



ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ
ΡΥΘΜΙΣΗ

**Εθνικής Γενικής
Συλλογικής
Σύμβασης Εργασίας**

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΛΗΦΘΗΣΑΝ ΥΠΟΨΗ

1. 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 276/Β/4.3.1975)
2. 10/1976 ΔΔΔΔ ΑΘΗΝΩΝ (ΦΕΚ 671/Β/20.5.1976)
3. 26.1.1977 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 60/Β/1.2.1977)
4. 9/1978 ΔΔΔΔ ΑΘΗΝΩΝ (ΦΕΚ 183/Β/3.3.1978)
5. 6/1979 ΔΔΔΔ ΑΘΗΝΩΝ (ΦΕΚ 194/Β/27.12.1979)
6. 100/1979 ΔΔΔΔ ΑΘΗΝΩΝ (ΦΕΚ 1137/Β/27.12.1979)
7. 120/1980 ΔΔΔΔ ΑΘΗΝΩΝ (ΦΕΚ 1303/Β/24.12.1980)
8. 1/1982 ΔΔΔΔ ΑΘΗΝΩΝ (ΦΕΚ 115/Β/19.3.1982)
9. 14.2.1984 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 81/Β/20.2.1984)
10. 19.1.1985 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 50/Β/31.1.1985)
11. 13.3.1986 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 123/Β/21.3.1986)
12. 7/1987 ΠΔΔΔ ΑΘΗΝΩΝ (ΦΕΚ 112/Β/17.3.1987)
13. 21.1.1988 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 40/Β/1.2.1988)
14. 10.3.1989 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 213/Β/23.3.1989)
15. 21.2.1990 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΦΕΚ 116/Β/1.3.1990)
16. 3.4.1991 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 10/4.4.1991)
17. 9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 37/11.6.93)
18. 21.3.1994 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 24/23.3.94)
19. 17.1.1995 ΚΟΙΝΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ (Π.Κ. 7/24.1.95)
20. 2.4.1996 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 9/ 3. 4. 96 - Ισχύει και για το 1997)
21. 18.5.1998 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 12/19.5.1998 - Ισχύει και για το 1999)
22. 23.5.2000 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 31/23.5.2000 - Ισχύει και για το έτος 2001)
23. 15.4.2002 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 19/29.4.2002 -Ισχύει και για το έτος 2003)
24. Τροποποιητική Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της από 15.4.2002 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
25. Η από 24.5.2004 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 16/28.5.2004 - Ισχύει και για το έτος 2005)
26. Η από 12.4.2006 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 14/13.4.2006 - Ισχύει και για το έτος 2007)
27. Η από 2.4.2008 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 13/18.4.2008 - Ισχύει και για το έτος 2009)
28. Η από 15.7.2010 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 14/16.7.2010 - Ισχύει και για τα έτη 2011 και 2012)
29. Η από 14.5.2013 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 4/14.5.2013)
30. Η από 26.3.2014 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 3/26.3.2014)
31. Η από 29.9.2015 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 7/29.9.2015)
32. Η από 31.3.2016 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 5/3.3.2016)
33. Η από 30.3.2017 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 6/30.3.2017)
34. Η από 28.3.2018 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 6/29.3.2018)
35. Η από 30.12.2019 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 1/9.1.2020)



Β. ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Από την εργοδοτική πλευρά:

1. Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.)*
2. Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)
3. Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.)
4. Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.)

Από την εργατική πλευρά:

- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.)

Γ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας), αποτελούν για τους με την ιδιότητα του εργάτου ή υπαλλήλου απασχολούμενους σε σταθερό εργοδότη και αμειβόμενους κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο σύστημα αμοιβής, κατώτατα όρια αμοιβής.

Αι διατάξεις της παρούσης δεν εφαρμόζονται καθ'ολοκληρίαν επί :

- α) Των πληρωμάτων των πλοίων της εμπορικής ναυτιλίας,
- β) Των φορτοεκφορτωτών ξηράς και λιμένων, των διεπομένων υπό της νομοθεσίας ρυθμίσεως των εις τους λιμένας φορτοεκφορτωτικών εργασιών και της φορτοεκφορτωτικής εργασίας ξηράς και
- γ) Των επί τιμολογίω ή κατά μονάδα εργασίας αμειβομένων και εις μη σταθερόν εργοδότην απασχολουμένων.

Οι οικιακοί βοηθοί και το εν γένει οικόσιτον προσωπικόν δεν υπάγεται εις τας λοιπάς, πλην των περί αδείας, διατάξεις.

Υπό την επιφύλαξιν της ισχύος της επομένης παραγράφου δεν υπάγονται εις την παρούσαν οι αμέσως εις την καλλιέργειαν γεωργικών προϊόντων ή εις την κτηνοτροφίαν, την αλιείαν και τας δασικές εργασίας απασχολούμενοι.

Κατ' εξαίρεσιν, εις τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών συντρεχούσης περιπτώσεως, υπάγονται εκ των αμέσως εις την καλλιέργειαν γεωργικών προϊόντων και την κτηνοτροφίαν απασχολουμένων :

- α) Οι υπηρετούντες εις γεωργικά και κτηνοτροφικά εργασίας, ασκουμένας παρ'εμπορικών εταιρειών ή Ν.Π.Δ.Δ.
- β) Οι διεπόμενοι ήδη υπό συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, υπουργικών αποφάσεων ή άλλων σχετικών πράξεων και

* **Σημείωση:** Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.) δεν υπέγραψε την από 14.5.2013 ΕΓΣΣΕ. Η σύμβαση αυτή υπογράφεται για πρώτη φορά από το Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.)

γ) Οι υπαγόμενοι εις την ασφάλισιν του ΙΚΑ ανεξαρτήτως της νομικής μορφής υφ' ήν ασκείται η εκμετάλλευσιν παρ' ή απασχολούνται. (6/79 ΔΔΔΔ Αθηνών, άρθρο 8)

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να συμπληρώνουν αυτά κατά το τυχόν ποσό που υπολείπεται. (1/82 ΔΔΔΔ Αθηνών, άρθρο 4)

Τα υπό της παρούσης καθοριζόμενα κατώτατα όρια ημερομισθίων (ημερομίσθια ασφαλείας) και υπό τα αυτά προϋποθέσεις ηλικίας, αποτελούν κατώτατα όρια και δια τους υπό την ιδιότητα του εργατοτεχνίτου απασχολουμένους εις σταθερόν εργοδότην και αμοιβομένους κατά μονάδα εργασίας ή επί ποσοστοίς ή κατ' άλλο σύστημα αμοιβής, υποχρεωμένου του οικείου εργοδότη όπως συμπληροί ταύτα κατά το τυχόν ελλείπων ποσόν. Εν προκειμένω οι σχετικοί λογαριασμοί εκκαθαρίζονται κατά τρίμηνον με βάση το πραγματοποιηθέν μέσον ημερομίσθιον κατά τη διάρκεια του τριμήνου εξαιρέσει της περιπτώσεως λύσεως της σχέσεως εργασίας καθ' οιονδήποτε τρόπον οπότε η εκκαθάρισις πραγματοποιείται κατ' αυτήν. (παρ. 3 της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.)

Δ. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ & ΒΑΣΙΚΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ (βλέπε συνημμένο πίνακα - ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ)

Κατώτατα όρια αποδοχών 2008 και 2009

Α. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2007 με βάση την ΕΓΣΣΕ των ετών 2006-2007, αυξάνονται ως εξής :

1. Την 1.1.2008 αυξάνονται κατά ποσοστό 3,45%.
2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2008 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1.9.2008 κατά ποσοστό 3%.
3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.4.2009 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2, αυξάνονται από 1.5.2009 κατά ποσοστό 5,5%.

Β. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α, τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής:

- α. **Εργατοτεχνίτες** και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρώσει τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικό ημερομίσθιο

Από 1ης Ιανουαρίου 2008	ΕΥΡΩ 30,40
Από 1ης Σεπτεμβρίου 2008	ΕΥΡΩ 31,31
Από 1ης Μαΐου 2009	ΕΥΡΩ 33,03

- β. **Υπάλληλοι** που δεν έχουν συμπληρώσει τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικός μισθός

Από 1ης Ιανουαρίου 2008	ΕΥΡΩ 680,59
Από 1ης Σεπτεμβρίου 2008	ΕΥΡΩ 701,01
Από 1ης Μαΐου 2009	ΕΥΡΩ 739,57



- Γ. Τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων **εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες, καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους**, αναλόγως με το ωράριο απασχολησής τους.
- Δ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων παραπάνω και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Α' ΣΤΗΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009							
ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009							
Ημερομίσθιοι	31.12.07	Ποσοστό αύξησης	1.1.08	Ποσοστό αύξησης	1.9.08	Ποσ. αύξ.	1.5.09
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	29,39	3,45%	30,40	3,00%	31,32 ¹	5,50%	33,04 ¹
Ημερομίσθιο άγαμος 1 τριετία	30,47	3,45%	31,52	3,00%	32,47	5,50%	34,25
Ημερομίσθιο άγαμος 2 τριετίες	31,93	3,45%	33,03	3,00%	34,02	5,50%	35,89
Ημερομίσθιο άγαμος 3 τριετίες	33,37	3,45%	34,52	3,00%	35,56	5,50%	37,51
Ημερομίσθιο άγαμος 4 τριετίες	34,83	3,45%	36,03	3,00%	37,11	5,50%	39,15
Ημερομίσθιο άγαμος 5 τριετίες	36,28	3,45%	37,53	3,00%	38,66	5,50%	40,78
Ημερομίσθιο άγαμος 6 τριετίες	-	-	39,05	3,00%	40,22	5,50%	42,43
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	32,33	3,45%	33,45	3,00%	34,45	5,50%	36,34
Ημερομίσθιο έγγαμος 1 τριετία	33,41	3,45%	34,56	3,00%	35,60	5,50%	37,56
Ημερομίσθιο έγγαμος 2 τριετίες	34,87	3,45%	36,07	3,00%	37,16	5,50%	39,20
Ημερομίσθιο έγγαμος 3 τριετίες	36,31	3,45%	37,56	3,00%	38,69	5,50%	40,82
Ημερομίσθιο έγγαμος 4 τριετίες	37,77	3,45%	39,07	3,00%	40,25	5,50%	42,46
Ημερομίσθιο έγγαμος 5 τριετίες	39,22	3,45%	40,57	3,00%	41,79	5,50%	44,09
Ημερομίσθιο έγγαμος 6 τριετίες	-	-	42,09	3,00%	43,35	5,50%	45,74
	31.12.07	Ποσοστό αύξησης	1.1.08	Ποσοστό αύξησης	1.9.08	Ποσ. αύξ.	1.5.09
Υπάλληλοι							
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	657,89	3,45%	680,59	3,00%	701,00 ¹	5,50%	739,56 ¹
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	712,70	3,45%	737,29	3,00%	759,41	5,50%	801,17
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	777,49	3,45%	804,31	3,00%	828,44	5,50%	874,01
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	842,28	3,45%	871,34	3,00%	897,48	5,50%	946,84
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	723,68	3,45%	748,65	3,00%	771,11	5,50%	813,52
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετία	778,49	3,45%	805,35	3,00%	829,51	5,50%	875,13
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	843,28	3,45%	872,37	3,00%	898,54	5,50%	947,96
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	908,07	3,45%	939,40	3,00%	967,58	5,50%	1020,80

στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή

1. Τα ανωτέρω ποσά δε συμπίπτουν με τα αναφερόμενα στο κείμενο της ΕΓΣΣΕ

μεγαλύτερο του πέντε (5).

- Ε. Πίνακας αποδοχών προσαρτάται στην παρούσα ΕΓΣΣΕ ως Προσάρτημα Α και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.**

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε τη χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο Νόμο 3845/2010.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στην διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο για τις οργανώσεις μας μέσο ρύθμισης και διαμόρφωσης πολιτικών, με μεσομακροπρόθεσμη προοπτική, για τα κυρίαρχα ζητήματα της εξόδου από την ύφεση, της αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, της δημιουργίας συνθηκών ανάπτυξης, της διατήρησης της κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας, τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση των επί δεκαετίες παρεχομένων επιδομάτων εορτών και άδειας (που είναι γνωστά ως 13ος και 14ος μισθός) και η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).

Κατώτατα όρια αποδοχών 2010-2011-2012

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας για τα τρία έτη διάρκειας της σύμβασης καθορίζονται ως εξής:

- A. Τα κατώτα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2009 με βάση την ΕΓΣΣΕ των ετών 2008-2009 (ΕΓΣΣΕ 2008-2009) αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.
- B. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011 με βάση την παράγραφο "Α" της παρούσας, αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της

ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας παραγράφου, ως “ευρωπαϊκός πληθωρισμός” λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euro area) όπως αυτός ανακοινώνεται από τη Eurostat.

- Γ. Με σκοπό την ενίσχυση των χαμηλοτέρων εισοδημάτων, το κατώτατο όριο του ημερομισθίου των εργατοτεχνιτών/τριών χωρίς προϋπηρεσία, αυξάνεται από 1.9.2004 με επί πλέον εφ’ άπαξ ποσό 8 ευρώ μηνιαίως και ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων χωρίς προϋπηρεσία, με εφ’ άπαξ ποσό 8,5 ευρώ μηνιαίως (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).
- Δ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5) (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).

Υπολογισμός επιδομάτων

Τα επιδόματα που προβλέπονται από Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή όμοιας έκτασης Διαιτητικές Αποφάσεις, υπολογίζονται επί των γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων που διαμορφώθηκαν μετά την αύξηση του προηγούμενου άρθρου (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).

Τα εφ’άπαξ ποσά των 8 ευρώ και των 8,5 ευρώ όπως αναφέρονται ανωτέρω δε λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του επιδόματος γάμου. Δε λαμβάνονται υπόψη μεταβατικά κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων τριετιών στα έτη 2004 και 2005 (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

Συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων

Τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν θετική την ενίσχυση της αντίληψης περί συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με τη μορφή παροχής μετοχών ή διανομής μέρους των κερδών.

Οι παροχές αυτές δεν θα καταλογίζονται στις νόμιμες αποδοχές που προβλέπουν οι επιχειρησιακές, οι κλαδικές, οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις και η ΕΓΣΣΕ.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν την ανεύρεση και προώθηση εφαρμογής κατάλληλων φορολογικών και ασφαλιστικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνονται αυτά τα συστήματα και να αποφεύγονται η υπέρμετρη φορολογική επιβάρυνση ή δυσμενείς συνέπειες για τους ασφαλιστικούς οργανισμούς (άρθρο 15, της 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ)

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Τα συμβαλλόμενα μέρη προσήλθαν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση της νέας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. σε περιβάλλον έκτακτων οικονομικών συνθηκών και συνεχιζόμενης κρίσης, όπως άλλωστε υπήρχαν και κατά τις διαπραγματεύσεις για την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2010-2012, που τα μέρη με πλήρη επίγνωση των ευθυνών τους, συμφώνησαν και υπέγραψαν.

Στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2012 επιβλήθηκαν νομοθετικές παρεμβάσεις,

όπως, ενδεικτικά, η μείωση κατά 22% των κατώτατων αμοιβών και κατά 32% για τους νέους, καθώς και η αναστολή ισχύος της ρήτρας για τις τριετίες, ανάμεσα σε άλλα.

Πέραν αυτών των παρεμβάσεων, καίριο πλήγμα στο θεσμό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επέφερε ο ν. 4093/12, με τον οποίο περιορίζεται η έκταση ισχύος των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μόνο στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων, που εκπροσωπούνται από τις συμβαλλόμενες σ' αυτήν εργοδοτικές οργανώσεις, νομοθετείται ευθέως συγκεκριμένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο και θεσπίζεται νέο σύστημα νομοθετικώς πλέον καθορισμένου κατώτατου μισθού για το μέλλον, αρμοδιότητα που μέχρι πρότινος είχαν οι συμβαλλόμενες στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. οργανώσεις.

Τα μέρη, παρά το ασφυκτικό νέο νομικό καθεστώς και τα εμπόδια, θεωρούν ιστορική αναγκαιότητα και πράξη ευθύνης να κρατήσουν ενεργό το θεσμό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης και να αποκαταστήσουν το δικαιοπολιτικό ρόλο, που αργά αλλά σταθερά κατακτήθηκε ιδίως τις τελευταίες δεκαετίες.

Ο ουσιαστικός Κοινωνικός Διάλογος αποτελεί βάθρο της Δημοκρατίας και της κοινωνικής συνοχής τα δε αποτελέσματα του θα πρέπει να γίνονται σεβαστά από όλους.

Στο πλαίσιο αυτό τα μέρη δεσμεύονται να αναλάβουν άμεσα κοινές πρωτοβουλίες προς την κυβέρνηση για την αντιμετώπιση του εφιαλτικού προβλήματος της ανεργίας, ιδίως για την πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, την τροποποίηση του νέου νομικού πλαισίου που θέτει σοβαρούς περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία, την επαναφορά της πλήρους και καθολικής ισχύος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., την επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού, το πλαίσιο λειτουργίας της μετενέργειας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι θα οργανωθεί η μεταξύ τους συζήτηση για τη διερεύνηση και εξεύρεση λύσεων, με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της οικονομίας όχι στην κατεύθυνση του μισθολογικού κόστους αλλά της διαρθρωτικής πλευράς της (κόστη μεταφορικά, ενεργειακά και άλλα, χωροθέτηση του φορολογικού καθεστώτος κ.λπ.).

Οι πρωτοβουλίες αυτές φιλοδοξούν να συμβάλλουν και να αποτελούν τη συνεισφορά των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων στην υπέρβαση της οικονομικής κρίσης και στην αναμόρφωση της χώρας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη ρητώς συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της ΕΓΣΣΕ 2019 με οποιονδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο των μισθολογικών όρων των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ, τότε θα ξεκινήσουν άμεσα διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ (ΕΓΣΣΕ 20.12.2019).

Ε. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

1. Τριετιών

Α. Υπάλληλοι επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μη υπαγόμενοι εις ετέραν

ειδικότεραν συλλογικήν σύμβασιν εργασίας ή απόφασιν διαιτησίας, δικαιούνται δι'εκάστην τριετίαν υπηρεσίας ή προυπηρεσίας, διανυθείσης μετά την συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας των, προσαυξήσεως εκ ποσοστού 10%, επί του ως άνω κατωτάτου ορίου βασικού μισθού (Μισθού ασφαλείας) και μέχρι συμπληρώσεως τριών τριετιών, ήτοι εν συνόλω, ποσοστού 30%. (παρ. 2/26.2.1975 ΕΓΣΣΕ)

Β. Εργατοτεχνίται και εργατοτεχνίτριαι απασχολούμενοι επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου και μη υπαγόμενοι εις ετέραν ειδικότεραν συλλογικήν σύμβασιν εργασίας ή απόφασιν διαιτησίας δικαιούνται μετά 3ετή υπηρεσίαν ή προυπηρεσίαν, προσαυξήσεως εκ ποσοστού 5% επί του καθοριζομένου γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου ασφαλείας. (26.1.1977 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 2)

Μετά συμπλήρωσιν δευτέρας τριετίας, χορηγείται και δευτέρα προσαύξεις εκ ποσοστού 5%. (παρ. 4 της Δ.Α 100/79 του ΔΔΔΔ Αθηνών)

Στους εργατοτεχνίτες που έχουν συμπληρώσει 9ετή υπηρεσία ή προυπηρεσία μετά την συμπλήρωση το 18ου έτους της ηλικίας τους και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση (ΣΣΕ, ΔΑ ή ΚΥΑ), χορηγείται από 1.1.1982 τρίτη τριετία εκ ποσοστού 5%. που υπολογίζεται στο βασικό ημερομίσθιο. (άρθρο 2, 1/82 ΔΔΔΔ Αθηνών)

Στους εργατοτεχνίτες που έχουν συμπληρώσει δωδεκαετή υπηρεσία ή προυπηρεσία και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση (Σ.Σ.Ε, Δ.Α, ή Υπουργική Απόφαση) χορηγείται από 1.1.1996 τέταρτη τριετία σε ποσοστό 5% που υπολογίζεται στο βασικό ημερομίσθιο. (άρθρο 4 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 1996)

Από 1.1.2001 σε εργατοτεχνίτες απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και μη υπαγόμενους σε άλλη ειδικότερη συλλογική σύμβαση εργασίας ή απόφαση διαιτησίας χορηγείται μετά τη συμπλήρωση 15ετούς υπηρεσίας ή προυπηρεσίας **προσαύξηση πέμπτης τριετίας** σε ποσοστό 5% που υπολογίζεται στο εκάστοτε κατώτατο ημερομίσθιο (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000).

Στους εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν 18ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή 18ετή προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη, με οποιαδήποτε ιδιότητα και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση (ΣΣΕ, ΔΑ ή ΥΑ), χορηγείται από 1ης-1-2008 και **έκτη τριετία** ποσοστού 5% (ΣΣΕ 2.4.2008).

Σαν προυπηρεσία για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων θεωρείται αυτή που διανύθηκε σε οποιονδήποτε εργοδότη, για μεν τους υπαλλήλους μετά την συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους, σε θέση και ειδικότητα παρεμφερή και ανάλογη με αυτή που κατέχουν, για δε τους εργατ/τες, μετά την συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, με οποιαδήποτε ιδιότητα, με την επιφύλαξη τους μαθητευόμενους μηχανοτεχνίτες του κλάδου της σιδηροβιομηχανίας. (1/82 ΔΔΔΔ Αθηνών άρθρο 5)

Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των ποσοστών λόγω τριετιών εργατ/τών και υπαλλήλων στρογγυλοποιούνται στην επόμενη ακεραία μονάδα (άρθρο 7 της ΔΔΔΔ Αθηνών 1/82).

2. Γάμου

Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου, χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις της παραγράφου 2 της 10/1976 απόφασης του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 4 της από 10.3.1989 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

«Το επίδομα γάμου υπολογίζεται επί του κατωτάτου ορίου του βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου, του οριζομένου υπό της εκάστοτε εν ισχύ οικείας συλλογικής συμβάσεως, αποφάσεως διαιτησίας ή άλλης διατάξεως και δεν συμψηφίζεται προς τας τυχόν υπερτέρας των κατωτάτων ορίων πράγματι καταβαλλόμενας αποδοχάς. Συμψηφίζεται όμως εις τούτο το τυχόν καταβαλλόμενο επίδομα γάμου ή συζύγου.

Ο γάμος αποδεικνύεται διά δηλώσεως του μισθωτού κατά τον τύπον του ΝΔ 105/69, κατατιθεμένης εις τον εργοδότην, κατά την πρόσληψιν ή συνεστώτος του γάμου.

Συλλογικά συμβάσεις εργασίας, αποφάσεις διαιτησίας ή άλλες διατάξεις προβλέπουσαι την χορήγησιν επιδόματος γάμου, εις ποσοστόν ή πάγιον ποσόν, δεν τίγονται διά της παρούσης, εξακολουθούσαι να ισχύουν και να διέπουν τα της παροχής του επιδόματος τούτου εφ'όσον :

- α) προβλέπουν την παροχήν τούτου εις τους μισθωτούς αμφοτέρων των φύλων και
- β) το βάσει αυτών οφειλόμενον ποσόν επιδόματος γάμου είναι υπέρτερον του βάσει της παρούσης διαμορφουμένου (παρ. 2 της Δ.Α 10/76 ΔΔΔΔ Αθηνών). »

Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των ποσοστών λόγω επιδόματος γάμου εργατ/τών και υπαλλήλων στρογγυλοποιούνται στην επόμενη ακεραία μονάδα. (άρθρο 7 της Δ.Α 1/1982 ΔΔΔΔ Αθηνών)

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, εναρμονίζοντας τις ισχύουσες στη χώρα μας διατάξεις δικαίου με τις διεθνώς εφαρμοστέες αρχές της προστασίας της οικογένειας, της διευκόλυνσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της ισότητας των φύλων, της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, της αξιοπρεπούς εργασίας.

Επαναλαμβάνεται και διατηρείται σε ισχύ κωδικοποιημένη η διάταξη σειράς προηγούμενων ΕΓΣΣΕ, Διαιτητικών Αποφάσεων και κυρωτικών τους νόμων, ότι το επίδομα γάμου χορηγείται σε όλους τους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου με τους όρους και προϋποθέσεις του άρθρου 2 του ν. 1776/1988, με το οποίο κυρώθηκε το άρθρο 5 της από 26.1.1988 ΕΓΣΣΕ (ΣΣΕ 14.5.2013).

3. Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκησε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30η Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.



Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).

4. Επίδομα αδειάς

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής αδειάς αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα αδειάς, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και αποδοχές αδειάς και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα αδειάς ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της αδειάς, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1977 * για τη χορήγηση του επιδόματος αδειάς σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφομένων των λέξεων "πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν", λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη αδειάς (ΕΓΣΣΕ 2010)

ΣΤ. ΛΟΙΠΟΙ ΟΡΟΙ

ΆΔΕΙΕΣ

1. Άδεια γάμου και γεννήσεως τέκνου

Εργαζόμενοι και εργαζόμενες που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου πέντε (5) εργασίμων ημερών με αποδοχές, η οποία δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον ΑΝ.539/45. Σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου ο πατέρας δικαιούται μία ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο (9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., άρθρο 6).

Η άδεια γάμου του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ του 1993 προσαυξάνεται σε έξι (6) ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και παραμένει σε πέντε (5) ημέρες για όσους

* **Παρατήρηση** : Στο κείμενο που κατατέθηκε στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης, αναφέρεται η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1997 προφανώς εκ παραδρομής

εργάζονται πενήνήμερο.

Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000).

2. Άδεια μητρότητας

Η συνολική διάρκεια της αδείας μητρότητας ορίζεται σε δέκα έξι (16) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ (8) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της αδείας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής αδείας δέκα έξι (16) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της αδείας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις. (9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., άρθρο 7)

Χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα αδείας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). Η συνολική διάρκεια της αδείας μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ του 1993. (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)

3. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών

α. Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε μία ώρα για έξι (6) επί πλέον μήνες.

Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφετηρία τη λήξη της αδείας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

β. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.

γ. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι **θετοί γονείς** παιδιού ηλικίας ως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία (ΕΓΣΣΕ 55.5.2000).

δ. Την άδεια φροντίδας παιδιού, δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

ε. Η άδεια φροντίδας του παιδιού, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003)

Διευκρινίσεις στην εφαρμογή της αδείας για την φροντίδα παιδιών.

Σχετικά με τις ρυθμίσεις του άρθρου 9 της από 9.6.1993 ΕΓΣΣΕ που αφορούν την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών, τα συμβαλλόμενα μέρη δηλώνουν ότι θα προτρέψουν τα μέλη τους να καταβάλλουν κάθε προσπάθεια ώστε να διευκολύνεται η συνεννόηση, που αυτή απαιτείται, σχετικά με την χορήγηση αυτών των αδειών.

Επίσης θεωρούν ότι οι ρυθμίσεις αυτές όπως βελτιώθηκαν με την ΕΓΣΣΕ 1993,

δεν θα πρέπει να δημιουργούν δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. (21.3.1994 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., άρθρο 7)

Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού.

Το μειωμένο ωράριο ("άδεια") θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

4. Γονική άδεια ανατροφής

α. Γονέας εργαζόμενος σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, εάν : α) έχει συμπληρώσει ένα χρόνο (1) εργασίας στον ίδιο εργοδότη και β) ο άλλος γονέας εργαζεται έξω από την κατοικία τους, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, μετά τη λήξη της αδείας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών ετών .

β. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως τριμήνιο μήνες (3,5) για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2 έως 5 του ν.1483/1984. (9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. άρθρο 8)

γ. Σχετικά με τις γονικές άδειες τα μέρη δηλώνουν ότι επιθυμούν να εφαρμόσουν και στο εθνικό επίπεδο τη σχετική Ευρωπαϊκή Συμφωνία, που υπεγράφη το Δεκέμβριο 1995 μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων αξιοποιώντας τη δυνατότητα, που παρέχει το Πρωτόκολλο και η Συμφωνία Κοινωνικής Πολιτικής της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης.

Η υλοποίηση θα γίνει μέσω Συμφωνίας - Παραρτήματος της παρούσας ΕΓΣΣΕ, η οποία θα διευρύνει τις ισχύουσες μέχρι σήμερα ρυθμίσεις, που προβλέπονται από το Ν. 1483/84. Τα μέρη δεσμεύονται να υπογράψουν τη σχετική συμφωνία εντός τριών μηνών από την υπογραφή της παρούσης ΣΣΕ (άρθρο 10, ΕΓΣΣΕ 96-97).

5. Στήριξη οικογένειας και ενίσχυση γυναικείας απασχόλησης

Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων τα μέρη συμφωνούν :

α. στην προώθηση της νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από τον ΔΛΟΕΜ του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν τη **γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν. 1483/1984**, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων.

- β. για την προώθηση μέσω του ΛΑΕΚ δράσεων για τη διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.
- γ. σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της **παρένθετης μητρότητας**, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά τη διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993 όπως ισχύει, δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα (ΕΓΣΣΕ 2006-2007).

6. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των ανάδοχων γονέων

Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και Διαιτητικών Αποφάσεων (ΔΑ) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, **εφαρμόζονται αναλόγως** και στους ανάδοχους γονείς (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

7. Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών

Η άδεια του άρθρου 7 του Ν.1483/84 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών καθορίζεται σε 12 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος εφόσον ο εργαζόμενος/η έχει τρία παιδιά και πάνω. (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)

Από 1.1.2008 αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/84 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων μελών και καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω (ΣΣΕ 2.4.2008).

8. Μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους - ες, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

9. Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επί πλέον της αδείας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

10. Άδεια απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού



Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής-τρια, οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, **συνολικά και για τους δύο γονείς**, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

11. Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις

α. Αυξάνεται σε (30) τριάντα ημέρες η άδεια της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Ν. 1346/83 για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχήs ημέρες ή τμηματικά. (άρθρ. 7 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 96-97)

Η ιδιότηs του μαθητού ή σπουδαστού ή φοιτητού ως και η συμμετοχή τούτου εις τας εξετάσεις αποδεικνύεται διά βεβαιώσεως της οικείας Σχολής, υποβαλλομένης υπό του μισθωτού προς τον εργοδότη. (6/79 ΔΔΔΔ Αθηνών & άρθρο 4 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. '94)

β. Η άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις κατά την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν.1346/83, όπως έχει διαμορφωθεί με το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ της 12.4.1996 χορηγείται και στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα.(ΕΓΣΣΕ 1998, άρθρο 6).

γ. Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να ζητήσουν από κοινού την αύξηση των αποδοχών που καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ για τις ημέρες αδειας για συμμετοχή σε εξετάσεις κατά την παρ. 1 του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ της 18.5.1998, στο ύψος των καταβαλλόμενων αποδοχών του εργαζόμενου και σε κάθε περίπτωση όχι κάτω των νομίμων (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000).

12. Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχήs ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

13. Ετήσια κανονική άδεια

Η διάρκεια της σχέσης εργασίας (βασικός χρόνος), που απαιτείται για τη γένεση της αξίωσης για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (ΑΝ 539/45, όπως ισχύει) μειώνεται από δώδεκα σε δέκα (10) μήνες συμπληρωμένους. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003)

14. Επιπλέον άδεια ανάπαυσης

Από 1-1-2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξηρητημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργασι-

μων ημερών, αν ο εργαζόμενος εργάζεται εξαήμερο ή 25 εργασίμων ημερών, αν εργάζεται πενθήμερο. (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 6)

Από 1.1.2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

15. Άδεια λόγω AIDS

Εργαζόμενοι-ες με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επί πλέον άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

16. Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσις

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα, που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

17. Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών (ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

Ερμηνευτική διάταξη

Το δικαίωμα άδειας λόγω θανάτου συγγενούς που θέσπισε το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 διευκρινίζεται ότι χορηγείται, όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό (ΕΓΣΣΕ 2010).

18. Συμπληρωματικά διατάξεις περί αδειών

Αι προϋποθέσεις, όροι, περιορισμοί, διαδικασία της παροχής αδειών μετ' αποδοχών, ως και ο τρόπος υπολογισμού των αποδοχών της αδειάς και του επιδόματος αδειάς, ως ορίζονται υπό του ΑΝ 539/45 και των τροποποιησάντων και συμπληρωσάντων τούτων νόμων, ισχύουν και εις τας περιπτώσεις των άρθρων 3 και 4 της παρούσης. Ωσαύτως ισχύουν και εφαρμόζονται πλήρως πάσαι αι ευνοικώτεροι διατάξεις των αυτών ως άνω νόμων και των εις εκτέλεσιν τούτων εκδοθέντων διαταγμάτων και των ισχύ συλλογικών συμβάσεων, αποφάσεων διαιτησίας (εσωτερικών κανονισμών ή άλλων διατάξεων. (6/79 ΔΔΔΔ Αθηνών, άρθρο 5)

Αι διατάξεις των άρθρων 3 και 4, πλην της παρ. 2, δεν εφαρμόζονται επί των εργατοτεχνιτών οικοδόμων, περί των οποίων ο Νόμος 4469/65 "περί χορηγήσεως αποδοχών και επιδόματος αδειάς εις τους εργατοτεχνίτας οικοδόμους". (6/79 ΔΔΔΔ Αθηνών, άρθρο 8 παρ. 6)

Εν περιπτώσει εφαρμογής συστήματος εβδομαδιαίας εργασίας πέντε (5) εργασίμων ημερών, ως εργάσιμος ημέρα, διά τον προσδιορισμόν του χρόνου διάρκειας της αδειάς μετ' αποδοχών, λογίζεται και το Σάββατο ή η άλλη ημέρα, καθ' ήν ως εκ του συστήματος δεν απασχολούνται οι μισθωτοί. (26.2.1975 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 2 παρ. 5)



19. Υποστήριξη του εθελοντισμού για τους Ολυμπιακούς Αγώνες 2004

Για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των εργαζομένων ως εθελοντών κατά τους Ολυμπιακούς Αγώνες του 2004, χορηγείται άδεια με αποδοχές επιπλέον αυτών που δικαιούνται με τις κείμενες διατάξεις.

Την άδεια δικαιούνται όσοι απασχοληθούν σε επίσημο εθελοντικό πρόγραμμα και είναι ίση με το ήμισυ των ημερών της εθελοντικής απασχόλησης και εκπαίδευσης τους για τους Αγώνες, με ανώτατο όριο ημερών αυτής της άδειας τις δέκα (10) ημέρες.

Ο χρόνος απουσίας συναρτάται με τις ανάγκες του επίσημου εθελοντικού προγράμματος που συμμετέχει ο εργαζόμενος και χορηγείται κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη μετά την 1η Οκτωβρίου 2004.

Οι αποδοχές που καταβάλλει ο εργοδότης για τις ημέρες αυτής της άδειας είναι αυτές, πουθα κατέβαλε στον εργαζόμενο, εάν εργαζόταν, χωρίς επιπλέον επίδομα αδειάς (ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας

Η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, ορίζεται σε 40 ώρες. Οι αποδοχές των εργαζομένων παρά τον περιορισμό των ωρών εργασίας τους, δεν μειώνονται. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις του άρθρου 9 της 1/82 απόφασης του ΔΔΔΔ Αθηνών. (14.2.1984 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 6)

Το άρθρο 9 της 1/82 ΕΓΣΣΕ έχει ως εξής :

1. Η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ορίζεται από 1.1.1982 σε 41 ώρες.

Η παρ. 2 του άρθρου 3 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας της 26.2.1975 "περί εφαρμογής των αρχών ίσης αμοιβής αρρένων και θηλέων, αυξήσεως των ημερών αδειάς αναπαύσεως των εργατών και καθιερώσεως 45ώρου εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών", που κυρώθηκε με το άρθρο μόνο του Ν.133/75, εφαρμόζεται αναλόγως και στην περίπτωση υπερεργασίας πάνω από τα όρια εργασίας, που καθορίζονται ανωτέρω.2. Ωράρια εβδομαδιαίας εργασίας, που ισχύουν ή εφαρμόζονται και τα οποία είναι βραχύτερα από τα καθοριζόμενα με την παρ.1 του παρόντος άρθρου, δεν θίγονται.

3. Η αμοιβή που οφείλεται στους μισθωτούς, νόμιμα ή συμβατικά για εβδομαδιαία εργασία 42 ωρών, οφείλεται από 1η Ιανουαρίου 1982 για τη διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας, που καθορίζεται με την παρ. 1 του παρόντος άρθρου.

4. Οι εργοδότες που θα απασχολούν τους μισθωτούς τους, πάνω από τα όρια εβδομαδιαίας εργασίας που καθορίζονται με το άρθρο αυτό, υποχρεώνονται να καταβάλλουν συμπληρωματική αμοιβή ως εξής :

- α. Από 1ης Ιανουαρίου 1982 μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1982 για την 42η ώρα το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί σ' αυτή απλό και για κάθε ώρα υπερεργασίας πάνω από 42 ώρες και μέχρι συμπλήρωσεως 48 ωρών εβδομαδιαίως, προσαυξημένο κατά 25%.
- β. Από 1η Ιανουαρίου 1983 για κάθε ώρα εργασίας πάνω από 41 ώρες και μέχρι συμπλήρωσεως 48 ωρών εβδομαδιαίως το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.
5. Οι διατάξεις του άρθρου 5 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 26-2-1975 "περί της εφαρμογής των αρχών της ίσης αμοιβής αρρένων και θηλέων, αυξήσεως των ημερών αδείας αναπαύσεως των εργατών και καθιερώσεως 45ώρου εβδομαδιαίας εργασίας μισθωτών", που κυρώθηκε με το άρθρο μόνο του Ν.133/75 καθώς και οι διατάξεις των παρ. 4 και 5 του άρθρου 6 και των παρ. 3, 4, 5, 6, 7 και 8 του άρθρου 7 της υπ' αριθμόν 6/79 αποφάσεως του ΔΔΔΔ Αθηνών "περί αυξήσεως των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων και ρυθμίσεως ετέρων θεμάτων εργασίας των μισθωτών απάσης της χώρας" που κυρώθηκε με το άρθρο 15 του Ν.1082/1980 ισχύουν αναλόγως και για την εφαρμογή της αποφάσεως αυτής. (1/82 ΔΔΔΔ Αθηνών άρθρο 9)

Υπό τους περιορισμούς του άρθρου 6, η πέραν των 45 ωρών εβδομαδιαίως απασχόληση του μισθωτού και μέχρι συμπλήρωσεως του 48ώρου, απόκειται εις την κρίσιν του εργοδότη, του μισθωτού υποχρεουμένου εις την παροχήν εργασίας. (παρ. 2 άρθρο 3, 26.7.1975 ΕΓΣΣΕ)

Οι διατηρούμενες διατάξεις που αναφέρονται πιδό πάνω από το άρθρο 9 της 1/82 ΔΔΔΔ Αθηνών έχουν ως εξής:

Άρθρο 5, της 26.2.1975.

1. Προκειμένου περί των επί μισθώ αμειβομένων μισθωτών, διά την εξεύρεσιν του ωρομισθίου των, τα 6/25 του συμπεφωνημένου ή νομίμου μισθού διαιρούνται διά του αριθμού 45. Διά την εξεύρεσιν του ωρομισθίου των επί ημερομισθίων αμειβομένων μισθωτών, το ποσόν των 6 πλήρων (συμπεφωνημένων ή νομίμων) ημερομισθίων διαιρείται ομοίως διά του αριθμού 45. Καθ' όμοιον τρόπο εξευρίσκεται το ωρομίσθιο των διά μεικτού συστήματος αμειβομένων μισθωτών. Επί μισθωτών, διους ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας ελάσσον των 45 ωρών, ο διαιρέτης ορίζεται ίσος προς τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας των.
2. Αι διατάξεις της προηγουμένης παραγράφου εφαρμόζονται αναλόγως από της αυτής ημερομηνίας, ήτοι : 1η Ιουλίου 1975, διά τον υπολογισμόν, τόσο της συμπληρωματικής αμοιβής διά υπερεργασίας πέραν των 45 ωρών, όσον και κατά πάσαν περίπτωση προσδιορισμού του ωρομισθίου, ως επί των περιπτώσεων υπολογισμού της αμοιβής και της προσαυξήσεως διά υπερωριακήν εργασίαν και των προσαυξήσεων διά εργασίαν κατά τας Κυριακάς, εξαιρετέας και νυκτερινάς ώρας.

Παρ. 4 και 5, άρθρου 6 της 6/79 ΔΔΔΔ Αθηνών:

4. Επί των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή εργασιών, των οποίων η συνεχής λειτουργία, επιβαλλομένη εκ της φύσεως αυτών, πρέπει να εξασφαλίζεται διά διαδοχικών εναλλαγών προσωπικού, εφαρμόζονται αποκλειστικώς οι διατάξεις του ΠΔ της 27ης Ιουνίου-4ης Ιουλίου 1932 "περί κωδικοποίησης και συμπληρώσεως των περί 8ώρου εργασίας διατάξεων" ως αύται ισχύουν νυν συμπληρωματικώς δε οι διατάξεις του άρθρου 7 της παρούσης.
5. Επί του προσωπικού κινήσεως των αστικών και υπεραστικών λεωφορείων, των ηλεκτροκινήτων λεωφορείων, των ατμηλάτων, δηζελοκινήτων και ηλεκτροκινήτων σιδηροδρόμων, ως και επί των οδηγών, συνοδηγών και βοηθών των φορτηγών αυτοκινήτων δημόσιας χρήσεως, των τουριστικών λεωφορείων, των αγοραίων επιβατικών αυτοκινήτων και των ταξί, εφαρμόζονται αποκλειστικώς αι περί αυτών ισχύουσαι διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας, συμπληρωματικώς δε οι διατάξεις του άρθρου 7 της παρούσης.

Παρ. 3, 4, 5, 6, 7 και 8 του άρθρου 7, της 6/79 ΔΔΔΔ Αθηνών.

3. Εάν αι, πέραν των υπό του άρθρου 6 της παρούσης οριζομένων, ώραι απασχολήσεως του μισθωτού εμπίπτουν εις τα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά Κυριακάς και εξαιρεσίμους ημέρας, εκτός του κατά την προηγούμενην παράγραφον ωρομισθίου, μετά των επ' αυτού τυχόν προσαιξήσεων, οφείλονται και αι προσαιξήσεις, αι οποίαι προβλέπονται υπό των κειμένων διατάξεων διά νυκτερινήν εργασίαν και εργασίαν κατά Κυριακάς και εξαιρεσίμους ημέρας.
4. Επιφυλασσομένων των διατάξεων της επομένης παραγράφου, μισθωτοί επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή εργασιών, των οποίων η συνεχής λειτουργία, ως εκ της φύσεως αυτών, πρέπει να εξασφαλίζεται διά διαδοχικών εναλλαγών προσωπικού, απασχολούμενοι πέραν των υπό της παρ.1 του προηγούμενου άρθρου οριζομένων ορίων και μέχρι του κατά τας κειμένας διατάξεις ανωτάτου τοιούτου, δικαιούνται προσθέτως της κανονικής των αμοιβής, των υπό της παρ.2 του παρόντος άρθρου προβλεπομένων ημερομισθίων καθ' εβδομάδα, κατά τας εν αυτή διακρίσεις.
5. Επί των κατά την προηγούμενην παράγραφον επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή εργασιών, επιτρέπεται η απασχόλησις των μισθωτών πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας εργασίας, ως και του υπό του προηγούμενου άρθρου οριζομένου ορίου εβδομαδιαίας τοιαύτης, άνευ καταβολής προσθέτου τινός αμοιβής υπό την προϋπόθεσιν ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμόν των υπό του προηγούμενου άρθρου οριζομένων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας.
6. Επί μισθωτών, περί των οποίων η παρ.5 του προηγούμενου άρθρου, απασχολούμενων πέραν των υπό της παραγράφου 1 του αυτού άρθρου οριζομένων ωρών εφαρμόζονται αναλόγως αι διατάξεις της παρ. 4 του παρόντος άρθρου.
7. Αι περί καταβολής συμπληρωματικής αμοιβής διατάξεις της παρ.2 του παρόντος άρθρου, δεν έχουν εφαρμογήν επί των μισθωτών των αμειβομένων κατ' άλλο σύστημα, πλην του επί μισθώ ή ημερομισθίω. Προκειμένου, όμως περί μισθωτών αμειβομένων διά μικτού συστήματος, αι ανωτέρω διατάξεις εφαρμόζονται αναλόγως, προσδιοριζόμενου του οφειλομένου ωρομισθίου και της επ' αυτού προσαι-

ξήσεως επί τη βάσει του συμπεφωνημένου ή νομίμου τακτικής ή περιοδικώς καταβαλλομένου μισθού ή ημερομισθίου.

- 8.** *Εν περιπτώσει μειώσεως των ωρών εργασίας μέχρι του κατά την παρ.1 του προηγούμενου άρθρου ορίου εβδομαδιαίως, οι κατά μονάδα εργασίας ή κατ' άλλο σύστημα, πλην του επί μισθώ ή ημερομισθίω, αμειβόμενοι μισθωτοί δικαιούνται καθ' εβδομάδα της τυχόν προκυπτούσης διαφοράς μεταξύ του, κατά το εφαρμοζόμενον σύστημα αμοιβής των, προϊόντος και του εξαπλασίου του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου ή του κατά την οικείαν Συλλογικήν Σύμβασιν κατωτάτου ορίου ημερομισθίου της ειδικότητός των.*

Άρθρο 8 παρ. 5 της 6/79 ΔΔΔΔ Αθηνών

Αι διατάξεις των άρθρων 6 και 7 της παρούσης δεν εφαρμόζονται επί του ιπταμένου προσωπικού εναερίων μεταφορών.

Άρθρο 14 της 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ

Τα συμβαλλόμενα μέρη, αφού έλαβαν υπόψη τις θέσεις των εκπροσώπων τους στην κοινή επιτροπή εμπειρογνομόνων, που συγκροτήθηκε με την απόφαση τους της 30.7.1999, δεν συμφώνησαν να περιληφθεί ρήτρα εφαρμογής της 35ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης χωρίς μείωση των αποδοχών, στην ΕΓΣΣΕ των ετών 2000 και 2001.

Κατά τις διαπραγματεύσεις εξετάσθηκε το 35ωρο και όλες οι συνέπειες της εφαρμογής τους.

Η ΓΣΕΕ δήλωσε ότι παρά τη διαφωνία, το θέμα παραμένει σε εκκρεμότητα για διαπραγμάτευση και αγωνιστική διεκδίκησή του, διότι θεωρεί ότι η σωστή εφαρμογή του θα συμβάλλει ουσιαστικά στην καταπολέμηση της ανεργίας και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις δήλωσαν ότι θεωρούν το 35ωρο επιβλαβές για την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και κατά συνέπεια πιστεύουν ότι θα αυξήσει αντί να μειώσει την ανεργία. (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)

2. Εβδομάδα πέντε εργασίμων ημερών - συστήματα εβδομαδιαίας εργασίας

- α.** Κατά την μεταβατική περίοδο, ήτοι από 1ης Ιανουαρίου 1975 μέχρι 30 Ιουνίου 1978, επιτρέπεται υπέρβασις του ανωτάτου ορίου της ημερησίας εργασίας μέχρι μίας (1) ώρας και τριάκοντα πέντε (35) λεπτών, της υπερβάσεως ταύτης, μη λογιζομένης ως υπερωρίας, υπό την προϋπόθεσιν ότι αι κατά το άρθρον 8 υποκείμεναι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίαι:
- Δεν απασχολούν τους υποκείμενους μισθωτούς κατά το Σάββατον ή κατά μίαν άλλην εργάσιμον ημέραν της εβδομάδος.
 - Καταβάλλουν πλήρες το ημερομίσθιον των ημερών τούτων.
 - Το σύνολον των ωρών απασχολήσεως, καθ' εβδομάδα, δεν υπερβαίνει τας 48 ώρας.
- β.** Από της 1ης Ιουλίου 1978 η κατά την προηγούμενην παράγραφον, υπέρβασις

του ανωτάτου ορίου της ημερησίας εργασίας περιορίζεται εις μίαν μόνον ώραν, καθ' εκάστην.

Από της αυτής ημερομηνίας, 1 Ιουλίου 1978, επιτρέπεται, κατά την κρίσιν των υποκειμένων εργοδοτών, η μεχρι τριών ωρών εβδομαδιαίως, πέραν του 45ώρου εργασίας, υπερωριακή απασχόλησις των μισθωτών, ήτις δεν συμψηφίζεται εις τα, κατά τας κειμένας διατάξεις, επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχολήσεως.

- Υ. Υπό τας προϋποθέσεις των εδαφίων α' και β' της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου επιτρέπεται η υπερβασίς του ανωτάτου ορίου της ημερησίας εργασίας και δη μέχρι συμπληρώσεως ημερησίως 9ώρου εργασίας, εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίας, εις άς ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριον εβδομαδιαίας εργασίας έλασσον των 45 ωρών, υπό τον πρόσθετον όρον ότι δεν επέρχεται προσάυξησις του ισχύοντος ή επέρχεται επαύξησις του ισχύοντος ή εφαρμοζομένου ωραρίου εβδομαδιαίας εργασίας πέντε (5) εργασίμων ημερών, υπό τους περιορισμούς και προϋποθέσεις του παρόντος άρθρου, απόκειται εις την κρίσιν του εργοδότη.

Κατά πάσαν περίπτωσιν διά του παρόντος άρθρου δεν θίγεται η ισχύς του άρθρου 3 παρ. 1 του ΝΔ 4020/59. (άρθρο 6, 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ)

3. Μερική απασχόληση

- α. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται :
- Δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες, με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου.
 - Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.
 - Ίση (αναλογική) μεταχείριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και σύμβαση αορίστου χρόνου, ως προς την ετήσια άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα, τα προγράμματα πρόσθετης κοινωνικής ασφάλισης.
- β. Τα συμβαλλόμενα μέρη θα ζητήσουν από τον Ο.Α.Ε.Δ. την τήρηση και δημοσιοποίηση καταστάσεων για ζητούμενες θέσεις μερικής απασχόλησης.
- γ. Η εργοδοτική πλευρά ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολουμένων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση. (9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., άρθρο 5)

4. Μείωση χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας

Οι Πρόεδροι των συμβαλλομένων Οργανώσεων θα συναντηθούν εκ νέου, μετά την τέλεση των Ολυμπιακών Αγώνων της Αθήνας, για να συζητήσουν τη μείωση του χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με ρυθμίσεις εκ μέρους της Πολιτείας, οι οποίες θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

5. Υπερωριακή απασχόληση

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να υποβάλλουν κοινό αίτημα στην Κυβέρνηση για την απαλλαγή από την υποχρέωση αναγγελίας και λήψης αδείας για υπερωρίες που αφορούν την 44η και 45η ώρα της εβδομάδος, διατηρουμένου του ισχύοντος ύψους της αμοιβής τους (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

ΘΕΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΟΑΕΔ)

1. Εισφορά για την καταπολέμηση της ανεργίας

Επιπλέον των νομοθετημένων εργοδοτικών και εργατικών εισφορών στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), συμφωνείται η καταβολή σε ειδικό λογαριασμό του ΟΑΕΔ - με τον ισχύοντα μηχανισμό είσπραξης από 1.9.1993 και εφεξής, πρόσθετης εργοδοτικής εισφοράς 0,50% και πρόσθετης εργατικής εισφοράς 0,20% με προορισμό την ενίσχυση προγραμμάτων αντιμετώπισης της ανεργίας. Τα ποσοστά αυτά θα υπολογίζονται για όλους τους εργαζόμενους επί του ισχύοντος κάθε φορά κατωτάτου βασικού ημερομισθίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Μικτή ομάδα εργασίας αποτελούμενη από 3 εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε. και από ένα εκπρόσωπο του Σ.Ε.Β., της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε και της Ε.Ε.Σ.Ε, θα μελετήσει και θα εισηγηθεί τους τρόπους αξιοποίησης και διαχείρισης των ανωτέρω προσθέτων εισφορών.

Η πρωτοβουλία και ευθύνη αυτών των ρυθμίσεων ανήκει στα συμβαλλόμενα μέρη τα οποία θα ζητήσουν και τη συνεργασία των αρμοδίων κρατικών φορέων.

Οι πόροι θα διατεθούν για την ενίσχυση των μακροχρόνια ανέργων, των νέων που δεν μπορούν να βρουν δουλειά, τη χρηματοδότηση εκτάκτων προγραμμάτων ενίσχυσης των ανέργων ή κάλυψης των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι των περιοχών που βρίσκονται σε κρίση, και την επανένταξη των ανέργων στον παραγωγικό μηχανισμό μέσα από ποικίλους τρόπους που θα έχουν τον ίδιο σκοπό.

Η ομάδα δεσμεύεται να ολοκληρώσει το έργο της μέχρι 30.8.1993.

Σε περίπτωση ουσιώδους βελτιώσεως των δεικτών ανεργίας τα συμβαλλόμενα μέρη θα επανεξετάσουν το θέμα. (9.6.1993 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 3)

- α.** Για την ουσιαστική ολοκλήρωση του άρθρου 3 της ΕΓΣΣΕ 1993, τα μέρη δηλώνουν ότι επιθυμούν ταχεία νομοθετική ρύθμιση με την φροντίδα του Υπουργείου Εργασίας. Για το λόγο αυτό συμφωνούν να μεριμνήσουν από κοινού για την προώθηση του σχετικού νομοσχεδίου.
- β.** Σύμφωνα με το παραπάνω αναφερόμενο άρθρο της ΕΓΣΣΕ 1993 οι πόροι από την σ' αυτό προβλεπόμενη εισφορά μακροχρόνια ανέργων, των νέων που δεν μπορούν να βρουν δουλειά, των ανέργων με δυσκολία πρόσβασης στην αγορά εργασίας λόγω ηλικίας και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν από την συνταξιοδότησή τους, τη χρηματοδότηση εκτάκτων προγραμμάτων ενίσχυσης των ανέργων ή κάλυψης των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι των περιοχών που βρίσκονται σε κρίση, και την επανένταξη των ανέργων στον παραγωγικό μηχανισμό μέσα από ποικίλους τρόπους που θα έχουν τον ίδιο σκοπό. (21.3.1994 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 8)

γ. Μακροχρόνια άνεργοι

Στο πλαίσιο των δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και αρωγής των ανέργων και με δεδομένο ότι τα καταβαλλόμενα επιδόματα υπολείπονται των απαιτούμενων για τα ελάχιστα μέσα διαβίωσης, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν να προωθήσουν από κοινού την επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων κατά 50%, με πλήρη ασφαλιστική κάλυψή τους (ΕΓΣΣΕ 2010).

δ. Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων

Κάθε εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ποσού είκοσι (20) ευρώ ετησίως για κάθε εργαζόμενο που απασχολεί, με σκοπό τη δημιουργία προγραμμάτων φιλοξενίας σε θερινές κατασκηνώσεις των παιδιών χαμηλόμισθων εργαζόμενων και ανέργων.

Η ευθύνη για τον καθορισμό του πλαφόν του ατομικού μηναίου εισοδήματος των εργαζόμενων και των ανέργων, που θα δικαιούνται την παροχή αυτή, καθώς και κάθε άλλη απαραίτητη εξειδίκευση για την εφαρμογή αυτού του άρθρου ανήκει στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ορίσουν και το Φορέα που θα διαχειρίζεται τα ποσά που θα εισπράττονται (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).

2. Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ανέργων νέων

Τα συμβαλλόμενα μέρη, αναγνωρίζοντας την ανάγκη παροχής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στους ανέργους νέους έως 29 ετών, οι οποίοι δεν έχουν κάλυψη από δημόσιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης, αποφασίζουν την κάλυψη αυτής από πόρους του ΛΑΕΚ και ειδικότερα από το περί ανεργίας τμήμα του, μέσω προγραμματικής συμφωνίας με το ΙΚΑ και μετά από σχετική μελέτη των οικονομικών δεδομένων. (άρθρο 7, ΕΓΣΣΕ 1998-9)

3. Κάλυψη από το ΛΑΕΚ ασφαλιστικών εισφορών ηλικιωμένων μακροχρόνια ανέργων

Οριστικοποιείται, μετά από μελέτη των δεδομένων που προηγήθηκε, η ομόφωνη απόφαση των συμβαλλομένων μερών για την κάλυψη από τον ΛΑΕΚ των υπολειπόμενων ασφαλιστικών εισφορών ανέργων μακράς διάρκειας, που βρίσκονται στο στάδιο κοντά στη σύνταξη.

Αποφασίζεται επίσης να ζητηθεί από τον κυβέρνηση και τα πολιτικά κόμματα η προώθησή του για νομοθετική ρύθμιση που θα εξασφαλίζει την υλοποίηση αυτής της απόφασης. Για το σκοπό αυτό προτείνεται σχέδιο νομοθετικής διάταξης από τα συμβαλλόμενα μέρη. (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 12)

4. Προστασία της απασχόλησης ηλικιωμένων - εργαζομένων - ανέργων

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να προωθήσουν για τους ηλικιωμένους :

- α. Τη συμμετοχή τους κατά προτεραιότητα σε όλα τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης - επανειδίκευσης.
- β. Την ενίσχυση των κινήτρων για την ένταξή τους σε προγράμματα νέων θέσεων εργασίας (εάν έχουν απολυθεί) στα προγράμματα για την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003)

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να μελετήσουν και να προωθήσουν από κοινού

μέτρα και πολιτικές για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, μέσω του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 13).

5. Εργοδοτική εισφορά για επαγγελματική κατάρτιση

- α.** Συμφωνείται καταβολή πρόσθετης εργοδοτικής εισφοράς ποσοστού 0,2% στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) για την ενίσχυση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι επιχειρήσεις έχουν την ευχέρεια να διαθέσουν αυτό το ποσοστό σε προγράμματα εκπαίδευσης, τα οποία οι ίδιες θα σχεδιάσουν και θα εκτελέσουν. Εάν δεν καλυφθεί το ποσοστό απ' αυτά τα προγράμματα, καταβάλλεται στον ΟΑΕΔ η διαφορά. (άρθρο 6 παρ.2 της από 21.1.1988 ΕΓΣΣΕ)
- β.** Επιπλέον της εργοδοτικής εισφοράς που προβλέπεται στο άρθρο 6 παρ.2 της ΕΓΣΣΕ του 1988, συμφωνείται να καταβάλλεται στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και με τον ίδιο μηχανισμό είσπραξης, πρόσθετη εργοδοτική εισφορά ποσοστού 0,25% για το χρονικό διάστημα που θα ισχύσει η παρούσα σύμβαση με προορισμό την ενίσχυση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.(ΕΓΣΣΕ 3.4.1991, άρθρο 4 παρ. 1)
- γ.** Επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί που σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα, έχουν την ευχέρεια είτε να διαθέτουν το ποσοστό της παραγράφου 1 για την χρηματοδότηση αυτών των προγραμμάτων καταβάλλοντας στον ΟΑΕΔ την τυχόν προκύπτουσα διαφορά, είτε να ζητήσουν να τους επιστραφεί η αντίστοιχη δαπάνη, είτε να ζητήσουν να πιστωθεί το αντίστοιχο ποσό στην οφειλομένη για το επόμενο έτος εισφορά τους. (ΕΓΣΣΕ 3.4.1991, άρθρο 4 παρ.3)
- δ.** Η πρόσθετη εργοδοτική εισφορά ποσοστού 0,25% για επαγγελματική κατάρτιση, που προβλέπει το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ των ετών 1991-1992, εφαρμόζεται από 1.1.1994 και εφεξής.
- ε.** Τα εισπραττόμενα ποσοστά από την πρόσθετη αυτή εργοδοτική εισφορά - με τον ίδιο μηχανισμό είσπραξης όπως και τα λοιπά έσοδα του ΟΑΕΔ - μαζί με εκείνα που προέρχονται από την εργοδοτική εισφορά 0,2% της ΕΓΣΣΕ του 1988, θα περιέρχονται σε ΝΠΙΔ που θα συσταθεί υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ. Μικτή 6μελής επιτροπή αποτελούμενη από 3 εκπροσώπους της ΓΣΕΕ και ανά ένα εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ και της ΕΕΣΕ, θα καθορίσει μέχρι τις 30.11.1993 τα της συστάσεως και λειτουργίας του ανωτέρω φορέα, σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ. Οι σκοποί του ΝΠΙΔ προβλέπονται στο άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ 1991-1992.
- στ.** Ποσό ανερχόμενο έως το 10% του συνόλου των εισφορών του παρόντος άρθρου διατίθεται στο Ελληνικό Ινστιτούτο Έγιεινης και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.έ.Α.Ε.), που έχουν συστήσει η ΓΣΕΕ και οι τρεις εργοδοτικοί φορείς ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΕΣΕ, για ενίσχυση των σκοπών του και σύμφωνα με τις ανάγκες του.
- ζ.** Οι διατάξεις των παραγ. 3 και 4 του άρθρου 4 της ΕΓΣΣΕ 1991-1992, εφαρμόζονται αναλόγως (9.6.1993 ΕΓΣΣΕ άρθρο 4).
- η.** Τα μέρη δηλώνουν ότι επιθυμούν την ταχεία ολοκλήρωση της διαδικασίας που αφορά στο θέμα της εργοδοτικής εισφοράς για επαγγελματική κατάρτιση ως συ-

νέχεια στην εφαρμογή του άρθρου 4 της ΕΓΣΣΕ 1993. Ειδικότερα συμφωνούν να μεριμνήσουν για την προώθηση από το Υπουργείο Εργασίας του σχετικού νομοσχεδίου προκειμένου να λειτουργήσει μηχανισμός είσπραξης και διαχείρισης της εργοδοτικής εισφοράς ύψους 0,45% (21.3.1994 ΕΓΣΣΕ άρθρο 9).

- θ. Τα μέρη δεσμεύονται να σχεδιάσουν και να υποστηρίξουν κοινές δράσεις για την αναβάθμιση της δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΓΣΣΕ 2006-2007, άρθρο 8).

6. Λογαριασμός για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.)

- α. Στο πλαίσιο της ενδιάμεσης συμφωνίας των μερών του Ιουλίου 2001 για την ανάγκη αναδιοργάνωσης του Λ.Α.Ε.Κ., ώστε να αποκτήσει περισσότερη αυτονομία, ευελιξία και αποτελεσματικότητα, τα συμβαλλόμενα μέρη κατήρτισαν πρόταση Σχεδίου Νόμου, το οποίο προσαρτάται στην παρούσα ΕΓΣΣΕ.

Σ' αυτό τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στη μετατροπή του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) σε Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, Οργανισμό ανεξάρτητο, που θα λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων του Σχεδίου Νόμου, που προτείνεται και, κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν στο δημόσιο τομέα, θα έχει σκοπούς και πόρους αυτούς του Λ.Α.Ε.Κ. και θα διοικείται από τέσσερις εκπροσώπους, που θα προτείνει η ΓΣΕΕ και τέσσερις που θα προτείνουν ανά ένα ο ΣΕΒ, η ΓΣΕΒΕΕ, η ΕΣΕΕ και τον τέταρτο από κοινού οι εργοδοτικές οργανώσεις, καθώς και από ένα (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να προωθήσουν το προσαρτώμενο στη ΕΓΣΣΕ Σχέδιο Νόμου προς την Κυβέρνηση, με αίτημα να το εισαγάγει προς ψήφιση στη Βουλή, χωρίς να αλλοιωθούν σε ουσιαστικά ζητήματα οι διατάξεις του, πέραν των απαραίτητων μεταβολών που τυχόν θα χρειαστούν κατά τη νομοτεχνική επεξεργασία του.

- β. Στο πλαίσιο των δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και αρωγής των ανέργων, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν να διερευνήσουν τη δυνατότητα κάλυψης από τον Λ.Α.Ε.Κ. ασφαλιστικών εισφορών μακροχρόνια ανέργων άνω των 65 ετών, στους οποίους υπολείπονται ένσημα, για να θεμελιώσουν δικαίωμα πλήρους σύνταξης, δεδομένου ότι λόγω ηλικίας είναι πολύ δυσχερής η επανένταξή τους σε θέσεις απασχόλησης.

Η έκταση εφαρμογής του μέτρου θα εξαρτηθεί από τη μελέτη του κόστους του, με βάση τα στοιχεία που θα ζητηθούν από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

- γ. Τα μέρη συμφωνούν στην ανάγκη διαμόρφωσης προγράμματος δράσης για το άμεσο μέλλον. Για το λόγο αυτό πρέπει να δημιουργηθεί ειδική ομάδα επεξεργασίας από εκπροσώπους των μερών, η οποία θα το εκπονήσει, οι δε διοικήσεις όλων των οργανώσεων δεσμεύονται να συναντώνται ανά τρίμηνο προκειμένου να συζητούν και να αποφασίζουν για την πορεία του.

- δ. Συμφωνείται ο καθορισμός του ποσοστού επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της ΓΣΕΕ σε 45% και του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55%.

- ε. Τα μέρη, αναγνωρίζοντας το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης, αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20%.

στ. Με την ΕΓΣΣΕ 2002-2003 (άρθρο 12) και την ενδιάμεση συμφωνία κατά τη συνάντηση της 8ης Δεκεμβρίου 2003 των Προέδρων των Συμβαλλομένων Οργανώσεων με θέμα τον ΛΑΕΚ, τα μέρη συμφώνησαν αφ' ενός για την επιβεβλημένη μετατροπή του ΛΑΕΚ σε ΝΠΙΔ, ώστε να αποκτήσει αυτονομία από τον ΟΑΕΔ, ευελιξία και αποτελεσματικότητα, αφ' ετέρου να επανεξετασθεί από κοινού το Πρόγραμμα Δράσης για την υλοποίηση των σκοπών του.

Τα μέρη συμφωνούν να συνεχίσουν τις προσπάθειες για τη θεσμική κατοχύρωση της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, τη βελτίωση της λειτουργικότητας, τον προσδιορισμό των δράσεών του, την εφαρμογή επιστημονικών μεθόδων για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους και γενικά την αναβάθμιση του ρόλου του για την προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων, των νέων, των γυναικών και των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.

Στο πλαίσιο του κοινού στόχου να επιδιώκεται η ενσωμάτωση των μεταξύ τους συμφωνιών στην εσωτερική νομοθεσία, τα συμβαλλόμενα μέρη θα προωθήσουν εκ νέου το προσαρτηθέν στην ΕΓΣΣΕ 2002-2003 Σχέδιο Νόμου για τη μετατροπή του ΛΑΕΚ σε ΝΠΙΔ (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

Τα μέρη εμμένουν στην ανάγκη άμεσης θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, με την μετατροπή του σε ΝΠΙΔ σύμφωνα με το σχέδιο νόμου που είχε προσαρτηθεί στην ΕΓΣΣΕ 2002-2003.

Η νομική μορφή του ΛΑΕΚ παράλληλα με τη βελτίωση της λειτουργικότητας και αποδοτικότητάς τους θα εξασφαλίσει την εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους συνεστήθη από τα συμβαλλόμενα από την ΕΓΣΣΕ μέρη (ΕΓΣΣΕ 2006-2007).

Επαναλαμβάνεται το άρθρο 12 παράγρ. 4 και 5 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 που ορίζει ότι:

- ι) Το ποσοστό επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της ΓΣΕΕ ανέρχεται σε 45% και του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55% συνολικά (ειδικότερα ALBA, ΚΕΚ ΙΒΕΠΕ, 20,75%, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 17,85%, ΚΑΕΛΕ & ΙΝΕΜ-ΕΣΣΕ 16,40%) (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).
- ιι) Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των Οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης, αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20% (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

ΘΕΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΟΑΕΔ, ΟΣΑΕ ΚΑΙ ΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

1. Διοικητικά Συμβούλια ΟΑΕΔ και ΟΣΑΕ*

Τα συμβαλλόμενα μέρη εκτιμούν ότι η λειτουργία των Οργανισμών ΟΑΕΔ και ΟΣΑΕ θα είναι αποτελεσματικότερη και θα ανταποκρίνεται πληρέστερα στους σκοπούς της, εάν στις διοικήσεις τους εκπροσωπούνται ισομερώς το κράτος, οι

* Πρόκειται περί του ΟΕΚ

εργαζόμενοι και οι εργοδότες. Για το σκοπό αυτό δηλώνουν ότι θα ζητήσουν από κοινού από τον Υπουργό Εργασίας τη νομοθετική διευθέτηση του θέματος σχετικά με τη σύνθεση και λειτουργία των ΔΣ των οργανισμών αυτών (ΕΓΣΣΕ 21.3.1994, άρθρο 10).

2. Διοίκηση οργανισμών αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Ασφαλιστικών Ταμείων

Αυτοί οι Οργανισμοί πρέπει να διοικούνται από συλλογικά όργανα στα οποία θα εκπροσωπούνται εξίσου το Κράτος, οι εργαζόμενοι διά της ΓΣΕΕ και η εργοδοσία διά των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων. Οι πρόεδροι των συλλογικών διοικητικών οργάνων πρέπει να εκλέγονται με πλειοψηφία των 2/3 των μελών. Τα συλλογικά όργανα πρέπει να ασκούν την ουσιαστικά διοίκηση αυτών των οργανισμών. (3.4.1991 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 7)

3. Εκσυγχρονισμός ΟΑΕΔ

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη διαπιστώνουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης της λειτουργίας του ΟΑΕΔ, με στόχο την αποτελεσματικότερη λειτουργία του και εξοικονόμηση πόρων του Οργανισμού. Στο πλαίσιο αυτό κρίνονται αναγκαία:

- Η αναβάθμιση του επιπέδου εξυπηρέτησης των πολιτών και η δημιουργία συστήματος μέτρησης της ικανοποίησης αυτής σε διαρκή βάση.
- Η δημιουργία συστήματος διαρκούς αποτύπωσης των αναγκών της ζήτησης της αγοράς εργασίας με άμεση λειτουργία ενιαίου, ολοκληρωμένου και ασφαλούς πληροφοριακού συστήματος καταγραφής ανέργων και δυνατότητα σύνδεσης online με ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις ή / και φορείς για την επίτευξη της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- Ο προγραμματισμός κατάρτισης άμεσα συνδεδεμένης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Η υιοθέτηση συστημάτων και διαδικασιών που συμβάλλουν στην οργάνωση των υπηρεσιών με διαφάνεια και αποτελεσματικότητα (ΣΣΕ 2.4.2008).

4. Εξορθολογισμός της λειτουργίας του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ)

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συμφωνούν στην από κοινού ανάληψη πρωτοβουλίας, ώστε τα έσοδα του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ) να διατίθενται αποκλειστικά για τους σκοπούς που συστάθηκε ο Λογαριασμός.

Επίσης θα επιδιώξουν να αυξηθούν τα επιδόματα τέκνων που καταβάλλονται μέσω του ΔΛΟΕΜ, ώστε να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες αυξημένες ανάγκες φροντίδας των παιδιών.

Τέλος, συμφωνούν να καθιερωθεί η υποχρέωση κοινοποίησης ετήσιου Απολογισμού Εσόδων-Εξόδων του ΔΛΟΕΜ προς τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη (ΣΣΕ 2.4.2008).

5. Αμοιβή εργαζομένων μαθητών

Εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές ανα-

γνωρισμένες από το Κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα κάνουν κοινό διάβημα προς τον ΟΑΕΔ, για να αναλάβει την καταβολή στους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας δύο επιπλέον ωρομισθίων για κάθε ημέρα απασχόλησής τους, έτσι ώστε να τους εξασφαλίζεται αμοιβή οκταώρου απασχόλησης (21.3.1994 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 6).

6. Αναπλήρωση από τον ΟΑΕΔ των μειωμένων αποδοχών των εργαζομένων μαθητών εξαιτίας της εκ του νόμου προβλεπόμενης ανώτατης απασχόλησης έξι (6) ωρών

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού σε αίτημα προς την Κυβέρνηση για την ανάληψη από τον ΟΑΕΔ της υποχρέωσης καταβολής στους εργαζόμενους μαθητές, μέχρι τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, εφ' όσον φοιτούν στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το Κράτος, δύο επιπλέον ωρομισθίων για κάθε ημέρα απασχόλησής τους, υπό την προϋπόθεση ότι το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα των γονέων τους δεν υπερβαίνει το εκάστοτε ισχύον αφορολόγητο όριο (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

ΘΕΜΑΤΑ Ο.Ε.Κ.

Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.)

Αυξάνεται η εργοδοτική εισφορά στον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας, κατά ποσοστό 0,25% και διαμορφώνεται συνολικά σε ποσοστό 0,75% (άρθρο 6 παρ.1 21.1.1988 ΕΓΣΣΕ).

ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

1. Οργανισμός Εργατικής Εστίας

Μικτή ομάδα εργασίας αποτελούμενη από 3 μέλη κάθε πλευράς των συμβαλλόμενων μερών, θα μελετήσει την οικονομική κατάσταση της Εργατικής Εστίας, την τροποποίηση και επέκταση των σκοπών και των δραστηριοτήτων της με γνώμονα την καλύτερη και πιο ουσιαστική εξυπηρέτηση των εργαζομένων. Μέσα σ' ένα μήνα από την υπογραφή αυτής της σύμβασης, η ομάδα εργασίας θα υποβάλλει το πόρισμά της στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία αμέσως θα επιδιώξουν τις αναγκαίες νομοθετικές ρυθμίσεις για να εφαρμοσθούν οι προτάσεις που συμφωνούν οι συμβαλλόμενες οργανώσεις. (3.4.1991 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 8)

2. Εισφορά στον Οργανισμό της Εργατικής Εστίας

Τα μέρη συμφωνούν στην καταβολή επί πλέον εισφοράς υπέρ του Οργανισμού Εργατικής Εστίας κατά 0,05 για το κάθε μέρος χωριστά. Η υποχρέωση καταβολής ισχύει από την ημέρα της υπογραφής αυτής της ΕΓΣΣΕ, με την προϋπόθεση και τους όρους που θα ορίσει νομοθετική του ρύθμιση. Την 1.1.2003 η υποχρέωση καταβολής αυξάνεται περαιτέρω κατά 0,05 και ανέρχεται σε 0,10% για το κάθε μέρος (εργοδοτική και εργατική εισφορά), έτσι ώστε το συνολικό ποσοστό εισφοράς υπέρ του Οργανισμού να ανέρχεται σε 0,35% συνολικά για το κάθε μέρος (ΕΓΣΣΕ 2002-2003).



ΕΛΙΝΥΑΕ

1. Σύσταση ινστιτούτου υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας

Αποφασίζεται η σύσταση Ινστιτούτου έγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, το οποίο θα διοικείται ισομερώς από εκπροσώπους των συμβαλλομένων μερών. Οι δαπάνες σύστασης και λειτουργίας του Ινστιτούτου θα καλύπτονται από τη συνολική (0,45%) εργοδοτική εισφορά επαγγελματικής κατάρτισης του άρθρου 4 της παρούσας σύμβασης και του άρθρου 6 παρ.2 της ΕΓΣΣΕ του 1988 και από πιθανή χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Ειδική μικτή επιτροπή θα υποβάλλει στους συμβαλλόμενους έως την 30 Ιουνίου 1991 πρόταση για τον καθορισμό της νομικής μορφής του Ινστιτούτου, των ειδικότερων σκοπών του, του τρόπου διοικήσεως και λειτουργίας του, τους πόρους του, τα μέσα εκπληρώσεως των σκοπών του και κάθε οργανωτική ή λειτουργική λεπτομέρεια. (3.4.1991 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 6)

Τα συμβαλλόμενα μέρη οφείλουν να ασκούν όλη την επιρροή τους, ώστε τα μέλη τους να εφαρμόζουν το όρο του άρθρου 3 παρ. 2 εδάφιο τελευταίο, του Καταστατικού του ΕΛΙΝΥΑΕ κατά το οποίο η παροχή των υπηρεσιών του ΕΛΙΝΥΑΕ οφείλεται, εφόσον ζητηθεί είτε από την πλευρά των εργαζομένων είτε από την πλευρά των εργοδοτών, χωρίς να απαιτείται συναίνεση της άλλης πλευράς και εφόσον υπάρχει απόφαση του ΔΣ του ΕΛΙΝΥΑΕ. (άρθρο 15 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 96-97)

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν για την σπουδαιότητα της τήρησης των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και την ανάγκη συνεχούς ενημέρωσης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών για τη νομοθεσία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ καλείται να μελετήσει συστηματικά τις αιτίες που προκαλούν τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες και να προτείνει μεθόδους αντιμετώπισής τους. (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 19)

2. Επιχορήγηση ΕΛΙΝΥΑΕ

Με στόχο τη συνέχιση της επιτυχούς λειτουργίας και την περαιτέρω ανάπτυξη του ΕΛΙΝΥΑΕ, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν η επιχορήγηση από το ΛΑΕΚ να είναι ύψους μέχρι 3% επί του συνόλου των ετησίων εισφορών που εισπράττονται υπέρ ΛΑΕΚ.

Το ακριβές ποσό θα ορίζεται από την Επιτροπή διαχείρισης του ΛΑΕΚ, βάσει ομοφώνως εγκεκριμένου από τους Κοινωνικούς Εταίρους Προϋπολογισμού-Απολογισμού του ΕΛΙΝΥΑΕ. Το ποσοστό αυτό είναι πέραν του ποσοστού επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων της παραγράφου Β (ΣΣΕ 2.4.2008).

3. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων

Στο θέμα της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, που έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για όλες τις πλευρές, θα δοθεί απόλυτη προτεραιότητα σε άμεσο προσεχή διάλογο προς την κατεύθυνση της διαμορφώσεως ειδικής συμφωνίας. (21.1.1988 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 7)

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα προβούν στο συντομότερο δυνατό χρόνο στην καταγραφή των προβλημάτων, που αναφέρονται στην υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων, θα διαμορφώσουν κοινές προτάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και θα υποδείξουν συγκεκριμένα μέτρα για την υλοποίηση του Ν. 1568/1985 περί υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους δουλειάς. (11.3.1989 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 6)

Τα συμβαλλόμενα μέρη αξιοποιώντας τη θετική πείρα από το έργο της μικτής Επιτροπής για την Υγιεινή και Ασφάλεια, θα συγκροτήσουν άμεσα κοινή επιτροπή, η οποία μέσα σε προθεσμία 2 μηνών θα αξιολογήσει τα μεγάλα προβλήματα που απασχολούν την Οικονομία και τους εργαζόμενους, όπως τα προβλήματα της ανάπτυξης, της απασχόλησης, της παραγωγικότητας, των εργασιακών σχέσεων, του φορολογικού και της επαγγελματικής κατάρτισης κλπ και θα προτείνει τη συγκρότηση κοινών Επιτροπών για τη συγκεκριμένη μελέτη και διαμόρφωση κοινών θέσεων και προώθησης καθενός από τα ανωτέρω θέματα. (21.2.1990 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 5)

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στην αναγκαιότητα όλες οι επιχειρήσεις να ολοκληρώσουν τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο πρόληψης.

Παράλληλα θα πρέπει να επιτείνονται οι προσπάθειες και να εξαντλούνται οι υπάρχουσες δυνατότητες για την ενημέρωση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών για τη νομοθεσία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της κάθε πλευράς (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

4. Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη εγκρίνουν το κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία που εκπόνησε το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ) και το οποίο προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ του 2017 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της (ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΙΙ) (ΣΣΕ 30.3.2017).

5. Τα συμβαλλόμενα μέρη επαναβεβαιώνουν την απόφασή τους για αναδιάρθρωση και επανεκκίνηση του ΕΛΙΝΥΑΕ (μετά την είσοδο του ΣΕΤΕ), με τη συμμετοχή όλων των εθνικών κοινωνικών εταίρων για την υποστήριξη της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (Προσάρτημα ΙΙ ΕΓΣΣΕ 2017) (ΣΣΕ 28.3.2018)

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ

1. Ασφαλιστικά ζητήματα

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στην επανασύνδεση της κατώτατης σύνταξης, της αναπροσαρμογής των συντάξεων καθώς και των ασφαλιστικών κλάσεων του ΙΚΑ με τις αυξήσεις της ΕΓΣΣΕ.

Συμφωνούν στη ρύθμιση και άλλων ασφαλιστικών θεμάτων όπως τη θεσμοθέτηση της τριμερούς χρηματοδότησης, τη ρύθμιση των χρεών των ασφαλιστικών φορέων, την πάταξη της εισφοροδιαφυγής, την κατάργηση του διαχωρισμού των εργαζομένων σε παλιούς και νέους ασφαλισμένους, και την ασφαλιστική κάλυψη της 16ης

εβδομάδας τοκετού με νομοθετική ρύθμιση.

Για την πραγματοποίηση των παραπάνω θα γίνουν κοινά διαβήματα και ενέργειες προς κάθε αρμόδιο φορέα. (21.3.1994 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 12)

Τα συμβαλλόμενα μέρη, θα συγκροτήσουν άμεσα Κοινές Επιτροπές, οι οποίες μέσα σε τακτές προθεσμίες θα μελετήσουν και θα συντάξουν πορίσματα για τα μεγάλα προβλήματα που απασχολούν την Οικονομία, την Κοινωνία και τους εργαζόμενους, όπως τα προβλήματα της ανάπτυξης, της απασχόλησης, της σύνδεσης αμοιβής με την παραγωγικότητα, των εργασιακών σχέσεων, της φορολογίας, της κοινωνικής ασφάλισης, της επαγγελματικής κατάρτισης, του δημοσίου τομέα, των προβληματικών επιχειρήσεων. (3.4.1991 ΕΓΣΣΕ, άρθ. 9)

2. Ασφαλιστικό - συνταξιοδοτικό (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 13)

Τα δύο μέρη υπογραμμίζουν την ανάγκη αναμόρφωσης του συστήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα από τεκμηριωμένο διάλογο με την συμμετοχή των κοινωνικών φορέων, με στόχο την οικονομική βιωσιμότητα και την κοινωνική αποτελεσματικότητα. (ΕΓΣΣΕ 2.4.1996 και 23.5.2000)

Τα δύο μέρη θεωρούν ότι οι παρακάτω προτάσεις αποτελούν αναγκαιες προϋποθέσεις για την επίλυση του ασφαλιστικού προβλήματος στην κατεύθυνση της μη ανατροπής της υπάρχουσας συνοχής του και ταυτόχρονα δημιουργούν τις απαραίτητες κοινωνικοασφαλιστικές συνθήκες για την αναμόρφωση της κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας. (ΕΓΣΣΕ 2.4.1996 και 23.5.2000)

Ειδικότερα τα δύο μέρη θεωρούν ότι η αναμόρφωση της κοινωνικής ασφάλισης προϋποθέτει μέτρα άμεσης απόδοσης και θεσμικές παρεμβάσεις μακράς πνοής στις θεμελιακές πτυχές της (οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση, χρηματοδότηση, παροχές, εξυπηρέτηση ασφαλισμένων-συνταξιούχων). (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)

Συγκεκριμένα τα δύο μέρη συμφωνούν :

- Οργανωτική συγκρότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης μετά από μελετημένο και τεκμηριωμένο διάλογο με τους κοινωνικούς φορείς για την ενοποίηση των ομοεδίων ταμείων κύριας σύνταξης.
- Αποκατάσταση της πλειοψηφίας στα διοικητικά συμβούλια των ταμείων των εκπροσώπων των Κοινωνικών Φορέων. (βλ. επίσης ΕΓΣΣΕ 1996 άρθρο 8)
- Συγκρότηση στην κοινωνική ασφάλιση ενός συστήματος κεφαλαιοποιητικών και διανεμητικών στοιχείων.
- Εφαρμογή της τριμερούς χρηματοδότησης σε αναλογία 2/9, 3/9, 4/9 (εργαζόμενοι, κράτος, εργοδότες) προκειμένου να πραγματοποιηθεί χωρίς την επιβάρυνση των οικονομικών των ασφαλιστικών οργανισμών και χωρίς αύξηση των εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων για να αποφευχθεί η επιβάρυνση του κόστους παραγωγής.
- Αποτελεσματική ρύθμιση των χρεών των ασφαλιστικών ταμείων. (βλ. επίσης ΕΓΣΣΕ 1996 άρθρο 8)
- Αποτελεσματική πάταξη της εισφοροδιαφυγής, της παράνομης και ανασφάλιστης εργασίας Ελλήνων και ξένων εργατών.
- Χορήγηση αυξήσεων στις κατώτερες συντάξεις αντιστοίχων με τις αυξήσεις της

ΕΓΣΣΕ.(βλ. επίσης ΕΓΣΣΕ 1996 άρθρο 8)

- Η ενοποίηση των κλάδων υγείας ή η μεταφορά τους σε άλλο φορέα θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα διαλόγου με τους κοινωνικούς φορείς.
- Χρήση πληροφοριακών μέσων στη διοίκηση και λειτουργία της κοινωνικής ασφάλισης, με παράλληλη ανάπτυξη πολιτικής προσωπικού και διαρκούς επιμόρφωσής του στα ασφαλιστικά Ταμεία, την Πρόνοια και την έγεια στην κατεύθυνση εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων. (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)
- Να επανασυνδεθεί σταδιακά η κατώτερη σύνταξη του ΙΚΑ με 20 ΗΑΕ και οι υπόλοιπες συντάξεις με το 80% του μισθού των εν ενεργεία απασχολούμενων, με τη βασική προϋπόθεση της εξασφάλισης των απαιτούμενων πόρων χωρίς να επιβαρυνθούν τα οικονομικά των ασφαλιστικών οργανισμών και χωρίς αύξηση των εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων, για να αποφευχθεί επιβάρυνση του κόστους παραγωγής. (ΕΓΣΣΕ 2.4.1996)

Τα συμβαλλόμενα μέρη υποστηρίζουν την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του ασφαλιστικού συστήματος.

Εκτιμούν ότι η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος καθώς και η ισορροπημένη οικονομικά και κοινωνικά προοπτική του ΙΚΑ, προϋποθέτουν την προώθηση κάθε ενδεδειγμένου μέτρου, όπως έγκαιρη είσπραξη των νομοθετημένων πόρων, την απόδοση από το Κράτος των οφειλομένων καθώς και την ουσιαστική και αποτελεσματική καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της ανασφάλιστης εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2006-2007, άρθρο 10).

3. Αποζημίωση εργατοτεχνιτών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 24.5.2004)

Οι αποζημιώσεις του ΒΔ 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν με τις ΕΓΣΣΕ 1989 (άρθρο 7) του 1994 (άρθρου 4) του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4), του 2000-2001 (άρθρο 5), του 2002-2003 (άρθρο 4) και του 2004-2005 (άρθρο 4) αυξάνονται κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν οι εργατοτεχνίτες έχουν συμπληρωμέν είκοσι πέντε (25) έως τριάντα (30) χρόνια υπηρεσίας και κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν έχουν συμπληρωμένα τριάντα (30) έτη και άνω.

Μετά τις ανωτέρω βελτιώσεις οι αποζημιώσεις καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη-τριας:

Από 2 μήνες έως 1 έτος	: 5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	: 7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	: 15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	: 30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	: 60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	: 100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	: 120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	: 145 ημερομίσθια



Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω

:165 ημερομίσθια

(ΕΓΣΣΕ 2004-2005)

4. Απαλλαγή από το φόρο αποζημίωσης καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να ζητήσουν από κοινού την απαλλαγή από τη φορολόγηση της αποζημίωσης των μισθωτών λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μέχρι ποσού αποζημίωσης 10.000.000 δραχμών. Σε κάθε περίπτωση ο φόρος της αποζημίωσης πρέπει να καταβάλλεται σε τέσσερις (4) ετήσιες δόσεις για αποζημίωση υπηρεσίας 10 ετών και σε πέντε (5) ετήσιες δόσεις για αποζημίωση υπηρεσίας άνω των δέκα (10) ετών, χωρίς πρόσθετη επιβάρυνση.

(άρθρο 15, της 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ)

Τα μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού στις απαραίτητες ενέργειες για την απαλλαγή από κάθε φόρο της αποζημίωσης που καταβάλλεται λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας (άρθρο 6 ΕΓΣΣΕ 2006-2007).

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ**1. Παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής**

Οι συμβαλλόμενοι θεωρούν υποχρέωσή τους να επαναλάβουν το άρθρο 5 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1992 που έχει ως εξής:

- α.** Όλες οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας τη συνδρομή των μελών των Πρωτοβαθμίων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και να την αποδίδουν σ'αυτές.
- β.** Για να γίνεται παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής απαιτείται έγγραφη δήλωση του σωματείου προς την επιχείρηση. Με την ίδια δήλωση πρέπει να γνωστοποιήσει το σωματείο το ποσό της συνδρομής, την συχνότητα της παρακράτησης (π.χ. κάθε μήνα, κάθε εξάμηνο) και τον τραπεζικό λογαριασμό, στον οποίο θα κατατίθενται τα παρακρατούμενα ποσά, υπέρ του Σωματείου και ενδεχομένως, κατά ορισμένο ποσοστό ή ποσόν, υπέρ δευτεροβαθμίων οργανώσεων, στις οποίες αυτό ανήκει ή και υπέρ της ΓΣΕΕ. Η δήλωση πρέπει να επαναλαμβάνεται, όταν μεταβάλλονται αυτά τα στοιχεία.
- γ.** Η δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου γνωστοποιούν προς την επιχείρηση ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής τους, όπως η ανάκληση αυτής, μπορεί να γίνεται και μέσω του Σωματείου, το οποίο εξουσιοδοτείται για την παράδοση της δήλωσης αυτής, στον εργοδότη. Η γνησιότητα της υπογραφής της δήλωσης αυτής βεβαιώνεται από τον Πρόεδρο ή τον Γεν. Γραμματέα του Σωματείου (άρθρο 17 ΕΓΣΣΕ 96-97 και άρθρο 23 της 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ).

2. Εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών

- α.** Επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, που απασχολούν εκατό ή περισσότερους εργαζόμενους, έχουν την υποχρέωση να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές έως δέκα τέσσερις ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος σε ανα-

λογία 1% του απασχολούμενου κατά το χρόνο χορηγήσεως της άδειας προσωπικού με σκοπό τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσεως και επιμορφώσεως συνδικαλιστικών στελεχών.

- β.** Οι εργαζόμενοι, που θα πάρουν την άδεια της παραγράφου 1 επιλέγονται από την Γεν.Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος που δεν μπορεί να είναι λιγότεροι από τρεις, ούτε περισσότεροι από δέκα πέντε.
- γ.** Οι άδειες χορηγούνται υπό την προϋπόθεση ότι η ΓΣΕΕ θα έχει προηγουμένως αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσεως, που θα καλύπτει το χρόνο διάρκειας της άδειας. (21.1.1988 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 5)

Η εκπαιδευτική άδεια του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ του 1988 χορηγείται από επιχειρήσεις που απασχολούν πενήντα ή περισσότερους εργαζόμενους και επεκτείνεται και στα μέλη των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας. (2.6.1993 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 12)

Χορηγείται άδεια 9 μηνών χωρίς αποδοχές σε εργαζόμενους/ες, που εκάστοτε φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ).

Η άδεια αυτή χορηγείται κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και επιχείρησης, εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής.

Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές συμφωνείται να καταβάλλονται από τον ΛΑΕΚ, υπό μορφή υποτροφίας.

Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα, σε ολόκληρη τη χώρα, και αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζόμενους.

Η ως άνω άδεια δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο ανά επιχείρηση για επιχειρήσεις που απασχολούν 1000 εργαζόμενους.

Η ισχύς του παρόντος άρθρου ορίζεται δεκαετής (ΕΓΣΣΕ 2006-2007).

3. Ενημέρωση εργαζομένων

Οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν την υποχρέωση να παρέχουν στοιχεία και να ενημερώνουν τα συμβούλια των εργαζομένων καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων της επιχείρησης σχετικά με τα θέματα που συνδέονται με τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, όπως είναι οι στόχοι, οι επιλογές, οι αποζημιώσεις. (21.3.1994 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 13)

ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

1. Επιτροπές μελέτης

Αποφασίζεται η σύσταση τεσσάρων επιτροπών όπου θα εκπροσωπούνται ισομερώς τα συμβαλλόμενα μέρη προκειμένου να εξετασθούν τα εξής :

- α. Προσυνταξιοδοτική περίοδος.** Η επιτροπή θα μελετήσει τις δυνατότητες διαμόρφωσης προτάσεων, λύσεων, σχημάτων που θα προστατεύουν τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της προσυνταξιοδοτικής περιόδου από τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.
- β. Παραγωγικότητα.** Η επιτροπή θα μελετήσει τις δυνατότητες διαμόρφωσης και

διατύπωσης γενικών αρχών περί παραγωγικότητας, οι οποίες θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στις περιπτώσεις εφαρμογής προγραμμάτων παραγωγικότητας στα επίπεδα των επιχειρήσεων προκειμένου να κατανεμηθεί μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων το αποτέλεσμα της αυξημένης παραγωγικότητας.

γ. Περιβάλλον. Η επιτροπή θα μελετήσει τις δυνατότητες εκπόνησης για τη σχέση ευρύτερου περιβάλλοντος και οικονομικής δραστηριότητας με απώτερο σκοπό τη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων για την αντιμετώπιση του ζωτικού αυτού ζητήματος ιδίως στα αστικά κέντρα. Η μικτή Επιτροπή Περιβάλλοντος της ΕΓΣΣΕ 1994 και 1995 πρέπει :

- i) Να διατυπώσει προς το ΙΝΕ και το ΙΟΒΕ προτάσεις για μελέτες περιβαλλοντικής ανασυγκρότησης υποβαθμισμένων περιοχών. (π.χ. Θριάσιο, Σίνδος)
- ii) Να προτείνει στο ΕΛΙΝΥΑΕ την ανάληψη πρωτοβουλιών περιβαλλοντικής κατάρτισης - εκπαίδευσης εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοτών. (άρθρο 16, ΕΓΣΣΕ 96-97)

δ. Προστασία περιβάλλοντος

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν να παρακολουθούν με ιδιαίτερη προσοχή από κοινού τα ζητήματα οικολογικής διαχείρισης και περιβαλλοντικής συμβατότητας των παραγωγικών δραστηριοτήτων και των υπηρεσιών, στο πλαίσιο των αρχών της βιώσιμης ανάπτυξης. (23.5.2000 και 2001 ΕΓΣΣΕ)

Τα μέρη αποδέχονται την ανάγκη συμβατότητας των παραγωγικών δραστηριοτήτων με την προστασία του περιβάλλοντος, τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Στο πλαίσιο κοινών πρωτοβουλιών για την ανάδειξη της μεγάλης σημασίας των ζητημάτων οικολογικής διαχείρισης και της ευαισθητοποίησης των μελών μας συμφωνούμε στα εξής:

- i. **Δημιουργία** και δραστηριοποίηση **μόνιμης Επιτροπής για το Περιβάλλον** με εκπροσώπηση της Κυβέρνησης (συναρμόδια Υπουργεία), της ΓΣΕΕ, του ΣΕΒ, της ΕΣΕΕ και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- ii. Ουσιαστική παρέμβαση στην περιβαλλοντική εκπαίδευση, κατάρτιση, με ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών σ' αυτόν τον τομέα, μέσω του ΕΛ.ΙΝ.Υ.ΑΕ. (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

2. Ισότητα των δύο φύλων - σύσταση επιτροπής ισότητας

α. Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν την αρχή της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία όπως αυτή προσδιορίζεται από το Σύνταγμα, την εθνική και κοινοτική νομοθεσία καθώς και τους διεθνείς κανόνες εργασίας. Γι' αυτό συμφωνούν να συμβάλλουν από κοινού αφενός στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, ειδικότερα δε σε θέματα απασχόλησης, αμοιβής, εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, αφετέρου δε στην λήψη μέριμνας για αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο τους.

β. Επιτροπή αποτελούμενη από τρία μέλη κάθε πλευράς των συμβαλλομένων μερών και από τα δύο φύλα θα παρακολουθεί την εφαρμογή της νομοθεσίας που διασφαλίζει την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών

και των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως επίσης και την προώθηση των κοινών απόψεων που περιγράφονται στην προηγούμενη παράγραφο. Η Επιτροπή ανακοινώνει τις διαπιστώσεις της στις διοικήσεις των συμβαλλομένων μερών και τους προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την εξάλειψη κάθε άνισης μεταχείρισης στον τομέα της αρμοδιότητάς της στις εργασιακές σχέσεις (9.6.1993 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 11).

- γ. Συμφωνείται η σύσταση φορέα για τα θέματα ισότητας στον οποίο θα εκπροσωπούνται ισομερώς τα συμβαλλόμενα μέρη.

Επιτροπή από τα δύο μέρη θα υποβάλλει στους συμβαλλόμενους έως 30.6.1996 πρόταση για τον καθορισμό της νομικής μορφής του φορέα καθώς και των ειδικότερων σκοπών του, του τρόπου διοίκησης και λειτουργίας του, καθώς και των συγκεκριμένων πόρων του. (ΕΓΣΣΕ 2.4.1996, άρθρο 11)

- 3. Ναρκωτικά.** Η επιτροπή θα μελετήσει τις δυνατότητες επεξεργασίας κοινών τρόπων παρέμβασης και γενικώτερης συμβολής των συμβαλλομένων μερών στο σοβαρό πρόβλημα των ναρκωτικών, που απασχολεί και τις δύο πλευρές.

Οι επιτροπές αυτές θα υποβάλλουν τα πορίσματά τους στις διοικήσεις των συμβαλλομένων μερών μέσα στο χρονικό διάστημα ισχύος της ΕΓΣΣΕ. (άρθρο 11 της από 21.3.1994 ΕΓΣΣΕ)

- 4. Επιτροπή μελέτης για τις επιπτώσεις από τη μείωση του χρόνου εργασίας**

Αποφασίζεται η σύσταση επιτροπής, όπου θα εκπροσωπούνται ισομερώς τα συμβαλλόμενα μέρη, προκειμένου να μελετηθούν κατά κλάδο οι επιπτώσεις της μείωσης του χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση αποδοχών, στο επίπεδο της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και στον όγκο της απασχόλησης (άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 96-97).

- 5. Μόνιμη επιτροπή διαλόγου: “Βήμα Διαλόγου”**

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συστήνουν Μόνιμη Επιτροπή Διαλόγου με την ονομασία “Βήμα Διαλόγου”.

Σκοπός της Επιτροπής είναι η μελέτη, επεξεργασία και διαβούλευση σε θέματα προβλήματα της αγοράς εργασίας και σε ευρύτερα ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, με προοπτική την κατά το δυνατόν εξεύρεση κοινά αποδεκτών θέσεων.

Η σύσταση της Επιτροπής εκτιμάται ότι θα είναι χρήσιμη λόγω της ολοένα διευρυνόμενης συμμετοχής των μερών στις κοινωνικές εξελίξεις και της ιδιαίτερης βαρύτητας, από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, της νομικά δεσμευτικής ΕΓΣΣΕ, λόγοι για τους οποίους ο μεταξύ τους διάλογος κρίνεται σκόπιμο να επεκτείνεται χρονικά πέραν της περιόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την εκάστοτε ΕΓΣΣΕ.

Καθένα από τα τέσσερα (4) συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη εκπροσωπείται στην Επιτροπή με ίσο αριθμό εκπροσώπων και όλες οι αποφάσεις της λαμβάνονται με ομοφωνία. Με ομόφωνη απόφαση των συμβαλλομένων μερών είναι επίσης δυνατόν η Επιτροπή να αποκτήσει ενδεχομένως νομική προσωπικότητα.

Η Επιτροπή συνέρχεται τακτικά ανά εξάμηνο και εκτάκτως οποτεδήποτε κριθεί ομόφωνα αναγκαίο. Στο έργο της επικουρείται από επιστήμονες και συμβούλους των συμβαλλόμενων μερών, που αποτελούν την τεχνική Γραμματεία της Επιτροπής και εφ' όσον κριθεί αναγκαίο, μπορεί να αναθέτει εργασίες και σε εξωτερικούς συνεργάτες. Μπορεί επίσης να συστήνει ειδικές επιτροπές ανά έργο (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

Διευκόλυνση της διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων

Εταιρίες οποιασδήποτε μορφής και τύπου μπορούν με απόφασή τους να διανέμουν σε κάθε διαχειριστική χρήση μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών στο εργατοϋπαλλήλικό προσωπικό τους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν από κοινού την εφαρμογή κατάλληλων φορολογικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με αυτόν τον τρόπο (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Νυκτερινή εργασία εγκύων γυναικών

- α.** Οι επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενες είτε με πλήρη είτε με μερική απασχόληση αναλαμβάνουν την υποχρέωση κατά την κατάρτιση των προγραμμάτων εργασίας να αποφεύγουν την απασχόληση των εγκύων σε νυκτερινή βάρδια.
- β.** Σε οποιαδήποτε στιγμή της εγκυμοσύνης, και εφόσον η έγκυος το ζητήσει για λόγους υγείας, θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης. (9.6.1993 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 10)

2. Προστασία προσωπικότητας

Οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις υπογραμμίζουν προς τα μέλη τους τις υποχρεώσεις που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από το νομοθετικό πλαίσιο καθόσον αφορά την προστασία του ατόμου σχετικά με θέματα προσωπικού χαρακτήρα που αποσκοπεί στην προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.

(23.5.2000 ΕΓΣΣΕ άρθρο 17)

3. Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας

Για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τα μέρη συμφωνούν:

- α.** Να μελετήσουν την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου προς το κοινοτικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.
- β.** Να εξειδικεύσουν τον όρο και τις πιθανές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

4. Ναρκωτικά-Αλκοολισμός- AIDS

Τα συμβαλλόμενα μέρη εμμένουν στις θέσεις που διατυπώθηκαν στο άρθρο 12 της ΕΓΣΣΕ 1996 για τα προβλήματα των ναρκωτικών και του αλκοολισμού και αποφασί-

ζουν να συνεχίσουν στα πλαίσια του ΕΛΙΝΥΑΕ τις προσπάθειες τους για την υλοποίηση αυτών των θέσεων. (ΕΓΣΣΕ 18.5.1998, άρθρο 9)

5. Προστασία της απασχόλησης των Εξαρτημένων ατόμων κατά την περίοδο της απεξάρτησης

Δεν επιτρέπεται η απόλυση “εξαρτημένου” ατόμου εξαιτίας της εξάρτησης, εφόσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για τέσσερις (4) μήνες από τη υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό και για μία φορά (ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

6. Ρατσισμός - Ξενοφοβία

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα καλλιέργειας πνεύματος ανθρωπισμού, ευαισθησίας και αλληλεγγύης για θέματα που σχετίζονται με εθνικές και φυλετικές διακρίσεις.

Επίσης επισημαίνουν την ανάγκη διαμόρφωσης και εφαρμογής πολιτικών, που εξασφαλίζουν την αποφυγή τέτοιων διακρίσεων, καθώς και τον σεβασμό των πολιτιστικών και θρησκευτικών διαφορών. (άρθρο 10, ΕΓΣΣΕ 1998-1999)

7. Σεβασμός της εθνικής, θρησκευτικής και πολιτισμικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι πρέπει να καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε να γίνεται έμπρακτα σεβαστή η φυλετική, εθνική, θρησκευτική ή πολιτισμική ιδιαιτερότητα κάθε εργαζόμενου και να διευκολύνεται η προσαρμογή του στο εργασιακό περιβάλλον. (23.5.2000 και 2001 ΕΓΣΣΕ)

8. Αλλοδαποί εργαζόμενοι

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι πρέπει να διευκολύνονται στην εργασία τους προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια παραμονής και εργασίας τους. Επιπλέον επισημαίνουν ότι πρέπει να παρέχεται στους αλλοδαπούς εργαζόμενους οποιοδήποτε έγγραφο κρίνεται επιβεβλημένο από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί αλλοδαπών, προκειμένου να μπορούν εγκαίρως να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη νόμιμη παραμονή και εργασία τους στην Ελλάδα (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

9. Προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑΜΕ στη χρήση Η/Υ

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη, στο πλαίσιο των επιβεβλημένων παρεμβάσεων τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης, συστήνουν στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν τις πολλαπλές δυνατότητες, τις οποίες προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία για τη δημιουργική και παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες, τους οποίους απασχολούν. Ειδικότερα σε ότι αφορά στη χρήση Η/Υ, να προβαίνουν σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για τη διευκόλυνση της προσπελασιμότητάς τους (π.χ. ασύρματη δικτύωση, φορητοί υπολογιστές, προσπελάσιμο πληκτρολόγιο, ιχνόσφαιρες, διακόπτες χεριών, διακόπτες ποδιών, σύστημα ελέγχου Η/Υ με το κεφάλι, εικονικό πληκτρολόγιο, πνευματικός διακόπτης, οθόνη και μεταφραστής Braille, αναγνώστης και μεγεθυντής οθόνης Η/Υ, αναγνώριση ομιλίας, τραπέζι στήριξης μεταβλητού ύψους κ.α.), ούτως ώστε ο (η) χειριστής (-τρια) ΑΜΕΑ να διευκολύνεται στη χρήση του Η/Υ (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

10. Εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη αναγνωρίζουν την αξία της επένδυσης στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων μέσω της γνώσης και την ανάγκη συνεχούς εξοικείωσης των εργαζομένων, νέων ή μεγαλύτερων σε ηλικία, στα νέα δεδομένα από τη διάδοση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ).

Στο πλαίσιο αυτό συστήνεται:



- Η διευκόλυνση των εργαζομένων προκειμένου να καταρτίζονται και επιμορφώνονται στις νέες τεχνολογίες ώστε να αξιολογούν και να επεξεργάζονται αποτελεσματικά πληροφορίες, που σχετίζονται με το περιεχόμενο και τις προοπτικές της εργασίας τους.
- Η διασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους, όσον αφορά στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.
- Η υποστήριξη των εργαζόμενων για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων τους, όπως δεξιότητες επικοινωνίας (προφορική, γραπτή ή μέσω δικτύων), δεξιότητες χρήσης Η/Υ, τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες που συνδέονται με κάποιο προσόν ή ταλέντο (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

11. Προστασία εργαζομένων που ομοιάζουν με μισθωτούς

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να προβούν στις αναγκαίες δράσεις για την προαγωγή της ισότητας μεταχείρισης των προσώπων που, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, ιδιαίτερα στους τομείς της εκπαίδευσης, ισότητας των δύο φύλων, στην απασχόληση και στην υγιεινή και ασφάλεια (ΕΓΣΣΕ 1998-1999, άρθρο 8).

12. Πεδίο εφαρμογής της σχέσης εξαρτημένης εργασίας και των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας

Τα μέρη συμφωνούν να αναλάβουν τις κατάλληλες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση ως γνήσιων σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, των σχέσεων εκείνων, που υπό τον μανδύα των ανεξάρτητων υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου, υποκρύπτουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

13. Αμοιβή εποχικώς εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα σύμφωνα με τις κλαδικές ΣΣΕ

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να υποστηρίξουν από κοινού στην κυβέρνηση, η αμοιβή των εποχικών εργαζομένων που προσλαμβάνονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα να διαμορφώνεται σύμφωνα με τις οικείες κλαδικές ΣΣΕ και όχι με τις κατώτατες που ορίζει η εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. (23.5.2000 ΕΓΣΣΕ, άρθρο 18)

14. Άλλες μορφές εργασίας

Φυσικά πρόσωπα που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία πρέπει να απολαμβάνουν ίση ή αναλογική κατά περίπτωση μεταχείριση με τους άλλους εργαζόμενους όποτε αυτό επιβάλλεται από τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών τους. Η ισότητα μεταχείρισης οφείλεται ιδίως στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, προστασίας από κάθε μορφής διάκριση στην απασχόληση λόγω φύλου, εθνικότητας ή φυλής, πεποιθήσεων, ελάχιστης ηλικίας απασχόλησης, προστασίας της μητρότητας, πρόσβαση στην εκπαίδευση ή μετεκπαίδευση, σεβασμού της ελευθερίας της συλλογικής τους οργάνωσης.

νωσης και δράσης, διευκόλυνσης της πρόσβασης τους στα εθνικά ασφαλιστικά και εκπαιδευτικά συστήματα (ΕΓΣΣΕ 2000-2001).

15. Συμφωνία για την τηλεργασία

Τα μέρη αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλασίου για την τηλεργασία, που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (CEΣ), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE) την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο “Συμφωνία - Πλαίσιο για την Τηλεργασία” προσαρτάται στην παρούσα ΕΓΣΣΕ ως Προσάρτημα Β και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της (ΕΓΣΣΕ 2006-07).

16. Συμφωνία - πλαίσιο για το στρες στην εργασία

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη, αναγνωρίζοντας τις επιπτώσεις του εργασιακού στρες στην υγεία των εργαζομένων και στην οργάνωση της εργασίας, αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαισίου για το στρες στην εργασία, που συνήφθη την 27η Μαΐου 2004 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (BUSINESSEUROPE πρ. UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο “Συμφωνία- Πλαίσιο για το στρες στην εργασία” προσαρτάται στην παρούσα ΕΓΣΣΕ ως **προσάρτημα Β** και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

ΚΟΙΝΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν να προωθήσουν από κοινού:

1. Την απαλλαγή από το φόρο, της αποζημίωσης των μισθωτών λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους μέχρι ποσού αποζημίωσης 29.500 ευρώ (10.000.000 δρχ. περίπου). Για ποσό ανώτερο αυτού, ο φόρος θα πρέπει να καταβάλλεται σε 5 ετήσιες δόσεις χωρίς πρόσθετη επιβάρυνση.
2. Εφαρμογή κατάλληλων φορολογικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνονται τα συστήματα συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων, με τη μορφή παροχής μετόχων διανομής μέρους των κερδών. (συμμετοχής στα κέρδη)
3. Αύξηση κατά 20% των αποδοχών, που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ στους μισθωτούς του Ιδιωτικού Τομέα, που κάνουν χρήση της άδειας για συμμετοχή στις εξετάσεις, όπως αυτή προβλέπεται με το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 1996, με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1998-1999 και το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001.
4. Καταβολή επιδόματος από τον ΟΑΕΔ στους γονείς που κάνουν χρήση της γονικής άδειας ανατροφής (άρθρο 25 του Ν. 2639/98, μέχρι 3,5 μήνες). Ο ΟΑΕΔ θα πρέπει να καταβάλλει επίσης το ποσό, που απαιτείται για την εξαγορά του ποσοστού ασφαλιστικής εισφοράς εργαζομένου και εργοδότη για το χρόνο της γονικής άδειας.

5. Αδήλωτη εργασία

Η αδήλωτη εργασία είναι σύνθετο φαινόμενο που δημιουργεί προβλήματα σε όλους: κράτος-εργαζόμενους-επιχειρήσεις. Στρεβλώνει την αγορά, υπονομεύει την ανάπτυξη, δημιουργεί συνθήκες μη υγιούς ανταγωνισμού, διευκολύνει την παραοικονομία, γεννά ανασφάλειες και επιδεινώνει το ασφαλιστικό σύστημα.

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συμφωνούν και ζητούν από την Κυβέρνηση να υιοθετήσει μία εθνική στρατηγική μέτρων τόσο για την πρόληψη όσο και την καταστολή της παραβατικότητας.

Ενδεικτικά αναφέρεται: η βελτίωση και ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, η δημιουργία υποδομών και πληροφοριακών εργαλείων, μέτρα διαφάνειας στο νομικό πλαίσιο, εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

Στο Προσάρτημα Ι, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της ΕΓΣΣΕ 2017 περιλαμβάνονται τα πεδία για τα οποία συμφωνούνται δράσεις των συμβαλλόμενων μερών και αφορούν την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας (ΣΣΕ 30.3.2017).

6. Ηλεκτρονική παρακολούθηση των εργαζομένων από τον εργοδότη τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους

Τα μέρη αποφασίζουν τη συγκρότηση μέχρι 30.10.2004 μικτής επιτροπής εμπειρογνομόνων, όπου θα εκπροσωπούνται τα συμβαλλόμενα μέρη σε συνεργασία με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, προκειμένου:

- α. Να εξετασθεί η έκταση χρήσης ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης και η πρακτική που ακολουθείται στο συγκεκριμένο θέμα στους εργασιακούς χώρους.
- β. Να εξετασθεί η ευρωπαϊκή εμπειρία σχετικά με το θέμα αυτό.
- γ. Να καταρτισθεί ειδικό πλαίσιο κανόνων για την τοποθέτηση και λειτουργία ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης στους χώρους εργασίας για λόγους ασφαλείας.
- δ. Να προωθήσουν από κοινού τα ενδεικνυόμενα μέτρα, ώστε να αντιμετωπισθούν παράνομες ή καταχρηστικές πρακτικές (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

7. Κωδικοποίηση ΕΓΣΣΕ

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να προβούν το συντομότερο δυνατό, σε κωδικοποίηση των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που είναι σε ισχύ, από το 1975 έως σήμερα (ΕΓΣΣΕ 2004-2005).

8. Άμεση νομοθέτηση των συμφωνιών της ΕΓΣΣΕ

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συμφωνούν να ζητούν από την Κυβέρνηση να νομοθετεί άμεσα, με αυτούσιο περιεχόμενο, όλες τις συμφωνίες της εκάστοτε ΕΓΣΣΕ, ιδίως όσες δεν επιβαρύνουν τον κρατικό Προϋπολογισμό, λαμβάνοντας υπόψη ότι πρόκειται για εθνικές συμφωνίες, προϊόν υπεύθυνου κοινωνικού διαλόγου, που είναι επωφελείς για την οικονομία και την κοινωνία και εξασφαλίζουν ομαλές εργασιακές σχέσεις (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008).

9. Προσφυγικό-Μεταναστευτικό

Τα μέρη συμφωνούν ότι, αφού διερευνήσουν τη δυνατότητα συνεργασίας με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, θα προβούν στις απαραίτητες ενέργειες για υλοποίηση δράσεων, που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του προσφυγικού-μεταναστευτικού προβλήματος (ΣΣΕ 31.3.2016).

10. Συμφωνία για πρόσβαση στην εργασία χωρίς αποκλεισμούς

Τα μέρη αποφασίζουν την ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της “Ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς”, που υπεγράφη την 25/3/2010 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Ευρωπαϊκών Εργοδοτικών Συνδέσμων, Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων (BUSINESSEUROPE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Το κείμενο “Ευρωπαϊκή Συμφωνία-πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς” προσαρτάται στην παρούσα κωδικοποίηση ως Προσάρτημα και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Τα μέρη συμφωνούν να εκπονήσουν σχέδιο δράσης για την αξιολόγηση των εμποδίων και την υλοποίηση ενεργού ένταξης στην αγορά εργασίας (πρόσβαση, επανένταξη, διατήρηση, ανάπτυξη).

11. Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να υποβάλλουν από κοινού στην Κυβέρνηση το αίτημα για ενεργοποίηση του Συμβουλίου Τριμερούς Διαβούλευσης που προβλέπει η ΔΣΕ 144 “περί των τριμερών διαβουλεύσεων για την προώθηση της εφαρμογής των διεθνών κανόνων εργασίας” με σκοπό την ενίσχυση της διαρκούς τριμερούς διαβούλευσης και του συστηματικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου (ΣΣΕ 28.3.2018).

12. α. Τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν πρωτοβουλία να αναζωογονήσουν τον κοινωνικό διάλογο, διμερή και τριμερή, αντιμετωπίζοντας παράλληλα σημαντικά υπαρκτά προβλήματα του κόσμου της παραγωγής και της εργασίας.

Στο Προσάρτημα, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας κωδικοποίησης, περιλαμβάνονται οι κοινές δράσεις και τα έργα που αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν τα συμβαλλόμενα μέρη.

Ειδικότερα, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να συστήσουν κοινές τεχνικές ομάδες μελέτης τα ακόλουθα θέματα :

- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης
- Επανεκκίνηση επιχειρήσεων-Διάσωση θέσεων εργασίας
- Κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις

και να αναλάβουν κοινά έργα για τα ακόλουθα θέματα:

- το Μέλλον της Εργασίας
- την Επαγγελματική Κατάρτιση

β. Επαναβεβαιώνεται η συμφωνία των μερών για περαιτέρω προώθηση των κοινών δράσεων και υλοποίηση των έργων για τη δημιουργία από τα

συμβαλλόμενα μέρη Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης, προκειμένου να αποτελεί ένα πρόσθετο αξιόπιστο δίκτυ ασφαλείας για την υποστήριξη των εργαζομένων που αναμένεται να έχουν μεγαλύτερη ανάγκη πρόσθετου εισοδήματος κατά τη συνταξιοδότηση (ΣΣΕ 30.12.2019).

13. Τα συμβαλλόμενα μέρη, λαμβάνοντας υπόψη τις διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις και τις δεσμεύσεις της χώρας μετά και την Κύρωση της Συμφωνίας των Παρισίων για το Κλίμα, συμφωνούν να ζητήσουν με κοινό τους υπόμνημα την προσθήκη συμμετοχής στο Εθνικό Συμβούλιο για την Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή (του άρθρου 44 του ν. 4414/2016) ενός κοινού εκπροσώπου των εργοδοτικών οργανώσεων, που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ, και ενός εκπροσώπου της ΓΣΕΕ.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα συνεργασθούν στη διαμόρφωση πολιτικής και δράσεων για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής στη χώρα, και ειδικότερα αυτών που αφορούν τη διαδικασία μετάβασης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλότερων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, διαδικασία μετάβασης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλότερων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, διαδικασία που άλλωστε είναι αναγκαία δεδομένης της δέσμευσης της χώρας στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ (Ατζέντα 2030).

Τα συμβαλλόμενα μέρη αποδέχονται τον όρο της Δίκαιης Μετάβασης των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, η οποία εξασφαλίζει την απαραίτητη υποστήριξη όταν θα υπάρξει ανάγκη αναδιάρθρωσης, επανακατάρτισης και ανακατανομής τους. Δίκαιη Μετάβαση είναι ο συνδυασμός σχεδίων, πολιτικών και επενδύσεων που επιτρέπουν τις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν με οικονομικά αποδοτικό τρόπο, αντιμετωπίζοντας, ταυτόχρονα, τις πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και μετριάζοντάς τις ώστε να διασφαλιστεί η βιώσιμη ανάπτυξη για τη χώρα, που είναι και το ζητούμενο, σε συμφωνία και με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ (ΣΣΕ 28.3.2018).

ΔΙΑΤΗΡΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δε θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.
2. Όλες οι διατάξεις των προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων διαιτητικών αποφάσεων, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο (ΕΓΣΣΕ 15.7.2010).
3. Συμφωνείται ρητά ότι όλοι ο θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.
4. Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα,

υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρησης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν (ΣΣΕ 14.5.2013, ΣΣΕ 31.3.2016, ΣΣΕ 30.3.2017, ΣΣΕ 28.3.2018, ΣΣΕ 30.12.2019).

5. Το σύνολο των κανονιστικών και ενοχικών όρων της ΕΓΣΣΕ 2018 (Π.Κ. 6/29.3.2018 διατηρούνται σε ισχύ ως έχουν σήμερα μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2020. Το διάστημα αυτό νοείται ως χρόνος κανονικής (συμβατικής) ισχύος της ΕΓΣΣΕ 2018 (ΣΣΕ 30.12.2019)



ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 2002-2003

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2002-2003 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Προτεινόμενο Σχέδιο Νόμου Οργανισμός Διαχείρισης Εισφορών για την απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση (ΟΔΕΑΕΚ)

1. Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία “Οργανισμός Διαχείρισης Εισφορών για την Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση” (ΟΔΕΑΕΚ), με έδρα την Αθήνα.
Ο Οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων του νόμου αυτού και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότηση του, κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.
2. Σκοποί του είναι η ανάπτυξη δράσεων απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και κάθε άλλη πρωτοβουλία και ενέργεια, που εξυπηρετεί την προώθηση της απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων, των νέων και των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, σκοπούς στους οποίους απέβλεπαν οι ΕΓΣΣΕ σχετικά με τις εισφορές 0,45% και 0,36% υπέρ του ΕΛΠΕΚΕ και ΕΚΛΑ αντιστοίχως.
Στους σκοπούς του ΟΔΕΑΕΚ συμπεριλαμβάνεται η δυνατότητα σύναψης συμφωνιών, συμβάσεων ή και επιχορηγήσεων φορέων με συναφείς σκοπούς και ιδιαίτερων φορέων των κοινωνικών εταιρών ή Οργανισμών, τους οποίους έχουν συστήσει ή συμμετέχουν σ’ αυτούς. Στους συναφείς σκοπούς συμπεριλαμβάνονται θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και υποχρεώσεων κατάρτισης, που απορρέουν από νόμους ή ΠΔ.
Με απόφαση του έπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από σύμφωνη γνώμη του ΔΣ του ΟΔΕΑΕΚ και σε εφαρμογή όρων ΕΓΣΣΕ είναι δυνατό να τροποποιούνται οι σκοποί του ΟΔΕΑΕΚ και τα ποσοστά των εισφορών που αποτελούν τους πόρους του.
3. Ο Οργανισμός διοικείται από εννεαμελές διοικητικό συμβούλιο με τριετή θητεία που αποτελείται από :
 - α. Έναν (1) εκπρόσωπο του έπουργείου Εργασίας
 - β. Τέσσερις (4) εκπροσώπους των εργαζομένων, που προτείνει, με ισάριθμους αναπληρωτές, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ).
 - γ. Τέσσερις (4) εκπροσώπους των εργοδοτών, με ισάριθμους αναπληρωτές, που προτείνουν ανά έναν ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΒΕΕ) και η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), και τον τέταρτο από κοινού.
Το Δ.Σ. συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ακολουθως το ΔΣ εκλέγει μεταξύ των μελών του τον Πρόεδρο του ΔΣ και τον αντιπρόεδρο, προερχομένους από τους κοινωνικούς φορείς, είτε για πλήρη θητεία, είτε για δυό δεκαοκτάμηνες θητείες με εναλασσόμενη εκπροσώπηση εργοδοτών και εργαζομένων στις θέσεις Προέδρου και Αντιπροέδρου.

Το Δ.Σ. βρίσκεται σε απαρτία, όταν παρίστανται 6 από τα μέλη του, μεταξύ των οποίων ο Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος και αποφασίζει σε κάθε περίπτωση πλειοψηφία τουλάχιστον έξι (6) μελών του.

4. Πόροι του ΟΔΕΑΕΚ είναι:

Η εισφορά 0,45% που καταβάλλουν οι εργοδότες υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (ΕΛΠΕΚΕ) και η εισφορά 0,36% που καταβάλλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι υπέρ του Ειδικού Κοινού Λογαριασμού Ανεργίας (ΕΚΛΑ) σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 και 15 του Ν. 2224/94 (ΦΕΚ 122Α) όπως ισχύουν.

Επιχορηγήσεις που εγγράφονται στον τακτικό προϋπολογισμό και το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Χρηματοδοτήσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Έσοδα από την παροχή υπηρεσιών σε τρίτους έναντι αμοιβής.

Επιχορηγήσεις από άλλες πηγές.

Ειδικές εισφορές, δωρεές και άλλες παροχές τρίτων.

Έσοδα από δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις, κ.λπ.

5. Κανονισμοί

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει Κανονισμούς, που δημοσιεύονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και ειδικά για τη (γ) περίπτωση, και του Υπουργού Οικονομικών, στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και είναι οι εξής :

- α. Κανονισμός οργάνωσης και λειτουργίας του Οργανισμού.
 - β. Κανονισμός για προσλήψεις, κρίσεις και πειθαρχικές ποινές, δικαιώματα και υποχρεώσεις του προσωπικού.
 - γ. Κανονισμός οικονομικής διαχείρισης προμηθειών και λοιπών θεμάτων διοικητικής μέριμνας.
 - δ. Κανονισμός ανάθεσης και εκτέλεσης προγραμμάτων, μελετών και κάθε είδους υπηρεσιών σχετικά με την πραγματοποίηση των σκοπών του και τη λειτουργία του.
- 6. α.** Από το μεθεπόμενο από την ισχύ του νόμου αυτού μήνα, οι εισφορές που καταβάλλονται υπέρ του ΕΛΠΕΚΕ και του ΕΚΛΑ, προορίζονται αποκλειστικά υπέρ του ΟΔΕΑΕΚ και κατατίθενται στον τραπεζικό λογαριασμό του μέχρι το τέλος του επόμενου μηνός από την είσπραξη τους από το ΙΚΑ, το οποίο τις συνεισπράττει με τις υπέρ αυτού εργοδοτικές και εργατικές εισφορές.
- β.** Ποσά που έχουν κατατεθεί υπέρ του λογαριασμού για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (ΛΑΕΚ) του άρθρου 1 του Ν. 2434/96 (ΦΕΚ 188 Α'), όπως ισχύει, και μένουν αδιάθετα στην Τράπεζα της Ελλάδος κατά την ημέρα δημοσίευσης του νόμου αυτού, μεταφέρονται στον τραπεζικό λογαριασμό του ΟΔΕΑΕΚ, την πέμπτη (5η) εργάσιμη ημέρα από τη συγκρότηση σε σώμα του ΔΣ του ΟΔΕΑΕΚ.



- γ. Το Δ.Σ. του ΟΔΕΑΕΚ δύναται να συνάπτει συμφωνίες και συμβάσεις με τον ΟΑΕΔ για την ανάπτυξη δράσεων απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και κάθε άλλης πρωτοβουλίας και ενέργειας σύμφωνα με τους σκοπούς του, να προβαίνει σε ελέγχους διαχείρισης των προγραμμάτων, να συνεργάζεται, να αναλαμβάνει ή να συγχρηματοδοτεί προγράμματα και δράσεις που έχει ήδη αποφασίσει ή πρόκειται να αποφασίσει στο μέλλον η Επιτροπή Διαχείρισης του ΛΑΕΚ και εγκρίνονται από τον ΟΑΕΔ, να αναθέτει στον ΟΑΕΔ ή σε άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς και επιχειρήσεις τη διαχείριση προγραμμάτων και κάθε άλλη ενέργεια για την υλοποίηση των σκοπών του.
- δ. Το Δ.Σ. του ΟΔΕΑΕΚ καταρτίζει ετήσιο πρόγραμμα διάθεσης και διαχείρισης των πόρων του, σύμφωνα με τους σκοπούς των ΕΓΣΣΕ των ετών 1988, 1991-1992 και του έτους 1993 ή μεταγενέστερων ΕΓΣΣΕ. Πριν την οριστική έγκριση αυτού του προγράμματος ο ΟΔΕΑΕΚ γνωστοποιεί το πρόγραμμα στις οργανώσεις που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ και ζητεί τις παρατηρήσεις τους. Οι οργανώσεις οφείλουν να απαντούν εντός μηνός.

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 2006-2007

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Συμφωνία - Πλαίσιο για την τηλεργασία

1. Γενικές παρατηρήσεις

Μέσα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευθούν συμφωνίες με σκοπό να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας διευθετήσεις για την ελαστική εργασία, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την πραγματοποίηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατά τη δεύτερη φάση διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους για τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία. Στις 20 Σεπτεμβρίου 2001, η CES (και η επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES-CEC), η UNICE-UEAPME και το CEEP ανήγγειλαν την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με σκοπό να καταλήξουν σε μια συμφωνία που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών της συμφωνίας, τα κράτη μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Μέσω αυτών των διαπραγματεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι θέλησαν να συμβάλουν στο πέρασμα προς την οικονομία και την κοινωνία της γνώσης όπως αποφασίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας.

Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Γι' αυτό το λόγο οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της τηλεργασίας που επιτρέπει την κάλυψη διάφορων μορφών κανονικής τηλεργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν την τηλεργασία ταυτόχρονα ως ένα μέσο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δημοσίων υπηρεσιών να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας και ως ένα μέσο για τους εργαζόμενους να συμφιλώσουν επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να τους δοθεί μια μεγαλύτερη αυτονομία στην επιτέλεση του έργου. Αν η Ευρώπη επιθυμεί να επωφεληθεί με τον καλύτερο τρόπο από την κοινωνία της πληροφορίας, πρέπει να ενθαρρύνει αυτή τη νέα μορφή οργάνωσης εργασίας με τρόπο που να συμβαδίζουν η ευελιξία και η ασφάλεια, να βελτιωθεί η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και να βελτιωθούν οι ευκαιρίες ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Αυτή η συμφωνία έχει ως αντικείμενο την καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου στο ευρωπαϊκό επίπεδο, που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών που υπογράφουν τη συμφωνία, σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις ειδικές πρακτικές των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο. Οι συμβαλλόμενοι καλούν τις οργανώσεις μέλη τους τις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν την παρούσα συμφωνία.

Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας συμφωνίας. Κατά την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν τη συμφωνία αποφεύγουν την επιβολή περιττών βαρών στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Η παρούσα συμφωνία δε θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμβάσεις που προσαρμόζουν ή/και συμπληρώνουν συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζονται ή/και συμπληρώνονται οι διατάξεις της παρούσας συμφωνίας κατά τρόπο που να συνεκτιμώνται οι ιδιαίτερες ανάγκες των εν λόγω κοινωνικών εταίρων.

2. Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μία εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεεργαζόμενους. Τηλεεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

3. Οικειοθελής χαρακτήρας

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κ.λπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερό/η του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσεως, τρόπους αναφοράς κ.λπ.

Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτήν την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μία θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δε θίγει το καθεστώς της απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε (επιφέρει) τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.

Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

4. Συνθήκες απασχόλησης

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους, μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

5. Προστασία δεδομένων

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο ιδίως για :

□□οποιοουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο

□□τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης

6. Ιδιωτική ζωή

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου.

Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.

7. Εξοπλισμός

Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας.

Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί το δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτήν την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δε συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

8. Υγεία και ασφάλεια

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τη σχετική με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και/ή οι αρμόδιες Αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

9. Οργάνωση της εργασίας

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα το πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων.



Ο όγκος της εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από τον υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συνταντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

10. Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολογήσεις με τους άλλους εργαζόμενους.

Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

11. Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι τηλεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπ' όψη για οποιονδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος για τη άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων του προσδιορίζεται από την αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν. 1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988, όπως εκάστοτε ισχύουν.

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ (2008-2009)

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2008-2009 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της

Συμφωνία - Πλαίσιο για το στρες στην εργασία

Συμφωνία - Πλαίσιο για το Εργασιακό Στρες (άγχος)

1. Εισαγωγή

Το εργασιακό στρες έχει αναγνωρισθεί σε διεθνές, Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο ως θέμα ενδιαφέροντος που αφορά τόσο τους εργαζόμενους, όσο και τους εργοδότες. Διαπιστώνοντας την ανάγκη για συγκεκριμένη και κοινή δράση στο θέμα αυτό και αναμένοντας τη διαδικασία διαβούλευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το στρες, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συμπεριέλαβαν το θέμα αυτό στο πρόγραμμα εργασίας του κοινωνικού διαλόγου 2003-2005.

Το στρες μπορεί να έχει επιπτώσεις σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο και οποιοδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, το πεδίο δραστηριότητας ή τη μορφή της εργασιακής σύμβασης ή σχέσης. Στην πράξη βέβαια δε θίγονται απαραίτητως όλοι οι χώροι εργασίας και όλοι οι εργαζόμενοι.

Η αντιμετώπιση του εργασιακού στρες μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη απόδοτικότητα και καλύτερης ποιότητας συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία, με συνακόλουθα οικονομικά και κοινωνικά πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και το σύνολο της κοινωνίας. Η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων του εργασιακού στρες.

2. Σκοπός

Ο σκοπός της παρούσας Συμφωνίας είναι να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και την κατανόηση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για το εργασιακό στρες, και να επιστήσει την προσοχή τους σε ενδείξεις που μπορούν να καταδείξουν προβλήματα σχετικά με το στρες στην εργασία.

Στόχος αυτής της Συμφωνίας είναι να παράσχει στους εργοδότες και τους εργαζόμενους ένα πλαίσιο για την αναγνώριση και πρόληψη ή διαχείριση των προβλημάτων εργασιακού στρες. Δεν αποσκοπεί στην απόδοση ατομικών ευθυνών για το στρες.

Αναγνωρίζοντας ότι η παρενόχληση και η βία στο χώρο εργασίας αποτελούν δυνητικούς αγχογόνους παράγοντες, θέματα για τα οποία τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη θα διερευνήσουν τη διαπραγμάτευση συγκεκριμένων ρυθμίσεων, η παρούσα Συμφωνία δεν ασχολείται με τη βία, την παρενόχληση και το μετατραυματικό στρες.

3. Περιγραφή του στρες και του εργασιακού στρες

Το στρες είναι μια κατάσταση που συνοδεύεται από σωματική, ψυχολογική ή κοινωνική δυσαρέσκεια ή δυσλειτουργίες και η οποία προέρχεται από άτομα που αισθάνονται ανίκανα να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τους τίθενται.

Το άτομο είναι καλά προσαρμοσμένο για να αντιμετωπίζει τη βραχυχρόνια έκθεση σε πίεση, η οποία μπορεί να θεωρηθεί και ως θετική, έχει, όμως μεγαλύτερη δυσκολία να αντιμετωπίσει την παρατεταμένη έκθεση σε έντονη πίεση. Επιπλέον, διαφορετικά άτομα μπορεί να αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο σε παρόμοιες καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράει διαφορετικά σε παρόμοιες καταστάσεις σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του/της.

Το στρες δεν αποτελεί ασθένεια, αλλά η παρατεταμένη έκθεση σε αυτό, μπορεί να μειώσει την αποδοτικότητα στην εργασία και να προκαλέσει προβλήματα υγείας.

Το στρες που προκαλείται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος ενδεχομένως να οδηγεί σε αλλαγές στη συμπεριφορά και σε μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία.

Όλες οι εκδηλώσεις του στρες στην εργασία, δεν μπορούν να θεωρηθούν ως εργασιακό στρες. Το εργασιακό στρες μπορεί να προκληθεί από διαφορετικούς παράγοντες, όπως περιεχόμενο εργασίας, οργάνωση της εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και έλλειψη επικοινωνίας κ.λπ.

4. Διαπίστωση των προβλημάτων του εργασιακού στρες

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου του στρες, η παρούσα Συμφωνία δεν σκοπεύει να παράσχει ένα εξαντλητικό κατάλογο των δυνητικών αγχογόνων παραγόντων. Εντούτοις, το υψηλό ποσοστό απουσίας από την εργασία, ή οι αλλαγές στο προσωπικό, οι συχνές διαπροσωπικές συγκρούσεις ή τα παράπονα από εργαζόμενους είναι μερικές από τις ενδείξεις που μπορούν να καταδείξουν την ύπαρξη εργασιακού στρες.

Η διαπίστωση του κατά πόσον υπάρχει πρόβλημα εργασιακού στρες μπορεί να περιλαμβάνει την ανάλυση διάφορων παραγόντων όπως: η οργάνωση της εργασίας και των διαδικασιών (διευθέτηση του χρόνου εργασίας, βαθμός αυτονομίας, σύνδεση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των απαιτήσεων της εργασίας, φόρτος εργασίας κ.λπ.), οι συνθήκες και περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε προσβλητική συμπεριφορά, θόρυβο, ζέστη, επικίνδυνες ουσίες κ.λπ.), η επικοινωνία (αβεβαιότητα για τις απαιτήσεις της εργασίας, προοπτικές εργασίας ή επικείμενες αλλαγές κ.λπ.), καθώς και υποκειμενικούς παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, αίσθημα αδυναμίας ανταπόκρισης στις απαιτήσεις, έλλειψη υποστήριξης κ.λπ.).

Όταν διαπιστωθεί πρόβλημα εργασιακού στρες, πρέπει να αναληφθεί δράση για την πρόληψη, εξάλειψη ή μείωσή του. Η ευθύνη για τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων βαρύνει τον εργοδότη. Αυτά τα μέτρα εφαρμόζονται με τη συμμετοχή και τη συνεργασία των εργαζομένων και / ή των αντιπροσώπων τους.

5. Ευθύνες εργοδοτών και εργαζομένων

Σύμφωνα με την Οδηγία πλαίσιο 89/391/EK, όλοι οι εργοδότες έχουν νομική

υποχρέωση να προστατεύουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Η υποχρέωση αυτή αφορά και προβλήματα εργασιακού στρες στο βαθμό που ενέχουν κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη γενική υποχρέωση να συμμορφώνονται με τα προστατευτικά μέτρα που καθορίζονται από τον εργοδότη.

Η αντιμετώπιση των προβλημάτων του εργασιακού στρες μπορεί να γίνει και στο πλαίσιο μιας συνολικής διαδικασίας αξιολόγησης κινδύνου, μέσω μιας ξεχωριστής πολιτικής για το στρες και/ή με συγκεκριμένα μέτρα στοχευμένα στην αντιμετώπιση αναγνωρισμένων αγχογόνων παραγόντων.

6. Πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων εργασιακού στρες

Η πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων εργασιακού στρες μπορούν να περιλαμβάνουν διάφορα μέτρα. Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι συλλογικά, ατομικά ή και τα δύο. Μπορούν να εισάγονται με τη μορφή λήψης συγκεκριμένων μέτρων που στοχεύουν στην αντιμετώπιση διαπιστωμένων αγχογόνων παραγόντων ή ως μέρος μιας ολοκληρωμένης πολιτικής κατά του στρες, η οποία περιλαμβάνει τόσο προληπτικά όσο και κατασταλτικά μέτρα.

Στους χώρους εργασίας όπου οι απαιτούμενες ειδικές γνώσεις είναι ανεπαρκείς, μπορούν να κληθούν ικανοί εξωτερικοί εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις πρακτικές.

Από τη στιγμή που θα εφαρμοστούν, τα μέτρα κατά του εργασιακού στρες θα πρέπει να αναθεωρούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να εκτιμηθεί η αποτελεσματικότητά τους, η μέγιστη αξιοποίηση των πόρων και το εάν εξακολουθούν να είναι κατάλληλα ή αναγκαία.

Τέτοια μέτρα θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να περιλαμβάνουν :

- μέτρα διαχείρισης και επικοινωνίας, όπως η διευκρίνιση των στόχων της επιχείρησης και του ατομικού ρόλου των εργαζομένων, η διασφάλιση επαρκούς στήριξης προς μεμονωμένους εργαζόμενους και ομάδες από τη διοίκηση της επιχείρησης, η αντιστοίχιση των ευθυνών και του ελέγχου στην εργασία και η βελτίωση της οργάνωσης εργασίας και των διαδικασιών της, των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας,
- εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων με σκοπό την αύξηση της ευαισθητοποίησής τους και κατανόησης του στρες, των πιθανών αιτιών που το προκαλούν και των τρόπων αντιμετώπισής του και / ή την προσαρμοστικότητά τους στις αλλαγές,
- παροχή πληροφοριών προς τους εργαζόμενους και διαβούλευσης μαζί τους και/ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και πρακτικές.



ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ (20010-2011-2012)

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της

ΕΙΔΙΚΟΙ ΌΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δε διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

- α. για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και
- β. για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματα καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κ.λπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΩΝ Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

N. 3227/2004**“Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις”**

(Εκκαθαριστικά σημειώματα, Άδεια)

ΦΕΚ 31/Α/9.2.2004**Άρθρο 12****Κύρωση διατάξεων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)**

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

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

N. 3144/2003**“Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της κ.λπ.”****ΦΕΚ 111/Α/8.5.2003****Άρθρο 7****Κύρωση διατάξεων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας**

Κυρώνονται και αποκτούν ισχύ νόμου οι διατάξεις των άρθρων 4,6 και 13 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 15ης Απριλίου 2002, όπως το άρθρο 6 ισχύει μετά την υπογραφείσα ερμηνευτική δήλωση, που κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με τους αριθμούς καταθέσεως αντιστοίχως 19/29.4.2002 και 37/14.6.2002 ως εξής:

A. Η αποζημίωση του ΒΔ 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκε με τις ΕΓΣΣΕ του 1989 (άρθρο 7), του 1994 (άρθρο 4), του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4) και του 2000 - 2001 (άρθρο 5), καταρτίζεται, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη ως εξής:

A

Από 2 μήνες ως 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο ως 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα ως 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα ως 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα ως 15 έτη	60 ημερομίσθια



Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	95 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα ως 25 έτη	115 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα ως 30 έτη	135 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	150 ημερομίσθια

- Β. 1. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, εφ' όσον το ζητεί η μητέρα και συμφωνεί ο εργοδότης, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία ώρα για έξι (6) επί πλεόν μήνες.**
2. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του τέκνου δικαιούται και ο πατέρας εφ' όσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, αφού προσκομίσει στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του τέκνου.
3. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας ή του πατέρα για τη φροντίδα του τέκνου έχουν και οι θετοί γονείς από το χρόνο της υιοθεσίας τέκνου που δεν έχει υπερβεί το 6ο έτος της ηλικίας του με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις.
4. Την άδεια φροντίδας τέκνου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.
5. Η άδεια φροντίδας του τέκνου θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν επιτρέπεται να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Γ. Αυξάνεται από 29.4.2002 η εισφορά που καταβάλλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι υπέρ του Οργανισμού Εργατικής Εστίας κατά 0,05%. Από 1ης Ιανουαρίου 2003 η εισφορά αυξάνεται περαιτέρω κατά 0,05% και ανέρχεται τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες σε 0,10% (εργοδοτική και εργατική εισφορά), έτσι ώστε το συνολικό ποσοστό εισφοράς υπέρ του Οργανισμού να ανέρχεται σε 0,35% συνολικά για το κάθε μέρος.

Ν. 2874/2000

“Πρώθηση απασχόλησης και άλλες διατάξεις” ΦΕΚ 286/Α/29.12.2000

Άρθρο 11

Άδεια μητρότητας

1. Κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η διάταξη του άρθρου 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 23.5.2000 (πράξη κατάθεσης στον Υπουργό Εργασίας 31/23.5.2000), η οποία έχει ως εξής:
“Χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα άδειας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ του 1993".

2. Η καταβολή του επιδόματος λοχείας που χορηγείται από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς που ασφαλίζουν μισθωτές, αρμοδιότητας υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επεκτείνεται κατά μία (1) επιπλέον εβδομάδα και ανέρχεται σε εννέα (9) συνολικά. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112Α').

Ν. 2556/1997

“Μέτρα κατά της εισφοροδιαφυγής, διασφάλιση εσόδων ΙΚΑ και άλλα θέματα”

ΦΕΚ 270, τεύχος Α' της 24.12.1997

Άρθρο 5

Ετήσια άδεια με αποδοχές

1. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία ή προϋπηρεσία είκοσι (20) ετών δικαιούνται άδεια τριών εργασίμων ημερών επιπλέον της νόμιμης, αν εργάζονται πενήντημερο και τεσσάρων εργάσιμων ημερών εάν εργάζονται εξάήμερο.
2. Ως προϋπηρεσία για την εφαρμογή της προηγούμενης διάταξης, θεωρείται αυτή που διανύθηκε σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Ν. 2224/1994

Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις.

ΦΕΚ 112/Α/6.7.1994

Άρθρο 9

Άδεια μητρότητας

1. Κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η διάταξη του άρθρου 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 9.6.1993 (πράξη κατάθεσης στο Υπουργείο Εργασίας 37/11.6.1993), η οποία έχει ως εξής :

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δεκαέξι (16) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ (8) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαέξι (16) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

2. Οι παροχές μητρότητας από ασφαλιστικούς οργανισμούς, όπως καταβάλλονται μέχρι σήμερα, επεκτείνονται και στη 16η εβδομάδα.

Άρθρο 14

Ειδικός Λογαριασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.)

1. Η προβλεπόμενη από το άρθρο 6 παρ. 2 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1988, που κυρώθηκε με το άρθρο 2 του ν. 1766/1988, εργοδοτική εισφορά για την ενίσχυση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ορίζεται από την 1.1.1994 σε ποσοστό μηδέν κόμμα σαράντα πέντε τοις εκατό (0,45%), σύμφωνα με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ των ετών 1991 και 1992 (πράξη κατάθεσης Υπουργείου Εργασίας 10/4.4.1991), ως και το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993 (πράξη κατάθεσης Υπουργείου Εργασίας 37/11.6.1993).

Η εισφορά αυτή καταβάλλεται υποχρεωτικά από όλους τους εργοδότες, που απασχολούν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα και συνεισπράττεται με την υπέρ του Ι.Κ.Α. καθοριζόμενη από το νόμο εργοδοτική εισφορά και υπολογίζεται επί των καταβαλλομένων αποδοχών.

Στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) συνιστάται ο Ειδικός Λογαριασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.) στο οποίο θα περιέχεται η ανωτέρω εισφορά.

2. Τα ποσά που περιέχονται στον Ειδικό Λογαριασμό, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 1 του παρόντος, διατίθενται για το σκοπό που ορίζεται στις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1991-1992 και του έτους 1993, δηλαδή την ενίσχυση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθώς και προγραμμάτων και δραστηριοτήτων για θέμα συνθηκών εργασίας και ασφάλειας της εργασίας.

Επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί, που σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα, σύμφωνα με τους κανόνες που διέπουν τη διαχείριση του ειδικού λογαριασμού, έχουν την ευχέρεια να διαθέτουν το ποσοστό μηδέν κόμμα σαράντα πέντε τοις εκατό (0,45%) για τη χρηματοδότηση αυτών των προγραμμάτων, καταβάλλοντας στο λογαριασμό αυτό την τυχόν προκύπτουσα διαφορά ή ζητώντας να πιστωθεί το αντίστοιχο ποσό στην οφειλόμενη για το επόμενο έτος εισφορά τους.

3. Η διαχείριση του ειδικού λογαριασμού της παρ. 1 γίνεται από διαρκή εννεαμελή επιτροπή διαχείρισης, αποτελούμενη από το διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ. ή το νόμιμο αναπληρωτή του ως πρόεδρο, 4 εκπροσώπους με ισάριθμους αναπληρωματι-

κούς από τη Γ.Σ.Ε.Ε., 2 εκπροσώπους με ισάριθμους αναπληρωματικούς από το Σ.Ε.Β., 1 εκπρόσωπο με τον αναπληρωτή του από την Ε.Ε.Σ.Ε. και 1 εκπρόσωπο με τον αναπληρωτή του από την Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Μέσα σε ένα μήνα από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, οι οργανώσεις γνωστοποιούν τους εκπροσώπους τους στο διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος συγκροτεί την επιτροπή διαχείρισης. Κάθε οργάνωση μπορεί να αντικαθιστά, όποτε κρίνει αναγκαίο, έναν ή περισσότερους εκπροσώπους της, οπότε εκδίδεται διαπιστωτική πράξη ανασυγκρότησης της Επιτροπής. Ο Ο.Α.Ε.Δ. αναλαμβάνει τη γραμματειακή υποστήριξη της.

4. Η Επιτροπή διαχείρισης καταρτίζει ετήσιο πρόγραμμα διαθέσεως και διαχείρισης του ειδικού λογαριασμού, σύμφωνα με τους σκοπούς της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1991-1992 και του έτους 1993 ή μεταγενεστέρων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Πριν την οριστική έγκριση αυτού του προγράμματος, η επιτροπή διαχείρισης γνωστοποιεί το πρόγραμμα στις οργανώσεις που υπογράφουν την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και ζητεί τις παρατηρήσεις τους. Οι οργανώσεις οφείλουν να απαντούν εντός ενός μηνός.

Το πρόγραμμα διάθεσης και διαχείρισης του λογαριασμού εκτελείται μέσω των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. και σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του.

Εφόσον παραμένουν αδιάθετα κονδύλια στο λογαριασμό, μεταφέρονται στην επόμενη χρήση και η επιτροπή τα χρησιμοποιεί αποκλειστικά για τους ίδιους σκοπούς. Με τη συμπλήρωση κάθε δωδεκάμηνου λειτουργίας του λογαριασμού, η επιτροπή διαχείρισης υποβάλλει απολογισμό στις διοικήσεις των οργανώσεων που υπογράφουν την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Οι αποφάσεις, που αναφέρονται στην τροποποίηση σκοπών και εισφορών, στη διαχείριση του λογαριασμού και στη μεταφορά κονδυλίων από χρήση, λαμβάνονται με ειδική πλειοψηφία έξι (6) ψήφων. Για τα υπόλοιπα θέματα αρκεί η πλειοψηφία των παρόντων, εάν συγκεντρώνει τουλάχιστον τέσσερις (4) ψήφους.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από γνώμη της επιτροπής της παρ.3, η οποία εκδίδεται σε εφαρμογή όρων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., είναι δυνατόν να τροποποιούνται τα ποσοστά εισφορών και ο σκοπός τους Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε., που αναφέρεται στην παρ. 1 αυτού του άρθρου.
6. Από τον Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. επιχορηγείται το Ελληνικό Ινστιτούτο έγιεινης και Ασφάλειας της Εργασίας, καθώς και τα εκπαιδευτικά κέντρα, τα οποία έχουν ιδρυθεί ή θα ιδρυθούν με τη συμμετοχή ενός ή περισσότερων από τους φορείς που υπογράφουν την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) επί του συνόλου των ετησίων εισφορών υπέρ του Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.
7. Χρηματικά ποσά, που έχουν περιέλθει στον Ο.Α.Ε.Δ. από τη μέχρι 31.12.1993 εργοδοτική εισφορά του μηδέν κόμμα είκοσι τοις εκατό (0,20%) και που παραμένουν αδιάθετα μετά την ολοκλήρωση της χρηματοδότησης των σχετικών με αυτήν εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων, μέχρι 31.12.1993 παρακρατούνται υπέρ του Ο.Α.Ε.Δ. Εναντι της παρούσας ρύθμισης ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται σε εφάπαξ καταβολή ποσού ενός δισεκατομμυρίου (1.000.000.000) δραχμών στον ειδικό λογαριασμό που αναφέρεται στο άρθρο 1 παρ.2 μέσα σε δύο (2) μήνες από τη δημοσίευση αυτού του νόμου.

Άρθρο 15

Ειδικός Κοινός Λογαριασμός Ανεργίας (Ε.Κ.Λ.Α.)

1. Η πρόσθετη εργοδοτική εισφορά μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) και η πρόσθετη εργατική εισφορά μηδέν κόμμα είκοσι τοις εκατό (0,20%), που προβλέπονται στο άρθρο 3 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 1993 (πράξη κατάθεσης στο Υπουργείο Εργασίας 37/11.6.1993), συνεισπράττονται με τις υπέρ του Ι.Κ.Α. εισφορές από 1ης Ιανουαρίου 1994. Στις εισφορές αυτές υπόκεινται όλοι οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα και όλοι οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους εργοδότες.

Οι πρόσθετες αυτές εισφορές υπολογίζονται για όλους τους εργαζόμενους με βάση το ημερομίσθιο του άγαμου εργατοτεχνίτη, χωρίς προυπηρεσία, όπως καθορίζεται κάθε φορά με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Με απόφαση του διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ. ορίζεται το ποσό αυτό δραχμικά με βάση την εκάστοτε ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού συνιστάται "Ειδικός Λογαριασμός Ανεργίας" (Ε.Κ.Λ.Α.), στον οποίο περιέχονται οι ανωτέρω εισφορές που αποδίδονται το αργότερο μέσα στο μεθεπόμενο από την είσπραξη μήνα.

2. Η διαχείριση του λογαριασμού της παρ.1 γίνεται από εννεαμελή διαρκή επιτροπή διαχείρισης, αποτελούμενη από το διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ. ή το νόμιμο αναπληρωτή του ως πρόεδρο, 4 εκπροσώπους με ισάριθμους αναπληρωματικούς από τη Γ.Σ.Ε.Ε., 2 εκπροσώπους με ισάριθμους αναπληρωματικούς από το Σ.Ε.Β., 1 εκπρόσωπο με τον αναπληρωτή του από την Ε.Ε.Σ.Ε. και 1 εκπρόσωπο με τον αναπληρωτή του από την Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε

Μέσα σε ένα (1) μήνα από τη δημοσίευση αυτού του νόμου οι οργανώσεις που υπογράφουν την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., γνωστοποιούν τους εκπροσώπους τους στο διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος με πράξη του συγκροτεί την επιτροπή διαχείρισης. Κάθε οργάνωση μπορεί να αντικαταστήσει, όποτε κρίνει αναγκαίο, έναν ή περισσότερους εκπροσώπους της. Ο Ο.Α.Ε.Δ. αναλαμβάνει τη γραμματειακή υποστήριξη της επιτροπής.

3. Η Επιτροπή αυτή καταρτίζει ετήσιο πρόγραμμα διάθεσης και διαχείρισης λογαριασμού Ε.Κ.Λ.Α., σύμφωνα με το σκοπό του άρθρου 3 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993, δηλαδή την εφαρμογή προγραμμάτων καταπολέμησης της ανεργίας και ιδίως την ενίσχυση των μακροχρόνιων ανέργων, των ανέργων νέων, την ενίσχυση των ανέργων σε περιοχές υψηλού ποσοστού ανεργίας και την εφαρμογή προγραμμάτων επανένταξης ανέργων στο παραγωγικό εργατικό δυναμικό. Πριν την οριστική έγκριση αυτού του προγράμματος, η επιτροπή διαχείρισης το γνωστοποιεί στις οργανώσεις που υπογράφουν την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και ζητεί τις παρατηρήσεις τους. Οι οργανώσεις πρέπει να απαντούν εντός μηνός.

Το πρόγραμμα διάθεσης και διαχείρισης λογαριασμού εκτελείται μέσω των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. και σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του.

Οι αποφάσεις της επιτροπής διαχείρισης, που αναφέρονται στην τροποποίηση σκοπών και εισφορών, στη διαχείριση του λογαριασμού και στη μεταφορά κονδυλίων από χρήση σε χρήση, απαιτούν ειδική πλειοψηφία έξι (6) ψήφων. Για τα υπόλοιπα θέματα αρκεί η πλειοψηφία των παρόντων, εάν συγκεντρώνει τουλάχιστον τέσσερις (4) ψήφους.

4. Εφόσον παραμένουν αδιάθετα κονδύλια στο λογαριασμό, μεταφέρονται στην επόμενη χρήση και η επιτροπή τα χρησιμοποιεί αποκλειστικά για τους ίδιους σκοπούς. Με τη συμπλήρωση κάθε δωδεκαμήνου λειτουργίας του λογαριασμού, η επιτροπή υποβάλλει απολογισμό στις διοικήσεις των παραπάνω συνδικαλιστικών οργανώσεων.
5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από γνώμη της επιτροπής διαχείρισης, και σε εφαρμογή των όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, είναι δυνατόν να τροποποιούνται ο σκοπός του Ε.Κ.Λ.Α. και τα ποσοστά των εισφορών των παραγράφων 1 και 3.

Άρθρο 50

Αποζημιώσεις εργατοτεχνιτών-άδεια σπουδών εργαζόμενοι μαθητές

1. Κυρώνονται και αποκτούν ισχύ νόμου οι διατάξεις των άρθρων 4, 5 και 6 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 21ης Μαρτίου 1994 με αριθμό καταθέσεως στο Υπουργείο Εργασίας 24/23-3-1994 που έχουν ως εξής:
Άρθρο 4 - Αποζημιώσεις εργατοτεχνιτών Οι αποζημιώσεις της παραγράφου 1 περ. α' του άρθρου 3 του β.δ. 16/18-7-1920 στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργατοτεχνιτών βελτιώνονται πέραν των ρυθμίσεων του άρθρου 7 της από 10-3-1989 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και καθορίζονται ως εξής:
α) με τη συμπλήρωση 15 ετών, 78 ημερομίσθια και
β) με τη συμπλήρωση 20 ετών, 91 ημερομίσθια.
Άρθρο 5 - Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις Αυξάνεται σε 20 ημέρες η άδεια της παρ.1 άρθρο 2 του ν.1346/1983 για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.
Άρθρο 6 - Αμοιβή εργαζομένων μαθητών -1.Εργαζόμενοι, που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα.
2. Η άδεια της συμμετοχής στις εξετάσεις είναι αμειβόμενη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.



N. 1849/1989

**“ Επέκταση και συμπλήρωση των στεγαστικών
προγραμμάτων του
Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας και άλλες διατάξεις “
ΦΕΚ 113/Α/8.5.1989**

Άρθρο 20

1. Κυρώνονται και έχουν ισχύ νόμου από τότε που ίσχυσαν οι διατάξεις των άρθρων 5 και 7 της από 10.2.1989 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, που δημοσιεύθηκε με την αριθμ. 12756/23.3.1989 απόφαση του Υπουργού Εργασίας στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 213/Β/23.3.1989), οι οποίες έχουν ως εξής:
 - α) **Άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που έχει ως εξής :**

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δεκαπέντε (15) εβδομάδες. Πενήντα δύο (52) ημέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες πενήντα τρεις (53) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαπέντε (15) εβδομάδων.
 - β) **Άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που έχει ως εξής :**

Οι αποζημιώσεις της παρ. 1' περίπτωση α άρθρο 3 Β.Δ. της 16/18.7.1920 σε περίπτωση απόλυσης εργατοτεχνιτών, βελτιώνονται και καθορίζονται ως εξής:

 - α. *Με τη συμπλήρωση 10 χρόνων υπηρεσίας, 52 ημερομίσθια*
 - β. *Με τη συμπλήρωση 15 χρόνων υπηρεσίας, 65 ημερομίσθια*
 - γ. *Με τη συμπλήρωση 20 χρόνων υπηρεσίας, 78 ημερομίσθια.*
2. Του προβλεπόμενου από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επιδόματος γάμου δικαιούχοι είναι και οι άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι, από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου.
3. Το υπό του άρθρου 2 παρ. 2 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. προβλεπόμενο πρώτο κλιμάκιο αποδοχών για τη χορήγηση ολόκληρης της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (Α.Τ.Α.) καθορίζεται για τους εργαζόμενους που δεν καλύπτονται από ειδικότερες συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ, ΔΑ,ΚΥΑ), από 1-5-1989 σε 80.000 δραχμές. Κατά τα λοιπά και κατά το μέρος που δεν τροποποιείται με την παρούσα ισχύει η αρ. 2001854/110/0022/10.1.1989 απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.
4. Οι όροι συλλογικών ρυθμίσεων (ΣΣΕ, ΔΑ και ΚΥΑ) ή κανονισμών που παραπέμπουν στο βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δεν ισχύουν για τον προβλεπόμενο νέο βασικό μισθό ή νέο βασικό ημερομίσθιο, που περιλαμβάνεται

νουν την ενσωμάτωση της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (Α.Τ.Α.), αλλά εξακολουθούν να ισχύουν όπως ίσχυαν για το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο που ίσχυαν μέχρι 31.12.1988.

N. 1766/1988

"Κατάργηση του άρθρου 4 του Ν.1365/1983"

ΦΕΚ 61 τ.Α της 4.4.1988

Άρθρο 2

Κυρώνονται και έχουν ισχύ νόμου από τότε που ίσχυαν οι διατάξεις των άρθρων 4 και 6 της από 26.1.1988 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. "καθορισμός συνολικών γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων των μισθωτών όλης της χώρας και ρύθμιση άλλων θεμάτων", που δημοσιεύθηκε με την αριθ.10855/88 απόφαση του Υπουργού Εργασίας στο ΦΕΚ 40 τεύχος Β' της 1.2.1988 οι οποίες έχουν ως εξής:

Άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που έχει ως εξής:

Χορηγείται επίδομα γάμου με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις 10/76, 9/78, 100/79 αποφάσεις του ΔΔΔΔ Αθηνών και το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14.2.1984, όπως έχει τούτο ρυθμιστεί με τις διατάξεις του Ν.1414/84.

Σε όσες έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες δεν καταβάλλεται επίδομα γάμου με βάση τις παραπάνω διατάξεις, χορηγείται επίδομα γάμου επί του βασικού μισθού ή επί του βασικού ημερομισθίου τους από 1ης Ιανουαρίου 1988 σε ποσοστό 5% και από 1ης Ιανουαρίου 1989 σε ποσοστό 10% συνολικά."

Άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., που έχει ως εξής :

1. Αυξάνεται η εργοδοτική εισφορά στον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας κατά ποσοστό 0,25% και διαμορφώνεται συνολικά σε ποσοστό 0,75%.
2. Συμφωνείται καταβολή πρόσθετης εργοδοτικής εισφοράς ποσοστού 0,2% στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) για την ενίσχυση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Οι επιχειρήσεις έχουν την ευχέρεια να διαθέσουν αυτό το ποσοστό σε προγράμματα εκπαίδευσης, τα οποία οι ίδιες θα σχεδιάσουν και θα εκτελέσουν.

Εάν δεν καλυφθεί το ποσοστό αυτά τα προγράμματα καταβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ. η διαφορά.

Στον Ο.Α.Ε.Δ. δημιουργείται ειδικός λογαριασμός ενισχύσεως προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ιδιωτικές επιχειρήσεις από την παραπάνω εισφορά.

Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας έπειτα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζεται διαδικασία βεβαιώσεως και εισπράξεως της πρόσθετης εργοδοτικής εισφοράς υπέρ του Ο.Α.Ε.Δ.

N. 1346/1983**"Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων
της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων
θεμάτων"****ΦΕΚ 46 τ.Α της 14.4.1983****Άρθρο 29****Μεταβατικές διατάξεις**

Οι διατάξεις της απόφ. 1/82 του Δευτεροβαθμίου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου Αθηνών "περί χορηγήσεως διορθωτικού ποσού στους μισθωτούς που αμείβονται τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και καθιερώσεως ρήτρης ΑΤΑ των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων απάσης της χώρας", που κηρύχθηκε εκτελεστή με την 12425/82 απόφ. του Υπ. Εργασίας και δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 115/Β/19.3.1982), θεωρούνται ότι είναι έγκυρες από την έναρξη ισχύος τους με την επιφύλαξη του Ν.1320/1983 και ότι πληρούν όλους τους όρους, προϋποθέσεις και περιορισμούς που προβλέπονται από τις διατάξεις του Ν.3239/55 "περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κλπ" όπως ισχύουν σήμερα.

Άρθρο 30**Καταργούμενες διατάξεις****Καταργούνται:**

Το άρθρο 4 της 6/79 Απόφασης του ΔΔΔΔ Αθηνών περί αυξήσεως των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων και ρυθμίσεως ετέρων τινών θεμάτων εργασίας των μισθωτών απάσης της χώρας, που κυρώθηκε με το άρθρο 15 του Ν. 1982/80 περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων.

N. 1082/1980**"Περί τροποποιήσεως αντικαταστάσεως και
συμπληρώσεως****διατάξεων τινών ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως
συναφών θεμάτων".****ΦΕΚ 250 τεύχος Α' της 29.10.1980**

Άρθρο 3

Εξομοίωσις κανονικών αδειών

1. Από 1ης Ιανουαρίου 1981 η ελαχίστη διάρκεια της κατ' έτος αδείας μετ' αποδοχών της οποίας δικαιούνται πάντες οι μισθωτοί των υποκειμένων εις την παρούσαν επιχειρήσεων ή εργασιών ορίζεται εις δώδεκα (12) αλληπάλληλους εργασίμους ημέρας.

Η κατά τ' ανωτέρω διάρκεια της αδείας μετ' αποδοχών επαυξάνεται κατά μίαν εργάσιμον ημέρα, δι' εκάστην, πλέον του βασικού χρόνου, εξαμηνίαν απασχολήσεως, χωρίς να δύναται εν συνόλω να υπερβή τας είκοσιν εξ (26) αλληπαλλήλους εργασίμους ημέρας.

2. Προκειμένου περί μισθωτών επιχειρήσεων ή εργασιών, περί των οποίων τα εδάφ. γ' και δ' της παρ. 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 "περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών", ως ετροποποιήθη και συνεπληρώθη μεταγενεστέρως, η ελαχίστη διάρκεια της αδείας της οποίας δικαιούνται ούτοι, διά την περίοδον από 1ης Ιανουαρίου 1979 έως 31ης Δεκεμβρίου, ορίζεται διά το έτος 1979 εις δέκα (10) αλληπαλλήλους εργασίμους ημέρας.

Η κατά τα ανωτέρω διάρκεια της αδείας μετ' αποδοχών απευξάνεται κατά μίαν εργάσιμον ημέραν δι' εκάστην, πλέον του βασικού χρόνου εξαμηνίαν απασχολήσεως, χωρίς να δύναται εν συνόλω να υπερβεί διά το έτος 1979 τας είκοσι μίαν (21) αλληπαλλήλους εργασίμους ημέρας, διά δε το έτος 1980 τας είκοσι τέσσαρας (24) αλληπαλλήλους εργασίμους ημέρας.

3. Μισθωτοί εκ των υποκειμένων εις τας διατάξεις της παρούσης, τυχόντες διά το τρέχον έτος και μέχρι της εκδόσεως της παρούσης, αδείας μετ' αποδοχών διάρκειας μικρότερης της διά της παρ.2 του παρόντος άρθρου οριζομένης δικαιούνται της προκυπτούσης διαφοράς αδείας, συμπληρωματικώς, εις χρόνος ορισθησόμενον κατά την κρίσιν του εργοδότη εντός του τρέχοντος έτους.

Άρθρο 4

Άδειαι σπουδαστών

1. Μισθωτοί τυγχάνοντες μαθηταί ή σπουδασταί ή φοιτηταί εκπαιδευτικών μονάδων οιοδήποτε τύπου και οιασδήποτε βαθμίδος, του δημοσίου ή υπ' αυτού εποπτευομένων καθ' οιονδήποτε τρόπον δικαιούνται κατά πάσαν περίπτωσιν αδείας μετ' αποδοχών κατ' ελάχιστον όριον δέκα οκτώ (18) αλληπαλλήλων εργασίμων ημερών, εκτός εάν δικαιούνται μεγαλύτερας διάρκειας τοιαύτης κατ' άλλας διατάξεις.
2. Οι περί των οποίων η προηγούμενη παράγραφος μισθωτοί δικαιούνται ωσαύτως, κατ' έτος ειδικώς διά την συμμετοχήν των εις τας εξετάσεις, προσθέτου αδείας, απουσίας άνευ αποδοχών, διάρκειας έξ (6) εργασίμων ημερών συνεχών ή διακεκομμένων.
3. Αι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται επί μαθητών, σπουδαστών ή φοιτητών, υπό την πρόσθετον προϋπόθεσιν ότι διατηρούν την φοιτητική των ιδιότητα.

4. Η ιδιότης του μαθητού ή σπουδαστού ή φοιτητού, ως και η συμμετοχή τούτου εις τας εξετάσεις αποδεικνύεται διά βεβαιώσεως της οικείας σχολής, υποβαλλομένης υπό του μισθωτού προς τον εργοδότην.

Άρθρο 6

Μείωσις ωρών εβδομαδιαίας εργασίας

1. Επιφυλασσόμενον των διατάξεων του παρ. 4 και 5 του παρόντος άρθρου, ως και του άρθρου 8 της παρούσης, η διάρκεια της καθ' εβδομάδα εργασίας των παρ' οιοδήποτε εργοδότη επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενων μισθωτών ορίζεται ως ακολούθως :
 - α) Από 1ης Οκτωβρίου 1979 της τεσσαράκοντα τέσσαρας (44) ώρας
 - β) Από 1ης Οκτωβρίου 1980 της τεσσαράκοντα τρεις (43) ώρας, και
 - γ) Από 1ης Οκτωβρίου 1981 και επεκείνα εις τεσσαράκοντα δύο (42) ώρας.
2. Η παρ. 2 του άρθρου 3 της από 26-2-75 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. "περί της εφαρμογής των αρχών ίσης αμοιβής αρρένων και θηλέων, αυξήσεως των ημερών αδειας αναπαύσεως των εργατών και καθιερώσεως σαρανταπενταώρου εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών" εφαρμόζεται αναλόγως και κατά την περίπτωσιν των πέραν της κατ' ανωτέρω ορίων υπερεργασίας.
3. Ωράρια εβδομαδιαίας εργασίας ισχύοντα ή συμβατικώς εφαρμοζόμενα βραχύτερα των υπό της παρ. 1 του παρόντος άρθρου καθοριζομένων δεν θίγονται υπό της παρούσης.
4. Επί των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή εργασιών των οποίων η συνεχής λειτουργία, επιβαλλόμενη εκ της φύσεως αυτών πρέπει να εξασφαλίζεται διαδοχικών εναλλαγών προσωπικού, εφαρμόζονται αποκλειστικώς αι διατάξεις του Π.Δ. της 27ης Ιουνίου - 4ης Ιουλίου 1932 "περί κωδικοποιήσεως και συμπληρώσεως των περί 8ώρου εργασίας διατάξεων", ως αυτά ισχύουν νυν συμπληρωματικώς δε αι διατάξεις του άρθρου 7 της παρούσης.
5. Επί του προσωπικού κινήσεως των αστικών και υπεραστικών λεωφορείων, των ηλεκτροκίνητων λεωφορείων, των ατμηλάτων, διζελοκίνητων και ηλεκτροκίνητων σιδηροδρόμων, ως και επί των οδηγών συνοδηγών και βοηθών φορτηγών αυτοκινήτων δημοσίας χρήσεως των τουριστικών λεωφορείων, των αγοραίων επιβατικών αυτοκινήτων και των ταξί, εφαρμόζονται αποκλειστικώς αι περί αυτώ ισχύουσαι αι διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας συμπληρωματικώς δε αι διατάξεις του άρθρου 7 της παρούσης.

Άρθρο 7

Αμοιβή υπερεργασίας

1. Η συμπεφωνημένη ή νόμιμος αμοιβή, δια 45ωρον εβδομαδιαίαν εργασία οφείλεται από 1 Οκτωβρίου 1979 δια την καθοριζομένην υπο της παρ. 1 του προηγούμενου άρθρου διάρκειαν εβδομαδιαίας εργασίας.
2. Εργοδοται απασχολούντες τους παρ' αυτοίς μισθωτούς, πέραν των υπο του

- προηγούμενου άρθρου ορίων εργασίας υποχρεούνται εις την καταβολήν συμπληρωματικής αμοιβής, οριζομένης ως ακολούθως :
- α. Απο 1ης Οκτωβρίου 1979 μέχρι 39ης Σεπτεμβρίου 1980, δια την 45ήν ώραν το εις αυτήν αντιστοιχούν ωρομίσθιον, δι' εκάστην δε ώραν υπερεργασίας πέραν των 45 ωρών το αντιστοιχούν ωρομίσθιον προσαυξημένον κατά 25%.
 - β. Απο 1ης Οκτωβρίου 1981 μέχρι 30ης Σεπτεμβρίου 1981, δια την 44ην ώραν το εις αυτήν αντιστοιχούν ωρομίσθιον, δι' εκάστην δε ώραν υπερεργασίας πέραν των 44 ωρών το αντιστοιχούν ωρομίσθιον προσαυξημένον κατά 25%.
 - γ. Απο 1ης Οκτωβρίου 1981 μέχρι 30ης Σεπτεμβρίου 1982, δια την 43ην ώραν το εις αυτήν αντιστοιχούν ωρομίσθιον, δι' εκάστην δε ώραν υπερεργασίας πέραν των 43 ωρών το εις αυτήν αντιστοιχούν ωρομίσθιον, προσαυξημένον κατά 25%.
 - δ. Από 1ης Οκτωβρίου 1982 και επέκεινα, δι' εκάστην ώραν υπερεργασίας πέραν των 42 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας το αντιστοιχούν ωρομίσθιον προσαυξημένον κατά 25%.
3. Εάν αι, πέραν των υπό του άρθρου 6 της παρούσης οριζομένων, ώραι απασχολήσεως του μισθωτού εμπίπτουν εις τα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά Κυριακάς και εξαιρεσίμους ημέρας, εκτός του κατά την προηγούμενην παράγραφον ωρομισθίου μετά των επ' αυτού τυχόν προσαυξήσεων, οφείλονται και αι προσαυξήσεις, αι οποίαι προβλέπονται υπό των κειμένων διατάξεων δια νυκτερινήν εργασίαν και εργασίαν κατά τας Κυριακάς και εξαιρεσίμους ημέρας.
 4. Επιφυλασσομένων των διατάξεων της επομένης παραγράφου, μισθωτοί επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, ή εργασιών, τωνοποιών η συνεχής λειτουργία, ως εκ της φύσεως αυτών πρέπει να εξασφαλίζεται δια διαδοχικών εναλλαγών προσωπικού, απασχολούμενοι πέραν των υπο της παρ. 1 του προηγούμενου άρθρου οριζομένων ορίων και μέχρι του κατά τας κειμένας διατάξεις ανωτάτου τοιούτου, δικαιούνται προσθέτως της κανονικής των αμοιβής, των υπο της παρ. 2 του παρόντος άρθρου προβλεπομένων ωρομισθίων καθ' εβδομάδα, κατά τας εν αυτή διακρίσεις.
 5. Επί των κατά την προηγούμενην παράγραφον επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή εργασιών, επιτρέπεται η απασχόλησις των μισθωτών πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερησίας εργασίας, ως και του υπό του προηγούμενου άρθρου οριζομένου ορίου εβδομαδιαίας τοιαύτοις, άνευ καταβολής προσθέτου τινός αμοιβής εκ της τοιαύτης υπερβάσεως υπό την προϋπόθεσιν ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμόν των υπό του προηγούμενου άρθρου οριζομένων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας.
 6. Επί μισθωτών, περί των οποίων η παρ. 5 του προηγούμενου άρθρου απασχολούμενων πέραν των υπό της παρ. 1 του αυτού άρθρου οριζομένων ωρών εφαρμόζονται αναλόγως αι διατάξεις της παρ.4 του παρόντος άρθρου.
 7. Αι περί καταβολής συμπληρωματικής αμοιβής διατάξεις της παρ. 2 του παρόντος άρθρου, δεν έχουν εφαρμογήν επί των μισθωτών των αμειβομένων κατ' άλλον σύστημα, πλήν του επί μισθώ ή ημερομισθίω. Προκειμένου, όμως, περί μι-

σθωτών αμειβομένων δια μικτού συστήματος αι ανωτέρω διατάξεις εφαρμόζονται αναλόγως , προσδιοριζομένου του οφειλομένου ωρομισθίου και της επ' αυτού προσαυξήσεως επί τη βάσει του συμπεφωνημένου ή νομίμου τακτικώς και περιοδικώς καταβαλλομένου μισθού ή ημερομισθίου.

8. Εν περιπτώσει μειώσεως των ωρών εργασίας μέχρι του κατά την παρ. 1 του προηγούμενου άρθρου ορίου εβδομαδιαίως, οι κατά μονάδα εργασίας ή κατ' άλλον σύστημα, πλήν του επί μισθώ ή ημερομισθίω αμειβόμενοι μισθωτοί δικαιούνται καθ' εβδομάδα της τυχόν προκυπτούσης διαφοράς μεταξύ, του κατά το εφαρμοζόμενον σύστημα αμοιβής των, προϊόντος και του εξαπλασίου του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου ή του κατά την οικείαν Συλλογικήν Σύμβασιν κατωτάτου ορίου ημερομισθίου της ειδικότητός των.

Άρθρο 10

1. Αι διατάξεις των άρθρων 3, 4, 6 και 7 της υπ' αριθμόν 6/79 αποφάσεως του Δευτεροβαθμίου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου Αθηνών "περί αυξήσεως των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων και ρυθμίσεως ετέρων τινών θεμάτων εργασίας των μισθωτών απάσης της χώρας", κηρυχθείσης εκτελεστής διά της υπ' αριθμόν 1282/79 αποφάσεως του Υπουργού Εργασίας (Φ.Ε.Κ. 194/Β/24.2.1989), ων το κείμενον παρατίθεται εν τέλει του παρόντος άρθρου, θεωρούνται ότι είναι έγκυροι από του εν αυταίς οριζομένου χρόνου ισχύος και ότι πληρούν άπαντας τους υπό των διατάξεων του ν. 3239/55 "περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεων Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και τροποιώσεως και συμπληρώσεως διατάξεων ενίων εργατικών νόμων", ως ετροποποιήθηκαν και συνεπληρώθησαν μεταγενεστέρως, τιθεμένους όρους, προϋποθέσεις και περιορισμούς.
2. Επιφυλασσομένης της ισχύος των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 3239/55 δύναται δι' ομοίων συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή αποφάσεων διαιτησίας να τροποποιούνται και συμπληρούνται αι περί των η περοηγούμενη παράγραφος διατάξεις και διαρκούντος έτι του χρόνου ισχύος αυτών, επί τω τέλει απροσκόπτου εφαρμογής των δι' αυτών εισαγομένων θεσμών, ιδία δε του περι χρονικών ορίων εργασίας τοιούτου.

Ν. 549/1977

**"Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων
τινών της εργατικής
νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων"
ΦΕΚ 55 Τεύχος Α' της 23.2.1977**

Άρθρο 8

Κυρούνται και έχουν ισχύν νόμου αι διατάξεις των άρθρων 3,4,5,6,7,8, και 10 παρ. 2 της από 26.1.77 Εθν. Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας " περί

αυξήσεως των γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων και ρυθμίσεως θεμάτων αναφερομένων εις την άδειαν μετ' αποδοχών των μισθωτών", δημοσιευθείσης εις το υπ' αρ 60, τεύχος Β' της 1.2.77 ΦΕΚ (ΔΕΝ 1977 σ.94), έχουσαι ως ακολούθως:

Άρθρο 3

Άδεια ανηλίκων

Μισθωτοί, μή συμπληρώσαντες το 18ον έτος της ηλικίας των, δικαιούνται κατά πάσαν περίπτωση αδειάς μετ' αποδοχών διαρκείας κατ' ελάχιστον όριον 18 αλληπαλλήλων εργασίμων ημερών, εκτός εάν δικαιούνται μεγαλύτερας διαρκείας τοιαύτης, κατ' άλλας διατάξεις.

Άρθρο 4

Άδεια επί τη λύσει της εργασιακής σχέσεως και επί διαλειπούσης εργασίας

Επιφυλασσομένης της εφαρμογής της επομένης παραγράφου, αι διατάξεις των παρ. 4 και 5 του ΑΝ 539/45 εφαρμόζονται επί λύσεως της σχέσεως εργασίας, συνεπεία λήξεως του χρόνου δι' ον συνωμολογήθει ή της εποχιακής απασχολήσεως, πριν ή ο μισθωτός συμπληρώσει τον βασικόν, δια την χορήγησιν αδειάς χρόνον, ανεξαρτήτως άλλης εξ άλλου λόγου τυχόν οφειλομένης εις αυτόν αποζημιώσεως, καταβάλλονται εις αυτόν τόσοι ημερήσιοι μισθοί του, όσοι οι μήνες απασχολήσεώς του, παρά τω παρ' ω ειργάσθη εργοδότη.

3. Εις περίπτωσιν διαλειπούσης ή εκ περιτροπής απασχολήσεως, δυνάμει της συμβάσεως εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά την συμπλήρωσιν δωδεκαμήνου εν τη σχέσει εργασίας παρά τη υποκείμενη επιχειρήσει, καθ' έκαστον ημερολογιακόν έτος, αδειάς μετ' αποδοχών ίσης προς το εν δωδέκατον 1/12 της κατά τον ΑΝ 539/45 ή ετέραν ειδικωτέραν διάταξιν τοιαύτης, δι' έκαστον μήνα απασχολήσεως του, πραγματοποιηθείσης εντός του χρονικού διαστήματος, το οποίον διέρρευσεν απο της, προσλήψεώς του η απο της λήψεως της αδειάς του προηγουμένου έτους, μέχρι της ημέρας ενάρξεως της αδειάς.
4. Δια την εφαρμογήν των παρ. 2 και 3 του παρόντος άρθρου ως μήν θεωρείται συνεχής ή διακεκομμένη απασχόλησις είκοσι πέντε (25) ημερών. Το κατά το ανωτέρω υπολογισμόν κλάσμα χρόνου αδειάς, το υπερβαίνον την ημισείαν ημέραν, στρογγυλοποιείται εις ολόκληρον ημέραν.

Άρθρο 5

Αποδοχαί άδειας κατ' αποκοπήν αμειβομένων

Η παράγραφος 2 του άρθρου 3 του ΑΝ 539/45 αντικαθίσταται ως ακολούθως :

- "2. Δια τον κατ' αποκοπήν ή κατ' άλλον σύστημα κυμαινομένων αποδοχών, αμειβόμενον μισθωτόν, αι αποδοχαί, ων δικαιούται κατά τη διάρκεια της αδειάς του, εξευρίσκονται, πολλαπλασιαζομένων των κατά μέσον όρον απο της λήξεως της αδειάς του προηγουμένου έτους, ή περί αδειάς χορηγουμένης το πρώτον, από της

προσλήψεως μέχρι της ενάρξεως της αδείας, ημερησίων αποδοχών του, επί τον αριθμόν των εργασίμων ημερών αι οποίοι περιλαμβάνονται εις την χορηγηθείσαν αυτώ άδειαν ".

Άρθρο 6

Επίδομα αδείας

Εις περίπτωσιν λύσεως της σχέσεως εργασίας καθ' οιονδήποτε τρόπον πριν ή ο μισθωτός συμπληρώση παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν ή πρίν ούτος λάβη την οφειλομένην εις αυτόν άδειαν ή τας αποδοχάς της αδείας, χορηγείται υπό του εργοδότη και επίδομα αδείας, ίσον πρός τας αποδοχάς της αδείας. Το επίδομα τούτο πάντως δεν δύναται να υπερβή το ποσόν του ημίσεος μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων αναλόγως του τρόπου αμοιβής.

Άρθρο 7

Κατάτμησις αδείας

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεσιν η εντός του αυτού χρόνου αδείας εις δύο περιόδους, εξ ιδιαιτέρως σοβαράς ή επειγουσής ανάγκης της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως ή κατ' αίτησιν του μισθωτού, ένεκα δεδικαιολογημένης αιτίας, μετ' έγκρισιν κατ' αμφοτέρας τας περιπτώσεις της αρμοδίας περιφερειακής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Εν ουδεμία περιπτώσει ή πρώτη περίοδος της αδείας δύναται να περιλαμβάνει ολιγωτέρας των εξ (6) εργασίμων ημερών, ή προκειμένου περί των περιπτώσεων του άρθρου 3 της παρούσας των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

Άρθρο 8

Έκτασις εφαρμογής διατάξεων περί αδειών

1. Αι διατάξεις των άρθρ. 3 εως και 7 της παρούσης έχουν εφαρμογήν επί προσώπων περί των το άρθρ. 8 παρ. 4 της από 26.2.75 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας " περί εφαρμογής των αρχών της ίσης αμοιβής αρρένων και θηλέων, αυξήσεως των ημερών αδείας των εργατών κλπ " (ΦΕΚ Ε.Κ 276, τεύχος Β' της 4.3.75) (ΔΕΝ 31.179) και υπό τους εν αυτή όρους και προϋποθέσεις.
2. Αι διατάξεις των κατά τ' ανωτέρω άρθρων δεν εφαρμόζονται επί προσώπων, περί των :
 - α) Ο Νόμος 4469/65 " περί χορηγήσεως αποδοχών και επιδόματος αδείας εις τους εργατοτεχνίτας οικοδόμους ".
 - β. Η παράγραφος 5 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66 " περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών της εργατικής νομοθεσίας και περί ετέρων τινών διατάξεων".

Άρθρο 9

Είς την παράγραφον 3 του άρθρου 7 του Ν. 3239/55 " περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κλπ " προστίθεται εδάφιον έχον ούτω:

" Ομοίως συλλογικάς συμβάσεις εργασίας δύναται να συνάπτουν και υπογράφουν

απο πλευράς εργοδοτών δευτεροβάθμιοι ενώσεις επαγγελματικών εργοδοτικών σωματείων, εφ' όσον αι ανήκουσαι εἰς ταύτας πρωτοβάθμιοι ενώσεις περιλαμβάνουν μεταξύ των μελών των, επαγγελματικά σωματεία του επαγγέλματος ή των επαγγελμάτων εις ἃ αφορά η συλλογική σύμβασις εργασίας, εκτός αν υφίσταται πανελληνίου χαρακτήρος αντιστοίχος πρωτοβάθμιος ένωσις ή επαγγελματικόν εργοδοτικόν σωματείον.

Άρθρο 10

2. Μισθωτοί, εκ των υπαγομένων εις τάς διατάξεις των άρθρων 3 έως και 7 της παρούσης, τυχόντες δια το τρέχον έτος και μέχρι της ενάρξεως ισχύος της παρούσης, αδείας μετ' αποδοχών διάρκειας μικροτέρας της δια της παρούσας οριζομένης, δικαιούται της προκύπτουσας διαφοράς συμπληρωματικώς, εις χρόνον οροσθησόμενον κατά την κρίσιν του εργοδότου, εντός του τρέχοντος έτους.»

Έναρξις ισχύος

Η ισχύς του παρόντος άρχεται απο της δημοσιεύσεώς του δια της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως.»

N.435/1976

" Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών

τινών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων ".

ΦΕΚ 251 τεύχος Α' της 20. 9. 1976

Άρθρο 16

1. Κυρούται η παρ. 2 της υπ' αριθ. 10/1976 αποφάσεως του Δευτεροβαθμίου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου Αθηνών, κυρυχθείσης εκτελεστής δια της υπ' αριθ. 21378/4372 από 17 Μαΐου 1976 αποφάσεως του Υπουργού Απασχολήσεως (δημοσιευθείσης εις το υπ' αριθ. 671, τεύχος Β' της 20.5.1976 ΦΕΚ (8) αφ' ής η απόφασις αυτη ετέθη εν ισχύ, ήτοι απο 13ης Φεβρουαρίου 1976, το κείμενον της οποίας έχει ως ακολούθως:
2. Επίδομα γάμου:
 - a. εις τους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου, συνεστώτος του γάμου χορηγείται επίδομα γάμου εκ 5%, υπό την προϋπόθεσιν ότι έτερος των συζύγων δεν ασκεί βιοποριστικόν επάγγελμα ή δεν συνταξιοδοτείται.
 - β. Το επίδομα γάμου υπολογίζεται επί του κατωτάτου ορίου του βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου, του οριζομένου υπό της εκάστοτε εν ισχύ οικείας συλλογικής συμβάσεως, αποφάσεως διατησίας ή άλλης διατάξεως και δεν συμψηφίζεται πρός τας τυχόν υπερτέρας των κατωτάτων ορίων πράγματι καταβαλλόμενας αποδοχάς. Συμψηφίζεται όμως εις τούτο το τυχόν καταβαλλόμενον επίδομα γάμου ή συζύγου.

- γ. Ο γάμος, ως και η συνδρομή της κατά την υποπαράγραφον α' προϋποθέσεως, αποδεικνύεται δια δηλώσεως του μισθωτού κατά τον τύπον του Ν.Δ. 105/69, κατατιθέμενης εις τον εργοδότην. κατά την πρόσληψιν ή συνεστώτος του γάμου. Ο εργοδότης δικαιούται πρὸς επιβεβαίωσιν της διαρκούς συνδρομής της προϋποθέσεως της υποπαραγράφου- α' να αξιολογήσῃ καθ' ἕκαστον ημερολογιακὸν ἔτος την υποβολήν της κατά τα ανωτέρω δηλώσεως.
- δ. Συλλογικαὶ συμβάσεις εργασίας, αποφάσεις διαιτησίας ή ἄλλαι διατάξεις, προβλέπουσαι την χορήγησιν ἐπιδόματος γάμου, εις ποσοστὸν ή πάγιον ποσόν, δεν τίθονται δια της παρούσας, εξακολουθοῦν να ισχύουν και να διέπουν τα της παροχής του ἐπιδόματος τούτου, εφ' ὅσον :
- αα) Προβλέπουν την παροχήν τούτου εις τους μισθωτοὺς ἀμφοτέρων των φύλλων και
- ββ) το βάσει αὐτῶν οφειλόμενον ποσὸν ἐπιδόματος γάμου εἶναι ὑπέρτερον του βᾶσει της παρούσης " διαμορφούμενου "

Η δια της προηγούμενης παραγράφου κυρούμενη διάταξις δύναται να τροποποιηθῆται και συμπληρωθῆται ή να καταργηθῆται δια συλλογικῶν συμβάσεων εργασίας, αποφάσεων διαιτησίας και υπουργικῶν αποφάσεων, κατά την διαδικασίαν του Νόμου 3239/1955 "Περὶ τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικῶν διαφορῶν εργασίας, συστάσεως Ἐθνικοῦ Γνωμοδοτικοῦ Συμβουλίου Κοινωνικῆς Πολιτικῆς και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων ἐνίων εργατικῶν νομῶν και των συμπληρωσάντων και τροποποιησάντων τούτων νόμων".

Ν. 133/1975

“ Περὶ της εφαρμογῆς των αρχῶν ἰσης ἀμοιβῆς ἀρρένων και θηλέων, αὐξήσεως των ημερῶν ἀδείας ἀναπαύσεως των εργατῶν και καθιερώσεως 45ώρου εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτῶν ”.

ΦΕΚ 180 τεύχος Α' της 29. 8. 1975

Ἄρθρο μόνον

1. Η ἀπο 26.2.1975 Ἐθνικὴ Γενικὴ Συλλογικὴ Σύμβασις Εργασίας " περὶ της εφαρμογῆς των αρχῶν ἰσης ἀμοιβῆς ἀρρένων και θηλέων, αὐξήσεως των ημερῶν ἀδείας ἀναπαυσεως των εργατῶν και καθιερώσεως 45ώρου εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτῶν " δημοσιευθεῖσα δια της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 276 τεύχος Β' της 4.8.1975, ΔΕΝ 1975 σ. 179) δυνάμει της υπ' ἀριθ. 1Π.400/1975 ἀποφάσεως του Ὑπουργοῦ Ἀπασχολήσεως και ης το κείμενον παρατίθηται ἐν τέλει του παρόντος, (1) θεωρεῖται ἐγκυρος καθ' ὅλας αὐτῆς τας διατάξεις, ἀπο του συνομολογηθέντος χρόνου, προσέτι δε ὅτι πληροὶ ἀπαντας του ὑπὸ των διατάξεων του Ν. 3239/1955, ως ἐτροποποιήθησαν και συνεπληρώθησαν, μεταγενεστέρως, τιθεμένους ὅρους, προϋποθέσεις και περιορισμούς.
2. Ἐπιφυλασσομένης της ἰσχύος των διατάξεων της παρ. 2 του ἀρθρου 15 του Ν.3239/1955, δύναται δι' ὁμοίων συλλογικῶν συμβάσεων εργασίας ή ἀποφάσεων διαιτησίας, να τροποποιεῖται και συμπληρωθῆται ή περὶ ἧς ή προηγούμενη πα-

ράγραφος εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και διαρκούντος έτι του συμβατικού χρόνου ισχύος αυτής, επί τω τέλει απροσκόπτου εφαρμογής των δι' αυτής εισαγομένων θεσμών ιδία δε της 45ώρου εβδομαδιαίας εργασίας και της εβδομάδος των 5 εργασίμων ημερών. Αι κατά την παρούσαν παράγραφον συλλογικά συμβάσεις εργασίας ή αποφάσεις διαιτησίας δύναται να ορίζουν ότι η ισχύς των άρχεται απο 1 Ιουλίου 1975.

3. Η ισχύς του παρόντος άρχεται απο της δημοσιεύσεώς του δια της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως, Εν Αθήναις τη 22 Αυγούστου 1975.

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ (ΣΣΕ 31.3.2016)

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2016 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ**1. Εισαγωγή και Πλαίσιο**

Η επίτευξη μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς είναι μια πολύ-επίπεδη πρόκληση αποτελεί κύριο μέλημα για τους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους. Ο κοινωνικός διάλογος και οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων, οφείλουν να διαδραματίσουν βασικό ρόλο στην αντιμετώπιση της πρόκλησης αυτής.

Στο πλαίσιο του Προγράμματος Εργασίας για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο το 2006-2008 και το 2009-2010 και της Κοινής Ανάλυσης για την Αγορά Εργασίας στην οποία προέβησαν, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι συμφώνησαν να διαπραγματευθούν μια αυτόνομη συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με τις “αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς”.

Η γεμάτη προκλήσεις οικονομική και κοινωνική συγκυρία, μέσα στην οποία οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύθηκαν τη σχετική συμφωνία το 2008-2009, ενισχύει ακόμη περισσότερο τη θέλησή τους να συνεργαστούν για την προώθηση των αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, να μεγιστοποιήσουν την πλήρη δυναμική του ευρωπαϊκού εργασιακού δυναμικού, να ενισχύσουν τα ποσοστά απασχόλησης και να βελτιώσουν την ποιότητα εργασίας, ιδίως μέσω της ενθάρρυνσης της κατάρτισης και μέσω της ενίσχυσης των δεξιοτήτων. Η ένταξη αποτελεί, επίσης, ένα βασικό συστατικό της ευρωπαϊκής αντιμετώπισης των προκλήσεων μακροπρόθεσμα, ιδιαίτερα εκείνων της δημογραφικής μεταβολής, της συρρίκνωσης του ενεργού πληθυσμού και της βιωσιμότητας των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς μπορούν να επιτρέψουν την αξιοποίηση νέων δυνατοτήτων, όπως εκείνων που προκύπτουν από τον “οικολογικό προσανατολισμό” της οικονομίας.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι θεωρούν, ότι μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς έχει πρωταρχική σημασία για την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής.

Καταμερισμός των ευθυνών και ο ρόλος άλλων φορέων

Η παρούσα συμφωνία-πλαίσιο βασίζεται στην αρχή, σύμφωνα με την οποία η καθιέρωση αγορών εργασίας, χωρίς αποκλεισμούς περιλαμβάνει τον καταμερισμό των ευθυνών μεταξύ των εργοδοτών, των μεμονωμένων ατόμων, των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Οι κοινωνικοί εταίροι αντιλαμβάνονται, ότι η επίτευξη μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς δεν εξαρτάται μόνο από τις ενέργειές τους. Οι δημόσιες αρχές και οι λοιποί φορείς είναι υπεύθυνοι για την εξασφάλιση ενός περιβάλλοντος, που ενθαρρύνει και ευνοεί τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Στο πλαίσιο αυτό, είναι, επίσης, απαραίτητη η λήψη μέτρων, για παράδειγμα στους

τομείς της εκπαίδευσης και κατάρτισης, της υγείας, της στέγασης, των μεταφορών και της περιφερειακής και τοπικής ανάπτυξης. Το παράρτημα 1 περιλαμβάνει ένα μη εξαντλητικό κατάλογο συστάσεων, υπόψη των δημοσίων αρχών και άλλων ενδιαφερομένων φορέων. Πρέπει να δημιουργηθούν συνέργειες και εταιρικές σχέσεις μεταξύ των διάφορων φορέων ώστε να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα τέτοιων μέτρων.

2. Ο σκοπός της συμφωνίας

Ο βασικός σκοπός της παρούσας συμφωνίας-πλαίσιο είναι:

- να εξεταστούν τα θέματα πρόσβασης, της επανένταξης, της διατήρησης και της ανάπτυξης των εργαζομένων ώστε να καταστεί δυνατή μια πλήρης ενσωμάτωση των ατόμων στην αγορά εργασίας.
- να ενισχυθούν η ευαισθητοποίηση, η κατανόηση και η γνώση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους όσον αφορά τα πλεονεκτήματα που συνδέονται με τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.
- να παρασχεθεί στους εργαζόμενους, τους εργοδότες και τους εκπροσώπους τους σε όλα τα επίπεδα ένα ρεαλιστικό πλαίσιο δράσης που θα τους επιτρέπει να εντοπίζουν τα εμπόδια στη δημιουργία αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και να τα υπερπηδούν.

3. Περιγραφή και πεδίο εφαρμογής

Οι αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς επιτρέπουν και ενθαρρύνουν όλα τα άτομα εργάσιμης ηλικίας να συμμετέχουν στην αμειβόμενη απασχόληση και παρέχουν ένα πλαίσιο για την εξέλιξή τους.

Η παρούσα συμφωνία-πλαίσιο καλύπτει τα άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς την πρόσβαση, την επανένταξη ή την ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας και τα άτομα που, αν και έχουν απασχόληση, κινδυνεύουν να τη χάσουν λόγω των προαναφερθέντων παραγόντων.

Οι κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν ότι αυτά τα άτομα αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις που απαιτούν τη λήψη ανάλογων μέτρων. Η παρούσα συμφωνία-πλαίσιο δεν εστιάζει σε ειδικές ομάδες. Αντίθετα, παρουσιάζει ένα γενικό πλαίσιο, το οποίο εστιάζει στο τι μπορεί να γίνει, για τη βελτίωση της ένταξης στην αγορά εργασίας.

Πολλοί παράγοντες, μεμονωμένοι ή συνδυασμένοι, μπορούν να ενθαρρύνουν ή να αποθαρρύνουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να είναι συγκυριακοί, να συνδέονται με την απασχόληση ή να είναι μεμονωμένοι και ενδεχομένως να εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου. Δεν υπάρχει καμία ιεραρχική ταξινόμηση σχετικά με αυτούς τους παράγοντες.

- Οι συγκυριακοί παράγοντες έχουν σχέση με τις οικονομικές συνθήκες και το περιβάλλον της αγοράς εργασίας. Μπορεί να είναι διαρθρωτικής ή γεωγραφικής φύσεως, όπως οι δυνατότητες απασχόλησης, η ύπαρξη και η ποιότητα των δομών υποδομής και παροχής υπηρεσιών απασχόλησης, τα δίκτυα μεταφορών ή η στέγαση, καθώς και η αλληλεπίδραση μεταξύ των δημοσιονομικών και των κοινωνικών πολιτικών.
- Οι παράγοντες που συνδέονται με την εργασία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων,

την οργάνωση και το περιβάλλον της εργασίας, τις διαδικασίες πρόσληψης, τις τεχνολογικές προόδους και τις πολιτικές κατάρτισης.

- Οι μεμονωμένοι παράγοντες συνδέονται με πτυχές όπως οι δεξιότητες, τα προσόντα και τα επίπεδα εκπαίδευσης, τα κίνητρα, οι γλωσσικές ικανότητες, η υγεία και οι συχνές ή μακρές περιόδους ανεργίας.

4. Εμπόδια

Η πρόσβαση, η επανένταξη, η διατήρηση και η ανάπτυξη είναι βασικά στάδια μιας πλήρους ενσωμάτωσης των ατόμων στην αγορά εργασίας. Μια ενεργός ένταξη εξαρτάται από τον τρόπο, με τον οποίο είναι οργανωμένες, η αγορά εργασίας και η κοινωνία, καθώς και από τις ικανότητες, τα ταλέντα και τα κίνητρα των ατόμων και των οργανώσεων. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι έχουν εντοπίσει εμπόδια στη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Ωστόσο, τα εμπόδια αυτά δεν παρουσιάζονται κατ' ανάγκη συγχρόνως. Αν και ο κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός, τα ζητήματα, που απαριθμούνται παρακάτω αποτελούν προκλήσεις για την καθιέρωση αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

- 4.1. Εμπόδια, που αφορούν τη **διαθεσιμότητα πληροφοριών**: οι πληροφορίες για τα άτομα, που αναζητούν εργασία και τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων, που γνωστοποιούνται στα γραφεία ευρέσεως εργασίας, είτε αυτά είναι ιδιωτικά είτε δημόσια, καθώς και οι πληροφορίες για το αντικείμενο και τους όρους εργασίας αυτής, τις προοπτικές μιας επαγγελματικής ανέλιξης, τα προγράμματα κατάρτισης και τις συστάσεις και οδηγίες, για τον τρόπο πρόσβασης σε αυτά είναι όλες σημαντικές. Οι πληροφορίες, που απευθύνονται στους εργοδότες, σχετικά με την ύπαρξη υποστηρικτικών μέτρων, για την πλήρωση αυτών των θέσεων και των σχετικών πρωτοβουλιών, που καλύπτουν τομέα ή επιχείρηση, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.
- 4.2. Εμπόδια σχετικά με την **πρόσληψη**: οι μέθοδοι πλήρωσης των κενών θέσεων εργασίας, που δεν κατορθώνουν να προσελκύσουν ένα ποικίλο φάσμα αιτούντων χωρίς διακρίσεις, οι επιπτώσεις μιας μακράς ή συχνής απουσίας, από την αγορά εργασίας στην απασχολησιμότητα, η παροχή ειδικών συστάσεων και η καθοδήγηση για τον τρόπο υποβολής υποψηφιότητας και άσκησης εργασίας, έχουν επίσης εντοπιστεί.
- 4.3. Εμπόδια, σχετικά με την **κατάρτιση, τις δεξιότητες και ικανότητες**: η επένδυση ή μη πρόσβαση σε ευκαιρίες μάθησης, η ύπαρξη και/ή η αναγνώριση των δεξιοτήτων (τυπικές, μη τυπικές, τεχνικές, κοινωνικές και γλωσσικές) και της επαγγελματικής εμπειρίας, καθώς και η σύζευξη της κατάρτισης (παρέχεται από τα εκπαιδευτικά συστήματα) και των μεθόδων κατάρτισης, με τις ανάγκες αγοράς εργασίας, είναι επίσης σημαντικά ζητήματα.
- 4.4. Εμπόδια, σχετικά με τις **ευθύνες και τη στάση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των εκπροσώπων τους και των ατόμων που αναζητούν απασχόληση**: το κίνητρο, η αυτοπεποίθηση, η προσδοκία και η προσαρμογή στις αλλαγές, η ποιότητα της πληροφόρησης, της διαβούλευσης, της εσωτερικής επικοινωνίας και του κοινωνικού διαλόγου, τα μέτρα στήριξης και παρακολούθησης των ατόμων που προσδιορίζονται στο σημείο 3, καθώς και οι πιέσεις που ασκούν η διοίκηση, οι συνάδελφοι, οι πελάτες και οι οικογένειες αποτελούν μια ομάδα εμποδίων.

- 4.5.** Εμπόδια, που σχετίζονται με τον **επαγγελματικό βίο**: παράγοντες, όπως οι συνθήκες εργασίας, η οργάνωση της εργασίας, οι πολιτικές ισορροπίας της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και οι προοπτικές μιας επαγγελματικής εξέλιξης είναι, επίσης, κύρια ζητήματα.
- 4.6.** Υπάρχουν ακόμη πολλοί παράγοντες, πέρα από τον τομέα αρμοδιοτήτων των κοινωνικών εταίρων, που επηρεάζουν την ικανότητα των αγορών εργασίας να ενσωματώνουν κάθε άτομο σε εργάσιμη ηλικία. Οι παράγοντες, τα μέτρα και οι πολιτικές αυτές μπορεί να συμβάλουν στην ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας και αναπτύσσονται στις συστάσεις του παραρτήματος 1.

5. Δράσεις των κοινωνικών εταίρων

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι θεωρούν, ότι η αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη συνοχή (συμπεριλαμβάνοντας την καταπολέμηση της φτώχειας) και την οικονομική επιτυχία.

Ως λύση στα διαπιστωμένα εμπόδια, η επίτευξη της αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς εμπεριέχει την εφαρμογή διάφορων μέτρων και δράσεων και/ή διαπραγματεύσεις σε όλα τα επίπεδα, που μπορούν να αναληφθούν από τους εργοδότες, τους εργαζόμενους, τους εκπροσώπους τους, τους αιτούντες εργασία και άλλους ενδιαφερόμενους. Αυτό θα προωθήσει τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την απασχολησιμότητα των εργαζόμενων και των ατόμων, που αναζητούν εργασία με επιδίωξη την ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι αναγνωρίζουν, ότι οφείλουν να εξετάσουν εις βάθος το θέμα αυτό και να δεσμευτούν, ως προς την αναζήτηση λύσεων και την κινητοποίηση των μελών τους.

Σκοπός της ανταλλαγής απόψεων, των κοινών γνωμοδοτήσεων και των συστάσεων των Κοινωνικών Εταίρων σ' αυτόν τον τομέα είναι η ενίσχυση της πρόσβασης, της διατήρησης, της επανένταξης και της ανάπτυξης των ατόμων που βρίσκονται σε δυσχερή κατάσταση όσον αφορά την απασχόλησή τους.

Τέτοια ειδικότερα μέτρα περιλαμβάνουν, ενδεικτικά τα εξής:

- διοργάνωση, όπου κρίνεται σκόπιμο, εκστρατειών ευαισθητοποίησης και χάραξη σχεδίων δράσης για τη βελτίωση και/ή την αποκατάσταση της εικόνας κλάδου ή επαγγέλματος (ή πολλών) σε όλες τις πτυχές
- διοργάνωση, όπου κρίνεται σκόπιμο, εκστρατειών ευαισθητοποίησης και σχεδιασμού εργαλείων, για να προωθήσουν την ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού
- διάδοση πληροφοριών σχετικά με τις δυνατότητες απασχόλησης και τα προγράμματα κατάρτισης
- συνεργασία με τον “τρίτο τομέα”, για τη στήριξη των ατόμων, που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες, σχετικά με την αγορά εργασίας.
- συνεργασία με συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για την καλύτερη σύζευξη των αναγκών των ατόμων και των αναγκών της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα μέσω της καταπολέμησης δυσκολιών, που συνδέονται με τις βασικές γνώσεις (ανάγνωση και αριθμητική), μέσω της ενθάρρυνσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και μέσω της υλοποίησης μέτρων, για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στη αγορά εργασίας.
- εφαρμογή συγκεκριμένων και αποτελεσματικών μεθόδων πρόσληψης και πολιτικών ένταξης, καθώς και εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας, με σκοπό την υποδοχή και τη στήριξη νεοπροσληφθέντων στην επιχείρηση

-παρουσίαση σχεδίων ανάπτυξης των ατομικών δεξιοτήτων (σύμφωνα με το πλαίσιο δράσης για τη δια βίου ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων), που θα εκπονηθούν από κοινού από τον εργοδότη, ιδιαίτερα των ΜΜΕ και κάθε εργαζόμενου. Αυτά τα σχέδια θα προσδιορίζουν τα απαιτούμενα προσόντα του εργαζόμενου για μια δεδομένη εργασιακή σχέση και βάσει καταμερισμένων αρμοδιοτήτων, ανάλογα με κάθε περίπτωση, τις δράσεις, για την ανάπτυξη των ικανοτήτων του.

-βελτίωση της διαφάνειας, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την επιχείρηση, με σκοπό τη διευκόλυνση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας, για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας:

-μέσω της προώθησης των συστημάτων αναγνώρισης και επικύρωσης των δεξιοτήτων,

-μέσω της βελτίωσης της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων για τη διασφάλιση της μετάβασης προς την απασχόληση

-προώθηση περισσότερων και καλύτερων συμβάσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης.

6. Εφαρμογή και παρακολούθηση

Η παρούσα συμφωνία-πλαίσιο είναι μια αυτόνομη πρωτοβουλία και το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων μεταξύ των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων, ως μέρος των προγραμμάτων τους για τον κοινωνικό διάλογο 2006-2008 και 2009-2010.

Σύμφωνα με το άρθρο 155 της Συνθήκης, η αυτόνομη Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη της BUSINESSEUROPE (Ένωση Ευρωπαϊκών Εργοδοτικών Συνδέσμων, Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων), της UEAPME (Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων), του CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων) και της ETUC (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων), καθώς και την επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES/CEC (κλαδικές οργανώσεις στελεχών επιχειρήσεων) να την προωθήσουν και να την εφαρμόσουν, βάσει των διαδικασιών και πρακτικών που ισχύουν στα κράτη μέλη και στα κράτη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ).

Τα συμβαλλόμενα μέρη καλούν και τις οργανώσεις μέλη τους, στις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν αυτή τη συμφωνία.

Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας θα πραγματοποιηθεί εντός τριών ετών από την ημερομηνία υπογραφής της.

Οι οργανώσεις μέλη θα υποβάλουν έκθεση ως προς την εφαρμογή της στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Κατά την τριετία, μετά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας συμφωνίας, η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου καταρτίζει και υιοθετεί ετήσιο πίνακα, που θα συνοψίζει την εξέλιξη της εφαρμογής της. Μια ολοκληρωμένη έκθεση των μέτρων, που θα ληφθούν για την εφαρμογή, θα εκπονηθεί από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου και θα υιοθετηθεί από τους Ευρωπαίους Κοινωνικούς Εταίρους κατά το τέταρτο έτος.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα μπορούν να αξιολογούν και να αναθεωρούν τη συμφωνία ανά πάσα στιγμή από το πέμπτο έτος της ημερομηνίας υπογραφής, εφόσον αυτό ζητηθεί από εάν τουλάχιστον μέρος.

Οποιοσδήποτε ερωτήσεις σχετικά με το περιεχόμενο της παρούσας συμφωνίας μπορούν να διαβιβάζονται από τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις - μέλη στα συμβαλλόμενα μέρη, από κοινού ή μεμονωμένα, τα οποία θα μπορούν να απαντούν

σε αυτές, από κοινού η μεμονωμένα.

Κατά την υλοποίηση της παρούσας συμφωνίας, τα μέλη των συμβαλλόμενων μερών θα πρέπει να αποφύγουν τη δημιουργία περιττών βαρών, για τις ΜμΕ.

Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί βάσιμο λόγο, για τη μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας, που παρέχεται στους εργαζόμενους, στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας συμφωνίας.

Η παρούσα συμφωνία δε θίγει το δικαίωμα των Κοινωνικών Εταίρων να συνάπτουν, σε οποιοδήποτε επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμφωνίες που προσαρμόζουν και/ή συμπληρώνουν αυτή τη συμφωνία με τρόπο που να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των ενδιαφερόμενων κοινωνικών εταίρων.

Παράρτημα 1: Συστάσεις προς τις δημόσιες αρχές και άλλους φορείς

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι συνιστούν στα κράτη μέλη να χαράξουν και εφαρμόσουν πολιτικές, για την προώθηση των αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συμμετέχουν στο κατάλληλο επίπεδο, κάθε φορά που αυτό είναι δυνατό και λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες, στη λήψη μέτρων, σχετικά με τα παρακάτω ζητήματα :

1. Έκταση της κάλυψης και ποιότητα των ειδικών μεταβατικών μέτρων για τα άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αγορά εργασίας

- Παροχή στήριξης και κινήτρων στα άτομα, που έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας, ώστε να βρουν εργασία.
- Παροχή στήριξης και κινήτρων στους εργοδότες, ώστε να προσλαμβάνουν άτομα, που έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας και ενδυνάμωση των κοινωνικών εταίρων, να άρουν τα εμπόδια στην απασχόληση αυτών των ατόμων.
- Ανάπτυξη ή αναβάθμιση των δεξιοτήτων και αντιμετώπιση εκπαιδευτικών κενών, μέσω εξατομικευμένης εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Εξασφάλιση της ισότητας πρόσβασης στην υγεία, την εκπαίδευση, τη στέγαση και τις υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας, καθώς και της πρόσβασης στις βασικές υπηρεσίες, που έχουν σημαντικό ρόλο στη μείωση των επιπτώσεων του κοινωνικού αποκλεισμού.
- Αποτελεσματική χρήση των υφιστάμενων χρηματοοικονομικών μέσων, συμπεριλαμβανομένου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, για την προώθηση και τη χρηματοδότηση πολιτικών που αποβλέπουν στην ενσωμάτωση των μειονεκτούντων ατόμων στην απασχόληση.

2. Αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών απασχόλησης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας

- Ενίσχυση της διαθεσιμότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών επαγγελματικής σταδιοδρομίας για την υποστήριξη των ατόμων, που αναζητούν εργασία να βρουν εργασία και να εφοδιστούν με τα απαραίτητα προσόντα.
- Εύρεση των απαραίτητων πόρων, για την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, που στοχεύουν στην άμεση ενεργοποίηση των ανέργων, ώστε να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους και να ελαχιστοποιήσουν τις περιόδους ανεργίας.
- Παροχή κατάλληλων πρόσθετων μέτρων, για την αποτροπή ή τη συγκράτηση της μακροχρόνιας ανεργίας.
- Βελτίωση της ποιότητας των μέτρων ενεργοποίησης, ώστε να μεγιστοποιηθεί η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητά τους.

3. Εκπαίδευση και κατάρτιση

- Καλύτερη προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες των ατόμων και της αγοράς εργασίας.

- Προώθηση της ισότιμης αξιολόγησης και της διαφάνειας μεταξύ της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλων μορφών εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της ανώτατης.

-Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της χρηματοδότησης των εκπαιδευτικών συστημάτων, με προοπτική να μειωθεί ο αριθμός των μαθητών, που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο.

- Ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής των ενηλίκων στη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση, ανεξάρτητα από τα εκπαιδευτικά τους εφόδια.

- Βελτίωση της διάθεσης και της ποιότητας των ευκαιριών κατάρτισης για άτομα και εργοδότες, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη τις ανάγκες των ΜμΕ και ατόμων με λιγότερα προσόντα.

- Βελτίωση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των προσόντων που αποκτώνται μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

-Υποστήριξη προγραμμάτων κατάρτισης, που ταιριάζουν καλύτερα με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και οδηγούν σε προσόντα, με στόχο να αποφευχθεί, όπου είναι δυνατόν, η απώλεια δεξιοτήτων και/ή η απώλεια θέσεων εργασίας.

4. Η επάρκεια των επενδύσεων στην περιφερειακή ανάπτυξη

- Αποτελεσματική στήριξη και πλήρης αξιοποίηση των κοινοτικών εργαλείων, είτε για την ανάπτυξη των περιφερειακών υποδομών είτε για την υποστήριξη των κλάδων και περιφερειών που επηρεάζονται από διαρθρωτικές αλλαγές, όπως παρέχονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠΠ).

5. Η επάρκεια της πρόσβασης στις μεταφορές/την περίθαλψη/τη στέγαση/την εκπαίδευση

- Διασφάλιση της διαθεσιμότητας, της προσβασιμότητας, της βιωσιμότητας και της ποιότητας των κοινωνικών και άλλων υποδομών όπως οι μεταφορές, περίθαλψη, τα σχολεία και η στέγαση.

-Δημιουργία πλαισίου για την ανάπτυξη πρακτικών στο χώρο εργασίας, οι οποίες βελτιώνουν την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και, με αυτόν τον τρόπο, ενθαρρύνουν την πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού.

6. Σύσταση, διατήρηση και ανάπτυξη επιχειρήσεων

- Διευκόλυνση της σύστασης και της ανάπτυξης επιχειρήσεων ώστε να μεγιστοποιηθεί η δυναμική για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ένα βελτιωμένο περιβάλλον οφείλει να επιτρέπει στους επιχειρηματίες, να επενδύουν σε βιώσιμες επιχειρήσεις.

-Διασφάλιση της διαφάνειας της πληροφόρησης, ελαχιστοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και παροχή επαρκούς στήριξης στους νέους επιχειρηματίες.

7. Ρόλος των φορολογικών και των συστημάτων παροχών

- Εξέταση και όπου χρειάζεται δημιουργία προϋποθέσεων, ώστε τα φορολογικά συστήματα καθώς και τα συστήματα παροχών να βοηθούν τους εργαζόμενους να εισέρχονται, να παραμένουν και να εξελίσσονται στην αγορά εργασίας.

Παράρτημα 2: Παραπομπές

Όπως αναφέρεται στην “Εισαγωγή”, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι τονίζουν εξάλλου ότι, παράλληλα με την παρούσα συμφωνία-πλαίσιο, υπάρχουν διάφορα ευρωπαϊκά νομοθετικά και μη κείμενα, η αξιοποίηση και η εφαρμογή των οποίων είναι ουσιαστικής σημασίας, ώστε να επιτύχουν τους σκοπούς και τις αρχές, που περιλαμβάνονται στην παρούσα συμφωνία-πλαίσιο.

Κείμενα των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων

Πλαίσιο δράσεων για τη δια βίου ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων (28/2/2002)

Συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία (16/7/2002)

Συμφωνία-πλαίσιο για το άγχος που συνδέεται με την εργασία (8/10/2004)

Πλαίσιο δράσεων για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (1/3/2005)

Συμφωνία-πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στο χώρο της εργασίας (26/4/2007)

Κοινή ανάλυση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι Ευρωπαϊκές Αγορές Εργασίας στην Ευρώπη (18/10/2007)

Αποφάσεις/Συστάσεις/Συμπεράσματα

Συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 30ης Νοεμβρίου 2009, με τίτλο “Πρωώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας- Ανάκαμψη από την κρίση και προετοιμασία του θεματολογίου της Λισαβώνας για μετά το 2010”.

Σύσταση της Επιτροπής, της 3ης Οκτωβρίου 2008, σχετικά με την ενεργή ένταξη των ατόμων που είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας (2008/867/ΕΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L307 της 18/11/2008, σελ. 0011-0014).

Απόφαση του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 2005, για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών (2005/600/ΕΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L205 της 6/8/2005, σελ. 0021-0027).

(Ιδιαίτερα η κατευθυντήρια γραμμή 19: Διασφάλιση αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, ενίσχυση της ελκυστικότητας της εργασίας και να καταστεί αυτή αποδοτική για όσους αναζητούν εργασία, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτούντων ατόμων και των αέργων).

Σύσταση του Συμβουλίου, της 27ης Ιουλίου 1992, για τη σύγκλιση των στόχων και των πολιτικών κοινωνικής προστασίας (92/442/ΕΟΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L245 της 26/8/1992, σελ. 0049-0052).

Σύσταση του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 1992, σχετικά με τα κοινά κριτήρια που αφορούν την επάρκεια πόρων και παροχών στα συστήματα κοινωνικής προστασίας (92/441/ΕΟΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L245 της 26/8/1992, σελ. 0046-0048).

Ευρωπαϊκές Οδηγίες

Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L327 της 5/12/2008, σελ. 9-14).

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L204 της 26/7/2006, σελ. 23-36).

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L303 της 2/12/2000, σελ. 16-22).

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L180 της 19/7/2000, σελ. 22-26).

Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη από την ETUC, την UNICE και την CEEP (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L175 της 10/7/1999, σελ. 43-48).

Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για μερική απασχόληση, που συνήφθη από την ETUC, την UNICE και την CEEP-Παράρτημα: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L14 της 20/1/1998, σελ. 9-14).

Οδηγία 89/391/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εισαγωγή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L183 της 29/6/1989, σελ. 1-8).

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Ι (ΣΣΕ 30.3.2017)

Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη επιβεβαιώνουν την προσήλωσή τους στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Θεωρούν ότι καθοριστικό ρόλο στην καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας θα διαδραματίσει η αξιοποίηση των συστάσεων της Διεθνούς Αγοράς Εργασίας που περιέχονται στην “Διαγνωστική Έκθεση για την Αδήλωτη Εργασία στην Ελλάδα” (2016), και η εφαρμογή του “Οδικού Χάρτη για την Αδήλωτη Εργασία 2016–2019”, που έχει συμφωνηθεί σε τριμερές επίπεδο.

Για τον σκοπό αυτό τα μέρη συμφωνούν να συνεργαστούν στενά μεταξύ τους για να λειτουργήσει αποτελεσματικά το αρμόδιο τριμερές όργανο του Υπουργείου Εργασίας για την υλοποίηση και την εποπτεία του ως άνω Οδικού Χάρτη και τυχόν άλλα θέματα της Αδήλωτης Εργασίας.

Καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη αναγνωρίζουν την ανάγκη νέων δράσεων για την ευαισθητοποίηση του κόσμου της εργασίας στη διαφορετικότητα, την πολυφυλετική και αλληλεξαρτώμενη σύγχρονη κοινωνία και εκφράζουν την ιδιαίτερη ανησυχία τους για τις πράξεις βίας και μίσους εξαιτίας διαφορετικών πραγματικών ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών του εργαζομένου.

Με σκοπό τη συμβολή τους στην αποτελεσματική καταπολέμηση των φαινομένων ρατσισμού, ξενοφοβίας και μισαλλοδοξίας στους χώρους εργασίας τα συμβαλλόμενα μέρη επισημαίνουν την αναγκαιότητα της καταγραφής των περιστατικών ρατσιστικής βίας και ενθαρρύνουν την αναφορά τους στο Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας, που έχει ιδρυθεί από την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες και την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΙΙ (ΣΣΕ 30.3.2017)

Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2016-2020

Α. Εισαγωγή

Ο τομέας της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία τίθεται ως βασική προτεραιότητα, στο γενικότερο πλαίσιο αναβάθμισης της ποιότητας στην εργασία, με γνώμονα τις εθνικές προτεραιότητες και το Στρατηγικό Πλαίσιο της ΕΕ για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία.

Η Ελληνική Πολιτεία, μέσω του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης και των αρμόδιων υπηρεσιών του, προάγει τα θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία σε εθνικό επίπεδο διαμορφώνοντας τη σχετική Εθνική Στρατηγική και τις επιμέρους πολιτικές ΥΑΕ, βασιζόμενη στην τριμερή εκπροσώπηση και τον κοινωνικό διάλογο, όπου δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ισόρροπη συμμετοχή των εργαζομένων και εργοδοτών στη διαδικασία διαβούλευσης για το σχεδιασμό πολιτικών και τη λήψη αποφάσεων, στο ευρύτερο πλαίσιο διαχείρισης των θεμάτων Υ&Α της εργασίας σε εθνικό επίπεδο.

Β. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ 2010-2013

Η Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΣΥΑΕ) της περιόδου 2010-2013, παρουσίασε ένα συνεκτικό σύνολο πολιτικών και παρεμβάσεων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία στην Ελλάδα, το οποίο συνοδεύτηκε από πρόγραμμα δράσεων με χρονικό προσδιορισμό για την εφαρμογή στην πράξη των κατευθύνσεων που τέθηκαν από αυτή.

Η αξιολόγηση της ΕΣΥΑΕ που ακουλούθησε την εφαρμογή κατέδειξε το γεγονός ότι σε γενικές γραμμές ικανοποίησε αρκετούς από τους τιθέμενους στόχους, ενώ υπήρξε απόκλιση από ορισμένους. Η αξιολόγηση της ανέδειξε πρωτίστως ότι η κατάρτιση ενός ολοκληρωμένου σχεδίου για την πολιτική στην ΥΑΕ, με στρατηγικούς στόχους, άξονες προτεραιότητας, επιμέρους και συγκεκριμένες δράσεις και χρονοδιαγράμματα, αποτελεί μια πρωτοβουλία που αφενός απαιτεί την απαραίτητη πολιτική βούληση για την περαιτέρω προαγωγή της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, αφετέρου την ετοιμότητα και ωριμότητα της Διοίκησης να οργανώσει, να συντονίσει και να παρακολουθήσει αυτήν την προσπάθεια με πιο συστηματικό και αποτελεσματικό τρόπο.

Γ. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΑΕ 2016-2020

Η ανάγκη ικανοποίησης των στόχων που τέθηκαν στην προηγούμενη στρατηγική που παρουσίασαν αποκλίσεις αλλά και ανταπόκρισης στη νέα σύνθετη εργασιακή πραγματικότητα που έχει επιφέρει ραγδαίες αλλαγές στους όρους και τις συνθήκες εργασίας σε συνδυασμό με τις τεχνολογικές εξελίξεις και την ανάπτυξη νέων και μεταβαλλόμενων κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια, απαιτούν τη χάραξη

μιας νέας και συστηματικής στρατηγικής προσέγγισης της Υγείας και της Ασφάλειας στην εργασία.

Ο νέος στρατηγικός σχεδιασμός για την περίοδο 2016-2020 λαμβάνει υπόψη του τα παραπάνω δεδομένα και την πλούσια εμπειρία που αποκτήθηκε, αξιοποιώντας παράλληλα και με ουσιαστικό τρόπο τον κοινωνικό διάλογο και θέτοντας ρεαλιστικούς και επιτεύξιμους στόχους με κυρίαρχο γνώμονα τις σύγχρονες εθνικές ανάγκες και προτεραιότητες, καθώς και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την ιδιότητα της χώρας ως κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και τα κατοχυρωμένα δικαιώματα στο πλαίσιο του δικαίου της ΕΕ στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (OSH acquis).

Όραμα της ΕΣΥΑΕ

“Δημιουργία περισσότερο ασφαλών, υγιών και παραγωγικών χώρων εργασίας στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα που θα διασφαλίζουν την υγεία και θα προάγουν την ευεξία/ευημερία των εργαζομένων και παράλληλα θα συμβάλουν στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και θα στηρίζουν την ανάπτυξη της οικονομίας”.

Στρατηγικοί στόχοι

1. Βελτίωση και ενδυνάμωση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία
2. Υποστήριξη και καλλιέργεια νοοτροπίας πρόληψης των κινδύνων στην εργασία με τη συμμετοχή όλων, μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της ενημέρωσης.
3. Συστηματοποίηση και βελτίωση των διαδικασιών διάγνωσης, αναγγελίας και καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Ενδυνάμωση των πολιτικών και των μέτρων πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και των σχετιζόμενων με την εργασία ασθενειών (επαγγελματικών ασθενειών), για όλους τους εργαζόμενους.
4. Αντιμετώπιση νέων και αναδυόμενων κινδύνων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία.

Άξονες προτεραιότητας

Ο Στρατηγικός σχεδιασμός συνίσταται σε 10 άξονες προτεραιότητας οι οποίοι εξειδικεύονται με συγκεκριμένες δράσεις/χρονοδιάγραμμα/φορείς υλοποίησης.

1. Βελτίωση θεσμών και υποδομών του Εθνικού Συστήματος Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Εθνικό Σύστημα ΥΑΕ)

- α. Ανασυγκρότηση του Κέντρου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΚΥΑΕ)
- β. Διασύνδεση του Εθνικού Συστήματος Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία

(ΕΣυστΥΑΕ) με το Εθνικό Σύστημα Υγείας (ΕΣΥ),

γ. Βελτίωση για οργάνωση του συστήματος καταγραφής της επαγγελματικής νοσηρότητας, μέσω του Συστήματος Ασφάλισης με λειτουργικό επανασχεδιασμό των μεθόδων και διαδικασιών αναγγελίας, αναγνώρισης και καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά πρότυπα

δ. Δημιουργία μελετητικής ομάδας, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, για τη διερεύνηση των προϋποθέσεων λειτουργίας “Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου” στα πρότυπα των χωρών της ΕΕ.

ε. Διοικητική και ποιοτική αναβάθμιση της επιτελικής υπηρεσίας για την ΥΑΕ του Υπουργείου Εργασίας.

στ. Ενίσχυση/στελέχωση/τεχνολογική αναβάθμιση των υπηρεσιών Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας του Σ.Ε.Π.Ε.

ζ. Αναβάθμιση και ενδυνάμωση του ρόλου του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ), με στόχο να συμμετέχει ενεργά στη χάραξη, παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών για την ΥΑΕ, συνδυάζοντας τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων, καθώς και τις απόψεις των επιστημονικών και κοινωνικών φορέων. Θεσμική ένταξη του ΕΛΙ.ΝΥ.Α.Ε. στο ΣΥΑΕ ως ισότιμο μέλος.

2. Απλούστευση και βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου για την ΥΑΕ

α. Ενσωμάτωση των νέων Οδηγιών της ΕΕ σε εθνικό δίκαιο.

β. Επανεξέταση του νομοθετικού πλαισίου για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία με έμφαση στην ποιοτική αναβάθμιση των θεσμών παροχής υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, στη θέσπιση νομοθετικών προβλέψεων για την προστασία από νέους και αναδυόμενους κινδύνους (π.χ. ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, γήρανση του εργατικού δυναμικού και μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι κ.α.)

γ. Κύρωση Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας για την ΥΑΕ.

3. Ενίσχυση εφαρμογής της νομοθεσίας για την ΥΑΕ

α. Ενίσχυση εφαρμογής νομοθεσίας στο Δημόσιο: Δημιουργία σε κάθε Υπουργείο και σε κάθε ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, οργανωμένης δομής για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης όσον αφορά στη ΥΑΕ, με σχετική απόφαση του αρμόδιου για όλο το δημόσιο τομέα Υπουργείου Εσωτερικών.

β. Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κυρώσεων της Επιθεώρησης Εργασίας κατά των παραβατικών συμπεριφορών και αναζήτηση κινήτρων.

γ. Ενεργοποίηση Εθνικού Σημείου Επαφής του “Ευρωπαϊκού Συστήματος Διαχείρισης της Πληροφόρησης για τα θέματα ΥΑΕ” (European OSH Information System). Ανάπτυξη βάσης πληροφόρησης με άντληση στοιχείων για έκθεση σε παράγοντες από ΣΕΠΕ, ΕΛΙΝΥΑΕ και άλλες πηγές.

δ. Αξιολόγηση, εκσυγχρονισμός και βελτίωση εφαρμογής της νομοθεσίας για τους θεσμούς ΥΑΕ (ΕΣΥΠΠ, ΕΞΥΠΠ, ΕΥΑΕ).

4. Στήριξη μικρομεσαίων και πολύ μικρών επιχειρήσεων

- α. Ανάπτυξη νέων διαδικτυακών, διαδραστικών, κλαδικών εργαλείων OiRA (online risk assessment tools). Υλοποίηση από Υπουργείο Εργασίας & ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- β. Διάδοση εργαλείων Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΕΕΚ)- συνεργασίες.
- γ. Οργάνωση ημερίδων και επιμορφωτικών σεμιναρίων, παραγωγή εκδόσεων σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, λειτουργία σημείων πληροφόρησης (info points) σε χώρους με ευρύ κοινό. Εγκατάσταση info points για ΜΜΕ σε συνεργασία με φορείς κοινωνικών εταίρων.

5. Καλλιέργεια και προαγωγή νοοτροπίας πρόληψης

- α. Δράσεις ενημέρωσης μέσω του Εθνικού Εστιακού Πόλου Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης (Πανερωπαϊκές Εκστρατείες π.χ. δεύτερη πανευρωπαϊκή εκστρατεία για την περίοδο 2017-2018 με κεντρικό θέμα την “Προαγωγή νοοτροπίας πρόληψης όσον αφορά στις επικίνδυνες χημικές ουσίες, με έμφαση σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων”).
- β. Συνεργασίες Εθνικού Εστιακού Πόλου Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης με το Δίκτυο Enterprise Europe Network-Hellas (EEN), το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και άλλους φορείς των κοινωνικών εταίρων για τη διάδοση της πληροφόρησης για την ΥΑΕ σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο αλλά και τη διεξαγωγή κοινών δράσεων στο πεδίο της ΥΑΕ και ειδικότερα για την παροχή τεχνικής υποστήριξης, συμβουλευτικής και καθοδήγησης προς τις μικρομεσαίες και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις καθώς και για την καλλιέργεια και προαγωγή της νοοτροπίας πρόληψης σε εργοδότες και εργαζόμενους στον τομέα αυτό.
- γ. Δράσεις ενημέρωσης, διάδοσης πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης, τόσο στο πλαίσιο του ετήσιου εορτασμού της Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και Υγεία στη Εργασία (28η Απριλίου) και της σχετικής εκστρατείας που διοργανώνεται σε παγκόσμια κλίμακα σε παγκόσμια κλίμακα από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), όσον και κατόπιν adhoc αιτημάτων/πρωτοβουλιών φορέων, ή κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή μεμονωμένων επιχειρήσεων που απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων .
- δ. Ενίσχυση πληροφοριακού ρόλου του ΣΕΠΕ για την έγκαιρη και έγκυρη διαμόρφωση νοοτροπίας πρόληψης στο πλαίσιο των ελέγχων στους χώρους εργασίας.

6. Ενσωμάτωση της ΥΑΕ στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση

- α. Ενεργοποίηση του Δικτύου ένταξης των θεμάτων ΥΑΕ στην εκπαίδευση, σε συνεργασία με το Υπ. Παιδείας, το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής-ΙΕΠ, το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και τους κοινωνικούς εταίρους.
- β. Διερεύνηση κοινών πρωτοβουλιών μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας, του Υπουργείου Παιδείας και των φορέων και κοινωνικών εταίρων για το θεσμό των προγραμμάτων μαθητείας ή άλλων σχετικών προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας-κυρίως από τον χώρο της τεχνικής εκπαίδευσης-

για την καλύτερη ένταξη στον κόσμο εργασίας.

γ. Εκπαίδευση των προϊσταμένων σχολικών μονάδων σε θέματα ΥΑΕ, σε συνεργασία με ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Κατάρτιση και συνεχή επιμόρφωση των άμεσα εμπλεκομένων με τα θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία ως προς τις εξελίξεις και μεταβολές στο εργασιακό περιβάλλον και στην οργάνωση της εργασίας (νέες μορφές εργασίας, τεχνολογικές εξελίξεις, νέοι κίνδυνοι κ.λπ.) αλλά και ως προς τις βασικές αρχές της ΑΥΕ, αξιοποιώντας τις δυνατότητες επιμόρφωσης που προσφέρει στους εργαζόμενους του Δημόσιου τομέα και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

7. Προαγωγή της υγείας στην εργασία και αντιμετώπιση της δημογραφικής αλλαγής

α. Ευρωπαϊκή εκστρατεία “Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες” (“Healthy and safe workplace for a sustainable working life”) 2016-2017.

β. Συλλογή και διάδοση καλών πρακτικών από επιχειρήσεις.

8. Ενθάρρυνση της επιστημονικής προόδου και της έρευνας-Νέοι και αναδυόμενοι κίνδυνοι

α. Έρευνα με έμφαση στις επιπτώσεις στη ΥΑΕ από την εφαρμογή νέων τεχνολογιών και καινοτομιών στην οργάνωση εργασίας ή ευέλικτων μορφών, έκθεση σε χημικούς παράγοντες.

β. Υλοποίηση ερευνών στα πλαίσια των προτεραιοτήτων της παρούσας Εθνικής Στρατηγικής από ερευνητικά ινστιτούτα όπως το ΕΛΙ.ΝΥ.Α.Ε., καθώς και από Ακαδημαϊκά Ιδρύματα.

9. Ενδυνάμωση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και της συμμετοχής των εργαζομένων

α. Αναβάθμιση και ενίσχυση του ρόλου του Συμβολίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ), με στόχο να συμμετέχει ενεργά στη χάραξη, παρακολούθηση και αξιολόγηση πολιτικών για την ΥΑΕ, συνδυάζοντας τις απόψεις των επιστημονικών και των κοινωνικών φορέων. Θεσμική ένταξη του ΕΛΙ.ΝΥ.Α.Ε. στο ΣΥΑΕ ως ισότιμο μέλος.

β. Συνεργασία με ινστιτούτα και ερευνητικούς φορείς των κοινωνικών εταίρων.

10. Δικτύωση και ανάπτυξη συνεργασιών για την ΥΑΕ

α. Ενσωμάτωση της ΥΑΕ σε άλλες πολιτικές (Παιδεία, Περιβάλλον, Υγεία, Βιομηχανική πολιτική, Ισότητα των φύλων, κ.α.)

β. Συνεργασίες με EU-OSHA, EuroFound, SLIC, ILO κ.α.

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ (ΣΣΕ 28.3.2018)**ΚΟΙΝΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑ**

Τα συμβαλλόμενα μέρη της ΕΓΣΣΕ αναλαμβάνουν πρωτοβουλία να αναζωογονήσουν τον κοινωνικό διάλογο, διμερή και τριμερή, αντιμετωπίζοντας παράλληλα σημαντικά υπαρκτά προβλήματα του κόσμου της παραγωγής και της εργασίας.

Στο παρόν Προσάρτημα, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κωδικοποίησης περιλαμβάνονται οι κοινές δράσεις και τα έργα που αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη.

Ειδικότερα, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να συστήσουν κοινές τεχνικές ομάδες μελέτης για τα ακόλουθα θέματα:

- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης
- Επανεκκίνηση επιχειρήσεων-Διάσωση θέσεων εργασίας
- Κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις

και να αναλάβουν κοινά έργα για τα ακόλουθα θέματα :

- το Μέλλον της Εργασίας
- την Επαγγελματική Κατάρτιση

Ειδικότερα:

1. Σύσταση ομάδων μελέτης**-Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης**

Στόχος είναι να δημιουργηθεί και στη χώρας μας ένα πρόσθετο, αξιόπιστο, δίκτυο ασφαλείας για τους απόμαχους της εργασίας. Για το σκοπό αυτό τα συμβαλλόμενα μέρη της ΕΓΣΣΕ θα συστήσουν τεχνική ομάδα μελέτης η οποία, αφού αποτυπώσει την υπάρχουσα κατάσταση και μελετήσει τις βέλτιστες πρακτικές, θα εισηγηθεί στις Διοικήσεις των οργανώσεών τους τα εξής:

ι. Ποια είναι τα επιθυμητά σημεία βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου για τα Επαγγελματικά Ταμεία.

ii. Ποιο θα μπορούσε να είναι το σχήμα ενός νέου Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου με στόχο την υποστήριξη των κατηγοριών εκείνων που αναμένεται να έχουν περισσότερο ανάγκη πρόσθετου εισοδήματος κατά τη συνταξιοδότηση.

iii. Ποιες θα μπορούσαν να είναι οι προϋποθέσεις χρηματοδότησης ενός τέτοιου Ταμείου, λαμβάνοντας υπόψη τους ασφυκτικούς οικονομικούς περιορισμούς της τρέχουσας συγκυρίας τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών.

Μετά την εξαγωγή προκαταρκτικών συμπερασμάτων από τη μελέτη, τα Προεδρεία των εθνικών κοινωνικών εταίρων θα συναντηθούν εντός εύλογου

χρόνου για να ενημερωθούν και να αποφασίσουν τα επόμενα βήματα που θα πρέπει να υλοποιηθούν.

-Επανεκκίνηση Επιχειρήσεων-Διάσωση Θέσεων Εργασίας

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη θα εξετάσουν την ωρίμανση μιας πρότυπης, πιλοτικής δράσης που θα κινητοποιήσει κεφάλαια, τεχνογνωσία και ανθρώπους από διεθνείς χρηματοδοτικούς οργανισμούς και από τον ιδιωτικό τομέα.

Τα μέρη θα συστήσουν κοινή τεχνική ομάδα μελέτης η οποία θα εισηγηθεί για την ανάληψη πιλοτικής πρωτοβουλίας που θα αποσκοπεί να κινητοποιήσει τις δυνάμεις της αγοράς, εντός και εκτός της χώρας, δημιουργώντας προϋποθέσεις “επανεκκίνησης”. Η τεχνική ομάδα μελέτης θα έχει ως αντικείμενο:

ι. να θέσει το πλαίσιο της υποστηρικτικής υποδομής που χρειάζεται (θεσμικά, λειτουργικά) και να εξειδικεύσει περαιτέρω το ακριβές αντικείμενο της παρέμβασης,

ii. να επιζητήσει την υποστήριξη (τεχνική και χρηματοδοτική) από φορείς της εργασίας και της επιχειρηματικότητας, ιδίως Διεθνείς Οργανισμούς (ΕΙΒ/ΕΙΦ, EBRD, ILO κ.λπ.),

iii. να υποδείξει πόρους χρηματοδότησης της “επανεκκίνησης” σε πιλοτική βάση, έξω από την κρατική χρηματοδότηση,

iv. να προτείνει αρχές, κανόνες και διαδικασίες που θα προστατεύσουν την πρωτοβουλία αυτή και τους μιμητές της από τον ηθικό κίνδυνο και θα διασφαλίσουν τη διατηρησιμότητα των θέσεων εργασίας.

Ο ρόλος των εθνικών κοινωνικών εταίρων δεν είναι να διαχειριστούν οι ίδιοι χρηματοδοτικούς πόρους ή μεμονωμένες περιπτώσεις αναδιάρθρωσης. Είναι να προκαλέσουν την ίδρυση μιας τέτοιας πρωτοβουλίας με ιδιωτικά και διεθνή κεφάλαια και με ιδιωτικοοικονομική λειτουργία, να θέσουν τους κανόνες που θα διασφαλίζουν την καλύτερη προστασία βιώσιμων θέσεων εργασίας, την καλύτερη προστασία από στρεβλώσεις του ανταγωνισμού και την αποφυγή κρατικού παρεμβατισμού. Επίσης οι κοινωνικοί εταίροι θα παρακολουθούν την τήρηση των κανόνων αυτών και κατά τη φάση της λειτουργίας, μετά δε την επιτυχή υλοποίηση της πρωτοβουλίας για επαρκές διάστημα, θα επιδιώξουν να κινητοποιηθεί η αγορά ώστε να πολλαπλασιαστούν οι πρωτοβουλίες αυτού του χαρακτήρα.

-Κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη θα συστήσουν τεχνική ομάδα μελέτης η οποία θα εισηγηθεί στις Διοικήσεις των οργανώσεών τους, μέχρι το Φθινόπωρο του 2018, τα αναγκαία βήματα ώστε να εξασφαλίζεται η δυνατότητα πρόσβασης των κοινωνικών εταίρων στις αναγκαίες διαθέσιμες και αξιόπιστες πληροφορίες και σε στοιχεία από πηγές όπως η ΕΡΓΑΝΗ, ο ΕΦΚΑ, η ΕΛΣΤΑΤ, κ.λπ., και μέτρα με σκοπό να ενισχυθούν οι καλόπιστες

συλλογικές διαπραγματεύσεις, λαμβάνοντας υπόψιν τα κείμενα του ILO (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, Συστάσεις, Διακήρυξη της Κωνσταντινούπολης 2017, μελέτη για τις παραγωγικές θέσεις εργασίας στην Ελλάδα 2014) και την κοινή Δήλωση των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων στο Gothenburg.

2. Κοινά έργα

Τα συμβαλλόμενα μέρη της ΕΓΣΣΕ θα αναλάβουν πρωτοβουλία, κατά τη διάρκεια του 2018, για την από κοινού αντιμετώπιση των εξής δύο στρατηγικών ζητημάτων για την ελληνική οικονομία και κοινωνία:

- το Μέλλον της Εργασίας
- την Επαγγελματική Κατάρτιση

Για τα θέματα του Μέλλοντος της Εργασίας, όπως έχουν προταθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, θα αναληφθεί πρωτοβουλία για τη διεξαγωγή δομημένης διμερούς διαβούλευσης.

Για τα θέματα της επαγγελματικής κατάρτισης, που είναι κρίσιμα για την επάνοδο της παραγωγικής βάσης σε τροχιά βιώσιμης ανάπτυξης και συνακόλουθη αύξηση των θέσεων εργασίας, θα εξετασθεί το ζήτημα της χρηματοδότησης της επαγγελματικής ενδοεπιχειρησιακής και διεπιχειρησιακής κατάρτισης των εργαζομένων, και εναλλακτικές λύσεις για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του ΛΑΕΚ (ΕΛΕΚΠ).