



7466
21/9

20 ΣΕΠ. 2011

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Αθήνα, 16 Σεπτεμβρίου 2011
Αριθ. Πρωτ.: 4707

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

Ταχ. Δ/νση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2105295194, -216
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΚΟΙΝ: Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων
επισιτισμού, τουρισμού, ξενοδοχείων
& συναφών επαγγελματιών Ν.Αττικής
Γλάδστωνος, 3
Ομόνοια 10677

ΘΕΜΑ: Αιτήματα Συνδικάτου εργατοϋπαλλήλων επισιτισμού, τουρισμού, ξενοδοχείων & συναφών επαγγελματιών Ν.Αττικής.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.7466/23-8-2011 ΠΑΒ

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Γ.Μαυρίκο και Α. Παφίλη, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Με την ψήφιση του Νόμου 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α') όπως αυτός τροποποιήθηκε με το Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» (ΦΕΚ 212/Α'), θεσπίσθηκαν νέες διατάξεις και έγιναν τροποποιήσεις υφιστάμενων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου αφενός μεν να διασφαλίζονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, αφετέρου δε η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας. Βασικές συνιστώσες του νόμου είναι ο έλεγχος, η ρύθμιση και η πραγματοποίηση συγκεκριμένων παρεμβάσεων για εγγυήσεις που είχαν παραληφθεί ή που η πραγματικότητα ανέδειξε ως απολύτως αναγκαίες.

Με το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 που αντικαθιστά την παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν.2639/1998 προβλέπεται ότι «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας, τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες». Το εν λόγω άρθρο εισάγει τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Το βάρος της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, φέρει πλέον ο εργοδότης εφόσον αμφισβητήσει το ανωτέρω τεκμήριο.

Το άρθρο 2 του ανωτέρω νόμου αντικαθιστά το άρθρο 38 του ν.1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του νόμου 2639/1998 περί μερικής απασχόλησης και θεσπίζει μια σειρά νέων προστατευτικών διατάξεων υπέρ των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας και τροποποιεί υφιστάμενες διατάξεις που αποσκοπούν στην περαιτέρω προστασία τους. Μεταξύ άλλων εισάγονται οι ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση» ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ορίζεται και

διασαφηνίζεται η έννοια της εκ περιτροπής απασχόλησης και γενικότερα διατηρούνται και διευρύνονται οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

Διατηρείται η αρχή της ελεύθερης προσφυγής στη μερική απασχόληση με κοινή συμφωνία των μερών και με τον έγγραφο τύπο ως συστατικό στοιχείο για την κατάρτιση της σύμβασης αυτής.

Η μερική απασχόληση εξ ορισμού περιλαμβάνει αριθμό ωρών εργασίας μικρότερο από αυτόν της πλήρους απασχόλησης με βασικές χρονικές μονάδες – σημεία αναφοράς την ημέρα, την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, το μήνα. Η διάταξη δίνει τη δυνατότητα να συμφωνηθεί οποτεδήποτε η μερική απασχόληση (κατά τη σύσταση ή κατά τη διάρκεια της σύμβασης).

Με την παράγραφο 8 λαμβάνεται μέριμνα ώστε η άρνηση ενός εργαζομένου να ενταχθεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση, να μην συνιστά από μόνη της δικαιολογία για τη λύση της σύμβασης εργασίας καθώς από την παρούσα διάταξη προβλέπεται ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης λόγω του ότι ο ήδη εργαζόμενος στην επιχείρηση με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης δεν αποδέχεται πρόταση του εργοδότη να μετατραπεί η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης.

Με την παρ. 2 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 η οποία αντικαθιστά την παρ. 11 του Ν. 3846/2010 δεν προβλέπεται πλέον δικαίωμα προσαυξημένης αμοιβής σε περίπτωση που οι μερικώς απασχολούμενοι καλούνται να παρέχουν εργασία πέραν της συμφωνημένης. Ο μερικώς απασχολούμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Προβλέπεται όμως δικαίωμα άρνησης παροχής της, όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Αναγνωρίζεται δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου (παρ. 12), εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, να ζητήσει με αίτησή του τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση. Με αυτή τη διάταξη δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση. Ακόμη τροποποιείται η διάταξη που προέβλεπε ότι οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μια μέρα προϋπηρεσίας και ο υπολογισμός του χρόνου προϋπηρεσίας του μερικώς απασχολούμενου γίνεται κατ' αντιστοιχία με τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου προϋπηρεσίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου στην ίδια επιχείρηση (παρ. 13).

Με την παρ. 3 κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας...

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του, ο εργοδότης μπορεί, **αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας**, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες - αντί των έξι (6) μηνών που προβλεπόταν με τις παλιές διατάξεις - στο ίδιο ημερολογιακό έτος (παρ. 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010), μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ 240/2006 (ΦΕΚ 252/Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α').

Οι συμφωνίες ή αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην Οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Με το Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 258/Α/2001) όπως αυτός τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 3846/2010 και επίσης τροποποιήθηκε με το Ν. 3899/2010 θεσμοθετήθηκε η εργασία μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σύστασης

και αδειοδότησης Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης έτσι ώστε να εξασφαλίζονται τα εργασιακά αλλά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, που διατίθενται από ΕΠΑ σε έμμεσο εργοδότη και εισάγονται προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς τους εργαζόμενους.

Το άρθρο 3 του Ν.3846/2010 αντικαθιστά τα άρθρα 20,22,24,25 του Ν.2956/2001 και θεσπίζει νέες διατάξεις που αποτελούν πρόσθετη ασφαλιστική δικλείδα για τους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ. Εισάγεται διάταξη με την οποία επιτρέπεται η προσωρινή απασχόληση μόνο για λόγους που προκύπτουν από πρόσκαιρες, έκτακτες και εποχιακές ανάγκες και δεν επιτρέπει αυτή τη μορφή απασχόλησης σε συνήθεις συνθήκες της επιχείρησης καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες της. Διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση στους όρους εργασίας με τους αντίστοιχους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, εν αντιθέσει με την προηγούμενη διάταξη όπου διασφαλιζόταν η ίση μεταχείριση μόνο στις αποδοχές. Η ανώτατη διάρκεια παραχώρησης προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη διαμορφώνεται με την παρ. 4 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 στους τριάντα έξι (36) μήνες χωρίς αυτή να μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Επιπλέον, σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του προσωρινά απασχολούμενου από τον ίδιο έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη, της κατά τα ανωτέρω σύμβασης και των τυχόν ανανεώσεών της, με σύναψη νέας σύμβασης εργασίας πριν παρέλθει χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι συνάπτεται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Πρόσθετη δικλείδα ασφαλείας για την αποφυγή καταχρήσεων μέσω της προσωρινής απασχόλησης αποτελεί η διάταξη που προβλέπει απαγόρευση απασχόλησης μισθωτού με προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη όταν αυτός κατά το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους. Για περαιτέρω διασφάλιση αυτής της κατηγορίας εργαζομένων προβλέπεται ρητά ότι δεν επιτρέπεται απασχόληση μισθωτού με προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη όταν η εργασία είναι επικίνδυνη λόγω της φύσης της για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζόμενου. Δεν επιτρέπεται επίσης η απασχόληση προσωρινά απασχολούμενων σε οικοδομικές εργασίες, λόγω της ιδιαιτερότητας των εργασιών αυτών.

Με το Προεδρικό Διάταγμα 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 77 Α'), όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 180/04 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 160 Α') και στη συνέχεια τροποποιήθηκε με το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ 152 Α') προβλέπονται προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Ειδικότερα όσον αφορά στους όρους εργασίας το άρθρο 4 ορίζει ότι δεν επιτρέπεται οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκ του λόγου και μόνο ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου.

Με το άρθρο 5 του Π.Δ. όπως έχει αντικατασταθεί με το άρθρο 41 του Νόμου 3986/2011, ορίζονται κανόνες προστασίας των εργαζομένων και αποφυγής καταχρήσεων σε βάρος τους. Ορίζεται ρητά ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο και αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις συνδρομής αντικειμενικού λόγου. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Καθιερώνεται μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου ότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης, με αποτέλεσμα τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου σε περίπτωση που η διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, υπερβαίνει συνολικά τα τρία έτη ή όταν ο

αριθμός των ανανεώσεων στο ίδιο χρονικό διάστημα υπερβαίνει τις τρεις. Το βάρος της ανταπόδειξης φέρει ο εργοδότης.

Ακόμη ορίζεται ότι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται διαδοχικές όταν συνάπτονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερολογιακών ημερών. Πρόσθετη ασφαλιστική δικλείδα, η οποία συντελεί στην αποτροπή καταχρηστικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αποτελεί η καθιέρωση της διάταξης ότι στην έννοια του ίδιου εργοδότη περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου, όταν πρόκειται περί ομίλου.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις (Φ.Ε.Κ. 66 Α') ορίζεται ότι:

«Το άρθρο 10 του ν. 3198/1955 (Φ.Ε.Κ. 98 Α'), όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 206/1974 (Φ.Ε.Κ. 362 Α'), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

«1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνον εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (Φ.Ε.Κ. 252 Α') και του ν. 1767/1988 (Φ.Ε.Κ. 63 Α')

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του».

Όπως προκύπτει από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, βασική προϋπόθεση για να θέσει ο εργοδότης τους μισθωτούς του σε διαθεσιμότητα είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης του. Οι μισθωτοί τίθενται σε διαθεσιμότητα με έγγραφο του εργοδότη αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, μετά από ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή ενημέρωση και διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων, όταν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι τους, χωρίς να απαιτείται συμφωνία των ενδιαφερομένων κατά τη διαβούλευση.

Σκοπός της θέσης των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα είναι η αντιμετώπιση πρόσκαιρων οικονομικών προβλημάτων με αποτέλεσμα τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και την αποφυγή απολύσεων.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 (ΦΕΚ 267/ Α'/28-12-2004), καθώς και την αρ. πρωτ. 3392/01-03-2005 εγκύκλιο του Υπουργού Απασχόλησης , κάθε μισθωτός ο οποίος συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης του σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικά (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργασίμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγήσει τμηματικά την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη

επιχείρηση και υπολογίζεται όπως ανωτέρω. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.2000/2001, εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και 25 εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Περαιτέρω, με το άρθρο 3 της ΕΓΣΣΕ 2008/2009, εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 25 έτη υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά τριάντα μία (31) επί εξαημέρου και είκοσι έξι (26) επί πενθημέρου, εργάσιμες ημέρες.

Εξάλλου, με διατάξεις Διαιτ. Αποφάσεων καθιερώθηκε η πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία καθώς και το 40ωρο, με δύο συνεχόμενες ημέρες αναπαύσεως για το προσωπικό των τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων (Διαιτ. Απόφαση 102/84, παρ.2, εδ. α, β).

Περαιτέρω, μείωση των ανωτέρω ωρών απασχόλησης καθώς και αύξηση των παραπάνω ημερών αδείας μπορεί να επιτευχθεί μέσω της διαδικασίας του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως εκ τούτου και με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως προβλέπεται από τον σχετικό Ν.1876/1990.

Σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 7 του Προεδρικού Διατάγματος 176/1997 "Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ" (Φ.Ε.Κ. 150/Α/15-7-1997), ισχύουν τα εξής:

Άρθρο 2 ,Ορισμοί

« Για την εφαρμογή του παρόντος διατάγματος, νοείται ως:

- α. Έγκυος εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης.
- β. Λεχώνα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο μετά τον τοκετό και για χρονικό διάστημα μέχρι δύο μηνών.
- γ. Γαλουχούσα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που γαλουχεί, εφόσον έχει πληροφορήσει σχετικά τον εργοδότη της και για χρονικό διάστημα μέχρι ένα έτος από τον τοκετό».

Άρθρο 7, Νυχτερινή εργασία .

«Οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά την νύχτα μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας , εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους .Σε περίπτωση δε που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/ και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσονται από την εργασία» .

Επίσης σύμφωνα με την παράγραφος 1 του άρθρου 11 το οποίο αντικαταστάθηκε με το άρθρο 8 του Π.Δ 41 « Τροποποίηση του Π.Δ176/1997 "Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ"» ,(ΦΕΚ 44/Α/21/02/2003), « Η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας , η μετακίνηση από νυχτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας και η αλλαγή θέσης εργασίας που προβλέπονται στα άρθρα 5,6 και 7 του παρόντος διατάγματος σε καμία περίπτωση δεν

συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από την σύμβαση ή από την σχέση εργασίας.»

Β. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αποδίδει μεγάλη σημασία στα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, αναπτύσσοντας, μέσω των αρμοδίων υπηρεσιών του, δράσεις, μεταξύ άλλων, σε επιτελικό (όπως νομοθετικό, οργανωτικό, ενημερωτικό και ερευνητικό) και σε ελεγκτικό επίπεδο.

Το θεσμικό πλαίσιο για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων που ισχύει σήμερα στη χώρα μας είναι ευρύ και σύγχρονο, καλύπτοντας πληθώρα γενικών και ειδικών πτυχών της πρόληψης των εργασιακών κινδύνων και προβλέπει τόσο τεχνικά, όσο και οργανωτικά μέτρα πρόληψης. Πρόσφατα, ολοκληρώθηκε το σημαντικό έργο του «Κώδικα Νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων» που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του νόμου 3850/2010 (ΦΕΚ Α' 84). Επίσης, εφαρμόζεται ήδη η Εθνική Στρατηγική για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία 2010 - 2013 (εκπονήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας), η οποία μεταξύ άλλων στοχεύει, κυρίως, στην πρόληψη και στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων, καθώς και στη στήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Η νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (καθώς και τα ν.π.δ.δ. και τους Ο.Τ.Α.) και για κάθε εργαζόμενο που απασχολείται από τον εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας (άρθρα 2 και 3 του ν. 3850/2010). Τονίζεται ότι, βασικό χαρακτηριστικό του παραπάνω θεσμικού πλαισίου είναι, η νομική έννοια της *αποκλειστικής ευθύνης του εργοδότη*, ο οποίος υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων, καθώς και να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και (όπου προβλέπεται) ιατρού εργασίας.

Γ. Σε ο,τι αφορά θέματα Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σας πληροφορούμε τα εξής:

ΘΕΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), αποτελεί τον κατεξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης για τον **έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας**, και έχει ως βασικό σκοπό την διασφάλιση αφενός των **εργασιακών δικαιωμάτων** και αφετέρου **της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων**. Το Σ.ΕΠ.Ε. είναι αρμόδιο να ερευνά παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων και επομένως αναδεικνύεται σε σημαντικό παράγοντα στο πεδίο ελέγχου της **αδήλωτης εργασίας** στην Ελλάδα. Κάθε καταγγελία ή αίτημα, επώνυμο ή ανώνυμο που υποβάλλεται στις Υπηρεσίες του και αφορά την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, διερευνάται είτε με επιτόπιο έλεγχο είτε μέσω της συμφιλιωτικής παρέμβασης με στόχο την επίλυσή του, συμβάλλοντας έτσι στη προστασία των εργαζομένων από παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία.

Όσον αφορά την δραστηριότητα των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε στον συγκεκριμένο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας πανελλαδικά, σας παραθέτουμε παρακάτω πίνακα με στοιχεία για το έτος 2010 (όπως αυτά έχουν αποτυπωθεί και στην ετήσια έκθεση πεπραγμένων) καθώς και τα στοιχεία που διαθέτουμε μέχρι το μήνα Απρίλιο του έτους 2011, δεδομένου ότι η συλλογή και η επεξεργασία αυτών συνεχίζεται.

ΕΛΕΓΧΟΙ					ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ					
ΕΤΟΣ	ΕΛΕΓΧΟΙ	ΜΗΝΥΣΕΙΣ – ΜΗΝ. ΑΝΑΦΟΡΕΣ	ΠΡΟΣΤΙΜΑ	ΠΟΣΑ (€)	ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ	ΕΠΙΛΥΘΗΚΑΝ	ΚΑΤΑΒΛΗΘΕΝΤΑ ΠΟΣΑ	ΜΗΝΥΣΕΙΣ – ΜΗΝ. ΑΝΑΦΟΡΕΣ	ΠΑΡΑΠΕΜΦΘΗΣΕΣ ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ	ΑΝΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΤΟ ΙΚΑ
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ										
2010	6.754	441	1.980	2.134.472	3.120	1.386	2.709.635	216	944	563
Μέχρι 04/2011	1.457	198	369	481.327	1.183	605	701.544	111	342	167
ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΑ										
2010	1.608	155	472	1.124.837	1.265	731	1.847.545	70	322	163
Μέχρι 04/2011	334	61	90	208.575	484	277	473.215	52	125	39

Θεωρώντας ότι μόνιμος στόχος του Σ.ΕΠ.Ε παραμένει η συμμόρφωση των παραβατών στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, οι έλεγχοι θα συνεχιστούν και για το υπόλοιπο διάστημα του έτους 2011 και όπου διαπιστώνονται παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες από το νόμο κυρώσεις.

Τέλος προκειμένου να βοηθηθεί το έργο που επιτελούν οι Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε καθημερινά, παρακαλούμε το Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Επισιτισμού να μας γνωστοποιήσει συγκεκριμένες καταγγελίες παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού - Ξενοδοχεία ή να προσφύγουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στα κατά τόπους Τ.Κ.Ε της περιοχής εργασίας τους, προκειμένου να επιληφθούν των καταγγελλομένων τους, λόγω αρμοδιότητας.

ΘΕΜΑΤΑ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ

Σχετικά με την διαχείριση θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας των εργαζομένων στον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού - ξενοδοχείων, σας γνωρίζουμε τα εξής στα θέματα που αφορούν την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του ΣΕΠΕ:

α. Σχετικά με τη διεκδίκηση από το συνδικάτο επισιτισμού λήψης μέτρων ΥΑΕ στους χώρους εργασίας, σας αναφέρουμε ότι, τα πολλαπλά θέματα της επαγγελματικής

ασφάλειας και υγείας καλύπτονται μέσω ενός σημαντικού αριθμού γενικών και ειδικών διατάξεων οι οποίες πλαισιώνουν τις έννοιες της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και την παράλληλη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στη χώρα μας. Με νομοθετικές ρυθμίσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και με νομοθετήματα εναρμόνισης με τις Κοινοτικές οδηγίες καθορίζεται η πολιτική για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία καθώς και οι απαιτούμενες υλικοτεχνικές υποδομές και προσωπικό που θα πρέπει να διαθέτει η επιχείρηση για την κάλυψη των υποχρεώσεων της όπως προκύπτουν από την ισχύουσα νομοθεσία. Οι Περιφερειακές Υπηρεσίες, Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.) και Τμήματα Τεχνικής & Υγειονομικής Επιθεώρησης (Τ.Τ.Υ.Ε.) διενεργούν καθημερινά ελέγχους στις επιχειρήσεις και σε κάθε χώρο εργασίας για την επίβλεψη και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, την έρευνα των αιτιών των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών νόσων, την εξέταση καταγγελιών, την υπόδειξη στους εργοδότες μέτρων για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και την παροχή ενημέρωσης, συμβουλών και οδηγιών στους εργαζόμενους και στους εργοδότες για τα θέματα αυτά. Οι έλεγχοι που έχουν διενεργηθεί την τελευταία διετία από την Υπηρεσία μας σε καταλύματα και υπηρεσίες εστίασης (Γ' Κατηγορίας-χαμηλής επικινδυνότητας επιχειρήσεις, σύμφωνα με το αρ. 2 του Π.Δ 294/1988) είναι :

	ΕΛΕΓΧΟΙ	ΜΗΝΥΣΕΙΣ-ΜΗΝ. ΑΝΑΦ	ΕΠΙΒΛΗΘΕΝΤΑ ΠΡΟΣΤΙΜΑ	ΠΟΣΑ ΠΡΟΣΤΙΜΩΝ
2010	1505	30	38	78500€
2011 (Ιαν-Μάιος)	480	10	10	9.600€

3. Σχετικά με το αίτημα για τη δημιουργία κρατικού σώματος Τεχνικών Ασφάλειας & Γιατρών Εργασίας, σας πληροφορούμε ότι:

Η Ελλάδα έχοντας εναρμονίσει το νομοθετικό της πλαίσιο με τις Οδηγίες της Ε.Ε., έχει υιοθετήσει το μοντέλο που επικρατεί γενικά και στις ευρωπαϊκές χώρες, κατά το οποίο ο Τεχνικός Ασφάλειας (ΤΑ) και ο Γιατρός Εργασίας (ΓΕ) παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στους εργοδότες είτε ως φυσικά πρόσωπα (εξωτερικοί συνεργάτες ή εργαζόμενοι της ίδιας της επιχείρησης), είτε ως ιδιωτικές εταιρείες παροχής υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης (ΕΞΥΠΠ), [Οδηγίες 89/391/ΕΟΚ & 91/383/ΕΟΚ].

γ. Σχετικά με τις τακτικές ιατρικές εξετάσεις και την συστηματική παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων, σας γνωρίζουμε ότι είναι σε εξέλιξη η εκστρατεία του ΣΕΠΕ «**Πρόγραμμα ελέγχων για θέματα που αφορούν την επίβλεψη υγείας των εργαζομένων**». Το πρόγραμμα υλοποιείται κατά το χρονικό διάστημα από **01.07.2011 έως 30.11.2011**. Στα πλαίσια του προγράμματος εξετάζεται η συμμόρφωση των εργοδοτών ως προς τις υποχρεώσεις τους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και η άσκηση των αρμοδιοτήτων των Ιατρών Εργασίας σχετικά με την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων και το συμβουλευτικό τους ρόλο προς τον εργοδότη και τους εργαζόμενους. Το εν λόγω πρόγραμμα ελέγχου σχεδιάστηκε προκειμένου να ελεγχθεί στοχευμένα και περισσότερο συστηματικά το επίπεδο παροχής υπηρεσιών προστασίας της υγείας των εργαζομένων.

δ. Σχετικά με την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας των γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με το αρ. 8 του Π.Δ 176/1997, (Τρ: ΠΔ 41/2003),

«Οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά τη νύχτα μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για

λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους Στην περίπτωση δε που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσονται από την εργασία».

Σημειωτέον ότι σε κάθε περίπτωση την ευθύνη της λήψης των κατάλληλων μέτρων προστασίας των εργαζομένων, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις υποδείξεις του ΤΑ και του ΓΕ, έχει ο ίδιος ο εργοδότης. Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του Π.Δ 176/1997 επιβάλλονται, ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις και διοικητικές κυρώσεις.

ε. Σχετικά με τον έλεγχο των υποδομών των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και εστιατορίων,

η Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του ΣΕΠΕ στα πλαίσια της ευθύνης για την επιτήρηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για τις ασφάλεια και υγεία στην εργασία, διενεργεί προγραμματισμένους προληπτικούς αλλά και κατασταλτικούς ελέγχους στους οποίους υποδεικνύονται και απαιτούνται τα κατάλληλα μέτρα, ιδίως όσον αφορά τα ακόλουθα:

- έξοδοι κινδύνου, οδοί διαφυγής,
- ηλεκτρική εγκατάσταση,
- εξαερισμός κλειστών χώρων,
- συντήρηση μέσων και εξοπλισμού,
- χημικές ουσίες,
- φωτισμός,
- αποδυτήρια.
- Σήμανση ασφαλείας ή/και υγείας

Δ. Το ύψος του επιδόματος ανεργίας ρυθμίζεται από τις διατάξεις του άρθρ. 5 του Ν.3552/2007, σύμφωνα με τις οποίες, ως βάση υπολογισμού του βασικού επιδόματος ανεργίας τίθεται το κατώτερο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη, που ισχύει κάθε φορά.

Ειδικότερα, με την παράγρ. 3 της προαναφερόμενης διάταξης, το βασικό επίδομα ανεργίας από 1^η Ιανουαρίου 2008 ορίζεται σε ποσοστό 55% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ανεξάρτητα αν ο άνεργος αμειβόταν με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, ενώ σύμφωνα με την παράγρ. 5 το επίδομα ανεργίας προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας του ανέργου. Σύμφωνα με τη νέα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2010-2012 το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη ανέρχεται πλέον στα 33,57 Ευρώ, γεγονός που συντέλεσε στην, από 1-7-2011, αναπροσαρμογή του ημερησίου επιδόματος ανεργίας στα 18,46 Ευρώ και του μηνιαίου στα 461,50 Ευρώ.

Η διάρκεια της επιδότησης ανεργίας ρυθμίζεται από το άρθρ. 37 του Ν.1892/1990 σύμφωνα με το οποίο δεν δύναται να υπερβεί το 12μηνιο.

Επίσης, σας ενημερώνουμε ότι στο πλαίσιο υλοποίησης της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση, ο ΟΑΕΔ καταρτίζει προγράμματα προώθησης της απασχόλησης και ανάσχεσης της ανεργίας, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής και της Εθνικής πολιτικής για την Απασχόληση.

Τα προγράμματα που υλοποιεί ο Οργανισμός για ανέργους καταρτίζονται στη βάση πέντε (5) αξόνων στρατηγικής προτεραιότητας: α) διατήρηση θέσεων εργασίας και προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων, β) ένταξη και επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, γ) προώθηση επιχειρηματικότητας των ανέργων, δ) προώθηση στην απασχόληση και στην επιχειρηματικότητα ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων και ε) αρχική επαγγελματική εκπαίδευση νέων.

Ειδικά για τον τουριστικό κλάδο, ο Οργανισμός υλοποιεί από τις 31-5-2011 «Πρόγραμμα διεύρυνσης της τουριστικής περιόδου έτους 2011, με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών για την επαναπρόσληψη ή πρόσληψη 70.000 ανέργων σε εποχικής και συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακά καταλύματα κύρια και μη, τουριστικά γραφεία και τουριστικά λεωφορεία» στο οποίο έχουν τη δυνατότητα να επωφεληθούν

άνεργοι και επαπαιτούμενοι εργαζόμενοι στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχικής και συνεχούς λειτουργίας.

Εντός του 2011 πρόκειται να ενεργοποιηθούν και τα εξής προγράμματα:

- Πρόγραμμα διατήρησης 10.000 θέσεων εργασίας με επιχορήγηση μέρους των εργοδοτικών εισφορών σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, έτους 2011. Σκοπός του προγράμματος είναι η διατήρηση 10.000 θέσεων απασχόλησης σε συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακά καταλύματα, με την επιχορήγηση μέρους του μη μισθολογικού κόστους που αντιστοιχεί στο 40% των εισφορών που βαρύνουν τον εργοδότη (εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών) για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών.

Το παραπάνω πρόγραμμα έχει ήδη εγκριθεί από το ΔΣ του Οργανισμού και η έναρξη της υλοποίησής του θα ακολουθήσει τη δημοσίευση της σχετικής ΚΥΑ στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

- Πρόγραμμα επιχορήγησης ξενοδοχειακών επιχειρήσεων του Ν. 1545/85 για διατήρηση θέσεων εργασίας έτους 2011-2012. Σκοπός του προγράμματος είναι η διατήρηση των θέσεων εργασίας σε εποχικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις από την 1^η Νοεμβρίου 2011, έως την 28^η Φεβρουαρίου 2012.

Από τις αρχές του 2010 μέχρι σήμερα ο ΟΑΕΔ έχει ενεργοποιήσει και υλοποιεί περισσότερες από τριάντα (30) επιμέρους δράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης, προϋπολογισμού 2,8 δισ. ευρώ ενώ οι ωφελούμενοι με την ολοκλήρωσή τους εκτιμάται ότι θα αγγίξουν τις 800.000 άτομα. Με επτά (7) νέα προγράμματα που ενεργοποιούνται σταδιακά το επόμενο διάστημα, αναμένεται να επωφεληθούν επιπλέον 31.000 άνεργοι, ενώ εκτιμάται ότι περίπου 115.000 εργαζόμενοι θα συμμετάσχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης την τρέχουσα διετία.

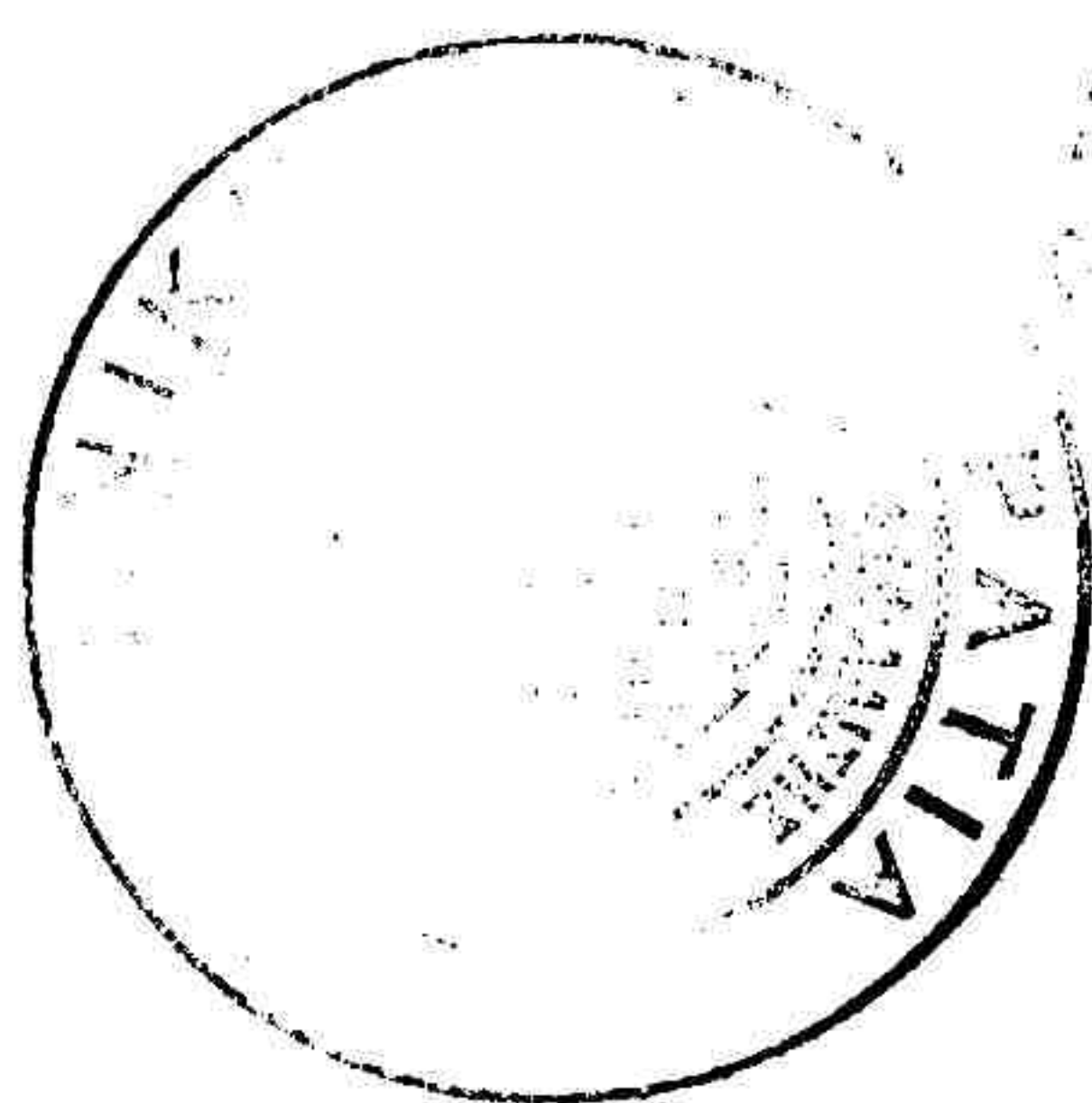
Επίσης, σας ενημερώνουμε, ειδικά για τον τουριστικό κλάδο, ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που έχει υλοποιήσει και υλοποιεί ο Οργανισμός έχουν αποδώσει τα εξής:

- Τη διεύρυνση της εποχικής απασχόλησης στον τουρισμό το έτος 2010 κατά 55.000 θέσεις εργασίας,
- Τη διατήρηση 7.700 εποχικών εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας,
- Τη διεύρυνση της τουριστικής περιόδου 2011 με το πρόγραμμα που μόλις ξεκίνησε και αφορά την επαναπρόσληψη 70.000 θέσεων σε επιχειρήσεις του τουριστικού τομέα. Μέχρι σήμερα έχουν ενταχθεί 25.000 ωφελούμενοι.

Τέλος, με τις διατάξεις του αρ. 17 του ν. 3863/2010, προβλέφθηκε η διαδικασία για την κατάρτιση του νέου Πίνακα Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων.

Ο νέος Πίνακας θα καταρτιστεί με Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κατόπιν γνώμης της Διαρκούς Επιτροπής Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων και γνωμοδότησης του Συμβουλίου Κοινωνικής Ασφάλισης (ΣΚΑ).

Ήδη η ως άνω Επιτροπή κατέθεσε Πόρισμα στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και μετά από αυτό, σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν. 3863/2010, η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου, με βάση τα ανωτέρω και ύστερα από δημόσια διαβούλευση, θα λάβει τις τελικές αποφάσεις ως προς την αντιμετώπιση του ζητήματος και την κατάρτιση του νέου Πίνακα Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων.



ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ. ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ