτω Χώρες.

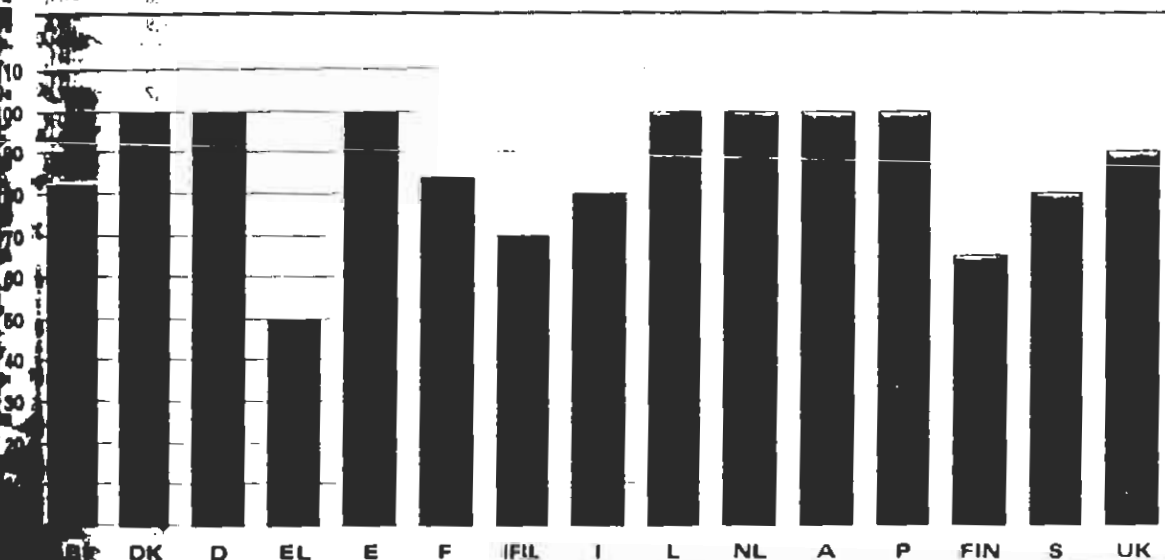
Άδεια μητρότητας σε εβδομάδες, 1995



Μαύρο: πριν από τη γέννηση, χρωματιστό: μετά τη γέννηση

Digest of statistics on social protection in Europe, Vol. 6: Maternity 1994. Eurostat, Missoc. Social protection in the Member States of the European Union - Situation on 1st July 1995 and evolution, 1996. ΓΔ V - Επιτροπή

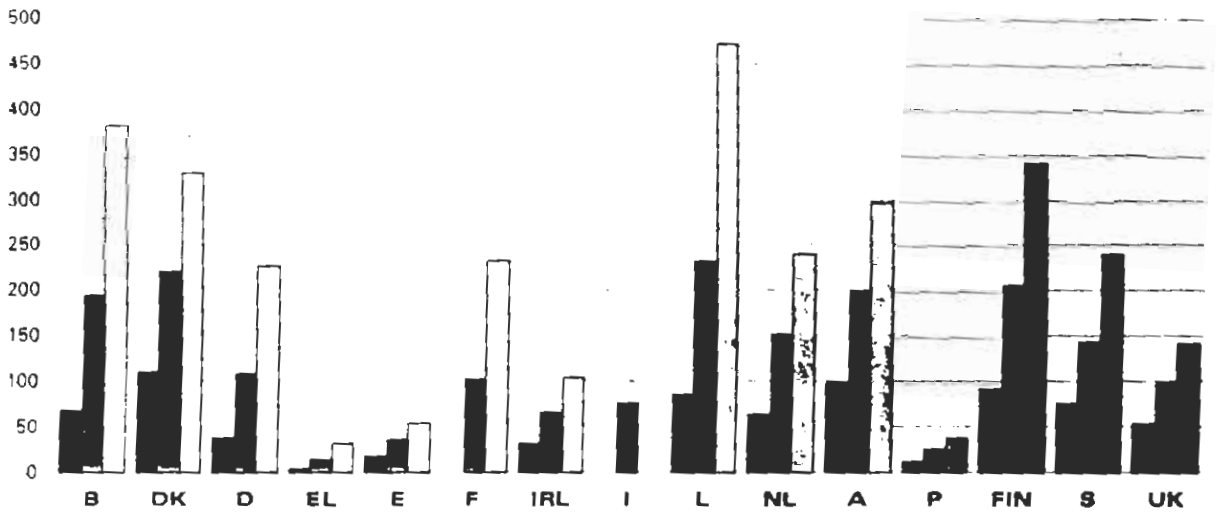
Αποζημίωση κατά την άδεια μητρότητας ως ποσοστό % του ημερομισθίου ή του μισθού, 1995



Digest of statistics on social protection in Europe, Vol. 6: Maternity 1994. Eurostat, Missoc. Social protection in the Member States of the European Union - Situation on 1st July 1995 and evolution, 1996. ΓΔ V - Επιτροπή

Η αποζημίωση κατά την άδεια μητρότητας αποτελεί το ποσοστό του ημερομισθίου ή του μισθού διατηρούμενου (ήναρκων ανεργημένων) με αποκοπή της φορολογίας. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις που ο κάτοχος της άδειας μητρότητας λαμβάνει παροχές εξαιτίας καθήκοντος σε άλλο κράτος. Οι κάτοχοι άδειας μητρότητας ως εργαζόμενοι του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα ή των συντάκτων της τρίτης ηλικίας.

Οικογενειακά ετάδια: Ποσό που ορίζει ο νόμος για ένα, δύο ή τρία παιδιά, σε ECU το μήνα, 1995



Μηνιαίο ποσό που ορίζει ο νόμος για ένα, δύο ή τρία παιδιά

Επιπλέον αναφέρονται τις κοινωνικές παροχές στην Ευρώπη (Tab. 4 Οικονομία 1995) Επιπλέον Μηνιαία Κοινωνική προστασία στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Κατάσταση την 1η Ιανουαρίου 1995 και ετήσια, Γ.Α. Ν. - Επιμέλεια

Η αναγκαιότητα των στοιχείων αυτών είναι περιορισμένη λόγω των πολύ διαφορετικών εθνικών συστημάτων (σε ορισμένες χώρες οι παροχές φορολογούνται, σε άλλες όχι) σε ορισμένες χώρες οι παροχές έχουν καθορισμένο ανώτατο όριο, σε άλλες εκφράζονται ως ποσοστό % του τελευταίου μισθού ή των μισθών της τελευταίας περιόδου, κλπ.). Τα στοιχεία που παρουσιάζονται εδώ αναφέρονται σε γενικές εθνικές καταστάσεις.

Λοιπές οικογενειακών παροχών ανά παιδί 0 έως 17 ετών, σε ECU σε σταθερές τιμές, 1990 = 100

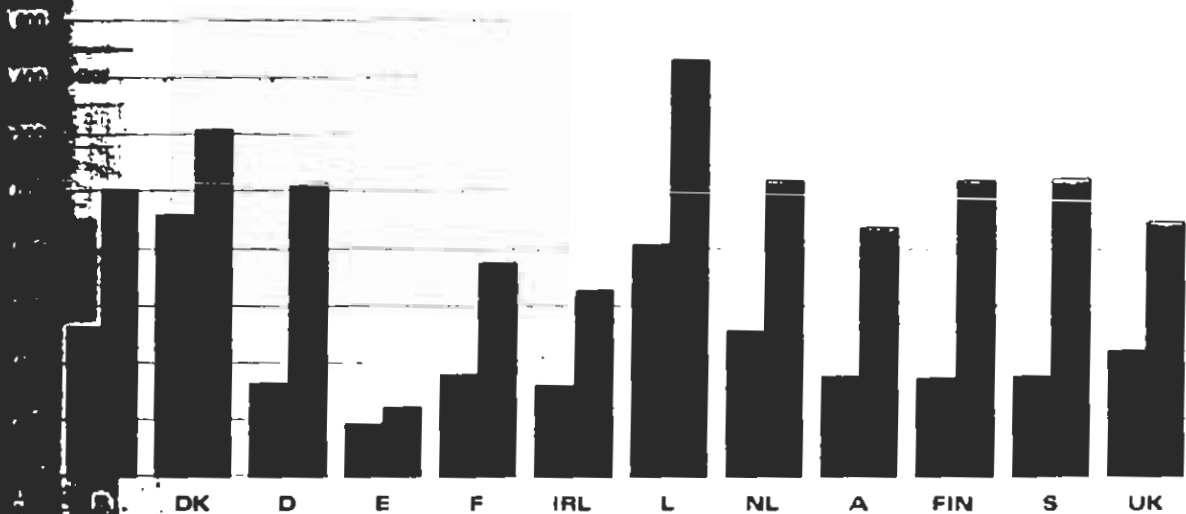
	1988	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
EUR 15												EUR
B					100*	99*	102*	106*	99*	110*		B
DK					100				120	131		DK
D					100	99	106	104	101	101		D
EL												EL
E					100*	105*	128*	130*	133*			E
F					100	100	102	110	111	113		F
IRL					100*	107*	116*	124*	136*			IRL
I					100	92	94	91	88	88		I
L					100*	107*	111*	134*	150*			L
NL					100	98	93	92	90	84		NL
A					100	104	120	125	144	140		A
P					100*	118*	124*	133*	133*	143*		P
FIN					100	107	109	105	120	119		FIN
S												S
UK					100*	106*	116*	125*	128*	128*		UK

Fig. 2. Non-contributory family allowances
 Source: Family Allowance Table 4, 1995, p. 129.

Οι παροχές κοινωνικής προστασίας είναι άμεσες μεταβιβάσεις -σε είδος ή σε χρήμα- από προγράμματα κοινωνικής προστασίας προς νοικοκυριά και άτομα με σκοπό την ανακούφιση τους από το βάρος ορισμένων συγκεκριμένων κινδύνων ή αναγκών. Αυτοί οι κίνδυνοι ή οι ανάγκες συνδέονται με το γήρας, την ασθένεια, την τεχνολογική, την οικογενειακή, την αναπηρία, την

ανιερτία κ.λπ. Οι παροχές κοινωνικής προστασίας για τις χώρες της ΕΕ είναι ενσωματωμένες σύμφωνα με το εθνικό σύστημα ολοκληρωμένων στατιστικών κοινωνικής προστασίας (Esspros). Η μεθοδολογία του Esspros αναθεωρήθηκε πρόσφατως. Αυτή είναι η πρώτη παροχή στοιχείων σύμφωνα με το «Εγχειρίδιο Esspros 1996».

Μηνιαίες παροχές ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, ποσό που ορίζει ο νόμος για ανενταύχο άτομο χωρίς παιδιά και για ζευγάρι με δυο παιδιά, σε ECU -1995



Μοναχικό άτομο - χρωματιστό, ζευγάρι με δυο παιδιά

Μέσος, Social protection in the Member States of the European Union - Situation on 1st July 1995 and evolution, 1996 Γ.Σ.Υ.

DK: Τα βέλγη άτομα δεν περιλαμβάνονται το στατιστικό σύστημα και τα στατιστικά σχετικά με είδος ανάγκης. F, UK: τα ποσά περιλαμβάνονται το οικογενειακά εισοδήματα, όχι όμως το στατιστικό εισόδημα. EL: P δεν υπάρχει γενικό ποσό για το ποσό ποικίλλει ανάλογα με την περίπτωση.

Παροχές κοινωνικής προστασίας κατά κεφάλην σε ECU σε σταθερές τιμές: 1990 = 100

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
EUR 15												EUR 15
B					100*	103*	106*	107*	105*	113*		B
DK					100				123	123		DK
D					100	96	104	106	107	112		D
EL					100*	97*	95*	98*	101*			EL
E					100*	109*	116*	122*	119*			E
F					100	103	106	110	111	113		F
IRL					100*	106*	112*	119*	123*			IRL
I					100	104	109	109	109	108		I
L					100*	108*	112*	121*	126*			L
NL					100	101	103	103	101	99		NL
A					100	111	114	118	123	124		A
P					100*	112*	130*	143*	152*	154*		P
FIN					100	109	116	118	120	121		FIN
S												S
UK					100*	109*	118*	127*	129*	130*		UK

Κοινωνική προστασία: δαπάνες και έσοδα, 1980-1995. Eurostat
 (επί ποσοτήτων σταθερές τιμές) και κοινωνικές παροχές
 Κοινωνική προστασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 1997. Eurostat
 Εμπόδια Express 1996. Eurostat

EL, L με βάση στοιχεία του Express 1981.

Παροχές κοινωνικής προστασίας κατά κεφάλην σε τρέχουσες ΜΑΔ.

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
EUR 15									4 646			EUR 15
B					3 825*	4 145*	4 428*	4 560*	4 633*	5 014*		B
DK					4 195				6 051	6 214		DK
D					4 316	4 406	4 975	5 193	5 565	5 950		D
EL					1 268*	1 304*	1 311*	1 407*	1 510*			EL
E					2 133*	2 469*	2 635*	2 860*	2 813*			E
F					4 170	4 540	4 802	4 982	5 092	5 229		F
IRL					1 909*	2 181*	2 385*	2 530*	2 751*			IRL
I					3 500	3 833	4 137	4 122	4 272	4 286		I
L					4 758*	5 436*	6 036*	6 660*	7 003*			L
NL					4 678	5 903	5 262	5 438	5 451	5 541		NL
A					3 865	4 508	4 934	5 247	5 675	5 753		A
P					1 216*	1 423*	1 612*	1 813*	2 027*	2 052*		P
FIN					3 423	3 972	4 226	4 562	4 728	4 897		FIN
S								5 748	5 877	5 973		S
UK					3 259*	3 575*	4 056*	4 221*	4 404*	4 375*		UK

Κοινωνική προστασία: δαπάνες και έσοδα, 1980-1995. Eurostat
 (επί ποσοτήτων σταθερές τιμές) και κοινωνικές παροχές
 Κοινωνική προστασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 1997. Eurostat
 Εμπόδια Express 1996. Eurostat

EL, L με βάση στοιχεία του Express 1981.

ΤΙΝΑΚΣ ΤΑ Αριθμοί Παιδικών και Ηλικιωμένων Παιδιών

Εξοη Ιδρυμάτων	Αριθμός Ηδρυμάτων	Αριθμός παιδιών
Κρατικοί παιδικοί σταθμοί	1.138	37.000
Κρατικοί Βρεφονηπιακοί σταθμοί	42	766
Βρεφονηπιακοί ΠΙΚΠΑ	35	1.696
Παιδικοί σταθμοί ΕΟΠ	103	3.350
Βρεφονηπιακοί σταθμοί ιδρυμάτων Βρεφ. σταθ- μών Αθηνών, Θεσσαλονίκης, Αγρίους	42	4.625
Σύνολο	1.360	46.437
Φιλανθρωπικά Σωματεία	36	5.850
Σύνολο	36	5.850
Γενικό Σύνολο	1.396	52.287

ΠΗΓΗ: Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 1994.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ο Δ Η Γ Ι Ε Σ

Η παρούσα έρευνα είναι μεταξύ των επαγγελματιών που έχουν εξετάσει περιστατικά Μονογονεϊκών Οικογενειών και οι οποίοι απασχολούνται στους Κεντρικού Κρατικούς Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής της Χώρας μας.

Σκοπός, της έρευνας είναι η συλλογή στοιχείων, σχετικών με τα Μέτρα Κοινωνικής Πολιτικής / Πρόνοιας, που εφαρμόζουν οι Κεντρικοί Κρατικοί Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής, για τη στήριξη των μονογονεϊκών οικογενειών. Τα στοιχεία αυτά, θα μας οδηγήσουν στον εντοπισμό παραγόντων, οι οποίοι θα μας επιτρέψουν να κρίνουμε, την αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων, σε σχέση με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, αυτού του τύπου οι οικογένειες.

Τα ερωτηματολόγια απαντώνται ανώνυμα, οι απαντήσεις είναι απόλυτα εμπιστευτικές και η χρήση τους συνίσταται στη συγγραφή πτυχιακής εργασίας με θέμα: **«Μονογονεϊκή Οικογένεια και Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα».**

Υπεύθυνες σπουδάστριες της
Παρούσας Πτυχιακής Εργασίας:

Παππά Λαμπρινή
Σεβαστέλλη Χριστίνα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1) Ποιό επάγγελμα ασκείτε;

- Κοινωνικός Λειτουργός
- Ψυχολόγος
- Κάτι άλλο

2) Πόσα χρόνια κάνετε αυτό το επάγγελμα;

- Λιγότερο από ένα χρόνο
- 1-3 χρόνια
- 4-6 χρόνια
- 7-9 χρόνια
- 10-12 χρόνια
- 13> χρόνια

3) Σε ποια υπηρεσία εργάζεστε τον τελευταίο χρόνο;

- Κέντρο Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ»
- Π.Ι.Κ.Π.Α
- Ε.Ο.Π
- Κ.Υ άλλου κρατικού φορέα
- Κάτι άλλο

4) Ποιος είναι ο τομέας απασχόλησής σας;

- Συλλογή στοιχείων περιστατικού από την υπηρεσία σας
- Αξιολόγηση περιστατικού
- Διοικητικός τομέας / Διαδικαστικά θέματα
- Αντιμετώπιση περιστατικού / Συμβουλευτική υποστήριξη περιστατικών / Παρακολούθηση περιστατικού
- Έρευνα
- Κάτι άλλο

(Σημείωση: Μπορούν να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις).

5) Έχετε λάβει ειδική εκπαίδευση για να αντιμετωπίσετε περιστατικά Μονογονεϊκών Οικογενειών;

- Ναι
- Όχι

6) Εάν ΝΑΙ, τί είδους ειδική εκπαίδευση έχετε λάβει;

- Μεταπτυχιακές, ανάλογες με το θέμα σπουδές
- Επιμορφωτικά, σχετικά με το θέμα σεμινάρια
- Μελέτη σχετικών εντύπων / βιβλίων
- Κάτι άλλο

7) Ποια ήταν η χρονική διάρκεια της ειδικής σας εκπαίδευσης;

- 1< μήνα
- 1-3 μήνες
- 3-6 μήνες
- 6-12 μήνες
- 1-3 χρόνια
- 3> χρόνια

8) Κατά το χρονικό διάστημα 1/1/99 έως 31/12/99 πόσα περιστατικά Μονογονεϊκών Οικογενειών – σε αναλογία 100 περιστατικά το χρόνο- είχαν ως πρώτο σταθμό την υπηρεσία που εργάζεστε;

- Κέντρο Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ»
- Π.Ι.Κ.Π.Α
- Ε.Ο.Π
- Κ.Υ άλλου κρατικού φορέα
- Κάτι άλλο

9) Πώς έφθασαν στην υπηρεσία σας τα περιστατικά;

- Από την μητέρα
- Από τον πατέρα
- Από συγγενείς
- Με παραπομπή από άλλο ειδικό εκτός της υπηρεσίας σας
- Με άλλο τρόπο

10) Στα περιστατικά που αντιμετωπίστηκαν από εσάς, πόσο χρονικό διάστημα μεσολάβησε από τη στιγμή που η οικογένεια αντιμετώπισε το πρόβλημα, ως τη στιγμή που απευθύνθηκε στην υπηρεσία σας;

- 1< μήνα
- 1-3 μήνες
- 3-6 μήνες
- 6-12 μήνες
- 1> χρόνο

11) Στις περιπτώσεις όπου το διάστημα που μεσολάβησε από την εμφάνιση του προβλήματος, ως τη στιγμή που το περιστατικό έγινε γνωστό στην υπηρεσία σας, αν ήταν άνω των 6 μηνών, ο λόγος αυτής της καθυστέρησης οφειλόταν σε:

- Άγνοια ύπαρξης της υπηρεσίας σας / των παροχών σας
- Μη έγκαιρη δραστηριοποίηση / κωλυσιεργία των ενδιαφερομένων
- Ύπαρξη υποστηρικτικού συστήματος στη Μονογονεϊκή Οικογένεια έως τη στιγμή αναφοράς του περιστατικού
- Κάτι άλλο

12) Τα περιστατικά που αντιμετωπίστηκαν από εσάς, οι Μονογονεϊκές Οικογένειες προήλθαν από:

- Διαζύγιο
- Χηρεία
- Ανύπανδρο γονέα
- Κάτι άλλο

13) Στα περιστατικά αυτά ο γονέας ήταν:

- Διαζευγμένος άνδρας / πατέρας
- Διαζευγμένη γυναίκα / μητέρα
- Χήρος άνδρας / πατέρας
- Χήρα γυναίκα / μητέρα
- Ανύπανδρος άνδρας / πατέρας
- Ανύπανδρη γυναίκα / μητέρα
- Κάτι άλλο

14) Πόσα παιδιά είχε η Μονογονεϊκή Οικογένεια που αντιμετωπίσατε;

- 1 παιδί
- 2 παιδιά
- 3 παιδιά
- 4 παιδιά

15) Ποια ήταν η ηλικία των παιδιών;

- Βρεφική ηλικία
- Νηπιακή ηλικία
- Προσχολική ηλικία
- Σχολική ηλικία
- Εφηβική ηλικία

16) Ο πατέρας στις Μονογονεϊκές Οικογένειες που αντιμετωπίσατε:

- Εργάζονταν
- Δεν είχε μόνιμη εργασία
- Ήταν άνεργος
- Δεν γνωρίζω

17) Η μητέρα στις Μονογονεϊκές Οικογένειες που αντιμετωπίσατε:

- Εργάζονταν
- Δεν είχε μόνιμη εργασία
- Ήταν άνεργος
- Δεν γνωρίζω

18) Ο λόγος που ο μόνος πατέρας δεν είχε μόνιμη εργασία, ήταν:

- Η απουσία υποστηρικτικού συστήματος που θα τον βοηθούσε στην φροντίδα του παιδιού
- Η φύση του επαγγέλματος του (π.χ, εποχιακή εργασία)
- Αποτέλεσμα δικής του επιλογής, λόγω προκαταλήψεων (ταμπού) στον εργασιακό του χώρο.
- Κάτι άλλο

19) Ο λόγος που η μόνη μητέρα δεν είχε μόνιμη εργασία, ήταν:

- Η απουσία υποστηρικτικού συστήματος που θα την βοηθούσε στην φροντίδα του παιδιού
- Η φύση του επαγγέλματός της (π.χ, εποχιακή εργασία)
- Αποτέλεσμα δικής της επιλογής, λόγω προκαταλήψεων (ταμπού) στον εργασιακό της χώρο.
- Κάτι άλλο

20) Στις περιπτώσεις που ο μόνος πατέρας εργάζονταν, εισέπραττε τα νομοθετικά θεσπισμένα επιδόματα παιδιού;

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω

21) Στις περιπτώσεις που η μόνη μητέρα εργαζόταν, εισέπραττε τα νομοθετικά θεσπισμένα επιδόματα παιδιού;

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω

22) Ο λόγος που απευθύνθηκαν σε εσάς τα περιστατικά αυτά, ήταν:

- Οικονομική ενίσχυση της οικογένειας
- Φιλοξενία του παιδιού σε κάποιο κέντρο κλειστής περιθαλψης
- Φιλοξενία του παιδιού σε κάποιο παιδικό σταθμό
- Ψυχολογική / Συμβουλευτική υποστήριξη της οικογένειας
- Παροχή πληροφοριών για νομικά θέματα (π.χ, αναγνώριση παιδιού, διατροφή κ.α)
- Ανεύρεση εργασίας
- Όλα τα παραπάνω
- Κάτι άλλο

23) Το είδος της παρέμβασης σας, σε κάθε περιστατικό, κρίθηκε κυρίως:

- Με βάση τις ανάγκες της οικογένειας
- Με βάση τις δυνατότητες της υπηρεσίας σας
- Με βάση τις προσωπικές σας δυνατότητες
- Από κάποιον άλλο παράγοντα

24) Η διάρκεια της παρέμβασης σας, σε κάθε περιστατικό, κρίθηκε κυρίως:

- Με βάση τις ανάγκες της οικογένειας
- Με βάση τις δυνατότητες της υπηρεσίας σας
- Με βάση τις προσωπικές σας δυνατότητες
- Από κάποιον άλλο παράγοντα

25) Η παρέμβασή σας, σε κάθε περιστατικό που αντιμετωπίσατε, κρίθηκε:

- Επαρκής
- Ανεπαρκής

26) Στις περιπτώσεις όπου η παρέμβαση κρίθηκε ανεπαρκής, ο κύριος λόγος ήταν:

- Απουσία ψυχολογικής στήριξης στην οικογένεια
- Η μη κάλυψη των βασικών αναγκών / προβλημάτων της οικογένειας
- Η έλλειψη κατάλληλα οργανωμένων για το πρόβλημα υπηρεσιών
- Η μη συστηματική παρακολούθηση του περιστατικού
- Η έλλειψη ειδικευμένου για το θέμα προσωπικού εντός της υπηρεσίας σας.
- Η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ σχετικών υπηρεσιών
- Η ενασχόλησή σας με μεγάλο αριθμό περιστατικών για το ίδιο χρονικό διάστημα
- Κάτι άλλο

27) Ποιες άλλες πηγές αξιοποιούσε η περίπτωση για στήριξη;

- Γονείς
- Συγγενείς
- Φίλους
- Γειτονιά
- Κάτι άλλο

28) Ποιος ο ρόλος του άλλου γονέα, σε ποιο βαθμό και τομέα;

.....
.....
.....
.....
.....
.....

29) Γενικότερα, η αντιμετώπιση των περιστατικών αυτών στην χώρα μας θεωρείται ότι είναι:

- Επαρκής
- Ανεπαρκής

30) Εάν θεωρείται ότι η αντιμετώπιση του θέματος αυτού στη Χώρα μας είναι ανεπαρκής, τι προτείνετε προκειμένου για τον συστηματικό χειρισμό του;

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 19

9 Φεβρουαρίου 1999

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2683

Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

Άρθρο πρώτο

Κυρώνεται ο Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως καταρτίσθηκε από την Επιτροπή του άρθρου 31 παρ. 6 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α') του οποίου το κείμενο έχει ως εξής:

**ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ν.Π.Δ.Δ.**

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα

1. Σκοπός του παρόντος Κώδικα είναι η καθιέρωση ενιαίων και ομοιομορφων κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, σύμφωνα με τις αρχές της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης και τη διασφάλιση της μέγιστης δυνατής απόδοσης κατά την εργασία τους.

2. Στην πραγματοποίηση του κατά την προηγούμενη παράγραφο σκοπού συμβάλλει η λειτουργία της Ανεξάρτητης Διοικητικής Αρχής για τις προσλήψεις, της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και του Ινστιτούτου Επιδόρφωσης στο πλαίσιο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης.

Άρθρο 2

Έκταση εφαρμογής

1. Στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα υπάγονται οι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι του κράτους και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

2. Υπάλληλοι ή λειτουργοί του κράτους ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οι οποίοι, κατά συνταγματική ή νομοθετική πρόβλεψη, διέπονται από ειδικές γι' αυτούς διατάξεις, καθώς και οι υπάλληλοι των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, υπάγονται σε εκείνες τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα στις οποίες παρεμπόνουν οι ειδικοί νόμοι που τους διέπουν.

Άρθρο 3

Αμφισβήτηση ιδιότητας υπαλλήλου

1. Οποιαδήποτε αμφισβήτηση ως προς την ιδιότητα του πολιτικού διοικητικού υπαλλήλου, κατά τον παρόντα Κώδικα, ακόμη και αν αναφέρεται ως προδικαστικό ζήτημα σε αστική ή ποινική δίκη, επιλύεται με απόφαση τριμελούς Επιτροπής του αρμόδιου για την επίλυση των υπαλληλικών διαφορών Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας.

2. Η Επιτροπή της προηγούμενης παραγράφου συγκροτείται από τον πρόεδρο του προαναφερόμενου Τμήματος και αποτελείται από τον ίδιο ή τον αναπληρωτή του και δύο συμβούλους του ίδιου Τμήματος, από τους οποίους ο ένας ορίζεται ως εισηγητής.

3. Η Επιτροπή επιλαμβάνεται ύστερα από ερώτημα του δικαστηρίου ή της δημόσιας αρχής, ενώπιον των οποίων έχει ανακύψει το σχετικό ζήτημα ή ύστερα από σχετική αίτηση του ενδιαφερομένου.

4. Η αίτηση του ενδιαφερομένου κοινοποιείται με μέριμνα του ίδιου προς την υπηρεσία του και τις τυχόν άλλες εμπλεκόμενες δημόσιες αρχές. Τα ερωτήματα που υποβάλλονται εκ μέρους δικαστηρίου ή δημόσιας αρχής κοινοποιούνται, με μέριμνά τους, στον ενδιαφερόμενο και στις αρχές του προηγούμενου εδαφίου. Ο ενδιαφερόμενος και οι δημόσιες αρχές μπορούν να υποβάλουν στην Επιτροπή υπόμνημα εντός δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση σε αυτούς του σχετικού ερωτήματος ή αίτησης.

5. Η απόφαση της Επιτροπής εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από τις κατά την παρ. 4 κοινοποιήσεις.

ΜΕΡΟΣ Α'

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΠΡΟΣΩΝΤΑ ΚΑΙ ΚΩΛΥΜΑΤΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ

Άρθρο 4
Ιθαγένεια

1. Ως υπάλληλοι διορίζονται μόνο Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες.

2. Οι πολίτες των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιτρέπεται να διορίζονται σε θέσεις οι οποίες δεν εμπίπτουν στην εξαίρεση της παρ. 4 του άρθρου 48 Συνθ. Ε.Κ., σύμφωνα με τα προβλεπόμενα γι' αυτούς σε ειδικό νόμο.

3. Ο διορισμός αλλοδαπών μη υπηκόων των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιτρέπεται μόνο στις προβλεπόμενες από ειδικούς νόμους περιπτώσεις.

4. Όσοι αποκτούν την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση, δεν μπορούν να διορισθούν ως υπάλληλοι πριν από τη συμπλήρωση ενός (1) έτους από την απόκτησή της.

Άρθρο 5

Μη εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων

Δεν διορίζονται υπάλληλοι:

- α) όσοι δεν έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή δεν έχουν απαλλαγεί νόμιμα από αυτές,
- β) όσοι έχουν αναγνωρισθεί ως ανηρωσικές συνειδητές και δεν έχουν εκπληρώσει, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις της στρατολογικής νομοθεσίας, άοπλη θητεία ή εναλλακτική πολιτική κοινωνική υπηρεσία.

Άρθρο 6

Ηλικία διορισμού

1. Τα κατώτατα και ανώτατα όρια ηλικίας διορισμού, κατά κατηγορία, ορίζονται ως ακολούθως:

Για την κατηγορία ΠΕ και ΤΕ κατώτατο όριο ορίζεται το 21ο έτος της ηλικίας και ανώτατο το 35ο. Για την κατηγορία ΔΕ κατώτατο όριο ορίζεται το 21ο και ανώτατο το 30ό. Για την κατηγορία ΥΕ κατώτατο όριο ορίζεται το 20ό και ανώτατο το 30ό.

2. Οι διατάξεις της παρ. 1 για το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού δεν εφαρμόζονται στους μετακλητούς και επί θητεία υπαλλήλους του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

3. Παρεκκλίσεις από το κατώτατο ή ανώτατο όριο ηλικίας της παρ. 1 μπορεί να καθορίζονται μόνο για εξαιρετικούς υπηρεσιακούς λόγους με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ..

4. Για τους άγαμους ή χήρους ή διαζευγμένους γονείς που έχουν την επιμέλεια τέκνου, το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού αυξάνεται κατά ένα έτος για κάθε τέκνο και μέχρι δύο τέκνα.

5. Για τη συμπλήρωση των προβλεπόμενων από την παρ. 1 κατώτατων και ανώτατων ορίων ηλικίας για διορισμό, ως ημέρα γέννησης θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης για το κατώτατο όριο και η 31η Δεκεμβρίου του αντιστοιχού έτους για το ανώτατο.

6. Η ηλικία αποδεικνύεται από το δελτίο αστυνομικής ταυτότητας και, σε περίπτωση αμφισβήτησης, από τη ληξιαρχική πράξη γέννησης που έχει συνταχθεί εντός

ενενήντα (90) ημερών από τη γέννηση. Αν δεν υπάρχει τέτοια πράξη, η ηλικία αποδεικνύεται από τα μητρώα αρρένων για τους άνδρες και από το γενικό μητρώο δημοτών (δημοτολόγιο) για τις γυναίκες.

7. Εάν υπάρχουν περισσότερες εγγραφές στο οικείο μητρώο, επικρατεί η πρώτη εγγραφή.

8. Βεβαίωση της ηλικίας ή διόρθωση της εγγραφής με οποιονδήποτε άλλο τρόπο ουδέποτε λαμβάνεται υπόψη.

9. Ειδικά όρια ηλικίας που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του παρόντος για συγκεκριμένες κατηγορίες προσώπων, διατηρούνται σε ισχύ.

Άρθρο 7

Υγεία

1. Υπάλληλοι διορίζονται όσοι έχουν την υγεία και την αρτιμέλεια που τους επιτρέπουν την εκτέλεση των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης, με την επιφύλαξη των διατάξεων για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

2. Η υγεία και η αρτιμέλεια των υποψήφιων υπαλλήλων πιστοποιούνται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές, με βάση παραπεμπτικό έγγραφο, στο οποίο περιγράφονται από την υπηρεσία, σε γενικές γραμμές τα καθήκοντα της θέσης που πρόκειται να καταληφθεί.

Άρθρο 8

Ποινική καταδίκη, στερητική ή επικουρική δικαστική συμπαράσταση

1. Δεν διορίζονται υπάλληλοι:

α) Όσοι καταδικάσθηκαν για κακούργημα και σε οποιαδήποτε ποινή για κλοπή, υπεξαίρεση (κοινή και στην υπηρεσία), απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία δικηγόρου, δωροδοκία, καταπίεση, απιστία περί την υπηρεσία, παράβαση καθήκοντος, καθ' υποτροπή συκοφαντική δυσφήμιση, καθώς και για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής.

β) Οι υπόδικοι που έχουν παραπεμφθεί με τελεσίδικο βούλευμα για κακούργημα ή για πλημμέλημα της περίπτωσης α', έστω και αν το αδίκημα έχει παραγραφεί.

γ) Όσοι, λόγω καταδίκης, έχουν στερηθεί τα πολιτικά τους δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή.

δ) Όσοι τελούν είτε υπό στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) είτε υπό επικουρική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) είτε υπό συνδυασμό των δύο προηγούμενων.

2. Η απονομή χάριτος δεν αίρει την ανικανότητα για διορισμό, εφόσον δεν εκδοθεί το κατά το άρθρο 47 παρ. 1 του Συντάγματος διάταγμα που αίρει το σχετικό κώλυμα.

Άρθρο 9

Απόλυση από άλλη θέση για πειθαρχικούς λόγους

Δεν διορίζονται υπάλληλοι όσοι απολύθηκαν από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, αν δεν παρέλθει πενταετία από την απόλυση.

Άρθρο 10

Χρόνος συνδρομής προϋποθέσεων διορισμού

1. Οι υποψήφιοι υπάλληλοι πρέπει να έχουν τα προ-

σόντα του διορισμού τόσο κατά το χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο του διορισμού. Το ανώτατο όριο της ηλικίας διορισμού πρέπει να συντρέχει κατά το πρώτο, σύμφωνα με τα ανωτέρω, χρονικό σημείο.

2. Οι διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τα κωλύματα διορισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ

Άρθρο 11

Προγραμματισμός πλήρωσης θέσεων

1. Οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου προγραμματίζουν σε ετήσια βάση τις ανάγκες τους σε τακτικό προσωπικό μετά από γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

2. Το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, στο πλαίσιο της γενικότερης κυβερνητικής πολιτικής, συντονίζει τον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού ανάλογα με τις πραγματικές ανάγκες των υπηρεσιών.

Άρθρο 12

Τρόπος πλήρωσης θέσεων

1. Η πλήρωση των θέσεων διέπεται από τις αρχές της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας.

2. Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με δημόσιο διαγωνισμό, γραπτό και κατ' εξαίρεση προφορικό ή με σειρά προτεραιότητας βάσει σαφώς καθορισμένων κριτηρίων, σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 1 του παρόντος και όπως ορίζει ο νόμος.

3. Ειδικές διατάξεις που ρυθμίζουν κατ' εξαίρεση διορισμό χωρίς την τήρηση των διατάξεων της παρ. 2 ισχύουν.

Άρθρο 13

Αρμόδιο όργανο

1. Οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται από ανεξάρτητη διοικητική αρχή.

2. Κατά των πράξεων της ανεξάρτητης αυτής αρχής επιτρέπεται στον αρμόδιο υπουργό η άσκηση αίτησης ακυρώσεως ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Άρθρο 14

Προκήρυξη πλήρωσης θέσεων

1. Κάθε διαδικασία πρόσληψης προϋποθέτει προηγούμενη προκήρυξη, η οποία δημοσιεύεται υποχρεωτικά σε ειδικό τεύχος της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως. Για την εξασφάλιση της ευρύτερης δυνατής πληροφόρησης των υποψηφίων περίληψη της προκήρυξης δημοσιεύεται δια του τύπου και ανακοινώνεται με άλλα μέσα μαζικής ενημέρωσης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο νόμο για τις προσλήψεις, όπως εκάστοτε αυτός ισχύει.

2. Δεν επιτρέπεται η προκήρυξη χωρίς προηγούμενη έγκριση για την πλήρωση των θέσεων από το εκάστοτε αρμόδιο κυβερνητικό όργανο, εφόσον απαιτείται, καθώς και βεβαίωση ύπαρξης των σχετικών πιστώσεων.

3. Ειδικές διατάξεις που ρυθμίζουν κατ' εξαίρεση διορισμό σε κενή θέση χωρίς την πρόβλεψη σχετικής προκήρυξης ισχύουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

Άρθρο 15

Υποχρέωση διορισμού

Οι επιτυχόντες που περιλαμβάνονται στον πίνακα διοριστέων διορίζονται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και το αργότερο εντός τεσσάρων (4) μηνών από την έκδοση των πινάκων διοριστέων.

Άρθρο 16

Αρμοδιότητα έκδοσης και τύπος πράξης διορισμού

1. Οι δημόσιοι υπάλληλοι διορίζονται με απόφαση του οικείου υπουργού, εκτός αν ορίζει διαφορετικά ο νόμος.

2. Οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου διορίζονται με απόφαση του ανώτατου μονομελούς οργάνου διοίκησης του και αν δεν υπάρχει, του προέδρου του συλλογικού οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου.

3. Κείμενες διατάξεις, που προβλέπουν το διορισμό με απόφαση άλλου οργάνου, διατηρούνται σε ισχύ.

Άρθρο 17

Δημοσίευση και κοινοποίηση πράξης διορισμού

1. Περίληψη της πράξης διορισμού δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και κοινοποιείται στο διοριζόμενο το αργότερο εντός τριάντα (30) ημερών από τη δημοσίευση.

2. Η κοινοποίηση στο διοριζόμενο γίνεται με έγγραφο της οικείας αρχής, στο οποίο αναγράφεται ο αριθμός του φύλλου της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως όπου δημοσιεύθηκε η περίληψη της πράξης διορισμού και το οποίο επιδίδεται επί αποδείξει στην κατοικία του είτε στον ίδιο είτε σε πρόσωπο που συνοικεί με αυτόν. Με το έγγραφο αυτό τάσσεται και εύλογη προθεσμία τριάντα (30) το πολύ ημερών για ορκωμοσία του διοριζόμενου και ανάληψη υπηρεσίας. Αν δεν καθορίζεται τέτοια προθεσμία, θεωρείται ότι έχει ταχθεί προθεσμία τριάντα (30) ημερών. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί ως έξι (6) μήνες, μόνο μία φορά, για εξαιρετικούς λόγους.

3. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία της παρ. 1, η πράξη διορισμού θεωρείται ότι έχει κοινοποιηθεί την τριακοστή ημέρα από τη δημοσίευση και από την ημέρα αυτή αρχίζει η προθεσμία για ορκωμοσία του διοριζόμενου και ανάληψη υπηρεσίας.

Άρθρο 18

Κατάρτιση υπαλληλικής σχέσης

1. Η υπαλληλική σχέση καταρτίζεται με το διορισμό και την αποδοχή του.

2. Η αποδοχή δηλώνεται με την ορκωμοσία.

Άρθρο 19

Ορκωμοσία - Ανάληψη υπηρεσίας

1. Ο όρκος δίνεται ενώπιον του οργάνου που έχει εκδώσει την πράξη διορισμού ή του οργάνου που ορίζεται στο έγγραφο της κοινοποίησης.

α) Ο όρκος έχει ως εξής:

‘Ορκίζομαι να φυλάττω πίστη στην πατρίδα, υπακούω στο Σύνταγμα και τους νόμους και να εκπληρώνω τιμώς και ευσυνειδήτως τα καθήκοντά μου.’

β) Ο όρκος των αλλοδαπών έχει ως εξής:

“Ὑρκίζομαι να φυλάττω πίστη στην Ελλάδα, υπακοή στο Σύνταγμα και τους νόμους της και να εκπληρώνω τμίως και ευσυνειδήτως τα καθήκοντά μου.”

γ) Ὅσοι δηλώνουν ότι δεν πρεσβεύουν καμιά θρησκεία ή πρεσβεύουν θρησκεία που δεν επιτρέπει τον όρκο, παρέχουν, αντί όρκου, την ακόλουθη διαβεβαίωση:

“Δηλώνω, επικαλούμενος την τιμή και τη συνείδησή μου, ότι θα φυλάττω πίστη στην Ελλάδα, υπακοή στο Σύνταγμα και τους νόμους και ότι θα εκπληρώνω τμίως και ευσυνειδήτως τα καθήκοντά μου.”

2. Η ορκωμοσία βεβαιώνεται με πρωτόκολλο, που χρονολογείται και υπογράφεται από τον ορκιζόμενο και το όργανο ενώπιον του οποίου ορκίζεται. Η ανάληψη καθήκοντων πιστοποιείται με έκθεση, που υπογράφεται από τον προϊστάμενο της οικείας υπηρεσίας και τον υπάλληλο. Η έκθεση φέρει αριθμό πρωτοκόλλου της χρονολογίας ανάληψης καθήκοντων.

3. Αφετηρία του υπολογισμού της υπηρεσίας των υπαλλήλων αποτελεί η χρονολογία δημοσίευσης στο φύλλο της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως της πράξης διορισμού, με την προϋπόθεση ότι η ανάληψη υπηρεσίας γίνεται εντός μηνός από την κοινοποίηση της πράξης διορισμού, αλλιώς η ανάληψη υπηρεσίας.

Άρθρο 20

Ανάκληση διορισμού

1. Η πράξη διορισμού ανακαλείται υποχρεωτικά, εάν ο διοριζόμενος δεν αποδέχτηκε το διορισμό ρητώς ή σιωπηρώς ή δεν εκπλήρωσε άλλες νόμιμες πρόσθετες υποχρεώσεις πριν από την ανάληψη υπηρεσίας.

2. Η πράξη διορισμού, που έγινε κατά παράβαση νόμου, ανακαλείται εντός διετίας από τη δημοσίευσή της. Μετά την παρέλευση της προθεσμίας αυτής η πράξη διορισμού ανακαλείται, εάν αυτός που διορίστηκε προκάλεσε δολίως ή υποβοήθησε την παρανομία ή εάν ο διορισμός του έγινε κατά παράβαση των άρθρων 4 και 8 του παρόντος Κώδικα.

3. Ο υπάλληλος, του οποίου η πράξη διορισμού ανακλήθηκε κατά την προηγούμενη παράγραφο, υπέχει τις ευθύνες των δημοσίων υπαλλήλων για το χρόνο κατά τον οποίο άσκησε τα καθήκοντά του και οι πράξεις του είναι έγκυρες.

4. Οι διατάξεις της παρ. 2 για απαγόρευση ανάκλησης της πράξης διορισμού μετά την πάροδο διετίας δεν εφαρμόζονται, όταν η πράξη διορισμού ακυρώνεται δικαστικώς.

Άρθρο 21

Αναδιορισμός

1. Ο υπάλληλος που απολύθηκε λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, αναδιορίζεται εντός πενταετίας από την απόλυση, εφόσον:

α) είχε τουλάχιστον τριετή ευδόκιμη υπηρεσία,

β) υπέβαλε αίτηση αναδιορισμού μέσα σε αποκλειστική προθεσμία πέντε (5) ετών από την απόλυση,

γ) έχει όλα τα τυπικά προσόντα, εκτός από την ηλικία, που απαιτούνται για την κατάληψη της θέσης κατά το χρόνο του αναδιορισμού.

2. Ο υπάλληλος αναδιορίζεται μετά από γνωμοδότηση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με την οποία διαπιστώνεται ότι αποκαταστάθηκε η σωματική ή πνευματική του ικανότητα, σε βαθμό που του επιτρέπει να ασκεί τα καθήκοντά του. Ο υπάλληλος παραπέμπεται στην επιτροπή μέσα σε προθεσμία ενός (1) μηνός από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης αναδιορισμού.

3. Για τον αναδιορισμό αποφασίζει το υπηρεσιακό συμβούλιο. Ο υπάλληλος αναδιορίζεται με το βαθμό που έφερε κατά το χρόνο της απόλυσής του. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει κατά το χρόνο του αναδιορισμού κενή θέση, συνιστάται προσωποπαγής θέση. Ο αναδιοριζόμενος σε προσωποπαγή θέση καταλαμβάνει την πρώτη θέση που κενούται στον οικείο κλάδο και βαθμό.

4. Οι διατάξεις των άρθρων 16 έως 20 που αναφέρονται στο διορισμό ισχύουν και για τον αναδιορισμό.

Άρθρο 22

Βαθμός διοριζόμενου

1. Ο διοριζόμενος εισέρχεται στην υπηρεσία με τον εισαγωγικό βαθμό που προβλέπεται στον οικείο κλάδο.

2. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται ο διορισμός, σε βαθμό ανώτερο του εισαγωγικού, προσώπων τα οποία έχουν τα αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, εφόσον αυτό προβλέπεται από ειδικές διατάξεις.

Άρθρο 23

Προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου

1. Το προσωπικό μητρώο συγκροτείται μετά το διορισμό του υπαλλήλου και περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία τα οποία προσδιορίζουν την ατομική, οικογενειακή, περιουσιακή και υπηρεσιακή του κατάσταση σύμφωνα με την επόμενη παράγραφο.

2. Ειδικότερα το προσωπικό μητρώο περιλαμβάνει:

α) Τα στοιχεία της ταυτότητας του υπαλλήλου, τα στοιχεία συζύγου και των παιδιών του, καθώς και τα περιουσιακά στοιχεία του ίδιου, συζύγου και παιδιών του, εφόσον συνοικούν με αυτόν. Τα στοιχεία αυτά υποβάλλονται από τον υπάλληλο κατά το διορισμό του με υπεύθυνη δήλωση στην υπηρεσία του. Με τον ίδιο τρόπο δηλώνεται υποχρεωτικά κάθε ουσιαστικής μεταβολή των στοιχείων αυτών.

β) Τους τίτλους σπουδών ή άλλα τυπικά προσόντα.

γ) Αποφάσεις, έγγραφα ή άλλα στοιχεία που αναφέρονται στην υπηρεσιακή γενικά κατάσταση και δραστηριότητα του υπαλλήλου, στα οποία συμπεριλαμβάνονται και οι εκθέσεις αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων.

δ) Κάθε άλλο στοιχείο που ο υπάλληλος καταθέτει ο ίδιος στην υπηρεσία του ζητώντας να περιληφθεί στο προσωπικό μητρώο του, εφόσον σχετίζεται με την υπηρεσιακή του κατάσταση ή είναι πρόσφορο για την αξιολόγησή του.

Κάθε υπάλληλος δικαιούται να λάβει γνώση του προσωπικού μητρώου του.

3. Η αρμόδια υπηρεσία προσωπικού υποχρεούται να τηρεί, να φυλάσσει και να ενημερώνει το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων. Η παράλειψη των υποχρέων για εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου συνιστά το παράπτωμα του εδαφίου στ' της παρ. 1 του άρθρου 107.

4. Η αρμόδια υπηρεσία, σε περίπτωση μετάθεσης του υπαλλήλου, συγκροτεί βοηθητικό προσωπικό μητρώο με τα απαραίτητα στοιχεία, το οποίο τον συνοδεύει.

5. Τα αναγκαία στοιχεία του προσωπικού μητρώου τίθενται υπόψη του υπηρεσιακού συμβουλίου, καθώς και κάθε άλλου αρμόδιου οργάνου για τη διενέργεια των μεταβολών της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου.

6. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης

σης και Αποκέντρωσης, καθορίζονται ο τρόπος τήρησης και ενημέρωσης του προσωπικού μητρώου, κύριου και βοηθητικού, ο χρόνος περιοδικής καταστροφής των εκθέσεων αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων, η μετά από αίτηση του υπαλλήλου αφαίρεση στοιχείων, καθώς και η σχετική διαδικασία, όπως και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

ΜΕΡΟΣ Β'

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ - ΚΩΛΥΜΑΤΑ-ΑΣΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Άρθρο 24

Πίστη στο Σύνταγμα

Ο υπάλληλος είναι εκτελεστής της θέλησης του Κράτους, υπηρετεί μόνο το Λαό και οφείλει πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία.

Άρθρο 25

Νομιμότητα υπηρεσιακών ενεργειών

1. Ο υπάλληλος είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και τη νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών.

2. Ο υπάλληλος οφείλει να υπακούει στις διαταγές των προϊσταμένων του. Όταν όμως εκτελεί διαταγή, την οποία θεωρεί παράνομη, οφείλει, πριν την εκτελέσει, να αναφέρει εγγράφως την αντίθετη γνώμη του και να εκτελέσει τη διαταγή χωρίς υπαίτια καθυστέρηση. Η διαταγή δεν προσκτάται νομιμότητα εκ του ότι ο υπάλληλος οφείλει να υπακούσει σε αυτήν.

3. Αν η διαταγή είναι προδήλως αντισυνταγματική ή παράνομη, ο υπάλληλος οφείλει να μην την εκτελέσει και να το αναφέρει χωρίς αναβολή. Όταν σε διαταγή, η οποία προδήλως αντικείται σε διατάξεις νόμων ή κανονιστικών πράξεων, διατυπώνονται επείγοντες και εξαιρετικοί λόγοι γενικότερου συμφέροντος ή όταν, ύστερα από άρνηση υπακοής σε πρώτη διαταγή που προδήλως αντικείται σε τέτοιες διατάξεις, ακολουθήσει δεύτερη διαταγή που εκθέτει επείγοντες και εξαιρετικούς λόγους γενικότερου συμφέροντος, ο υπάλληλος οφείλει να εκτελέσει τη διαταγή και να αναφέρει συγχρόνως στην προϊσταμένη αρχή εκείνου που τον διέταξε. Επί νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, εφόσον εκείνος που διέταξε είναι το διοικητικό συμβούλιο ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης, η αναφορά υποβάλλεται στον εποπτευόμεντα υπουργό. Εάν εκείνος που διέταξε είναι ο υπουργός, η αναφορά υποβάλλεται στον πρωθυπουργό.

4. Αν ο υπάλληλος έχει αντίθετη γνώμη για εντελόμενη ενέργεια, για την οποία είναι αναγκαία η προσυπογραφή ή η θεώρησή του, οφείλει να τη διατυπώσει εγγράφως για να απαλλαγεί από την ευθύνη. Εάν παραλείπει την προσυπογραφή ή θεώρηση, θεωρείται ότι προσυπέγραψε ή θεώρησε.

5. Οι προϊστάμενοι όλων των βαθμίδων οφείλουν να προσυπογράφουν τα έγγραφα που ανήκουν στην αρμοδιότητά τους και εκδίδονται με την υπογραφή του προϊσταμένου τους. Αν διαφωνούν, οφείλουν να διατυπώσουν εγγράφως τις τυχόν αντιρρήσεις τους. Αν παραλείψουν να προσυπογράψουν το έγγραφο, θεωρείται ότι το προσυπέγραψαν.

6. Ο υπάλληλος δεν έχει το δικαίωμα να αρνηθεί τη σύνταξη, με κάθε μέσο, εγγράφου για θέμα της αρμο-

διότητάς του, εφόσον διαταχθεί γι' αυτό από οποιονδήποτε από τους προϊσταμένους του. Αν διαφωνεί με το περιεχόμενο του εγγράφου, εφαρμόζεται η παρ. 4 του παρόντος.

Άρθρο 26

Εχεμύθεια

1. Ο υπάλληλος οφείλει να τηρεί εχεμύθεια για θέματα που χαρακτηρίζονται ως απόρρητα από τις κείμενες διατάξεις. Οφείλει επίσης να τηρεί εχεμύθεια σε κάθε περίπτωση που αυτό επιβάλλεται από την κοινή πείρα και λογική, για γεγονότα ή πληροφορίες των οποίων λαμβάνει γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή επί ευκαιρία αυτών.

2. Η υποχρέωση εχεμύθειας δεν αντίσταται στις περιπτώσεις που προβλέπεται δικαίωμα των πολιτών να λαμβάνουν γνώση των διοικητικών εγγράφων.

3. Μαρτυρία ή πραγματογνωμοσύνη για θέματα απόρρητα επιτρέπεται μόνο με άδεια του οικείου υπουργού.

Άρθρο 27

Συμπεριφορά υπαλλήλου

1. Ο υπάλληλος οφείλει να συμπεριφέρεται εντός και εκτός της υπηρεσίας κατά τρόπο ώστε να καθιστάται άξιος της κοινής εμπιστοσύνης.

2. Ο υπάλληλος οφείλει κατά την άσκηση των καθηκόντων του να συμπεριφέρεται με ευπρέπεια στους διοικουμένους και να τους εξυπηρετεί κατά τη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους.

3. Κατά την άσκηση των καθηκόντων του, ο υπάλληλος δεν επιτρέπεται να κάνει διακρίσεις σε όφελος ή σε βάρος των πολιτών, εξαιτίας των πολιτικών, των φιλοσοφικών ή των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων.

Άρθρο 28

Περιουσιακή κατάσταση

1. Ο υπάλληλος υποχρεούται να δηλώσει εγγράφως, κατά το διορισμό του, την περιουσιακή κατάσταση του ίδιου, συζύγου και παιδιών του, εφόσον συνοικούν με αυτόν, καθώς και κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη μεταβολή της. Οι υπάλληλοι, εντός τριών (3) μηνών από την τέλεση γάμου, υποχρεούνται να δηλώσουν την περιουσιακή κατάσταση των συζύγων τους. Οποιαδήποτε αγορά κινητών σημαντικής αξίας ή ακινήτων, από τον υπάλληλο ή τα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου, αιτιολογείται υποχρεωτικά με την υποβαλλόμενη δήλωση. Αν για την αγορά αυτή ο υπάλληλος επικαλείται οικονομική ενίσχυση προσώπων άλλων από τα οριζόμενα στο πρώτο εδάφιο, οφείλει να δηλώσει και την περιουσιακή κατάσταση αυτών.

2. Κάθε δύο (2) χρόνια η αρμόδια υπηρεσία προσωπικού υποχρεούται να ζητεί από τους υπαλλήλους να υποβάλουν υπεύθυνα δήλωση για την ουσιώδη μεταβολή ή μη της περιουσιακής τους κατάστασης. Τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στις ανωτέρω δηλώσεις αποτελούν υποχρεωτικά αντικείμενο επεξεργασίας.

3. Αν η μεταβολή της περιουσιακής κατάστασης του υπαλλήλου είναι δυσανάλογη προς τις αποδοχές και την εν γένει οικονομική του κατάσταση, η αρμόδια υπηρεσία υποχρεούται να ενεργήσει έρευνα για την προέλευση των πόρων του υπαλλήλου. Αν μετά την έρευνα αυτή προκύψουν σοβαρές ενδείξεις ότι ο υπάλληλος απέκτησε τους πόρους αυτούς κατά τρόπο που συνιστά ποινικό αδίκημα ή πειθαρχικό παράπτωμα,

ο αρμόδιος υπουργός προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για την ποινική ή πειθαρχική δίωξη αυτού. Προκειμένου για υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου τη δίωξη αυτή ασκούν και τα όργανα που είναι αρμόδια για την παραπομπή των υπαλλήλων στο υπηρεσιακό συμβούλιο.

4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για υπαλλήλους υπαγόμενους στον παρόντα Κώδικα, για τους οποίους εφαρμόζονται ειδικές διατάξεις.

Άρθρο 29

Χρόνος παροχής εργασίας

1. Ο υπάλληλος παρέχει την εργασία του μέσα στον οριζόμενο από τις κείμενες γενικές ή ειδικές διατάξεις χρόνο.

2. Εφόσον έκτακτες και εξαιρετικές υπηρεσιακές ανάγκες το επιβάλλουν, ο υπάλληλος οφείλει να εργαστεί και πέρα από το χρόνο εργασίας ή σε μη εργάσιμες ημέρες. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται στον υπάλληλο αποζημίωση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Άρθρο 30

Καθήκοντα υπαλλήλου

1. Ο υπάλληλος εκτελεί τα καθήκοντα του κλάδου ή της ειδικότητάς του.

2. Σε περιπτώσεις επιτακτικής υπηρεσιακής ανάγκης που δεν μπορεί να καλυφθεί με άλλο τρόπο, επιτρέπεται να ανατίθενται στον υπάλληλο καθήκοντα άλλου κλάδου ή ειδικότητας. Σε όμοιες περιπτώσεις επιτρέπεται να ανατίθενται στον υπάλληλο εργασίες συναφείς με την ειδικότητα ή τα καθήκοντά του ή για τις οποίες έχει την απαιτούμενη εμπειρία ή ειδικευση.

3. Η κατά την παρ. 2 ανάθεση επιτρέπεται για χρονικό διάστημα έως δύο (2) μήνες και μετά από αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου έως έξι (6) μήνες ακόμη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Άρθρο 31

Άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή

1. Μετά από άδεια ο υπάλληλος μπορεί να ασκεί ιδιωτικό έργο ή εργασία με αμοιβή, εφόσον συμβιβάζεται με τα καθήκοντα της θέσης του και δεν παρεμποδίζει την ομαλή εκτέλεση της υπηρεσίας του.

2. Η άδεια χορηγείται για συγκεκριμένο έργο ή εργασία μετά από σύμφωνη αιτιολογημένη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου και μπορεί να ανακαλείται με τον ίδιο τρόπο. Η άδεια στους υπαλλήλους του Δημοσίου χορηγείται από τον οικείο υπουργό και στους υπαλλήλους των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου από το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης και αν δεν υπάρχει τέτοιο όργανο, από τον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης.

3. Δεν επιτρέπεται στον υπάλληλο η κατ' επάγγελμα άσκηση εμπορίας.

4. Ειδικές απαγορευτικές διατάξεις διατηρούνται σε ισχύ.

Άρθρο 32

Συμμετοχή σε εταιρείες

1. Ο υπάλληλος υποχρεούται να δηλώνει στην υπη-

ρεσία του τη συμμετοχή του σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου οποιασδήποτε μορφής, εκτός των σωματείων και των κοινωφελών ιδρυμάτων.

2. Απαγορεύεται ο υπάλληλος να μετέχει σε οποιαδήποτε εμπορική εταιρεία προσωπική, περιορισμένης ευθύνης ή κοινοπραξία ή να είναι διευθύνων ή εντεταλμένος σύμβουλος ανωνύμου εταιρείας ή διαχειριστής οποιασδήποτε εμπορικής εταιρείας. Μετά από άδεια ο υπάλληλος μπορεί να μετέχει στη διοίκηση ανωνύμου εταιρείας ή γεωργικού συνεταιρισμού με την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου. Η άδεια χορηγείται με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 31.

3. Απαγορεύεται η απόκτηση από υπάλληλο, σύζυγό του ή ανήλικα τέκνα τους μετοχών ανωνύμων εταιρειών που υπάγονται στον ειδικό έλεγχο της υπηρεσίας του. Ο υπάλληλος που κατά το διορισμό ο ίδιος, ο ή η σύζυγός του ή τα ανήλικα τέκνα του κατέχουν μετοχές ανωνύμων εταιρειών οι οποίες εμπίπτουν στην απαγόρευση του προηγούμενου εδαφίου ή τις αποκτά κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του, λόγω κληρονομιάς, υποχρεούται να υποβάλει σχετική δήλωση στην υπηρεσία του και εντός ενός έτους είτε να τις μεταβιβάσει είτε να ζητήσει τη μετακίνησή του σε άλλη αρχή της υπηρεσίας του ή τη μετάταξή του σε άλλη δημόσια υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου. Η μετακίνηση ή μετάταξη είναι υποχρεωτική για την υπηρεσία του και διενεργείται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 66 και 73 του παρόντος. Κατά το διάστημα που μεσολαβεί μέχρι τη μεταβίβαση των μετοχών ή την ολοκλήρωση της μετάταξής του, ο υπάλληλος εμπίπτει στο κώλυμα συμφέροντος του άρθρου 36.

4. Διατηρούνται σε ισχύ ειδικές διατάξεις που αναφέρονται σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου της παρ. 2 του παρόντος άρθρου και θεσπίζουν πρόσθετους περιορισμούς για τους υπαλλήλους.

5. Επιτρέπεται η συμμετοχή υπαλλήλων με την υπηρεσιακή τους ιδιότητα σε συνεταιρισμούς ή στη διοίκηση ανωνύμων εταιρειών ή εταιρειών περιορισμένης ευθύνης, οι οποίες ελέγχονται από το Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τους Ο.Τ.Α. και τις δημόσιες επιχειρήσεις, όταν προβλέπεται από ειδικές διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΑΣΥΜΒΙΒΑΣΤΑ ΕΡΓΑ Ή ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ

Άρθρο 33

Έργα ασυμβίβαστα με το βουλευτικό αξίωμα

Απαγορεύεται στους υπαλλήλους η άσκηση έργων ασυμβίβαστων κατά τις κείμενες διατάξεις, με το βουλευτικό αξίωμα, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 5 του άρθρου 32.

Άρθρο 34

Δικηγορική ιδιότητα

Η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου είναι ασυμβίβαστη προς την ιδιότητα του δικηγόρου, εκτός αν ειδικές διατάξεις ορίζουν διαφορετικά.

Άρθρο 35

Κατοχή δεύτερης θέσης

1. Απαγορεύεται ο διορισμός υπαλλήλου, με οποιαδήποτε σχέση, σε δεύτερη θέση:

α) δημοσίων υπηρεσιών,

β) νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου,

γ) Ο.Τ.Α., συμπεριλαμβανομένων και των ενώσεων αυτών,

δ) δημοσίων επιχειρήσεων και δημοσίων οργανισμών,

ε) νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου και

στ) νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στα υπό στοιχεία β', γ', δ' και ε' νομικά πρόσωπα ή επιχορηγούνται από αυτά τακτικώς, κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή κατά τα οικεία καταστατικά ή που τα ανωτέρω νομικά πρόσωπα κατέχουν το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου.

2. Διατάξεις ειδικών νόμων που επιτρέπουν το διορισμό σε δεύτερη θέση, εξακολουθούν να ισχύουν.

3. Υπάλληλος που κατά παράβαση των διατάξεων των παραπάνω παραγράφων διορίζεται σε δεύτερη θέση και αποδέχεται το διορισμό του, θεωρείται ότι παραιτείται αυτοδίκαια από την πρώτη θέση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΚΩΛΥΜΑΤΑ

Άρθρο 36

Κώλυμα συμφέροντος

1. Ο υπάλληλος δεν επιτρέπεται είτε ατομικώς είτε ως μέλος συλλογικού οργάνου να αναλαμβάνει την επίλυση ζητήματος ή να συμπράττει στην έκδοση πράξεων, εάν ο ίδιος ή σύζυγός του ή συγγενής του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας έως και τον τρίτο βαθμό ή πρόσωπο με το οποίο τελεί σε σχέση ιδιαίτερης φιλίας ή έχθρας έχει πρόδηλο συμφέρον στην έκβαση της υπόθεσης.

2. Η παράβαση της διάταξης της προηγούμενης παραγράφου αποτελεί λόγο ακυρώσεως της σχετικής διοικητικής πράξης.

3. Υπάλληλοι που είναι σύζυγοι ή συγγενείς μεταξύ τους έως και τον τρίτο βαθμό εξ αίματος ή εξ αγχιστείας δεν επιτρέπεται να είναι μέλη του ίδιου συλλογικού οργάνου.

Άρθρο 37

Κώλυμα εντοπιότητας

1. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης, είναι δυνατόν να ορίζεται ότι οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών δεν μπορούν να υπηρετούν στον τόπο καταγωγής των ίδιων ή των συζύγων τους.

2. Η προηγούμενη παράγραφος δεν έχει εφαρμογή για την περιφέρεια τής διοικήσεως πρωτεύουσας και την περιφέρεια του Δήμου Θεσσαλονίκης και των όμορων δήμων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΑΣΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Άρθρο 38

Αστική ευθύνη

1. Ο υπάλληλος ευθύνεται έναντι του Δημοσίου για

κάθε θετική ζημία την οποία προξένησε σε αυτό από δόλο ή βαρεία αμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Ο υπάλληλος ευθύνεται επίσης για την αποζημίωση την οποία κατέβαλε το Δημόσιο σε τρίτους για παράνομες πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, εφόσον οφείλονται σε δόλο ή βαρεία αμέλεια. Ο υπάλληλος δεν ευθύνεται έναντι των τρίτων για τις ανωτέρω πράξεις ή παραλείψεις του.

2. Σε περίπτωση δόλου του υπαλλήλου, αυτός παραπεμπεται υποχρεωτικώς στο Ελεγκτικό Συνέδριο. Σε περίπτωση βαρείας αμέλειας, αν ο υπάλληλος παραπεμφθεί, το Ελεγκτικό Συνέδριο, εκτιμώντας τις ειδικές περιστάσεις, μπορεί να καταλογίσει σε αυτόν μέρος μόνο της ζημίας που επήλθε στο Δημόσιο ή της αποζημίωσης που το τελευταίο υποχρεώθηκε να καταβάλει.

3. Αν περισσότεροι υπάλληλοι προξένησαν από κοινοί ζημία στο Δημόσιο, ευθύνονται εις ολόκληρον κατά τις διατάξεις του αστικού δικαίου.

4. Η αξίωση του Δημοσίου για αποζημίωση έναντι των υπαλλήλων του στις περιπτώσεις της παρ. 1 παραγράφου σε δύο (2) έτη. Στην περίπτωση του πρώτου εδαφίου της παρ. 1, η διετία αρχίζει αφότου επήλθε η ζημία και στην περίπτωση του δεύτερου εδαφίου, αφότου το Δημόσιο κατέβαλε την αποζημίωση.

5. Η αστική ευθύνη των δημοσίων υπολόγων και των διατακτών διέπεται από τις ειδικές γι' αυτούς διατάξεις.

6. Ειδικές διατάξεις για την προσωπική αστική ευθύνη των δημοσίων υπαλλήλων έναντι των τρίτων διατηρούνται σε ισχύ.

ΜΕΡΟΣ Γ'

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ

Άρθρο 39

Δικαίωμα μονιμότητας - Εξαίρεσεις

1. Οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι, εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν.

2. Εξαιρούνται από τη μονιμότητα οι κατά την παρ. 5 του άρθρου 103 του Συντάγματος υπάλληλοι.

3. Μόνιμοι υπάλληλοι, οι οποίοι, σύμφωνα με ειδικές διατάξεις, καταλαμβάνουν θέσεις υπαλλήλων της παρ. 2, διατηρούν τη μονιμότητά τους.

Άρθρο 40

Δοκιμαστική υπηρεσία - Μονιμοποίηση

1. Οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, που διορίζονται σε οργανικές θέσεις, διανύουν διετή δοκιμαστική υπηρεσία, κατά τη διάρκεια της οποίας απολύονται για λόγους που ανάγονται στην υπηρεσία τους μόνο μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

2. Οι δόκιμοι υπάλληλοι, κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας τους, παρακολουθούν υποχρεωτικά προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης που οργανώνονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

3. Μέσα σε τρεις (3) μήνες από τη συμπλήρωση της δοκιμαστικής υπηρεσίας, το υπηρεσιακό συμβούλιο υποχρεούται να αποφασίσει αν ο δόκιμος υπάλληλος είναι κατάλληλος για μονιμοποίηση. Για το σκοπό αυτόν συνεκτιμά τα προσόντα του υπαλλήλου, όπως προκύπτουν από τις εκθέσεις αξιολόγησης και τα λοιπά

στοιχεία του προσωπικού του μητρώου, λαμβάνοντας υπόψη την επίδοσή του στο πρόγραμμα εισαγωγικής εκπαίδευσης και την επιμέλεια την οποία επέδειξε σε αυτό.

4. Ο υπάλληλος που κρίνεται κατάλληλος για μονιμοποίηση, μονιμοποιείται με πράξη του οργάνου που είναι αρμόδιο για το διορισμό. Με όμοια πράξη απολύεται ο υπάλληλος που κρίνεται ακατάλληλος.

5. Κατά της απόφασης του υπηρεσιακού συμβουλίου για τη μη μονιμοποίηση δόκιμου υπαλλήλου, καθώς και κατά της απόφασης απόλυσής του, σύμφωνα με την παρ. 1, επιτρέπεται η άσκηση προσφυγής στο Συμβούλιο της Επικρατείας.

6. Υπάλληλοι που διορίζονται με ειδικές διατάξεις απευθείας στο βαθμό Α' ή ανώτερο, καθώς και οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, δεν διανύουν δοκιμαστική υπηρεσία.

7. Ειδικές διατάξεις που προβλέπουν δοκιμαστική υπηρεσία μεγαλύτερης διάρκειας εξακολουθούν να ισχύουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΜΙΣΘΟΣ - ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 41

Δικαίωμα - Αξίωση μισθού

1. Ο υπάλληλος έχει δικαίωμα σε μισθό. Ο μισθός καθορίζεται σε μηνιαία βάση και έχει σκοπό την αξιοπρεπή διαβίωση του υπαλλήλου.

2. Οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές των υπαλλήλων δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.

3. Η αξίωση του υπαλλήλου για το μισθό αρχίζει από την ανάληψη υπηρεσίας.

4. Προκειμένου περί υπαλλήλου, ο οποίος επανέρχεται από την κατάσταση της διαθεσιμότητας ή της αργίας στα καθήκοντά του, η αξίωση για πλήρη μισθό αρχίζει από την επανάληψη των καθηκόντων του.

5. Η αξίωση του υπαλλήλου για μισθό παύει με τη λύση της υπαλληλικής σχέσης.

6. Οι αποδοχές που παρέχονται μετά τη λύση της υπαλληλικής σχέσης αντί για σύνταξη, σύμφωνα με τη συνταξιοδοτική νομοθεσία, δεν επηρεάζονται από τις διατάξεις της παρ. 5.

Άρθρο 42

Χρόνος καταβολής μισθού

Ο μισθός προκαταβάλλεται στην αρχή κάθε δεκαπενθήμερου. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομικών, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να καθορίζεται διαφορετικά ο χρόνος καταβολής του μισθού.

Άρθρο 43

Πότε δεν οφείλεται μισθός

1. Δεν οφείλεται μισθός, όταν ο υπάλληλος από υπαιτιότητά του δεν παρέσχε υπηρεσία καθόλου ή εν μέρει.

2. Η περικοπή του μισθού στις περιπτώσεις της παρ. 1 ενεργείται με πράξη του αρμόδιου για την εκκαθάριση και πληρωμή των δαπανών οργάνου, το οποίο οφείλει να ειδοποιήσει ο προϊστάμενος της υπηρεσίας προσωπικού ή της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος. Κατά της πράξης αυτής, η οποία κοινοποιείται με απόδειξη στον υπάλληλο, επιτρέπεται προσφυγή

στο υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση. Η άσκηση της προσφυγής δεν έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα. Το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφαινεται οριστικά.

3. Σε περίπτωση κινήσεως της διαδικασίας απολύσεως του υπαλλήλου λόγω ανίατης ασθένειας καταβάλλεται ο μισθός ενέργειας ή διαθεσιμότητας ως τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, όχι όμως πέρα από έξι (6) μήνες από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας ή της διαθεσιμότητας.

Άρθρο 44

Όροι υγιεινής και ασφάλειας

1. Οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα στη διασφάλιση συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας τους.
2. Για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας του χώρου εργασίας των υπαλλήλων και για τον έλεγχο τήρησής τους ισχύουν οι ειδικές διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Άρθρο 45

Ελευθερία της έκφρασης

1. Η ελευθερία της έκφρασης των πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων, όπως και των επιστημονικών απόψεων και της υπηρεσιακής κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής, αποτελεί δικαίωμα των υπαλλήλων και τελεί υπό την εγγύηση του Κράτους. Δεν επιτρέπονται διακρίσεις των υπαλλήλων λόγω των πεποιθήσεων ή των απόψεών τους ή της κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής.

2. Η συμμετοχή των υπαλλήλων στην πολιτική ζωή της Χώρας επιτρέπεται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 46

Συνδικαλιστική ελευθερία και δικαίωμα απεργίας

1. Η συνδικαλιστική ελευθερία και η ανεμπόδιση άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων διασφαλίζονται στους υπαλλήλους.

2. Οι υπάλληλοι μπορούν ελεύθερα να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, να γίνονται μέλη τους και να ασκούν τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα.

3. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των υπαλλήλων και ασκείται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών, κοινωνικών και ασφαλιστικών συμφερόντων τους και ως εκδήλωση αλληλεγγύης προς άλλους εργαζόμενους για τους αυτούς σκοπούς. Το δικαίωμα της απεργίας ασκείται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου που το ρυθμίζει.

4. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να διαπραγματεύονται με τις αρμόδιες αρχές για τους όρους, την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας των μελών τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 47

Υπηρεσιακή εκπαίδευση

1. Η υπηρεσιακή εκπαίδευση είναι δικαίωμα του υπαλλήλου. Η εκπαίδευση γίνεται με τη συμμετοχή του

υπαλλήλου σε προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Τα προγράμματα εκτελούνται στην Ελλάδα, ιδίως στο πλαίσιο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης ή στο εξωτερικό, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά.

2. Η εισαγωγική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική, γίνεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας του υπαλλήλου και έχει ως σκοπό την εξοικείωση του υπαλλήλου με τα αντικείμενα της υπηρεσίας του και τα καθήκοντά του ως δημόσιου υπαλλήλου γενικότερα.

3. Η υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να μεριμνά για την επιμόρφωση των υπαλλήλων της σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τον κλάδο, την ειδικότητα και το βαθμό τους. Η επιμόρφωση μπορεί να είναι γενική ή να έχει τη μορφή εξειδίκευσης σε αντικείμενα της υπηρεσίας του υπαλλήλου. Η συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα επιμόρφωσης μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

4. Η μετεκπαίδευση έχει ως σκοπό την απόκτηση από τον υπάλληλο των ειδικών γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση των καθηκόντων του. Γίνεται σε φορείς δημόσιους ή ιδιωτικούς, στην Ελλάδα ή το εξωτερικό, ιδίως σε Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.. Η μετεκπαίδευση μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

5. Η μεταπτυχιακή εκπαίδευση γίνεται με τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών σε αναγνωρισμένα Α.Ε.Ι. του εσωτερικού ή του εξωτερικού. Ως προγράμματα ή κύκλοι μεταπτυχιακών σπουδών νοούνται τα οργανωμένα προγράμματα ή κύκλοι που οδηγούν στη λήψη διδακτορικού διπλώματος, μεταπτυχιακού τίτλου ή πιστοποιητικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Άρθρο 48

Δικαίωμα κανονικής άδειας

1. Δημόσιοι υπάλληλοι που συμπληρώνουν δημόσια πραγματική υπηρεσία ενός (1) έτους, δικαιούνται κανονική άδεια απουσίας με αποδοχές, η διάρκεια της οποίας ορίζεται σε είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα πέντε (5) εργάσιμων ημερών και είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα έξι (6) εργάσιμων ημερών.

Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργάσιμων ημερών προκειμένου για πενήντα ή εξήντα ημερηθρο βδομάδα εργασίας, αντίστοιχα.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μπορεί να προσαυξάνεται ως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ο αριθμός των ημερών κανονικής άδειας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές.

3. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων δεν εφαρμόζονται σε όσους έχουν κατά τις κείμενες διατάξεις διακοπές εργασίας. Οι υπάλληλοι αυτοί μπορούν, εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι ανάγκης, να παίρνουν κανονική άδεια με αποδοχές ως δέκα (10) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος.

Άρθρο 49

Χορήγηση κανονικής άδειας

1. Δεκαπέντε (15) ημέρες από την κανονική άδεια

χορηγούνται υποχρεωτικά, εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος, από 15 Μαΐου έως 31 Οκτωβρίου. Η υποχρέωση αυτή δεν ισχύει σε υπηρεσίες οι οποίες έχουν καθοριστεί με απόφαση του οικείου υπουργού και κατά την περίοδο αυτή βρίσκονται στην αιχμή της λειτουργίας τους ή λειτουργούν σε εικοσιτετράωρη βάση. Όταν με αίτηση του υπαλλήλου ολοκληρωθεί η άδεια χορηγείται εκτός από την περίοδο αυτή, προσαυξάνεται κατά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες. Η προσαύξηση αυτή δεν χορηγείται όταν ο υπάλληλος κάνει χρήση της κανονικής του άδειας κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα.

2. Η υπηρεσία στην οποία ανήκει ο υπάλληλος χορηγεί υποχρεωτικά σε αυτόν μέσα στο δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους την κανονική άδεια που δικαιούται και αν ακόμα δεν τη ζητήσει.

3. Επιτρέπεται να μην χορηγείται, να περιορίζεται ή να ανακαλείται η κανονική άδεια προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας, μετά όμως από έγκριση του οργάνου που προϊστάται εκείνου το οποίο είναι αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας. Αν τέτοιο όργανο δεν υπάρχει, αποφασίζει το αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας όργανο.

4. Η άδεια που δεν χορηγήθηκε κατ' εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου, χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

ΑΔΕΙΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ*

Άρθρο 50

Δικαίωμα ειδικής άδειας

1. Οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας απουσίας με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γάμου και τριών (3) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή και συγγενούς έως και β' βαθμού.

Επίσης δικαιούνται κατόπιν τεκμηριωμένης αίτησης ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας μιας (1) έως τριών (3) ημερών, κατά περίπτωση, για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος ή για τη συμμετοχή σε δική ενώπιον οποιουδήποτε δικαστηρίου.

2. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν τέκνα που πάσχουν από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας, καθορίζονται τα νοσήματα του προηγούμενου εδαφίου.

3. Υπάλληλοι με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω δικαιούνται από την υπηρεσία κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας.

4. Λοιπές άδειες που προβλέπονται από ειδικές διατάξεις διατηρούνται.

Άρθρο 51

Άδειες χωρίς αποδοχές

1. Επιτρέπεται η χορήγηση στον υπάλληλο, μετά από αίτησή του, άδειας άνευ αποδοχών, εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα (1) μήνα εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους.

2. Στους υπαλλήλους επιτρέπεται η χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών συνολικής διάρκειας έως δύο (2) ετών, ύστερα από αίτησή τους και γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους.

3. Υπάλληλος, του οποίου ο σύζυγος υπηρετεί στο εξωτερικό σε ελληνική υπηρεσία του Δημοσίου, νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή άλλου φορέα του δημοσίου τομέα ή σε υπηρεσία ή φορέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό, στον οποίο μετέχει και η Ελλάδα, δικαιούται να πάρει άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι (6) έτη συνεχώς ή και τμηματικά, εφόσον έχει συμπληρώσει διετή πραγματική υπηρεσία.

4. Στον υπάλληλο που αποδέχεται θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ή σε διεθνή οργανισμό, στον οποίο μετέχει η Ελλάδα, χορηγείται μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι πέντε (5) έτη, η οποία μπορεί να παραταθεί με την ίδια διαδικασία για μια ακόμα πενταετία. Αν ο υπάλληλος δεν εμφανιστεί να αναλάβει καθήκοντα μέσα σε δύο (2) μήνες από τη λήξη της άδειας, θεωρείται ότι παραιτήθηκε αυτοδικαίως από την υπηρεσία.

5. Ο χρόνος της άδειας άνευ αποδοχών αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας μόνο στις περιπτώσεις των προηγούμενων παραγράφων 1 και 4.

6. Κατά τη διάρκεια της άδειας της παρ. 4 ο υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλλει τις νόμιμες κρατήσεις για κύρια και επικουρική ασφάλιση και τα ταμεία πρόνοιας, οι οποίες αντιστοιχούν στο βαθμό ή το μισθό της υπηρεσίας του στην Ελλάδα, στην οποία ανήκει οργανικά.

Άρθρο 52

Άδειες μητρότητας

1. Στις υπαλλήλους οι οποίες κυοφορούν χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν και τρεις (3) μήνες μετά τον τοκετό. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντα γιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού.

2. Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας που χορηγείται μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος πέντε (5) μηνών.

3. Σε κυοφορούσες υπαλλήλους που έχουν ανάγκη ειδικής θεραπείας, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές, μετά από βεβαίωση θεράποντος ιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημοσίου νοσηλευτικού ιδρύματος.

4. Στις υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνο χορηγείται άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές εντός του πρώτου εξαμήνου μετά την περαίωση της διαδικασίας της υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι (6) ετών.

5. Επιδόματα λόγω τοκετού, που καταβλήθηκαν στην υπάλληλο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου λόγω υποχρεωτικής ασφάλισης σε ασφαλιστικούς οργανισμούς, εκπίπτουν από τις αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εφόσον η ασφάλιση θεμελιώνεται και σε συνεισφορά του νομικού προσώπου.

Άρθρο 53

Δευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις

1. Η προβλεπόμενη από την παρ. 2 του άρθρου 51 άδεια χορηγείται υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι (6) ετών.

2. Στις μητέρες υπαλλήλους ο χρόνος εργασίας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως, εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών, και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Η μητέρα υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου.

3. Όταν ο ένας γονέας λάβει την άδεια της παρ. 1, ο άλλος δεν έχει δικαίωμα να κάνει χρήση των δευκολύνσεων της παρ. 2 για το ίδιο διάστημα.

4. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια της παρ. 1 δικαιούται ο γονέας που ασκεί τη γονική μέριμνα.

5. Οι υπηρεσίες υποχρεούνται να διευκολύνουν τους υπαλλήλους που έχουν τέκνα τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου και καθορίζεται το ανώτατο όριο ημερών απουσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ

ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Άρθρο 54

Δικαίωμα αναρρωτικής άδειας

1. Ο υπάλληλος που έχει συμπληρώσει τριετή πραγματική υπηρεσία και είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει, δικαιούται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια χορηγούμενη χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα (12) μήνες.

2. Υπάλληλος με πραγματική υπηρεσία λιγότερη από τρία (3) έτη δικαιούται, για τους ίδιους λόγους, αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα τα έτη υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που έχει μέχρι τότε λάβει.

Χρόνος υπηρεσίας τουλάχιστον έξι (6) μηνών θεωρείται ως πλήρες έτος.

3. Στην αναρρωτική άδεια συνυπολογίζονται και οι ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας που προηγήθηκαν της άδειας.

4. Οι υπάλληλοι που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα δικαιούνται αναρρωτικές άδειες, των οποίων η διάρκεια είναι διπλάσια από τη διάρκεια των αδειών των προηγούμενων παραγράφων.

5. Τα δυσίατα νοσήματα καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας.

Άρθρο 55

Χορήγηση αναρρωτικής άδειας

1. Η αναρρωτική άδεια χορηγείται ανά τρίμηνο ή σε περίπτωση δυοιστών νοσημάτων ανά εξάμηνο, κατ' ανώτατο όριο, ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 166.

2. Βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες χορηγούνται:

α) με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου ή γνωμάτευση θεράποντος γιατρού έως δύο (2) ημέρες κάθε φορά και όχι περισσότερες από τέσσερις (4) ημέρες κατ' έτος, β) με γνωμάτευση του θεράποντα γιατρού έως τρεις (3) ημέρες κάθε φορά και όχι περισσότερες από έξι (6) κατ' έτος, γ) με γνωμάτευση του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου έως πέντε (5) ημέρες κάθε φορά και όχι πέραν των δέκα (10) ημερών κατ' έτος.

Το σύνολο των βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών των περιπτώσεων (α), (β) και (γ), που χορηγούνται χωρίς γνωμάτευση υγειονομικής επιτροπής, δεν υπερβαίνει αθροιστικά τις δέκα (10) ημέρες το χρόνο.

3. Ο υπάλληλος υποχρεούται να δεχτεί την επίσκεψη του ελεγκτή γιατρού.

4. Η αποστολή γιατρού για έλεγχο υπαλλήλου, που κάνει χρήση βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών κατ' επανάληψη, είναι υποχρεωτική για την υπηρεσία.

Άρθρο 56

Διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας

1. Η αναρρωτική άδεια χορηγείται ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου ή και αυτεπαγγέλτως.

2. Αναρρωτική άδεια πέραν των δέκα (10) ημερών κατ' έτος χορηγείται ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με εξαίρεση την περίπτωση που η άδεια χορηγείται βάσει κοινής γνωμάτευσης του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου και ενός γιατρού του ίδιου νοσοκομείου.

3. Το αρμόδιο για τη χορήγηση της αναρρωτικής άδειας όργανο είτε χορηγεί ολόκληρη την άδεια που προτείνει η πρωτοβάθμια υγειονομική επιτροπή ή, εάν κρίνει τη γνωμάτευσή της ως αναίτιολογητη, παραπέμπει τον ενδιαφερόμενο για εξέταση στη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή. Ο ενδιαφερόμενος μπορεί μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση σε αυτόν της γνωμάτευσης της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, να ζητήσει με ένστασή του νέα εξέταση από την οικεία δευτεροβάθμια επιτροπή είτε όταν η πρωτοβάθμια έχει απορρίψει εξ ολοκλήρου την αίτησή του είτε όταν η απόφαση της πρωτοβάθμιας επιτροπής δεν είναι ομόφωνη. Η αναρρωτική άδεια που προτείνεται από τη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή χορηγείται υποχρεωτικά.

4. Δικαίωμα ένστασης ενώπιον της πρωτοβάθμιας ή της ειδικής υγειονομικής επιτροπής έχουν η υπηρεσία και ο υπάλληλος για την κατ' εξαίρεση χορήγηση άδειας σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου αυτού.

5. Η αίτηση υπαλλήλου για παράταση αναρρωτικής άδειας υποβάλλεται το αργότερο μέσα στο τελευταίο δεκαπενθήμερο του χρόνου της άδειας που του έχει χορηγηθεί.

6. Ύστερα από κάθε εξέταση, καθώς και μετά τη λήξη του ανώτατου χρονικού ορίου αναρρωτικής άδειας οι υγειονομικές επιτροπές γνωμοδοτούν εάν η νόσος είναι ιδίωση ή όχι. Στη δεύτερη περίπτωση και αφού η γνωμάτευση γίνει οριστική, ο υπάλληλος απολύεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 154. Οι προϊστάμενες αρχές

της οικείας υπηρεσίας μπορούν να παραπέμπουν και αυτεπαγγέλτως υπαλλήλους στις δευτεροβάθμιες υγειονομικές επιτροπές για απόλυσή τους, εάν κρίνουν ότι δεν μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας και πριν χορηγηθεί αναρρωτική άδεια ή μετά τη λήξη αναρρωτικής άδειας.

7. Κατά της γνωμοδότησης αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής για απαλλαγή εκ της υπηρεσίας λόγω ασθένειας, δικαιούται ο ενδιαφερόμενος να ασκήσει προσφυγή σε αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της υγειονομικής επιτροπής ενώπιον της επιτροπής προσφυγών του άρθρου 167, με την επιφύλαξη της διάταξης του δεύτερου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 168. Στην ίδια επιτροπή μπορεί να ασκήσει προσφυγή ο υπάλληλος κατά της γνωμάτευσης της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής με την οποία κρίθηκε κανός για ανάληψη υπηρεσίας.

8. Ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να παρουσιάζεται για ιατρική εξέταση, εφόσον το ζητήσει η επιτροπή. Αν δεν παρουσιαστεί, δεν χορηγείται αναρρωτική άδεια.

9. Ο υπάλληλος, ο οποίος βρίσκεται δικαιολογημένα εκτός της έδρας του, υποχρεούται, αμέσως μόλις ασθενήσει, να υποβάλει αίτηση χορήγησης αναρρωτικής άδειας στην πλησιέστερη υγειονομική επιτροπή. Αν η υγειονομική επιτροπή δεν εξετάσει για οποιονδήποτε λόγο τον υπάλληλο έως ότου επανέλθει στην έδρα του, υποχρεούται να διαβιβάσει την αίτηση με τα σχετικά δικαιολογητικά στην υγειονομική επιτροπή της έδρας του υπαλλήλου.

10. Αν η αρμόδια υγειονομική επιτροπή κρίνει ότι για τη χορήγηση αναρρωτικής άδειας είναι αναγκαία η παρακολούθηση του υπαλλήλου για ορισμένο διάστημα σε νοσηλευτικό ίδρυμα, η άδεια δεν χορηγείται χωρίς την παρακολούθηση αυτή.

11. Τυχόν γνωμάτευση δευτεροβάθμιας υγειονομικής επιτροπής για μη χορήγηση εν όλω ή εν μέρει άδειας δεν επιφέρει συνέπειες σε βάρος του υπαλλήλου, εφόσον η άδεια αυτή έχει ήδη διανυθεί βάσει γνωμάτευσης πρωτοβάθμιας επιτροπής, εκτός εάν για τη χορήγησή της διαπιστώνεται βαρεία αμέλεια ή δόλος του υπαλλήλου.

12. Ειδικές διατάξεις για έλεγχο της κατ' οίκον ασθένειας των υπαλλήλων διατηρούνται σε ισχύ.

Άρθρο 57

Υγειονομική περίθαλψη - Έξοδα κηδείας

1. Οι υπάλληλοι και τα μέλη της οικογένειάς τους έχουν δικαίωμα σε υγειονομική περίθαλψη που περιλαμβάνει νοσοκομειακή, ιατρική και φαρμακευτική περίθαλψη.

2. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας, καθορίζονται ο τρόπος, οι προϋποθέσεις, οι φορείς παροχής της υγειονομικής περίθαλψης, τα μέλη της οικογένειας του υπαλλήλου που δικαιούνται περίθαλψη, καθώς και η τυχόν συμμετοχή των υπαλλήλων στις δαπάνες για φαρμακευτική περίθαλψη.

3. Η υπηρεσία έχει υποχρέωση να καταβάλει τα έξοδα κηδείας των υπαλλήλων, των συζύγων και των τέκνων τους, εφόσον αυτά προστατεύονται και συντηρούνται από αυτούς. Από τα έξοδα αυτά εκπίπτει κάθε ποσό που καταβάλλεται βάσει των κειμένων διατάξεων για την ίδια αιτία από ασφαλιστικό οργανισμό ή από οποιονδήποτε άλλο δημόσιο φορέα.

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Υγείας και Πρόνοιας και Οικονομικών καθορίζονται το ύψος και ο τρόπος καταβολής των εξόδων κηδείας, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η'

ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Άρθρο 58

Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης

1. Για τη συμμετοχή του σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, ο υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης. Άδεια δεν χορηγείται αν ο υπάλληλος έχει υπερβεί κατά το χρόνο, για τον οποίο ζητείται η άδεια, το 50ό έτος της ηλικίας του ή δεν έχει συμπληρώσει τρία (3) χρόνια πραγματικής υπηρεσίας. Προκειμένου για συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης με διάρκεια μικρότερη του έτους, άδεια δεν χορηγείται εάν ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας του.

2. Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης χορηγείται από τον αρμόδιο υπουργό ή από τη διοίκηση του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, το οποίο συνεκτιμά τη συνάφεια της μετεκπαίδευσης ή της μεταπτυχιακής εκπαίδευσης με το αντικείμενο της υπηρεσίας του, καθώς και την υπηρεσιακή επίδοση, τις γνώσεις και την ηλικία του υπαλλήλου. Ειδικά, προκειμένου περί εκπαιδευτικής άδειας στο εξωτερικό, απαιτείται πολύ καλή γνώση της γλώσσας της χώρας στην οποία πρόκειται να μεταβεί ο υπάλληλος.

3. Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά, εάν ο υπάλληλος έχει λάβει υποτροφία από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών. Υποτροφία από, άλλο ίδρυμα ή οργανισμό ημεδαπό, διεθνή ή αλλοδαπό ή αλλοδαπή κυβέρνηση για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση σχετιζόμενη με το αντικείμενο της υπηρεσίας του υπαλλήλου συνεκτιμάται για τη χορήγηση της άδειας. Η άρνηση χορήγησης της άδειας πρέπει να αιτιολογείται ειδικώς.

4. Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν μπορεί να υπερβεί τη διετία. Σε περίπτωση φοίτησης σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών διάρκειας δύο (2) ετών ή εκπόνησης διδακτορικής διατριβής, η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν μπορεί να υπερβεί τα τρία (3) ή τα τέσσερα (4) χρόνια, αντίστοιχα. Καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας του υπαλλήλου δεν μπορεί να χορηγηθεί σε αυτόν άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης πέραν των πέντε (5) ετών.

5. Ο υπάλληλος, στον οποίο χορηγείται άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης, λαμβάνει τις αποδοχές του. Στους υπαλλήλους που χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση στο εσωτερικό παρέχονται αποδοχές αυξημένες κατά 15%. Μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου μπορεί να χορηγηθούν αποδοχές αυξημένες έως και 75%. Στους υπαλλήλους που χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση στο εξωτερικό παρέχονται αποδοχές αυξημένες στο διπλάσιο. Η προσαύξηση των αποδοχών μειώνεται κατά το μέρος που καλύπτεται από υποτροφία ή άλλου είδους χρηματική αμοιβή ή αποζημίωση που τυχόν χορηγείται στον υ-

πάλληλο στο εσωτερικό ή το εξωτερικό. Ο υπάλληλος δικαιούται επίσης οδοιπορικά έξοδα μετάβασης και επιστροφής.

6. Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης μπορεί να ανακαλείται για εξαιρετικούς λόγους που αφορούν στην υπηρεσία ή για λόγους που ανάγονται στην επίδοση του υπαλλήλου πριν από την πάροδο του χρόνου της λήξης της, με πράξη του αρμόδιου για τη χορήγησή της οργάνου, η οποία εκδίδεται μετά από σύμφωνη και ειδικώς αιτιολογημένη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

7. Μετά το τέλος της άδειας εκπαίδευσης ο υπάλληλος υποχρεούται να υπηρετήσει στο Δημόσιο ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για χρονικό διάστημα ίσο με το τριπλάσιο του χρόνου της άδειας. Το διάστημα αυτό δεν μπορεί να είναι λιγότερο από τρία (3) ούτε περισσότερο από δέκα (10) έτη. Σε περίπτωση αθέτησης της υποχρέωσής του αυτής ο υπάλληλος υποχρεούται να επιστρέψει τις αποδοχές που έλαβε κατά το χρόνο της άδειας, ο οποίος δεν υπολογίζεται στην περίπτωση αυτή ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

8. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης καθορίζονται οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων κατά τη διάρκεια της άδειας του παρόντος άρθρου, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 59

Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους

1. Άδειες μικρής χρονικής διάρκειας χορηγούνται υποχρεωτικά, μετά από αίτησή τους, σε υπαλλήλους που μετέχουν σε διαγωνισμούς για να πάρουν υποτροφία ή να εισαχθούν στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης ή για να επιλεγούν για φοίτηση σε κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών, σε αντικείμενα που ενδιαφέρουν την υπηρεσία.

2. Όμοιες άδειες μπορεί να χορηγούνται για συμμετοχή σε συνέδρια, συνδιασκέψεις, σεμινάρια και κάθε είδους συναντήσεις επιστημονικού χαρακτήρα, στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, εφόσον η συμμετοχή κρίνεται συμφέρουσα για την υπηρεσία.

3. Οι άδειες των προηγούμενων παραγράφων χορηγούνται από τον οικείο υπουργό ή τη διοίκηση του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, κατά περίπτωση, μετά από γνώμη του άμεσου προϊστάμενου του υπαλλήλου, με αποδοχές για όλο το χρόνο κατά τον οποίο ο υπάλληλος μετέχει στο διαγωνισμό ή τις λοιπές δραστηριότητες. Στο χρόνο αυτόν προστίθενται οι ημέρες που είναι αναγκαίες για τη μετάβαση και την επιστροφή του υπαλλήλου.

Άρθρο 60

Άδειες εξετάσεων

1. Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές.

2. Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς ή τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ'

ΗΘΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Άρθρο 61
Έπαινος - Μετάλλιο

1. Για πράξεις εξαιρετικές κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους, που δεν επιβάλλονται από τα καθήκοντά τους, μπορεί να απονέμονται στους υπαλλήλους οι ακόλουθες κατά περίπτωση ηθικές αμοιβές:

- α) έπαινος,
- β) μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων με δίπλωμα.

2. Το σχήμα, οι διαστάσεις και οι παραστάσεις που αποτυπώνονται στο μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων και ο τύπος και το περιεχόμενο του διπλώματος, καθώς και κάθε σχετική λεπτομέρεια, καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Άρθρο 62
Τρόπος απονομής ηθικών αμοιβών
Δημοσιοποίηση απονομής

1. Ο έπαινος απονέμεται με απόφαση του αρμόδιου υπουργού, μετά από σύμφωνη και ειδικά αιτιολογημένη γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

2. Το μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων απονέμεται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του αρμόδιου υπουργού, μετά από ειδικά αιτιολογημένη σύμφωνη γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

3. Η πράξη απονομής ηθικής αμοιβής δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ανακοινώνεται με εγκύκλιο σε όλες τις υπηρεσίες του υπουργείου ή του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου στο οποίο ανήκει ο υπάλληλος.

Άρθρο 63
Ευαρέσκεια

1. Στους υπαλλήλους, που αποχωρούν μετά από τριακονταετή τουλάχιστον ευδόκιμο παραμονή, μπορεί να απονεμηθεί η ευαρέσκεια της υπηρεσίας.

2. Η ευαρέσκεια απονέμεται με την πράξη λύσης της υπαλληλικής σχέσης και περιλαμβάνεται στο κείμενο που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 64
Βράβευση προτάσεων ή μελετών

1. Σε υπαλλήλους, οι οποίοι με δική τους πρωτοβουλία συντάσσουν και υποβάλλουν αξιολογη πρωτότυπη πρόταση ή μελέτη, που αφορά είτε τα αντικείμενα αρμοδιότητας της υπηρεσίας τους είτε την καλύτερη οργάνωση ή τη βελτίωση της αποδοτικότητας της δημόσιας υπηρεσίας, παρέχονται χρηματικά βραβεία.

2. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του Υπουργού Οικονομικών, καθορίζονται τα όργανα, η διαδικασία αξιολόγησης και βράβευσης των προτάσεων ή μελετών, ο τρόπος αξιοποίησής τους, το ύψος των χρηματικών βραβείων και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

3. Το χρηματικό βραβείο παρέχεται στο δικαιούχο και μετά την αποχώρησή του από την υπηρεσία.

ΜΕΡΟΣ Δ'

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Άρθρο 65
Τοποθέτηση

1. Ο υπάλληλος, μετά το διορισμό του, τοποθετείται, με απόφαση του προϊσταμένου της οικείας αρχής και μετά γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, σε θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία πρόσληψης. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος μπορεί να τοποθετηθεί σε περισσότερες θέσεις, συνεκτιμάται για την τοποθέτησή του σε συγκεκριμένη θέση η αίτηση προτίμησης που τυχόν έχει υποβάλει. Γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία πρόσληψης προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να προσληφθεί ο υπάλληλος.

2. Οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων τοποθετούνται, με απόφαση της οικείας αρχής και μετά γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, ανάλογα με τα προσόντα, τις εμπειρίες και την ειδικευση που διαθέτουν. Το υπηρεσιακό συμβούλιο συνεκτιμά επίσης το συνολικό χρόνο υπηρεσίας, το χρόνο υπηρεσίας κατά περιοχή, την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία, τη συνυπηρέτηση συζύγου και την εντοπιότητα. Η τοποθέτηση σε θέσεις της ίδιας αρχής γίνεται χωρίς γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Άρθρο 66
Μετακίνηση

1. Μετακίνηση υπαλλήλου από μία οργανική μονάδα σε άλλη της ίδιας αρχής πραγματοποιείται με απόφαση του προϊσταμένου της.

2. Μετακίνηση προϊσταμένων γίνεται σε αντίστοιχης βαθμίδας οργανική μονάδα.

3. Για μετακίνηση σε οργανική μονάδα που εδρεύει σε περιοχή άλλου δήμου ή κοινότητας, το οικείο όργανο υποχρεούται να λάβει υπόψη του κριτήρια όπως ο τόπος κατοικίας του υπαλλήλου, η κατάσταση υγείας του, η οικογενειακή του κατάσταση και η συνυπηρέτηση συζύγου.

Άρθρο 67
Μετάθεση

1. Μετάθεση επιτρέπεται μετά από αίτηση του υπαλλήλου ή αυτεπαγγέλτως από την υπηρεσία, μόνο όταν υπάρχει κενή θέση.

2. Οι μεταθέσεις μετά από αίτηση του υπαλλήλου προηγούνται των μεταθέσεων χωρίς αίτηση. Οι μεταθέσεις, μετά από αίτηση, υπαλλήλων που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα, προηγούνται των λοιπών κατηγοριών μεταθέσεων μετά από αίτηση. Μετάθεση πολυτέκνων δεν είναι δυνατή χωρίς αίτησή τους.

3. Για τη διενέργεια μεταθέσεων λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια του συνολικού χρόνου υπηρεσίας του υπαλλήλου, του χρόνου υπηρεσίας κατά περιοχή, της οικογενειακής του κατάστασης, της ηλικίας, της συνυπηρέτησης και της εντοπιότητας, αξιολογούμενα με συντελεστές βαρύτητας (μόρια). Η οικογενειακή κατά-

σταση αξιολογείται με συντελεστή τρία (3) για το σύζυγο, τρία (3) για το πρώτο και πέντε (5) για κάθε επόμενο ανήλικο τέκνο ή τέκνο που σπουδάζει σε σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εφόσον δεν έχει συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του. Στους άγαμους, διαζευγμένους, χήρους και εν διαστάσει γονείς τέκνων από τα αναφερόμενα στο προηγούμενο εδάφιο, για τα οποία τους έχει αποδεδειγμένα ανατεθεί η επιμέλεια, οι συντελεστές βαρύτητας προσαυξάνονται κατά ένα (1) για κάθε τέκνο. Η ηλικία των ετών 40, 41 - 50 και 51 - 60 αξιολογείται με τους συντελεστές ένα (1), δύο (2) και τρία (3), αντίστοιχα.

4. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του οικείου υπουργού, καθορίζονται συντελεστές, πλην των προσδιοριζόμενων στην προηγούμενη παράγραφο, ανάλογα με τις συνθήκες λειτουργίας και τις ειδικότερες ανάγκες της υπηρεσίας, η διαδικασία με βάση πίνακες μεταθετέων, η δυνατότητα εξαιρέσεων από μεταθέσεις και η δυνατότητα προσωρινής αναστολής αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για τη διενέργεια των μεταθέσεων, κατά υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή κλάδο προσωπικού αυτών. Με τα ίδια προεδρικά διατάγματα επιτρέπεται, ανάλογα με τις συνθήκες λειτουργίας και τις ειδικότερες ανάγκες της υπηρεσίας, η προσθήκη και άλλων, μέχρι τριών το πολύ, κριτηρίων και ο καθορισμός των συντελεστών αυτών. Με τα ίδια διατάγματα επιτρέπεται να μη λαμβάνεται υπόψη το κριτήριο της εντοπιότητας, εφόσον αυτό επιβάλλεται από τη φύση της υπηρεσίας.

Τυχόν τροποποίηση των προεδρικών διαταγμάτων της παρούσας παραγράφου δεν θίγει τους ισχύοντες πίνακες μεταθετέων ούτε τη διαδικασία κατάρτισης πινάκων μεταθετέων που έχει ήδη αρχίσει.

5. Η μετάθεση των υπαλλήλων διενεργείται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

6. Με το έγγραφο, με το οποίο ανακοινώνεται στον υπάλληλο η μετάθεσή του, τάσσεται ανάλογα με την απόσταση και τα μέσα συγκοινωνίας, η αναγκαία για τη μετάβαση στη νέα του θέση προθεσμία. Η προθεσμία αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα και για μεταθέσεις προς ή από το εξωτερικό τους δύο (2) μήνες.

7. Οι υπάλληλοι δεν μετατίθενται πριν συμπληρώσουν διετία στην υπηρεσία που τοποθετήθηκαν κατά το διορισμό τους.

8. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται, σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 5, μετάθεση πριν από την παρέλευση του ανωτέρω χρονικού διαστήματος είτε σε περίπτωση αμοιβαίας αίτησης υπαλλήλων του ίδιου κλάδου είτε για σοβαρούς υπηρεσιακούς ή προσωπικούς λόγους.

9. Η μετά από αίτηση του υπαλλήλου μετάθεσή του σε παραμεθόρια περιοχή με σκοπό τη συνυπηρέτηση συζύγων είναι υποχρεωτική.

10. Ειδικές διατάξεις που αφορούν τις μεταθέσεις εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 68 Απόσπαση

1. Με απόφαση των οικείων υπουργών επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων δημοσίων υπηρεσιών κάθε μορφής ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου σε υπηρεσία άλλου υπουργείου ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για την αντιμετώπιση σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα μετά από

γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων.

2. Απόσπαση υπαλλήλων από μία αρχή σε άλλη του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου επιτρέπεται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών με απόφαση του οικείου υπουργού ή του οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

3. Απόσπαση για προσωπικούς λόγους είναι δυνατή κατ' εξαίρεση και εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν.

4. Η διάρκεια των ανωτέρω αποσπάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη συνολικά.

5. Η απόσπαση παύει αυτοδικαίως όταν λήξει το χρονικό όριο της παρ. 4. Ο υπάλληλος με τη λήξη της απόσπασης επανέρχεται υποχρεωτικά στη θέση του χωρίς άλλη διατύπωση.

6. Σε περίπτωση που ο αποσπασθείς υπάλληλος επιλεγεί ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας, επέρχεται αυτοδικαίως παύση της απόσπασης από την τοποθέτησή του ως προϊσταμένου.

7. Η απόσπαση μπορεί να παύει οποτεδήποτε πριν από τη λήξη του χρονικού ορίου της παρ. 4 για λόγους αναγόμενους στην υπηρεσία.

8. Στην περίπτωση της παρ. 1, αποσπασμένος υπάλληλος που συμπλήρωσε διετία συνεχώς ή διακεκομμένα, δεν επιτρέπεται να αποσπασθεί πριν να παρέλθει τριετία από τη λήξη της προηγούμενης απόσπασης. Για εξαιρετικούς λόγους επιτρέπεται απόσπαση μέχρι τεσσάρων (4) μηνών και πριν από την πάροδο της τριετίας.

9. Απαγορεύεται η απόσπαση του υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας.

10. Με την απόφαση της απόσπασης καθορίζεται η υπηρεσία η οποία επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία του αποσπασμένου υπαλλήλου.

11. Επιτρέπεται η απόσπαση σε γραφεία βουλευτών ή Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κατά τις ισχύουσες ειδικές διατάξεις.

12. Ειδικές διατάξεις διατηρούνται σε ισχύ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΜΕΤΑΤΑΞΗ

Άρθρο 69

Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας

Μετάταξη υπαλλήλου σε κενή θέση άλλου κλάδου της ίδιας κατηγορίας του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, αντίστοιχα, επιτρέπεται είτε με πρωτοβουλία της υπηρεσίας είτε μετά από αίτηση του υπαλλήλου. Ο μετατασσόμενος πρέπει να έχει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την κατάληψη της θέσης στην οποία μετατάσσεται. Δεν επιτρέπεται μετάταξη δόκιμου υπαλλήλου.

Άρθρο 70

Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας

1. Μετάταξη υπαλλήλου σε κενή θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, αντίστοιχα, επιτρέπεται με αίτηση του υπαλλήλου. Ο μετατασσόμενος πρέπει να έχει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται. Δεν επιτρέπεται μετάταξη δόκιμου υπαλλήλου.

2. Υπάλληλοι που είχαν το απαιτούμενο για διορισμό σε ανώτερη κατηγορία τυπικό προσόν κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης διορισμού τους, δεν επιτρέπεται να μεταταγούν σε θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας

πριν από τη συμπλήρωση οκταετίας από το διορισμό τους.

3. Οι υπάλληλοι μετατάσσονται με το βαθμό που κατέχουν. Αν ο εισαγωγικός βαθμός του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται είναι ανώτερος του βαθμού που κατέχουν, μετατάσσονται με τον εισαγωγικό αυτόν βαθμό. Ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί στο βαθμό με τον οποίο ο υπάλληλος μετατάσσεται, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό της θέσης στην οποία μετατάσσεται, εφόσον έχει διανυθεί με τα τυπικά προσόντα της ανώτερης κατηγορίας.

Άρθρο 71
Διαδικασία μετατάξεων

1. Οι μετατάξεις των άρθρων 69 και 70 του παρόντος διενεργούνται μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, το οποίο εκτιμά και τις ανάγκες της υπηρεσίας.

2. Οι αιτήσεις μετατάξεων των περιπτώσεων της παρ. 1 υποβάλλονται στην αρμόδια υπηρεσία προσωπικού δύο (2) φορές το χρόνο κατά τους μήνες Μάρτιο και Οκτώβριο και συνεξετάζονται από τα οικεία υπηρεσιακά συμβούλια.

3. Σε περίπτωση υποβολής περισσότερων αιτήσεων για μετάταξη στην ίδια θέση, το υπηρεσιακό συμβούλιο λαμβάνει υπόψη την απόδοση των υπαλλήλων, το χρόνο κτήσης του τυπικού προσόντος, το χρόνο συνολικής υπηρεσίας στο βαθμό και τον κλάδο, καθώς και τα λοιπά στοιχεία του υπηρεσιακού τους φακέλου.

4. Θέσεις για τις οποίες κινήθηκε η διαδικασία πλήρωσής τους με διορισμό δεν καλύπτονται με μετάταξη.

Άρθρο 72
Μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία άλλου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου

1. Επιτρέπεται η μετάταξη υπολλήλου σε κενή θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας άλλου υπουργείου ή άλλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου στην περίπτωση που ο υπάλληλος κατέχει τίτλο σπουδών που δεν προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού σε κανέναν κλάδο του υπουργείου ή του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου στο οποίο ανήκει.

2. Η μετάταξη γίνεται με τους όρους του άρθρου 70 του παρόντος.

3. Η διαδικασία του άρθρου 71 του παρόντος εφαρμόζεται αναλόγως και στην παρούσα περίπτωση.

Άρθρο 73
Πράξη μετάταξης

1. Οι μετατάξεις του παρόντος κεφαλαίου γίνονται με απόφαση του αρμόδιου ή των αρμόδιων υπουργών. Προκειμένου για υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου οι μετατάξεις διενεργούνται με απόφαση των αρμόδιων μονομελών οργάνων διοίκησης και όταν δεν υπάρχουν, με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου. Μετατάξεις από νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου σε υπουργείο ή άλλο νομικό πρόσωπο και αντίστροφα διενεργούνται με απόφαση των οικείων υπουργών.

2. Η πράξη μετάταξης δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 74
Ειδικές διατάξεις

Ειδικές διατάξεις που ρυθμίζουν θέματα μετατάξεων,

τα οποία δεν προβλέπονται στο παρόν κεφάλαιο, εξακολουθούν να ισχύουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ - ΚΛΑΔΟΙ - ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Άρθρο 75
Κατάταξη θέσεων σε κατηγορίες

Οι θέσεις του προσωπικού που υπόκειται στις διατάξεις του παρόντος κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες:

- α) κατηγορία Ειδικών Θέσεων (ΕΘ),
- β) κατηγορία θέσεων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ),
- γ) κατηγορία θέσεων Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ),
- δ) κατηγορία θέσεων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ),
- ε) κατηγορία θέσεων Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ).

Άρθρο 76
Θέσεις κατά κατηγορία - Τυπικά προσόντα

1. Θέσεις της κατηγορίας ΥΕ είναι εκείνες, για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται απολυτήριος τίτλος υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή ισοδύναμης κατώτερης τεχνικής σχολής.

2. Θέσεις της κατηγορίας ΔΕ είναι εκείνες, για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται απολυτήριος τίτλος ή πτυχίο σχολής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή άλλου ισότιμου σχολείου ή αναγνωρισμένης σχολής τυφλών τηλεφωνητών.

Στις περιπτώσεις που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση θέσεων κλάδων τεχνικών ειδικοτήτων κατηγορίας ΔΕ, διότι δεν προσήλθε κανένας υποψήφιος με τα προσόντα της παρούσας παραγράφου ή προσήλθαν λιγότεροι από τις προς πλήρωση θέσεις, επιτρέπεται ο διορισμός με τα προσόντα της προηγούμενης παραγράφου ή τριετή τουλάχιστον αντίστοιχη εμπειρία.

3. Θέσεις της κατηγορίας ΤΕ είναι εκείνες για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το πτυχίο ή το δίπλωμα σχολής τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος της ημεδαπής ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή πτυχίο Κ.Α.Τ.Ε.Ε. ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

4. Θέσεις της κατηγορίας ΠΕ είναι εκείνες για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα τμήματος ή σχολής ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής.

5. Θέσεις της κατηγορίας ΕΘ είναι οι θέσεις γενικών γραμματέων, καθώς και οι προβλεπόμενες από ειδικές διατάξεις.

Άρθρο 77
Θέσεις και τυπικά προσόντα
κατά κλάδο - Καθήκοντα

1. Η κατάταξη των θέσεων κάθε κατηγορίας σε κλάδους, οι ειδικότητες των κλάδων, η κατανομή των θέσεων κάθε κλάδου ανά ειδικότητα και τα κατά το άρθρο 76 τυπικά προσόντα διορισμού σε θέσεις κάθε κλάδου καθορίζονται με τους οικείους οργανισμούς. Εάν οι οργανισμοί δεν προβλέπουν κατανομή των θέσεων ανά ειδικότητα ο αριθμός των υπαλλήλων που διορίζονται από κάθε ειδικότητα καθορίζεται με την προκήρυξη για την πλήρωση των θέσεων του οικείου κλάδου.

2. Με τους οργανισμούς μπορεί να καθορίζονται και πρόσθετα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού σε θέσεις

κάθε κλάδου, καθώς και οι τίτλοι σπουδών ή άλλα έγγραφα με τα οποία αποδεικνύεται η συνδρομή τους. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον δεν είναι δυνατή η απόδειξη με έγγραφα, επιτρέπεται η απόδειξη με άλλα αποδεικτικά μέσα και με διαδικασία που καθορίζεται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και των οικείων υπουργών, άλλως με τον οργανισμό κάθε υπηρεσίας.

3. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, μπορεί να ορίζονται ενιαία για όλες ή για μέρος των δημοσίων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου οι κλάδοι, οι ειδικότητες, τα τυπικά προσόντα διορισμού σε θέσεις κάθε κλάδου ή ειδικότητας, τα καθήκοντα κάθε κλάδου ή ομάδας κλάδων της ίδιας ή διαφορετικής κατηγορίας και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Άρθρο 78 Διυπουργικοί κλάδοι

1. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και των οικείων κατά περίπτωση υπουργών, μετά από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., μπορεί για την άσκηση καθηκόντων της ίδιας ειδικότητας ή την άσκηση της ίδιας λειτουργίας σε περισσότερα υπουργεία: α) να συνιστώνται διυπουργικοί κλάδοι ή β) να συγχωνεύονται ομοειδείς κλάδοι ή ειδικότητες κλάδων της ίδιας κατηγορίας περισσότερων υπουργείων σε ενιαίο διυπουργικό κλάδο ή γ) θέσεις της ίδιας κατηγορίας διαφορετικών κλάδων υπουργείων να συγκροτούν διυπουργικό κλάδο ορισμένης ειδικότητας. Με τα ίδια διατάγματα ρυθμίζονται και θέματα κατάταξης στους κλάδους αυτούς των υπαλλήλων, οι θέσεις των οποίων μεταφέρονται στο διυπουργικό κλάδο, καθώς και θέματα μετάταξης υπαλλήλων στον κλάδο αυτόν. Με όμοια προεδρικά διατάγματα καθορίζονται τα προσόντα διορισμού στο διυπουργικό κλάδο, ο αρμόδιος για τη διοίκηση του διυπουργικού κλάδου υπουργός και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την οργάνωση και τη λειτουργία του κλάδου. Όταν ρυθμίζονται θέματα επικουρικής ασφάλισης του προσωπικού των διυπουργικών κλάδων, τα σχετικά διατάγματα εκδίδονται με πρόταση και του Υπουργού Εργασίας.

2. Οι θέσεις των διυπουργικών κλάδων κατανέμονται στις υπηρεσίες των κατ' ιδίαν υπουργείων με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του αρμόδιου, για τη διοίκηση του κλάδου, υπουργού.

Άρθρο 79 Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων

1. Οι θέσεις της κατηγορίας ΕΘ κατατάσσονται στους βαθμούς 1ο και 2ο.

2. Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατατάσσονται σε επτά (7) συνολικά βαθμούς ως ακολούθως:

Βαθμός Γενικού Διευθυντή	Διευθυντή
·	Α'
·	Β'
·	Γ'
·	Δ'
·	Ε'

3. Οι θέσεις της κατηγορίας ΠΕ κατατάσσονται στους βαθμούς από τον Δ' που είναι ο εισαγωγικός έως και τον Γενικό Διευθυντή που είναι ο καταληκτικός.

Για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β'.

4. Οι θέσεις της κατηγορίας ΤΕ κατατάσσονται στους βαθμούς από τον Δ' που είναι ο εισαγωγικός έως και τον Διευθυντή που είναι ο καταληκτικός.

5. Οι θέσεις της κατηγορίας ΔΕ κατατάσσονται στους βαθμούς από τον Δ' που είναι ο εισαγωγικός έως και τον Α' που είναι ο καταληκτικός και κατ' εξαίρεση έως τον βαθμό του Διευθυντή, όπου αυτό προβλέπεται από τις οργανικές διατάξεις, σύμφωνα με την παρ. 8 του παρόντος άρθρου.

6. Οι θέσεις της κατηγορίας ΥΕ κατατάσσονται στους βαθμούς από τον Ε' που είναι ο εισαγωγικός έως και τον Β' που είναι ο καταληκτικός.

7. α) Για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ οι θέσεις είναι οργανικά ενιαίες έως και το βαθμό Α'.

β) Για την κατηγορία ΥΕ όλες οι θέσεις είναι οργανικά ενιαίες.

8. Στις περιφερειακές υπηρεσίες των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου υπάλληλοι της κατηγορίας ΔΕ προάγονται στο βαθμό του Διευθυντή, σε περίπτωση έλλειψης υπαλλήλων των οικείων κλάδων των κατηγοριών ΠΕ ή ΤΕ, εφόσον προβλέπεται από τις οργανικές διατάξεις.

9. Ο αριθμός των θέσεων των Γενικών Διευθυντών αντιστοιχεί στις οργανικές μονάδες Γενικής Διεύθυνσης. Ο αριθμός των θέσεων των Διευθυντών αντιστοιχεί στις οργανικές μονάδες Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης ή αντιστοιχίου επιπέδου οργανικών μονάδων.

10. Η κατά βαθμούς κατάταξη των θέσεων κάθε κλάδου μπορεί, ανάλογα με τις κατ' ιδίαν υπηρεσιακές ανάγκες, να μην εξαντλεί την ανωτέρω προβλεπόμενη βαθμολογική κλίμακα. Ειδικά για την εξέλιξη στο βαθμό του Διευθυντή των υπαλλήλων της κατηγορίας ΔΕ εφαρμόζονται οι διατάξεις της παρ. 8 του παρόντος άρθρου.

11. Με τους οργανισμούς των υπηρεσιών γίνεται η κατανομή των θέσεων κάθε κλάδου της οικείας υπηρεσίας στους βαθμούς του παρόντος άρθρου.

Στην περίπτωση κατά την οποία για τις θέσεις βαθμού Γενικού Διευθυντή και Διευθυντή προβλέπεται να συμμετέχουν για προαγωγή υπάλληλοι περισσότερων κλάδων ή κατηγοριών, οι θέσεις συνιστώνται εκτός βαθμολογικής κλίμακας των κλάδων αυτών και ανήκουν σε όλους τους κλάδους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΠΡΟΑΓΩΓΗ - ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ

Άρθρο 80 Αξιολόγηση

1. Τα ουσιαστικά προσόντα των υπαλλήλων αξιολογούνται βάσει συστήματος αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής κανονότητας του υπαλλήλου και της αποδοτικότητάς του.

2. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, μετά από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., η οποία διατυπώνεται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών, καθορίζονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται αξιολόγηση, τα κριτήρια αξιολόγησης, ο χρόνος, η συχνότητα, ο τύπος, η διαδικασία και τα όργανα αξιολόγησης.

λόγησης, καθώς και τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των υπαλλήλων σε σχέση με αυτήν.

Άρθρο 81

Χρόνος προαγωγής

1. Για την προαγωγή των υπαλλήλων απαιτείται :

α) Για την κατηγορία ΠΕ: από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' τετραετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β', από το βαθμό Α' στο βαθμό του Διευθυντή εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Α' και άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος για δύο τουλάχιστον τριετίες και από το βαθμό του Διευθυντή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή τετραετής υπηρεσία στο βαθμό του Διευθυντή.

β) Για την κατηγορία ΤΕ: από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' επταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' επταετής υπηρεσία στο βαθμό Β', από το βαθμό Α' στο βαθμό του Διευθυντή εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Α' και άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος για δύο τουλάχιστον τριετίες.

γ) Για την κατηγορία ΔΕ: από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Β' και από το βαθμό Α' στο βαθμό του Διευθυντή επταετής υπηρεσία στο βαθμό Α' και άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος για δύο τουλάχιστον τριετίες.

δ) Για την κατηγορία ΥΕ: από το βαθμό Ε' στο βαθμό Δ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Ε', από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' εννεαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ'.

2. Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών διάρκειας ενός (1) τουλάχιστον έτους, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά ένα (1) έτος. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά τρία (3) έτη για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ και δύο (2) έτη για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΤΕ. Αν ο υπάλληλος κατέχει και μεταπτυχιακό και διδακτορικό δίπλωμα, για την κατά τα ανωτέρω μείωση του χρόνου λαμβάνεται υπόψη μόνο το διδακτορικό δίπλωμα. Οι εν λόγω τίτλοι απαιτείται να είναι συναφείς με τα αντικείμενα στα οποία ασχολούνται ή είναι δυνατόν, κατά τις οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν. Ως μεταπτυχιακό και ως διδακτορικό δίπλωμα νοούνται εκείνα που χορηγούνται με αντίστοιχο ιδιαίτερο τίτλο μετά τη λήψη του πτυχίου ή διπλώματος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.. Για τα μεταπτυχιακά και τα διδακτορικά διπλώματα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων εξωτερικού απαιτείται βεβαίωση ισοτιμίας από την αρμόδια αρχή.

Άρθρο 82

Σύστημα προαγωγών

1. Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο ενιαίο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν και έχουν τα ουσιαστικά προσόντα, σύμφωνα με τα στοιχεία του προσωπικού τους μητρώου.

Ειδικά για την προαγωγή στον Α' βαθμό πρέπει ο υπάλληλος να έχει αναμφισβητήτως τα ουσιαστικά προ-

σόντα, σύμφωνα με τα στοιχεία του προσωπικού του μητρώου.

2. Στο βαθμό του Διευθυντή προάγονται οι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας στον Α' βαθμό και έχουν διατελέσει προϊστάμενοι τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας για δύο (2) τουλάχιστον τριετίες.

3. Στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή προάγονται οι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό του Διευθυντή.

4. Για την προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή απαιτούνται:

α) κενή θέση,

β) συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου,

γ) συνδρομή τυπικών και ουσιαστικών προσόντων.

5. Οι προαγωγές των υπαλλήλων έως και το βαθμό του Διευθυντή γίνονται με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

6. Στην περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή, σύμφωνα με τους οικείου πίνακες προακτέων, η πλήρωση κενών θέσεων με προαγωγή λόγω ελλείψεως υπαλλήλων που έχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, με απόφαση του οικείου υπουργού ή του ανώτατου οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, μπορούν να ανατίθενται τα καθήκοντα των θέσεων αυτών σε υπάλληλο του αμέσως κατώτερου βαθμού υπό την προϋπόθεση ότι ανήκει σε κλάδο οι υπάλληλοι του οποίου προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις ότι μπορεί να προίτανται.

7. Οι προαγωγές των υπαλλήλων στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή γίνονται με απόφαση του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου του άρθρου 158, ύστερα από αίτηση υποψηφιότητας που υποβάλλεται σε αποκλειστική προθεσμία που τάσσεται από τον οικείο υπουργό και η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δέκα (10) ημερών. Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από βιογραφικό σημείωμα, το περιεχόμενο του οποίου προκύπτει από τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου.

Δικαίωμα υποβολής αίτησης υποψηφιότητας έχουν και υπάλληλοι άλλων δημοσίων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου συναφούς αντικείμενου, όπως αυτά καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται άπαξ μετά από πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο καλεί σε προφορική συνέντευξη τους υποψηφίους, οι οποίοι δικαιούνται να εκθέσουν τις απόψεις τους, προκειμένου να διαμορφώσει γνώμη για την ικανότητα και την προσωπικότητά τους ως προς την άσκηση των καθηκόντων του Γενικού Διευθυντή και να προαγάγει τον καταλληλότερο μεταξύ αυτών.

8. Μετά από ειδικώς αιτιολογημένη πρόταση του υπουργού ή του οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο μπορεί, με επίσης ειδικώς αιτιολογημένη απόφασή του, να απαλλάξει από τα καθήκοντά του Γενικό Διευθυντή για λόγους ακαταλληλότητας ή ανυπαρξίας αδυναμίας εκπλήρωσης των καθηκόντων του Γενικού Διευθυντή. Κατά της απόφασης αυτής του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου επιτρέπεται προσφυγή ουσίας ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Στην περίπτωση απαλλαγής, εφόσον ο υπάλληλος αποχωρήσει από την υπηρεσία μέσα σε δύο (2) μήνες, διατηρεί το βαθμό και τον τίτλο της θέσης που κατέχει και προσμετρώνται πλασματικά στην πράγματι διανυθείσα υπηρεσία του δύο (2) χρόνια ως πραγματική δημόσια υπηρεσία. Άλλως, καταλαμβάνει κενή θέση βαθμού

Διευθυντή και αν δεν υπάρχει, την πρώτη θέση που θα κενωθεί. Μέχρι την κένωση θέσης ο υπάλληλος καταλαμβάνει συνιστώμενη προσωρινή θέση βαθμού Διευθυντή, η οποία καταργείται με την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρησή του από αυτήν και ασκεί τα καθήκοντα που ορίζονται με απόφαση του οικείου υπουργού ή του οργάνου διοίκησης του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.

Άρθρο 83

Κριτήρια για το σχηματισμό κρίσης

1. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, προκειμένου να διαπιστώσει τη συνδρομή των ουσιαστικών προσόντων, λαμβάνει υπόψη όλα τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, από τα οποία προκύπτει η δραστηριότητά του στην υπηρεσία, η πρωτοβουλία του, η άσκηση καθηκόντων ως προϊσταμένου και η ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων του για αυξημένη απόδοση στην υπηρεσία.

2. Προτιμώνται οι υποψήφιοι για τους οποίους προκύπτει από τα προσωπικά τους μητρώα, με βάση συγκεκριμένα πραγματικά στοιχεία, ότι επέδειξαν υψηλότερη έναντι των λοιπών υποψηφίων πρωτοβουλία, διοικητική ικανότητα και δραστηριότητα στην υπηρεσία.

3. Επί ισοδυναμίας, κατά την εκτίμηση των ουσιαστικών προσόντων, προηγούνται οι υποψήφιοι που έχουν αποφοιτήσει από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Οι πρόσθετοι τίτλοι σπουδών, σε συνδυασμό με την απόδοση του υπαλλήλου στην υπηρεσία, συνεκτιμώνται από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

4. Η προαγωγική εκπαίδευση αποτελεί προσόν για την προαγωγή του υπαλλήλου, όπου και όπως οι ειδικές διατάξεις ορίζουν.

5. Αιτιολογία απαιτείται μόνο στην περίπτωση κατάδης υπεροχής υποψηφίου που παραλείπεται.

6. Η επίδραση των αναρρωτικών αδειών στην ικανότητα του υπαλλήλου για την άσκηση καθηκόντων αυξημένων απαιτήσεων του ανώτερου βαθμού, όπως επίσης και η επίδραση των συστηματικά επαναλαμβανόμενων αναρρωτικών αδειών, συνεκτιμώνται από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

7. Ειδικά για την προαγωγή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή λαμβάνονται υπόψη κατά κύριο λόγο τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου, από τα οποία εκτιμώνται ιδιαίτερα η άρτια επαγγελματική κατάρτιση και οι επιστημονικές γνώσεις, η δραστηριότητα στην υπηρεσία, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, η ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, η ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη στόχων, καθώς και η καλή γνώση μιας ή περισσότερων ευρωπαϊκών γλωσσών από τις πλέον διαδεδομένες. Επίσης συνεκτιμώνται η τυχόν συγγραφική δραστηριότητα σε συναφή για τη λειτουργία ή τη δραστηριότητα της δημόσιας διοίκησης θέματα, η συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών που συνδέονται με αντικείμενα της υπηρεσίας. Επί ισοδυναμίας προσόντων προτιμάται ο υποψήφιος υπάλληλος της οικείας υπηρεσίας.

Μετά μια πενταετία από την έναρξη ισχύος του παρόντος η καλή γνώση μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας αποτελεί προϋπόθεση για την προαγωγή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή.

Άρθρο 84

Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων

1. Ως προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων τοποθε-

τούνται υπάλληλοι με βαθμό Γενικού Διευθυντή.

2. Ως προϊστάμενοι Διευθύνσεων, Υποδιευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων τοποθετούνται υπάλληλοι με βαθμό Διευθυντή.

3. Ως προϊστάμενοι τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο για μια τριετία υπάλληλοι με βαθμό Α' ή αυτοί δεν επαρκούν, επιλέγονται υπάλληλοι με βαθμό Β', οι οποίοι έχουν συμπληρώσει κατά κατηγορία ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό Β' πέντε (5) έτη προκειμένου για την κατηγορία ΠΕ, έξι (6) έτη προκειμένου για την κατηγορία ΤΕ και επτά (7) έτη για την κατηγορία ΔΕ. Εάν δεν υπάρχουν υπάλληλοι με τις ανωτέρω προϋποθέσεις, επιλέγονται υπάλληλοι Β' βαθμού με λιγότερα έτη υπηρεσίας.

4. Τον προϊστάμενο μη αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου μη αυτοτελούς οργανικής μονάδας ορίζει ο προϊστάμενος της αμέσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας από τους υπαλλήλους που υπάγονται σε αυτόν, χωρίς επιλογή από το υπηρεσιακό συμβούλιο, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις της παρ. 3 του παρόντος άρθρου.

5. Με τους οργανισμούς των υπηρεσιών καθορίζονται οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων ανάλογα με το αντικείμενο της συγκεκριμένης οργανικής μονάδας και την ειδικότητα του κλάδου.

Άρθρο 85

Επιλογή προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων

1. Η επιλογή των προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων γίνεται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται στο άρθρο 83. Η επιλογή γίνεται το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τη λήξη της θητείας. Οι κατά τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 84 προϋποθέσεις πρέπει να συντρέχουν το αργότερο μέχρι και την επόμενη ημέρα από τη λήξη της θητείας των προϊσταμένων.

2. Για την επιλογή των προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, ο αριθμός των κρινόμενων υπαλλήλων πρέπει να είναι τουλάχιστον διπλάσιος του αριθμού των κενών θέσεων για τις οποίες γίνεται η κρίση. Εφόσον δεν συμπληρώνεται ο αριθμός αυτός από υπαλλήλους που έχουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις, ο πίνακας των υπαλλήλων που κρίνονται συμπληρώνεται με υπαλλήλους με λιγότερα χρόνια στο βαθμό Α'. Όταν στον κλάδο από τον οποίο προέρχεται ο προϊστάμενος υπηρετεί ένας μόνο υπάλληλος, αυτός κρίνεται αυτοτελώς από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

3. Έγγραφη δήλωση του υπαλλήλου, ότι δεν επιθυμεί να κριθεί κατά την επιλογή προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, εκτιμάται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις ανάγκες της υπηρεσίας.

4. Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας πριν από τη λήξη της τριετίας, το υπηρεσιακό συμβούλιο επλέγει νέο προϊστάμενο για το υπόλοιπο της θητείας. Η επιλογή προϊσταμένων για τις θέσεις που κενώθηκαν ή συστάθηκαν γίνεται το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τότε που οι θέσεις κενώθηκαν ή συστάθηκαν. Αν το χρονικό διάστημα που

απομένει για τη συμπλήρωση της τριετίας είναι μικρότερο από έξι (6) μήνες, δεν επιλέγεται προϊστάμενος αλλά εφαρμόζεται το άρθρο 97. Για την επιλογή, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, απαιτείται να υποβληθεί αίτηση από τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο στην οικεία υπηρεσία το αργότερο μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ημέρα που έλαβε γνώση, με φροντίδα της υπηρεσίας προσωπικού. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, με ειδικά αιτιολογημένη απόφασή του, μπορεί να επιλέξει ως προϊστάμενο και υπάλληλο που δεν υπέβαλε αίτηση, ιδίως αν υπηρετεί στον τόπο που θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου.

5. Όσοι επιλέγονται τοποθετούνται σε οργανικές μονάδες αντίστοιχου επιπέδου, με απόφαση του οικείου οργάνου και εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους και μετά τη λήξη της θητείας τους έως την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου.

6. Με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, ο προϊστάμενος τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του και πριν από τη λήξη της τριετίας, για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, όπως η αποφυγή ανάληψης ευθυνών και η μειωμένη ποσοτική και ποιοτική απόδοση. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, συνεκτιμώντας τις ανάγκες της υπηρεσίας, μπορεί επίσης να απαλλάξει από τα καθήκοντά του τον προϊστάμενο ύστερα από αίτησή του. Στην περίπτωση αυτή ο υπάλληλος, που παραιτείται με αίτησή του πριν από την ανάληψη καθηκόντων προϊσταμένου ή εντός έξι (6) μηνών από της αναλήψεως, στερείται του δικαιώματος επιλογής του ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας για μια τριετία.

7. Όπου από τις οικείες οργανικές διατάξεις επιτρέπεται η τοποθέτηση προϊσταμένου κατηγορίας που έπεται κατά το προβάδισμα, δεν ισχύει το προβάδισμα των κατηγοριών.

8. Υπάλληλοι που έχουν επιλεγεί δύο (2) φορές ως προϊστάμενοι τμήματος, αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων και έχουν ασκήσει καθήκοντα για δύο (2) τριετίες εξακολουθούν να ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου αντίστοιχης οργανικής μονάδας χωρίς νέα κρίση υπηρεσιακού συμβουλίου, εκτός εάν με αιτιολογημένη απόφασή του το υπηρεσιακό συμβούλιο κρίνει διαφορετικά, μετά από πρόταση της υπηρεσίας.

Άρθρο 86

Καταστάσεις υπαλλήλων

1. Τον Ιανουάριο κάθε έτους συντάσσονται από την αρμόδια υπηρεσία καταστάσεις, στις οποίες καταγράφονται όλοι οι υπάλληλοι κατά κατηγορία, βαθμό, κλάδο και ειδικότητα και με βάση το χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό. Οι καταστάσεις αυτές συντάσσονται με βάση τα στοιχεία της 31ης Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους και περιλαμβάνουν και στοιχεία δηλωτικά της ηλικίας, της συνολικής υπηρεσίας, του μισθολογικού κλιμακίου και των τίτλων σπουδών.

2. Οι καταστάσεις αυτές κοινοποιούνται υποχρεωτικά στους υπαλλήλους κατά το πρώτο δεκαήμερο του Φεβρουαρίου κάθε έτους. Διόρθωση των στοιχείων που αναγράφονται στις καταστάσεις γίνεται από την υπηρεσία ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου, η οποία υποβάλλεται σε προθεσμία δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση.

Αν η υπηρεσία απορρίψει την αίτηση ή δεν απαντήσει μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την υποβολή της, επιτρέπεται η υποβολή αίτησης διόρθωσης στο υπηρεσιακό

συμβούλιο μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την πάροδο της παραπάνω δεκαήμερης προθεσμίας ή από την κοινοποίηση της απορριπτικής απόφασης της υπηρεσίας, αν αυτή γίνει νωρίτερα. Το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφασίζει μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης διόρθωσης.

Άρθρο 87

Πίνακες προακτέων

Για την εφαρμογή των οριζόμενων στο άρθρο 82, το υπηρεσιακό συμβούλιο καταρτίζει, με βάση τις καταστάσεις του άρθρου 86, χωριστά κατά βαθμούς, κλάδους ή και ειδικότητα, τους ακόλουθους πίνακες:

α) Πίνακες προακτέων στους ενιαίους βαθμούς:

Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν έως τις 30 Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή στον επόμενο ενιαίο βαθμό χρόνο υπηρεσίας.

β) Πίνακες προακτέων στο βαθμό του Διευθυντή:

Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν έως τις 30 Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή χρόνο υπηρεσίας και άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος, εφόσον κατά τον Απρίλιο του έτους κατάρτισης έχουν τα απαιτούμενα λοιπά τυπικά προσόντα για προαγωγή. Η σειρά εγγραφής στους πίνακες αυτούς καθορίζεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τα στοιχεία που αναφέρονται στο άρθρο 83. Έγγραφη δήλωση του υπαλλήλου, ότι δεν επιθυμεί να συμπεριληφθεί στους πίνακες προακτέων της παρούσας παραγράφου, εκτιμάται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις ανάγκες της υπηρεσίας.

Αν από τις οργανικές διατάξεις προβλέπεται η δυνατότητα προαγωγής στην ίδια θέση υπαλλήλων περισσότερων κλάδων, οι ανωτέρω πίνακες περιλαμβάνουν τους υπαλλήλους των κλάδων αυτών.

γ) Για την προαγωγή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή δεν καταρτίζονται πίνακες προακτέων.

δ) Πίνακες μη προακτέων:

Στους πίνακες αυτούς περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι που κρίνονται ως μη προακτέοι. Ως μη προακτέοι κρίνονται με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, βάσει πραγματικών στοιχείων, οι υπάλληλοι που δεν πληρούν τις ουσιαστικές προϋποθέσεις να ασκήσουν τα καθήκοντα του ανώτερου βαθμού.

Άρθρο 88

Χρόνος μη υπολογιζόμενος για προαγωγή

Στο χρόνο για προαγωγή δεν υπολογίζεται: α) ο χρόνος της διαθεσιμότητας, β) ο χρόνος της αργίας που επήλθε είτε εξαιτίας ποινικής δίωξης που κατέληξε σε οποιαδήποτε καταδίκη είτε εξαιτίας πειθαρχικής δίωξης που κατέληξε σε πειθαρχική ποινή τουλάχιστον προστίμου αποδοχών τριών (3) μηνών, γ) ο χρόνος της αδικαιολόγητης αποχής από τα καθήκοντα, δ) ο χρόνος της προσωρινής παύσης και ε) ο χρόνος αναστολής άσκησης καθηκόντων κατά το άρθρο 104.

Άρθρο 89

Έλεγχος νομιμότητας και ισχύος πινάκων προακτέων

1. Οι πίνακες προακτέων, που καταρτίζονται σύμφωνα με το άρθρο 87, υποβάλλονται για κύρωση μέσα σε δέκα (10) ημέρες στον οικείο υπουργό ή στο ανώτατο όργανο διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου

δικαίου. Το αρμόδιο όργανο εξετάζει μόνο τη νομιμότητα της διαδικασίας κατάρτισης των πινάκων και, εφόσον διαπιστώσει παράβαση των σχετικών διατάξεων, αναπέμπει τους πίνακες στο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο υποχρεούται να αποφασίσει εντός δέκα (10) ημερών.

2. Οι πίνακες που καταρτίζονται σύμφωνα με τα ανωτέρω είναι οριστικοί και ανακοινώνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες.

Η ισχύς των πινάκων προακτών αρχίζει την 1η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους και λήγει στο τέλος Απριλίου του επόμενου έτους.

3. Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτών στους ενιαίους βαθμούς προάγονται μέσα σε ένα (1) μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την ημέρα που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο για προαγωγή χρόνο. Η πράξη προαγωγής των υπαλλήλων ισχύει αναδρομικά από την ημέρα που συμπλήρωσε ο υπάλληλος το χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται για να προαχθεί στον επόμενο βαθμό, ποτέ όμως πριν από την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτών.

4. Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτών στο βαθμό του Διευθυντή προάγονται κατά τη σειρά εγγραφής τους στους οικείους πίνακες μέσα σε ένα (1) μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την κένωση αντίστοιχης θέσης. Από την προαγωγή παραλείπονται οι υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο προς προαγωγή. Σε κάθε περίπτωση παραμένουν κενές τόσες θέσεις, όσες απαιτούνται για την προαγωγή των παραλειπόμενων υπαλλήλων.

Άρθρο 90

Ειδικές περιπτώσεις εγγραφής σε πίνακες προακτών

Υπάλληλοι οι οποίοι μετατάσσονται ή εντάσσονται, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 69, 70, 72 και 98 μετά την κύρωση των πινάκων προακτών, κρίνονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο και εγγράφονται στους οικείους πίνακες προακτών κατά το άρθρο 87 του παρόντος Κώδικα.

Άρθρο 91

Μη εγγραφή σε πίνακα προακτών

1. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, με αιτιολογημένη απόφαση του, μπορεί να μην εγγράφει στους πίνακες προακτών υπάλληλο, σε βάρος του οποίου εκκρεμεί ποινική ή πειθαρχική κατηγορία.

2. Όταν η κατηγορία αποδειχθεί αβάσιμη, ο υπάλληλος, είτε είχε αναβληθεί η κρίση είτε είχε κριθεί υπό το βάρος της εκκρεμοδικίας, κρίνεται εκ νέου από το υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε ένα (1) μήνα από την κοινοποίηση στην αρμόδια υπηρεσία της τελεσίδικης απαλλακτικής κρίσης επί της κατηγορίας και εγγράφεται, με βάση τα προσόντα του, στους οικείους πίνακες και κατά τη σειρά εγγραφής που προβλέπεται στο άρθρο 87 του παρόντος Κώδικα.

3. Οι ανωτέρω, εγγραφόμενοι στους πίνακες προακτών σε σειρά προαγωγής, προάγονται αναδρομικά, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή όχι κενών θέσεων. Αν δεν υπάρχουν κενές θέσεις, καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις που θα κενωθούν.

Άρθρο 92

Διαγραφή από πίνακα προακτών

1. Το υπηρεσιακό συμβούλιο μπορεί με αιτιολογημένη

απόφασή του να διαγράψει από πίνακα προακτών, κατά τη διάρκεια της ισχύος του, υπάλληλο λόγω τελεσίδικης ποινικής καταδίκης τουλάχιστον για πλημμέλημα ή επιβολής πειθαρχικής ποινής προστίμου μεγαλύτερου από τις αποδοχές ενός (1) μηνός. Ο υπάλληλος, που διαγράφεται, μπορεί να κατατάσσεται στον πίνακα μη προακτών.

2. Αν αναστραπεί αμετάκλητα η πειθαρχική ποινή ή η ποινική καταδίκη, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 91.

Άρθρο 93

Παράλειψη από προαγωγή

1. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, με αιτιολογημένη απόφασή του, μπορεί να παραλείψει από τις προαγωγές υπάλληλο ο οποίος περιλαμβάνεται στους πίνακες προακτών, αν κατά το χρόνο της προαγωγής εκκρεμεί σε βάρος του ποινική ή πειθαρχική κατηγορία. Οι θέσεις στις οποίες θα προήγοντο οι υπάλληλοι παραμένουν κενές μέχρι τη λήξη της ισχύος των οικείων πινάκων.

2. Αν αποφασισθεί η παράλειψη, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 91.

Άρθρο 94

Παραπομπή μη προακτού υπαλλήλου

Υπάλληλος, ο οποίος εγγράφεται δύο φορές κατά συνέχεια σε πίνακες μη προακτών στον ίδιο βαθμό, μέσα σε δύο (2) μήνες από την κύρωση του οικείου πίνακα, εισάγεται υποχρεωτικώς προς κρίση στο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο, με αιτιολογημένη απόφαση του και μετά από προηγούμενη κλήση αυτού για να παράσχει εγγράφως ή προφορικώς τις αναγκαίες διευκρινίσεις, μπορεί να τον απολύσει ή να τον υποβιβάσει κατά ένα βαθμό. Κατά της απόφασης αυτής επιτρέπεται να υποβληθεί ένσταση στο δεύτεροβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο.

Άρθρο 95

Τμητική απονομή τίτλων

1. Στους δημόσιους υπαλλήλους που αποχωρούν ευδοκίμως από την υπηρεσία μετά από συμπλήρωση τριάντα πέντε (35) χρόνων πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, απονέμεται τμητικά ο τίτλος του βαθμού και της θέσης που κατέχουν. Η υπηρεσία μπορεί να απονέμει τον τίτλο του επιτίμου και σε υπάλληλο που αποχωρεί μετά από τριάντα (30) χρόνια υπηρεσίας. Ο τίτλος του επιτίμου δεν χορηγείται στον υπάλληλο που έχει εκπέσει ή έχει τιμωρηθεί με την ποινή της οριστικής παύσης ή εντός της τελευταίας δεκαετίας πριν την αποχώρησή του έχει τιμωρηθεί με την ποινή του υποβιβασμού ή της στέρησης του προς προαγωγή δικαιώματος.

2. Η απονομή του επιτίμου τίτλου μνημονεύεται στην πράξη λύσης της υπαλληλικής σχέσης και περιλαμβάνεται στο κείμενο που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 96

Προβάδισμα

Το προβάδισμα μεταξύ των υπαλλήλων καθορίζεται ως εξής:

α) Μεταξύ υπαλλήλων που ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες, προηγούνται οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΕΘ και ακολουθούν κατά σειρά οι υπάλληλοι της κα-

τηγορίας ΠΕ, της κατηγορίας ΤΕ, της κατηγορίας ΔΕ και τέλος οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΥΕ.

β) Μεταξύ υπαλλήλων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία, προηγούνται οι υπάλληλοι ανώτερου βαθμού, βάσει της ιεραρχικής κλίμακας των βαθμών σύμφωνα με το άρθρο 79.

γ) Μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου κλάδου και βαθμού δεν υπάρχει προβάδισμα.

Άρθρο 97

Αναπλήρωση προϊσταμένων

1. Τον προϊστάμενο, που απουσιάζει ή κωλύεται, αναπληρώνει στα καθήκοντά του ο ανώτερος κατά βαθμό προϊστάμενος των υποκείμενων οργανικών μονάδων και επί ομοιοβάθμων ο προϊστάμενος που έχει ασκήσει περισσότερο χρόνο καθήκοντα προϊσταμένου, με την προϋπόθεση ότι ανήκει σε κλάδο του οποίου οι υπάλληλοι προβλέπεται ότι μπορούν να προϊστανται, σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις.

Το αρμόδιο για την τοποθέτηση προϊσταμένων όργανο μπορεί, τηρουμένου του προβαδίσματος των βαθμών, να ορίσει ως αναπληρωτή προϊσταμένου οργανικής μονάδας, που απουσιάζει ή κωλύεται, έναν από τους προϊσταμένους των υποκείμενων οργανικών μονάδων.

2. Αν δεν υπάρχουν υποκείμενες οργανικές μονάδες, τον προϊστάμενο αναπληρώνει στα καθήκοντά του ο ανώτερος κατά βαθμό υπάλληλος που υπηρετεί στην ίδια οργανική μονάδα, εφόσον ανήκει σε κλάδο του οποίου οι υπάλληλοι προβλέπεται ότι μπορούν να προϊστανται σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις. Αν υπάρξουν περισσότεροι υπάλληλοι με τον ίδιο βαθμό, αναπληρώνει αυτός που έχει περισσότερο χρόνο στο βαθμό ή αυτός που ορίζεται από τον προϊστάμενο της αμέσως υπερκείμενης μονάδας ή αρχής.

3. Το αρμόδιο για το διορισμό όργανο μπορεί με απόφασή του να ορίσει ως αναπληρωτή προϊσταμένου οργανικής μονάδας τον προϊστάμενο άλλης οργανικής μονάδας του ίδιου επιπέδου.

4. Όταν ο προϊστάμενος τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας απουσιάζει νομίμως από τα καθήκοντά του για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των έξι (6) μηνών, επιλέγεται προσωρινός προϊστάμενος σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 85.

5. Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας, έως την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου εφαρμόζονται οι διατάξεις της παρ. 1.

Ο αναπληρωτής προϊσταμένου οργανικής μονάδας κατά την παράγραφο αυτή δικαιούται το προβλεπόμενο για τη θέση επίδομα από την έναρξη της αναπλήρωσης.

Άρθρο 98

Ένταξη

1. Οι υπάλληλοι, που έχουν πριν από το διορισμό τους χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εντάσσονται μετά τη μονιμοποίησή τους μέχρι και τον αμέσως ανώτερο βαθμό, ανάλογα με το συνολικό χρόνο υπηρεσίας τους, ύστερα από ουσιαστική κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

2. Η πραγματική δημόσια υπηρεσία νοείται κάθε υπηρεσία που έχει διανυθεί στο Δημόσιο, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή σε Ο.Τ.Α., με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, καθώς και κάθε άλλη υπηρεσία που, με βάση ειδικές διατάξεις, αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία για βαθμολογική εξέλιξη.

3. Η προϋπηρεσία με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου σε υπηρεσίες της Κυπριακής Δημοκρατίας λαμβάνεται υπόψη για την ένταξη.

4. Για την κατά τα ανωτέρω ένταξη λαμβάνεται υπόψη μόνο η υπηρεσία που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό με τα τυπικά προσόντα της κατηγορίας, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος κατά το χρόνο της ένταξης.

5. Ο τυχόν πλεονάζων χρόνος μετά την ένταξη, σύμφωνα με την παρ. 1 του παρόντος άρθρου, δεν λαμβάνεται υπόψη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ

Άρθρο 99

Θέση σε διαθεσιμότητα

1. Ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας ή επειδή καταργείται η θέση του, σύμφωνα με τις διατάξεις των επόμενων άρθρων.

2. Η πράξη θέσης του υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα και η πράξη επαναφοράς του στην υπηρεσία, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στον παρόντα Κώδικα, εκδίδονται από το αρμόδιο για το διορισμό του όργανο, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

3. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας παύει η άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου, κύριων ή παρεπόμενων.

Άρθρο 100

Διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας

1. Ο υπάλληλος τίθεται, αυτεπάγγελα ή με αίτησή του, σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν η ασθένειά του παρατείνεται πέρα από το μέγιστο χρόνο αναρρωτικής άδειας του άρθρου 54, είναι όμως, κατά την εκτίμηση της υγειονομικής επιτροπής, ιδίση.

2. Η διαθεσιμότητα αρχίζει από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας και δεν μπορεί να υπερβεί το ένα (1) έτος και για τα δυσίατα νοσήματα τα δύο (2). Αρμόδιο όργανο για την έκδοση της πράξης αυτής είναι ο υπουργός ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

3. Κατά το τελευταίο δεκαπενθήμερο πριν από τη λήξη του ανώτατου ορίου διαθεσιμότητας οι επιτροπές του άρθρου 166 υποχρεούνται να γνωμοδοτήσουν για την κανονότητα του υπαλλήλου να αναλάβει αμέσως τα καθήκοντά του. Αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, με τη λήξη του χρόνου της διαθεσιμότητας, ο υπάλληλος απολύεται υποχρεωτικά, σύμφωνα με το άρθρο 154.

Ο υπάλληλος μπορεί να παραπεμφθεί προς εξέταση στην αρμόδια υγειονομική επιτροπή, ύστερα από αίτησή του ή αυτεπάγγελα και πριν από το χρόνο λήξης της διαθεσιμότητας. Στην περίπτωση αυτή, αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, ο υπάλληλος απολύεται υποχρεωτικά με τη λήξη του χρόνου της διαθεσιμότητας.

4. Οι διατάξεις των άρθρων 31 - 35 του παρόντος Κώδικα εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους που τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας.

Άρθρο 101

Διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης

1. Σε διαθεσιμότητα τίθεται, με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, ο υπάλληλος του οποίου καταργείται

η θέση, εφόσον δεν μεταταγεί σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 155 του παρόντος.

2. Η διαθεσιμότητα διαρκεί ένα (1) έτος, μετά την πάροδο του οποίου ο υπάλληλος απολύεται.

3. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας και ένα (1) έτος μετά τη λήξη της ο υπάλληλος δικαιούται τις αποδοχές του άρθρου 102.

Άρθρο 102 Αποδοχές διαθεσιμότητας

1. Ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας δικαιούται τα τρία τέταρτα των αποδοχών του.

2. Επιδόματα ασθένειας, που καταβάλλονται σε υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, εκπίπτουν από τις αποδοχές του υπαλλήλου, εφόσον η ασφάλισή του θεμελιώνεται και στη συνεισφορά του νομικού προσώπου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

ΑΡΓΙΑ - ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Άρθρο 103 Αυτοδίκαιη θέση σε αργία

1. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος ο οποίος στέρηθηκε την προσωπική του ελευθερία, ύστερα από ένταλμα προσωρινής κράτησης ή δικαστική απόφαση, έστω και αν απολύθηκε με εγγύηση.

2. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος στον οποίο επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης. Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης και λήγει την τελευταία ημέρα της προθεσμίας άσκησης προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας ή την ημέρα που δημοσιεύθηκε η απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, εφόσον έχει ασκηθεί προσφυγή.

3. Ο υπάλληλος επανέρχεται αυτοδίκαια στα καθήκοντά του, εάν εκλείψει ο λόγος για τον οποίο έχει τεθεί σε αργία.

Άρθρο 104 Δυνητική θέση σε αργία - Αναστολή άσκησης καθηκόντων

1. Μπορεί να τεθεί σε αργία ο υπάλληλος κατά του οποίου : α) έχει ασκηθεί ποινική δίωξη για αδίκημα, το οποίο μπορεί να επισύρει την έκπτωση από την υπηρεσία και προκειμένου για το αδίκημα της παράβασης καθήκοντος, εφόσον έχει παραπεμφθεί στο ακροατήριο, β) έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για παράπτωμα, το οποίο μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης και γ) υπάρχει βάσιμη υπόνοια για άτακτη διαχείριση, η οποία στηρίζεται σε έκθεση της προϊστάμενης αρχής ή του αρμόδιου επιθεωρητή.

2. Σε κατεπείγουσες περιπτώσεις, όταν διακυβεύεται το συμφέρον της υπηρεσίας και πριν αποφανθεί το υπηρεσιακό συμβούλιο, μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο από τον προϊστάμενο της αρχής, στην οποία υπηρετεί, το μέτρο της αναστολής της άσκησης των καθηκόντων του. Εντός δεκαπέντε (15) ημερών το υπηρεσιακό συμβούλιο συνέρχεται και αποφασίζει για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία. Η αναστολή άσκησης των καθηκόντων αίρεται αυτοδικαίως, εάν το υπηρεσιακό συμβούλιο δεν αποφασίσει για τη θέση σε αργία εντός της παραπάνω προθεσμίας.

3. Η πράξη, με την οποία ο υπάλληλος τίθεται σε δυνητική αργία ή επαναφέρεται στα καθήκοντά του,

εκδίδεται μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Για να τεθεί ο υπάλληλος σε αργία απαιτείται προηγούμενη ακρόασή του. Αρμόδιο όργανο για την έκδοση της πράξης αυτής είναι ο υπουργός ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

4. Μετά την πάροδο έτους από τη θέση σε αργία, το υπηρεσιακό συμβούλιο υποχρεούται να αποφανθεί για τη συνέχιση ή μη της αργίας.

5. Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της σχετικής πράξης. Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του από την κοινοποίηση της πράξης επαναφοράς ή αυτοδίκαια από την τελεσίδικια της ποινικής απόφασης που δεν συνεπάγεται έκπτωση, ή της πειθαρχικής απόφασης, η οποία δεν επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης.

Άρθρο 105 Συνέπειες της αργίας

1. Ο υπάλληλος ο οποίος τελεί σε κατάσταση αργίας απέχει από την άσκηση των κύριων και παρεπόμενων καθηκόντων του.

2. Στον υπάλληλο που τελεί σε κατάσταση αργίας καταβάλλεται το ήμισυ των αποδοχών του. Το υπόλοιπο ήμισυ ή μέρος αυτού μπορεί να αποδοθεί σε αυτόν, μετά από ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, εφόσον απαλλαγεί με τελεσίδικη δικαστική απόφαση ή τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή κατώτερη από την οριστική παύση. Εάν ο υπάλληλος απαλλαγεί από κάθε πειθαρχική ευθύνη ή αποδειχτεί αβάσιμη η υπόνοια για άτακτη διαχείριση, επιστρέφεται το μέρος των αποδοχών του που παρακρατήθηκε.

3. Ο υπάλληλος, στον οποίο επιβλήθηκε πειθαρχική ποινή οριστικής παύσης για το παράπτωμα της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των καθηκόντων του, δεν δικαιούται αποδοχές αργίας.

4. Οι διατάξεις των άρθρων 31 - 35 του παρόντος Κώδικα εφαρμόζονται και κατά τη διάρκεια της αργίας.

ΜΕΡΟΣ Ε'

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΤΜΗΜΑ Α'

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Άρθρο 106 Ορισμός πειθαρχικού παραπτώματος

1. Πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογισθεί στον υπάλληλο.

2. Το υπαλληλικό καθήκον προσδιορίζεται τόσο από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, οι εντολές και οδηγίες όσο και από τη συμπεριφορά που πρέπει να τηρεί ο υπάλληλος και εκτός της υπηρεσίας ώστε να μη θιγεται το κύρος αυτής.

3. Το υπαλληλικό καθήκον, κατά την προηγούμενη παράγραφο, σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλει στον

υπάλληλο πράξη ή παράλειψη που να αντίκειται προς τις διατάξεις του Συντάγματος και των νόμων.

Άρθρο 107

Πειθαρχικά παραπτώματα

1. Πειθαρχικά παραπτώματα αποτελούν ιδίως:
 - α) Πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία.
 - β) Η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους.
 - γ) Η παράβαση της αρχής της αμεροληψίας.
 - δ) Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων.
 - ε) Η άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσίας.
 - στ) Η αμέλεια, καθώς και η ατελής ή μη έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος.
 - ζ) Η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 26.
 - η) Η άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρησιμοποίηση εκδήλων ανακριβών στοιχείων ή με προδήλως απρεπείς εκφράσεις.
 - θ) Η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας.
 - ι) Η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση.
 - ια) Η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης.
 - ιβ) Η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτησή τους και η μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους.
 - ιγ) Η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη απάντηση σε αναφορές πολιτών.
 - ιδ) Η αδικαιολόγητη προτίμηση νεότερων υποθέσεων με παραμέληση παλαιότερων.
 - ιε) Η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή, μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή η αρχή στην οποία αυτός ανήκει.
 - ιστ) Η χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ίδιου ή τρίτων προσώπων.
 - ιζ) Η αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος που προέρχεται από πρόσωπο του οποίου τις υποθέσεις χειρίζεται ή πρόκειται να χειριστεί κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων ο υπάλληλος.
 - ιη) Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας ή την πρόκληση ή ματαίωση διαταγής της υπηρεσίας.
 - ιθ) Η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα των οποίων ουσιαστικά συμφέροντα εξαρτώνται από τον τρόπο αντιμετώπισης θεμάτων της αρμοδιότητας του υπαλλήλου.
 - κ) Η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία.
 - κα) Η παράλειψη δίωξης και τιμώρησης πειθαρχικού παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 110 παρ. 2.
2. Διατάξεις που ορίζουν ειδικά πειθαρχικά παραπτώματα διατηρούνται σε ισχύ.

Άρθρο 108

Εφαρμογή κανόνων και αρχών του ποινικού δικαίου

1. Κανόνες και αρχές του ποινικού δικαίου και της ποινικής δικονομίας εφαρμόζονται ανάλογα και στο πειθαρχικό δίκαιο, εφόσον δεν αντίκεινται στις ρυθμίσεις του παρόντος και συνάδουν με τη φύση και το σκοπό της πειθαρχικής διαδικασίας.
2. Εφαρμόζονται ιδίως οι κανόνες και οι αρχές που αφορούν:
 - α) Τους λόγους αποκλεισμού της υπαιτιότητας και της ικανότητας προς καταλογισμό.
 - β) Τις ελαφρυντικές ή επιβαρυντικές περιστάσεις για την επιμέτρηση της πειθαρχικής ποινής.
 - γ) Την έμπρακτη μετάνοια.
 - δ) Το δικαίωμα σιγής του πειθαρχικώς διωκόμενου.
 - ε) Την πραγματική και νομική πλάνη.
 - στ) Το τεκμήριο της αθωότητας του πειθαρχικώς διωκόμενου.
 - ζ) Την επιείκεια υπέρ του πειθαρχικώς διωκόμενου.
 - η) Την προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων ως λόγο που αίρει τον πειθαρχικό χαρακτήρα δυσμενών κρίσεων, εκφράσεων και εκδηλώσεων, εκτός εάν συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα της χαρακτηριστικώς ανάρμοστης συμπεριφοράς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

Άρθρο 109

Πειθαρχικές ποινές

1. Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους είναι:
 - α) η έγγραφη επίπληξη,
 - β) το πρόστιμο έως τις αποδοχές τριών (3) μηνών,
 - γ) η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη,
 - δ) ο υποβασμός κατά ένα βαθμό,
 - ε) η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως έξι (6) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και
 - στ) η οριστική παύση.
2. Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα:
 - α) παράβαση του άρθρου 107 παρ. 1(α) του παρόντος κεφαλαίου,
 - β) παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους,
 - γ) αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος που προέρχεται από πρόσωπο του οποίου τις υποθέσεις χειρίζεται ή πρόκειται να χειριστεί, κατά την άσκηση των υπηρεσιακών καθηκόντων του, ο υπάλληλος,
 - δ) χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπή ή ανάξια για υπάλληλο διαγωγή εντός ή εκτός της υπηρεσίας,
 - ε) παραβίαση απορρητών της υπηρεσίας κατά τις κείμενες διατάξεις,
 - στ) αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους,
 - ζ) εξαιρετικώς σοβαρή απειθεία,
 - η) άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί η αρχή στην οποία αυτός ανήκει ή επιτροπή, μέλος της οποίας είναι αυτός,

θ) εμμονή σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 56 παρ. 8.

3. Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο για οποιοδήποτε παράπτωμα αν: α) κατά την προηγούμενη της διάπραξης του διετία του είχαν επιβληθεί τρεις (3) τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός ή β) κατά το προηγούμενο της διάπραξης του έτος είχε τιμωρηθεί για το ίδιο αδίκημα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΔΙΩΞΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΩΝ

Άρθρο 110

Δίωξη πειθαρχικών παραπτωμάτων

1. Η δίωξη και η τιμωρία πειθαρχικών παραπτωμάτων αποτελεί καθήκον των πειθαρχικών οργάνων. Η παράβαση του καθήκοντος αυτού συνιστά το κατά την περ. κα' της παρ. 1 του άρθρου 107 πειθαρχικό παράπτωμα.

2. Κατ' εξαίρεση, για παραπτώματα που θα επέσυραν την ποινή της έγγραφης επίπληξης, η δίωξη απόκειται στη διακριτική εξουσία των πειθαρχικών οργάνων, τα οποία λαμβάνουν υπόψη αφ' ενός το συμφέρον της υπηρεσίας και αφ' ετέρου τις συνθήκες διάπραξης τους και την υπηρεσιακή γενικώς διαγωγή του υπαλλήλου. Αν το πειθαρχικό όργανο αποφασίσει να μην ασκήσει δίωξη, υποχρεούται να ενημερώσει, με αιτιολογημένη έκθεσή του, τον αμέσως ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο.

3. Δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα.

4. Η βαθμολογική ή η μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου δεν αίρει το πειθαρχικώς κολάσιμο παράπτωμα που διαπράχθηκε πριν από την εξέλιξη αυτή.

5. Πράξεις που έχουν τελεστεί από υπάλληλο κατά τη διάρκεια προγενέστερης υπηρεσίας του σε δημόσια υπηρεσία, οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλο νομικό πρόσωπο του δημόσιου τομέα τιμωρούνται πειθαρχικά, εάν υπάγονται σε μία από τις περιπτώσεις του άρθρου 109 παρ. 2 και δεν έχει παρέλθει ο χρόνος παραγραφής τους.

Άρθρο 111

Σχέση πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής

1. Για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα επιβάλλεται μία μόνο πειθαρχική ποινή. Σε κάθε υπάλληλο με την ίδια πειθαρχική απόφαση επιβάλλεται μία μόνο ποινή.

2. Αν το πειθαρχικό όργανο επιλαμβάνεται για περισσότερα πειθαρχικά παραπτώματα, με την πειθαρχική απόφαση επιβάλλεται μία μόνο ποινή σε κάθε υπάλληλο. Κατά την επιμέτρηση της ποινής αυτής λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός και η βαρύτητα όλων των παραπτωμάτων.

3. Κατά την επιμέτρηση των πειθαρχικών ποινών λαμβάνονται υπόψη οι κανόνες και οι αρχές των περιπτώσεων β', γ', ε', ζ' και η' της παρ. 2 του άρθρου 108. Η υποτροπή αποτελεί ιδιαίτέρως επιβαρυντική περίπτωση για την επιμέτρηση της ποινής.

Άρθρο 112

Παραγραφή πειθαρχικών παραπτωμάτων

1. Τα πειθαρχικά παραπτώματα παραγράφονται μετά δύο (2) έτη από την ημέρα που διαπράχθηκαν. Τα

πειθαρχικά παραπτώματα της παρ. 2 του άρθρου 109 παραγράφονται μετά πέντε (5) έτη.

2. Πειθαρχικό παράπτωμα το οποίο αποτελεί και ποινικό αδίκημα, δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το ποινικό αδίκημα. Για τα παραπτώματα αυτά οι πράξεις της ποινικής διαδικασίας διακόπτουν την παραγραφή του πειθαρχικού παραπτώματος.

3. Η κλήση σε απολογία ή η παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο διακόπτουν την παραγραφή. Στις περιπτώσεις αυτές ο συνολικός χρόνος παραγραφής ως την έκδοση της πρωτοβάθμιας πειθαρχικής απόφασης δεν μπορεί να υπερβεί τα τρία (3) έτη και προκειμένου για τα παραπτώματα της παρ. 2 του άρθρου 109, τα επτά (7) έτη.

4. Η παραγραφή του πειθαρχικού παραπτώματος διακόπτεται επίσης από την τέλεση νέου πειθαρχικού παραπτώματος, το οποίο αποσκοπεί στην απόκρυψη ή την παρεμπόδιση της πειθαρχικής δίωξης του πρώτου. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο παράπτωμα παραγράφεται όταν παραγραφεί το δεύτερο, εφόσον η παραγραφή του δεύτερου συντελείται σε χρόνο μεταγενέστερο της παραγραφής του πρώτου.

5. Δεν παραγράφεται το πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο εκδόθηκε πειθαρχική απόφαση που επιβάλλει πειθαρχική ποινή σε πρώτο βαθμό.

Άρθρο 113

Λήξη πειθαρχικής ευθύνης

Ο υπάλληλος ο οποίος απώλεσε την υπαλληλική ιδιότητα με οποιονδήποτε τρόπο δε διώκεται πειθαρχικώς, η πειθαρχική όμως διαδικασία, η οποία τυχόν έχει αρχίσει, συνεχίζεται και μετά τη λύση της υπαλληλικής σχέσης με εξαίρεση την περίπτωση του θανάτου. Η τυχόν καταδικαστική απόφαση που εκδίδεται στην περίπτωση αυτή παραμένει ανεκτέλεστη.

Άρθρο 114

Σχέση της πειθαρχικής διαδικασίας με την ποινική δίκη

1. Η πειθαρχική διαδικασία είναι αυτοτελής και ανεξάρτητη από την ποινική ή άλλη δίκη.

2. Η ποινική δίκη δεν αναστέλλει την πειθαρχική διαδικασία. Το πειθαρχικό όργανο όμως μπορεί με απόφασή του, η οποία είναι ελευθέρως ανακλητή, να διατάξει, για εξαιρετικούς λόγους, την αναστολή της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει το ένα (1) έτος. Αναστολή δεν επιτρέπεται σε περίπτωση που το πειθαρχικό παράπτωμα προκάλεσε δημόσιο σκάνδαλο ή θίγει σοβαρά το κύρος της υπηρεσίας.

3. Το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από την κρίση που περιέχεται σε αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή σε αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα, μόνο ως προς την ύπαρξη ή την ανυπαρξία πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν την αντικειμενική υπόσταση πειθαρχικού παραπτώματος.

4. Αν μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης με την οποία απαλλάσσεται ο υπάλληλος ή επιβάλλεται ποινή κατώτερη από την οριστική παύση, εκδοθεί αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση ποινικού δικαστηρίου με την οποία διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που συνιστούν την αντικειμενική υπόσταση παραπτώματος, το οποίο δικαιολογεί κατά το άρθρο 109 παρ. 2 την πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης, η πειθαρχική διαδικασία επαναλαμβάνεται με τη διαδικασία του άρθρου 143. Επίσης επαναλαμβάνεται η πειθαρχική διαδικασία,

αν μετά την έκδοση καταδικαστικής πειθαρχικής απόφασης, με την οποία επιβάλλεται οποιαδήποτε ποινή, εκδοθεί αμετάκλητη αθωωτική ποινική απόφαση ή αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα για την πράξη ή την παράλειψη, για την οποία διώχθηκε πειθαρχικά ο υπάλληλος.

5. Η επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας επιτρέπεται και όταν έχει εκδοθεί καταδικαστική πειθαρχική απόφαση, χωρίς να έχει λάβει υπόψη καταδικαστική ποινική απόφαση που προηγήθηκε.

6. Ο εισαγγελέας πλημμελειοδικών έχει υποχρέωση να ανακοινώνει αμέσως στην προϊσταμένη αρχή του υπαλλήλου κάθε ποινική δίωξη που ασκείται κατ' αυτού. Στην ίδια αρχή ανακοινώνεται επίσης από τον αρμόδιο εισαγγελέα η απόφαση ή το βούλευμα με το οποίο τερματίζεται η δίωξη. Σε περίπτωση εγκλεισμού σε σωφρονιστικό κατάστημα, ο διευθυντής φυλακών γνωστοποιεί, χωρίς καθυστέρηση, στην προϊσταμένη αρχή του υπαλλήλου.

Άρθρο 115

Αυτοτέλεια κολασίμου του πειθαρχικού παραπτώματος

1. Σε περίπτωση αποκατάστασης, απονομής χάριτος ή άρσης με οποιονδήποτε άλλο τρόπο του κολασίμου ή μεταβολής των συνεπειών της ποινικής καταδίκης, δεν αίρεται το πειθαρχικώς κολάσιμο της πράξης.

2. Σε περίπτωση άρσης των συνεπειών της ποινικής καταδίκης, κατά το άρθρο 47 του Συντάγματος, αίρεται και το πειθαρχικώς κολάσιμο της πράξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

Άρθρο 116

Πειθαρχικά όργανα

Πειθαρχική εξουσία στους υπαλλήλους ασκούν: α) οι πειθαρχικώς προϊστάμενοί τους, β) το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου για τους υπαλλήλους του νομικού προσώπου, γ) τα υπηρεσιακά συμβούλια και δ) το Συμβούλιο της Επικρατείας.

Άρθρο 117

Πειθαρχικώς προϊστάμενοι

1. Πειθαρχικώς προϊστάμενοι των υπαλλήλων των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών που ανήκουν στην αρμοδιότητά τους είναι:

- α) ο υπουργός,
- β) ο γενικός γραμματέας υπουργείου ή γενικής γραμματείας,
- γ) ο γενικός γραμματέας αυτοτελούς υπηρεσίας,
- δ) ο γενικός γραμματέας περιφέρειας,
- ε) ο ειδικός γραμματέας,
- στ) ο γενικός διευθυντής,
- ζ) ο διευθυντής.

2. Επίσης πειθαρχικώς προϊστάμενοι είναι:

α) Ο αρχηγός των ενόπλων δυνάμεων και οι αρχηγοί του στρατού, του ναυτικού και της αεροπορίας, των σωμάτων ασφαλείας και του λιμενικού σώματος για τους πολιτικούς υπαλλήλους των υπηρεσιών που υπάγονται σ' αυτούς.

β) Οι διοικητές μονάδων και σχολών των ενόπλων δυνάμεων, των σωμάτων ασφαλείας και του λιμενικού σώματος.

γ) Οι διευθυντές καταστημάτων ή οι προϊστάμενοι

υπηρεσιών εφόσον είναι ανώτατοι ή ανώτεροι αξιωματικοί, για τους πολιτικούς υπαλλήλους των υπηρεσιών που υπάγονται σ' αυτούς.

δ) Ο διοικητής του Αγίου Όρους για όλους τους πολιτικούς υπαλλήλους που υπάγονται στην αρμοδιότητά του.

ε) Ο προϊστάμενος ανεξάρτητης διοικητικής αρχής.

3. Πειθαρχικώς προϊστάμενοι για τους υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου είναι:

α) Ο διοικητής ή ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου ο οποίος ασκεί διοίκηση, ο υποδιοικητής, ο γενικός γραμματέας ή ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας, για όλο το προσωπικό του νομικού προσώπου.

β) Ο πρόεδρος της Ακαδημίας Αθηνών για το προσωπικό της.

γ) Ο πρύτανης Α.Ε.Ι. για όλο το προσωπικό του Ιδρύματος, ο κοσμήτορας σχολής, ο πρόεδρος τμήματος και ο διευθυντής τομέα για το προσωπικό που υπάγεται σ' αυτούς.

δ) Ο πρόεδρος και ο αντιπρόεδρος Τ.Ε.Ι., για όλο το προσωπικό του Ιδρύματος, ο διευθυντής παραρτήματος Τ.Ε.Ι. για όλο το προσωπικό του παραρτήματος, ο διευθυντής σχολής και ο προϊστάμενος τμήματος για το προσωπικό που υπάγεται σ' αυτούς.

ε) Ο γενικός διευθυντής ή ο διευθυντής για τους υπαλλήλους που υπάγονται σ' αυτούς.

4. Η ιδιότητα του προϊσταμένου ως επί θητεία ή μετακλητού υπαλλήλου δεν κωλύει την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας από αυτόν.

Άρθρο 118

Αρμοδιότητα πειθαρχικώς προϊσταμένων

1. Όλοι οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι μπορούν να επιβάλλουν την ποινή της επίπληξης. Την ποινή του προστίμου μπορούν να επιβάλλουν οι εξής με τις πιο κάτω διακρίσεις:

α) Ο υπουργός έως και τις αποδοχές ενός (1) μηνός.

β) Ο γενικός γραμματέας υπουργείου ή γενικής γραμματείας ή αυτοτελούς υπηρεσίας, ο γενικός γραμματέας περιφέρειας, ο ειδικός γραμματέας υπουργείου και ο αρχηγός των ενόπλων δυνάμεων και οι αρχηγοί του στρατού ξηράς, του ναυτικού και της αεροπορίας, των σωμάτων ασφαλείας και του λιμενικού σώματος έως και τα δύο τρίτα των μηνιαίων αποδοχών.

γ) Οι διοικητές μονάδων και σχολών των ενόπλων δυνάμεων, των σωμάτων ασφαλείας και του λιμενικού σώματος, οι διευθυντές καταστημάτων και οι προϊστάμενοι στρατιωτικών υπηρεσιών ή υπηρεσιών των σωμάτων ασφαλείας ή του λιμενικού σώματος αν είναι ανώτατοι αξιωματικοί έως το ήμισυ των μηνιαίων αποδοχών και αν είναι ανώτεροι έως και το ένα τρίτο των μηνιαίων αποδοχών.

δ) Ο διοικητής του Αγίου Όρους, ο προϊστάμενος ανεξάρτητης διοικητικής αρχής, ο διοικητής ή ο πρόεδρος συλλογικού οργάνου, ο οποίος ασκεί διοίκηση, ο υποδιοικητής, ο γενικός γραμματέας ή ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας νομικού προσώπου έως και το ήμισυ των μηνιαίων αποδοχών.

ε) Ο πρύτανης Α.Ε.Ι. και ο πρόεδρος Τ.Ε.Ι. έως και τα δύο τρίτα των μηνιαίων αποδοχών. Ο κοσμήτορας σχολής, ο πρόεδρος τμήματος και ο διευθυντής τομέα Α.Ε.Ι., ο αντιπρόεδρος Τ.Ε.Ι., ο διευθυντής παραρτήματος Τ.Ε.Ι., έως και το ήμισυ των μηνιαίων αποδοχών, ο διευθυντής σχολής Τ.Ε.Ι. και ο προϊστάμενος τμήματος Τ.Ε.Ι. έως και το ένα τέταρτο των μηνιαίων αποδοχών.

στ) Ο γενικός διευθυντής έως και το ήμισυ των μηνιαίων αποδοχών.

2. Η αρμοδιότητα των πειθαρχικώς προϊσταμένων είναι αμεταβίβαστη, εκτός αν από διάταξη νόμου προβλέπεται διαφορετικά.

3. Αρμόδιος πειθαρχικώς προϊστάμενος είναι εκείνος στον οποίο υπάγεται, με οποιαδήποτε υπηρεσιακή σχέση ή κατάσταση, ο υπάλληλος κατά το χρόνο τέλεσης του παραπτώματος.

4. Οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι και το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου επιλαμβάνονται αυτεπαγγέλτως.

5. Αν έχουν επιληφθεί αρμοδίως περισσότεροι πειθαρχικώς προϊστάμενοι, η πειθαρχική διαδικασία συνεχίζεται μόνο από εκείνον που κάλεσε πρώτος σε απολογία τον υπάλληλο. Ανώτερος πειθαρχικώς προϊστάμενος ή το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου έχουν, σε κάθε περίπτωση, δικαίωμα να ζητήσουν την παραπομπή σ' αυτούς της πειθαρχικής υπόθεσης, εφόσον δεν έχει εκδοθεί πειθαρχική απόφαση.

6. Αν ο πειθαρχικώς προϊστάμενος, ο οποίος έχει επιληφθεί, κρίνει ότι το παράπτωμα επισύρει ποινή ανώτερη της αρμοδιότητάς του, παραπέμπει την υπόθεση σε οποιονδήποτε ανώτερο αυτού πειθαρχικώς προϊστάμενο μέχρι και τον υπουργό ή και το διοικητικό συμβούλιο του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, αν πρόκειται για υπάλληλο του νομικού προσώπου. Αν και ο υπουργός ή το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου κρίνει ότι η προσήκουσα ποινή είναι ανώτερη και της δικής τους αρμοδιότητας, παραπέμπουν το θέμα στο υπηρεσιακό συμβούλιο.

Άρθρο 119

Αρμοδιότητα διοικητικών συμβουλίων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου

Τα διοικητικά συμβούλια νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου μπορεί να επιβάλλουν τις ποινές της επίκλησης και του προστίμου έως και τις αποδοχές ενός (1) μηνός.

Άρθρο 120

Αρμοδιότητα υπηρεσιακών συμβουλίων

1. Τα πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια μπορεί να επιβάλλουν οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή. Τα πρωτοβάθμια συμβούλια κρίνουν σε πρώτο βαθμό μετά από παραπομπή της υπόθεσης σε αυτά και σε δεύτερο βαθμό μετά από άσκηση ένστασης κατ' αποφάσεων πειθαρχικώς προϊσταμένων.

Τα δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια αποφαινόμενα σε δεύτερο βαθμό ύστερα από ένσταση κατ' αποφάσεων των πρωτοβάθμιων συμβουλίων και σε πρώτο βαθμό για την εκδίκαση του παραπτώματος του τελευταίου εδαφίου του άρθρου 123.

2. Αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο είναι εκείνο στο οποίο υπάγεται, με οποιαδήποτε υπηρεσιακή σχέση ή κατάσταση, ο υπάλληλος κατά το χρόνο τέλεσης του παραπτώματος.

3. Συγκρούσεις αρμοδιότητας μεταξύ περισσότερων υπηρεσιακών συμβουλίων για την κρίση του ίδιου παραπτώματος αίρονται από τον πρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Οι καταφατικές συγκρούσεις αίρονται, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική απόφαση ενός τουλάχιστον από τα συμβούλια που έχουν επιληφθεί. Οι αποφατικές συγκρούσεις αίρονται, εφόσον οι αποφάσεις δύο τουλάχιστον συμβουλίων που έχουν κηρυχθεί αναρμόδια, είναι τελεσίδικες. Για την άρση απαιτείται αίτηση της υπηρεσίας ή του υπαλλήλου. Αν πρόκειται για καταφατική σύγκρουση, την άρση μπορεί να τη ζητήσει και ο πρόεδρος ενός από τα υπηρεσιακά συμβούλια που έχουν επιληφθεί.

Άρθρο 121

Συμβούλιο της Επικρατείας

Δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας έχουν οι μόνιμοι υπάλληλοι κατά των αποφάσεων:

α) του υπουργού, του προϊσταμένου ανεξάρτητης διοικητικής αρχής, του Διοικητή του Αγίου Όρους, καθώς και του διοικητή ή του προέδρου συλλογικού οργάνου, ο οποίος ασκεί τη διοίκηση νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, που επιβάλλουν οποιαδήποτε ποινή,

β) των δευτεροβάθμιων υπηρεσιακών συμβουλίων που επιβάλλουν τις πειθαρχικές ποινές του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός και άνω, της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή, του υποβιβασμού και της προσωρινής ή οριστικής παύσης και

γ) των συλλογικών οργάνων του άρθρου 119.

Άρθρο 122

Από κοινού κρίση πειθαρχικών παραπτωμάτων

1. Περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα του ίδιου υπαλλήλου μπορεί, κατά την κρίση του πειθαρχικού οργάνου, να κρίνονται ενιαίως, εφόσον ανάγονται σε καθήκοντα υπηρεσιών του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.

2. Περισσότεροι υπάλληλοι, που διώκονται για το ίδιο ή για συναφή πειθαρχικά παραπτώματα, μπορεί να κρίνονται ενιαίως, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου.

3. Αν στις περιπτώσεις των παραγράφων 1 και 2 τα πειθαρχικά όργανα που είναι αρμόδια να επιληφθούν είναι διαφορετικά, αρμόδιο για την κρίση όργανο είναι:

α) μεταξύ περισσότερων πειθαρχικώς προϊσταμένων ο ανώτερος σε βαθμό, και σε περίπτωση ομοιοβάθμων, εκείνος που έχει επιληφθεί πρώτος,

β) μεταξύ περισσότερων υπηρεσιακών συμβουλίων, εκείνο που έχει επιληφθεί πρώτο και

γ) μεταξύ πειθαρχικώς προϊσταμένου και υπηρεσιακού συμβουλίου, το τελευταίο.

ΤΜΗΜΑ Β'

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΑΣΚΗΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΩΣΗΣ

Άρθρο 123

Άσκηση πειθαρχικής δίωξης

Η πειθαρχική δίωξη αρχίζει είτε με την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο είτε με την παραπομπή του στο υπηρεσιακό συμβούλιο. Η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρώνεται ενώπιον του μονομελούς πειθαρχικού οργάνου εντός τριμήνου και ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου εντός εξαμήνου από την έναρξη της πειθαρχικής δίωξης.

Η υπαίτια παράβαση της διάταξης του προηγούμενου εδαφίου αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα. Το παράπτωμα αυτό, για τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου, εκδικάζεται μετά από παραπομπή ενώπιον του δευτεροβάθμιου υπηρεσιακού συμβουλίου.

Άρθρο 124

Παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο

1. Αν ο υπουργός κρίνει ότι το πειθαρχικό παράπτωμα

τιμωρείται με ποινή μεγαλύτερη της αρμοδιότητάς του, παραπέμπει την υπόθεση στο υπηρεσιακό συμβούλιο. Για τους υπαλλήλους νόμιμων προσώπων δημοσίου δικαίου η πειθαρχική υπόθεση παραπέμπεται για τον ίδιο λόγο στο υπηρεσιακό συμβούλιο από το διοικητικό συμβούλιο του νομικού προσώπου. Η παραπομπή είναι υποχρεωτική όταν υπάρχει αιτιολογημένη πρόταση αρμόδιας υπηρεσίας.

2. Ο υπουργός ή ο γενικός γραμματέας περιφέρειας, όταν λάβουν γνώση πειθαρχικού παραπτώματος που τελέσθηκε από υπάλληλο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, παραπέμπουν την υπόθεση ενώπιον του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου για την άσκηση του πειθαρχικού ελέγχου.

3. Δεν επιτρέπεται παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο μετά την έκδοση οριστικής απόφασης για το ίδιο παράπτωμα από οποιοδήποτε πειθαρχικό όργανο.

Άρθρο 125

Διαδικασία και συνέπειες παραπομπής

1. Στο έγγραφο, με το οποίο η υπόθεση παραπέμπεται στο υπηρεσιακό συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 124 του παρόντος, πρέπει να προσδιορίζονται επακριβώς κατά τόπο και χρόνο τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα και ο διωκόμενος υπάλληλος.

2. Το παραπεμπτήριο έγγραφο κοινοποιείται στον διωκόμενο υπάλληλο και αποστέλλεται μαζί με το φάκελο της υπόθεσης στο υπηρεσιακό συμβούλιο. Η παράλειψη κοινοποίησης του παραπεμπτηρίου εγγράφου συνεπάγεται ακυρότητα της πειθαρχικής διαδικασίας, εκτός αν ο διωκόμενος υπάλληλος έλαβε αποδεδειγμένως πλήρη γνώση του με άλλον τρόπο.

3. Η έκδοση του παραπεμπτηρίου εγγράφου καταργεί την εκκρεμή πειθαρχική διαδικασία ενώπιον άλλου πειθαρχικού οργάνου.

4. Το παραπεμπτήριο έγγραφο δεν ανακαλείται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ - ΕΝΟΡΚΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΞΕΤΑΣΗ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΑΝΑΚΡΙΣΗ

Άρθρο 126

Προκαταρκτική έρευνα

1. Προκαταρκτική έρευνα είναι η άτυπη συλλογή και καταγραφή στοιχείων για να διαπιστωθεί η τέλεση πειθαρχικού παραπτώματος και οι συνθήκες τέλεσής του.

2. Προκαταρκτική έρευνα μπορεί να ενεργήσει κάθε πειθαρχικώς προϊστάμενος του υπαλλήλου.

3. Αν αυτός που ενεργεί προκαταρκτική έρευνα κρίνει, με βάση τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί, ότι δεν συντρέχει περίπτωση πειθαρχικής δίωξης, περατώνει την έρευνα με αιτιολογημένη έκθεσή του. Στην περίπτωση αυτή δεν αποκλείεται η ενέργεια προκαταρκτικής έρευνας από ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο. Αν, ανθετίως, αυτός που ενεργεί προκαταρκτική έρευνα κρίνει ότι έχει διαπραχθεί πειθαρχικό παράπτωμα, το οποίο τιμωρείται με ποινή της αρμοδιότητάς του, καλεί τον υπάλληλο σε απολογία σύμφωνα με το άρθρο 135. Αν κρίνει, είτε πριν από την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία ή μετά την απολογία του, ότι δικαιολογείται η επιβολή βαρύτερης ποινής, παραπέμπει την υπόθεση σε ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 6 του άρθρου 118. Αν, τέλος, κρίνει ότι το πειθαρχικό παράπτωμα χρειάζεται περαι-

τέρω έρευνα, διατάσσει την ενέργεια ένορκης διοικητικής εξέτασης.

Άρθρο 127

Ένορκη διοικητική εξέταση

1. Ένορκη διοικητική εξέταση (Ε.Δ.Ε.) ενεργείται κάθε φορά που η υπηρεσία έχει σοβαρές υπόνοιες ή σαφείς ενδείξεις για τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος. Η εξέταση αυτή αποσκοπεί στη συλλογή στοιχείων για τη διαπίστωση της τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος και των προσώπων που τυχόν ευθύνονται, καθώς και στη διερεύνηση των συνθηκών κάτω από τις οποίες αυτό έχει τελεστεί. Η ένορκη διοικητική εξέταση δεν συνιστά έναρξη πειθαρχικής δίωξης.

2. Η ένορκη διοικητική εξέταση διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικώς προϊστάμενο και ενεργείται από μόνιμο υπάλληλο με βαθμό τουλάχιστον Α' του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και σε καμία περίπτωση κατώτερου βαθμού εκείνου στον οποίο αποδίδεται η πράξη. Σε περίπτωση αδυναμίας, λόγω κωλύματος, η ένορκη διοικητική εξέταση μπορεί να ενεργείται και από μόνιμο δημόσιο υπάλληλο τουλάχιστον με βαθμό Α' άλλου υπουργείου ή, προκειμένου για νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, του υπουργείου που το εποπτεύει.

3. Κατά την εξέταση του υπαλλήλου, στον οποίο αποδίδεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος, εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των άρθρων 131 παρ. 3 και 133 του παρόντος.

4. Η ένορκη διοικητική εξέταση ολοκληρώνεται με την υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης του υπαλλήλου που την ενεργεί. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται, με όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, στον πειθαρχικώς προϊστάμενο ο οποίος διέταξε τη διενέργεια της εξέτασης. Εφόσον με την έκθεση διαπιστώνεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο, ο πειθαρχικώς προϊστάμενος υποχρεούται να ασκήσει πειθαρχική δίωξη.

5. Διατάξεις που προβλέπουν τη διενέργεια ένορκων διοικητικών εξετάσεων οποιασδήποτε μορφής από ειδικά όργανα δεν θίγονται.

6. Οι διατάξεις των παρ. 5, 6 και 7 του άρθρου 128, καθώς και οι διατάξεις των άρθρων 130 και 132 εφαρμόζονται αναλόγως.

Άρθρο 128

Πειθαρχική ανάκριση

1. Πειθαρχική ανάκριση διεξάγεται υποχρεωτικά κατά τη διαδικασία ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου. Κατ' εξαίρεση δεν είναι υποχρεωτική η ανάκριση στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος προκύπτουν από το φάκελο κατά τρόπο αναμφισβήτητο,

β) όταν ο υπάλληλος ομολογεί με την απολογία του κατά τρόπο μη επιδεχόμενο αμφισβήτηση ότι διέπραξε το πειθαρχικό παράπτωμα,

γ) όταν ο υπάλληλος συλλαμβάνεται επί αυτοφώρω κατά τη διάπραξη ποινικού αδικήματος που αποτελεί συγχρόνως και πειθαρχικό παράπτωμα,

δ) όταν έχει προηγηθεί ανάκριση ή προανάκριση συμφώνως με τις διατάξεις του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας για ποινικό αδίκημα που αποτελεί και πειθαρχικό παράπτωμα,

ε) όταν έχει διενεργηθεί, πριν την έκδοση του πα-

ραπεμπτηρίου εγγράφου ή της ένστασης Ε.Δ.Ε. ή άλλη ένορκη εξέταση κατά την οποία διαπιστώθηκε διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο. Το ίδιο ισχύει όταν η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος προκύπτει από έκθεση δικαστικού οργάνου ή άλλου ελεγκτικού οργάνου της διοίκησης.

2. Η πειθαρχική ανάκριση διεξάγεται από υπάλληλο που μπορεί να είναι και μέλος του υπηρεσιακού συμβουλίου τουλάχιστον ομοίοβαθμο του δικομένου.

3. Δεν ενεργούν πειθαρχική ανάκριση: α) τα πρόσωπα κατά των οποίων στρέφεται το πειθαρχικό παράπτωμα, β) οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι που έχουν εκδώσει την πειθαρχική απόφαση η οποία κρίνεται κατ' ένσταση, γ) τα πρόσωπα που έχουν ενεργήσει ένορκη διοικητική εξέταση. Ο εγκαλούμενος δικαιούται μέσα σε τρεις ημέρες από την κλήση του για εξέταση να ζητήσει την εξαίρεση εκείνου που διεξάγει την ανάκριση με έγγραφη αίτηση. Στην αίτηση πρέπει να εκτίθενται κατά τρόπο σαφή και συγκεκριμένο οι λόγοι της εξαίρεσης και να αναφέρονται τα στοιχεία στα οποία θεμελιώνονται οι προβαλλόμενοι ισχυρισμοί. Για την αίτηση εξαίρεσης αποφασίζει το υπηρεσιακό συμβούλιο χωρίς τη συμμετοχή εκείνου, του οποίου ζητείται η εξαίρεση, που αναπληρώνεται νομίμως. Αν η αίτηση γίνει δεκτή, οι ανακριτικές πράξεις που στο μεταξύ ενεργήθηκαν, είναι άκυρες και επαναλαμβάνονται εξ αρχής.

4. Όποιος διεξάγει ανάκριση, δικαιούται να ενεργήσει ανακριτικές πράξεις και εκτός της έδρας του. Επίσης δικαιούται να ζητήσει την ενέργεια ανακριτικών πράξεων και εκτός της έδρας του από οποιαδήποτε διοικητική αρχή.

5. Η πειθαρχική ανάκριση είναι μυστική.

6. Η πειθαρχική ανάκριση μπορεί να επεκταθεί στην έρευνα και άλλων παραπτωμάτων του ίδιου υπαλλήλου, εφόσον προκύπτουν επαρκή στοιχεία.

7. Καθήκοντα γραμματέα εκτελεί υπάλληλος ο οποίος ορίζεται από τον ενεργούντα την ανάκριση.

Άρθρο 129 Ανακριτικές πράξεις

1. Ανακριτικές πράξεις είναι:

- α) η αυτοψία,
- β) η εξέταση μαρτύρων,
- γ) η πραγματογνωμοσύνη,
- δ) η εξέταση του δικομένου.

2. Δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ανακριτικής πράξης θέμα που κατά το νόμο καλύπτεται: α) από το απόρρητο της υπηρεσίας, εκτός αν συμφωνεί η αρμόδια αρχή ή β) από το κατά νόμο επαγγελματικό ή άλλο απόρρητο.

3. Για την ανακριτική πράξη συντάσσεται έκθεση που υπογράφεται από όσους συνέπραξαν. Αν κάποιος απ' αυτούς είναι αναλφάβητος ή αρνείται να υπογράψει, γίνεται σχετική μνεία στην έκθεση.

Άρθρο 130 Αυτοψία

1. Με την επιφύλαξη όσων ορίζονται στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 4 του άρθρου 128, η αυτοψία διενεργείται αυτοπροσώπως από εκείνον που διεξάγει την πειθαρχική ανάκριση με την παρουσία γραμματέα.

2. Η αυτοψία δημόσιων εγγράφων ή εγγράφων ιδιωτικών που έχουν κατατεθεί σε δημόσια αρχή ενεργείται στο γραφείο όπου φυλάσσονται.

3. Έγγραφα που κατέχονται από ιδιώτη, παραδίδονται στον ανακριτή και επιστρέφονται υποχρεωτικώς μετά το τέλος της πειθαρχικής διαδικασίας. Ο ανακριτής,

ύστερα από αίτηση του ιδιώτη, υποχρεούται να χορηγήσει ατελώς απόδειξη παραλαβής και επίσημο αντίγραφο των εγγράφων που παραλήφθηκαν. Έγγραφα τα οποία είναι αναγκαία για τη διεκπεραίωση κάθε είδους υποθέσεως του κατόχου τους ή άλλου προσώπου ανακοινώνονται στον ανακριτή στον τόπο όπου βρίσκονται.

Άρθρο 131 Μάρτυρες

1. Οι μάρτυρες εξετάζονται ένορκως σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας.

2. Η μη εμφάνιση ή η άρνηση κατάθεσης του μάρτυρα χωρίς εύλογη αιτία αποτελεί πλημμέλημα. Εύλογη αιτία θεωρείται και η συγγένεια του δικομένου με το μάρτυρα σε ευθεία γραμμή ή έως και το δεύτερο βαθμό σε πλάγια γραμμή.

3. Ο δικομένος δικαιούται κατά τη διάρκεια της πειθαρχικής ανάκρισης και της ένορκης διοικητικής εξέτασης και μέχρι το τέλος της εξέτασής του να ζητήσει εγγράφως την εξέταση μαρτύρων. Ο ανακριτής υποχρεούται να εξετάσει πέντε τουλάχιστον από τους προτεινόμενους μάρτυρες.

Άρθρο 132 Πραγματογνώμονες

Ως πραγματογνώμονες ορίζονται δημόσιοι υπάλληλοι, υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και ο.τ.α., καθώς και αξιωματικοί των ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας και του λιμενικού σώματος. Οι πραγματογνώμονες, πριν από τη διενέργεια της πραγματογνωμοσύνης, ορκίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας.

Άρθρο 133 Εξέταση δικομένου

Κατά την πειθαρχική ανάκριση καλείται οποιαδήποτε για εξέταση ο δικομένος υπάλληλος. Ο υπάλληλος εξετάζεται ανωμοτί και μπορεί να παρίσταται μετά δικηγόρο. Η μη προσέλευση του δικομένου ή η άρνησή του να εξετασθεί δεν εμποδίζει την πρόοδο της ανάκρισης.

Άρθρο 134 Ενέργειες μετά την ανάκριση

1. Ο πρόεδρος του υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν λάβει το παραπεμπτήριο έγγραφο, ορίζει ως εισηγητή της πειθαρχικής υπόθεσης ένα από τα μέλη του συμβουλίου, στο οποίο και παραδίδεται ο φάκελος.

2. Ο πρόεδρος του υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν διαβιβαστεί σε αυτόν το πόρισμα της πειθαρχικής ανάκρισης ή, σε περίπτωση μη διενέργειας ανάκρισης κατά το άρθρο 128 παρ. 1, όταν κρίνει ότι η υπόθεση είναι ώριμη για συζήτηση, την εισάγει στο υπηρεσιακό συμβούλιο για να αποφασίσει την κλήση σε απολογία του δικομένου υπαλλήλου ή την απαλλαγή του χωρίς αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΑΠΟΛΟΓΙΑ

Άρθρο 135 Κλήση σε απολογία

1. Πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται, εάν ο υπάλληλος δεν κληθεί προηγουμένως σε απολογία. Η εξέταση του

διωκόμενου κατά το στάδιο της ένορκης διοικητικής εξέτασης ή της πειθαρχικής ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία.

2. Στην κλήση σε απολογία καθορίζεται σαφώς το αποδιδόμενο πειθαρχικό παράπτωμα και τάσσεται εύλογη προθεσμία για απολογία. Η προθεσμία αυτή δεν μπορεί να είναι βραχύτερη από δύο ημέρες, όταν ο υπάλληλος καλείται σε απολογία από τον πειθαρχικώς προϊστάμενο και από τρεις ημέρες, όταν αυτός καλείται από συμβούλιο. Η προθεσμία για απολογία μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά και έως το τριπλάσιο της αρχικής προθεσμίας μετά από αιτιολογημένη έγγραφη αίτηση του διωκόμενου. Εκπρόθεσμη απολογία λαμβάνεται υποχρεωτικώς υπόψη, εφόσον υποβάλλεται πριν από την έκδοση της απόφασης.

Η παράλειψη της κλήσης σε απολογία καλύπτεται από την υποβολή εγγράφου απολογίας.

3. Όταν μετά την κλήση του διωκόμενου σε απολογία ακολουθεί παραπομπή σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 118 σε ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο ή στο υπηρεσιακό συμβούλιο ή στα όργανα του άρθρου 119, δεν απαιτείται νέα κλήση σε απολογία.

4. Μετά την κλήση σε απολογία η υπόθεση περατούται με την έκδοση απόφασης.

Άρθρο 136 Απολογία

1. Η απολογία υποβάλλεται εγγράφως. Ενώπιον συλλογικού πειθαρχικού οργάνου επιτρέπεται στο διωκόμενο και η προφορική συμπληρωματική απολογία.

2. Η απολογία παραδίδεται με απόδειξη στο όργανο το οποίο καλεί σε απολογία. Μπορεί όμως και να αποσταλεί ταχυδρομικώς με συστημένη επιστολή ή να κατατεθεί σε δημόσια αρχή για αποστολή. Στις περιπτώσεις του προηγούμενου εδαφίου το εμπρόθεσμο της υποβολής της κρίνεται από το χρόνο της ταχυδρόμησης ή της κατάθεσης στη δημόσια αρχή.

3. Πριν από την απολογία ο διωκόμενος έχει δικαίωμα να λάβει γνώση του φακέλου της πειθαρχικής υπόθεσης. Το γεγονός ότι έλαβε γνώση αποδεικνύεται με πράξη η οποία υπογράφεται από τον υπάλληλο, ο οποίος τηρεί το φάκελο και το διωκόμενο ή μόνο από τον πρώτο, αν ο δεύτερος αρνηθεί να υπογράψει. Αν ο διωκόμενος υπάλληλος δεν υπηρετεί στην έδρα του οργάνου που τον καλεί σε απολογία, του χορηγείται σχετική άδεια.

4. Με την απολογία του ο υπάλληλος έχει δικαίωμα να ζητήσει εύλογη προθεσμία για να υποβάλει έγγραφα στοιχεία. Η παροχή της προθεσμίας και η διάρκειά της εναπόκεινται στην κρίση του οργάνου το οποίο τον καλεί σε απολογία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΩΠΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Άρθρο 137

Προσδιορισμός δικασίμου - Παράσταση διωκόμενου

1. Μετά την υποβολή της απολογίας ή την παρέλευση της προθεσμίας υποβολής της ο πρόεδρος του υπηρεσιακού συμβουλίου προσδιορίζει με πράξη του την ημέρα κατά την οποία θα κριθεί η υπόθεση. Η ημέρα, η ώρα και ο τόπος της συνεδρίασης ανακοινώνονται εγγράφως στο διωκόμενο πριν από τέσσερις τουλάχιστον ημέρες.

2. Ο διωκόμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να παραστεί αυτοπροσώπως ή να παρασταθεί δια ή μετά πληρεξουσίου δικηγόρου ενώπιον των υπηρεσιακών συμβουλίων και των οργάνων του άρθρου 119. Η μη προσέλευση του διωκόμενου δεν εμποδίζει την πρόοδο της διαδικασίας.

3. Αν το υπηρεσιακό συμβούλιο κρίνει ανεπαρκή τα αποδεικτικά στοιχεία, αναβάλλει την κρίση της υπόθεσης και διατάσσει συμπληρωματική ανάκριση.

4. Η υπηρεσία του διωκόμενου υποχρεούται να του χορηγεί ανάλογη άδεια για να προσέλθει ενώπιον συλλογικού πειθαρχικού οργάνου κατά την κρίση της υπόθεσής του.

Άρθρο 138 Κωλύματα και εξαίρεση μελών υπηρεσιακού συμβουλίου

1. Μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου που δε δικαιούνται να διεξάγουν ανάκριση σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 128 ή έχουν διενεργήσει πειθαρχική ανάκριση στην κρινόμενη υπόθεση, κωλύονται να μετάσχουν στη σύνθεσή του κατά την κρίση της υπόθεσης αυτής.

2. Ο διωκόμενος μπορεί με έγγραφη αίτησή του να ζητήσει την εξαίρεση μελών του υπηρεσιακού συμβουλίου με την προϋπόθεση ότι με τα υπόλοιπα μέλη υπάρχει απαρτία. Η αίτηση αυτή, που υποβάλλεται δύο τουλάχιστον ημέρες πριν από τη συζήτηση της υπόθεσης, πρέπει να περιέχει κατά τρόπο σαφή και συγκεκριμένο τους λόγους της εξαίρεσης και να συνοδεύεται από τα στοιχεία με τα οποία αυτοί αποδεικνύονται. Για την αίτηση εξαίρεσης το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφασίζει αιτιολογημένα με συμμετοχή των νόμιμων αναπληρωτών των μελών των οποίων ζητείται η εξαίρεση. Τα μέλη που εξαιρούνται αντικαθίστανται από τα αναπληρωματικά τους. Αν εξαιρεθεί το τακτικό και το αναπληρωματικό του μέλος, το συμβούλιο συνεδριάζει με τα υπόλοιπα μέλη του, εφόσον αυτοί αποδεικνύονται. Η εξαίρεση αναπληρωματικού μέλους μπορεί να ζητηθεί και την ημέρα της συνεδρίασης. Στην περίπτωση αυτή το συμβούλιο αποφασίζει αμέσως επί της αιτήσεως εξαρέσεως και συνεδριάζει με τα υπόλοιπα μέλη του.

3. Στην περίπτωση της παρ. 4 του άρθρου 114 αποκλείεται να μετάσχει στο υπηρεσιακό συμβούλιο ο ανακριτής ή αυτός που συμμετείχε στο υπηρεσιακό συμβούλιο κατά την πρώτη κρίση.

Δεν μπορούν να εξαιρεθούν μέλη τακτικά ή αναπληρωματικά περισσότερα από τα απαιτούμενα για να έχει το υπηρεσιακό συμβούλιο απαρτία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 139

Κοινοποιήσεις στο διωκόμενο

Η κλήση σε απολογία και κάθε πρόσκληση ή ειδοποίηση του διωκόμενου επιδίδονται με δημόσιο όργανο στον ίδιο προσωπικά ή στην κατοικία του σε πρόσωπο με το οποίο συνοικεί. Εάν δεν καταστεί δυνατή η επίδοση, το έγγραφο της κλήσης σε απολογία ταχυκολλάται στο κατάστημα της υπηρεσίας του υπαλλήλου και συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από ένα μάρτυρα. Για την επίδοση αυτή συντάσσεται αποδεικτικό. Σε περίπτωση άρνησης παραλαβής αυτού που

διενεργεί την επίδοση, συντάσσει πράξη στην οποία βεβαιώνεται η άρνηση. Αν ο υπάλληλος είναι άγνωστης διαμονής, το έγγραφο της κλήσης σε απολογία τοιχοκολλάται στο κατάστημα της υπηρεσίας του και συντάσσεται σχετικό αποδεικτικό.

Άρθρο 140
Εκτίμηση αποδείξεων

1. Το πειθαρχικό όργανο εκτιμά ελευθέρως τις αποδείξεις. Για να μορφώσει την κρίση του, μπορεί να λάβει υπόψη του και αποδεικτικά στοιχεία που δεν προκύπτουν από την πειθαρχική διαδικασία αλλά από άλλη νόμιμη διαδικασία, εφόσον έλαβε γνώση τους ο διωκόμενος.

2. Συναφή πειθαρχικά παραπτώματα, τα οποία διαπιστώνονται κατά την εκτίμηση των αποδείξεων, μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο της ίδιας πειθαρχικής κρίσης μόνο εφόσον ο διωκόμενος κληθεί σε απολογία και γι' αυτά.

3. Η κρίση πρέπει να στηρίζεται σε αποδεδειγμένα πραγματικά γεγονότα και να είναι ειδικώς απολογημένη.

Άρθρο 141
Πειθαρχική απόφαση

1. Η πειθαρχική απόφαση διατυπώνεται εγγράφως.
2. Στην απόφαση μνημονεύονται: α) ο τόπος και ο χρόνος έκδοσής της, β) το ονοματεπώνυμο, η ιδιότητα και ο βαθμός του μονομελούς πειθαρχικού οργάνου ή των μελών του συλλογικού πειθαρχικού οργάνου, γ) το ονοματεπώνυμο, η ιδιότητα και ο βαθμός του κρινόμενου, δ) τα πραγματικά περιστατικά και στοιχεία που συνιστούν την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος, προσδιορισμένα κατά τόπο και χρόνο, ε) η υποβολή ή όχι απολογίας, στ) η αιτιολογία της απόφασης, ζ) η γνώμη των μελών του συλλογικού οργάνου που μειοψήφησαν και η) η απαλλαγή του κρινόμενου ή η ποινή που του επιβάλλεται.

Η παράλειψη των στοιχείων που αναφέρονται στα εδάφια α', β' και γ', εκτός του ονοματεπώνυμου, δεν συνεπάγεται ακυρότητα της απόφασης, εφόσον αυτά προκύπτουν από το φάκελο της υπόθεσης.

3. Η πειθαρχική απόφαση υπογράφεται από το όργανο που την εκδίδει. Όταν αυτή εκδίδεται από συλλογικό όργανο, υπογράφεται από τον πρόεδρο και το γραμματέα.

4. Η πειθαρχική απόφαση κοινοποιείται σε αντίγραφο με τη φροντίδα της υπηρεσίας στον υπάλληλο και γνωστοποιείται στα όργανα που δικαιούνται να ασκήσουν ένσταση. Η κοινοποίηση της απόφασης στον υπάλληλο ενεργείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 139. Στον υπάλληλο γνωστοποιούνται επίσης τα ένδικα μέσα που δικαιούται να ασκήσει.

5. Η πειθαρχική απόφαση δεν ανακαλείται. Ανάκληση της πειθαρχικής απόφασης επιτρέπεται κατ' εξαίρεση σε περίπτωση πρόδηλης παρανομίας. Ανάκληση πειθαρχικής απόφασης μονομελούς οργάνου γίνεται ύστερα από σύμφωνη γνώμη του πειθαρχικού συμβουλίου. Πειθαρχική απόφαση που υπόκειται σε ένσταση δεν ανακαλείται.

Η αίτηση για ανάκληση της πειθαρχικής απόφασης υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία εξήντα ημερών από την κοινοποίησή της στον υπάλληλο.

Αν η ανάκληση δεν γίνει εντός τριμήνου, λογίζεται ότι το αίτημα της ανάκλησης έχει απορριφθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

Άρθρο 142
Ένσταση

1. Οι αποφάσεις των πειθαρχικώς προϊσταμένων, εκτός αυτών που ορίζονται στο άρθρο 121 περ. (α), καθώς και των συλλογικών οργάνων του άρθρου 119, υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου.

Οι αποφάσεις των πρωτοβάθμιων υπηρεσιακών συμβουλίων που έκριναν σε πρώτο βαθμό, υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του δευτεροβάθμιου υπηρεσιακού συμβουλίου στις περιπτώσεις επιβολής της πειθαρχικής ποινής του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός και άνω, της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή, του υποβιβασμού, της προσωρινής και της οριστικής παύσης.

2. Ένσταση ενώπιον του πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου δικαιούνται να ασκήσουν: α) ο υπάλληλος που τιμωρήθηκε και β) υπέρ της διοίκησης ή υπέρ του υπαλλήλου, κάθε ανώτερος πειθαρχικώς προϊστάμενος, οι πρόεδροι των συλλογικών οργάνων του άρθρου 119 και ο υπουργός ή ο γενικός γραμματέας περιφέρειας που ασκεί εποπτεία στο νομικό πρόσωπο.

3. Η ένσταση ασκείται μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης στον υπάλληλο ή από την περιέλευσή της στα όργανα που δικαιούνται να ασκήσουν ένσταση. Η προθεσμία αυτή παρατείνεται κατά τριάντα (30) ημέρες για εκείνους που διαμένουν στο εξωτερικό.

4. Τα πειθαρχικά συμβούλια (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια), όταν κρίνουν μετά από ένσταση του υπαλλήλου ή υπέρ του, δεν μπορούν να χειροτερεύσουν τη θέση του. Όταν κρίνουν ένσταση υπέρ της διοίκησης, δεν μπορούν να επιβάλλουν ελαφρότερη ποινή από αυτήν που επιβλήθηκε. Όταν ασκούνται ενστάσεις τόσο από τον υπάλληλο όσο και υπέρ της διοίκησης, το πειθαρχικό συμβούλιο τις κρίνει από κοινού και δεν δεσμεύεται ως προς την ποινή που θα επιβάλει.

5. Η προθεσμία για την άσκηση ένστασης και η άσκηση της αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης.

Άρθρο 143
Επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας

1. Την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 114, μπορούν να ζητήσουν τα όργανα των παρ. 1 και 2 του άρθρου 124, όταν έχει εκδοθεί καταδικαστική ποινική απόφαση και ο υπάλληλος, όταν έχει εκδοθεί αθωωτική ποινική απόφαση εντός αποκλειστικής προθεσμίας ενός (1) έτους.

2. Η αίτηση για την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας απευθύνεται στο οικείο πρωτοβάθμιο ή δευτεροβάθμιο κατά περίπτωση πειθαρχικό συμβούλιο, στο οποίο υπάγονταν ο υπάλληλος κατά το χρόνο τέλεσης του παραπτώματος.

3. Αν έχει εκδοθεί καταδικαστική ποινική απόφαση, κατά την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας, μπορεί να επιβληθεί πειθαρχική ποινή ανώτερη από αυτήν που είχε επιβληθεί. Αν έχει εκδοθεί αθωωτική ποινική απόφαση, μπορεί να επιβληθεί ελαφρότερη ποινή ή να απαλλαγεί ο υπάλληλος. Όταν ο υπάλληλος είχε τιμωρηθεί με οριστική ή προσωρινή παύση ή υποβιβασμό,

το υπηρεσιακό συμβούλιο μπορεί κατά την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας να αποφασίσει και τη βαθμολογική ή μισθολογική του αποκατάσταση. Αν δεν υπάρχει κενή θέση, ο υπάλληλος παραμένει υπεράριθμος και καταλαμβάνει την πρώτη θέση που θα κενωθεί.

Άρθρο 144
Προσφυγή

1. Προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας, σύμφωνα με το άρθρο 121, δικαιούται να ασκήσει ο υπάλληλος που τιμωρήθηκε.

2. Η προθεσμία και η άσκηση της προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας διέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

3. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκησή της αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης.

4. Το Συμβούλιο της Επικρατείας, όταν κρίνει μετά από προσφυγή, δεν μπορεί να χειροτερεύσει τη θέση του υπαλλήλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ'

ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ - ΔΙΑΓΡΑΦΗ ΠΟΙΝΩΝ

Άρθρο 145
Εκτέλεση απόφασης

1. Η τελεσίδικη απόφαση εκτελείται υποχρεωτικώς. Η εκτέλεση γίνεται από την οικεία υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου. Παράλειψη εκτέλεσης της ποινής αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

2. Σε περίπτωση απόρριψης προσφυγής κατά απόφασης που επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης, η λύση της υπαλληλικής σχέσης επέρχεται αυτοδικαίως από τη δημοσίευση της απόφασης του Συμβουλίου της Επικρατείας.

3. Κατά το χρόνο της προσωρινής παύσης ο υπάλληλος απέχει από κάθε υπηρεσία. Ο χρόνος της προσωρινής παύσης δεν θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

4. Όποιος τιμωρείται με υποβιβασμό, δεν κρίνεται για προαγωγή πριν περάσει από την επιβολή της ποινής χρονικό διάστημα ίσο με το μισό του χρόνου που απαιτείται για προαγωγή.

5. Η πειθαρχική απόφαση, η οποία επιβάλλει πρόστιμο, εκτελείται από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας που εντέλλεται την πληρωμή των αποδοχών του υπαλλήλου. Αν λυθεί η υπαλληλική σχέση, το πρόστιμο εισπραττείται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα για την εισπραξη δημοσίων εσόδων. Για την καταβολή βαρύνεται αποκλειστικά ο υπάλληλος που τιμωρήθηκε και όχι οι κληρονόμοι του.

Το πρόστιμο υπολογίζεται στις αποδοχές που λαμβάνει ο υπάλληλος κατά το χρόνο έκδοσης της πρωτοβάθμιας πειθαρχικής απόφασης. Όταν αυτό ορίζεται έως στο ένα πέμπτο (1/5) των αποδοχών του, παρακρατείται εφάπαξ από τις αποδοχές του πρώτου μήνα μετά την τελεσίδικια της απόφασης. Όταν είναι μεγαλύτερο, παρακρατείται τμηματικώς κατά μήνα.

Η μηνιαία παρακράτηση καθορίζεται με την πειθαρχική απόφαση και δεν επιτρέπεται να είναι ανώτερη από το ένα πέμπτο (1/5) των αποδοχών του υπαλλήλου.

Άρθρο 146
Διαγραφή πειθαρχικών ποινών

1. Διαγράφονται αυτοδικαίως η ποινή της επίπληξης

μετά τρία (3) έτη, του προστίμου μετά πέντε (5) έτη και οι λοιπές ποινές, εκτός από την ποινή της οριστικής παύσης, μετά δέκα (10) έτη, εφόσον κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα ο υπάλληλος δεν τιμωρήθηκε με άλλη ποινή.

2. Ο πειθαρχικός φάκελος ποινής που διαγράφεται, αφαιρείται από το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου, τίθεται στο αρχείο της υπηρεσίας και δεν επιτρέπεται εφεξής να αποτελεί στοιχείο κρίσης του.

Άρθρο 147
Δαπάνες πειθαρχικής διαδικασίας

1. Η πειθαρχική διαδικασία διεξάγεται ατελώς.

2. Όταν διατάσσεται πραγματογνωμοσύνη, οι αμοιβές των πραγματογνωμόνων εκκαθαρίζονται από το πειθαρχικό όργανο και καταβάλλονται από το Δημόσιο ή το οικείο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ'

ΛΥΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΛΥΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Άρθρο 148
Λόγοι λύσης

Η υπαλληλική σχέση λύεται με το θάνατο, την αποδοχή της παραίτησης, την έκπτωση και την απόλυση του υπαλλήλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

Άρθρο 149
Παραίτηση

1. Η παραίτηση αποτελεί δικαίωμα του υπαλλήλου και υποβάλλεται εγγράφως. Αίρεση, όρος ή προθεσμία στην αίτηση παραίτησης θεωρούνται ότι δεν έχουν γραφεί.

2. Η παραίτηση θεωρείται ότι δεν έχει υποβληθεί αν κατά την υποβολή της εκκρεμεί ποινική δίωξη για πλημμέλημα από τα αναφερόμενα στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 8 ή για κακούργημα ή πειθαρχική δίωξη ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου για παράπτωμα που μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης ή αν η ποινική ή πειθαρχική δίωξη ασκηθεί μέσα σε δύο (2) μήνες από την υποβολή της παραίτησης και πριν την αποδοχή της.

Στην περίπτωση άσκησης πειθαρχικής δίωξης μετά την υποβολή αίτησης παραίτησης, εφόσον η πειθαρχική υπόθεση δεν εκδικασθεί σε πρώτο βαθμό εντός έξι (6) μηνών, ο υπάλληλος δικαιούται να υποβάλει νέα αίτηση παραίτησης κατά τους όρους του παρόντος άρθρου.

3. Ο υπάλληλος, που έχει τις υποχρεώσεις του άρθρου 58, δεν έχει δικαίωμα να παραιτηθεί πριν λήξει ο χρόνος που ορίζεται στη διάταξη αυτή.

4. Ο υπάλληλος μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός από την υποβολή της αίτησης παραίτησης μπορεί να την ανακαλέσει εγγράφως, εφόσον αυτή δεν έχει γίνει αποδεκτή σύμφωνα με την επόμενη παράγραφο.

5. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με πράξη που εκδίδεται από το αρμόδιο όργανο και δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η υπη-

ρεσία δεν μπορεί να κάνει αποδεκτή την παραίτηση πριν από την πάροδο δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της. Αν μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την πάροδο δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της παραίτησης ο υπάλληλος επανέλθει με δεύτερη αίτηση, εμμένοντας στην παραίτησή του, αυτή γίνεται αυτοδικαίως αποδεκτή και λύεται η υπαλληλική σχέση από την ημέρα υποβολής της δεύτερης αίτησης. Η παραίτηση θεωρείται ότι έχει γίνει αποδεκτή και λύεται αυτοδικαίως η υπαλληλική σχέση, αν παρέλθει άπρακτη προθεσμία δύο (2) μηνών από την υποβολή της. Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης εκδίδεται διαπιστωτική πράξη, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

6. Διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, που ρυθμίζουν την παραίτηση του υπαλλήλου σε ειδικές περιπτώσεις, διατηρούνται σε ισχύ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΕΚΠΤΩΣΗ

Άρθρο 150

Αυτοδικακή έκπτωση λόγω ποινικής καταδίκης

Ο υπάλληλος εκπίπτει αυτοδικαίως της υπηρεσίας, εφόσον με αμετάκλητη δικαστική απόφαση:

α) καταδικασθεί σε ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης ή σε οποιαδήποτε ποινή για πλημμέλημα από τα αναφερόμενα στην περ. α' της παρ.1 του άρθρου 8 ή σε οποιαδήποτε ποινή για λιποταξία·

β) του επιβληθεί στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων.

Η έκπτωση επέρχεται από την ημερομηνία δημοσίευσης της αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης. Για την έκπτωση εκδίδεται διαπιστωτική πράξη, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 151

Επαναφορά στην υπηρεσία σε περίπτωση έκπτωσης

1. Ο υπάλληλος που εξέπεσε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 150, επανέρχεται στην υπηρεσία, εφόσον εκδοθεί το κατά το άρθρο 47 παρ. 1 του Συντάγματος διάταγμα που αίρει τις συνέπειες της ποινής.

2. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, καθορίζονται οι ειδικότερες προϋποθέσεις και η διαδικασία επαναφοράς στην υπηρεσία.

Άρθρο 152

Έκπτωση λόγω απώλειας ιθαγένειας

Ο υπάλληλος εκπίπτει αυτοδικαίως της υπηρεσίας από την ημερομηνία που απώλεσε την ελληνική ιθαγένεια ή την ιθαγένεια κράτους-μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την έκπτωση εκδίδεται διαπιστωτική πράξη, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΑΠΟΛΥΣΗ

Άρθρο 153

Λόγοι απόλυσης

Ο υπάλληλος απολύεται μόνο για τους επόμενους λόγους:

- α) επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης,
- β) σωματική ή πνευματική ανικανότητα,
- γ) κατάργηση της θέσης στην οποία υπηρετεί,
- δ) συμπλήρωση ορίου ηλικίας και τριακονταπενταετίας,
- ε) ακαταλληλότητα κατά το άρθρο 94 του παρόντος Κώδικα.

Άρθρο 154

Απόλυση για σωματική ή πνευματική ανικανότητα

1. Ο υπάλληλος απολύεται ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, αν διαπιστωθεί σωματική ή πνευματική ανικανότητα, σύμφωνα με τα άρθρα 100, 166 και 168. Δεν απολύεται ο υπάλληλος αν η ανικανότητα του επιτρέπει την άσκηση άλλων καθηκόντων.

2. Ο υπάλληλος που απολύεται σύμφωνα με την παρ.1 αναδιορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 21.

Άρθρο 155

Απόλυση λόγω κατάργησης θέσης

1. Ο υπάλληλος απολύεται, αν καταργηθεί η θέση στην οποία υπηρετεί.

2. Αν καταργηθούν ορισμένες μόνο θέσεις του ίδιου κλάδου, απολύονται οι υπάλληλοι οι οποίοι συγκεντρώνουν τα λιγότερα ουσιαστικά προσόντα, ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Κατά της απόφασης αυτής επιτρέπεται προσφυγή στο Συμβούλιο της Επικρατείας.

3. Τα ανωτέρω ισχύουν και σε περίπτωση κατάργησης θέσεων μετά από συγχώνευση κλάδων ή υπηρεσιών.

4. Οι κατά τις ανωτέρω διατάξεις προς απόλυση υπάλληλοι δικαιούνται, με αίτησή τους, να μεταταγούν σε κενή οργανική θέση άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, καθορίζονται οι ειδικότεροι όροι και η διαδικασία μετάταξης.

5. Ο υπάλληλος δικαιούται να επαναδιοριστεί, αν επανασυσταθεί η ίδια ή όμοια θέση μέσα σε ένα (1) έτος από την απόλυσή του.

Άρθρο 156

Απόλυση λόγω ορίου ηλικίας και τριακονταπενταετίας

1. Ο υπάλληλος απολύεται αυτοδικαίως από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας του.

2. Κατ' εξαίρεση ο υπάλληλος απολύεται αυτοδικαίως από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας και τριανταπέντε ετών πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας.

Αν ο υπάλληλος, κατά τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας, δεν έχει συμπληρώσει τριανταπέντε ετών πραγματική και συντάξιμη δημόσια υπηρεσία, παρατείνεται η παραμονή του στην υπηρεσία έως τη συμπλήρωση της υπηρεσίας αυτής και πάντως όχι πέραν του 67ου έτους της ηλικίας.

3. Ως ημέρα γέννησης, για την εφαρμογή των προηγούμενων παραγράφων, θεωρείται η 31η Δεκεμβρίου του έτους γέννησης.

4. Ως πραγματική δημόσια υπηρεσία θεωρείται κάθε υπηρεσία που έχει παρασχεθεί στο Δημόσιο, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ο.τ.α. με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή που αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία με βάση ειδικές διατάξεις.

Ο χρόνος στράτευσης πριν από την έναρξη της υπαλληλικής σχέσης δεν θεωρείται χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας.

5. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση του αρμόδιου υπουργού και έγκριση του υπουργικού συμβουλίου, γενικός διευθυντής μπορεί να παραμένει στην υπηρεσία και μετά τη συμπλήρωση τριακονταπενταετούς δημόσιας υπηρεσίας για μια διετία, και πάντως όχι πέραν του 65ου έτους της ηλικίας, λόγω εξαιρετικής ανάγκης που αιτιολογείται ειδικώς.

Άρθρο 157

Πράξη λύσης της υπαλληλικής σχέσης

1. Η λύση της υπαλληλικής σχέσης διενεργείται με απόφαση του οικείου υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

2. Εκτός από τις περιπτώσεις αυτοδικαίως λύσης, η υπαλληλική σχέση λύεται με την κοινοποίηση της απόφασης στον ενδιαφερόμενο. Αν η απόφαση αυτή δεν κοινοποιηθεί μέσα σε είκοσι (20) ημέρες από τη δημοσίευσή της, η υπαλληλική σχέση λύεται αυτοδικαίως από την πάροδο του εικοσαήμερου.

ΜΕΡΟΣ Ζ'

ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

Άρθρο 158

Είδη και αρμοδιότητες

1. Τα υπηρεσιακά συμβούλια διακρίνονται ως εξής:

α. *Ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο*, αρμόδιο για την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των ανώτατων υπαλλήλων του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, με εξαίρεση την Ακαδημία Αθηνών και τα Α.Ε.Ι..

β. *Πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια*, για την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των λοιπών υπαλλήλων του κράτους.

γ. *Πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια* για την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων ορισμένου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου (ειδικά) ή πλειόνων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (κοινά).

δ. *Δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια* για την κρίση σε δεύτερο βαθμό των υποθέσεων που αναφέρονται ρητώς στον παρόντα Κώδικα.

2. Τα υπηρεσιακά συμβούλια των προηγούμενων περιπτώσεων α', β', γ' λειτουργούν και ως πειθαρχικά συμβούλια. Το υπηρεσιακό συμβούλιο της περίπτωσης δ' λειτουργεί αποκλειστικά ως πειθαρχικό, με την επιφύλαξη του άρθρου 94.

3. Κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο αποτελεί ιδιαίτερη αρχή.

4. Τα υπηρεσιακά συμβούλια ασκούν τις αρμοδιότητες που προβλέπει το Σύνταγμα, ο παρών Κώδικας και ειδικές διατάξεις.

5. Το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο κρίνει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.

6. Τα πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια κρίνουν υποθέσεις που ορίζονται στον παρόντα Κώδικα και σε ειδικές διατάξεις είτε σε πρώτο και τελευταίο βαθμό είτε σε δεύτερο βαθμό.

7. Τα δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια κρίνουν σε δεύτερο βαθμό, κατά το νόμο και την ουσία, τις αποφάσεις των πρωτοβάθμιων υπηρεσιακών συμβουλίων, αποκλειστικά για τις υποθέσεις που ορίζονται στον παρόντα Κώδικα.

Άρθρο 159

Σύσταση

1. Συνιστάται ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο που εδρεύει στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

2. Σε κάθε υπηρεσία συνιστώνται, με απόφαση του οικείου υπουργού, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ένα ή περισσότερα πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια. Τα δευτεροβάθμια συμβούλια επιλαμβάνονται επίσης των θεμάτων υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των εποπτευόμενων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Με απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του οικείου υπουργού μπορεί να συνιστώνται δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια σε μεγάλα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

3. Σε κάθε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου συνιστώνται ένα ή περισσότερα υπηρεσιακά συμβούλια. Σε κάθε νομό ή διαμέρισμα νομού επιτρέπεται η σύσταση ενός ή περισσότερων κοινών υπηρεσιακών συμβουλίων, με απόφαση του οργάνου που ασκεί την εποπτεία στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Με τη συστατική απόφαση, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζεται και η έδρα των κοινών υπηρεσιακών συμβουλίων.

4. Σε περίπτωση σύστασης περισσότερων υπηρεσιακών συμβουλίων στο ίδιο υπουργείο ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου καθορίζεται, με την πράξη σύστασής τους, και η μεταξύ τους αρμοδιότητα.

5. Συνιστάται δευτεροβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο που εδρεύει στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και επιλαμβάνεται για τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Περιφερειών.

6. Στην Ακαδημία Αθηνών και σε κάθε Α.Ε.Ι. συνιστώνται με απόφαση του προέδρου και του πρύτανη, αντίστοιχα, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μέχρι δύο πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια και ένα δευτεροβάθμιο.

Άρθρο 160

Συγκρότηση

1. Το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο είναι επταμελές και αποτελείται από:

α. Έναν αντιπρόεδρο του Συμβουλίου της Επικρατείας, ως πρόεδρο, με αναπληρωτή του αντιπρόεδρο ή σύμβουλο της Επικρατείας, που τους ορίζει ο Πρόεδρος του δικαστηρίου αυτού.

β. Έναν καθηγητή του Εθνικού Μετσόβειου Πολυτεχνείου, με αναπληρωτή του επίσης καθηγητή του ίδιου ιδρύματος.

γ. Έναν καθηγητή δημοσίου δικαίου του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, με αναπληρωτή του επίσης καθηγητή του ίδιου Πανεπιστημίου.

δ. Έναν καθηγητή δημοσίου δικαίου ή διοικητικής ή πολιτικής επιστήμης του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, με αναπληρωτή του επίσης καθηγητή του ίδιου Πανεπιστημίου.

Οι ανωτέρω καθηγητές με τους αναπληρωτές τους ορίζονται από τον πρύτανη του οικείου Α.Ε.Ι..

ε. Το γενικό διευθυντή του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, αρμόδιο για θέματα προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης, με αναπληρωτή του το γενικό διευθυντή Διοικητικής Υποστήριξης του ίδιου υπουργείου.

στ. Το γενικό διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών, αρμόδιο για θέματα μισθών και συντάξεων, με αναπληρωτή του το γενικό διευθυντή Διοικητικής Υποστήριξης του ίδιου υπουργείου.

ζ. Τον πρόεδρο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., με αναπληρωτή του μέλος της εκτελεστικής επιτροπής, το οποίο ορίζει η επιτροπή αυτή.

2. Τα πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια των υπουργείων και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου είναι πενταμελή και αποτελούνται από:

α. Τρεις (3) μονίμους υπαλλήλους με βαθμό διευθυντή, από αυτούς που υπάγονται στην αρμοδιότητα του υπηρεσιακού συμβουλίου και υπηρετούν στην έδρα του, από τους οποίους ο ένας ορίζεται ως πρόεδρος. Με την απόφαση συγκρότησης ορίζεται ως αναπληρωτής του προέδρου ένα από τα τακτικά μέλη του συμβουλίου. Στην περίπτωση που προεδρεύει ο αναπληρωτής του προέδρου, συμμετέχει ως μέλος ο αναπληρωτής του προεδρεύοντος.

β. Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων με βαθμό τουλάχιστον Α'.

3. Τα δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια των υπουργείων και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου είναι πενταμελή και αποτελούνται από:

α. Έναν εφέτη των διοικητικών ή πολιτικών δικαστηρίων, ως πρόεδρο, που υποδεικνύεται με τον αναπληρωτή του, από τον πρόεδρο του οικείου δικαστηρίου.

Το αρμόδιο για τον ορισμό των μελών του υπηρεσιακού συμβουλίου όργανο απευθύνει σχετικό ερώτημα στον Υπουργό Δικαιοσύνης, ο οποίος απευθύνεται προς επιλογή στο προσφορότερο κατά την κρίση του για το συγκεκριμένο σκοπό δικαστήριο. Ο πρόεδρος του οικείου δικαστηρίου υποχρεούται να απαντήσει εντός μηνός από την περιέλευση σε αυτόν του ερωτήματος.

β. Δύο (2) μονίμους υπαλλήλους με βαθμό διευθυντή, από αυτούς που υπάγονται στην αρμοδιότητα του υπηρεσιακού συμβουλίου και υπηρετούν στην έδρα του.

γ. Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων με βαθμό τουλάχιστον Α'.

4. Τα μέλη υπό τα στοιχεία α' της παρ. 2 και β' της παρ. 3 ορίζονται από τον οικείο υπουργό ή το Δ.Σ. του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου από υπαλλήλους που έχουν το βαθμό του διευθυντή. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν οι υπάλληλοι αυτοί, ορίζονται υπάλληλοι, που έχουν τις ίδιες προϋποθέσεις, από άλλα υπουργεία ή άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

Ο τρόπος, η διαδικασία και οι λοιπές προϋποθέσεις για την ανάδειξη των μελών υπό τα στοιχεία β' της παρ. 2 και γ' της παρ. 3, καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, που εκδίδεται μετά από σύμφωνη γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ..

5. Τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου ορίζονται, αντίστοιχα, με ισάριθμους αναπληρωτές.

Άρθρο 161 Ορισμός μελών

1. Τα μέλη του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

2. Ο πρόεδρος και τα μέλη των λοιπών υπηρεσιακών συμβουλίων, καθώς και οι αναπληρωτές τους, ορίζονται με απόφαση του οικείου υπουργού ή του Δ.Σ. του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή του προέδρου της Ακαδημίας Αθηνών ή του πρύτανη Α.Ε.Ι., προκειμένου περί των υπηρεσιακών συμβουλίων της παρ. 6 του άρθρου 159.

Άρθρο 162 Θητεία

1. Τα μέλη κάθε υπηρεσιακού συμβουλίου, με ισάριθμους αναπληρωτές τους, ορίζονται για θητεία δύο (2) ετών που αρχίζει την 1η Ιανουαρίου με απόφαση που εκδίδεται κατά το Δεκέμβριο του προηγούμενου έτους.

2. Κατά τη διάρκεια της διετίας απαγορεύεται η αντικατάσταση μελών, εκτός αν συντρέχουν αποδεδειγμένα σοβαροί υπηρεσιακοί ή προσωπικοί λόγοι.

Άρθρο 163 Λειτουργία

1. Τα αναπληρωματικά μέλη συμμετέχουν σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος των τακτικών μελών.

2. Ο αναπληρωτής του προέδρου προεδρεύει σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του προέδρου.

3. Στα πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια ως εισηγητές και αναπληρωτές τους, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ορίζονται με απόφαση του οικείου υπουργού ή του Δ.Σ. του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών προσωπικού.

4. Στο ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο και στα δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια ως εισηγητές ορίζονται, με πράξη του προέδρου, μόνο μέλη τους.

5. Χρέη γραμματέα εκτελεί υπάλληλος που ορίζεται με τον αναπληρωτή του από τον οικείο υπουργό ή το Δ.Σ. του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, αντίστοιχα.

6. Στο ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο γραμματέας ορίζεται με τον αναπληρωτή του υπάλληλος με βαθμό τουλάχιστον Α' του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

7. Όλα τα υπηρεσιακά συμβούλια βρίσκονται σε απαρτία, όταν είναι παρόντα τρία (3) τουλάχιστον μέλη τους, εκτός από το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο που συνεδριάζει με την παρουσία πέντε (5) τουλάχιστον μελών. Τα υπηρεσιακά συμβούλια αποφασίζουν ή γνωμοδοτούν με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών, στα οποία συμπεριλαμβάνεται οπωσδήποτε ο πρόεδρος ή ο αναπληρωτής του. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του προέδρου. Εάν σχηματισθούν περισσότερες από δύο γνώμες, όσοι ακολουθούν την ασθενέστερη, οφείλουν να προσχωρήσουν στη μία από τις επικρατέστερες.

8. Οι πράξεις των υπηρεσιακών συμβουλίων διατυπώνονται σε πρακτικά που υπογράφονται από τον πρόεδρο και το γραμματέα. Έως την κατά τα ανωτέρω υπογραφή των πρακτικών, μπορεί να χορηγείται στους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους, μετά από αίτησή τους, βεβαίωση για τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί, η οποία υπογράφεται από τον πρόεδρο του υπηρεσιακού συμβουλίου. Στα πρακτικά καταχωρίζεται πλήρως η γνώμη των τυχόν μειοψηφούντων.

9. Η λειτουργία των υπηρεσιακών συμβουλίων διέπεται συμπληρωματικά από τις γενικές διατάξεις για τα συλλογικά όργανα της διοίκησης, όπως εκάστοτε αυτές ισχύουν.

10. Ο υπάλληλος μπορεί να παραστεί ενώπιον των υπηρεσιακών συμβουλίων που κρίνουν πειθαρχική του υπόθεση αυτοπροσώπως, με συμπάρσταση δικηγόρου ή μόνο δια δικηγόρου.

Άρθρο 164

Ένσταση ενώπιον των δευτεροβάθμιων υπηρεσιακών συμβουλίων

1. Οι αποφάσεις των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων μπορούν να προσβληθούν με ένσταση ενώπιον των δευτεροβάθμιων, μόνο στις περιπτώσεις επιβολής των ποινών του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός και άνω, του υποβιβασμού και της οριστικής ή προσωρινής παύσης.

2. Τις πράξεις μπορεί να προσβάλει είτε ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος είτε υπέρ ή κατά του υπαλλήλου ο οικείος υπουργός ή το ανώτατο μονομελές όργανο ή αν δεν υπάρχει, το Δ.Σ. του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, εντός αποκλειστικής προθεσμίας είκοσι (20) ημερών από την κοινοποίησή τους.

3. Η ένσταση κατατίθεται στο πρωτοβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο που τη διαβιβάζει αμελλητί στο δευτεροβάθμιο, με τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης.

4. Η εκτέλεση της πράξης αναστέλλεται αυτοδικαίως, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας για την άσκηση ένστασης, και αν ασκηθεί ένσταση, μέχρι αυτή να εξεταστεί, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων που ρυθμίζουν την υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου κατά το χρόνο της αναστολής.

5. Τα δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια δεν μπορούν να χειροτερεύσουν τη θέση του υπαλλήλου, όταν η ένσταση ασκείται από τον ίδιο ή υπέρ αυτού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

Άρθρο 165

Είδη υγειονομικών επιτροπών

1. Αρμόδιες να αποφαινούνται για θέματα υγείας των υπαλλήλων είναι οι υγειονομικές επιτροπές που διακρίνονται σε:

- α) πρωτοβάθμιες,
- β) δευτεροβάθμιες,
- γ) προσφυγών,
- δ) ειδικές.

2. Αρμόδιες να γνωματεύουν προκειμένου να χορηγηθούν αναρρωτικές άδειες σε μόνιμους υπαλλήλους του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οι οποίοι κατά τη μονιμοποίησή τους διατήρησαν την υγειονομική ασφάλισή του Ι.Κ.Α., είναι οι οικείες υγειονομικές επιτροπές του Ι.Κ.Α..

3. Στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που διαθέτουν δική τους υγειονομική οργάνωση, μπορεί, με πράξη του διοικητικού συμβουλίου η οποία εγκρίνεται από τον υπουργό που εποπτεύει το νομικό πρόσωπο, να ανατίθεται η άσκηση των έργων των πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων υγειονομικών επιτροπών σε υφιστάμενες σε αυτά αντίστοιχες υγειονομικές επιτροπές. Η αρμοδιότητα των επιτροπών αυτών μπορεί, με κοινή απόφαση των υπουργών που ασκούν την εποπτεία, να επεκτείνεται και σε νομικά πρόσωπα, οι υπάλληλοι των οποίων είναι ασφαλισμένοι για τον κλάδο ασθένειας στο νομικό πρόσωπο στο οποίο λειτουργούν οι επιτροπές.

Άρθρο 166

Πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες υγειονομικές επιτροπές

1. Σε κάθε νομό και νομαρχιακό διαμέρισμα συνιστώνται, με απόφαση του οικείου γενικού γραμματέα Περιφέρειας, μία ή περισσότερες πρωτοβάθμιες υγειονομικές επιτροπές που αποτελούνται από τρία (3) μέλη και συγκροτούνται από γιατρούς του Δημοσίου ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή ο.τ.α. που υπηρετούν στο νομό ή το νομαρχιακό διαμέρισμα.

Οι πρωτοβάθμιες υγειονομικές επιτροπές είναι αρμόδιες να γνωματεύουν, ύστερα από ερώτημα της υπηρεσίας: α) για τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών, β) για την πιστοποίηση της υγείας των υποψηφίων για διορισμό και γ) για κάθε άλλο θέμα υγείας του υπαλλήλου το οποίο έχει σχέση με τα υπηρεσιακά του καθήκοντα.

Αν συσταθούν περισσότερες επιτροπές, με την απόφαση σύστασής τους ορίζονται η έδρα και η χωρική αρμοδιότητά τους.

2. Στην έδρα κάθε Περιφέρειας συνιστάται με απόφαση του γενικού γραμματέα της Περιφέρειας δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή, που αποτελείται από πέντε (5) μέλη και συγκροτείται από γιατρούς του Δημοσίου ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή ο.τ.α. που υπηρετούν στο νομό.

Οι δευτεροβάθμιες υγειονομικές επιτροπές είναι αρμόδιες: α) για την κρίση ενστάσεων κατ' αποφάσεων των πρωτοβάθμιων επιτροπών κατά το άρθρο 56 παρ. 3, β) για την απόλυση από την υπηρεσία λόγω ασθενείας όταν δεν συντρέχει περίπτωση του άρθρου 154 παρ. 1 εδάφιο δεύτερο και γ) για την κρίση της αποκατάστασης της υγείας όσων αναδιορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 21.

Δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή μπορεί να συσταθεί και εκτός της έδρας της Περιφέρειας με απόφαση του γενικού γραμματέα της Περιφέρειας, με την οποία ορίζεται και η χωρική της αρμοδιότητα.

Στις δευτεροβάθμιες επιτροπές δεν μπορεί να μετέχει μέλος που μετείχε στην πρωτοβάθμια επιτροπή κατά της οποίας στρέφεται η ένσταση.

3. Ο ορισμός των μελών των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων υγειονομικών επιτροπών γίνεται τον Ιανουάριο κάθε δεύτερου έτους με απόφαση του οικείου οργάνου. Με την ίδια απόφαση ορίζεται και ο γραμματέας από τους υπαλλήλους που υπηρετούν στην έδρα των υγειονομικών επιτροπών και η αποζημίωση των μελών και του γραμματέα.

4. Οι αρνητικές αποφάσεις των υγειονομικών επιτροπών κοινοποιούνται απευθείας στον ενδιαφερόμενο.

5. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας καθορίζεται ο τρόπος λειτουργίας των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων υγειονομικών επιτροπών, ο τρόπος εξέτασης των υπαλλήλων και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 167

Επιτροπές προσφυγών

1. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας συνιστώνται, τον Ιανουάριο κάθε δεύτερου έτους, στις έδρες των ιατρικών τμημάτων Α.Ε.Ι. επιτροπές προσφυγών που αποτελούνται από τρεις (3) καθηγητές ιατρικών τμημάτων Α.Ε.Ι. οποιασδήποτε βαθμίδας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται η έδρα, η αρμοδιότητα, ο τρόπος λειτουργίας τους και η ειδικότητα των μελών τους. Η αμοιβή των μελών και του γραμματέα των

επιτροπών καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Υγείας και Πρόνοιας και Οικονομικών.

Ο ορισμός των μελών και του γραμματέα των επιτροπών γίνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας για θητεία δύο (2) ετών.

2. Οι επιτροπές προσφυγών αποφαινόμενες για τις προσφυγές των υπαλλήλων σε όσες περιπτώσεις ρητά προβλέπει ο παρών Κώδικας.

Άρθρο 168
Ειδικές υγειονομικές επιτροπές

1. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας συνιστώνται ειδικές υγειονομικές επιτροπές αποτελούμενες από τρεις (3) καθηγητές ιατρικών τμημάτων Α.Ε.Ι. οποιασδήποτε βαθμίδας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται η συγκρότηση των ειδικών υγειονομικών επιτροπών κατά ειδικότητα σε σχέση προς τα είδη των δυσλατων νοσημάτων, η χωρική αρμοδιότητά τους και ο τρόπος λειτουργίας τους, καθώς και η αμοιβή των μελών και του γραμματέα.

2. Οι ειδικές υγειονομικές επιτροπές γνωματεύουν για τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών σε υπαλλήλους που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα και για την απαλλαγή τους από την υπηρεσία εφόσον δεν μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους, λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας που οφείλεται στα νοσήματα αυτά.

Οι γνωματεύσεις των επιτροπών αυτών δεν υπόκεινται σε προσφυγή ενώπιον των επιτροπών προσφυγών.

3. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, τον Ιανουάριο κάθε δεύτερου έτους, ορίζονται τα μέλη των επιτροπών αυτών, μετά από πρόταση των οικείων ιατρικών τμημάτων, καθώς και ο γραμματέας.

ΜΕΡΟΣ Η'

ΤΕΛΙΚΕΣ - ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 169
Σύσταση θέσεων κατά βαθμούς

1. Συνιστώνται αυτοδικαίως θέσεις βαθμού Γενικού Διευθυντή σε αριθμό ίσο με τις υφιστάμενες γενικές διευθύνσεις. Η θέση συνιστάται στον κλάδο από τον οποίο προβλέπεται κατά τις οικείες οργανικές διατάξεις να προέρχεται ο προϊστάμενος της Γενικής Διεύθυνσης. Στην περίπτωση που προβλέπεται να προέρχεται από περισσότερους κλάδους, η θέση συνιστάται εκτός βαθμολογικής κλίμακας των κλάδων και ανήκει σε όλους.

2. Συνιστώνται, αυτοδικαίως, θέσεις βαθμού Διευθυντή, σε αριθμό ίσο με τις υφιστάμενες διευθύνσεις ή υποδιευθύνσεις ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες. Η θέση συνιστάται στην κατηγορία και τον κλάδο από τον οποίο προβλέπεται, κατά τις οικείες οργανικές διατάξεις, να προέρχεται ο προϊστάμενος. Αν ο προϊστάμενος προβλέπεται να προέρχεται από περισσότερους κλάδους ή κατηγορίες, η θέση συνιστάται εκτός βαθμολογικής κλίμακας των κλάδων ή κατηγοριών και ανήκει σε όλους.

3. Οι λοιπές θέσεις των υπαλλήλων κάθε κλάδου διαβαθμίζονται αυτοδικαίως σε θέσεις ενιαίων βαθμών Δ' έως και Α' για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ και Ε' έως και Β' για την κατηγορία ΥΕ.

Άρθρο 170
Ρύθμιση ειδικών θεμάτων

1. Οι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος προϊστάμενοι οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης και Γενικής Διεύθυνσης εξακολουθούν να ασκούν τα κα-

θήκοντά τους έως την τυχόν προαγωγή τους ή την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου.

2. Οι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος προϊστάμενοι τμημάτων, αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι τη λήξη της θητείας για την οποία έχουν επιλεγεί, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 36 του ν. 2190/1994.

Άρθρο 171
Υγειονομικές επιτροπές

1. Η συγκρότηση των υγειονομικών επιτροπών κατά τις διατάξεις των άρθρων 165 - 168 του παρόντος Κώδικα γίνεται μέσα σε προθεσμία δύο (2) μηνών από την έναρξη ισχύος του.

2. Έως τη συγκρότηση και λειτουργία των νέων υγειονομικών επιτροπών εξακολουθούν να λειτουργούν οι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος υφιστάμενες.

Άρθρο 172
Λοιπές διατάξεις

1. Για μια διετία από την έναρξη ισχύος του παρόντος, ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού ορίζεται για την κατηγορία ΠΕ και ΤΕ το 37ο έτος.

2. Για μια τριετία ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού για την κατηγορία ΔΕ και ΥΕ ορίζεται το 35ο έτος.

3. Σε θέσεις κατηγορίας ΥΕ επιτρέπεται ο διορισμός κατόχων απολυτηρίου δημοτικού σχολείου, εφόσον έχουν αποφοιτήσει μέχρι και το έτος 1980.

4. Η πλήρωση θέσεων που προκηρύχθηκαν πριν από τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας της παρ. 1 του άρθρου 6 του παρόντος Κώδικα, γίνεται με τα όρια ηλικίας που ίσχυαν πριν από τη χρονολογία της προκήρυξης.

5. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, στην περίπτωση που στις οικείες οργανικές διατάξεις δεν προβλέπονται οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων, εκδίδεται κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, η οποία καθορίζει τους κλάδους αυτούς, ανάλογα με το αντικείμενο της συγκεκριμένης οργανικής μονάδας και την ειδικότητα του κλάδου.

6. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και των κατά περίπτωση αρμόδιων υπουργών, προσαρμόζονται οι ισχύουσες διατάξεις προς τις ρυθμίσεις του παρόντος Κώδικα, εφόσον αυτό επιβάλλεται λόγω της μεταβολής του βαθμολογικού συστήματος. Η ισχύς των προεδρικών διαταγμάτων μπορεί να ανατρέχει στην έναρξη της ισχύος του παρόντος Κώδικα.

7. Κάθε διάταξη που είναι αντίθετη με τον παρόντα Κώδικα ή ρυθμίζει θέματα που διέπονται από αυτόν, καταργείται.

Άρθρο δεύτερο
Μεταβατικές διατάξεις

1. Οι υπάλληλοι που υπηρετούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος κατατάσσονται αυτοδικαίως στους ενιαίους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 79 παρ. 1-7 του παρόντος, με το βαθμό που κατέχουν με τις διατάξεις του ν. 2190/1994 κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος. Ο χρόνος στον κατεχόμενο βαθμό θεωρείται χρόνος που διανύθηκε στο βαθμό κατάταξης.

2. Για την αυτοδίκαιη κατάταξη των υπαλλήλων κατά το παρόν άρθρο, εκδίδονται διαπιστωτικές πράξεις του προϊσταμένου της αρμόδιας για θέματα προσωπικού υπηρεσίας. Οι πράξεις αυτές δεν δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

3. Κατά την πρώτη εφαρμογή του Κώδικα, για την προαγωγή στο βαθμό του διευθυντή, κρίνονται όσοι υπάλληλοι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος:

α) έχουν τις προϋποθέσεις να κριθούν για προαγωγή στο βαθμό του διευθυντή, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα ή

β) έχουν οποτεδήποτε επιλεγεί ως προϊστάμενοι διεύθυνσης ή υποδιεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων ή

γ) έχουν τις προϋποθέσεις να επιλεγούν ως προϊστάμενοι διεύθυνσης, σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 6 και 7 του άρθρου 36 του ν. 2190/1994, και επιπλέον έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου διεύθυνσης ή τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας για μία τουλάχιστον τριετία.

Ειδικά, οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης κρίνονται για προαγωγή στο βαθμό του διευθυντή εφόσον έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου διεύθυνσης ή τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων για μία τουλάχιστον διετία, λαμβανομένων υπόψη και των διατάξεων της παρ. 4 του άρθρου 12 του ν. 2527/1997.

Οι προαγωγές των υπαλλήλων στο βαθμό του διευθυντή, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων εδαφίων, γίνονται με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου ύστερα από ερώτημα του αρμόδιου οργάνου, χωρίς να καταρτίζονται προς τούτο πίνακες προακτών και πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί το αργότερο μέσα σε τρεις (3) μήνες από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Οι πρώτοι πίνακες προακτών στους ενιαίους βαθμούς καταρτίζονται μέσα σε ένα (1) μήνα από την έναρξη ισχύος του παρόντος και ισχύουν μέχρι τέλους Απριλίου του επόμενου έτους.

Οι πρώτοι πίνακες προακτών στο βαθμό του διευθυντή θα ισχύσουν μέχρι τέλους Απριλίου 2000.

5. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος Κώδικα, για την προαγωγή στο βαθμό του γενικού διευθυντή κρίνονται, μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου γενικής διεύθυνσης μετά από επιλογή τους, σύμφωνα με τις διατάξεις είτε των άρθρων 78 και 79 του ν. 1892/1990 είτε των άρθρων 24 και 36 του ν. 2190/1994, καθώς και οι προϊστάμενοι διεύθυνσεων, οι οποίοι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου διεύθυνσης ή υποδιεύθυνσης τουλάχιστον για τρία (3) χρόνια.

Οι υπηρετούντες προϊστάμενοι γενικών διεύθυνσεων, αν δεν προαχθούν στο βαθμό αυτόν, δύνανται να αποχωρήσουν από την υπηρεσία με τις αποδοχές και τον τίτλο του βαθμού της θέσης του γενικού διευθυντή, εφόσον υποβάλουν αίτηση παραίτησης εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την ανακοίνωση της μη προαγωγής τους.

Στην περίπτωση αυτήν προσαυξάνεται ο συνολικός χρόνος της πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας τους κατά το χρόνο που απαιτείται για τη συμπλήρωση τριάντα πέντε (35) ετών πραγματικής υπηρεσίας και όχι περισσότερο από δύο έτη. Αν δεν επιλέξουν την αποχώρησή τους από την υπηρεσία, εφαρμόζονται οι διατάξεις των δύο τελευταίων εδαφίων της παρ. 8 του άρθρου 82 του παρόντος Κώδικα.

Οι κατά τη δημοσίευση του παρόντος προϊστάμενοι

διευθύνσεων που κατέχουν τη θέση αυτήν, κατ'εφαρμογή των διατάξεων του τέταρτου ή πέμπτου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 2190/1994, κατατάσσονται αυτοδικαίως στο βαθμό του διευθυντή.

Κατ'εξαίρεση, όσοι από τους υπηρετούντες προϊσταμένους γενικών διεύθυνσεων απολύονται αυτοδικαίως από την υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 156 του παρόντος Κώδικα, μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1999 καταλαμβάνουν αυτοδικαίως θέση βαθμού γενικού διευθυντή.

6. Η προαγωγή των υπαλλήλων στους βαθμούς του γενικού διευθυντή και διευθυντή γίνεται προϋμένων των οργανικών διατάξεων της οικείας υπηρεσίας που καθορίζουν τους κλάδους ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι οργανικών μονάδων, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 79 παρ. 5 και 8 του παρόντος Κώδικα.

7. Δεν υπάγονται στις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου 5 οι γενικοί διευθυντές Γενικών Νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ., που διορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του ν. 2519/1997, η υπηρεσιακή κατάσταση των οποίων εξακολουθεί να διέπεται από τις ισχύουσες κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου ειδικές διατάξεις.

8. Οι υπηρετούντες προϊστάμενοι γενικών διεύθυνσεων Περιφέρειας εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι τη λήξη της θητείας για την οποία έχουν επιλεγεί, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 2503/1997. Μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών από τη λήξη της ανωτέρω θητείας οι θέσεις του βαθμού του γενικού διευθυντή Περιφέρειας καλύπτονται με προαγωγή. Για την προαγωγή στο βαθμό του γενικού διευθυντή Περιφέρειας κρίνονται οι υπηρετούντες προϊστάμενοι γενικών διεύθυνσεων Περιφέρειας, καθώς και οι υπάλληλοι της Περιφέρειας, οι οποίοι κατά την ημέρα υποβολής του ερωτήματος στο ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο έχουν τα προσόντα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 82 παρ. 3 και 4 και 83 του παρόντος Κώδικα, να προαχθούν στο βαθμό αυτόν.

Οι υπηρετούντες προϊστάμενοι γενικών διεύθυνσεων Περιφέρειας αν δεν προαχθούν στο βαθμό του γενικού διευθυντή καταλαμβάνουν κενή θέση βαθμού διευθυντή και αν δεν υπάρχει την πρώτη θέση που θα κενωθεί, με την επιφύλαξη των διατάξεων των τριών τελευταίων εδαφίων της παραγράφου 5 του παρόντος άρθρου.

9. Κατά την πρώτη συγκρότηση των πρωτοβάθμιων υπηρεσιακών συμβουλίων με απόφαση του οικείου υπουργού ή του διοικητικού συμβουλίου του Ν.Π.Δ.Δ. κατατάσσονται στο βαθμό του διευθυντή πέντε υπάλληλοι, από αυτούς που έχουν επιλεγεί δύο (2) τουλάχιστον φορές ως προϊστάμενοι διεύθυνσεων και ασκούν τα καθήκοντα προϊσταμένου διεύθυνσης για μία τουλάχιστον τριετία. Οι υπάλληλοι αυτοί αποτελούν αυτοδίκαια τα υπό στοιχεία α' της παρ. 2 και της παρ. 5 του άρθρου 160 του παρόντος Κώδικα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν οι υπάλληλοι με τις ανωτέρω προϋποθέσεις, στο βαθμό του διευθυντή κατατάσσονται υπάλληλοι με λιγότερο χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου διεύθυνσης. Στην περίπτωση κατά την οποία και οι υπάλληλοι με τις προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν, στο βαθμό του διευθυντή κατατάσσονται υπάλληλοι που έχουν επιλεγεί μία φορά ως προϊστάμενοι διεύθυνσεων, προηγούμενων εκείνων που έχουν τον περισσότερο χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου διεύθυνσης. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν και οι

υπάλληλοι με τις ανωτέρω προϋποθέσεις, στο βαθμό του διευθυντή κατατάσσονται υπάλληλοι που έχουν τοποθετηθεί δύο τουλάχιστον φορές ως προϊστάμενοι διευθύνσεων και ασκούν τα καθήκοντα αυτά για μία τουλάχιστον τριετία. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του δεύτερου εδαφίου της παρ. 4 του άρθρου 160 του παρόντος Κώδικα.

10. Οι υπάλληλοι που, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος είναι προϊστάμενοι οργανικών μονάδων, συνεχίζουν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρις ότου γίνει τοποθέτηση προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος.

Αν, συνεπεία αναδιοργάνωσης καταργηθεί οργανική μονάδα γενικής διεύθυνσης ή διεύθυνσης οι προϊστάμενοι με βαθμό γενικού διευθυντή ή διευθυντή, αντίστοιχα, που δεν ασκούν εφεξής, καθήκοντα προϊσταμένου, διατηρούν το βαθμό και τις αποδοχές τους και καταλαμβάνουν αυτοδικαίως προσωποπαγείς θέσεις, οι οποίες προέρχονται από τη μετατροπή των θέσεων που κατείχαν και ασκούν τα καθήκοντα που ορίζονται με απόφαση του οικείου υπουργού ή του οργάνου διοίκησης του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.

Αν κενωθούν ή συσταθούν αντίστοιχες θέσεις του βαθμού και του κλάδου τους, καταλαμβάνουν αυτοδικαίως τις θέσεις αυτές και με τη σειρά που καθορίζει το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο, σε περίπτωση που δεν επαρκούν για όλους.

11. Τα πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια συγκροτούνται εντός δέκα (10) ημερών το αργότερο από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

12. Τα δευτεροβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια συγκροτούνται μετά την πάροδο έτους από την έναρξη ισχύος του παρόντος. Από την ημερομηνία αυτή αρχίζουν να ισχύουν και οι διατάξεις του παρόντος Κώδικα που ρυθμίζουν τη δυνατότητα υποβολής ένστασης ενώπιον αυτών.

13. Μέσα σε δύο (2) μήνες από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο του άρθρου 29 του ν. 2190/1994 κρίνει για την προαγωγή στο βαθμό του γενικού διευθυντή υπαλλήλους που έχουν τις προϋποθέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις της προηγούμενης παρ. 5 και του άρθρου 83 του παρόντος Κώδικα, σε συνδυασμό με τις οικείες οργανικές διατάξεις που καθορίζουν τους κλάδους από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι, προκειμένου αυτοί να αποτελέσουν τα, υπό στοιχεία ε' και στ', τακτικά και αναπληρωματικά μέλη του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου της παρ. 1 του άρθρου 160 του παρόντος Κώδικα.

14. Έως τη συγκρότηση και λειτουργία των νέων υπηρεσιακών συμβουλίων εξακολουθούν να λειτουργούν τα κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος υφιστάμενα.

15. Τα υφιστάμενα υπηρεσιακά συμβούλια εξετάζουν όλα τα θέματα που εμπíπτουν στην αρμοδιότητά τους, εκτός από εκείνα που αναφέρονται στις προαγωγές των υπαλλήλων σε μη ενιαίους βαθμούς και στις επιλογές προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων.

16. Έως την έκδοση της προβλεπόμενης από την παρ. 4 του άρθρου 160 του παρόντος απόφασης, με την οποία καθορίζεται ο τρόπος και η διαδικασία ανάδειξης των αιρετών εκπροσώπων των υπαλλήλων, εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του παρόντος.

17. Οι αιρετοί εκπρόσωποι των υπαλλήλων που εκλέγονται, προκειμένου να οριστούν μέλη των υπηρεσιακών συμβουλίων από 1.1.1999, ορίζονται κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος ως τα, υπό στοιχείο β'

της παρ. 2 του άρθρου 160 του παρόντος Κώδικα, μέλη των υπηρεσιακών συμβουλίων.

18. Για την αυτοδικαίως κατάταξη των υπαλλήλων του Δημοσίου που είναι αυτοδικαίως αποσπασμένοι στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 39 του ν. 2218/1994, όπως αυτές τροποποιήθηκαν με τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ. 8 του ν. 2240/1994, συνιστώνται ισάριθμες προσωποπαγείς θέσεις στους κλάδους που ανήκουν, στις οποίες και κατατάσσονται. Οι υπάλληλοι αυτοί εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους στις υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης όπου είναι αποσπασμένοι.

19. Κατά την πρώτη συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων με απόφαση του οικείου Νομάρχη κατατάσσονται αυτοδικαίως στο βαθμό του διευθυντή πέντε (5) υπάλληλοι από αυτούς που έχουν τις προϋποθέσεις της παρ. 9 του παρόντος άρθρου και οι οποίοι αποτελούν αυτοδικαίως τα, υπό στοιχείο α' της παρ. 2 και της παρ. 5 του άρθρου 160 του παρόντος Κώδικα, τακτικά και αναπληρωματικά μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Προκειμένου να καταταγούν σε θέσεις βαθμού διευθυντή, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, και υπάλληλοι που είναι αποσπασμένοι στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 39 του ν. 2218/1994, όπως αυτές τροποποιήθηκαν με τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ. 8 του ν. 2240/1994 και οι οποίοι πληρούν τις προϋποθέσεις της παρ. 9 του παρόντος άρθρου, απαιτείται η εκ μέρους τους προηγούμενη υποβολή αίτησης για μετάταξη στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση.

Άρθρο τρίτο

1. Η παράγραφος 4 του άρθρου 9 του ν. 2503/1997 αντικαθίσταται, αφότου ισχύσει, ως εξής:

4. Η περίπτωση α' της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν.δ. 2189/1952, όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο μόνο του π.δ. 197/1978 (ΦΕΚ 43 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

α) Τοπικές, σε κάθε περιφέρεια νομού, Ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων, στις οποίες συμμετέχουν υποχρεωτικά ως μέλη όλοι οι δήμοι και οι κοινότητες με τους νόμιμους εκπροσώπους τους.

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ύστερα από γνώμη της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε., καθορίζονται ο τρόπος και οι διαδικασίες ανάδειξης των εκπροσώπων των δήμων και κοινοτήτων στις Τοπικές Ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων των Νομών, ο τρόπος και οι διαδικασίες ανάδειξης των εκπροσώπων των Τοπικών Ενώσεων Δήμων και Κοινοτήτων στην Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος, η σύνθεση, η συγκρότηση, ο τρόπος ανάδειξης, οι αρμοδιότητες, η οργάνωση, η λειτουργία των οργάνων των Τ.Ε.Δ.Κ. και της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε., η θητεία των οργάνων αυτών, η οποία διαρκεί όλη τη δημοτική και κοινοτική περίοδο και μπορεί να λήγει με την εγκατάσταση των νέων οργάνων και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

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

Άρθρο τέταρτο

Επεκτείνονται και εφαρμόζονται και στο μόνιμο προσωπικό των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης οι κατωτέρω διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις".

Μέρος Γ', κεφάλαια Δ', Ε', ΣΤ', Ζ', Η', Θ'.

Οι δε λοιπές διατάξεις επεκτείνονται ανάλογα, εν όλω ή εν μέρει με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων. Με το προεδρικό διάταγμα επιτρέπεται η εν όλω ή εν μέρει εφαρμογή των επεκτεινόμενων διατάξεων και αναδρομικά.

Με το ίδιο διάταγμα επιτρέπεται να κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας που ισχύουν, καθώς και κάθε νόμου που ήθελε μετέπειτα εκδοθεί που αφορούν το προσωπικό των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Κατά την κωδικοποίηση αυτή επιτρέπεται, χωρίς να αλλοιώνονται η έννοια των ισχυουσών διατάξεων, η νέα διάρθρωση του νομοθετικού υλικού, όπως διάσπαση ή συγχώνευση άρθρων, προσθήκη νέων και νέα κατάστρωση αυτού, η απάλειψη διατάξεων που έχουν καταργηθεί ρητά ή σιωπηρά, καθώς και των μεταβατικών διατάξεων που δεν ισχύουν, η ενέργεια διορθώσεων στη φραστική διατύπωση και μεταφορά στη δημοτική γλώσσα.

Άρθρο πέμπτο

Η ισχύς του παρόντος, πλην των διατάξεων για τις οποίες ορίζεται διαφορετικά, αρχίζει δύο (2) μήνες μετά τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 5 Φεβρουαρίου 1999

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜ. ΔΙΟΙΧΣ & ΑΠΟΚΣΗΣ
ΑΛ. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΓΙΑΝ. ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους

Αθήνα, 8 Φεβρουαρίου 1999

Ο ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΥΑΓ. ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ**ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ**

ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΟΥ 34 * ΑΘΗΝΑ 104 32 * TELEX 223211 ΥΡΕΤ GR * FAX 52 34 312

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: <http://www.et.gr>e-mail: webmaster@et.gr**ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ**

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σολωμού 51		ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΠΩΛΗΣΗΣ Φ.Ε.Κ.	
Πληροφορίες δημοσιευμάτων Α.Ε. - Ε.Π.Ε.	5225 761	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	
	5230 841	Βασ. Όλγας 227 - Τ.Κ. 54100	(031) 423 956
Πληροφορίες δημοσιευμάτων λοιπών Φ.Ε.Κ.	5225 713	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	
	5249 547	Νικήτα 6-8 Τ.Κ. 185 31	4135 228
Πώληση Φ.Ε.Κ.	5239 762	ΠΑΤΡΑ	
Φωτοαντίγραφα παλαιών Φ.Ε.Κ.	5248 141	Κορίνθου 327 - Τ.Κ. 262 23	(061) 6381 100
Βιβλιοθήκη παλαιών Φ.Ε.Κ.	5248 188	ΙΩΑΝΝΙΝΑ	
Οδηγίες για δημοσιεύματα Α.Ε. - Ε.Π.Ε.	5248 785	Διοικητήριο Τ.Κ. 450 44	(0651) 87215
Εγγραφή Συνδρομητών Φ.Ε.Κ. και αποστολή Φ.Ε.Κ.	5248 320	ΚΟΜΟΤΗΝΗ	
		Δημοκρατίας 1 Τ.Κ. 691 00	(0531) 22 858
		ΛΑΡΙΣΑ	
		Διοικητήριο Τ.Κ. 411 10	(041) 597449
		ΚΕΡΚΥΡΑ	
		Σαμαρά 13 Τ.Κ. 491 00	(0661) 89 127 / 89 120
		ΗΡΑΚΛΕΙΟ	
		Πλ. Ελευθερίας 1, Τ.Κ. 711 10	(081) 396 223
		ΛΕΣΒΟΣ	
		Πλ. Κωνσταντινουπόλεως Τ.Κ. 811 00 Μυτιλήνη	(0251) 46 888 / 47 533

ΤΙΜΗ ΦΥΛΛΩΝ - Μέχρι 8 σελίδες 200 δρχ.
ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ - Από 8 σελίδες και άνω προσαύξηση 100 δρχ. ανά σελίδα 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 κ.λπ.)	60.000 δρχ.	3.000 δρχ.
Β' (Υπουργικές αποφάσεις κ.λπ.)	70.000 "	3.500 "
Γ' (Διορισμοί, απολύσεις κ.λπ. Δημ. Υπαλλήλων)	15.000 "	750 "
Δ' (Απαλλοτριώσεις, πολεοδομία κ.λπ.)	70.000 "	3.500 "
Αναπτυξιακών Πράξεων (Τ.Α.Π.Σ.)	30.000 "	1.500 "
Ν.Π.Δ.Δ. (Διορισμοί κ.λπ. προσωπικού Ν.Π.Δ.Δ.)	15.000 "	750 "
Παράρτημα (Προκηρύξεις θέσεων ΔΕΠ κ.τλ.)	5.000 "	250 "
Δελτίο Βιομηχανικής Ιδιοκτησίας (Δ.Ε.Β.Ι.)	10.000 "	500 "
Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου (Α.Ε.Δ.)	3.000 "	150 "
Προκηρύξεων Α.Σ.Ε.Π.	10.000 "	500 "
Ανωνύμων Εταιρειών & Ε.Π.Ε.	250.000 "	12.500 "
ΓΙΑ ΟΛΑ ΤΑ ΤΕΥΧΗ ΕΚΤΟΣ Α.Ε. & Ε.Π.Ε.	250.000 "	12.500 "

- * Οι συνδρομές του εσωτερικού προπληρώνονται στα Δημόσια Ταμεία που δίνουν αποδεικτικό είσπραξης (διπλότυπο) το οποίο με τη φροντίδα του ενδιαφερομένου πρέπει να στέλνεται στην Υπηρεσία του Εθνικού Τυπογραφείου.
- * Οι συνδρομές του εξωτερικού επιβαρύνονται, πέραν των ανωτέρω αναφερομένων ποσών, με τα ταχυδρομικά τέλη και μπορεί να στέλνονται με επιταγή και σε ανάλογο συνάλλαγμα στο Διευθυντή Διαχείρισης του Εθνικού Τυπογραφείου.
- * Η πληρωμή του υπέρ ΤΑΠΕΤ ποσοστού που αντιστοιχεί σε συνδρομές, εισπράττεται από τα Δημόσια Ταμεία.
- * Οι συνδρομητές του εξωτερικού μπορούν να στέλνουν το ποσό του ΤΑΠΕΤ μαζί με το ποσό της συνδρομής.
- * Οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, οι Δήμοι, οι Κοινότητες ως και οι επιχειρήσεις αυτών 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 διπλοτύπων, ταχυδρομικές επιταγές και χρηματικά γραμμάτια δεν γίνονται δεκτά.

Οι υπηρεσίες εξυπηρέτησης των πολιτών λειτουργούν καθημερινά από 08.00' έως 13.00'

ΑΠΟ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 236

20 Οκτωβρίου 1998

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2646

Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και άλλες διατάξεις.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Άρθρο 1 Γενικές αρχές

1. Κοινωνική Φροντίδα είναι η προστασία που παρέχεται σε άτομα ή ομάδες με προγράμματα πρόληψης και αποκατάστασης και αποσκοπεί να δημιουργήσει προϋποθέσεις ισότιμης συμμετοχής των ατόμων στην οικονομική και κοινωνική ζωή και να τους εξασφαλίσει αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Η στήριξη της οικογένειας αποτελεί βασικό στόχο των παραπάνω προγραμμάτων.

2. Η παροχή κοινωνικής φροντίδας αποτελεί ευθύνη του κράτους. Κάθε άτομο που διαμένει νόμιμα στην Ελληνική Επικράτεια και βρίσκεται σε κατάσταση ανάγκης δικαιούται κοινωνικής φροντίδας από τους φορείς του Εθνικού Συστήματος, κατά τους ειδικότερους όρους του παρόντος νόμου. Η κοινωνική φροντίδα παρέχεται μετά τη διαπίστωση του απειλούμενου άμεσου κινδύνου ή της υπάρχουσας ανάγκης και διαρκεί όσο διατηρούνται οι προϋποθέσεις χορήγησής της.

3. Οι υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας παρέχονται χωρίς διακρίσεις, ανάλογα με τις ιδιαίτερες προσωπικές, οικογενειακές, οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες των ατόμων, στο πλαίσιο ενιαίου και αποκεντρωμένου Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας, που οργανώνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού.

4. Στο Εθνικό Σύστημα Κοινωνικής Φροντίδας υπηρεσίες παρέχουν οι φορείς της παρ. 1 του άρθρου 3.

Υπηρεσίες μπορούν να παρέχουν και ιδιωτικοί φορείς κερδοσκοπικού χαρακτήρα, που λειτουργούν σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που προβλέπουν οι ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.

Άρθρο 2 Εθνικά Προγράμματα

1. Ο συντονισμός και η ισόρροπη παροχή υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας εξασφαλίζεται με Εθνικά Προγράμματα που καταρτίζει το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας και εκτελούνται από τους φορείς του Εθνικού Συστήματος του άρθρου 3.

2. Εθνικά Προγράμματα καταρτίζονται με γνώμη του Εθνικού Συμβουλίου Κοινωνικής Φροντίδας του άρθρου 8, ιδίως στους παρακάτω τομείς:

- α. Οικογένεια, Παιδιά και Νεότητα
- β. Ηλικιωμένοι
- γ. Άτομα με Ειδικές Ανάγκες

δ. Ευπαθείς Πληθυσμιακές Ομάδες και ομάδες που τελούν σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης.

3. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται οι στόχοι, οι φορείς εκτέλεσης, η διαδικασία και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή και παρακολούθηση των Εθνικών Προγραμμάτων. Το πρώτο πρόγραμμα που καλύπτει και τους τέσσερις (4) τομείς, καταρτίζεται σε ένα έτος από τη δημοσίευση του παρόντος.

Άρθρο 3 Περιεχόμενο - Υπηρεσίες

1. Στο Εθνικό Σύστημα Κοινωνικής Φροντίδας, υπηρεσίες παρέχουν οι φορείς του δημόσιου τομέα που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας και οι ιδιωτικοί φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις του άρθρου 5. Στους ιδιωτικούς φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα περιλαμβάνονται και οι οργανώσεις εθελοντικού χαρακτήρα του άρθρου 12.

2. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες από τους φορείς του Εθνικού Συστήματος διακρίνονται σε:

- α. Πρωτοβάθμια Κοινωνική Φροντίδα
- β. Δευτεροβάθμια Κοινωνική Φροντίδα
- γ. Τριτοβάθμια Κοινωνική Φροντίδα.

Η πρωτοβάθμια κοινωνική φροντίδα έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας και αποσκοπεί στην πρόληψη των αναγκών και στον έγκαιρο εντοπισμό προβλημάτων κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται κυρίως στο πλαίσιο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' βαθμού.

Η δευτεροβάθμια κοινωνική φροντίδα έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών ανοικτής φιλοξενίας ή κλειστής φροντίδας και αποσκοπεί στη θεραπεία και αποκατάσταση σωματικής, πνευματικής, ψυχικής νόσου ή αναπηρίας, ως και στην πρόληψη και αποκατάσταση των συνεπειών κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται κυρίως στο πλαίσιο της Περιφέρειας και της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

Η τριτοβάθμια κοινωνική φροντίδα έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών ανοικτής και κλειστής κοινωνικής φροντίδας που απαιτεί υψηλή εξειδίκευση ή τεχνολογία. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται κυρίως στο πλαίσιο της Κεντρικής Διοίκησης και της Περιφέρειας.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας, καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις με τις οποίες οι φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας μπορούν να συνεργάζονται μεταξύ τους ή και με φορείς παροχής Υπηρεσιών Υγείας ως δίκτυα Υπηρεσιών Κοινωνικής Φροντίδας.

Άρθρο 4

Υπηρεσίες Δημόσιου τομέα

1. Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, έχει και την ευθύνη για τη χάραξη της εθνικής πολιτικής κοινωνικής φροντίδας, του σχεδιασμού προγραμμάτων, την έρευνα, μελέτη και τεκμηρίωση σε θέματα κοινωνικής φροντίδας, το συντονισμό των δράσεων και τον προσδιορισμό των όρων και προϋποθέσεων για την παροχή οργανωμένων κοινωνικών υπηρεσιών, καθώς και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών των φορέων του Εθνικού Συστήματος.

2. Οι Περιφέρειες στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους εξειδικεύουν και παρακολουθούν την εφαρμογή των Εθνικών Προγραμμάτων.

3. Οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις εκτός των αρμοδιοτήτων που αναφέρονται στις κείμενες διατάξεις, εισηγούνται για την αναγνώριση των φορέων κοινωνικής φροντίδας ως ειδικώς πιστοποιημένων σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5.

4. Οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης α' βαθμού στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους αναπτύσσουν και εφαρμόζουν ιδίως προγράμματα πρωτοβάθμιας κοινωνικής φροντίδας.

5. Οι υπηρεσίες πρόνοιας των Νομαρχιακών και Τοπικών Αυτοδιοικήσεων α' βαθμού συνεργάζονται για θέματα της αρμοδιότητάς τους με τις υπηρεσίες πρόνοιας της Περιφέρειας και με το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας καθορίζεται ο τρόπος συνεργασίας και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 5

Μητρώα - Ειδική πιστοποίηση

1. Σε κάθε Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση τηρείται Μητρώο Φορέων Ιδιωτικού Τομέα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Στο Μητρώο αυτό εγγράφονται: α) οι ιδιωτικοί φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που ήδη λειτουργούν και παρέχουν υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας, β) οι νέοι φορείς αμέσως μετά την έκδοση άδειας λειτουργίας τους.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται τα στοιχεία που απαιτούνται για την εγγραφή στο Μητρώο. Το Μητρώο αποστέλλεται με ευθύνη του Νομάρχη στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.

Στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας τηρείται Εθνικό Μητρώο των φορέων αυτών με στοιχεία που αποστέλλονται κάθε φορά με ευθύνη του Νομάρχη.

2. Οι ιδιωτικοί φορείς που έχουν εγγραφεί στα μητρώα της προηγούμενης παραγράφου μπορεί να αναγνωριστούν ως ειδικώς πιστοποιημένοι φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας. Η Ειδική Πιστοποίηση γίνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ύστερα από γνώμη του Εθνικού Συμβουλίου Κοινωνικής Φροντίδας. Με όμοια απόφαση γίνεται και η άρση της ειδικής πιστοποίησης. Οι αποφάσεις αυτές κοινοποιούνται εντός ενός (1) μηνός στις περιφέρειες και στην τοπική αυτοδιοίκηση πρώτου και δεύτερου βαθμού.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις, η διαδικασία, τα ενιαία κριτήρια και τα στοιχεία που απαιτούνται προκειμένου να χορηγηθεί η Ειδική Πιστοποίηση της προηγούμενης παραγράφου. Στις προϋποθέσεις της απόφασης αυτής περιλαμβάνονται υποχρεωτικά η υποβολή μελέτης σκοπιμότητας και βιωσιμότητας.

Με την ίδια απόφαση ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην άρση από την ειδική πιστοποίηση και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

4. Οι φορείς της περίπτωσης β' της πρώτης παραγράφου που επιθυμούν να αναγνωριστούν ως ειδικώς πιστοποιημένοι υποβάλλουν μετά τη δημοσίευση της υπουργικής απόφασης της παρ. 3, αίτηση στην οικεία Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση.

Ο Νομάρχης εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της σχετικής αίτησης, αποστέλλει όλα τα στοιχεία στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, με εισήγησή του για τη σκοπιμότητα, της αναγνώρισης ή μη, του φορέα ως ειδικώς πιστοποιημένου.

5. Οι φορείς της περίπτωσης α' της πρώτης παραγράφου που επιθυμούν να αναγνωριστούν ως ειδικώς πιστοποιημένοι οφείλουν, εντός δέκα (10) μηνών από τη δημοσίευση της υπουργικής απόφασης της παρ. 3, να υποβάλλουν αίτηση στην οικεία Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση. Για την αναγνώριση ακολουθείται στη συνέχεια η διαδικασία της παρ. 4.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας δύναται να παραταθεί η ανωτέρω προθεσμία μέχρι είκοσι δύο (22) μήνες συνολικά.

6. Επιχορηγήσεις και κάθε είδους παροχές από τους φορείς του δημόσιου τομέα, την περιφέρεια και την τοπική αυτοδιοίκηση πρώτου και δεύτερου βαθμού, μπορεί να παρέχονται μόνο στους ιδιωτικούς φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, που έχουν αναγνωρισθεί ως

ειδικώς πιστοποιημένοι φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας.

7. Μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας της παρ. 5, εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι ισχύουσες, για την επιχορήγηση των φορέων της περίπτωσης α' της πρώτης παραγράφου, διατάξεις.

Άρθρο 6

Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας

1. Συστήνεται νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) με έδρα την Αθήνα και επωνυμία "Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας", που υπάγεται στην εποπτεία και τον έλεγχο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

2. Σκοπός του Εθνικού Οργανισμού είναι να υλοποιεί τα προγράμματα των μεταφερόμενων σε αυτόν υπηρεσιών των φορέων που συγχωνεύονται με το άρθρο 7 του παρόντος νόμου, να εφαρμόζει σε πειραματικό στάδιο νέες μορφές κοινωνικής φροντίδας, να παρακολουθεί την υλοποίηση των Εθνικών Προγραμμάτων από τους φορείς κοινωνικής φροντίδας, να ελέγχει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τα προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού τους. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας μπορεί να ανατίθενται στον Εθνικό Οργανισμό και άλλα συναφή έργα.

3. Ο Εθνικός Οργανισμός διοικείται από επταμελές (7) Διοικητικό Συμβούλιο με ισάριθμα αναπληρωματικά μέλη και αποτελείται από:

α. Το Γενικό Διευθυντή του Οργανισμού.

β. Ένα μέλος του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος ή του Εκπαιδευτικού Προσωπικού των Τ.Ε.Ι. με ειδικευση στις κοινωνικές επιστήμες, που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας.

γ. Έναν υπάλληλο της Γενικής Διεύθυνσης Πρόνοιας ως εκπρόσωπο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

δ. Έναν εκλεγμένο εκπρόσωπο των εργαζομένων στον Οργανισμό.

ε. Τρεις επιστήμονες με ιδιαίτερο κύρος ή εξειδίκευση ή εμπειρία σε τομείς της κοινωνικής φροντίδας που ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας.

4. Το Δ.Σ. του Οργανισμού συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και διορίζεται με τριετή θητεία. Με την ίδια απόφαση ορίζονται από τα μέλη του Δ.Σ. ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζεται ο τρόπος και η διαδικασία εκλογής του εκπροσώπου των εργαζομένων.

Στον Οργανισμό αντιστάται θέση Γενικού Διευθυντή που προστίθεται αντιστοίχως στον Οργανισμό του. Η επιλογή του γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 21 του παρόντος νόμου.

Μέχρι το διορισμό του Γενικού Διευθυντή του Οργανισμού και την εκλογή του εκπροσώπου των εργαζομένων συμμετέχουν ως μέλη του Δ.Σ. ο Γενικός Διευθυντής Πρόνοιας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, αναπληρούμενος από Προϊστάμενο Διεύθυνσης της Γενικής Διεύθυνσης Πρόνοιας που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας και ένας εκπρόσωπος που ορίζεται από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ. με τον αναπληρωτή του.

5. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Οργανισμού είναι με πλήρη απασχόληση. Στον Πρόεδρο του Δ.Σ. καταβάλλεται αμοιβή, το ύψος της οποίας καθορίζεται με κοινή

απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας. Με την ίδια απόφαση καθορίζεται αποζημίωση για τα μέλη και το γραμμάτιο του Δ.Σ. του Οργανισμού για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.

6. Στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού περιέρχονται και όλες οι αρμοδιότητες των διοικητικών συμβουλίων των νομικών προσώπων που συγχωνεύονται στον Οργανισμό με το άρθρο 7 του παρόντος νόμου.

7. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας καθορίζεται ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας, η διάρθρωση των υπηρεσιών, η οργάνωση και συγκρότηση ειδικών υπηρεσιών, κέντρων και μονάδων, οι θέσεις και τα προσόντα πρόσληψης του προσωπικού. Εντός ενός (1) έτους από τη συγκρότηση του Δ.Σ. του Οργανισμού, με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, που εκδίδεται ύστερα από πρόταση της διοίκησης, του εγκρίνεται ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας και των Ειδικών Υπηρεσιών και Κέντρων.

8. Ο Λογαριασμός υπέρ του ν. 103/1975 του Π.Ι.Κ.Π.Α. μεταφέρεται στο νέο Οργανισμό.

9. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας, αρμοδιότητες και υπηρεσίες του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας μπορούν να μεταβιβάζονται στην Περιφέρεια ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση α' και β' βαθμού.

Άρθρο 7

Συγχώνευση νομικών προσώπων

1. Το Πατριωτικό Ίδρυμα Κοινωνικής Πρόνοιας και Αντιλήψης - Π.Ι.Κ.Π.Α. (Ν.Π.Δ.Δ.), ο Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας - Ε.Ο.Π. (Ν.Π.Ι.Δ.) και το Κέντρο Βρεφών ("Κ.Β.") "Η ΜΗΤΕΡΑ" (Ν.Π.Ι.Δ.) καταργούνται ως αυτοτελή νομικά πρόσωπα και συγχωνεύονται με τον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας. Οι υπηρεσίες και οι αρμοδιότητες αυτών μεταφέρονται και ασκούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας του άρθρου 6, πλην:

α. Των εξοχών του Π.Ι.Κ.Π.Α., που μεταφέρονται στις υπηρεσίες πρόνοιας των οικείων Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων μετά του προσωπικού που υπηρετούσε σε αυτές κατά την τριακοστή πρώτη Μαΐου 1998.

β. Των βρεφικών - παιδικών σταθμών, βρεφονηπιοκομείων και νηπιαγωγείων του Π.Ι.Κ.Π.Α., του ("Κ.Β.") "Η ΜΗΤΕΡΑ" και αντίστοιχων προγραμμάτων που λειτουργούν στο πλαίσιο άλλων δραστηριοτήτων του Ε.Ο.Π. που μεταφέρονται στους οικείους δήμους και κοινότητες, κατ' ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 42 του ν. 2218/1994 (ΦΕΚ 90 Α') και του άρθρου 9 του ν. 2503/1997 (ΦΕΚ 107 Α'), μετά του προσωπικού που υπηρετούσε σε αυτούς κατά την τριακοστή πρώτη Μαΐου 1998. Μέχρι της ολοκλήρωσης της μεταφοράς, οι ανωτέρω σταθμοί λειτουργούν στο πλαίσιο του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας.

γ. Των ταπεινοφρονημάτων, κλιμακοσίων, εργαστηρίων και γενικά των υπηρεσιών οικολογίας του Ε.Ο.Π. που μεταβιβάζονται στους οικείους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), α' βαθμού, μετά του προσωπικού που υπηρετούσε σε αυτές κατά την τριακοστή πρώτη Μαΐου 1998. Η μεταβίβαση αυτή γίνεται με κοινή από-

φαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας ύστερα από απόφαση του οικείου δημοτικού συμβουλίου. Υπηρεσίες που δεν θα έχουν μεταβιβαστεί στους Ο.Τ.Α. α' βαθμού εντός ενός (1) έτους από τη δημοσίευση του προεδρικού διατάγματος της παρ. 2 του παρόντος άρθρου καταργούνται αυτοδικαίως και για το προσωπικό που υπηρετεί σε αυτές εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις της παρ. 5 του παρόντος άρθρου. Από την έκδοση του προεδρικού διατάγματος της παρ. 2 και μέχρι την ολοκλήρωση της μεταβίβασης ή μέχρι το τέλος του ενός (1) έτους, σε περίπτωση που δεν θα έχουν μεταβιβαστεί οι ανωτέρω υπηρεσίες, παραμένουν στην αρμοδιότητα του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας.

δ. Των Ιατροκοινωνικών Κέντρων και της Παιδικής Πολυκλινικής του Π.Ι.Κ.Π.Α. που μεταφέρονται στις υπηρεσίες υγείας του Ε.Σ.Υ. του ν.1397/1983, όπως τροποποιήθηκε, συμπληρώθηκε και ισχύει σήμερα, μετά του προσωπικού που υπηρετούσε σε αυτά κατά την τριακοστή πρώτη Μαΐου 1998, πλην των ιατρών και οδοντότρων, για τους οποίους εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 3 και 5 του παρόντος άρθρου.

2. Εντός έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος, με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες και η διαδικασία της μεταφοράς των αρμοδιοτήτων και υπηρεσιών των περιπτώσεων α, β, γ και δ της προηγούμενης παραγράφου, τα θέματα ένταξης και κατάταξης του πάσης φύσεως προσωπικού που υπηρετεί, τα της περιουσίας, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

3. Το νόμιμο προσωπικό του Π.Ι.Κ.Π.Α. που θα επιλεγεί για να ενταχθεί στο νέο φορέα εντάσσεται σε οργανικές θέσεις του νέου Οργανισμού του ίδιου ή αντίστοιχου κλάδου και κατηγορίας με εκείνο που κατείχαν κατά τη δημοσίευση του παρόντος. Το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Π.Ι.Κ.Π.Α., του Ε.Ο.Π. και του ("Κ.Β.") "Η ΜΗΤΕΡΑ" που θα επιλεγεί για να ενταχθεί στο νέο φορέα εντάσσεται σε θέσεις μόνιμες δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μετά από δήλωσή τους.

Το μεταφερόμενο και εντασσόμενο προσωπικό κατατάσσεται σε μισθολογικά κλιμάκια σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2470/1997. Ο χρόνος υπηρεσίας που διανύθηκε στο φορέα από τον οποίο προέρχεται λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική του εξέλιξη. Τυχόν επιπλέον τακτικές αποδοχές διατηρούνται ως προσωπική διαφορά, η οποία θα μειώνεται με οποιαδήποτε αύξηση των αποδοχών ή απολαβών μέχρι την πλήρη εξίσωσή τους με τις αποδοχές της νέας θέσης.

4. Η επιλογή του προσωπικού που θα ενταχθεί στον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας γίνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, ύστερα από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού, που λειτουργεί για τη συγκεκριμένη περίπτωση ως υπηρεσιακό συμβούλιο και το οποίο λαμβάνει υπόψη και συνεκτιμά τα ακόλουθα κριτήρια: α. τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, β. εμπειρία, γ. εκπαίδευση, μετεκπαίδευση, μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, δ. υπηρεσιακή απόδοση, ε. πειθαρχικά παραπτώματα - ποινές.

5. Το προσωπικό που δεν θα επιλεγεί για να ενταχθεί στο νέο φορέα μετατάσσεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας, σε

εποπτευόμενα από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας Ν.Π.Δ.Δ. ή σε υπηρεσίες της Περιφέρειας, της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, καθώς και στους Ο.Τ.Α. α' βαθμού, αφού ληφθούν υπόψη οι υπηρεσιακές ανάγκες και η δήλωση προτίμησής του. Η μετάταξη του με σχέση δημοσίου δικαίου μόνιμου προσωπικού του Π.Ι.Κ.Π.Α. γίνεται σε κενές οργανικές θέσεις του ίδιου ή αντίστοιχου κλάδου και κατηγορίας με εκείνον που κατείχαν κατά τη δημοσίευση του παρόντος, του δε με σχέση ιδιωτικού δικαίου του Π.Ι.Κ.Π.Α., του Ε.Ο.Π. και του ("Κ.Β.") "Η ΜΗΤΕΡΑ" σε κενές οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού με σχέση δημοσίου δικαίου ή σε οργανικές θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, μετά από δήλωσή του. Αν οι κενές οργανικές θέσεις δεν επαρκούν, συμψώνονται, με τις αποφάσεις μετάταξης, προσωποπαγείς θέσεις οι οποίες καταργούνται με την για οποιονδήποτε λόγο αποχώρησή τους από την υπηρεσία.

Η μετάταξη γίνεται σε υπηρεσίες του νομού που υπηρετεί εκτός και αν δηλωθεί διαφορετικά.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας ρυθμίζονται η διαδικασία και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για τη μετάταξη του προσωπικού αυτού.

Για το έτος πραγματοποίησης των μετατάξεων η προκαλούμενη δαπάνη θα βαρύνει τον προϋπολογισμό του Εθνικού Οργανισμού με μεταφορά της σχετικής πιστώσης στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους μεταφέρονται. Για τα επόμενα έτη, οι πιστώσεις θα εγγράφονται στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους έχουν γίνει οι μετατάξεις.

6. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας εντός μηνός από τη δημοσίευση του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, διορίζεται το Δ.Σ. του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας. Με την έκδοση της απόφασης, λήγει η θητεία των Δ.Σ. των ως άνω καταργούμενων νομικών προσώπων.

7. Με την επιφύλαξη των περί δωρεών, κληρονομιών και κληροδοσιών κειμένων διατάξεων, όλη η κινητή και ακίνητη περιουσία των συγχωνευόμενων φορέων περιέρχεται στον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας, ο οποίος υπεισέρχεται σε όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των συγχωνευόμενων φορέων.

8. Μέχρι την έκδοση του προεδρικού διατάγματος της παρ. 7 του άρθρου 6, του προεδρικού διατάγματος της παρ. 2 και των υπουργικών αποφάσεων των παραγράφων 4 και 5 του παρόντος άρθρου, εξακολουθούν να ισχύουν οι κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού διατάξεις, που αναφέρονται στην οργάνωση, λειτουργία και το προσωπικό των συγχωνευόμενων φορέων.

Άρθρο 8

Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας

1. Στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας συνιστάται Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας ως συμβουλευτικό - γνωμοδοτικό όργανο για την ανάπτυξη και λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας.

2. Το Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας:

α. Προωθεί το δημόσιο διάλογο για βασικά ζητήματα κοινωνικής φροντίδας.

β. Γνωμοδοτεί για κάθε θέμα πολιτικής που παραπέμπεται σε αυτό από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας και εισηγείται μέτρα για την υλοποίηση των προγραμματικών στόχων στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας.

γ. Εισηγείται μέτρα και ενέργειες για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους φορείς κοινωνικής φροντίδας, τον ορθολογικό συντονισμό των σχετικών δράσεων και την τεκμηρίωσή τους.

δ. Γνωμοδοτεί για την ειδική πιστοποίηση των φορέων του άρθρου 5, καθώς και για το χαρακτηρισμό προγραμμάτων ως καινοτόμων του άρθρου 15.

ε. Εισηγείται προγράμματα επιμόρφωσης εκπαιδευτών εθελοντών που υλοποιούνται από τις εθελοντικές οργανώσεις του άρθρου 12 και τα οποία είναι σχετικά με τους σκοπούς και τους στόχους των Εθνικών Προγραμμάτων.

στ. Γνωμοδοτεί για το περιεχόμενο των Εθνικών Προγραμμάτων του άρθρου 2 και για την ανάπτυξη της έρευνας στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας του άρθρου 16.

Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται μετά από πρόταση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας μπορούν να προσδίδονται στο Συμβούλιο και άλλες αρμοδιότητες.

3. Το Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας από:

α. το Γενικό Διευθυντή Πρόνοιας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας,

β. έναν (1) εκπρόσωπο του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας,

γ. έναν (1) εκπρόσωπο του Δ.Σ. του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας,

δ. από έναν (1) εκπρόσωπο των Υπουργείων Εθνικής Οικονομίας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, που προτείνονται από τους αντίστοιχους υπουργούς,

ε. έναν (1) εκπρόσωπο της Εκκλησίας της Ελλάδος,

στ. έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος, που προτείνεται από το Διοικητικό της Συμβούλιο,

ζ. έναν (1) εκπρόσωπο των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' βαθμού, που προτείνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος.

η. έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοικούσας Επιτροπής Δημοσίων Υπαλλήλων,

θ. έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, που προτείνεται από το Διοικητικό της Συμβούλιο.

ι. έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, που προτείνεται από το Διοικητικό του Συμβούλιο,

ια. έναν (1) εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, που προτείνεται από το Διοικητικό της Συμβούλιο,

ιβ. έναν (1) κοινωνικό λειτουργό, ως εκπρόσωπο του Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργιών Ελλάδος, που προτείνεται από το Διοικητικό Συμβούλιό του.

ιγ. έναν (1) εκπρόσωπο των φορέων του ιδιωτικού τομέα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας, που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας, από πρόσωπα που προτείνονται από τους φορείς,

ιδ. έναν (1) εκπρόσωπο των εθελοντικών οργανώσεων του τομέα της κοινωνικής φροντίδας, που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας, από πρόσωπα που προτείνονται από τις οργανώσεις,

ιε. έναν (1) κοινωνιολόγο, έναν (1) ψυχολόγο και

έναν (1) οικονομολόγο με υψηλή επιστημονική κατάρτιση και εμπειρία στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας, που ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας,

ιστ. έναν (1) εκπρόσωπο της Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε. που ορίζεται από το Διοικητικό της Συμβούλιο.

4. Οι εκπρόσωποι με τους αναπληρωτές τους προτείνονται από τους οικείους φορείς εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την αποστολή σχετικής πρόσκλησης του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας. Αν κάποιος φορέας δεν ορίσει εμπρόθεσμα τον εκπρόσωπό του, αυτός ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας.

5. Τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη του Συμβουλίου διορίζονται με τριετή θητεία.

Με την απόφαση συγκρότησης ορίζονται από τα μέλη ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος του Συμβουλίου.

6. Στις συνεδριάσεις του Εθνικού Συμβουλίου Κοινωνικής Φροντίδας μπορούν να συμμετέχουν, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ύστερα από πρόσκληση του Προέδρου του, οι Προϊστάμενοι των Διευθύνσεων της Γενικής Διεύθυνσης Πρόνοιας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

7. Η ολομέλεια αποφασίζει για όλα τα θέματα αρμοδιότητας του Συμβουλίου. Βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντα τα τρία πέμπτα (3/5) των μελών του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερσχημαίνει η ψήφος του Προέδρου. Μέλος του Συμβουλίου που απουσιάζει αδικαιολόγητα σε περισσότερες από δύο συνεχείς συνεδριάσεις, αντικαθίσταται υποχρεωτικά από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας.

8. Το Συμβούλιο συγκροτεί Εκτελεστική Επιτροπή που αποτελείται από:

α. Τον Πρόεδρό του, ως Πρόεδρο.

β. Τον Αντιπρόεδρό του.

γ. Τρία (3) μέλη που εκλέγονται, με τους αναπληρωτές τους, από την ολομέλειά του με μυστική ψηφοφορία. Το ένα από τα μέλη προέρχεται από τα πρόσωπα που αναφέρονται στο εδάφιο ιε' της παρ. 3. Η Εκτελεστική Επιτροπή συνεδριάζει τουλάχιστον δύο φορές το μήνα, καθώς και εκτάκτως, αν παρσσει ανάγκη, και βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται τρία (3) από τα μέλη της. Η Εκτελεστική Επιτροπή εισηγείται τα θέματα προς συζήτηση και υποβάλλει τις σχετικές προτάσεις στην ολομέλεια.

9. Η Εκτελεστική Επιτροπή για την προώθηση του έργου της, την εκπλήρωση των σκοπών του Συμβουλίου και την υλοποίηση των αποφάσεων της ολομέλειας, μπορεί να καταρτίζει ειδικές επιτροπές, συμβούλια και ομάδες εργασίας, που συγκροτούνται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας. Με την απόφαση συγκροτήσεως καθορίζονται το έργο της κάθε επιτροπής, τα καθήκοντα και υποχρεώσεις των μελών της, ο τρόπος λειτουργίας και κάθε σχετική λεπτομέρεια. Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου συγκροτείται μόνιμη Ειδική Επιτροπή, με την απαραίτητη επιστημονική υποδομή, για την εξέταση των αιτημάτων των φορέων σχετικά με την αναγνώρισή τους ως ειδικώς πιστοποιημένων. Η μόνιμη Ειδική Επιτροπή εισηγείται σχετικά στην Εκτελεστική Επιτροπή, η οποία υποβάλλει τις προτάσεις της στον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας.

10. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, ύστερα από γνώμη της ολομέλειας του Συμβουλίου που συνέρχεται για το σκοπό αυτόν αμέσως μετά τη συγκρότησή του, καθορίζονται οι λεπτομέρειες λειτουργίας αυτού, καθώς και της Εκτελεστικής Επιτροπής, οι υ-

ποχρεώσεις των μελών, η διαδικασία σύγκλησης και λήψης των αποφάσεων και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

11. Στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας συστατάται, σε επίπεδο τμήματος, Υπηρεσία Γραμματείας του Εθνικού Συμβουλίου Κοινωνικής Φροντίδας, που στελεχώνεται με υπαλλήλους του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας. Προϊστάμενος του τμήματος ορίζεται υπάλληλος του κλάδου ΠΕ Διοικητικού. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας ορίζεται ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας της υπηρεσίας αυτής.

12. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας δύναται να καθορίζεται αμοιβή ή αποζημίωση, καθώς και ο τρόπος καταβολής της στα μέλη του Εθνικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής δύναται να καταβάλλεται μηνιαία αποζημίωση, της οποίας το ύψος καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας.

13. Όπου κατά τις διατάξεις του νόμου αυτού για την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων ή άλλων πράξεων της Διοίκησης απαιτείται και γνώμη απλή ή σύμφωνη του Εθνικού Συμβουλίου ή άλλου συμβουλίου, οργάνου ή επιτροπής, εάν η γνώμη δεν υποβληθεί μέσα σε προθεσμία τριών (3) μηνών, εφόσον από τις επί μέρους διατάξεις δεν ορίζεται διαφορετικά, από τη σχετική πρόσκληση του αρμόδιου υπουργού, τα προεδρικά διατάγματα και οι άλλες διοικητικές πράξεις εκδίδονται χωρίς αυτή.

Άρθρο 9

Συντονισμός δράσεων - Καστολόγηση υπηρεσιών

1. Το προβλεπόμενο από τις διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') Συμβούλιο Συντονισμού Ενιαίας Δράσης των Υπηρεσιών Υγείας (ΣΥ.Σ.Ε.Δ.ΥΠ.Υ.) μετονομάζεται σε Συμβούλιο Συντονισμού Ενιαίας Δράσης των Υπηρεσιών Υγείας και Πρόνοιας (ΣΥ.Σ.Ε.Δ.ΥΠ.Υ.Π.), ασκώντας επιπλέον και τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α. Γνωμοδοτεί για τον ενιαίο σχεδιασμό ανάπτυξης του συνόλου των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, καθώς και για την οργάνωση, ανάπτυξη και λειτουργία των δικτύων παροχής υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 3. Για την προώθηση του έργου αυτού μπορούν να συγχροτούνται, με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, μετά από πρόταση του ΣΥ.Σ.Ε.Δ.ΥΠ.Υ.Π., ειδικές ομάδες εμπειρογνομητών στις οποίες ανατίθεται η σύνταξη μελετών.

β. Γνωμοδοτεί για το συντονισμό των διαπραγματεύσεων σύμπραξης μεταξύ των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας και των ασφαλιστικών φορέων, καθώς και των ασφαλιστικών φορέων μεταξύ τους. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται η διαδικασία και οι λεπτομέρειες εφαρμογής.

γ. Γνωμοδοτεί για την καστολόγηση των παρεχόμενων, από τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, υπηρεσιών.

2. Στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου για τα ανωτέρω θέματα συμμετέχουν με δικαίωμα ψήφου και τα κάτωθι μέλη:

α. Ο Γενικός Γραμματέας Πρόνοιας.

β. Ο Πρόεδρος του Εθνικού Συμβουλίου Κοινωνικής

Φροντίδας.

γ. Ο Πρόεδρος και ο Γενικός Διευθυντής του Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας.

δ. Ο Γενικός Διευθυντής Πρόνοιας.

ε. Ένας (1) εκπρόσωπος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και

στ. Τους Προέδρους δύο (2) νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, που έχουν ειδικώς πιστοποιηθεί, που ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας από υποψήφιους που προτείνονται από τους φορείς αυτούς.

Άρθρο 10

Σύσταση θέσεων

Συνοστώνται τριακόσιες (300) θέσεις διαφόρων κλάδων Πανεπιστημιακής (ΠΕ) και Τεχνολογικής (ΤΕ) Εκπαίδευσης για τη στελέχωση των Υπηρεσιών του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, των Διευθύνσεων Υγείας και Πρόνοιας των Περιφερειών, των Διευθύνσεων ή Τμημάτων Πρόνοιας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, καθώς και των Ν.Π.Δ.Δ. που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας κατανομούνται οι θέσεις στις προαναφερόμενες υπηρεσίες και φορείς, σε κλάδους και ειδικότητες και καθορίζονται τα προσόντα διορισμού στις θέσεις αυτές. Οι κατανεμόμενες θέσεις προστίθενται αντίστοιχα στους οργανισμούς των υπηρεσιών και φορέων που κατανομούνται. Με την ίδια απόφαση καταργούνται ταυτόχρονα ισάριθμες κενές θέσεις διαφόρων κατηγοριών και κλάδων των υπηρεσιών στις οποίες θα κατανεμηθούν οι συνηστώμενες θέσεις.

Άρθρο 11

Χρηματοδότηση φορέων του δημόσιου τομέα

1. Οι πόροι των φορέων του δημόσιου τομέα, αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, προέρχονται από:

α. ίδια έσοδα.

β. τις πιστώσεις και τις επιχορηγήσεις από τον Κρατικό Προυπολογισμό.

γ. τις πιστώσεις και τις επιχορηγήσεις από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων.

δ. το προϊόν του ειδικού κρατικού λαχείου κοινωνικής αντίληψης.

ε. τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα κοινοτικά προγράμματα στο χώρο της Κοινωνικής Φροντίδας.

στ. χρηματοδοτήσεις προγραμμάτων από διεθνείς οργανισμούς.

2. Πόροι από ίδια έσοδα των φορέων του δημόσιου τομέα, αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, προέρχονται ιδίως από:

α. ασφαλιστικά ταμεία,

β. αξιοποίηση ακίνητης περιουσίας,

γ. δωρεές, κληροδοτήματα,

δ. συμμετοχή χρηστών για παροχή ειδικών υπηρεσιών, ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητές τους.

3. Στους φορείς του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται κατά περίπτωση οι διατάξεις του δημόσιου λογιστικού ή του δημόσιου λογιστικού νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, αναλόγως, όπως κάθε φορά ισχύουν.

4. Στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Υγείας και

Πρόνοιας, της Περιφέρειας, της Νομαρχιακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' βαθμού εγγράφονται αντίστοιχα πιστώσεις για τη λειτουργία των φορέων κοινωνικής φροντίδας αρμοδιότητάς τους.

Άρθρο 12 Ανάπτυξη Εθελοντισμού

1. Στον Οργανισμό του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας συνιστάται ανεξάρτητο Τμήμα Ανάπτυξης Εθελοντισμού, στο οποίο προΐσταται υπάλληλος του κλάδου ΠΕ ή ΤΕ Διοικητικού ή ΠΕ ή ΤΕ Κοινωνικής Εργασίας.

Αρμοδιότητες του Τμήματος είναι οι ακόλουθες:

α. ο σχεδιασμός, η προώθηση και υλοποίηση, μέσω των οργανώσεων της παρ. 2 του παρόντος άρθρου, προγραμμάτων που αφορούν τον τομέα της Υγείας και της Κοινωνικής Φροντίδας, με βάση τις προτεραιότητες και τις κατευθύνσεις του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και γενικά της κυβερνητικής πολιτικής

β. η τήρηση των ειδικών μητρώων για τις οργανώσεις εθελοντικού χαρακτήρα σύμφωνα με τα καθοριζόμενα στην επόμενη παράγραφο

γ. η εξέταση των σχεδίων, υπομνημάτων και των εκθέσεων προόδου που υποβάλλουν οι οργανώσεις αναφορικά με την εκτέλεση προγραμμάτων που έχουν αναλάβει

δ. η συνεργασία με τις υπηρεσίες του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, άλλων υπουργείων, αρχές του εξωτερικού και φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

ε. η συμμετοχή σε προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων διεθνών οργανισμών.

2. Στο Τμήμα Ανάπτυξης Εθελοντισμού τηρείται ειδικό μητρώο των πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (Μ.Κ.Ο.), που αποτελούν είτε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα είτε σωματεία ή συλλόγους, που δραστηριοποιούνται στον τομέα της Υγείας ή της Κοινωνικής Φροντίδας και με αντικείμενο κυρίως την εθελοντική παροχή ανθρωπιστικής βοήθειας προς άτομα ή ομάδες πληθυσμού. Προκειμένου να εγγραφεί μία οργάνωση, μετά από αίτησή της, στο ειδικό μητρώο πρέπει να πληρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

α. να καταθέσει το καταστατικό της οργάνωσης και την εκπροσώπησή της

β. να ορίζεται από το καταστατικό ο μη κερδοσκοπικός χαρακτήρας της και το αντικείμενό της

γ. να μην εξαρτάται η δράση της από κανένα δημόσιο οργανισμό ή ιδιωτικό οργανισμό κερδοσκοπικού χαρακτήρα

δ. να μην αντιβαίνει η δραστηριότητα της οργάνωσης στη Δημόσια Τάξη και Ασφάλεια και στη Δημόσια Υγεία ούτε να διαταράσσει τις διεθνείς σχέσεις της Χώρας ή τη διατήρηση της Διεθνούς Ειρήνης και Ασφάλειας.

3. Προγράμματα των οργανώσεων για την παροχή βοήθειας, όπως αυτή ορίζεται στην παρ. 2 του άρθρου αυτού, προς άτομα ή ομάδες πληθυσμού μπορούν να χρηματοδοτηθούν, για δαπάνες επιστημονικής, διοικητικής και τεχνικής υποστήριξης των προγραμμάτων από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, υπό τις εξής προϋποθέσεις:

α. να έχουν εγγραφεί οι οργανώσεις στο ειδικό μητρώο της προηγούμενης παραγράφου

β. να έχουν υποβάλει οι οργανώσεις λεπτομερές υπόμνημα για τους στόχους του προγράμματος, καθώς και λεπτομερές σχέδιο δράσης για την εκτέλεση του

προγράμματος και του προϋπολογισμού αυτού

γ. να υπάρχει κατάλληλη υποδομή και διετής τεκμηριωμένη εμπειρία της Μ.Κ.Ο. εθελοντικού χαρακτήρα στην παροχή ανθρωπιστικής βοήθειας. Σε περίπτωση συνεργασίας δύο ή περισσότερων Μ.Κ.Ο. εθελοντικού χαρακτήρα για την ανάληψη προγράμματος, η εμπειρία καθομάς από αυτές λειτουργεί σωρευτικά για τον υπολογισμό της διετίας.

4. Μ.Κ.Ο. εθελοντικού χαρακτήρα χρηματοδοτούμενες από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας για την εκτέλεση συγκεκριμένου προγράμματος υποχρεούνται μετά το τέλος του προγράμματος να υποβάλλουν λεπτομερείς εκθέσεις για την εκτέλεσή του και δικαιολογητικά για τις γενομένες δαπάνες. Σε περίπτωση εκτέλεσης μακροχρόνιου προγράμματος υποχρεούνται να υποβάλλουν εκθέσεις προόδου κάθε τετράμηνο. Οι εκθέσεις αυτές υποβάλλονται στο Τμήμα Ανάπτυξης Εθελοντισμού.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται οι προτεραιότητες και οι στόχοι των προγραμμάτων, η διαδικασία πρόσκλησης, ο τρόπος αξιολόγησης και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

5. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται ως ηθικά κίνητρα, τμητικές διακρίσεις για φυσικά και νομικά πρόσωπα προκειμένου να ενθαρρυνθεί ενισχυθεί και διευκολυνθεί η εθελοντική συμμετοχή σε δραστηριότητες στον τομέα της Υγείας και της Κοινωνικής Φροντίδας.

6. Καθορίζεται ως επίσημη ημέρα εορτασμού του Εθελοντισμού στη χώρα μας η 5η Δεκεμβρίου κάθε έτους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΝΕΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Άρθρο 13 Νέα Κέντρα Κοινωνικής Φροντίδας

1. Στον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής-Φροντίδας συνιστώνται και λειτουργούν ως αποκεντρωμένες υπηρεσίες αυτού τα παρακάτω Κέντρα:

α. Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Κ.Β.).

Σκοπός του Κέντρου είναι ο συντονισμός του δικτύου παροχής υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας σε άτομα, οικογένειες ή ομάδες που έχουν έκτακτη ανάγκη κοινωνικής βοήθειας.

Ειδικότερα οι υπηρεσίες που παρέχονται περιλαμβάνουν:

- i) Συμβουλευτική Υποστήριξη.
- ii) Προσωρινή παροχή στέγης, διατροφής και ένδυσης.
- iii) Παροχή πληροφοριών και ενημέρωσης για προνοιακά δικαιώματα, παροχές και προγράμματα/υπηρεσίες.
- iv) Επείγουσες κοινωνικές παρεμβάσεις (κατ' οίκον, στο δρόμο).
- v) Συντονισμός και εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής αλληλεγγύης και εθελοντικής προσφοράς για αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών.

Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από Ειδικά Κέντρα τα οποία διακρίνονται σύμφωνα με το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών και την κοινωνική ανάγκη που καλούνται σύμφωνα με το σκοπό τους να αντιμετωπίσουν.

Ως Ειδικά Κέντρα μπορούν να λειτουργούν υπηρεσίες του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας, υπηρεσίες του δημόσιου τομέα ή ιδιωτικού τομέα, που έχει ειδικά πιστοποιηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού, μετά από απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και τη σύναψη προγραμματικής σύμβασης μεταξύ του ενδιαφερόμενου φορέα και του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας.

Το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας συνεργάζεται με όλους τους φορείς τους, Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας για την εξασφάλιση της άμεσης παροχής έκτακτης κοινωνικής φροντίδας στους έχοντες ανάγκη. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται τα θέματα σύνδεσης και συνεργασίας, οι όροι της προγραμματικής σύμβασης και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

β. Δίκτυο Κέντρων Εκπαίδευσης Κοινωνικής Υποστήριξης και Κατάρτισης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Κ.Ε.Κ.Υ.Κ.ΑΜΕΑ).

Σκοπός των Κέντρων αυτών είναι η πρώτη διάγνωση, η συμβουλευτική στήριξη, η ενημέρωση των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και των οικογενειών τους, η παραπομπή σε εξειδικευμένες υπηρεσίες νοσηλείας και αποκατάστασης, η προεπαγγελματική και επαγγελματική κατάρτιση των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, η λειτουργική τους αποκατάσταση, η υποστήριξη για ένταξη τους στον κοινωνικό ιστό, η συνεργασία με τις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας σε τοπικό επίπεδο για το συντονισμό της δράσης τους.

γ. Δίκτυο Κέντρων Στήριξης Αυτιστικών Ατόμων.

Σκοπός των Κέντρων είναι η κοινωνική προστασία και στήριξη των αυτιστικών ατόμων και του οικογενειακού περιβάλλοντός τους με τη δημιουργία υπηρεσιών θεραπευτικής και εκπαιδευτικής παρέμβασης και μέριμνας.

2. Για την κάλυψη των αναγκών στελέχωσης των Κέντρων αυτών συνιστώνται 250 θέσεις διαφόρων κατηγοριών και κλάδων. Η κατανομή των θέσεων αυτών κατά υπηρεσία, κατηγορία και κλάδο γίνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας. Τα προσόντα διορισμού καθορίζονται με το προεδρικό διάταγμα της παρ. 7 του άρθρου 6.

Άρθρο 14

Κατ' οίκον Κοινωνική Φροντίδα

1. Οι φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας δύνανται να παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες κατ' οίκον.

2. Με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Υγείας και Πρόνοιας, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού ορίζονται το περιεχόμενο των παρεχόμενων υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, οι φορείς εκτέλεσης προγραμμάτων κατ' οίκον, οι δικαιούχοι, ο τρόπος παροχής των υπηρεσιών, οι ειδικότητες του προσωπικού και οι υποχρεώσεις του, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 15

Καινοτόμα προγράμματα και δράσεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Υγείας και Πρόνοιας και του κατά περίπτωση συναρ-

μόδιου υπουργού δύναται να ανατίθεται σε φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας η εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων που προτείνονται από αυτούς και αφορούν σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού ή εισάγουν νέες μεθόδους αντιμετώπισης των κοινωνικών προβλημάτων. Για το χαρακτηρισμό των προγραμμάτων ως καινοτόμων, γνωμοδοτεί το Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας.

2. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζεται η διαδικασία και ο τρόπος υποβολής των προτάσεων από τους ενδιαφερόμενους φορείς, ο τρόπος αξιολόγησης, τα κριτήρια επιλογής των προτάσεων, η διάρκεια, το ύψος της χρηματοδότησης, η διαδικασία παρακολούθησης εκτέλεσης των προγραμμάτων, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

3. Τα ανωτέρω προγράμματα δύναται να χρηματοδοτούνται από πιστώσεις του προϋπολογισμού του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, με βάση τις ρυθμίσεις του παρόντος για τη χρηματοδότηση των φορέων κοινωνικής φροντίδας.

Άρθρο 16

Ανάπτυξη της έρευνας στον τομέα Κοινωνικής Φροντίδας

1. Διατίθεται ποσοστό τουλάχιστον 5% του συνολικού ετήσιου καθαρού προϊόντος του κρατικού λαχείου κοινωνικής αντίληψης για την ανάπτυξη της επιστημονικής έρευνας στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας.

2. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και γνώμη του Εθνικού Συμβουλίου καθορίζονται σε ετήσια βάση τα θέματα προτεραιότητας για τη χρηματοδότηση ερευνητικών προγραμμάτων.

Με την ίδια ή άλλες αποφάσεις καθορίζονται οι εκάστοτε και κατά περίπτωση όροι για την ανάθεση των προγραμμάτων, η διαδικασία για την υποβολή προτάσεων, ο τρόπος αξιολόγησης, η παρακολούθηση της προόδου του προγράμματος και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 17

Μέτρα προστασίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες

1. Στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος για τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες καθορίζονται Ειδικά Προγράμματα για τη νοητική υστέρηση, τον αυτισμό, τις βαριές ψυχοσωματικές και πολλαπλές αναπηρίες στη βάση ενιαίων κριτηρίων παροχής υπηρεσιών, χρηματοδότησης και αξιολόγησης. Σκοπός των προγραμμάτων αυτών είναι:

α. η εξασφάλιση της δυνατότητας για ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνική ζωή,

β. η συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία, η επαγγελματική απασχόληση είτε στην ελεύθερη αγορά εργασίας είτε σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης,

γ. η δημιουργία προϋποθέσεων για αυτόνομη ή ημι-αυτόνομη διαβίωση.

2. Τα Ν.Π.Δ.Δ. που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, καθώς και οι ειδικώς πιστοποιημένοι φορείς του άρθρου 5, που αναπτύσσουν δραστηριότητες που αφορούν άτομα με νοητική υστέρηση, αυτισμό, βαριές σωματικές και πολλαπλές αναπηρίες δύνανται να λειτουργούν προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια.

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση

των Υπουργίων Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Πρόνοιας, ρυθμίζονται η νομική μορφή, η οργάνωση, η λειτουργία, οι προϋποθέσεις απασχόλησης και οι όροι χρηματοδότησης των Π.Π.Ε. και ορίζεται η σχέση εργασίας και ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής των ως άνω ατόμων που απασχολούνται σε αυτά, καθώς και η διαδικασία προώθησης των προϊόντων των Π.Π.Ε..

3. Στα Π.Π.Ε. τουλάχιστον τα τρία πέμπτα (3/5) των απασχολούμενων είναι άτομα με νοητική υστέρηση, αυτισμό, βιολογικές και πολλαπλές αναπηρίες, ανεξαρτήτως αν λαμβάνουν σύνταξη από αποθανόντα γονέα ή προνοιακό επίδομα. Τα άτομα αυτά εντάσσονται ως απασχολούμενοι, εφόσον έχουν συμπληρώσει το 20ό έτος της ηλικίας τους και έχουν παρακαλουθήσει τουλάχιστον διετές πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Στα Π.Π.Ε. δεν επιτρέπεται η με οποιονδήποτε τρόπο απασχόληση συζύγων ή συγγενών των ως άνω ατόμων μέχρι τρίτου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας.

Άρθρο 18

Μέτρα προστασίας ευπαθών πληθυσμιακών ομάδων και ομάδων που τελούν σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης

Στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος για τις ευπαθείς πληθυσμιακές ομάδες και τις ομάδες που τελούν σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης καθορίζονται Ειδικά Προγράμματα με στόχο:

α. την κοινωνική ένταξη των Τσιγγάνων και το συντονισμό φορέων και υπηρεσιών για την αποτελεσματικότητα των δράσεων

β. την κοινωνική ένταξη των αναγνωρισμένων προσφύγων, τον καθορισμό των προϋποθέσεων και τη διαδικασία παροχής ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης ή οποιαδήποτε άλλης οικονομικής και κοινωνικής συνδρομής σε άτομα που έχουν αναγνωρισθεί από την αρμόδια ελληνική αρχή ως πρόσφυγες ή έχουν υποβάλει αίτηση για αναγνώριση ή τους έχει επιτραπεί η προσωρινή διαμονή προς αντιμετώπιση επειγουσών και σοβαρών καταστάσεων ανάγκης

γ. την κοινωνική φροντίδα των παραβατικών ανηλίκων, ορφανών ή ανηλίκων με οικογενειακά προβλήματα. Οι οκτώ (8) παιδοπόλεις του Ε.Ο.Π. που αποτελούν Υπηρεσίες του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας και έχουν ως σκοπό την παροχή κλειστής περίθαλψης στις ανωτέρω κατηγορίες ανηλίκων, αναδιοργανώνονται, εξειδικεύονται και ομαδοποιούνται σε δύο κατηγορίες:

ι. για φιλοξενία ορφανών παιδιών και παιδιών με οικογενειακά προβλήματα,

ii. για φιλοξενία παραβατικών ανηλίκων και παιδιών που είναι θύματα εκμετάλλευσης.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται τα θέματα λειτουργίας και οργάνωσης των παιδοπόλεων, τα κριτήρια εισαγωγής, ο τρόπος συνεργασίας με τα συναρμόδια υπουργεία, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 19

Βρεφονηπιακοί σταθμοί - Κατασκηνώσεις

1. Οι βρεφονηπιακοί σταθμοί των Ιδρυμάτων Βρεφο-

νηπιακών Σταθμών Αθηνών (Ι.Β.Σ.Α.), Θεσσαλονίκης (Ι.Β.Σ.Θ.) και Λάρισας (Ι.Β.Σ.Λ.) Ν.Π.Ι.Δ. μεταβιβάζονται, μετά του προσωπικού που υπηρετεί σε αυτούς, στους οικείους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) Α' βαθμού, με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 42 του ν. 2218/1994 (ΦΕΚ 90 Α') και 9 του ν. 2503/1997 (ΦΕΚ 107 Α').

Το πάσης φύσεως προσωπικό των Σταθμών των Ι.Β.Σ.Α., Ι.Β.Σ.Θ. και Ι.Β.Σ.Λ. μετατάσσεται, με την ίδια σχέση εργασίας που έχει κατά τη δημοσίευση του παρόντος, στα προβλεπόμενα από την παρ. 6 του άρθρου 9 του ν. 2503/1997 (ΦΕΚ 107 Α') δημοτικά νομικά πρόσωπα των Ο.Τ.Α. Α' βαθμού σε κενές οργανικές ή συνιστώμενες θέσεις και σε κλάδους αντίστοιχους με τα προσόντα ή την ειδικότητα που κατέχουν και τις ανάγκες της υπηρεσίας. Το μετατασσόμενο προσωπικό κατατάσσεται σε μισθολογικό κλιμάκιο σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2470/1997. Ο χρόνος υπηρεσίας που διανύθηκε στο φορέα από τον οποίο προέρχεται λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική του εξέλιξη. Τυχόν επιπλέον τακτικές αποδοχές διατηρούνται ως προσωπική διαφορά, η οποία θα μελώνεται με οποιαδήποτε αύξηση των αποδοχών ή απολαβών μέχρι την πλήρη εξίσωσή τους με τις αποδοχές της νέας θέσης.

Για το έτος, που θα πραγματοποιηθεί η μεταβίβαση, η προκαλούμενη δαπάνη θα βαρύνει τους προϋπολογισμούς των Ιδρυμάτων, με μεταφορά της σχετικής πίστωσης στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους μεταφέρονται. Για τα επόμενα έτη οι πιστώσεις θα εγγράφονται στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους έχουν μεταφερθεί.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας ρυθμίζονται οι όροι και η διαδικασία της μεταβίβασης, τα θέματα καταστάσεως του προσωπικού, τα της παρουσίας, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου. Με την πάροδο ενός (1) έτους από τη δημοσίευση της απόφασης, τα Ιδρύματα Βρεφονηπιακών Σταθμών Αθηνών, Θεσσαλονίκης και Λάρισας, που προβλέπονται από το άρθρο 11 του ν. 1431/1984 (ΦΕΚ 46 Α') καταργούνται ως αυτοτελή νομικά πρόσωπα και οι βρεφονηπιακοί σταθμοί που δεν θα έχουν μεταβιβασθεί, για οποιονδήποτε λόγο, μέσα στο διάστημα αυτό, μεταβιβάζονται προσωρινά με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας στον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας που προβλέπεται από το άρθρο 6 του παρόντος νόμου, μέχρι τη μεταβίβασή τους στους Ο.Τ.Α. Α' Βαθμού.

Το προσωπικό των κεντρικών υπηρεσιών των Ι.Β.Σ.Α., Ι.Β.Σ.Θ. και Ι.Β.Σ.Λ. μετατάσσεται, με την ίδια σχέση εργασίας που έχει κατά τη δημοσίευση του παρόντος, στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας σε Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. εποπτευόμενα από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας ή σε Υπηρεσίες της Περιφέρειας ή της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, σε κενές οργανικές ή προσωποπαγείς θέσεις, σε κλάδους αντίστοιχους με τα προσόντα ή την ειδικότητα που κατέχουν και τις ανάγκες της Υπηρεσίας.

Οι προσωποπαγείς θέσεις που συνιστώνται με την απόφαση της μετάταξης καταργούνται αυτοδίκαια με την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρηση από την υπηρεσία των υπαλλήλων αυτών.

Το μετατασσόμενο προσωπικό κατατάσσεται σε μ-

σθολογικό κλιμάκιο σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2470/1997. Ο χρόνος υπηρεσίας που διανύθηκε στο φορέα από τον οποίο προέρχεται λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική του εξέλιξη. Τυχόν επιπλέον τακτικές αποδοχές διατηρούνται ως προσωπική διαφορά, η οποία μειώνεται με οποιαδήποτε αύξηση των αποδοχών ή απολαβών μέχρι την πλήρη εξίσωσή τους με τις αποδοχές της νέας θέσης.

Η μετάταξη του παραπάνω προσωπικού στους αναφερόμενους φορείς και υπηρεσίες γίνεται μέσα στο νομό που υπηρετούσαν πριν από τη κατάργηση των Ιδρυμάτων, εκτός και αν με αίτησή του ζητηθεί διαφορετικά.

Για το έτος, που θα πραγματοποιηθεί μεταβίβαση, η προκαλούμενη δαπάνη βαρύνει τους προϋπολογισμούς των Ιδρυμάτων, με μεταφορά της σχετικής πίστωσης στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους μεταφέρονται. Για τα επόμενα έτη οι πιστώσεις εγγράφονται στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους έχουν μεταφερθεί.

3. Το Κοινωνικό Κέντρο Οικογένειας και Νεότητας (Κ.Κ.Ο.Ν.) Ν.Π.Ι.Δ. που προβλέπεται από το β.δ. 289/1970 (ΦΕΚ 89 Α'), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα, καταργείται. Με την επιφύλαξη των περί δωρεών, κληρονομιών και κληροδοσιών κειμένων διατάξεων, όλη η κινητή και ακίνητη περιουσία του περιέρχεται στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, το οποίο υπεισέρχεται σε όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις του καταργούμενου Ν.Π.Ι.Δ.

Το προσωπικό των κεντρικών υπηρεσιών του Κ.Κ.Ο.Ν. μετατάσσεται, με την ίδια σχέση εργασίας που έχει κατά τη δημοσίευση του παρόντος, σε Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ., εποπτευόμενα από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας ή σε Υπηρεσίες της Περιφέρειας ή της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης ή στους Ο.Τ.Α. Α' βαθμού σε κενές οργανικές ή προσωποπαγείς θέσεις, σε κλάδους αντίστοιχους με τα προσόντα ή την ειδικότητα που κατέχουν και τις ανάγκες της υπηρεσίας. Οι προσωποπαγείς θέσεις που δημιουργούνται με την απόφαση της μετάταξης καταργούνται αυτοδικαίως με την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρηση από την υπηρεσία των υπαλλήλων αυτών.

Το μετατασσόμενο προσωπικό κατατάσσεται σε μισθολογικό κλιμάκιο σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2470/1997. Ο χρόνος υπηρεσίας που διανύθηκε στο φορέα από τον οποίο προέρχεται λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική του εξέλιξη. Τυχόν επιπλέον τακτικές αποδοχές διατηρούνται ως προσωπική διαφορά, η οποία μειώνεται με οποιαδήποτε αύξηση των αποδοχών ή απολαβών μέχρι την πλήρη εξίσωσή τους με τις αποδοχές της νέας θέσης.

Η μετάταξη του παραπάνω προσωπικού στις ανωτέρω υπηρεσίες γίνεται μέσα στο νομό που υπηρετούσαν πριν από τη κατάργηση του Κέντρου, εκτός και αν με αίτησή του ζητηθεί διαφορετικά.

Για το έτος, που θα πραγματοποιηθεί η μεταβίβαση, η προκαλούμενη δαπάνη θα βαρύνει τον προϋπολογισμό του Κ.Κ.Ο.Ν., με μεταφορά της σχετικής πίστωσης στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους μετατάσσονται. Για τα επόμενα έτη οι πιστώσεις εγγράφονται στους προϋπολογισμούς των φορέων στους οποίους μετατάχθηκαν.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού ρυθμίζεται κάθε

σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

4. Η οργάνωση και η λειτουργία των κατασκηνώσεων του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, που αποτελούσε αρμοδιότητα του Κ.Κ.Ο.Ν., ανατίθεται στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις ή σε νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.

Το προσωπικό του Κ.Κ.Ο.Ν. που υπηρετεί στις κατασκηνώσεις αυτές μετατάσσεται στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις με εφαρμογή των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου.

5. Η κατασκίνωση των υπαλλήλων του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας στον Άγιο Ανδρέα Αττικής τελεί υπό την άμεση εποπτεία του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, στον προϋπολογισμό του οποίου εγγράφεται η σχετική πίστωση για τη λειτουργία της. Η οργάνωση και λειτουργία αυτής ανατίθεται, με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, στον Πανελλήνιο Σύλλογο Υπαλλήλων του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας. Διοικείται από πενταμελές Δ.Σ., που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και αποτελείται από τρία (3) μέλη που προτείνει το Δ.Σ. του Πανελληνίου Συλλόγου Υπαλλήλων του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και δύο (2) μέλη υπαλλήλους του Υπουργείου αυτού.

6. Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας είναι αρμόδιο για το γενικό σχεδιασμό του ετήσιου κατασκηνωτικού προγράμματος. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας ορίζονται, πριν την έναρξη κάθε κατασκηνωτικής περιόδου και το αργότερο μέχρι την 31η Μαρτίου, οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις στις οποίες ανατίθεται η οργάνωση και λειτουργία των κατασκηνώσεων του Κρατικού Προγράμματος. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας ορίζονται, πριν την έναρξη κάθε κατασκηνωτικής περιόδου και το αργότερο μέχρι την 31η Μαρτίου, τα νομικά πρόσωπα στα οποία ανατίθεται η οργάνωση και λειτουργία των κατασκηνώσεων.

Με τις ίδιες αποφάσεις καθορίζεται ο τρόπος λειτουργίας τους, οι κατηγορίες και ο αριθμός των φιλοξενοούμενων ατόμων, ο αριθμός κατά ειδικότητα του προσωπικού που απαιτείται για τη λειτουργία αυτών, η πρόσληψη του εποχιακού προσωπικού, η τοποθεσία, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας εγγράφονται κάθε έτος πιστώσεις για τη λειτουργία του κρατικού κατασκηνωτικού προγράμματος, οι οποίες μεταβιβάζονται στους προϋπολογισμούς των οικείων Περιφερειών για την επιχορήγηση των εξουσιοδοτημένων για το σκοπό αυτόν Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων.

Τα διοικητικά συμβούλια των κατασκηνώσεων ορίζονται με απόφαση του οικείου νομάρχη.

7. Οι διατάξεις της παρ. 14 του άρθρου 15 του ν. 2503/1997 για τη μετάταξη υπαλλήλων του Εθνικού Οργανισμού Πρόνοιας σε υπηρεσίες των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων ισχύουν και για τους υπαλλήλους των καταργηθέντων οικοτροφείων, του Κοινωνικού Κέντρου Οικογένειας και Νεότητας.

Άρθρο 20

Προγραμματικές συμβάσεις

1. Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, ο Εθνικός

Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας, καθώς και οι λοιποί φορείς του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας για τη μελέτη και εκτέλεση προγραμμάτων κοινωνικής φροντίδας μπορούν να συνάπτουν προγραμματικές συμβάσεις με οποιονδήποτε δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που έχει ειδικώς πιστοποιηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5.

2. Στις προγραμματικές συμβάσεις καθορίζονται το περιεχόμενο του προγράμματος, τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων, τα της χρηματοδότησης, ο χρόνος ισχύος της σύμβασης, η διαδικασία παρακολούθησης και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

3. Οι συμβαλλόμενοι φορείς για την εκτέλεση των προγραμματικών συμβάσεων μπορεί να χρηματοδοτούνται από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, τον Τακτικό Κρατικό Προϋπολογισμό και από τους προϋπολογισμούς των συμβαλλόμενων φορέων.

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται τα κριτήρια, οι όροι και κάθε σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διαταξεών του άρθρου αυτού.

Άρθρο 21

Θέσεις Γενικών Διευθυντών

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας μπορεί να συνιστάται θέση Γενικού Διευθυντή στα νοσικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου αρμοδιότητας πρόνοιας, που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.

2. Οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 17 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') έχουν ανάλογη εφαρμογή και για τους Γενικούς Διευθυντές του παρόντος άρθρου. Στην επιτροπή της παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 2519/1997 αντί του Γενικού Διευθυντή των Υπηρεσιών Υγείας μετέχει ο Γενικός Διευθυντής Πρόνοιας.

Άρθρο 22

Προγράμματα εισοδηματικών ενισχύσεων

1. Τα προγράμματα εισοδηματικών ενισχύσεων που αφορούν την οικογένεια, τη μητρότητα, το παιδί, τα άτομα με Ειδικές Ανάγκες, τους παλιννοστούντες ομογενείς και επαναπατριζόμενους και τους οικονομικά αδυνατούς, όπως επίσης οι όροι, οι προϋποθέσεις χορήγησης και το ύψος των ενισχύσεων αυτών καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας.

2. Στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας δημιουργείται ενιαίο μηχανογραφημένο μητρώο ενισχυόμενων, κατά πρόγραμμα ενίσχυσης και κατά Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας ρυθμίζονται τα θέματα οργάνωσης του ενιαίου μητρώου, ο τρόπος καταβολής των ενισχύσεων, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις, το είδος και το ύψος των χορηγούμενων κοινωνικών παροχών, σε άτομα ή ομάδες, μετά τη διαπίστωση του απειλούμενου άμεσου κινδύνου ή της υφιστάμενης ανάγκης.

4. Το ύψος των εισοδηματικών ενισχύσεων των χανσενικών ασθενών, που προβλέπονται από τις διατάξεις

του άρθρου 7 του ν. 1137/1981 (ΦΕΚ 60 Α'/13.3.1981 "Περί νοσηλείας και κοινωνικής προστασίας χανσενικών ασθενών"), καθορίζεται ανεξάρτητα από το εκάστοτε ισχύον ημερήσιο σπηρέσιο των νοσηλευτικών ιδρυμάτων, με κοινή απόφαση των Υπουργών Υγείας και Πρόνοιας και Οικονομικών.

5. Το επίδομα τετραπληγίας - παραπληγίας, που χορηγείται σύμφωνα με την υπ. αριθμ. 115750/3006/81 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Κοινωνικών Υπηρεσιών, όπως ήδη ισχύει και τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1284/1982 (ΦΕΚ 114 Α'), επεκτείνεται και στους υπαγόμενους στις άνω διατάξεις που πάσχουν από ασθένειες που έχουν επιφέρει αναπηρία του ίδιου βαθμού και της ίδιας μορφής λόγω μη αναστρέψιμης βλάβης του νωτιαίου μυελού ή των ριζών ή των νεύρων ή των μυών. Η διαδικασία, ο τρόπος διαπίστωσης των ασθενειών, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια της διάταξης αυτής ρυθμίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας.

Άρθρο 23

Εκκρεμείς περιπτώσεις παλαιάς αυτοστέγασης

1. Τα παραχωρητήρια των οικοπέδων που έχουν κληρωθεί σε δικαιούχους, οι οποίοι έχουν ενταχθεί στα προγράμματα αυτοστέγασης, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 31-44 του β.δ. 330/1960, εκδίδονται στο όνομα αυτών, έστω και αν δεν έλαβαν ολόκληρο το δάνειο που τους είχε εγκριθεί και δεν ολοκλήρωσαν την ανέγερση της κατοικίας τους.

2. Οικόπεδα προσφυγικών συνοικισμών, τα οποία ανήκουν στην κυριότητα του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας κατά το 1/2 εξ αδιαρέτου και το άλλο 1/2 έχει παραχωρηθεί και οικοδομηθεί στο ισόγειο, παραχωρούνται στους κατέχοντες με οριστικό παραχωρητήριο ή με νόμιμη μεταβίβαση.

3. Τίμημα των παραπάνω παραχωρούμενων κατά το 1/2 οικοπέδων ορίζεται η τρέχουσα αξία τους κατά το χρόνο της παραχώρησης. Το τίμημα αυτό βεβαιώνεται και εισπράττεται από τα οικεία Δημόσια Ταμεία υπέρ του Ταμείου Ανταλλάξιμης Περιουσίας Αστών Προσφύγων (Τ.Α.Π.Α.Π.), κατά τη διαδικασία του άρθρου 55 του π.δ. 16/1989, σε δέκα (10) άτοκες εξαμηνιαίες δόσεις, από τις οποίες η μία καταβάλλεται πριν από την έκδοση του παραχωρητηρίου. Σε περίπτωση καταβολής ολόκληρου του ποσού πριν από την έκδοση του παραχωρητηρίου, γίνεται έκπτωση 30%.

Σε περίπτωση εξόφλησης ολόκληρου του ποσού που βεβαιώθηκε στο Δημόσιο Ταμείο, γίνεται έκπτωση 20% στο μη ληξιπρόθεσμο χρεωστικό υπόλοιπο.

4. Οι ενδιαφερόμενοι για την παραπάνω παραχώρηση υποβάλλουν στην αρμόδια υπηρεσία σχετική αίτηση μέσα σε προθεσμία δύο (2) ετών από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού.

5. Παρτείνεται για δύο (2) ακόμα χρόνια από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου η προθεσμία για την υποβολή αίτησης και δικαιολογητικών της παραγράφου 3 του άρθρου 47 του ν. 2082/1992 (ΦΕΚ 158 Α').

Άρθρο 24

Τακτοποίηση τίτλων κυριότητας οικοπέδων συνοικισμού "Καλλιθέα" Θεσσαλονίκης

1. Τα παραχωρητήρια - οριστικοί τίτλοι κυριότητας -

των οικοπέδων του Συνοικισμού "Καλλιθέα" Θεσσαλονίκης, που προβλέπονται στις διατάξεις του ν.δ. 3906/1958 και του άρθρου 8 του ν. 4511/1966, εκδίδονται από την αρμόδια υπηρεσία της Πρόνοιας της οικείας Περιφέρειας, με την καταβολή της τρέχουσας αξίας κατά το έτος 1974, στο όνομα του αρχικού δικαιούχου και σε περίπτωση θανάτου στο όνομα των νόμιμων κληρονόμων του.

2. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν στην αρμόδια υπηρεσία αίτηση και κάθε στοιχείο ή δικαιολογητικό αναγκαίο για την εξακρίβωση της ύπαρξης του δικαιώματος οριστικής παραχώρησης σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, υπό την προϋπόθεση ότι το ακίνητο κατέχεται από αυτούς κατά την τελευταία εικοσαετία.

3. Η αίτηση με τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία υποβάλλεται μέσα σε προθεσμία δύο (2) ετών από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού.

Άρθρο 25

Τακτοποίηση οικοπέδων Συνοικισμού "Ρουμάνικα" Λαυρίου Αττικής

1. Οικόπεδα του Συνοικισμού "Ρουμάνικα" Λαυρίου Αττικής, ανήκοντα στη διαχείριση του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, κατόπιν παραχώρησης από το Υπουργείο Οικονομικών, στα οποία είχαν ανεγερθεί ουσία προοριζόμενα για προσωρινή στέγαση προσφύγων από ανατολικές χώρες της Ευρώπης και τα οποία κατέχονται με οποιονδήποτε τρόπο επί είκοσι (20) τουλάχιστον χρόνια μπορούν να παραχωρούνται οριστικά, κατά κυριότητα, σε αυτούς που τα κατέχουν. Στους κατόχους αυτούς χορηγείται παραχωρητήριο, από την αρμόδια Υπηρεσία Πρόνοιας της οικείας Περιφέρειας, με τίμημα 30% της τρέχουσας αξίας του οικοπέδου.

2. Η αναγνώριση της κατοχής και η έκδοση των παραχωρητηρίων γίνεται ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων, που υποβάλλεται στην πιο πάνω Υπηρεσία μέσα σε έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού. Η αίτηση συνοδεύεται από βεβαίωση του Δήμου, ότι ο αιτών έχει την ελληνική ιθαγένεια και ότι κατέχει το οικοπέδο για είκοσι (20) τουλάχιστον χρόνια. Η αρμόδια Υπηρεσία Πρόνοιας της οικείας Περιφέρειας, βάσει των αιτήσεων των κατόχων, συντάσσει πίνακα αυτών, ο οποίος αναρτάται στο κατάστημα της οικείας Περιφέρειας. Η εκδίκαση των ενστάσεων γίνεται από το Ειρηνοδίκηιο Λαυρίου κατά τη διαδικασία περί ασφαλιστικών μέτρων. Μετά την πάροδο της προθεσμίας αυτής, χωρίς την υποβολή ένστασης, ο πίνακας καθίσταται οριστικός. Σε περίπτωση υποβολής ενστάσεων και μέχρι έκδοσης απόφασης του Ειρηνοδικείου, ο πίνακας καθίσταται οριστικός μόνο για τους υπόλοιπους κατόχους.

3. Η αναγνώριση της κατοχής και η έκδοση των παραχωρητηρίων θα γίνει βάσει διαγράμματος που θα συνταχθεί ή θα συμπληρωθεί ή θα τροποποιηθεί από τη Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

4. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζεται οποιαδήποτε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 26

Άλλες διατάξεις

1. Το άρθρο 2 του ν. 687/1977 (ΦΕΚ 252 Α') αντι-

καθίσταται ως εξής:

α. Η Ελληνική Επιτροπή Συνεργασίας με τη UNICEF διοικείται από επταμελές εκτελεστικό συμβούλιο, που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και αποτελείται:

i. από έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εξωτερικών, που υποδεικνύεται με τον αναπληρωτή του από τον Υπουργό Εξωτερικών,

ii. από έναν υπάλληλο του Υπουργείου Οικονομικών, που υποδεικνύεται με τον αναπληρωτή του από τον Υπουργό Οικονομικών,

iii. από έναν υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, που υποδεικνύεται με τον αναπληρωτή του από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας,

iv. από τρεις εκπροσώπους φορέων, σωματείων ή μη κυβερνητικών οργανώσεων των οποίων η δραστηριότητα αποσκοπεί στην προστασία του παιδιού. Ο Υπουργός Υγείας και Πρόνοιας απευθύνει πρόσκληση για υποβολή προτάσεων και σε περίπτωση που προτείνουν εκπροσώπους περισσότεροι από τρεις φορείς, τότε οι φορείς που θα εκπροσωπηθούν επιλέγονται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας. Αν εντός μηνός από την πρόσκληση δεν προταθούν εκπρόσωποι τότε ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας.

v. Από ένα πρόσωπο, ως Πρόεδρο της Επιτροπής, γνωσμένου κύρους με εμπειρία στον τομέα αυτόν ή έχοντα κοινωνική, νομική ή άλλη καταξίωση στον τομέα που δραστηριοποιείται.

β. Με την ίδια απόφαση ορίζεται και ο αντιπρόεδρος του εκτελεστικού συμβουλίου από τα μέλη αυτού και διορίζεται ένας υπάλληλος του κλάδου ΠΕ Διοικητικού του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, ως Γραμματέας.

γ. Το άρθρο 10 του ν. 2207/1994 (ΦΕΚ 65 Α') καταργείται.

2. Το Φιλανθρωπικό Ίδρυμα υπό την επωνυμία "Εθνικών Ίδρυμα Προστασίας Κωφάλλων" (α.ν. 726/1937 (ΦΕΚ 228/15.6.1937) μετονομάζεται σε Εθνικό Ίδρυμα Κωφών (Ε.Ι.Κ.) και αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου υπαγόμενο στον έλεγχο και την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

Μέσα σε έξι (6) μήνες από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Υγείας και Πρόνοιας, μετά από εισήγηση του Δ.Σ. του Ιδρύματος, εκδίδεται ο νέος οργανισμός και ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας και ρυθμίζεται κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

3. Τα μέλη των υγειονομικών επιτροπών πιστοποίησης της αναπηρίας και του βαθμού αυτής, καθώς και οι γραμματείς αυτών, που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 23 του ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), όπως αυτό τροποποίησε την παρ. 3 του άρθρου 4 του ν. 2430/1996 (ΦΕΚ 156 Α'), αμείβονται κατά παρέκκλιση των ισχυουσών διατάξεων.

Ο τρόπος προσδιορισμού της αμοιβής, το ύψος αυτής και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας.

4. Από τη δημοσίευση του παρόντος δεν επιτρέπεται, με την επιφύλαξη των διατάξεων των άρθρων 7 και 19 του παρόντος νόμου, απόσπαση ή μετάταξη ιατρικού, νοσηλευτικού προσωπικού, καθώς και προσωπικού των κλάδων Ψυχολόγων, Κοινωνικής Εργασίας, Εργοθεραπευτών και Φυσιοθεραπευτών που υπηρετεί σε ιδρύματα

Πρόνοιας, τα οποία εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, για δέκα (10) έτη από την ημερομηνία διορισμού τους.

Κατά τη διάρκεια των δέκα (10) ετών επιτρέπεται, για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, η απόσπαση του ανωτέρω προσωπικού από Ίδρυμα του τομέα Πρόνοιας σε Ίδρυμα του ίδιου τομέα με τη σύμφωνη γνώμη των Διοικητικών Συμβουλίων των Ιδρυμάτων και απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας.

Μετά την πάροδο της δεκαετίας επιτρέπεται η μετάταξη ή απόσπαση του ως άνω προσωπικού, μετά από πλήρως αιτιολογημένη απόφαση της Διοίκησης του νομικού προσώπου ότι ουδεμία συνέπεια επέρχεται στη λειτουργία της υπηρεσίας, λόγω της μετάταξης ή απόσπασης.

Οι οργανικές θέσεις που κενώνονται με την ανωτέρω διαδικασία απαγορεύεται να πληρωθούν με νέο διορισμό για μία πενταετία από τη μετάταξη.

Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής δεν έχουν εφαρμογή επί αποσπάσεων που γίνονται με το άρθρο 32 του ν. 2190/1994 ή του Κανονισμού της Βουλής.

5. α. Οι διατάξεις του π.δ. 265 (ΦΕΚ 74/17.4.1979), όπως ισχύουν, που αναφέρονται στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου του Κέντρου Εκπαίδευσης και Αποκατάστασης Τυφλών (Κ.Ε.Α.Τ.), τροποποιούνται ως εξής:

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επταμελές, διορίζεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας για τρία (3) χρόνια και αποτελείται από:

i. έναν οικονομολόγο, ένα γιατρό ειδικότητας Οφθαλμιάτρου και ένα γνωσμένου κύρους και αξιοπιστίας πρόσωπο, που ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας,

ii. έναν υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας,

iii. έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, που ορίζεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

iv. έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων στο Κέντρο, που ορίζεται από το Δ.Σ. του Συλλόγου,

v. έναν εκπρόσωπο του Πανελληνίου Συνδέσμου Τυφλών, που ορίζεται από το Δ.Σ. του Συνδέσμου.

Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Δ.Σ. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Υγείας και Πρόνοιας και Οικονομικών δύναται να καθορίζεται η αμοιβή για τον Πρόεδρο και τα μέλη του Δ.Σ. πέραν της προβλεπόμενης από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.

β. Οι διατάξεις του α.ν. 725/1937, όπως ισχύουν, που αναφέρονται στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου του Εθνικού Ιδρύματος Προστασίας Κωφάλλων (Ε.Ι.Π.Κ.) τροποποιούνται ως εξής:

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επταμελές, διορίζεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας για τρία (3) χρόνια και αποτελείται από:

i. έναν οικονομολόγο, ένα γιατρό ειδικότητας Οτορινολαρυγγολόγου και ένα γνωσμένου κύρους και αξιοπιστίας πρόσωπο, που ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας,

ii. έναν υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας,

iii. έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, που ορίζεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων,

iv. έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων στο Ίδρυμα, που ορίζεται από το Δ.Σ. του Συλλόγου,

v. έναν εκπρόσωπο της Ομοσπονδίας Κωφών της Ελλάδος, που ορίζεται από το Δ.Σ. της Ομοσπονδίας.

Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Δ.Σ. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Υγείας και Πρόνοιας και Οικονομικών δύναται να καθορίζεται η αμοιβή για τον Πρόεδρο και τα μέλη του Δ.Σ. πέραν της προβλεπόμενης από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.

6. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Πρόνοιας δύναται να ορίζεται ημερήσιο ή συνολικό ενοποιημένο κλειστό νοσήλιο κατά κατηγορία παρεχόμενων υπηρεσιών από τα Ν.Π.Δ.Δ. Πρόνοιας, στα οποία λειτουργούν υγειονομικές μονάδες δευτεροβάθμιας περίθαλψης. Με κοινή απόφαση των ίδιων Υπουργών καθορίζεται το ύψος του ημερήσιου τροφείου για τα Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. του τομέα της πρόνοιας κλειστής περίθαλψης.

7. Στο άρθρο 7 του ν.δ. 57/1973 προστίθεται παράγραφος 1α ως ακολούθως:

"1α. Στη Νομαρχία Αθηνών συνιστάται στο αντίστοιχο υποκατάστημα ή πρακτορείο της Τράπεζας της Ελλάδος της έδρας κάθε Νομαρχιακού Τομέα ειδικός Λογαριασμός, υπό τον τίτλο "Λογαριασμός Πρώτων Κοινωνικών Βοηθειών".

8. Το προβλεπόμενο στην παράγραφο 5 του άρθρου 4 του ν. 2430/1996 (ΦΕΚ 156 Α/10.7.1996) προεδρικό διάταγμα εκδίδεται με πρόταση και του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 27

Ρύθμιση θεμάτων επαγγελματιών υγείας

1. Ο ν. 991/1979 (ΦΕΚ 278 Α') τροποποιείται και συμπληρώνεται ως εξής:

α. Η παράγραφος 2 του άρθρου 1 αντικαθίσταται ως εξής:

"2. Η άδεια για την άσκηση του επαγγέλματος του ψυχολόγου χορηγείται με απόφαση του οικείου νομαρχη."

β. Το πρώτο εδάφιο της περίπτωσης α' και η περίπτωση γ της παραγράφου 1 του άρθρου 3 αντικαθίστανται αντίστοιχα ως εξής:

α) Να έχει πτυχίο σπουδών Τμήματος Ψυχολογίας Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμου της αλλοδαπής."

γ) Να μην έχει καταδικασθεί αμετάκλητα για κακούρημα, για κλοπή, υπεξαίρεση, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, καθήλεια, παραχάραξη, για παράβαση του νόμου περί ναρκωτικών, για ανθρωποκτονία από πρόθεση, παιδοκτονία, για αρπαγή προσώπου, για εγκλήματα κατά γενετήσιας ελευθερίας, για εγκλήματα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής και για αίσχροκέρδεια".

γ. Η παράγραφος 3 του άρθρου 1 αντικαθίσταται ως εξής:

"3. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, ύστερα από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.) καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για την ιδιωτική άσκηση του επαγγέλματος του ψυχολόγου, καθώς και οι προϋποθέσεις, οι αρμοδιότητες και τα ειδικότερα προσόντα που απαιτούνται για την ιδιωτική άσκηση του επαγγέλματος του ψυχολόγου στους διάφορους τομείς της ψυχολογίας.

Ο έλεγχος ασκείται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων.

δ. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 3 προστίθεται εδάφιο ε' ως εξής:

ε) Να καταθέσει παράβολο δημόσιου ταμείου οριζόμενο από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.

ε. Το πρώτο εδάφιο του άρθρου 5 αντικαθίσταται ως εξής:

“Η άδεια ανακαλείται με απόφαση του οικείου νομάρχη στις ακόλουθες περιπτώσεις”.

στ. Το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 6 αντικαθίσταται ως ακολούθως:

“Η νέα άδεια ανακτάται με απόφαση του οικείου νομάρχη”.

ζ. Από το εδάφιο του άρθρου 7 διαγράφονται οι πέντε τελευταίες λέξεις και αντικαθίστανται με τις εξής:

“..... Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.)”.

η. Το άρθρο 10 αντικαθίσταται ως εξής:

“Άρθρο 10

“Άδεια άσκησης επαγγέλματος χορηγείται κατ' εξαίρεση σε όσους μέχρι 31.12.1993 κατέχουν:

1. Πτυχίο του τμήματος φιλοσοφίας, παιδαγωγικής και ψυχολογίας, με κατεύθυνση την ψυχολογία, Α.Ε.Ι. και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, στην ψυχολογία ή κλάδου αυτής, της ημεδαπής ή ισότιμου της αλλοδαπής, διάρκειας τουλάχιστον δύο (2) ετών.

2. Πτυχίο του τμήματος φιλοσοφίας, παιδαγωγικής και ψυχολογίας, με κατεύθυνση στην ψυχολογία, Α.Ε.Ι. και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, στην ψυχολογία ή κλάδο αυτής, της ημεδαπής ή ισότιμου της αλλοδαπής, διάρκειας ενός (1) έτους και έχουν αποδεδειγμένα τριετή τουλάχιστον, μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, κύρια επαγγελματική απασχόληση ως ψυχολόγοι.

3. Πτυχίο ψυχολογίας ομοταγούς προς τα ελληνικά Α.Ε.Ι. Πανεπιστημίου της αλλοδαπής και έχουν αποδεδειγμένα πενταετή τουλάχιστον, μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, κύρια επαγγελματική απασχόληση ως ψυχολόγοι.

Για την ιστιμία των τίτλων αλλοδαπής των περιπτώσεων 1 και 2 ή για το ομοταγές του αλλοδαπού Πανεπιστημίου της περίπτωσης 3 αποφαινεται το Διαπανεπιστημιακό Κέντρο Αναγνώρισης Τίτλων Σπουδών της Αλλοδαπής (Δ.Ι.Κ.Α.Τ.Σ.Α.).

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας ορίζεται ο τρόπος, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετική λεπτομέρεια εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων.”

2. Οι εμπειροτεχνίτες οδοντοτεχνίτες, που πληρούσαν τις προϋποθέσεις του άρθρου 13 του ν. 1666/1986 (ΦΕΚ 200 Α') κατά τη δημοσίευσή του, μπορούν, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία έξι (6) μηνών από της δημοσίευσής του παρόντος νόμου, να υποβάλουν τα δικαιολογητικά τους προκειμένου να τους χορηγηθεί άδεια άσκησης επαγγέλματος οδοντοτεχνίτη.

3. Η ισχύς της διάταξης της παραγράφου 5 του άρθρου 6 του ν. 1579/1985 (ΦΕΚ 217 Α') για την ταχύρρυθμη εκπαίδευση των πρακτικών νοσοκόμων, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 12 του ν. 1821/1988 (ΦΕΚ 271 Α') παρατείνεται για πέντε (5) χρόνια από τη δημοσίευσή του παρόντος νόμου.

4. Από τη δημοσίευσή του παρόντος νόμου οι άδειες λειτουργίας καταστημάτων οπτικών ειδών χορηγούνται

με απόφαση του οικείου νομάρχη, μετά από αίτηση των ενδιαφερομένων.

Η αρμοδιότητα των Επιτροπών Οπτικών που είχε περιέλθει στο Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.) με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 3 του ν. 1278/1982 (ΦΕΚ 105 Α') περιέρχεται στις οικείες Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις.

Για την εκμετάλλευση καταστήματος οπτικών επιτρέπεται η σύσταση ομόρρυθμης ή ετερόρρυθμης εταιρείας μόνο μεταξύ αδειούχων οπτικών, με την προϋπόθεση ότι ο έχων την άδεια λειτουργίας του καταστήματος θα συμμετέχει με ποσοστό τουλάχιστον 50% στο εταιρικό κεφάλαιο, στα κέρδη και τις ζημιές της εταιρείας. Η συμμετοχή οπτικού σε μία ακόμη το πολύ εταιρεία και εφόσον η άδεια ίδρυσης και λειτουργίας του καταστήματος οπτικών είναι στο όνομα άλλου αδειούχου οπτικού, επιτρέπεται. Η σύσταση της εταιρείας γίνεται μόνο με συμβολαιογραφικό έγγραφο, με το οποίο ορίζεται και η διάρκειά της. Τροποποίηση της εταιρικής σύμβασης περιβάλλεται τον ίδιο τύπο.

5. Στην 5η σειρά της παραγράφου 4 του άρθρου 52 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') προστίθεται μετά τη λέξη εργασιών η λέξη “Τεχνολόγους”.

6. Η προϋπόθεση χορήγησης άδειας άσκησης του επαγγέλματος του ψυχολόγου, που τίθεται με το άρθρο 3 παράγραφος 1 περίπτωση γ του ν. 991/1979, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 1 περίπτωση β, στοιχείο γ του παρόντος άρθρου, ισχύει και για τη χορήγηση άδειας άσκησης επαγγέλματος για όλα τα επαγγέλματα υγείας.

Άρθρο 28

Ρύθμιση θεμάτων προσωπικού Μονάδων Υγείας

1. Η παράγραφος 1 του άρθρου 23 του ν. 2071/1992 (ΦΕΚ 123 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

“1. Η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 54 του ν. 1759/1988 ισχύει και για γιατρούς μη υπόχρεους υπηρεσίας υπαίθρου του ν.δ. 67/1968 ειδικευμένους, ειδικοποιμένους και ανειδίκευτους, εφόσον στις θέσεις των Περιφερειακών Ιατρείων που προκηρύσσονται δεν υποβάλλεται αίτηση πλήρωσής τους από γιατρούς υπόχρεους υπηρεσίας υπαίθρου. Οι θέσεις προκηρύσσονται συγχρόνως για υπόχρεους και μη υπόχρεους υπηρεσίας υπαίθρου και πληρούνται κατά προτεραιότητα από τους υπόχρεους. Οι μη υπόχρεοι υπηρεσίας υπαίθρου τοποθετούνται με σύμβαση ενός (1) έτους και ως προς τις αποδοχές και τον τρόπο αμοιβής τους εφαρμόζονται οι ισχύουσες για τους γιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου διατάξεις του ν. 2470/1997 (ΦΕΚ 40 Α).”

2. Η παράγραφος 6 του άρθρου 26 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

“6. Θέσεις γιατρών υπόχρεων υπηρεσίας υπαίθρου προκηρύσσονται πέντε (5) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των γιατρών που υπηρετούν σε αυτές, παράταση δε της θητείας τους απαγορεύεται. Κατ' εξαίρεση, αν ένα (1) μήνα από την πρώτη προκήρυξη δεν υποβληθεί αίτηση κάλυψής της θέσης που πρόκειται να κενωθεί, η θητεία του γιατρού που υπηρετεί στη θέση αυτή μπορεί να παραταθεί με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας τουλάχιστον για έξι (6) μήνες και όχι περισσότερο από δώδεκα (12) μήνες, εφόσον ο γιατρός το επιθυμεί και υποβάλλει σχετική προς τούτο αίτηση.”

3. Οι διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου 21 του ν. 2071/1992 (ΦΕΚ 123 Α'), όπως αυτές αντικατα-

στάθηκαν με την παράγραφο 8 του άρθρου 26 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α'), ισχύουν και για τους μόνιμους αγροτικούς γιατρούς, καθώς και για τους ανειδίκευτους γιατρούς που έχουν πενταετή άσκηση της ιατρικής σε έμμισθη θέση ασφαλιστικών οργανισμών και ταμείων.

4. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, ορίζονται οι ιατρικές πράξεις κάθε ιατρικής ειδικότητας, καθώς και οι όροι, οι προϋποθέσεις, η διαδικασία και κάθε σχετική λεπτομέρεια για τη χορήγηση άδειας εκτέλεσής τους από ιατρούς άλλων ειδικοτήτων, μετά από εκπαίδευσή τους, ύστερα από γνώμη της επιτροπής εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.).

5. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας μπορεί να χαρακτηρίζονται ή να αποχαρακτηρίζονται Περιφερειακά Ιατρεία ως Ιατρεία άγονων ή προβληματικών περιοχών και να παρέχονται οικονομικά και άλλα κίνητρα στους γιατρούς που τοποθετούνται σε αυτά.

6. Η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 10 του ν. 1609/1986 (ΦΕΚ 86 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

1. Γιατροί που ειδικεύονται σε Νοσοκομεία, πλην των Νοσοκομείων Αθηνών, Πειραιά και Θεσσαλονίκης, μπορεί με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, μετά την ολοκλήρωση του χρόνου άσκησης τους σε αυτά, να παραμένουν, όταν υπάρχουν κενές θέσεις ειδικευόμενων γιατρών και με τις ίδιες αποδοχές, στο ίδιο ή άλλο Νοσοκομείο του ίδιου ή άλλου νομού, πλην των Νομών Αττικής και Θεσσαλονίκης, και εφόσον αναμένουν σειρά προτεραιότητας στο ίδιο ή άλλο νοσοκομείο για τη συνέχιση της άσκησης τους στην ειδικότητα που αρχικά επέλεξαν και για την οποία έχουν τοποθετηθεί.

Οι γιατροί αυτοί μπορεί με την ίδια ή άλλη απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, να τοποθετούνται σε Κέντρα Υγείας ή Περιφερειακά Ιατρεία για την κάλυψη υφιστάμενων αναγκών.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της διάταξης του πρώτου εδαφίου.

7. Η προθεσμία των έξι (6) μηνών για την εκδίκαση των εκκρεμοσών ενστάσεων από τις ειδικές επιτροπές, όπως αναφέρεται στο άρθρο 37 παρ. 12 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α'), παρατείνεται για ένα (1) έτος ακόμη από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Ο προβλεπόμενος από τη διάταξη της παραγράφου 7 του άρθρου 18 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') χρόνος έκδοσης της απόφασης του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας για τη θέσπιση του ενιαίου εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας των Νοσοκομείων και των Κέντρων Υγείας παρατείνεται για ένα (1) ακόμη έτος από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Ο προβλεπόμενος από τη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 20 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') χρόνος επεξεργασίας και υποβολής πρότασης προς τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας και το ΚΕ.Σ.Υ. της επιτροπής της παραγράφου 1 του άρθρου 31 του ν. 1397/1983 (ΦΕΚ 143 Α') παρατείνεται για ένα ακόμη εξάμηνο από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

8. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 18 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') συμπληρώνεται ως ακολούθως:

και σε περίπτωση που δεν υπηρετεί στο Νοσοκομείο Διευθυντής με αυτές τις προϋποθέσεις δύναται να

προϊσταται Διευθυντής με λιγότερα έτη.

9. Στις διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 11 του άρθρου 69 του ν. 2071/1992 (ΦΕΚ 123 Α') υπάγονται και τα Ειδικά Κέντρα Υγείας, Ειδικά Περιφερειακά Ιατρεία και τα Πολυδύναμα Περιφερειακά Ιατρεία.

10. Στο άρθρο 14 του ν. 1397/1983 (ΦΕΚ 143 Α') προστίθεται παράγραφος με αριθμό 4, ως εξής:

4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας, Περιφερειακά Ιατρεία που λειτουργούν σε περιοχές που δεν λειτουργούν ή δεν έχουν συσταθεί Κέντρα Υγείας και μέχρι τη λειτουργία τους ή τη σύστασή τους μπορούν να λειτουργούν ως αποκεντρωμένες μονάδες των Νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ..

11. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Πρόνοιας και μετά από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.) μπορεί να ανακατανέμονται θέσεις γιατρών - οδοντόπατρων μεταξύ των Μονάδων Υγείας από Κέντρο Υγείας σε Κέντρο Υγείας ή Νοσοκομείο και από Νοσοκομείο σε άλλο Νοσοκομείο του Ε.Σ.Υ. ή Κέντρο Υγείας μέσα στα όρια του νομού, εφόσον το επιβάλλει η ορθολογική κατανομή των θέσεων για την κάλυψη των αναγκών περιθαλάφης του πληθυσμού. Με όμοια απόφαση μπορεί κενές θέσεις ειδικευόμενων σε οποιοδήποτε Νοσοκομείο να μετατρέπονται σε θέσεις ειδικευόμενων στη γενική ιατρική και να ανακατανέμονται μεταξύ των Νοσοκομείων.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας ρυθμίζονται κάθε είδους λεπτομερειακά θέματα για την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

12. Τα Νοσηλευτικά Ίδρυματα του ν.δ. 2592/1953 επιτρέπεται να αναθέτουν με σύμβαση έργου, κατά τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα, τη φύλαξη των χώρων τους σε ειδικά συνεργεία παροχής υπηρεσιών εσφάλευσης, εφόσον η αμοιβή του αναδόχου δεν υπερβαίνει την απαιτούμενη δαπάνη για την πλήρωση των κενών οργανικών θέσεων των οικείων κλάδων ή ειδικοτήτων. Η έγκριση σκοπιμότητας της ανάθεσης γίνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και Πρόνοιας.

13. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Άμυνας και Υγείας και Πρόνοιας ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν τον τρόπο λειτουργίας της Επιστημονικής Επιτροπής και τη διαδικασία εκλογής των μελών της, το Διευθυντή της Ιατρικής Υπηρεσίας, τους Διευθυντές των τομέων και κάθε θέμα που έχει σχέση με τους γιατρούς Ε.Σ.Υ. που υπηρετούν στο Νοσηλευτικό Ίδρυμα Μετοχικού Ταμείου Στρατού (Ν.Ι.Μ.Τ.Σ.).

14. Οι ειδικές επιτροπές εκδίκασης των ενστάσεων των γιατρών Ε.Σ.Υ., που προβλέπονται στην παράγραφο 12 του άρθρου 37 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') συγκροτούνται ανά μια κατά ειδικότητα ή εξειδίκευση.

Η διάταξη αυτή ισχύει αναδρομικά από την έναρξη ισχύος του ν. 2519/1997.

15. Στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 15 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') προστίθεται εδάφιο ως ακολούθως:

«Η θητεία των μελών είναι τριετής.»

Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 8 του άρθρου 15 του ν. 2519/1997 (ΦΕΚ 165 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

«Τα Διοικητικά Συμβούλια των Νοσοκομείων, που έχουν

συσταθεί με πράξη εν ζωή ή διάταξη τελευταίας βούλησης, συγκροτούνται από τα πρόσωπα που ρητά ορίζονται στην ιδρυτική πράξη και από το Γενικό Διευθυντή του Νοσοκομείου, καθώς και από έναν εκπρόσωπο της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

Σε κάθε περίπτωση στα Διοικητικά Συμβούλια των Νοσοκομείων αυτών μετέχει ακόμη ένας εκπρόσωπος των γιατρών και των άλλων επιστημόνων της Ιατρικής Υπηρεσίας του Νοσοκομείου και ένας εκπρόσωπος των άλλων εργαζομένων της Νοσηλευτικής Διοικητικής και Τεχνικής Υπηρεσίας, που εκλέγονται αντίστοιχα από αυτούς.

Σε Νοσοκομεία που δεν έχει διοριστεί Γενικός Διευθυντής ή δεν έχει συσταθεί αντίστοιχη θέση, εφαρμόζεται το εδάφιο (γ) της παρ. 1 του άρθρου 15.

Άρθρο 29

Ρύθμιση θεμάτων προσωπικού Υπουργείου

Υπάλληλοι του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας που υπηρετούν κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στη Διεύθυνση Επιθεώρησης και στη Διεύθυνση Επιθεώρησης Μακεδονίας - Θράκης, κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, μπορούν μετά από αίτησή τους και απόφαση του Β' Υπηρεσιακού Συμβουλίου να μεταταγούν σε οργανικές θέσεις του κλάδου ΠΕ Επιθεωρητών, αντίστοιχης ειδικότητας, που συστήνονται στον ίδιο βαθμό και μισθολογικό κλιμάκιο με μεταφορά των θέσεων των κλάδων από τους οποίους προέρχονται, με την απόφαση της μετάταξης του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας.

Οι θέσεις αυτές μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρηση των υπηρετούντων υπαλλήλων επαναφέρονται και προστίθενται στις οργανικές θέσεις των κλάδων από τους οποίους είχαν προέλθει.

Οι αιτήσεις που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, υποβάλλονται εντός ενός (1) μηνός από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Η προκαλούμενη δαπάνη θα βαρύνει τον Προϋπολογισμό του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας έτους 1998 και για τα επόμενα έτη θα εγγράφονται πιστώσεις στον Προϋπολογισμό του Υπουργείου.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού ρυθμίζονται τα κάθε είδους θέματα για την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

Άρθρο 30

Ρύθμιση θεμάτων Τεχνικών Υπηρεσιών

Η παράγραφος 1 του άρθρου 21 του ν. 1579/1985 (ΦΕΚ 217 Α') περί ρυθμίσεων για την εφαρμογή και ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Υγείας και άλλες διατάξεις, που αφορά σε μεταβίβαση αρμοδιοτήτων από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας προς τους νομάρχες για τη βελτίωση και ανάπτυξη της κτηριακής υποδομής Ν.Π.Δ.Δ. τροποποιείται ως ακολούθως:

1. Για τη βελτίωση και ανάπτυξη της κτηριακής υποδομής των Υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ. αρμοδιότητα Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας μπορεί να ορίζεται ανώτατο όριο προϋπολογισμού έργου ή έργων και να ανατίθεται στο Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας ή το Νομάρχη ή αρμοδιότητα έγκρισης μελετών στο σύνολό τους ή σε επί μέρους στάδια, με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας.

Άρθρο 31

Μονάδες Χρόνιας Αιμοκάθαρσης

Επιτρέπεται η ίδρυση και λειτουργία Μονάδων Χρόνιας Αιμοκάθαρσης (Χ.Α.) και εκτός Νοσοκομείων και Κλινικών από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, σε περιοχές που λειτουργεί όμοια Μονάδα σε Νοσοκομείο. Οι Μονάδες αυτές λειτουργούν με την ευθύνη γιατρού νεφρολόγου με πενταετή άσκηση της ειδικότητας και ισόχρονη εμπειρία στην αιμοκάθαρση. Κατά τη διάρκεια της λειτουργίας τους είναι υποχρεωτική η παρουσία γιατρού νεφρολόγου.

Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, μετά από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.) ορίζονται για κάθε Μονάδα Χ.Α. το Περιφερειακό ή Νομαρχιακό Νοσοκομείο με το οποίο συνδέεται επιστημονικά, ο τρόπος, οι όροι και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την επιστημονική σύνδεση, καθώς και οι κατηγορίες των νεφροπαθών που θα αντιμετωπίζονται σε αυτήν.

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, μετά από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), καθορίζονται τα κριτήρια κατά περιφέρεια και περιοχή, οι όροι, οι προϋποθέσεις, οι τεχνικές προδιαγραφές, ο αριθμός των μηχανημάτων αιμοκάθαρσης και ο απαραίτητος επιστημονικός και λοιπός εξοπλισμός, ο αριθμός και οι κατηγορίες του επιστημονικού, νοσηλευτικού και λοιπού προσωπικού, η διαδικασία και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την έγκριση σκοπιμότητας και την ίδρυση και λειτουργία των Μονάδων Χ.Α.. Για τα κριτήρια κατά περιφέρεια και περιοχή απαιτείται και η γνώμη του Συμβουλίου Συντονισμού Ενιαίας Δράσης Υπηρεσιών Υγείας (ΣΥ.Σ.Ε.Δ.Υ.Π.Υ.).

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Υγείας και Πρόνοιας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών ρυθμίζονται θέματα που αφορούν τη σύναψη συμβάσεων των Μονάδων Χρόνιας Αιμοκάθαρσης με φυσικά ή νομικά πρόσωπα και ιδιαίτερα με ασφαλιστικούς οργανισμούς και ταμεία, την κοστολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Άρθρο 32

1. Το εδάφιο α' της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν. 2452/1996 αντικαθίσταται ως εξής:

α. Η ίδρυση, διοικητική υπαγωγή, στελέχωση και λειτουργία Κέντρων Προσωρινής Διαμονής των αιτούντων να αναγνωρισθούν ως πρόσφυγες αλλοδαπών.

Το εδάφιο β' της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν. 2452/1996 αντικαθίσταται ως εξής:

β. Η διοικητική υπαγωγή, στελέχωση και λειτουργία του υφιστάμενου στο Λαύριο Αττικής Κέντρου Προσφύγων.

Η λειτουργία του Κέντρου Λαυρίου, καθώς και νέων Κέντρων δύναται να ανατίθεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας σε εποπτευόμενα από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που δραστηριοποιούνται σε θέματα προσφύγων, τα οποία θα αναλαμβάνουν την ευθύνη λειτουργίας με ίδιο προσωπικό.

2. Τα επιδόματα που καταβάλλονται σε άτομα με ειδικές ανάγκες αναπροσαρμόζονται εκάστοτε με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας και

Πρόνοιας, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Με την απόφαση αυτή καθορίζεται και το ποσοστό αναπροσαρμογής κατά κατηγορία δικαιούχων, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου. Η χορήγηση με την ίδια απόφαση αυξήσεων στα παραπάνω επιδόματα μπορεί να ανατρέχει στην 1η Ιανουαρίου του έτους έκδοσής της.

Άρθρο 33 Κωδικοποίηση νομοθεσίας

Το άρθρο 41 του ν. 2082/1992 (ΦΕΚ 158 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

1. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, μπορεί να κωδικοποιηθούν σε ενιαίο κείμενο οι διατάξεις του νόμου αυτού, καθώς επίσης και η μέχρι σήμερα ισχύουσα νομοθεσία που αναφέρεται σε θέματα κοινωνικής φροντίδας.

Κατά την κωδικοποίηση αυτή επιτρέπεται η νέα σειρά και διάρθρωση των κωδικοποιημένων διατάξεων, η διάσπαση ή συγχώνευσή τους, η φραστική αναδιτύπωση χωρίς εννοιολογική μεταβολή τους, καθώς και η απόλειψη των ρητά καταργημένων και των μεταβατικών διατάξεων.

2. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας η παραπάνω κωδικοποίηση δύναται να ανατεθεί σε επιστημονικούς φορείς, ιδρύματα ή ειδικές νομοπαρασκευαστικές επιτροπές με όρους που καθορίζονται σε ειδικό πρωτόκολλο συνεργασίας.

Άρθρο 34 Κατάργηση διατάξεων

1. Από τη δημοσίευση του νόμου αυτού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως:

α. Η παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 2303/1995 καταργείται.

β. Καταργούνται το άρθρο 2, η παράγραφος 4 του άρθρου 3, τα άρθρα 4 και 11 του ν. 991/1979 (ΦΕΚ 276 Α').

γ. Η παρ. 1 του άρθρου 19 του ν.δ. 1111/1972 (ΦΕΚ 23 Α') καταργείται.

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται οι εξής διατάξεις του ν. 2082/1992 (ΦΕΚ 158 Α') "Αναδιοργάνωση της Κοινωνικής Πρόνοιας και καθιέρωση νέων θεσμών Κοινωνικής Προστασίας":

α. των άρθρων 1 έως και 4 "Συμβουλευτικό όργανο πρόνοιας",

β. του άρθρου 22 "Μετατροπή σταθμών σε υπηρεσίες",

γ. του άρθρου 23 "Σταθμοί Π.Ι.Κ.Π.Α.-Ε.Ο.Π.-Η ΜΗ-ΤΕΡΑ",

δ. του άρθρου 24 "Κατάργηση ιδρυμάτων",

ε. του άρθρου 26 έως και 38 και 40 "Αναδιοργάνωση φορέων κοινωνικής πρόνοιας",

στ. του άρθρου 5 έως και 7 "Κατ. οίκων Κοινωνική φροντίδα".

3. Μέχρι την έκδοση των προβλεπόμενων από τον νόμο αυτόν προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων εφαρμόζεται η κατά τη δημοσίευσή του

νόμου αυτού ισχύουσα συναφής νομοθεσία. Από την έκδοση των παραπάνω διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων κάθε διάταξη που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του νόμου αυτού ή ρυθμίζει κατά διαφορετικό τρόπο θέματα που αναφέρονται στο νόμο αυτόν καταργείται.

Άρθρο 35

Υπάλληλοι του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, κάτοχοι πτυχίων των Ανωτάτων Σχολών Οικιακής Οικονομίας και των Ανωτέρων Σχολών Νηπιαγωγών που ανήκουν σε κλάδους ΤΕ και υπηρετούν σε Κρατικούς Παιδικούς και Βρεφικούς Σταθμούς και Κέντρα Παιδικής Μέριμνας, κατατάσσονται σε προσωποπαγείς θέσεις κλάδου ΠΕ Νηπιαγωγών (προσωρινός) που συνιστώνται με την απόφαση κατάταξης.

Οι θέσεις που κατέχουν καταργούνται με την ίδια απόφαση, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και οι συνιστώμενες προσωποπαγείς θέσεις κλάδου ΠΕ Νηπιαγωγών (προσωρινός) με την αποχώρηση των υπαλλήλων, που τις κατέχουν, μετατρέπονται σε θέσεις κλάδου ΤΕ Βρεφονηπιοκομίας.

Άρθρο 36 Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζουν διαφορετικά οι επί μέρους διατάξεις του.

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου οι διατάξεις που αναφέρονται στο Εθνικό Σύστημα Κοινωνικής Φροντίδας εφαρμόζονται σε κάθε ζήτημα που αφορά τον τομέα της Κοινωνικής Πρόνοιας.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 15 Οκτωβρίου 1998

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ:	
ΕΣΤΕΡΚΟΝ ΔΗΜ. ΔΕΣΗΣ & ΑΠΟΚΣΗΣ	ΕΘΝΙΚΟΙΣ ΑΜΥΝΑΣ
ΑΛ. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ	ΑΠ.-ΑΘ. ΤΣΟΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΝ	ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΠΑΝΝΟΣ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ	ΒΑΣ. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ
ΕΘΝ. ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΥΤΩΝ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝ. ΑΣΦΑΛΕΩΝ
ΓΕΡ. ΑΡΣΕΝΗΣ	ΜΙΑΤ. ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ
ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ	ΔΗΜ. ΤΑΞΗΣ
Κ. ΓΕΙΤΟΝΑΣ	Γ. ΡΩΜΑΙΟΣ

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους

Αθήνα, 16 Οκτωβρίου 1998

Ο ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΥΑΓ. ΠΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ

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.	5225 761	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	
	5230 841	Βασ. Όλγας 188, 1ος όρ. - Τ.Κ. 546 55	(031) 423 956
Πληροφορίες δημοσιευμάτων λοιπών Φ.Ε.Κ.	5225 713	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	4136 402
	5249 547	Νικήτα 6-8 Τ.Κ. 185 31	4171 307
Πώληση Φ.Ε.Κ.	5239 762	ΠΑΤΡΑ	(061) 271 249
Φωτοαντίγραφα παλαιών Φ.Ε.Κ.	5248 141	Κορίνθου 327 Τ.Κ. 262 23	224 581
Βιβλιοθήκη παλαιών Φ.Ε.Κ.	5248 188	ΙΩΑΝΝΙΝΑ	
Οδηγίες για δημοσιεύματα Α.Ε. - Ε.Π.Ε.	5248 785	Διοικητήριο Τ.Κ. 454 44	(0651) 21 901
Εγγραφή Συνδρομητών Φ.Ε.Κ. και		ΚΟΜΟΤΗΝΗ	(0531) 22 637
αποστολή Φ.Ε.Κ.	5248 320	Δημοκρατίας 1 Τ.Κ. 691 00	26 522

- Μέχρι 8 σελίδες 200 δρχ.

ΤΙΜΗ ΦΥΛΛΩΝ

ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

- Από 8 σελίδες και άνω προσαύξηση 100 δρχ. ανά 8σέλιδο 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 κ.λπ.)	60.000 δρχ.	3.000 δρχ.
Β' (Υπουργικές αποφάσεις κ.λπ.)	70.000 »	3.500 »
Γ' (Διορισμοί, απολύσεις κ.λπ. Δημ. Υπαλλήλων)	15.000 »	750 »
Δ' (Απαλλοτριώσεις, πολεοδομία κ.λπ.)	70.000 »	3.500 »
Αναπτυξιακών Πράξεων (Τ.Α.Π.Σ.)	30.000 »	1.500 »
Ν.Π.Δ.Δ. (Διορισμοί κ.λπ. προσωπικού Ν.Π.Δ.Δ.)	15.000 »	750 »
Παράρτημα (Πίνακες επιτυχόντων διαγωνισμών κ.τ.λ.)	5.000 »	250 »
Δελτίο Βιομηχανικής Ιδιοκτησίας (Δ.Ε.Β.Ι.)	10.000 »	500 »
Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου (Α.Ε.Δ.)	3.000 »	150 »
Προκηρύξεων Α.Σ.Ε.Π.	10.000 »	500 »
Ανωνύμων Εταιρειών & Ε.Π.Ε.	250.000 »	12.500 »
ΓΙΑ ΟΛΑ ΤΑ ΤΕΥΧΗ ΕΚΤΟΣ Α.Ε. & Ε.Π.Ε.	250.000 »	12.500 »

- * Οι συνδρομές του εσωτερικού προπληρώνονται στα Δημόσια Ταμεία που δίδουν αποδεικτικό είσπραξης (διπλότυπο) το οποίο με τη φροντίδα του ενδιαφερομένου πρέπει να στέλνεται στην Υπηρεσία του Εθνικού Τυπογραφείου.
- * Οι συνδρομές του εξωτερικού επιβαρύνονται πέραν των ανωτέρω αναφερομένων ποσών με τα ταχυδρομικά τέλη και μπορεί να στέλνονται με επιταγή και σε ανάλογο συνάλλαγμα στο Διευθυντή Διαχείρισης του Εθνικού Τυπογραφείου.
- * Η πληρωμή του ποσοστού του ΤΑΠΕΤ που αντιστοιχεί σε συνδρομές, εισπράττεται στην Αθήνα από το Ταμείο του ΤΑΠΕΤ (Σολωμού 51 - 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 Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, οι Δήμοι, οι Κοινότητες ως και οι επιχειρήσεις αυτών 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 διπλοτύπων, ταχυδρομικές επιταγές και χρηματικά γραμμάτια δεν γίνονται δεκτά.

Οι υπηρεσίες του κοινού λειτουργούν καθημερινά από 08.00 έως 13.00

ΑΠΟ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ Κ' ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ Κ' ΑΓΩΓΗΣ
ΤΜΗΜΑ Δ' ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ Κ' ΠΑΙΔΙΟΥ

Τεlex Δ/νση : ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟΥ 17
Τεlex Κώδικας : 10187
TELEX :
TELEFAX : 5234768
Πληροφορίες : ΣΤ. ΣΚΑΡΑ
Τηλέφωνο : 5223619

Αθήνα 3-6-1999

Αριθ. πρωτ. Γ2Δ/2033

ΠΡΟΣ: Τηλ. κ. Σεραφείμ Χοιβάνα

Οδου Μόδοι 16-20

Βύρωνα -

Τ.Κ. 16231 ΑΘΗΝΑ.

ΚΟΙΝ:

ΘΕΜΑ: " Δίδονται βραχεία για τις μονογονεϊκές οικογένειες "

Σχετ: Η από 27-5-99 αίτησή σας.

Απαντώντας στην παραπάνω βραχεία αίτησή σας με την οποία ζητάτε πληροφορίες για τις μονογονεϊκές οικογένειες στη χώρα μας, σας πληροφορούμε τα ακόλουθα:

Μέχρι σήμερα δεν έχει θεσπιστεί στη χώρα μας ειδικό νομικό πλαίσιο βάσει του οποίου να προστατεύεται αποτελεσματικά η μονογονεϊκή οικογένεια (άλλα μητέρα), εντάσσεται όμως σε προγράμματα Κοινωνικής Προστασίας που υφίσταται εφαρμογή το Υπουργείο μας μέσω των Διευθύνσεων και Τμημάτων Πρόνοιας των κατά τόπους Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων της χώρας αλλά και των εποπτευόμενων από αυτό Προνοιακών φορέων (ΠΙΚΠΑ- Εθνικό Οργανισμό Πρόνοιας- Κέντρο Βρεφών "Η ΜΗΤΕΡΑ") εφόσον πληροί και τις υποχρεώσεις που διέπει το κάθε πρόγραμμα.

Σημειώνεται ότι με το νόμο 2646/98 (ΦΕΚ 236/98 ΣΑ) "Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας κ' άλλες διατάξεις", οι προαναφερμένοι Προνοιακοί μας φορείς (ΠΙΚΠΑ- ΕΟΠ- Κ.Β. "Η ΜΗΤΕΡΑ", Ενοποιημένα και αποσπλούν το νέο Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας.

Συγκεκριμένα:

Επιδραμούν από το πρόγραμμα ενίσχυσης απροστάτευτων παιδιών τα μέχρι ηλικίας 16 ετών παιδιά μονογονεϊκών οικογενειών που καλύπτουν

ύψιστο λόγο έπυρουνται πατριωτώς προετασίας (ορφανά, εύτώς γάμο
εχιδάα λειψιμένα διαζευχμένων γονέων κλπ.)

Τα Παιδιά των Κοινωνικών Εγγράφων και πρόσεραύματα βίου Κρατικού
Παιδιού και Βρεφονηπιακού Σταθμού που λειτουργούν εγγύ τη Χώρα, Μαδύ
και στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς του ΠΚΠΑ, του ΕΟΠ του Κρήματος
Βρεφονηπιακών Σταθμών Αθηνών, Αρίδας και Θεσσαλονίκης και του Κέντρου Βρεφ
"Η ΜΗΤΕΡΑ", λόγω κοινωνικών αιτιών.

Επίδομα μητρότητας

Με το πρόγραμμα αυτό καταβάλλονται χρηματικές παροχές - εως... εργα
ζόμενες ^{μόνες} μητέρες που δεν εύνδυται ν' αζιώσουν αυτες από ασφαλιστικό φορέα
ή είναι ανάεραγες. Το ποσό αυτό καθορίζεται ήμερα βίς 150000 ερχ. (75.000 ερχ)
πριν τον ζουετό και 75000 ερχ μετά τον ζουετό).

Παρέχεται δωρεάν νοσοκομειακή και Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη βίς άνδρα
γι βίς ~~μόνες~~ μητέρες και οικονομικά αδύνδυες.

Σ' όλες τις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις της Χώρας λειτουργούν οι Δίετες και τα
Τμήματα Πρόνοιας όπου μέσω των Κοινωνικών υπηρεσιών τους παρέχων ψυχολογ
κή και κοινωνική επίριξη και βούδεια.

Ειδικότερα με την συστηματική προεταβία της άχαμης μητέρας εαχολείται το
Κέντρο Βρεφών "Η ΜΗΤΕΡΑ", Δημοκρατίας 65 ήιον Αζιτικής, Σ' αυτό λειτουργεί
εδικό τμήμα όπου εεάχονται άχαμες υποφορικές μέλλουδες μητέρες από τον
7ο μήνα της κύβης τους μέχρι τον ζουετό.

Παρέχεται συμβουλευτική επίριξη μέσω του εξειδικευμένου προσωπικού που
Κέντρο ειαδέετα (ψυχολόγοι - κοινων. λειτουργοί), Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
παροχές σε τίδης, οικονομική ενίδχυση ανάλογα με τις ανάχμες της καθε
περίπευβης.

Πρωταρχικός βόλος και επίδωξη του "ΜΗΤΕΡΑ", είναι να βουδύβει την άχα
μητέρα να αποφάδύβει για το μέλλον του παιδιού της και να προγράμια
βει εύτώς τη δινά της ζωή.

ΕΣΣΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

Δίετη Προεταβίας Κ' Αχωχίς
Οικονομικής Κ' Παδιδύ Β' (3)

1/6/99
88
3/6/99

Η Δ/ΝΤΡΙΑ

ΕΛΕΝΗ ΤΙΕΤΣΗ



- μελέτησαμε και υποβάλλαμε επίσημες προτάσεις όσον αφορά το νομοσχέδιο που συζητήθηκε στην Βουλή για τις προσλήψεις στο Δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (για επιχειρήσεις που επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ)
- επεξεργαστήκαμε και καταθέσαμε μελέτες για την διοργάνωση σεμιναρίων επιμόρφωσης και επαγγελματικού προσανατολισμού των ανέργων αγάμων μητέρων, σχέδιο επιδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα με στόχο την απασχόληση των μητέρων με το περσών των σεμιναρίων.
- επιδιώκουμε να λύσουμε το πρόβλημα του επιδοματος σε σχέση με τις αναδοχές οικογενείες και κάνουμε κινήσεις και επαφές και προς αυτή την κατεύθυνση.

Στόχοι μας για το άμεσο μέλλον είναι:

- να επιδιώξουμε την αναπροσαρμογή των προνοιακών επιδομάτων στις σημερινές συνθήκες και να ξεφυγούμε από το εξευτελιστικό ποσό των 12.000 που δεν αντιπροσωπεύει πια τίποτα. Για τον σκοπό αυτό, θα χρησιμοποιήσουμε τις επαφές που δημιουργήσαμε όλο αυτό το διάστημα.
- να γνωστοποιήσουμε την ύπαρξη του συλλογού με την διεύθυνση και το τηλέφωνο σε όσο το δυνατόν περισσότερο κόσμο (δημοσίες υπηρεσίες και φορείς, μαζί με α μέσα ενημέρωσης, κοινωνικές ομάδες, αγάμες μητέρες που δεν γνωρίζουν την ύπαρξη μας).
- να προσελκύσουμε νέα μέλη ώστε να αποκτήσουμε ολιγά-ολιγά περισσότερη δύναμη και κύρος.
- να προμηθευτούμε ηλεκτρονικό υπολογιστή και να προχωρήσουμε στην μηχανοργάνωση των γραφείων του συλλογού.
- να οργανώσουμε ομάδες νομικής και ψυχολογικής υποστήριξης των μελών μας με ανοιχτές συζητήσεις και συναντήσεις στα γραφεία μας.
- να ενεργοποιήσουμε όλες εσάς τα παλιά μέλη, ώστε να συμμετέχετε ενεργά στις δραστηριότητες του συλλογού και να στηρίζετε, με τον τρόπο που μπορεί ή κάθε μία, τις προσπάθειες του διοικητικού συμβουλίου.

Μακροπρόθεσμοι στόχοι μας είναι:

- η δημιουργία ξενώνα όπου θα φιλοξενούνται σε έκτατες καταστάσεις οι αγάμες μητέρες με τα παιδιά τους.
- η δημιουργία βρεφονηπιακού σταθμού για τις μητέρες που θέλουν κάπου να αφήσουν για λίγο τα παιδιά τους.
- η ενεργοποίηση και αύξηση των παραρτημάτων μας σε άλλες πόλεις της Ελλάδας.

- η αλλαγη/απλοποιηση της διαδικασιας αναγνωρισης του παιδιου απο τον πατερα του για να μην ταλαιπωρειται οικονομικα και ψυχολογικα η μητερα.

- η αλλαγη των προυποθεσεων αποκτησης κατοικιας μεσω ΟΕΚ.

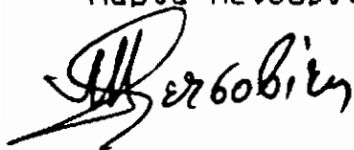
Οπως βλεπεις, υπαρχουν παρα πολλα θεματα που μας απασχολουν, τα οποια χρειαζονται οργανωση, κοπο και δουλεια, για να εχουν αποτελεσματα και μαλιστα το συντομοτερο δυνατον.

Θα θελαμε λοιπον και την δικη σου συμμετοχη και βοηθεια στις προσπαθειες μας. Αφορουν ολες μας και αν καταφερομε να πραγματοποιησουμε ολα οσα σχεδιαζουμε και ονειρευομαστε, θα γινει η ζωη μας και η ζωη των παιδιων μας πολυ πιο ανθρωπινη και αρμονικη.

Ελα λοιπον καποια στιγμη στα γραφεια μας να πουμε ενα καφε-δακι και να κουβεντιασουμε. Χρειαζομαστε και τις δικες σου αποψεις και ιδεες για να μπορεσουμε να κανουμε το Δ.Σ να λειτουργησει πραγματικα σαν εκπροσωπος οας, μιας και για αυτον το λογο μας εκλεξατε.

Σε περιμενομε.

Φιλικα
Μαρια Μετροβιτη



Σουλα Μπολλα



Νινα Μουτροπουλου



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A. ΒΙΒΛΙΑ

- 1) Αγάθωνος Ε. – Γεωργοπούλου., Οικογένεια-Παιδική Προστασία-Κοινωνική Πολιτική, Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού, Αθήνα, 1993
- 2) Γαλάνης Ν.Γ., Οικογένεια με ένα γονέα – Μια πραγματικότητα στη σύγχρονη Ελληνική πραγματικότητα, Εκδόσεις, Παπαζήση, Αθήνα, 1995
- 3) Γετίμης Π., Κοινωνικές Πολιτικές και τοπικό Κράτος στο Γετίμης Π., - Γράβαρης Δ., (επιμ.) Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική – Η σύγχρονη Προβληματική, Εκδόσεις, Θεμέλιο, Αθήνα 1993.
- 4) Δασκαρόλης Γ., Παραδόσεις Οικογενειακού Δικαίου, Τόμος Ι, Εκδόσεις, Σακούλας.Αντ.Ν., Αθήνα – Κομοτηνή, 1992,
- 5) Δεληγιάννης Ι., Η νέα ρύθμιση της συγγένειας και της Προστασίας των ανίκανων προσώπων, Εκδόσεις Σακούλα Χρ.Λ. Θεσσαλονίκη, 1984,
- 6) Δουλκέση Τ., Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις, Παπαζήση, Έκδοση 3^η, Αθήνα, 1994.
- 7) Ζλάτκου-Αλτάνη Α., Ανύπανδρη μητέρα., Ψυχοκοινωνικές επιδράσεις σε μητέρα και παιδί., στο Οικογένεια με ένα γονέα., Εισαγωγή –Επιμέλεια: Γαλάνης Ν.Γ., Εκδόσεις: Παπαζήση, Αθήνα 1995
- 8) Ιωαννίδου Ε., Η οικογένεια – Κοινωνικά και Παιδαγωγικά θέματα, Αθήνα, 1978.
- 9) Κατάκη Χ., Οι τρεις ταυτότητες της Ελληνικής Οικογένειας, εκδόσεις Κέδρος, Αθήνα 1984.
- 10) Κατάκη Χ., Οικογένεια - Ψυχοκοινωνικές/ψυχοθεραπευτικές Προσεγγίσεις, Εκδόσεις, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1990.
- 11) Κελπανίδης Μ., Ο Θεσμός της οικογένειας και το Κράτος Πρόνοιας., στο Οικογένεια – Παιδική Προστασία –Κοινωνική Πολιτική., της Αγάθωνος-Γεωργοπούλου Μ., Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού, 1993

- 12)Κογκίδου Δ., Μονογονεϊκές Οικογένειες – Πραγματικότητα, Προοπτικές, Κοινωνική Πολιτική, Σειρά: Επιστήμες αγωγής, Εκδόσεις, Νέα σύνορα – Λιβάνη, Αθήνα, 1995
- 13)Κρέμαλης Κ., Τα δικαιώματα του ατόμου για την Κοινωνική Πρόνοια., Αθήνα, 1991.
- 14)Λαμπίρη – Δημάκη Ι., Οικογένεια και Κοινωνική Πολιτική, στο Φροντίδα για την Οικογένεια, Ελληνική Εταιρεία Κοινωνικής Παιδιατρικής και Προαγωγής της Υγείας, Ελληνική Εταιρεία Πρόληψης της Κακοποίησης και Παραμέλησης των Παιδιών.,Τσίτουρα Στ. (επιμ.), Αθήνα, 1990.
- 15)Λεβέντης Γ., Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, Το Σύνταγμα, Μάρτιος :126., 1976.
- 16)Μακρυνιώτη Δ., Η Παιδική ηλικία, ως Κοινωνικό φαινόμενο, στο Οικογένεια, Παιδική Προστασία, Κοινωνική Πολιτική, Αγάθωνος Ε., Αθήνα, 1993.
- 17)Μαρκαντώνη Ι.Σ., Μορφές σύγχρονης Οικογένειας και Οικογενειακή αγωγή., από το Οικογένεια – Μητρότητα – Αναδοχή της Ρήγα Α.Β., Εκδόσεις θεμέλιο, Αθήνα 1991
- 18)Μαντζιάφου – Κανελλοπούλου Μ., Οικογένειες με ένα γονέα, Αθήνα, 1981.
- 19)Μαντζιάφου – Κανελοπούλου Μ., Οικογένεια και Κοινωνική Προστασία ΣΤΟΝ Ευρωπαϊκό και Διεθνή γενικά χώρο., Αθήνα, 1990
- 20)Martin Herbet., Αντιμετώπιση Προβλημάτων Παιδιών κι Εφήβων – Χωρισμός και Διαζύγιο Επιμέλεια – Μετάφραση: Παπαθιώτη Β.Αθανασίου., Εκδόσεις, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1994
- 21)Μουσούρου Λ., Γυναικεία απασχόληση και Οικογένεια στην Ελλάδα κι αλλού., Εκδόσεις., Εστία Αθήνα, 1985
- 22)Μουσούρου Λ., Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας., Gutenberg, Αθήνα, 1989.
- 23)Ναζίρη Δ., Η ελληνίδα και η έκτρωση – Κοινωνικο-Ψυχολογική μελέτη του φαινομένου της επαναλαμβανόμενης προσφυγής στην έκτρωση., Ψυχολογικά θέματα, Τόμος 2, τ.2, 1988
- 24)Παπαθιώτη – Αθανασίου Β., Εξέλιξη της οικογένειας στην Ελληνική Κοινωνία, από το Οικογένεια με ένα γονέα Μια πραγματικότητα στη σύγχρονη Ελληνική κοινωνία, Εισαγωγή – Επιμέλεια:Γαλάνης Γ.Ν., Εκδόσεις: Παπαζήση, Αθήνα, 1995.

- 25) Parke R.D., Ο πατέρας και η συμβολή του στη διαμόρφωση του παιδιού, Μετάφραση: Κελεσίδου Α., Κουτζούμπος Π., Α.Ε., Αθήνα, 1987.
- 26) Πολυχρόνης Π., Η μεταλλαγή δύο κλασικών πλαισίων παιδικής προστασίας (Καλαμάκι-Καλλιθέα), στο Οικογένεια-Παιδική Προστασία-Κοινωνική Πολιτική της Αγάθωνος-Γεωργοπούλου Μ., Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού, 1993
- 27) Ρήγα Α.Β., Οικογένεια – Μητρότητα – Αναδοχή, Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα, 1991
- 28) Σταθόπουλος Π., Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 5^ο, Κοινωνικής Εργασίας, Αθήνα, 1987
- 29) Σταθόπουλος Π., Κοινωνική Πρόνοια μια γενική θεώρηση, Εκδόσεις «ΕΛΛΗΝ», Αθήνα 1995
- 30) Στασινοπούλου Ο., Οικογένεια – Κράτος – Κοινωνική Πολιτική, Οριοθετήσεις και διαπλοκές στο συλλογικό τόμο: Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής σήμερα, Αθήνα, 1993
- 31) Στασινοπούλου Ο., Κράτος Πρόνοιας, Ιστορική Εξέλιξη, Σύγχρονες θεωρητικές Προσεγγίσεις, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1990.
- 32) Zosiane Caron., Ανύπανδρες μητέρες, Γυναικείο κίνημα – Από την υποταγή στην απελευθέρωση, Πρόλογος- Επιμέλεια – Μετάφραση, Α.Β.Ρ, Σ.Γλύκα, Κόλια.Ζ, Gutenberg, Αθήνα, 1990
- 33) Τσιάντης Ι., Ψυχική Υγεία Του Παιδιού Και Της Οικογένειας, Σύγχρονη Παιδαγωγική Βιβλιοθήκη. Τεύχος Β, Εκδ. Καστανιώτη, 1993, Αθήνα.
- 34) Τρισελιώτης Γ., Η εφαρμογή εννοιών ομαλοποίησης σε κοινωνικά μειονεκτικές οικογένειες, 1989.
- 35) Τσίτουρα Σ., Φροντίδα για την Οικογένεια, Εταιρεία Κοινωνικής Παιδιατρικής, Αθήνα, 1990
- 36) Φίλιας Β., Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών, Εκδόσεις, Gutenberg, Αθήνα, 1994.

B. ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

- 1) Κοκκινάκης Σ., **Οικογένεια και Κοινωνική Πολιτική.**, Εκλογή, Απρίλιος, Μάιος, Ιούνιος, 1995,
- 2) Κουσιδου Τ., **Πρόνοια για την άγαμη μητέρα και το παιδί της.**, Εκλογή θεμάτων Κοινωνικής Πρόνοιας, 1977
- 3) Κουσιδου Τ., **Η ανύπανδρη μητέρα.**, Εκλογή θεμάτων 53/1980.
- 4) Κουσιδου Τ., **Αναδοχή- Θεσμός Κοινωνικής Πρόνοιας.**, Εκλογή Θεμάτων, 1992.
- 5) Τσαλκάνης Άγγελος., **Η διάσπαση της οικογένειας.**, Εκλογή τ.99/1993
- 6) Στασινοπούλου Ο., **Άτυπα δίκτυα φροντίδας και Σύγχρονος Προνοιακός Πλουραλισμός.**, Εκλογή, Τ.93., 1992
- 7) Σταυροπούλου Ε.,-Κουσιδου τ.,-Σαχινίδι Μ.,-Καπλάνης Ι., **Μητρική μονογονεϊκή οικογένεια, Οικονομική, κοινωνική και ψυχολογική.**, Εκλογή Θεμάτων τ.69/1986.

Γ. ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ

- 1) Αρχείο Ε.Ψ.Ψ.Ε.Π., **Οικογενειακός Προγραμματισμός και η συμβολή του στη δημιουργία ευτυχισμένης οικογένειας.** 1995
- 2) 4^ο Διεθνές Συνέδριο, Ε.Ψ.Ψ.Ε.Π., **Οικογένεια και Πρόληψη.** Από το στρογγυλό τραπέζι., 1994
- 3) Ευρωπαϊκό Συνέδριο., **Νέες Τάσεις στην Απασχόληση.** Πρακτικά – Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη., Εκπαιδευτή: Γείτονα Κ., Αθήνα 1996.
- 4) 4^ο Παγκόσμιο Συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Πεκίνο 1994, **Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994.** Εθνική Έκθεση της Ελλάδας.
- 5) Περιλήψεις ομιλιών Συνεδρίων, Μάιος 1998, **Οικογένεια- Ευρώπη- 21^{ος} Αιώνας, Όραμα και θεσμοί.** Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, Ευρωπαϊκό forum για την οικογένεια.

- 6) Δεύτερο Πανελλήνιο Συνέδριο ΣΚΛΕ 1981
- 7) Λοίζος Ν., Προβληματισμοί και Στόχοι της Δημογραφικής Πολιτικής στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. στο συλλογικό τόμο, Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής σήμερα., 3^ο Συνέδριο, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 27-29 Νοεμβρίου 1991, Εκδόσεις Ίδρυμα «Σάκη Καράγιωργα», Αθήνα 1993.
- 8) Μουζακίτης Χ., Οικογένεια και Κοινωνική Πολιτική σ' ένα Μεταβαλλόμενο Κόσμο. Πανελλήνιο Συνέδριο, 1994
- 9) Μουσουρού Λ., Κοινωνικο-Δημογραφικές μεταβολές και σύγχρονα Οικογενειακά Σχήματα. στο συλλογικό τόμο, Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής Σήμερα., 3^ο Συνέδριο, Πάντειο Πάντειο Πανεπιστήμιο, 27-29 Νοεμβρίου 1991, Ίδρυμα «Σάκη Καράγιωργα», Αθήνα, 1993.
- 10) Τζαβάρας Α., Το Παιδί και οι Γονείς σε Ειδικές και Ψυχοκοινωνικές Συνθήκες. Συζήτηση στοργαγγουλού τραπεζιού Τραπεζιού για την ανύπανδρη μητέρα., Πρακτικά Σεμιναρίου που οργάνωσε το Κεντρο Βρεφών «ΜΗΤΕΡΑ»., Αθήνα, 1983.

Δ. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

- 1) Υπουργείο Προεδρίας – Γενική Γραμματεία Ισότητας των Δύο φύλων., «Δικαιώματα και Υποχρεώσεις της Εργαζόμενης Γυναίκας στη Μισθωτή Εργασία»., Αθήνα 1985.
- 2) Εθνικό Τυπογραφείο., «Εργασιακά και Κοινωνικά Δικαιώματα της Γυναίκας»., Απρίλιος 1985.
- 3) Εθνικό Τυπογραφείο., «Για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών»., Αθήνα, 1996, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης.

