



**Σ.Β.Β.Ε.**

---

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ

## **ΘΕΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

**στη συνάντηση**

**με τον Υπουργό**

**Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας**

**κ. Πάνο Παναγιωτόπουλο**

**24 Μαρτίου 2004**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
1. Ο Νόμος 2874/2000 δεν απέφερε την αναμενόμενη ώθηση στην απασχόληση	1
2. Ο Νόμος 3227/2004 δεν απαντά στους προβληματισμούς των επιχειρήσεων	2
<i>Άρθρο 11 : «Ρύθμιση θεμάτων Ν.2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α)</i>	2
<i>Άρθρο 1 : «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης – μέτρα για τους επιδοτούμενους ανέργους»</i>	3
3. Προτάσεις ΣΒΒΕ σε επιμέρους θέματα	4
<i>Εργατική Νομοθεσία</i>	4
<i>Ομαδικές Απολύσεις</i>	4
<i>Διευθέτηση του χρόνου εργασίας</i>	4
<i>Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων</i>	4
4. Συνεργασία των επιχειρήσεων με την Επιθεώρηση Εργασίας, το ΣΕΠΕ και το ΙΚΑ	6
5. Θέματα αρμοδιότητας ΟΑΕΔ	7
<i>Επιδότηση της απασχόλησης για τις παραμεθόριες (12%)</i>	7
<i>Πρόγραμμα STAGE</i>	7
6. ΟΜΕΔ Απόφαση Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (BIT)	8
7. Θέσεις – προτάσεις σε θέματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης	9

## 1. Ο Νόμος 2874/2000 δεν απέφερε την αναμενόμενη ώθηση στην απασχόληση

Το θέμα της **υπερωριακής απασχόλησης** έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τις επιχειρήσεις καθώς είναι πλέον κοινή διαπίστωση ότι ο Ν.2874/2000 αφενός **δεν απέφερε την αναμενόμενη ώθηση στην απασχόληση** και αφετέρου οδήγησε σε περαιτέρω **αρνητικές επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων**.

Είναι δύσκολη η παρούσα περίοδος στην οποία, **η οικονομία της χώρας καλείται να ανταποκριθεί με επιτυχία στον τομέα της ανταγωνιστικότητας**, που είναι συνάρτηση της **αύξησης της παραγωγικότητας, της απασχόλησης των επενδύσεων** και οπωσδήποτε της **μείωσης του εργασιακού κόστους** των επιχειρήσεων.

Ο **Ν. 2874/2000** στο τέταρτο χρόνο εφαρμογής του συνεχίζει :

α) να **επιβαρύνει την παραγωγική δραστηριότητα αυξάνοντας το κόστος μισθοδοσίας** από 3% έως 5% (και το κόστος υπερωριών από 30% έως 40%), ανάλογα με την επιχείρηση και τον κλάδο δραστηριότητάς της και

β) **αδυνατεί - αγκυλώνει την πολυπόθητη αύξηση της απασχόλησης**, διότι οι λεγόμενες "παράνομες" υπερωρίες είναι αντιληπτό ότι δεν αποτελούν παροχή, αλλά κόστος που επιβαρύνεται σε εξαιρετικές και ειδικές περιπτώσεις η κάθε επιχείρηση, λόγω εκτάκτων βλαβών και συντηρήσεων, εκτέλεσης εκτάκτων παραγγελιών εξωτερικού, ειδικών συνθηκών παραγωγικής δραστηριότητας κυρίως **ευαίσθητων προϊόντων** και επεξεργασίας α' υλών στον κλάδο τροφίμων, κλπ. παράγοντες που καμία εταιρία δεν μπορεί να προβλέψει, να αφήσει στην τύχη τους, δηλαδή σε μη εξειδικευμένο προσωπικό και τέλος να προγραμματίσει ακολουθώντας τη διαδικασία λήψης αδείας από το ΑΣΕ. Είναι τέλος αυτονόητο ότι καμία επιχείρηση δεν θα επιθυμούσε να αυξήσει το κόστος εργασίας της, προσφεύγοντας στην υπερωριακή απασχόληση, αντί της χρήσης του κανονικού ωραρίου με επιπλέον προσωπικό, εάν αυτό δεν ήταν αναγκαίο εκ των πραγμάτων.

Από την άλλη, η συνεχιζόμενη "επαχθής" **διάκριση ορίου νομίμων υπερωριών ανά εξάμηνο μεταξύ Βιομηχανίας και Υπηρεσιών** (25 με 30 ώρες έναντι 60 ωρών), δημιουργεί ερωτηματικά, τα οποία ενισχύονται από τα δημοσιεύματα του ΣΕΠΕ για το πού οδηγείται η ανταγωνιστικότητα των μεταποιητικών επιχειρήσεων.

Κατόπιν αυτών, **ο ΣΒΒΕ προτείνει :**

1. **Μείωση κόστους προσαύξησης λόγω "παράνομης" υπερωρίας από 150% σε 100%**, και
2. **Αύξηση του ορίου νομίμων υπερωριών από 25 με 30 ώρες ανά εξάμηνο σε 60 ώρες**,

μέτρα, τα οποία θα συμβάλλουν ουσιαστικά στο δίπτυχο "μείωση εργασιακού κόστους - αύξησης της απασχόλησης".

## 2. Ο Νόμος 3227/2004 δεν απαντά στους προβληματισμούς των επιχειρήσεων

Ο ΣΒΒΕ εκτιμά ότι ο πρόσφατος νόμος 3227 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με τίτλο «**Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις**» δεν ανταποκρίνεται στην ουσιαστική και ρεαλιστική προσέγγιση που ανέμενε ο επιχειρηματικός κόσμος.

Δεν απαντώνται καίρια ερωτήματα και προβληματισμοί που έχουν τεθεί επανειλημμένα στο πλαίσιο της διασφάλισης μιας ευέλικτης επιχειρηματικής πρακτικής στα καθημερινά εργατικά θέματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις.

Συγκεκριμένα θα θέλαμε να αναφερθούμε στα εξής θέματα :

### **Άρθρο 11 : «Ρύθμιση θεμάτων Ν.2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α)»**

Όπως γνωρίζετε το ποσοστό του 8% που αφορά στις αναγκαστικές τοποθετήσεις είναι ιδιαίτερα υψηλό σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα (π.χ. Αυστρία 2%, Αγγλία 3%, Λουξεμβούργο – κλιμακώνεται για διάφορες κατηγορίες επιχειρήσεων σε 1,25%, 2% και 4% κατά περίπτωση, κ.ο.κ.).

Στην περίπτωση αυτή είναι ιδιαίτερα κρίσιμο να διευκρινιστεί ότι στο ποσοστό των αναγκαστικά τοποθετούμενων εργαζομένων, **προσμετρώνται** οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στις διατάξεις των αναγκαστικών τοποθετήσεων, αλλά **έχουν προσληφθεί οικειοθελώς από την επιχείρηση, (αντί να αφαιρούνται από τη συνολική δύναμη των εργαζομένων)**

Παράδειγμα:

**Όπως ισχύει σήμερα**, μία επιχείρηση με προσωπικό 100 ατόμων που έχει προσλάβει οικειοθελώς 5 άτομα ΜΕΑ, υποχρεούται να απασχολήσει συνολικά 7,6 άτομα ΜΕΑ (100 άτομα – 5 ΜΕΑ που ήδη απασχολεί = 95 άτομα προσωπικό, άρα  $95 \times 8\% = 7,6$  άτομα ΜΕΑ υποχρεούται να προσλάβει)

**Προτείνεται** σε μία επιχείρηση που απασχολεί 100 άτομα να υπολογίζεται το 8% στο σύνολο του προσωπικού και στη συνέχεια να αφαιρούνται οι οικειοθελείς προσλήψεις ατόμων ΜΕΑ ( $100 \text{ άτομα} \times 8\% = 8 \text{ άτομα ΜΕΑ}$ , Αφαιρούνται τα 5 άτομα ΜΕΑ που προσέλαβε οικειοθελώς, άρα υπολείπονται 3 υποχρεωτικές προσλήψεις ατόμων ΜΕΑ)

Συγκεκριμένα προτείνεται:

**Να απαλειφθεί** από την περίπτ. Β' της 2<sup>ης</sup> παραγράφου του άρθρου 2 του ν.2643/1998 το εδάφιο εκείνο που ορίζει: «*Δεν συνυπολογίζονται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στον παρόντα νόμο, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση*»

**Να προστεθεί** στο τέλος της περίπτ. Β' της 2<sup>ης</sup> παραγράφου του άρθρου 2 του ν.2643/1998 εδάφιο ως εξής : «*Από το αποτέλεσμα αφαιρούνται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στον παρόντα νόμο εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση*».

Επίσης εκτιμάται ότι η δυνατότητα εισαγωγής δικαιώματος επιλογής από την επιχείρηση, μεταξύ υποψηφίων για την ίδια θέση και η δυνατότητα αντικατάστασης ενός εργαζομένου πριν την πρόσληψη και σύμφωνα με τις διαδικασίες που προέβλεπε ο Ν.1648/86, αποτελούν ουσιαστικά μέτρα στήριξης των αρμονικών εργασιακών σχέσεων.

**Άρθρο 1 : «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης – μέτρα για τους επιδοτούμενους ανέργους»**

Τα μέτρα για τους επιδοτούμενους ανέργους, όπως αναφέρονται στο παραπάνω άρθρο πιστεύουμε ότι αποτελούν προσπάθεια αντιμετώπισης του ζητήματος της ανεργίας, η οποία όμως διαθέτει μεγάλα περιθώρια βελτίωσης.

Ειδικότερα, η ύπαρξη επιμέρους διατάξεων και προϋποθέσεων θα δημιουργήσουν τροχοπέδη στην ομαλή και εύρυθμη λειτουργία του προγράμματος καθώς για τις επιχειρήσεις που θα επιθυμούσαν να κάνουν χρήση απαιτείται :

- **η κατάργηση του χρονικού διαστήματος των έξι (6) μηνών**, που προηγούνται από την τοποθέτηση ή πρόσληψη, για απόλυση προσωπικού της επιχείρησης χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Καθόλη τη διάρκεια του παραπάνω διαστήματος καθώς και για το διάστημα που υφίσταται η σχέση εργασίας με τον επιδοτούμενο άνεργο, η ενδιαφερόμενη επιχείρηση δεν έχει τη δυνατότητα μείωσης του προσωπικού που διαθέτει με την πραγματοποίηση αναγκαίων απολύσεων.

Επειδή το συγκεκριμένο θέμα έχει απασχολήσει και παλαιότερα το Σύνδεσμό μας, καθώς σε προγράμματα επιδοτήσεων λειτουργούσαν ανασταλτικά παρόμοιοι περιορισμοί, προτείνουμε:

- **τη μερική τροποποίηση της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν.3227**, θέτοντας ως προϋπόθεση πριν από την τοποθέτηση – πρόσληψη, την μη απόλυση προσωπικού της ίδιας ειδικότητας (με τους νεοπροσλαμβανομένους),
- **οι οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού**, με καταβληθείσες αποζημιώσεις εκ μέρους των επιχειρήσεων για κοινωνικούς λόγους, **να μην εκλαμβάνονται ως μειώσεις (απολύσεις) προσωπικού** κατά την έννοια και εφαρμογή του άρθρου 1 του ν.3227, καθώς και
- **τη συμμετοχή του ΣΒΒΕ στην επιτροπή του ΟΑΕΔ** που θα εισηγηθεί τον καθορισμό των απαραίτητων δικαιολογητικών, τα κριτήρια επιλογής, τον τρόπο και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων.

### 3. Προτάσεις ΣΒΒΕ σε επιμέρους θέματα

Στο σύνολο ζητημάτων, τα οποία συνεχίζουν να απασχολούν τον επιχειρηματικό κόσμο της Βόρειας Ελλάδας και να **επηρεάζουν σημαντικά την τοπική παραγωγική διαδικασία** περιλαμβάνονται :

#### **Εργατική Νομοθεσία**

Με κύριο γνώμονα τη διασφάλιση μιας ευέλικτης επιχειρηματικής πρακτικής στα καθημερινά εργατικά θέματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, ο ΣΒΒΕ προτείνει να συσταθεί **Ειδική Επιτροπή για την αναμόρφωση, συστηματοποίηση και κωδικοποίηση του εργατικού δικαίου**, σύμφωνα με τις σημερινές και τις προβλεπόμενες μελλοντικές συνθήκες και ανάγκες, καθώς και με τις διεθνείς συμβάσεις και τις οδηγίες και κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Ομαδικές απολύσεις

Ο ΣΒΒΕ προτείνει:

- **Εξομάλυνση και ορθολογικοποίηση της κλίμακας με την υιοθέτηση των όσων ορίζει η Κοινοτική Οδηγία 98/59/ΕΚ, με αναδρομική ισχύ.** “Ως ομαδικές απολύσεις” νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη, εφ’ όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, για περίοδο 30 ημερών :
  - τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους
  - τουλάχιστον σε 10% του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους
  - τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους
- **Έκδοση ερμηνευτικής εγκυκλίου** που θα καθιστά **σαφή το διαχωρισμό των εννοιών της εκμετάλλευσης και της επιχείρησης**, με βάση κριτήρια όπως: στέγαση σε ξεχωριστό κτίριο, ανεξάρτητη λειτουργία από άλλο εργοστάσιο, ξεχωριστό βιβλίο κοστολογίου, διαφορετική γεωγραφική περιοχή, κ.α.

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Ο θεσμός της διευθέτησης του χρόνου εργασίας επιβάλλεται να γίνει **περισσότερο ελαστικός**, ενώ παράλληλα προτείνεται να **επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και με γραπτές ατομικές συμβάσεις μεταξύ εργοδότη και μεμονωμένου εργαζόμενου** στα ίδια χρονικά πλαίσια που θέτει ο νόμος, δηλαδή τις 138 ώρες ετησίως.

#### **Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων**

Για τη συμπλήρωση των διατάξεων του **N.1568/1985 για την Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων να προστεθεί διάταξη** με την οποία θα διατυπώνεται ρητά, ότι :

- οι υφιστάμενες σχέσεις **ιατρού εργασίας** και επιχείρησης δεν αποτελούν εξαρτημένη εργασία, εκτός εάν καλύπτουν μόνιμη και συνεχή απασχόληση. Η παρούσα διάταξη κρίνεται άκρως αναγκαία προκειμένου να αποφευχθούν νέα κρούσματα διεκδίκησης αποζημιώσεων για «υποτιθέμενη» εξαρτημένη εργασία, γιατρών εργασίας.

Επίσης να δίδεται στις επιχειρήσεις, η **διακριτική ευχέρεια, να μπορούν να απασχολήσουν γιατρό άλλης ειδικότητας**, που να καλύπτει όμως τις ανάγκες της επιχείρησης ανάλογα με το αντικείμενο της.

#### 4. Συνεργασία των επιχειρήσεων με την Επιθεώρηση Εργασίας, το ΣΕΠΕ και το ΙΚΑ

Κύριο θέμα για τις επιχειρήσεις αποτελεί η συνεργασία τους με τις κατά τόπους **Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας**. Η **μείωση της γραφειοκρατίας** στις συναλλαγές, η **απλοποίηση των διαδικασιών**, η **ηλεκτρονική υποβολή καταστάσεων** και η εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων με **on line υπηρεσίες** θεωρούνται απαραίτητα βήματα στην κατεύθυνση του εκσυγχρονισμού του κρατικού μηχανισμού και της υποστήριξης της παραγωγικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων.

Ο ΣΒΒΕ έχει επισημάνει ότι είναι **απολύτως απαραίτητη η διευκόλυνση και ο εκσυγχρονισμός της συναλλαγής των επιχειρήσεων με το ΙΚΑ** και τις άλλες δημόσιες υπηρεσίες, για τη συρρίκνωση της γραφειοκρατίας και τη μείωση του «νεκρού» χρόνου που αφιερώνουν οι επιχειρήσεις σε διεκπαιρευτικές εργασίες που μειώνουν την παραγωγικότητά τους. Σχετικά με το ΙΚΑ, και μολονότι έχει βελτιώσει αισθητά τη λειτουργία του μέσα από την πρόσφατα μηχανογράφηση των υπηρεσιών του, θα πρέπει να προχωρήσει στην **εφαρμογή απλοποιημένων διαδικασιών**.

**Ταυτόχρονα, κρίνεται απαραίτητη η λειτουργία ενός σύγχρονου, ευέλικτου και άρτια καταρτισμένου Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ)**, κύριος στόχος του οποίου θα είναι η διεξαγωγή προληπτικών και όχι συμμορφωτικών ελέγχων. Ειδικότερα για το ζήτημα αυτό ο ΣΒΒΕ προτείνει:

- την **εξειδίκευση των εργατικών διατάξεων που εμπíπτουν στις αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας και την πλήρη εκπαίδευση και κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας** για το αντικείμενο ελέγχου τους, πριν γίνουν «μάχιμοι» και ξεκινήσουν τους ελέγχους. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται και η **ομαδοποίηση κατά κλάδο του αντικειμένου ελέγχου των επιθεωρητών εργασίας**, ώστε να υπάρχει δυνατότητα καλύτερης γνώσης του αντικειμένου που ελέγχουν (π.χ. ομάδα επιθεωρητών που ελέγχει τον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας), καθώς η καλή γνώση του συνόλου της εργατικής νομοθεσίας **προϋποθέτει συνεχή, χρόνια και διαρκή προσπάθεια**.
- την **επιδότηση των επιχειρήσεων για τη σύνταξη μελέτης για την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου** και τη βέλτιστη αξιοποίηση του ΕΛΙΝΥΑΕ,

την **ομοιόμορφη εκτίμηση και αντιμετώπιση κατά το δυνατόν, παρόμοιων περιστατικών μη συμμόρφωσης** σε διαφορετικές επιχειρήσεις, όσον αφορά τα πρόστιμα, ώστε να αποφεύγονται οι αυθαιρεσίες των επιθεωρητών.



## 5. Θέματα αρμοδιότητας ΟΑΕΔ

### Επιδότηση της απασχόλησης για τις παραμεθόριες (12%)

Σύμφωνα με τα στοιχεία (Δεκέμβριος 2003) που μας κοινοποιούν οι Σύνδεσμοι Βιομηχανιών – Βιοτεχνιών των νομών της Θράκης σοβαρό πρόβλημα αντιμετωπίζουν 2.300 επιχειρήσεις που απασχολούν σε μόνιμη θέση άνω των 100.000 εργαζομένων, λόγω της **καθυστέρησης καταβολής της επιδότησης 12% από τον ΟΑΕΔ για το Α' εξάμηνο του 2003.**

Το θέμα είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς ενώ πλησιάζει ο χρόνος όπου θα γίνει απαιτητό από τις επιχειρήσεις το ποσό του Β' εξαμήνου 2003, ο ΟΑΕΔ δεν έχει διαθέσει μέχρι σήμερα, εκτός από ένα μικρό ποσό (2,65 εκατ. €) για τη Θράκη και σαν σύνολο (4,25 εκατ. €) για όλη την περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, κανένα άλλο ποσό για το Α' εξάμηνο του 2003.

Αλλωστε, δεν έχει ακόμη βρεθεί και υλοποιηθεί άλλος εναλλακτικός τρόπος για την καταβολή στις επιχειρήσεις του οφειλόμενου ποσού, που αφορά στο ποσοστό 12% στην επιδότηση εργασίας.

Πρόγραμμα STAGE

Ο ΣΒΒΕ εκτιμά ότι τα **σημαντικά περιθώρια βελτίωσης που υφίστανται όσον αφορά το πρόγραμμα STAGE** διέρχονται από τις ακόλουθες δράσεις:

- **κατάργηση του χαρακτηρισμού της οικειοθελούς αποχώρησης, ως μείωσης προσωπικού,**
- **διεύρυνση των κλάδων και ειδικοτήτων που περιλαμβάνονται σε προγράμματα επιδότησης και ανέργων και απόδοση της δυνατότητας επέκτασης των προγραμμάτων και σε άνεργους ανειδίκευτους εργάτες,**
- **παροχή ενσήμων συνταξιοδότησης στους άνεργους εργαζόμενους του STAGE, ώστε το πρόγραμμα να καθίσταται πιο ελκυστικό για τους εργαζόμενους,**
- **διοργάνωση απολογιστικής συνάντησης με εκπροσώπους του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, του Σ.Β.Β.Ε και του ΟΑΕΔ, με στόχο τον εντοπισμό των αδυναμιών και δυσλειτουργιών στα προγράμματα STAGE και την ανάληψη διορθωτικών μέτρων για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους,**
- **μη εξαίρεση των ΔΕΚΟ από το πρόγραμμα STAGE, έστω και με κάποια «ποσόστωση».**

## 6. ΟΜΕΔ Απόφαση Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (BIT)

Υιοθετώντας αίτημα μέλους του, ο Σύνδεσμος προσέφυγε στην Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, για να ερευνήσει, εάν η ισχύουσα νομοθεσία, ειδικότερα ο ν. 1876/90, εγκαθιδρύει καθεστώς υποχρεωτικής διαιτησίας, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση προς τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας αριθ. 98 και 154.

Η Διεθνή Οργάνωση Εργασίας ανέθεσε την έρευνα αυτή στην Επιτροπή Συνδικαλιστικών Ελευθεριών, η οποία, στη σύνοδό της, το Νοέμβριο του 2003, στη Γενεύη, υπέβαλε έκθεση, στην οποία, μεταξύ των άλλων, εξετάζεται και η παραπάνω προσφυγή του Συνδέσμου. Στο κείμενο αυτής της έκθεσης, αφού αναφέρονται οι ισχυρισμοί μας, αναλύεται η απάντηση της ελληνικής κυβέρνησης, η οποία στηρίχθηκε στις εξής παρατηρήσεις.

- Ότι ο νόμος αυτός είναι αποτέλεσμα κοινωνικής συμφωνίας κατά τη διάρκεια της κυβέρνησης εθνικής ενότητας, είχε την ομόφωνη συναίνεση όλων των πολιτικών κομμάτων και των πιο αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων.
- Ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία αποτελεί την εξαίρεση, ενώ ο κανόνας είναι η αποδοχή των όρων της διαμεσολάβησης.
- Ότι το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, αλλά και ορισμένα δικαστήρια, έχουν κρίνει ότι ο ν. 1876/90, ειδικότερα η διάταξη του α. 16 παρ. 1 αυτού, είναι συμβατή με την αριθ. 154 διεθνή σύμβαση εργασίας.

Η επιτροπή θεωρεί ότι εξακολουθεί να υπάρχει χώρος για βελτίωση στην εφαρμογή της αρχής της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης, στα πλαίσια των συμβάσεων 98 και 154 και καλεί την ελληνική κυβέρνηση να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, για να διασφαλίσει ότι η υποχρεωτική διαιτησία θα περιοριστεί μόνο σε περιπτώσεις παροχής υπηρεσιών, η διακοπή των οποίων θα έθετε σε κίνδυνο τη ζωή, την προσωπική ασφάλεια ή την υγεία μέρους ή του συνόλου του πληθυσμού.

Η σύσταση αυτή της επιτροπής προκάλεσε ενδιαφέρον στο νομικό κόσμο της Ελλάδας και έχουν μέχρι σήμερα δημοσιευθεί τρεις μελέτες συναδέλφων σε έγκριτα νομικά περιοδικά. Όλες αυτές καταλήγουν στην άποψη ότι η κυβέρνηση πρέπει να συμμορφωθεί προς τη σύσταση, η οποία είναι υποχρεωτική για αυτήν και επομένως «έδωσε το άστρο της υποχρεωτικής διαιτησίας».

## **7. ΘΕΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Κ.Ε.Κ.)**

### **A. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ Σ.Ε.Κ.**

#### **1. Ψήφιση Νόμου για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση**

Στη σημερινή συγκυρία, παρά την ανάπτυξη του συστήματος Σ.Ε.Κ. στην Ελλάδα, δεν έχει ψηφιστεί Νόμος που να διέπει τη λειτουργία του, όπως στην περίπτωση του συστήματος Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης. Έτσι, η λειτουργία του συστήματος Σ.Ε.Κ. στηρίζεται ακόμη σε Υπουργικές Αποφάσεις και διαδικασίες ένταξης σε χρηματοδοτικά μέσα (Ε.Π. του Κ.Π.Σ.). Κατ' αυτό τον τρόπο εμποδίζεται η απρόσκοπτη ανάπτυξη του συστήματος Σ.Ε.Κ., η αποσαφήνιση των δραστηριοτήτων του σε σχέση με άλλες μορφές εκπαίδευσης ενηλίκων, η σχετική κατοχύρωση των δομών Σ.Ε.Κ., κλπ. Σημειώνεται, επιπλέον, ότι για τη Σ.Ε.Κ. δεν υπάρχει καμία αναφορά στο ελληνικό Σύνταγμα, γεγονός που καθιστά επιτακτικότερη την κατοχύρωση του συστήματος Σ.Ε.Κ. με Νόμο.

#### **2. Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση**

- Η ψήφιση Νόμου για τη λειτουργία του συστήματος Σ.Ε.Κ. στην Ελλάδα, θα λειτουργήσει ευεργετικά ως προς την επιτυχία του ΕΣΣΕΕΚΑ, ευνοώντας την εύρυθμη κινητικότητα και συνέργεια μεταξύ των τριών προβλεπόμενων συστημάτων (ΤΕΕ, ΑΕΚ, ΣΕΚ)
- Απαιτείται η ευρεία συμμετοχή φορέων των κοινωνικών εταίρων στα όργανα εποπτείας του ΕΣΣΕΕΚΑ
- Απαιτείται η ουσιαστική διασύνδεση της εταιρίας του ΟΑΕΔ (Π.Α.Ε.Π.) που ενσωμάτωσε τις αρμοδιότητες του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, για την ουσιαστική διερεύνηση της σχέσης κατάρτισης – απασχόλησης. Σε πρώτη φάση θεωρείται απαραίτητη η ίδρυση περιφερειακών μονάδων, κατά τα πρότυπα ευέλικτης λειτουργίας, όπως σε άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. (Περιφερειακά Παρατηρητήρια Απασχόλησης).

## **B. ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.**

### **1. Ανοικτή και διαρκής διαδικασία Πιστοποίησης δομών Σ.Ε.Κ.**

- Εκτιμάται ότι όποια υποψήφια δομή Σ.Ε.Κ. πληροί τις προϋποθέσεις θα μπορούσε να αιτηθεί τη διαδικασία πιστοποίησης της, καθ' όλη τη διάρκεια ή σε συγκεκριμένες ημερομηνίες του έτους, πιστεύοντας στην απρόσκοπτη είσοδο όσων σχημάτων θα είχαν τις τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις λειτουργίας στο σύστημα Σ.Ε.Κ.
- Επίσης, κρίνεται σκόπιμη η άρση της διάκρισης των Κ.Ε.Κ. σε εθνικής και περιφερειακής εμβέλειας, καθώς και ο περιορισμός της λειτουργίας τους σε ορισμένα Θεματικά Πεδία Κατάρτισης.

### **2. Υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης εκτός δομών Κ.Ε.Κ.**

Εκτός της ενοικίασης αιθουσών σε άλλες δομές ΚΕΚ ή σχολικών κτιρίων όπου δεν υπάρχουν δομές, θα πρέπει να ευνοείται και να αξιολογείται θετικότερα η σύναψη εταιρικής σχέσης μεταξύ δομών και η κατάστρωση συνεργατικής πρότασης με ανάδειξη των συγκριτικών πλεονεκτημάτων κάθε δομής.

### **3. Συνεχής Αξιολόγηση Κ.Ε.Κ.**

Η αξιοπιστία της συνεχούς αξιολόγησης των ΚΕΚ, διαδικασία στην οποία όλοι πιστεύουμε, εξαρτάται από την ευρεία συναίνεση όλων των πρωταγωνιστών του συστήματος Σ.Ε.Κ., άρα και από την ανάπτυξη περαιτέρω διαλόγου για μία σειρά προβλημάτων όπως:

- Η βελτίωση ή αναμόρφωση σημαντικού αριθμού δεικτών αξιολόγησης (π.χ. γιατί το όποιο φαινόμενο διαρροής από τα τμήματα κατάρτισης να θεωρείται αρνητικό στοιχείο αξιολόγησης, με βάση και τα προβλήματα επιλογής καταρτιζομένων, ενώ θα πρέπει να αναλυθεί η αιτία του και να μη γίνεται καμία προσπάθεια απόκρυψης).
- Η αξιολόγηση επί της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των εγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης και όχι επί του αριθμού των εγκρίσεων που ένα ΚΕΚ εξασφάλισε,
- Η αποφυγή του φαινομένου της επανεισαγωγής της «εικονικότητας» στον τρόπο υλοποίησης, με την εισαγωγή ερωτήσεων αξιολόγησης που βαρύνουν το σύστημα, δεν προβλέπονταν στις εγκυκλίους υλοποίησης και δημιουργούν το αίσθημα την τυπικής μόνο ανταπόκρισης του ΚΕΚ (π.χ. δημιουργία happenings για την προώθηση στην απασχόληση).

## **Γ. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ – ΠΡΟΣΦΟΡΩΝ**

Οι κυριότερες βελτιώσεις και αλλαγές που προτείνονται να προωθηθούν στο σύστημα αξιολόγησης των τεχνικών προσφορών είναι οι εξής:

- α)** Να υπάρξει σαφής υποχρέωση τεκμηρίωσης της βαθμολογίας και αδιαπραγμάτευτη λογική σχέση μεταξύ των διαπιστώσεων της αξιολόγησης και της βαθμολόγησης
- β)** Να υπάρχει σαφής και αυστηρά καθορισμένος ρόλος του κάθε επιπέδου αξιολόγησης:
- Οι αξιολογητές να βαθμολογούν επί του 60% όπως γίνεται και τώρα. Αυτός όμως ο βαθμός να μην είναι συμβουλευτικός αλλά υποχρεωτικός για τη Γνωμοδοτική Επιτροπή. Δηλαδή οι αξιολογητές να μην είναι απλοί βοηθοί της Γνωμοδοτικής Επιτροπής αλλά να αποτελούν αυτοτελή βαθμίδα αξιολόγησης.
  - Οι γνωμοδοτικές να έχουν αυστηρά καθορισμένο ρόλο που αφορά το 20% για το οποίο θα πρέπει να ορισθούν συγκεκριμένα κριτήρια όπως η ισομερής γεωγραφική κατανομή, η σύνδεση ενός προγράμματος με τη φυσιογνωμία της περιοχής, τον κλάδο, κλπ.
  - Η Αναθέτουσα Αρχή θα πρέπει να κρατάει μία διαδικασία ελέγχου της επιχειρησιακής δυνατότητας του φορέα και να προβαίνει σε μείωση των προγραμμάτων στις περιπτώσεις που μία ανάθεση θα υπερβαίνει αυτή τη δυνατότητα (με κάποιο τρόπο πρέπει να καταγράφονται τα προγράμματα που εκτελεί κάθε φορέας από το σύνολο των Ε.Π.).
- γ)** Να υπάρξουν μέτρα που θα συμβάλλουν σε μία περισσότερο αντικειμενική αξιολόγηση εκ μέρους των αξιολογητών. Τέτοια είναι:
- Να δημιουργηθεί μεγάλο σώμα αξιολογητών.
  - Να υιοθετηθεί «τυχαίο» σύστημα επιλογής αξιολογητών, λίγο πριν τη διαδικασία αξιολόγησης.
  - Κάθε αίτηση να βαθμολογείται από 3 άτομα και να λαμβάνονται υπόψη οι βαθμολογίες των 2 ατόμων που βρίσκονται πιο κοντά στο μέσο όρο, ενώ σε περίπτωση μεγάλων αποκλίσεων να γίνεται επαναξιολόγηση.
  - Να μην βαθμολογεί ο ίδιος αξιολογητής πάνω από 10% των προτάσεων ενός φορέα, άσχετα εάν στην παρούσα φάση δεν φαίνεται στις υποβληθείσες προτάσεις ο φορέας υλοποίησης.
  - Να ορισθεί συγκεκριμένος υποχρεωτικός ελάχιστος χρόνος για την αξιολόγηση μιας αίτησης.
  - Να συμπληρώνονται υποχρεωτικά τα δελτία αξιολόγησης από τους αξιολογητές και μόνο τότε να γίνεται αποδεκτή η βαθμολόγηση μιας αίτησης.
  - Να περάσουν από ουσιαστική διαδικασία εκπαίδευσης όλοι οι αξιολογητές.
- δ)** Να υπάρχει σε κάθε διαγωνισμό σαφής αναφορά των λόγων που οδηγούν στη μη αποδοχή μιας αίτησης ως τυπικά απαράδεκτης.

ε) Τα κριτήρια αξιολόγησης των τεχνικών προσφορών πρέπει να τροποποιηθούν ώστε να αποτυπώνουν καλύτερα την αποστολή των προγραμμάτων αλλά και τις αλλαγές που συντελούνται στην οικονομία.

Συγκεκριμένα θεωρούνται ως χρήσιμες αλλαγές οι εξής:

- Να υπάρχει αναβάθμιση της βαρύτητας του κριτηρίου αξιολόγησης του εκπαιδευτικού περιεχομένου, της μεθοδολογίας και των διαδικασιών υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης.
- Να αναβαθμιστεί το κριτήριο της καινοτομίας κυρίως σε σχέση με την απόκτηση πολυειδίκευσης προσόντων κορμού και δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του νέου τεχνολογικού μοντέλου παραγωγής.
- Να υπάρξει σαφής προσδιορισμός των κριτηρίων συγκριτικής και χωροταξικής κατανομής.

#### **Δ. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

- Παρατηρείται καθυστέρηση στον επιμέρους σχεδιασμό Μέτρων που αφορούν επαγγελματική κατάρτιση, από το σύνολο των Ε.Π. και πέραν από αυτά που χειρίζεται το ΥΠ.Ε.Κ.Α., κυρίως στο επίπεδο των τελικών δικαιούχων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την καθυστέρηση των προσκλήσεων εκδήλωσης ενδιαφέροντος προς τους αναδόχους (ΚΕΚ) με συνακόλουθη επίπτωση τη συμπίεση του χρόνου υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, τη δημιουργία ασυνεχειών και προβλημάτων ρευστότητας. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ζητείται η επιτάχυνση του χρονοδιαγράμματος των Διαγωνισμών με ισχύ της 92/50.

#### **Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις και δράσεις κατάρτισης:**

- Στο πλαίσιο των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων θα πρέπει να προβλέπονται πάντα δράσεις κατάρτισης, λειτουργικά συνδεδεμένες με τις υπόλοιπες δράσεις, γεγονός που δεν συμβαίνει στο Μέτρο 5.3. για τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών.
- Οι δράσεις κατάρτισης, στο πλαίσιο των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, που υλοποιούνται από τα ΚΕΚ, θα πρέπει να προκηρύσσονται και να αξιολογούνται σύμφωνα με τις διαδικασίες του ΥΠ.Ε.Κ.Α. και των Π.Ε.Π. για να αποφευχθούν φαινόμενα προτίμησης σε τοπικό επίπεδο.
- Απαιτείται η επιλεξιμότητα των φορέων των κοινωνικών εταίρων στις Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις και η ενίσχυση του ρόλου τους στις σχετικές εταιρικές σχέσεις, με κύριο καθήκον τη διερεύνηση της δυνατότητας των τοπικών παραγωγικών συστημάτων για προσφορά νέων θέσεων εργασίας με βάση το πλαίσιο των παρεμβάσεων. Η προσέγγιση αυτή θα προσδώσει αξιοπιστία στις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις με προσαρμογή των ενεργειών συμβουλευτικής προς τους ανέργους, σε σχέση με το είδος των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.

#### **Ενδιάμεση Αξιολόγηση – Αναθεώρηση Γ' ΚΠΣ**

Στο πλαίσιο των διαδικασιών ενδιάμεσης αξιολόγησης και αναθεώρησης των Ε.Π. που εμπεριέχουν Μέτρα που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ, απαιτείται η διατήρηση, σε υψηλό ποσοστό, των δράσεων κατάρτισης σε σχέση με δράσεις κοινωνικής πολιτικής, ώστε να ενισχυθεί, περαιτέρω, η βελτίωση του βαθμού απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού της χώρας και να εξυπηρετηθούν οι στόχοι των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση.

## **E. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

### **1. Οικονομικά**

- Τονίζεται ότι το κόστος της μαθητοώρας παραμένει επί έτη καθηλωμένο, ενώ το πραγματικό κόστος υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης έχει ανέβει σημαντικά με βάση και τις εγκυκλίους υλοποίησης. Απαιτείται να εξεταστεί η αναπροσαρμογή του κόστους μαθητοώρας των προγραμμάτων κατάρτισης.
- Το υψηλό κόστος των εγγυητικών επιστολών, σε συνδυασμό με την καθυστέρηση της γ' δόσης πληρωμής, σε σχέση με την υποχρέωση αποπληρωμής εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων από τη β' δόση πληρωμής, δημιουργεί προβλήματα ρευστότητας και καταφυγή σε τραπεζικό δανεισμό. Εκτιμάται ότι θα πρέπει να επανεξεταστεί το σύνολο του συστήματος πληρωμών.
- Παρατηρείται μεγάλη καθυστέρηση στις αποπληρωμές προγραμμάτων κατάρτισης, ιδιαίτερα των εντεταγμένων σε Κοινοτικές Πρωτοβουλίες, με εντονότερο το πρόβλημα στο πλαίσιο της Κ.Π. Interreg II.
- Στις περιπτώσεις φορολογικού ελέγχου των ΚΕΚ και κατά τη διαδικασία αποτίμησης λογιστικών φορολογικών διαφορών, θα πρέπει να συνεκτιμηθεί ότι το ύψος του κύκλου εργασιών τους είναι, σε μεγάλο βαθμό, πλασματικό. (π.χ. το 35% που αντιστοιχεί σε επιδόματα καταρτιζομένων, τα οποία θα μπορούσαν να πληρώνονταν κατ' ευθείαν από τον κρατικό μηχανισμό).

### **2. Υλοποίηση Φυσικού Αντικειμένου**

- Απαιτείται η επίτευξη της μέγιστης δυνατής λειτουργικότητας και τεχνικής αρτιότητας του Ο.Π.Σ. (ΔΙΑΣ ΚΕΚ), ώστε να επιτευχθεί η ηλεκτρονική παρακολούθηση και αμφίδρομη επικοινωνία.
- Οι επιτόπιοι έλεγχοι της υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης θα πρέπει να στηρίζονται σε τυποποιημένες – ποσοτικοποιημένες διαδικασίες ελέγχου, με απόλυτη έμφαση στην υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης και αποφυγή της υποκειμενικότητας, ιδιαίτερα στην επιλεξιμότητα δαπανών και τους χρόνους πληρωμών.
- Παρατηρούνται σημαντικά προβλήματα από την υποχρεωτική άντληση του συνόλου των εκπαιδευτών από το Μητρώο του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. όπως:
  - έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα (π.χ. 40% των μελών του Μητρώου είναι εκπαιδευτικοί του δημοσίου)
  - έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδευτών στο χώρο της πληροφορικής που να κατέχουν γνώσεις αιχμής
  - αναντιστοιχία γεωγραφικής κατανομής εκπαιδευτών του Μητρώου με αντίστοιχη κατανομή προγραμμάτων κατάρτισης
  - δυσκολία εισόδου νέων εκπαιδευτών στο Μητρώο, λόγω έλλειψης δυνατότητας απόκτησης εμπειρίας.



Προτείνεται να δοθεί η δυνατότητα στους φορείς να χρησιμοποιούν εκπαιδευτές «εκτός Μητρώου» σε ποσοστό 20% επί του συνόλου των ωρών κάθε προγράμματος κατάρτισης.

#### Προώθηση στην απασχόληση και συνεργασία ΚΕΚ με ΚΠΑ.

Τα ΚΕΚ έχουν αναλάβει σημαντικές υποχρεώσεις στον τομέα της προώθησης στην απασχόληση, ενώ η συνεργασία με τα ΚΠΑ αντιμετωπίζει προβλήματα όπως:

- Η ανεπάρκεια των ΚΠΑ στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων και στη κατανομή τους στις διαδικασίες επιλογής των ΚΕΚ. Προτείνεται η διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης να ανατίθεται σε ειδικούς φορείς (ΚΕΣΥ, ΚΕΚ, κλπ) και τα ΚΠΑ να διεκδικούν ένα περισσότερο επιτελικό ρόλο.
- Να αρθεί το κριτήριο της κατοικίας του ανέργου και του ΚΠΑ στο οποίο ανήκει, με αποτέλεσμα να εμποδίζεται ο άνεργος να επιλέξει το ΚΕΚ στο οποίο θα επιθυμούσε να παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης.
- Να συνυπολογίζεται η διάρκεια κατάρτισης στο χρόνο ανεργίας του καταρτισθέντος, ο οποίος μετά τη λήξη του προγράμματος να μπορεί να ανανεώνει την κάρτα ανεργίας του, μη θεωρούμενος νέος άνεργος, ώστε να έχει πρόσβαση στην ένταξη σε προγράμματα Ν.Θ.Ε.